

Laurent Vandendor a présenté ses travaux au 11^e Congrès Learning Talent & Development : « Augmenter l'employabilité par la certification dans les territoires »



Laurent Vandendor

Le jeudi 11 juin 2015, Laurent Vandendor, Directeur territorial Opcalia Textiles-Mode-Cuir Ouest Atlantique et Délégué général du Groupement professionnel Mode Grand Ouest, a présenté ses travaux, lors du 11^{ème} Congrès Learning Talent & Development, qui avait lieu au Pré Catelan (Paris 16^e).

Près de 350 Directions Formation et Développement des Talents ont ainsi pu partager leur vision sur leurs grands enjeux actuels. Cette 11^e édition du Congrès LTD a, une nouvelle fois, donné lieu à des réflexions stimulantes. Laurent Vandendor est intervenu sur la session 4 « Etre en ligne avec les objectifs du business », sous la thématique « Parcours de

professionnalisation, certification, comment rendre les collaborateurs acteurs et co-investisseurs de leurs parcours de développement ?

Pour répondre à la question de l'employabilité des salariés grâce au processus de formation, Opcalia a mis en œuvre dans la région de Cholet (Pays de la Loire) un parcours de professionnalisation et de certification dans le domaine du textile que le directeur territorial, Laurent Vandendor a présenté lors du 11^{ème} congrès Learning Talent & Development ce jeudi 11 juin au Pré Catelan.

Une offre de formation initiale inadaptée

« Nous sommes partis du constat dans les années 2000 que l'offre de formation initiale était inadaptée, que les référentiels étaient en inadéquation avec le marché et que l'offre était trop "catalogue". ». En effet, la région de l'ouest de la France a dû faire face à des mutations structurelles de l'emploi dans le domaine : en l'occurrence un passage de la manufacture à la haute fabrication luxe. L'expérience des salariés était longue mais très peu d'entre eux détenaient un diplôme ou une certification. D'où la volonté de mieux outiller le périmètre professionnel. *« Nous avons fixé des priorités sur des métiers cibles pour engager la démarche : opérateur multi-postes, opérateur prototypeur et opérateur qualité en nous appuyant sur notre observatoire des métiers. »*. La moyenne d'âge des salariés dans le secteur était d'une cinquantaine d'années, comme le précise le directeur. *« Il était nécessaire de dédramatiser le sujet pour les amener à participer à l'expérience. Nous avons commencé à travailler sur des groupes pilotes avant d'inclure plus de monde. »*. L'un des axes de travail pour l'Opcalia a aussi été de faire connaître l'outil. *« Il a fallu promouvoir le dispositif auprès de l'ensemble des acteurs concernés par les enjeux. Il était nécessaire d'avoir des ancrages solides. »*

10 000 certificats de qualification professionnelle en 10 ans

Une démarche au long cours qui a permis la délivrance de 10 000 certificats de qualification professionnelle (CQP) en 10 ans, un taux de chômage largement inférieur à celui du reste de l'hexagone et une reconversion professionnelle de milliers de personnes. Les entreprises du secteur ont également su surfer sur cette opportunité. *« L'expérience a créé un effet vertueux car celles qui se sont engagées dans la démarche de certification ont pérennisé leur activité, à l'inverse de celles ne s'étant pas engagées et qui connaissent aujourd'hui une situation critique voire une disparition. »*. La certification a donc conféré une employabilité renforcée aux salariés et donné des perspectives aux groupes ayant pris part à l'expérimentation. *« J'ai une conviction : quand on sait à quoi on se forme et qu'on est capable de créer une dynamique, les objectifs sont au rendez-vous ! »*.

