



Formation

Les ateliers emploi
de l'Apecita

Droits et Parcours

Reprise d'études
par le DAEU

Territoires

Les orientations 2009
de la Région

**Un service public
régional de
la formation**

**Dossier :
Le nouvel environnement
des organismes
de formation**



Les Régions ont pu maintenant prendre en main les compétences sur la formation qui leur ont été dévolues au fil des ans. Elles ont négocié des plans régionaux de formation, mis en place les procédures de marché, organisé les formations du secteur sanitaire et social, fait face à la disparition des SIFE (Stages d'Insertion à la Formation et l'Emploi) et, depuis 2 ans, à la décentralisation partielle des crédits affectés à l'AFPA. Mais les nombreux rapports sur la formation en France continuent à dénoncer un système jugé inefficace, inéquitable et coûteux. En effet, l'enseignement initial laisse encore de côté 150 000 jeunes par an qui sortent sans qualification. Et les personnes qui n'ont pas eu de diplôme en formation initiale bénéficient moins que les autres de la formation continue. Les partenaires sociaux et l'Etat ont lancé des négociations pour tenter de trouver des solutions.

La Région, quant à elle, a expérimenté depuis 4 ans des actions spécifiques pour conduire à la qualification ceux qui en sont le plus éloignés. Après évaluation, il s'avère que le cumul de certaines modalités pédagogiques est la condition nécessaire de réussite : diagnostic et individualisation du parcours, pédagogie passant par l'apprentissage pratique, l'absence de test préalable, parcours ne séparant pas les phases d'apprentissage mais les intégrant (mise à niveau, qualification par exemple), accompagnement psycho-pédagogique par un référent unique, conditions de sécurité matérielle sur la durée...

La Région a donc décidé de bâtir un Service Public Régional de Formation prévu dans le schéma régional de 2006 qui organise les conditions de l'accueil et de la réussite des publics les plus en difficulté. C'est donc un service d'intérêt économique général qui sera créé avec des mandatements directs car nous sommes bien ici dans un domaine où la rentabilité n'est pas compatible avec les exigences de service public. Cependant, les critères de transparence et de non discrimination seront mis en œuvre. Ce montage doit permettre de réconcilier des logiques présentées comme contradictoires : satisfaire un besoin d'intérêt général et respecter les règles de la concurrence.

Brigitte Tondusson

Vice-Présidente du Conseil Régional
Présidente de la Commission
« Education, Formation, Recherche
et enseignement supérieur »

3 ACTUALITÉS

Pôle emploi précise son offre de services.
Déménagement ARFTLV Poitiers.

4 BRÈVES

DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

6 SALARIÉS EN INSERTION

Le chantier d'insertion « La Verdinière » développe des moyens pour que ses salariés accèdent à une qualification.

8 DOSSIER : NOUVEL ENVIRONNEMENT DES OF

- CNAM, le formateur avant tout.
- Le fonds régional d'innovation.
- L'approche Education nationale.
- Le regard des organismes privés.
- Coup de projecteur sur l'AFDAS.

DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

15 LE DAEU. DES PARCOURS, UNE MÊME VOLONTÉ.

En cours du soir, demandeurs d'emploi et salariés préparent à Châtelleraut ce diplôme de niveau baccalauréat.

PROJETS D'ENTREPRISE ET DE TERRITOIRE

16 ORIENTATIONS 2009 DE LA RÉGION

SYSTEME EMPLOI FORMATION

18 LES ATELIERS EMPLOI DE L'APECITA

Un temps privilégié pour valoriser un parcours auprès des entreprises de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement.

19 UNE QUALIFICATION POUR TOUS

C'est l'ambition du nouveau service public régional de formation professionnelle voulu par la Région.

20 LES PAGES OREF

- Métallurgie et transformation des métaux.
- Evolutions du niveau de qualification.

22 PAROLES D'EXPERT

Gaël Brouck, directeur de la régie de quartier Diagonales à La Rochelle.

23 LE PASSEPORT FORMATION

De la conception à l'expérimentation.



