

ETUDE / DIAGNOSTIC DES 13 CENTRES DE FORMATION SECTORIELS TEXTILE HABILLEMENT DE L'OFPPT

Synthèse de l'étude



Projet MEDA II Maroc
Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du
Tourisme, du Textile et des NTIC

MARS 2004



Sommaire

1	RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	3
1.1	RAPPEL DES OBJECTIFS	3
1.2	RAPPEL DE LA MÉTHODOLOGIE	3
1.3	RÉALISATIONS.....	4
2	ÉTUDE DES BESOINS EN COMPÉTENCES	4
2.1	•CONCLUSIONS DES ÉTUDES STRATÉGIQUES (OCT. 2003) AYANT DES CONSÉQUENCES SUR LA FORMATION.....	4
2.2	FONCTIONS DE TRAVAIL RETENUES POUR DES FORMATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SECTORIELS DE L'OFPPT	5
3	TRAITEMENT DES ÉCARTS	5
3.1	FILIÈRES.....	5
3.1.1	<i>De la fonction de travail à la filière</i>	<i>5</i>
3.1.2	<i>Définition des filières</i>	<i>6</i>
3.1.3	<i>Niveau des filières :</i>	<i>7</i>
3.1.4	<i>Orientations générales :</i>	<i>7</i>
3.1.5	<i>Orientations Qualitatives et quantitatives des filières Habillement</i>	<i>7</i>
3.1.6	<i>Orientations qualitatives et quantitatives des filières Textile</i>	<i>8</i>
3.1.7	<i>Synthèse filières Habillement (avec apprentissage).....</i>	<i>9</i>
3.1.8	<i>Synthèse filières Textile</i>	<i>9</i>
3.2	ORGANISATION GÉNÉRALE DES CENTRES	10
3.2.1	<i>Dispositions Générales (pour tous les établissements).....</i>	<i>10</i>
3.2.2	<i>Fonctionnement et budget associé</i>	<i>11</i>
3.2.3	<i>Management et Ressources humaines.....</i>	<i>12</i>
3.3	DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION INITIALE, DE LA FORMATION CONTINUE ET DU SERVICE AUX ENTREPRISES	12
3.3.1	<i>Formation Initiale.....</i>	<i>12</i>
3.3.2	<i>Formation Continue.....</i>	<i>12</i>
3.4	VEILLE TECHNOLOGIQUE	13
3.5	RESSOURCES MATÉRIELLES ET INFRASTRUCTURES	13
3.6	DÉVELOPPEMENT DU CDC	13
4	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES : PLAN DE DÉVELOPPEMENT PAR CENTRE	14
4.1	IMPACTS DES PRÉCONISATIONS DE FILIÈRES	14
4.2	AJUSTEMENTS DES PROGRAMMES	15
4.3	AJUSTEMENTS DES COMPÉTENCES	16
4.4	BESOINS NOUVEAUX DÉTERMINÉS EN ÉQUIPEMENT MATÉRIEL POUR CHAQUE ÉTABLISSEMENT.....	18
5	CONCLUSION :	18

