

## Stratégie académique de développement 2014-2017 et nouvelle carte des GRETA.

La **stratégie académique** de développement permet de donner une **ligne de pilotage académique** du réseau des GRETA. Chaque GRETA décline ensuite sa **propre stratégie** de mise en oeuvre en cohérence avec la stratégie académique.

Les groupes de travail ont permis à chaque GRETA de faire des **propositions d'orientations stratégiques** ce qui devrait permettre une mise en oeuvre facilitée.

Cependant, le **manque de stratégie académique par le passé** a entraîné une **réelle liberté d'entreprendre** d'un GRETA à l'autre, même si le **plan de développement** d'un GRETA est bien évidemment lié au **rayon d'action** du GRETA, à son **aire d'intervention** en terme d'environnement socio-économique.

Par exemple, le GRETA de Lille a toujours été un **GRETA atypique**. Son activité est davantage tournée vers les entreprises, pour les salariés de grands groupes, vers les contrats en alternance. Les publics demandeurs d'emploi et très éloignés de l'emploi sont davantage pris en charge par les autres organismes de formation, adhérents à l'AROFESF par exemple, ce qui déroge à une stratégie commune de développement pour tous les GRETA. Il en était de même du GRETA spécifique du Bâtiment et Génie Civil qui ne s'adressait qu'aux publics salariés de la filière ou intéressés par la filière Bâtiment.

La **nouvelle carte** des GRETA va permettre d'harmoniser l'offre de services qui sera comparable d'un GRETA à l'autre, permettant cependant des adaptations liées à l'économie locale, de bassin en particulier.

L'offre de formation qui va être déclinée dans la stratégie académique de développement et dans ses orientations stratégiques doit prévoir une offre de services **pour tous les publics**, salariés d'entreprise certes pour adapter et promouvoir leurs compétences et leurs qualifications, mais également **pour les jeunes et adultes demandeurs d'emploi**, en reconversion, en réorientation, les publics sans aucune qualification. Tout bassin d'Emploi-Formation doit être doté d'un dispositif d'accueil et d'orientation professionnelle des adultes, d'accompagnement vers l'emploi, de remise à niveau et d'offre de formations qualifiantes et diplômantes.

La mission de service public doit être rappelée dans la stratégie académique développement et pour tous les GRETA, quel que soit leur implantation, leur aire d'intervention, et leur direction.

Il va sans dire que le choix de l'établissement support et de ses dirigeants par le Recteur est stratégique à deux niveaux :

- d'une part **pour assurer** le plan de développement du GRETA
- d'autre part sur le **management** des équipes et le **respect de l'application des textes en vigueur**.

L'autonomie des GRETA a souvent été une excuse, pour les directions académiques successives, pour ne pas intervenir dans la gestion des GRETA, le contrôle de gestion, l'offre du GRETA, la **gestion des ressources humaines**, en particulier le **management des personnels permanents**. Il faut que les dirigeants de GRETA aient de **réelles compétences** en management des équipes, en pilotage, en maîtrise des textes applicables à la F.C.A.

Le **regroupement de GRETA est finalement nécessaire**, pour certains GRETA, pas seulement du point de vue de la santé financière pour les deux en difficulté, mais pour harmoniser l'offre et la communication, pour harmoniser les pratiques pédagogiques, pour harmoniser la qualification des heures, pour harmoniser les pratiques de gestion, pour maintenir et développer les postes de personnels permanents, forces vives de chaque GRETA, qui

## CTA du 22 janvier 2015 – Rapport de l'expert de la FSU

représentent la structure à l'interne et à l'externe, par leur sentiment d'appartenance développé et défendu auprès des partenaires.

### Fallait-il diviser par 3 le nombre de GRETA de l'académie ?

Certes non, certains GRETA pouvaient poursuivre leur activité sans aucune difficulté.

Cependant, les appels d'offre portent de plus en plus sur des regroupements de Bassins d'Emploi-Formation par lot. C'est le cas par exemple pour le Conseil Régional (5 lots), le Pôle Emploi (4 lots), l'AGEFIPH (6 lots).

Donc les GRETA travaillent déjà en regroupement de proximité, mais avec des directions différentes, des pratiques de gestion et de management différentes, des coûts de structures et de dispositifs différents.

L'harmonisation était donc nécessaire mais elle doit être dirigée efficacement, et surtout pas au détriment des personnels.

L'expérience négative des "fusions" précédentes de GRETA doit permettre de prendre en compte la dimension humaine dans la réflexion sur les changements qui vont inévitablement se produire.

Plusieurs postes vont devenir de fait redondants, principalement en gestion financière et administrative : assistants de gestion, gestionnaires, secrétaires de direction, coordonnateurs de structure... Quel avenir pour ces personnels ? Quel lieu d'exercice ? Quelle prise en compte de l'éloignement du domicile ?

Pour les formateurs, leur aire d'intervention s'agrandit. Ils seront appelés à intervenir dans toute structure de la zone géographique du nouveau GRETA. Dans quelles conditions ? Où se situera leur établissement principal d'exercice ?

Le volume des frais de déplacement va augmenter pour certains GRETA, vu l'éloignement des services communs de l'établissement support. La culture des frais de déplacement nécessaire à la réalisation de l'activité sera à faire passer auprès des dirigeants de GRETA, ce qui pose de nombreuses difficultés au GRETA des TERRES d'Opale, étalé sur 3 bassins au moment de la fusion en 2007.

De nombreuses inquiétudes pour les personnels apparaissent donc dans cette perspective de regroupement de GRETA.

La dynamique d'offre et de réalisation de formation par Bassin d'Emploi-Formation sera-t-elle encore de mise auprès des chefs d'établissement ? Elle est par ailleurs exigée dans la future DSP du Conseil régional.

Les chefs d'établissement ordonnateurs et les agents comptables de GRETA, déchus, car n'étant plus dirigeants d'un établissement support vont-ils jouer le jeu du transfert intégral de patrimoine financier et matériel au nouveau GRETA ?

L'expérience de la menace récente en 2011, du passage des GRETA en un seul GIP académique est encore dans la mémoire de tous !

La réflexion et l'évolution de la carte des GRETA constituent une étape ; la réalisation technique et pratique de cette carte en est une autre, qui ne sera pas facile à mener, et ce sont les personnels qui sont les plus sensibles à ce devenir incertain pour eux.