Fiches techniques :

- A 1.0 – Le Contrat Initiative Emploi (CIE)
- A 1.1 – Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)
- E 4.2 – Le congé de formation de la fonction publique territoriale
- E 4.5 – Le DIF des agents territoriaux
- E 4.9 – Le plan de formation des agents territoriaux
- G 2.0 – L'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises (ACCRE)

ARF Info - N°5 - Janvier 2009

La revue bimestrielle de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie - N° ISSN : 1963-2363

Siège social et bureaux de La Rochelle : 15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn) - Fax 05 46 00 32 34

Bureaux du Futuroscope : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Jaunay Clan Cedex - Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn)
Fax 05 49 88 73 27 - www.arftlv.org / Courriel : info@arftlv.org

Directeur de publication délégué : Nicole Gourmel

Rédacteur en chef : Christian Culot / **PAO** : Stéphane Lefour, Alphastudio / **Rédaction** : Muriel Ollivier, Stéphane Lefour

Photo : Entretien avec un conseiller VAE, Maison de l'Emploi de Rochefort (photo Gilles Delacuvellerie)



Pôle emploi précise son offre de services

Pôle emploi, organisme issu de la fusion de l'ANPE et des Assédics, est officiellement créé depuis le 19 décembre 2008, date de son premier conseil d'administration.

Depuis le 5 janvier, deux numéros téléphoniques uniques sont en place pour contacter les pôles emploi : le 39 49 pour les demandeurs d'emploi et le 0826 08 08 suivi du département, pour les employeurs qui versent désormais leurs cotisations chômage à Pôle emploi. Un site internet est développé pour ces deux publics : www.pole-emploi.fr.

Concrètement, l'objectif fixé est de déployer progressivement en 2009 un réseau de sites mixtes permettant de réaliser en une seule démarche l'ensemble des formalités liées à l'inscription, à l'indemnisation et à l'accompagnement dans la recherche d'emploi.

La nouvelle offre de service de Pôle emploi s'adresse à l'ensemble des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Cette distinction ne s'impose donc plus pour la recherche des mesures et prestations mobilisables pour les demandeurs d'emploi inscrits. Outre les prestations d'accompagnement, d'évaluation (EMT...), et les ateliers de recherche d'emploi que l'on retrouve dans la nouvelle offre de services aux demandeurs d'emploi, les conseillers de Pôle emploi pourront prescrire, selon les besoins et dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) deux catégories d'aides :

Des aides à la mobilité pour lever les freins à la recherche ou à la reprise d'emploi, avec :

- la remise de bons de déplacement, de transport ou de réservation permettant de financer tout ou partie des frais engagés pour une recherche d'emploi (rendez-vous à plus de 60 km AR de sa résidence) ; les bons de déplacement et de transport étant réservés aux bénéficiaires des minima sociaux et aux demandeurs d'emploi non indemnisés en ARE.

- une aide au déplacement pour les demandeurs d'emploi qui reprennent, en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, un

emploi éloigné de leur résidence pour couvrir tout ou partie des frais de déménagement, de double résidence, ou des frais de déplacement dans la limite de trois mois.

- une aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI) qui remplace l'ARAF pour ceux qui, bénéficiaires d'un minimum social (sans ARE) ont un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans à charge alors qu'il entrent en formation ou reprennent un emploi en CDI ou un CDD de 2 mois minimum.

Des aides au développement des compétences et à la VAE :

- une aide aux employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de 26 ans minimum (200 €/mois pendant la durée de la professionnalisation et dans la limite de 2000 €). Il n'y a plus d'aide pour les personnes embauchées.

- le financement d'Actions de formation préalable au recrutement (AFPR) dans la limite de 3600 euros pour une formation externe et d'une durée plafonnée de 450 h sur une période maximum de 4 mois pour répondre à une offre d'emploi déposée et non satisfaite ; l'employeur devant s'engager à recruter la personne formée en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. Cette mesure remplace l'AFPE et l'APR.