1 Rappel des objectifs de l'étude

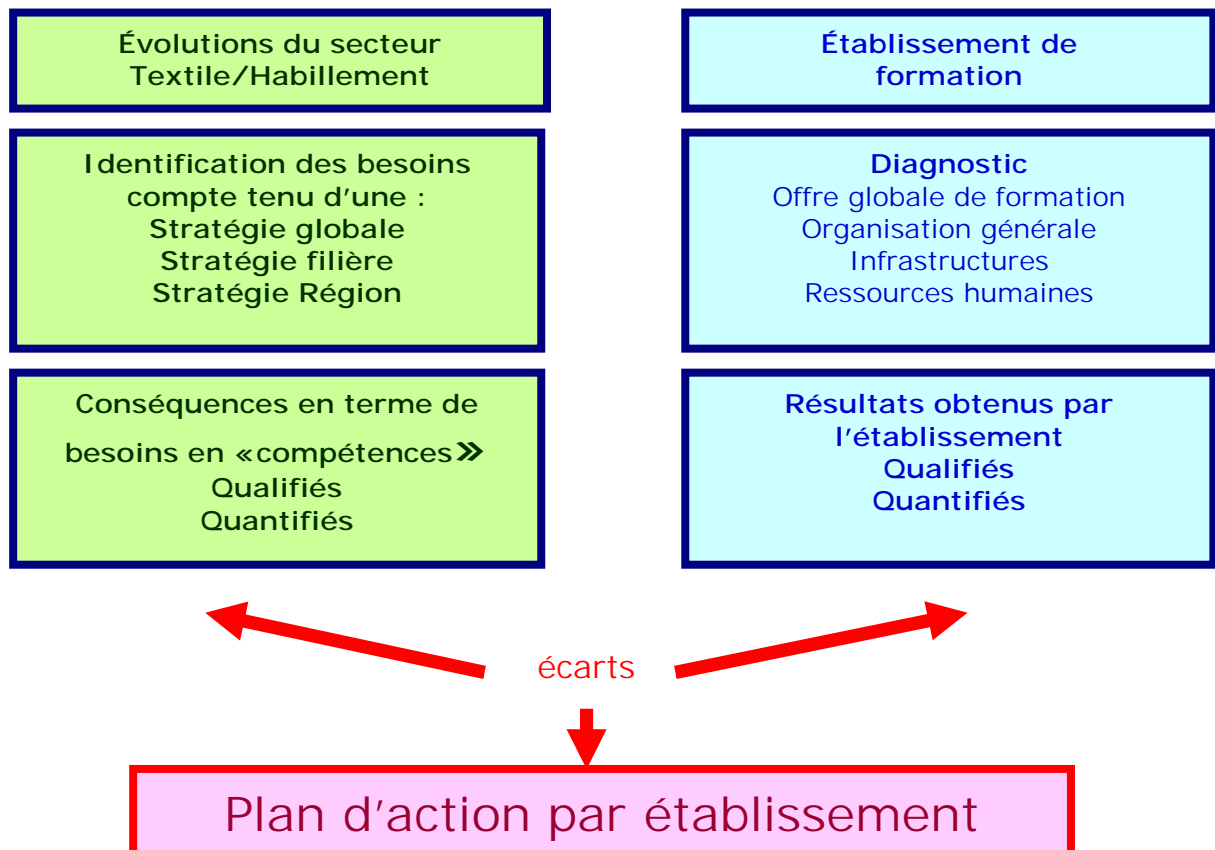
1.1 Rappel des objectifs

Définir les actions à entreprendre pour :

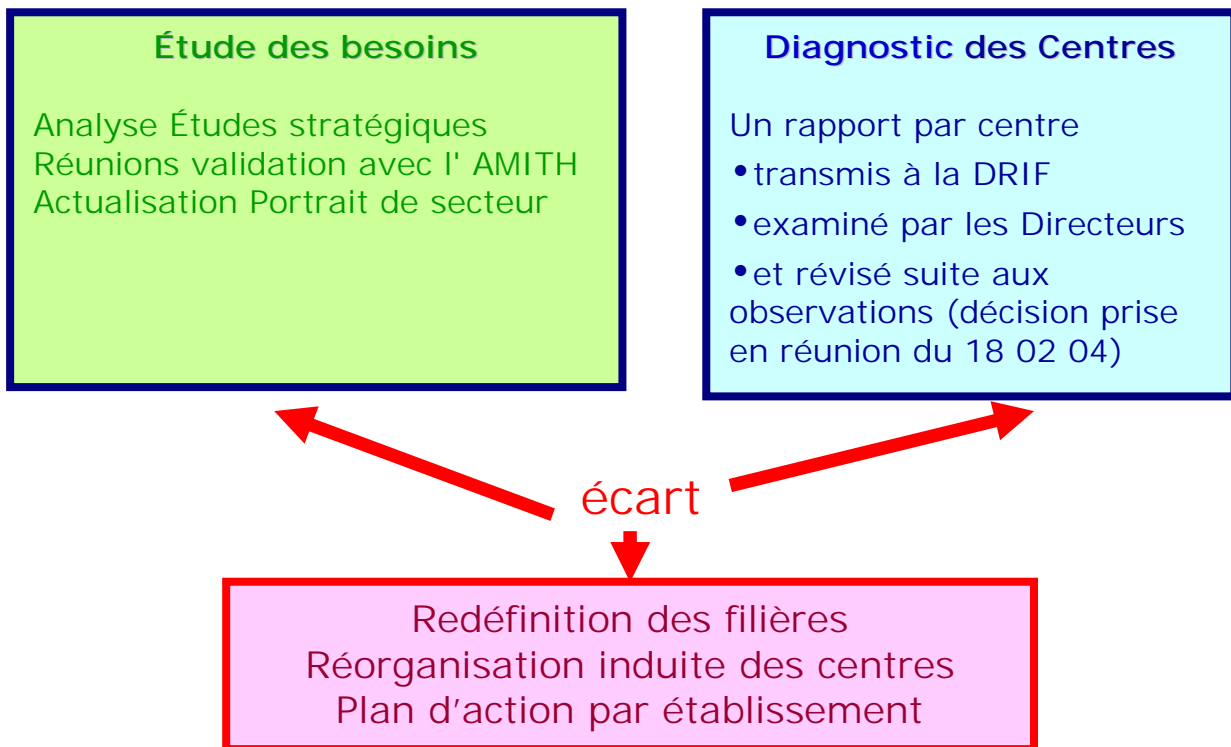
- assurer la ré-ingénierie des établissements sectoriels et développer leur performance.
- leur permettre de répondre en terme de capacité et de qualité aux besoins actuels et à moyen terme du secteur.

Et définir un projet par établissement

1.2 Rappel de la méthodologie



1.3 Réalisations



2 Étude des besoins en compétences

Sur les 4 filières Textile / Habillement

2.1 •Conclusions des études stratégiques (oct. 2003) ayant des conséquences sur la formation

- Nouveaux positionnements Produits (montée en gamme et développement de VA)/Nouveaux Marchés (Dévt Export et nx Pays)
- Co traitance plutôt que sous traitance
- Création de produits industrialisés Marocains

Avec des enjeux organisationnels majeurs :

- Nouveau Management des entreprises
- Développement de service Recherche et Développement Produits
- Développement de service Logistique
- Développement de nouvelles organisations de la production pour une meilleure compétitivité sur les plans Productivité/Qualité/Réactivité.

2.2 Fonctions de Travail retenues pour des formations dans les établissements sectoriels de l'OFPPT

Habillement

- •Technicien en Habillement
- •Modéliste industrielle
- •Mécanicien Matériels de Confection
- •Agent CAO
- •Opérateur (trice) Coupe
- •Opératrice spécialisée préparation, montage, finition (C et T, Maille)
- •Opératrice repassage conditionnement

Textile

- •Contrôleur qualité
- •Mécanicien machine
- •Conducteur machine

3 Traitement des écarts

3.1 Filières

3.1.1 De la fonction de travail à la filière

Fonctions de travail

Filières Habillement

Fonction de travail	Filière	Commentaire
Technicien en Habillement	Technicien Spécialisé Habillement	Nouvelle Filière avec 3 Spécialités visées : Production (resp Coupe, Section, Groupe), agent Méthodes, Agent Qualité.
Modéliste industrielle	Technicien Spécialisé Modélisme industriel	Industrialisation/Interface Client et BE
Mécanicien maintenance matériels de confection	Technicien Maintenance Matériels de Confection	Formation actuelle au niveau qualif. Rejetée dans sectoriel
Agent CAO	Qualification Opérateur CAO	A définir (6 mois + Stage entreprise.)
Opérateur (trice) coupe	Spécialisation coupe	Accélérée ou apprentissage
Opératrice machine à coudre	Spécialisation Chaîne-trame Spécialisation Maille	Accélérée ou Apprentissage Spécialisation produits à préciser avec l'environnement industrie
Opératrice repassage conditionnement	Spécialisation repassage	Apprentissage

AU TOTAL 8 Filières Habillement (tous Centres OFPPT confondus)

** Définies lors de la réunion du 20 11 03 avec les industriels*

Fonctions de travail		Filières Textile
Fonction de travail	Filière	Commentaire
Contrôleur Qualité Textile	Technicien Spécialisé Contrôleur Qualité	Nouvelle filière stratégique
Mécanicien Machine	Technicien Fabrication Textile Option Tissage ou Tricotage	Option déterminée en seconde année par l'entreprise d'accueil choisie
	Technicien ennoblissement	
Conducteur de machine	Qualification Tissage	Filières maintenues mais qualification Filature supprimée
	Qualification Tricotage	Nouvelle filière
	Qualification Ennoblissement	Nouvelle filière

AU TOTAL 6 Filières Textile (tous Centres OFPPT confondus)

** Définies lors de la réunion du 20 11 03 avec les industriels*

3.1.2 Définition des filières

Une filière = Une fiche descriptive

Nom de la filière
<ul style="list-style-type: none"> • Fonctions cibles postes envisageables • Objectifs Pédagogiques issus des tâches à remplir • Sanction et Critères de sélection Niveau entrée et sortie. Aptitudes requises • Organisation de la formation durée et mode • Liste des équipements conseillés • Infrastructures et ateliers • Profil et compétences des formateurs principaux Profil nouveau ou à compléter

3.1.3 Niveau des filières:

AU TOTAL 14 Filières proposées entièrement redéfinies au delà de la méthodologie APC :

Habillement : 8 filières dont

- 2 niveaux Technicien Spécialisé,
- 1 niveau Technicien,
- 1 niveau Qualification,
- 4 niveaux Spécialisation,

Textile : 6 filières dont

- 1 niveau Technicien Spécialisé,
- 2 niveaux Technicien,
- 3 niveaux Qualification

3.1.4 Orientations générales :

- Niveau rehaussé globalement (exigence et rigueur accrue à la sélection)
- Volonté d'employabilité accrue
 - Polyvalence et adaptabilité des techniciens
 - Opérationnalité améliorée pour les ouvriers
- Modes révisés (mixte résidentiel/entreprise)
- Développement de l'apprentissage selon 2 possibilités : intra et inter
- Adaptabilité des programmes (pilotés par la demande)

3.1.5 Orientations Qualitatives et quantitatives des filières Habillement

En quantité, propositions supérieures à la carte 2004 dans les centres retenus comme sectoriels (remplacement de Al Massira et Yacoub Mansour par Moulay Rachid et Chmaou): 4350 lauréats+ 770 apprentis.