- le financement d'Actions conventionnées par Pôle emploi pour répondre à des besoins de recrutement identifiés au niveau régional, professionnel ou local. L'action pourra être individuelle ou collective. Pôle emploi assurera la rémunération des bénéficiaires (en RFPE : Rémunération Formation de Pôle emploi) s'ils ne sont pas ou plus indemnisables en ARE.

- des Aides aux frais associés à la formation (AFAF) pour financer les frais de transport, de repas et d'hébergement des demandeurs d'emploi qui suivent une AFPR ou une Action conventionnée par Pôle emploi.

- Une aide à la VAE pour couvrir tout ou partie des dépenses relatives aux droits d'inscription, aux prestations d'accompagnement et aux actions de validation proprement dite. Les actions de formations prescrites suite à une validation partielle ainsi que les frais associés pourront être financées dans le cadre des Actions conventionnées et des AFAF.

L'ensemble des indications relatives à la mise en oeuvre de ces mesures seront communiqués prochainement.

DÉMÉNAGEMENT ARFTLV POITIERS

Nos bureaux de Poitiers viennent de déménager sur le site du Futuroscope (bâtiment du LP2I). Les numéros d'appel directs et messageries restent inchangés.

Nouvelle adresse : Bureaux du Futuroscope - Téléport 5
Avenue du Parc du Futur - BP 40003
86131 Jaunay Clan Cedex

Accueil tous services (pour les deux sites)
Tél : 0 820 222 572
Mail : info@arftlv.org
www.arftlv.org



RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE TERRITORIALE

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), de nombreux changements interviennent à compter du 1er janvier 2009.

La direction régionale de l'agriculture et de la forêt est remplacée par une direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

Les services d'inspection du travail relevant des ministères du travail, de l'agriculture (SRITEPSA et SDITEPSA) et des transports sont fusionnés. Il est ainsi créé une "inspection du travail dans les industries, les commerces, les services, les professions agricoles et le secteur des transports", sous l'autorité de la DRTEFP, prochainement transformée en Dirrecte. En savoir plus : rgpp.modernisation.gouv.fr.

FUSION DES OPCA UNIFORMISATION ET CCFP

Uniformation, l'Opcra de l'économie sociale et le CCFP (Centre de coordination de formation professionnelle), ont fusionné au 1er janvier 2009. Cette fusion permet aux deux collecteurs d'anticiper la mise en oeuvre de la future réforme de la formation professionnelle.

"L'adhésion des comités d'entreprises, déjà nombreux au CCFP et à Uniformation, est le premier axe de développement envisagé", ont indiqué les deux Opcra lors d'une conférence de presse le 10 décembre.

ACCOMPAGNEMENT À L'INSTALLATION DES JEUNES AGRICULTEURS

Les candidats aux aides à l'installation doivent pouvoir disposer des informations utiles relatives à leur installation auprès d'un "Point info installation" et d'une assistance pour la réalisation du plan de professionnalisation personnalisé élaboré et mis en oeuvre par un "Centre d'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé". Le stage d'application en exploitation agricole sera effectué auprès d'un exploitant agricole choisi sur la liste des "maîtres exploitants" établie annuellement par le préfet de département sur proposition de la chambre départementale d'agriculture.



CRÉATION D'UN LABEL DIVERSITÉ

Il est créé un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines, dénommé « label diversité ». Il a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques de recrutement, d'évolution professionnelle et de gestion des ressources humaines des entreprises ou des employeurs de droit public ou privé, en vue de développer la diversité et de prévenir les discriminations.

MÉTIER DE DANSEUR

Le diplôme national supérieur professionnel de danseur (DNSPD) atteste l'acquisition de la qualification professionnelle et des compétences artistiques et techniques nécessaires à l'exercice de ce métier.

Ce diplôme, de niveau II, est accessible par la VAE, en justifiant de l'exercice continu ou non d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, d'une durée totale cumulée d'au moins 3 ans, soit 1521 h ou 129 cachets sur cette durée. C'est le directeur de l'établissement qui décide et notifie la recevabilité de leur demande au candidat.