- **Technicien spécialisé "Habillement" : 775 lauréats**, validation des effectifs carte technicien en augmentation pour 2005 (plus 100).
- **Technicien spécialisé "Modélisme industriel" : 125 lauréats**, Fonction stratégique pour la profession. Légère augmentation sur Rabat malgré taux d'insertion actuels très bas (plus 25).
- **Technicien "Maintenance" : 350 lauréats**, retour à un niveau légèrement inférieur aux sorties "Techniciens + Qualifications" actuelles mais nette réduction par rapport à la carte 2005 (moins 90) ; part importante développée dans les centres non sectoriels.
- **Qualification "Opérateur CAO" : nouvelle filière. Effectif proposé 25.**
- **Spécialisation "Coupe" : 300 lauréats**, légèrement supérieure à l'effectif actuel "Technicien + Qualification".

- **Spécialisation "Chaîne & Trame" et "Maille" : 2775 lauréats + 475 apprentis**, supérieur à la carte 2005 (avec développement de 2 centres sectoriels Chmaou Salé et Moulay Rachid Casa avec 900 stagiaires).
- **Spécialisation "Repassage" : 295 stagiaires**, En apprentissage l'effectif sera piloté par la demande, mais augmentation prévue

3.1.6 Orientations qualitatives et quantitatives des filières Textile

En quantité propositions légèrement supérieures par rapport à la carte 2004 dans les centres sectoriels (inférieur au niveau Technicien soit 120 lauréats, mais supérieur au niveau qualification soit 120 lauréats sur les nouvelles filières)

- **Technicien spécialisé "Contrôleur Qualité" : 45 lauréats**, Fonction stratégique pour la profession, occupée précédemment par les lauréats d'autres filières textiles. Proposition sur Casa et Tanger.
- **Technicien "Filature" : supprimé**
- **Technicien "Fabrication textile" option Tissage ou Tricotage : 50 lauréats** soit 50 % des effectifs actuels (= taux d'insertion)
- **Technicien "Ennoblement" : 25 lauréats**, maintien d'un groupe sur Casa (-18 globalement)
- **Filières qualification : estimations supérieures (120) mais pilotage par la demande** car totalement en apprentissage. **Création à FES Qualification Tricotage.**

3.1.7 Synthèse filières Habillement (avec apprentissage)

Niveau	filières actuelles	Actions	Filières proposent	1 = Effectif 03	2 = Carte 04	3 = Propositio n	4 = Ecart 3-2	Propo. Avec CQP Chmaou. et Mly Rachid
TS	Technicien spécialisé habillement	Restructurée	Technicien spécialisé habillement	23	23	775	752	775
		Restructurée	Modéliste industrielle	0	0	125	125	125
T	Technicien Maintenance	Restructurée	Technicien maintenance matériels habillement	114	118	300	182	350
	Technicien production atelier	Supprimée: chgt niveau		137	150	0	-150	
	Technicien qualité	Supprimée: chgt niveau		189	193	0	-193	
	Technicien méthodes	Supprimée: chgt niveau		167	148	0	-148	
	Techniciens coupe	Supprimée: chgt niveau		107	172	0	-172	
	Techniciens modélisme	Supprimée: chgt niveau		89	99	0	-99	
Q	Ouvrier Qualifié Réparation Machines à coudre	Supprimée dans les sectoriels. Autres?		248	323	0	-323	
	Ouvrier qualifié coupe industrielle	Supprimée : chgt niveau		55	60	0	-60	
		Création	Opérateur CAO	0	0	25	25	25
S		Restructurée accélérée et apprentissage	Ouvrier spécialisé coupe	0	0	240	240	300
	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre chaîne et trame	Restructurée accélérée et apprentissage	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre chaîne et trame	1258	2406	1750	-656	2350
	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre maille	Restructurée accélérée et apprentissage	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre maille	496	500	600	100	900
	Ouvrier repassage	Restructurée apprentissage	Ouvrier repassage	51	30	235	205	295
TOTAL			8 FILIERES	2934	4222	4050	-172	5120

3.1.8 Synthèse filières Textile

Niveau	filières actuelles	Actions	Filières proposes	1 = Effectif 03	2 = Carte 04	3 = Propositio n	4 = Ecart 3-2
TS		Création	Technicien Spécialisé Contrôleur Qualité textile	0	0	45	45
T	Technicien filature	Supprimée		31	36	0	-36
	Technicien Tissage	Supprimée en l'état	Technicien fabrication textile avec 2 options Tissage et Tricotage	34	38	50	-51
	Technicien Bonneterie	Supprimée en l'état		53	63		
	Technicien Ennoblement	Restructurée	Technicien ennoblement	34	43	25	-18
Q	Ouvrier qualifié filature	Supprimée		17	17	0	-17
		Création apprentissage	Ouvrier qualifié ennoblement	0	0	45	45
		Création apprentissage	Ouvrier qualifié tricotage	0	0	45	45
	Ouvrier qualifié tissage	Restructurée apprentissage	Ouvrier qualifié tissage	0	17	30	13
TOTAL			6 FILIERES	169	214	240	26

Organisation générale des centres

3.2.1 Dispositions Générales (pour tous les établissements)

Plan d'action pour les centres sectoriels OFPPT Textile Habillement suite au diagnostic effectué:

Les diagnostics réalisés font tous apparaître les mêmes dysfonctionnements liés à la **centralisation** des décisions à l'**OFPPT** qui a pour conséquence :

- **Lourdeur du système,**
- **Absence de véritable délégation de pouvoir** au Directeur d'Établissement,
- **Lenteur** des décisions
- Engendrant soit **démotivation** soit **révolte**.

La solution n'est évidemment **pas l'autonomie totale** des établissements, repliés sur leur région ou leur localité. Elle serait source de :

- **disparité des formations,**
- **d'incohérence, de concurrence stérile et coûteuse,**
- de désordre.

De plus, seraient perdues :

- les **économies d'échelle** par exemple en matière d'ingénierie de la formation,
- la **représentativité nationale** vis à vis des organismes nationaux et Européens
- et la possibilité de prendre en compte de manière cohérente et concertée **les orientations stratégiques nationales**.

La solution est d'appliquer **le principe de subsidiarité** aux relations OFPPT – Établissement.

En d'autres termes **il s'agit de traiter une question au niveau où elle doit être traitée**, pas au niveau supérieur, pas au niveau inférieur, tant pour :

- la formulation des demandes,
- que pour la prise de décision

C'est une solution difficile :

1 - Car les niveaux sont nombreux :

Direction du Centre, CTS,
Direction régionale OFPPT, Direction régionale AMITH
OFPPT, AMITH,
Ministère, État

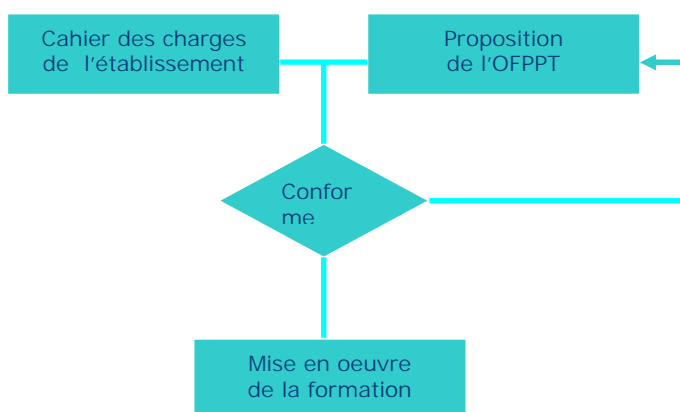
2 – et la nature de la demande ou de la décision (formation, embauche, investissement, programme, budget, plan de développement, ...), implique souvent plusieurs niveaux.

3.2.2 Fonctionnement et budget associé

des procédures claires et rapides

Des procédures qui précisent clairement le rôle de chacun et les règles de prise de décision à l'exemple de celle imaginées par le Directeur de Sidi Maârouf pour la formation

exemple : procédure formation du Personnel



En tout état de cause le Directeur doit retrouver une vraie capacité à piloter son établissement

des procédures pour

- le management, les délégations de responsabilités et les profils de compétences nécessaires.
- L'organisation de la « cogestion » des centres avec les industriels via l'AMITH.
- La construction et la négociation du plan de développement des centres et les modes de validation des budgets et moyens associés.
- Le recours aux structures d'appui possibles et le cadre de leurs interventions (CDC, maintenance, conseillers pédagogiques...)
- Le contrôle de gestion et les tableaux de bords pour mesurer les résultats et piloter les centres.
- L'élaboration, la mise en œuvre, la maintenance et la gestion d'un système d'information pour un fonctionnement en réseau et un partage de l'information (OFPT/Centre, inter et intra centre)..