FINANCEMENT DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Une circulaire précise les nouvelles modalités de conventionnement pour les structures d'insertion par l'activité économique. Les modalités de financement restent inchangées dans un premier temps.

Un dispositif d'aide au poste modulable sera expérimenté dans certains territoires. Les SIAE devront déposer un projet d'insertion faisant apparaître un objectif emploi contextualisé au regard des spécificités du territoire et de leur public, en s'inscrivant dans des références nationales.

SIGNATURE D'UNE CONVENTION ENTRE LE CNED ET L'ARFTLV

Le Cned et l'ARFTLV ont signé le 12 décembre 2008 une convention de partenariat destinée à créer les conditions nécessaires (intégration de l'offre du Cned dans ARES) pour que les formations à distance proposées par le Cned soient connues de tous les demandeurs d'emploi, quelle que soit leur région. Les conseillers du pôle emploi pourront prescrire les formations du Cned si besoin, ce qu'ils ne pouvaient faire simplement jusqu'ici, pour favoriser leur retour à l'emploi.

SOUTIEN À LA FILIÈRE AUTOMOBILE

François Fillon a annoncé lors des Etats généraux de l'automobile que l'aide de l'Etat en faveur des constructeurs automobiles de "l'ordre de 5 ou 6 milliards d'euros" serait conditionnée au maintien de la production en France. A cette occasion, un protocole d'accord prévoyant la création d'un Fonds de modernisation des équipementiers automobiles a été signé entre les PDG des groupes français et le représentant du Fonds stratégique d'investissement. La création de ce Fonds d'un montant de 300 millions d'euros s'inscrit dans le cadre du plan national de soutien à la filière automobile. Il contribuera au développement et à la consolidation des équipementiers, afin de faire émerger des entreprises plus grandes, plus rentables et capables de nouer des partenariats durables avec les constructeurs.



PRISE EN CHARGE DES CIE ET CAE EN 2009

Le préfet de région a fixé les taux de prise en charge par l'Etat des rémunérations versées aux bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et des Contrats initiative emploi (CIE) signés à partir du 1er janvier 2009. Pour les CAE, les taux de 70 % et de 50 % sont majorés de 15 points si l'employeur s'engage à péren-

niser l'emploi ou à mettre en oeuvre un accompagnement renforcé. De nouveaux taux sont fixés pour les CIE (40 % et 20 %) pour une typologie des publics modifiée. Voir fiche technique.

APEJ ET APRE 50

Le Conseil général de la Vienne a décidé de supprimer pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2009 ses aides en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors (APEJ et APRE 50) dans tous les territoires du département (y compris les dispositifs APEJ + et APRE 50 +). Les crédits correspondants seront prochainement redéployés vers d'autres dispositifs. Notre fiche technique n°A 2.3 est par conséquent à supprimer.

PANORAMA ÉCONOMIQUE DU POITOU-CHARENTES

La Chambre Régionale d'Agriculture, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie, la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat et la Chambre Régionale des Entreprises d'Economie Sociale du Poitou-Charentes se sont associées pour publier un Panorama Economique du Poitou-Charentes.

Ce document évoque l'accessibilité et l'attractivité régionale, le capital humain, le potentiel économique et l'ouverture économique. Il identifie les plus gros employeurs privés de Poitou-Charentes et analyse certains secteurs.

ENQUÊTE IVA 2008

L'enquête nationale « insertion dans la vie active » (IVA), réalisée chaque année dans toutes les académies dans l'objectif de connaître la situation professionnelle des jeunes qui étaient sortis de formation initiale au cours ou à la fin de l'année scolaire précédente vient d'être publiée.

Avec 62% de jeunes en emploi, l'enquête IVA du Poitou-Charentes indique une amélioration de l'insertion des jeunes sortant de formation initiale.

Dans le même temps, le taux de chômage montre une diminution du même ordre, de 34 à 30 %. Cette amélioration concerne tous les niveaux et diplômes, mais à des degrés divers : moindre pour les sortants de niveaux V, dans la moyenne pour les sortants de Bac pro et de BTS, et plus marquée pour les sortants de Bac techno (évolution de 53% à 61 % de jeunes en emploi, de 2007 à 2008).