Éventuellement, étudier une nouvelle structure juridique pour pouvoir réaliser cette mutation si les structures actuelles ne le permettent pas

Budget

Mener une réflexion, en impliquant les directeurs, sur les budgets nécessaires aux centres pour fonctionner

- sans négliger la documentation et la maintenance
- en tenant compte des évolutions possibles de l'activité formation continue et autres services aux entreprises,
- et des moyens nouveaux à mettre en place pour le développement de l'APC.

3.2.3 Management et Ressources humaines

- **Accompagner la direction des centres** dans la définition et la mise en œuvre **du schéma d'organisation** avec prise en compte des conditions pour l'implantation des modes de **formation selon l'APC**
- **Réaliser une ingénierie de formation** aboutissant à **un plan de formation** optimisé avec des actions collectives, et des actions spécifiques par centre, par niveau de population.
- **Réaliser les formations prévues** avec l'implication de **formateurs** qui auront préalablement eu une **expérience pratique** du sujet traité.
- Évaluer les résultats de la formation et **mettre à jour les évaluations de compétences** (y compris l'expérience industrielle)

3.3 Développement de la formation initiale, de la formation continue et du Service aux Entreprises

3.3.1 Formation Initiale

- **Définir et mettre en œuvre progressivement les filières pour répondre aux fonctions de travail validées par les professionnels sur les plans qualitatif et quantitatif, suivant les préconisations données et selon la méthodologie APC** (cette méthodologie permettra de régler les principaux dysfonctionnements constatés relatifs aux contenu et suivi des programmes, à la gestion des stagiaires et à l'évaluation des acquis réalisés).
- **Démultiplier l'implantation des filières** en coordination avec l'ACDI pour celles mises en œuvre au CTC, avec adaptation aux spécificités régionales des centres.
- **Décliner la méthodologie d'implantation** pour les autres filières si mise en œuvre parallèle décidée.
- Revoir avec les professionnels **la formule cours du soir en appliquant les principes APC** (la possibilité de valider les acquis professionnels pourra permettre de faciliter l'accès à ce mode de formation et son développement comme outil de formation continue des entreprises)

3.3.2 Formation Continue

- **Mettre en place une organisation marketing et commerciale** pour mieux cibler les besoins et structurer l'offre possible (mener une réflexion sur une complémentarité organisée de l'offre entre les centres et le CDC sur Casablanca).
- **Évaluer les compétences formateurs et moyens nécessaires** et combler les carences constatées (notamment par des actions de perfectionnement ou de formations auprès de formateurs potentiels) ou trouver les moyens externes pour répondre à la demande des entreprises.
- **Organiser la communication** sur les actions proposées.
- **Construire le compte d'exploitation de cette activité** avec objectif de CA et charges associées (revoir les modes de rémunérations ou intéressement des salariés concernés par cette activité).
- **Définir et mettre en place un contrôle de gestion et les tableaux de bord spécifiques à cette activité.**

3.4 Veille technologique

- **Évaluer le potentiel des personnes en place et les former si possible au métier de documentaliste ou recruter.**
- **Définir les ouvrages, revues et autres supports à acquérir pour constitution d'une base documentaire en relation avec les filières existant dans chaque centre et organiser les conditions d'accès aux informations pour chaque population** (formateurs, stagiaires, technicien de l'industrie, ...).
- **Utiliser un logiciel de gestion documentaire**
- **Organiser l'exploitation des résultats de veille technologique et des travaux effectués par le CDC et par les acteurs des centres (enseignants et stagiaires).**
 - Mise à jour continue des programmes et des cours.
 - Publications techniques,
 - Conférences colloques et séminaires

3.5 Ressources matérielles et infrastructures

- **Engager une réflexion préalable, avec les directeurs de centres et les acteurs concernés, sur l'état des matériels, les redéploiements possibles pour une meilleure répartition en fonction des filières prévues, et planification des remises en état du matériel** (propositions faites).
- **Acquisition et mise en oeuvre des matériels correspondants aux filières à implanter, aux effectifs, aux modes de formation et organisations pédagogiques prévus** (optimisation des ateliers et de l'utilisation des matériels proposée avec partage entre filières).
- **Définir et mettre en place l'organisation maintenance avec les salariés concernés et définir les outils de gestion et de mesure des résultats (un responsable maintenance par région, garant de la maintenance préventive et curative selon des procédures normalisées)**
- **Définir par centre, les moyens en infrastructure spécifique devant favoriser le mode de formation selon l'APC**
 - Moyens de communications : Fax, lignes téléphoniques, internet,
 - Équipements bureautiques et périphériques, équipements d'une salle pour l'équipe pédagogique.
 - Équipements didactiques en nombre suffisant.