EUROPE

VOYAGE AU CŒUR DES MICROPROJETS SOUTENUS PAR LE FSE

Afin de valoriser les initiatives des petits porteurs de projets associatifs soutenus par le Fonds Social Européen au cours de la programmation 2000-2006, une publication a été réalisée en novembre 2008 par Racine, intitulée Portraits en action : Voyage au coeur des microprojets français soutenus par le Fonds social européen.

Elle témoigne, au travers d'une vingtaine d'acteurs et notamment de l'Association "Roule ma frite 17" qui s'est spécialisée dans la revalorisation des déchets d'huile de friture dans l'Ile d'Oléron, de l'originalité et de l'ambition des 4500 autres porteurs de projets qui ont bénéficié du soutien du FSE au titre de la mesure 10B.

Salariés en insertion

Le développement et la capitalisation des compétences professionnelles est au coeur de l'activité de « La Verdinière ». Chaque année, des salariés en insertion préparent un CAP dans leur domaine d'intervention : l'entretien des espaces verts. Toutes les compétences acquises figurent par ailleurs sur un passeport formation et une attestation de compétences. Sur le site de ce chantier d'insertion basé à l'île de Ré, il est aussi question de validation des acquis de l'expérience.

À la demande des communes de l'île de Ré, des équipes du chantier d'insertion « La Verdinière » contribuent régulièrement à l'entretien et la mise en valeur des espaces verts et des abords de plages. Le travail ne manque pas. Si bien que certaines collectivités et campings recrutent également à l'année. Ils recherchent le plus souvent des personnes polyvalentes. Des salariés recrutés pour effectuer principalement des travaux de tronçonnage, de débroussaillage qui soient, selon les impératifs et les besoins de la saison, également en capacité de réaliser des « petites » interventions en plomberie ou en maçonnerie.

Des salariés progressivement formés

Dans ce contexte favorable, Olivier Ruty (le directeur) et Alain Renaldi (le président) de ce chantier d'insertion ont décidé de donner à leurs salariés la possibilité d'obtenir un diplôme. Ils ont mis en place en partenariat avec l'association Récléré (Réapprendre à Compter Lire Ecrire à Ré) et un centre de formation agricole (celui de Niort en



Au rythme des saisons, les salariés du chantier d'insertion entretiennent plages et espaces verts

2007-2008) un dispositif permettant de suivre sur place les cours nécessaires à la préparation du CAPA « aménagement entretien espace rural ».

Sur vingt-cinq salariés, les huit dirigés cette année vers cette qualification ne regrettent pas leur choix. À l'exception d'un candidat qui doit repasser en juin aux côtés de la prochaine promotion une

partie des épreuves, tous ont obtenu leur diplôme. Danièle Le Bihan, conseillère en insertion, venue rejoindre l'équipe voici trois ans au commencement du développement de cette politique de formation, ne peut que se réjouir d'un tel résultat. « Un taux de réussite aussi important auprès de personnes qui ont souvent connu de longues périodes de rupture avec le monde de la formation et celui du travail, c'est une belle récompense. Les salariés ont pris de l'assurance. Ils « osent » désormais répondre à une offre d'emploi et se présenter à un entretien d'embauche. Deux ont quitté le chantier d'insertion pour aller travailler dans des campings. Ils ont signé un contrat CIRMA, contrat de travail qui s'adresse tout particulièrement aux bénéficiaires du Rmi et de l'ASS (lire ARF Info 3).