3.6 Développement du CDC

L'accompagnement est différent et plus spécifique pour les missions assurées du CDC :

- **Organisation et management du centre (modèle certification Qualité)**
- **Accompagnement complet de l'équipe de Direction dans l'élaboration des procédures, la mise en oeuvre des moyens et outils de gestion propres à chaque activité.**
- **Formation des formateurs animateurs du centre (12 permanents).**
 - •Assistance à la sélection
 - •Plan de formation
 - •Formation et perfectionnements techniques
 - •Formation à l'activité assistance aux entreprises
 - •Formation à l'élaboration des programmes selon l'APC
 - •Accréditation des formateurs animateurs

4 Dispositions Spécifiques : plan de développement par centre

4.1 Impacts des préconisations de filières et niveau d'effectifs.

- **CTC BEN M'SIK 835 s, IMV DER GHALLEF 455 s, SIDI MAÂROUF 455 s** : Effectifs lauréats au même niveau que prévu en 2005, avec répartition différente entre certaines filières.
- **CQP POLO 430 s** : Légère augmentation des effectifs lauréats
- **CQP AL MASSIRA** : centré sur l'apprentissage uniquement, remplacement dans le dossier MEDA sectoriel par **CQP Moulay Rachid** avec 455 lauréats
- **ITAC RABAT 810 s** : Effectifs lauréats au même niveau prévu pour 2005 avec répartition différente entre certaines filières
- **CQP (complexe YM)** : Suppression de toutes les filières. Remplacer le centre dans le projet MEDA sectoriel par le **CQP Chmaou Salé** avec 615 lauréats.
- **ITAC FES 590 s** : Augmentation des effectifs lauréats au niveau TS Habillement et Création de filières Textiles en apprentissage, OQ Ennoblement, OQ Tricotage.
- **CQP BAB FTOUH 300 s** : Diminution des effectifs lauréats niveau Spécialisation pour revenir au niveau 2003, si besoins supérieurs, développer l'apprentissage nouvelle formule.
- **ITC TANGER 475 s** : Création TS Contrôleur Qualité. Suppression de filières textile Techniciens pour aller vers les niveaux définis Qualification selon le mode apprentissage en fonction de la demande. Augmentation légère des effectifs lauréats Habillement avec répartition différente dans les filières.
- **CQP MOZART 250 s** : Diminution des effectifs lauréats due à la filière Maintenance (/2004). Réajustements à faire des objectifs de spécialisation apprentissage pour être plus réaliste avec les possibilités
- **ITA DAOUDIAT 330 s** : Diminution des lauréats due à la filière Maintenance, Maintien des autres et si besoins développement de l'apprentissage.

TABLEAUX SYNTHETIQUE DES EFFECTIFS STAGIAIRES PAR ETABLISSEMENT

Niveau	FILIERES PROPOSEES	IMV DG	CTC BMS	SIDI M	POLO	ITAC RAB	ITA FES	CQPBF	ITC TANGER	CQP M	ITA Daoudiat	TOTAL GENERAL	CQP My Rachid	CQP CHMAOU
TS	Technicien spécialisé habillement (2 ANS)	200	200	200		300	300		250		100	1550		
	Modéliste industrielle (2ans)	50	50	50		50	50					250		
	Technicien Spécialisé Contrôleur Qualité textile (2 ans)		60						30			90		
T	Technicien maintenance matériels habillement (2ans)	50	50	50	50	100	50	50	50	100	50	600	50	50
	Technicien fabrication textile avec 2 options Tissage et Tricotage la deuxième année		100									100		
	Technicien Ennoblement (2 ANS)		50									50		
O	opérateur CAO (6mois+STAGE)	25										25		
	ouvrier qualifié ennoblement		15				15		15			45		
	Ouvrier qualifié tricotage		15				15		15			45		
	Ouvrier qualifié tissage		15						15			30		
	Ouvrier spécialisé coupe	30	30	30	30	30	30		30		30	240	30	30
S	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre chaîne et trame	50	150	75	250	200	100	150	100	100	100	1275	300	300
	Ouvrier spécialisé opérateur machine à coudre maille	50	100	50	100	100		100		50	50	600	100	200
	Ouvrier repassage					30						30		60
	14 FILIERES (8H et 6T)	455	835	455	430	810	560	300	505	250	330	4930	480	640
	APPRENTISSAGE		75	75				105		400	25	680		

4.2 Ajustements des programmes

Dans chaque établissement, ajustement des programmes des filières :

- •aux besoins locaux et régionaux
- •et réactualisation chaque année

4.3 Ajustements des compétences

Sur la base des structures de programmes préconisés, un nouveau besoin en compétences formateurs a été défini par centre en Habillement et en Textile.