« Au quotidien, depuis que le chantier d'insertion est en quelque sorte à la fois lieu de travail et de formation, l'ambiance est toute autre. La présence de salariés qualifiés, ou sur le point de l'être, apporte beaucoup de professionnalisme et crée un climat d'entraide aussi bien en atelier que lors des missions extérieures. À tel point que nous venons de proposer



aux salariés récemment diplômés de bénéficier d'une formation en tutorat pour prendre individuellement en charge le suivi d'un futur candidat. Cette proposition remporte là encore un franc succès. Financée par Uniformation, l'offre de formation, c'est aussi la possibilité de passer le permis de conduire, d'obtenir des certificats (Caces) nécessaires à la manipulation de divers engins fréquemment utilisés dans l'exercice de leur métier. Le tout, avec une constante préoccupation de développer leurs compétences tout au long de leur parcours et de pouvoir en apporter la preuve auprès de futurs employeurs. »

leurs équipes des ouvriers polyvalents, des salariés participent de plus en plus à des chantiers qui relèvent également du secteur de la restauration et du bâtiment. Et ce, grâce au partenariat développé avec la maison des chômeurs et le groupement d'employeur d'insertion par la qualification Hôtellerie de plein air.

Afin de garder une trace de la diversité des travaux réalisés, le chantier d'insertion délivre, comme toutes les structures qui accueillent du public en contrats aidés, une attestation de compétences. Lien entre le salarié et l'employeur, ce document sert dans un premier temps à

« En fait ici, rechercher les expériences professionnelles, lister les compétences c'est vraiment mon quotidien. Trois salariés en insertion devraient s'engager dans une démarche de validation des acquis et de l'expérience. Avec plus de trois années de savoir-faire dans le domaine des espaces verts, ils devraient obtenir le titre sans avoir à suivre de formation ». Danièle Le Bihan, leur conseillère en insertion professionnelle est confiante. Elle est aussi l'interlocutrice privilégiée de tous les habitants intéressés par des projets de VAE et croit beaucoup à la capacité et la volonté de ces salariés.



Nettoyage d'une plage de l'île de Ré par une équipe de La Verdinière

Des expériences réelles à valoriser

Car l'apport du chantier d'insertion, c'est pour tous les salariés l'occasion de vivre une grande diversité de mise en situation réelle de travail. Et dans la mesure du possible, d'en connaître toutes les étapes.

Les travaux de taille de haie, de tonte, de plantation nécessitent l'utilisation de matériels professionnels et l'acquisition de gestes professionnels identiques à celles d'une entreprise d'entretien des espaces verts. De plus, compte tenu de la demande des collectivités d'intégrer dans

identifier individuellement les activités exercées. Cette attestation sera surtout utile lorsque les salariés seront amenés à décrire le travail réalisé au sein du chantier d'insertion auprès de futurs employeurs. « Les personnes présentes ici ne sont pas toujours à l'aise à l'oral. Il est important qu'elles gardent en leur possession des traces écrites des différentes étapes de leur parcours. De plus, elles ont souvent tendance à se sous-estimer. En complément de l'attestation de compétences, nous avons également mis en place en partenariat avec l'Agefos Pme un passeport formation. Y figurent la totalité de leurs expériences professionnelles, ainsi que activités bénévoles exercées. »

Point Relais Conseil en VAE

Depuis avril 2008, un point relais conseil VAE est présent sur le territoire de l'île de Ré. Dans les locaux de pôle emploi à Ste Marie de Ré, Danièle Le Bihan, conseillère en insertion à « La Verdinière », est à la disposition des résidents qui souhaitent faire valider leur expérience professionnelle.

Les points relais conseil sont un réseau de lieux ressources conçus par la Région Poitou-Charentes pour assurer des informations et des conseils sur la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Des conseillers y accompagnent les salariés engagés dans la vie active depuis au moins trois ans. Cette démarche de reconnaissance officielle de leurs compétences vise à obtenir, en fonction de leur parcours, un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. En savoir plus : www.arftlv.org ou www.poitou-charentes.fr

Un nouvel environnement pour les organismes de formation

Ces derniers mois, les organismes de formation ont vu leur activité passée au crible de nombreux rapports publics et enjeu de négociations sociales. D'importantes modifications sont régulièrement évoquées pour l'ensemble du système de formation professionnelle touchant aussi bien sa gouvernance, son financement, les procédures d'achat mais aussi la visibilité des organismes et de leur offre, l'innovation et l'adaptation aux besoins, la construction et l'accompagnement des parcours tout au long de la vie.