Synthèse des besoins en formateurs HABILLEMENT	Besoin	Existant	Ecart	COMMENTAIRE
Techniciens spécialisés et techniciens+qualification	95	85	-10	
Méthodes et Industrialisation	11	19,5	-0,5	Globalement, il manquerait 5 formateurs pour assurer l'ensemble de ces disciplines organisationnelles. Le manque de formateurs se situe + sur les établissements hors Casa.
Organisation et gestion des fabrications	5			
Logistique	4			
Qualité	6	1,5	-4,5	
Maintenance et réglages matériels + guides	26	18	-8	Il manquerait au moins 8 formateurs sur cette discipline : Passage Qualification RMC à Technicien. voir potentiel piquage pour partie réglage
Techniques et organisation Coupe	7	7,5	0,5	L'équilibre peut être assuré globalement.
Modélisme/CAO	12,5	22,5	10	Il y aurait 8 formateurs en trop si on tient compte de modules à assurer Plan collection/dessin technique. Mais la répartition doit être affinée entre l'enseignement Modélisme et CAO avec nouvelle répartition entre les modules + TP des TS.
Techniques de fabrications	17	16	-1	Equilibre possible avec potentiel total de formateurs piquage/montage et repassage.
Histoire de la mode/Plan de collection	1	0	-1	voir modélisme
Dessin technique	0,5	0	-0,5	
Textile	5	0	-5	Potentiel à prendre sur les formateurs textile
Spécialisations	67	81	14	
Coupe	8	9	1	Surplus de 1 formateur
Piquage montage Chaîne et trame	39,5	72	13	Surplus de formateurs ramenés à 12 formateurs pour tenir compte du besoin pour les TS. Une partie des formateurs peuvent aussi faire les cours sur réglages simples en filière Technicien Spécialisé (Insuffisance de formateur Mécanicien).
Piquage montage Maille	12			
Repassage	7,5			
Total	162	166	+4	Le Textile aura besoin globalement d'1.5 formateur Habillement + 1 Qualité

Besoins en formateurs TEXTILE	Besoin TS/T	Besoin OQ	Existant	Ecart
Ennoblement/ Chimie	4	3	5	-2
Filature/ non tissés/matières textiles	2	0	4,5	2,5
Habillement	0,5	1	0	-1,5
Métrieologie textile/statistique appliquée	3	0	2,5	-0,5
Qualité/Assurance qualité/normes	1	0	0	-1
Tissage	1,5	2	7	3,5
Tricotage	1,5	3	6	1,5
Total	13,5	9	25	2,5 *

* Commentaire : le surplus de formateur peut être réaffecté pour les modules textile, en Habillement

En fonction de ces besoins en compétences, un plan de formation et de perfectionnement a été proposé avec :

17 Thèmes principaux proposés pour l'actualisation des connaissances sur les enseignements spécifiques habillement pour 250 formateurs	
• Méthodes et Industrialisation	• Modélisme / CAO
• Organisation et gestion des fabrications	• Dessin technique
• Logistique et planning	• Gestion de la Maintenance
• Qualité	• Réglages et réparations matériels, Réalisation de guides
• Organisation et gestion d'une salle de coupe.	• Connaissance des Matières textiles
• Techniques de Coupe	• Connaissance du secteur et de son organisation
15 Thèmes principaux proposés pour l'actualisation des connaissances sur les enseignements spécifiques Textile pour 87 formateurs	
• Matières textile	• Optimisation des réglages des métiers à tricoter
• Textile techniques	• Ennoblement
• Métrologie textile	• Environnement, pollution, traitement des eaux
• Statistiques appliquées au textiles	• Gestion de production
• Certification de produits et d'entreprise	• Gestion de la maintenance
• Tissage	• Mise à niveau technologique
• Techniques modernes de tricotage sur métier rectiligne	• Mise à niveau pédagogique
• Géométrie des tricots et maîtrise de la stabilité dimensionnelle des articles à mailles	

4.4 Besoins nouveaux déterminés en équipement matériel pour chaque établissement

- •à partir des besoins issus des listes types de matériels proposées par filière pour une formation qualitative.
- •et compte tenu dans chaque centre:
 - des modes de formation
 - de l'équipement actuel et de son état
 - des nouvelles acquisitions (Meda 1 et autres)
 - des optimisations proposées dans la gestion du parc et des ateliers

L'évaluation détaillée des besoins en matériel a été réalisée par établissement et correspond à un budget prévisionnel de :

- 7 Millions d'€ pour l'Habillement
- 1 Million d'€ pour le Textile

5 CONCLUSION :

Compte tenu la nature des plans d'actions préconisés, tous les centres comptent sur MEDA 2 pour accompagner les changements profonds à engager et répondre aux nouveaux enjeux du secteur Textile Habillement.