En Poitou-Charentes, l'Etat et la Région ont signé avec les organismes de formation un « Contrat d'objectifs territorial » qui permet d'aborder et d'anticiper sur le territoire régional ces enjeux nationaux et d'accompagner les organismes dans les changements annoncés.

Par ailleurs, pour son 4^e Forum Formation (18-19 février 2009), la Région a voulu partager une réflexion sur le financement de la formation. Un appel à contributions lancé en juin 2008 a permis de mettre en dialogue l'expérience de terrain et la recherche universitaire, mobilisant ainsi une quinzaine d'interventions qui constituent le programme du Forum : « La formation entre marché et service public ? ».

La question du marché de la formation se pose aujourd'hui dans un contexte bouleversé : plusieurs réformes ont complexifié les références juridiques du système et son inadaptation aux besoins, maintes fois constatée, rend crucial un renouvellement de l'offre et des modalités d'achat pour les commanditaires publics comme privés. On ne saurait évoquer encore LE marché de la formation, car selon que le public est solvable ou non, l'acheteur privé ou public, la formation certifiante ou pas, le besoin individuel ou collectif, les modalités de financement peuvent varier et la mise œuvre devra elle aussi s'adapter à des impératifs

multiples, quand ils ne sont pas contradictoires. En effet, les modes de financement et d'achat ont un impact sur l'offre elle-même qui s'efforce de suivre l'évolution des besoins et de la commande : les produits, les contenus, les modalités de la formation. L'organisation de la structure peut s'en trouver aussi transformée : les relations aux clients, aux partenaires, aux intermédiaires emploi-formation. Des compétences deviennent centrales : fonction commerciale, assistance administrative, centre de ressources, mise à distance, ingénierie par les compétences,... La gestion de l'individualisation n'est pas sans poser de réels défis aux organismes de formation comme aux financeurs.

De nouveaux besoins sont diagnostiqués, liés à l'anticipation des mutations économiques. La sécurisation des parcours est désormais une préoccupation majeure des pouvoirs publics comme des partenaires sociaux, des salariés comme des chefs d'entreprise. Tous soulignent l'importance des modalités de prescription, d'ingénierie pour des prestations plus diversifiées dans lesquelles la fonction accompagnement devient indispensable. Comme activité de service marchand, on peut appliquer à la formation des normes, des labels, chercher à en augmenter l'efficacité et la rentabilité. Elle garde pour spécificité d'être une production immatérielle délivrée à un individu dans un certain rapport au savoir. La formation doit bien répondre à un intérêt général mais tout en étant centrée sur la personne et capable de répondre à des besoins individualisés. C'est l'enjeu que se donne aujourd'hui la Région avec la mise en place du service public régional de formation professionnelle.

Ce dossier présente les témoignages d'organismes de formation et de financeurs dans ce contexte d'évolutions attendues par les pouvoirs publics et les personnes en formation, en particulier pour atteindre les objectifs du Schéma Régional des Formations. ♦

Le formateur avant tout

Départs massifs des baby-boomers, recul de l'âge de la retraite, nouvelles attentes des entreprises, toutes ces évolutions modifient le profil des personnes qui s'adressent au CNAM Poitou-Charentes pour suivre une formation. L'organisme ajuste en continu ses méthodes pédagogiques en consolidant ses fondamentaux, comme la place accordée à l'accompagnement et le rôle d'animation du formateur.

L'avenir est aux compétences. C'est du moins l'approche qui est désormais privilégiée par nombre d'acteurs de la formation sous l'influence du développement de la GPEC et des obligations des entreprises de plus de 300 salariés. Face à la pénurie de main d'œuvre, ces dernières recourent plus largement à la promotion interne, sous réserve de l'obtention d'une qualification par les salariés concernés. Les diplômés des formations « classiques » cherchent également à valoriser leurs compétences auprès des employeurs, plutôt que leurs diplômes.

"Les apprenants" qui se forment au CNAM, environ un millier par an, ont bien entendu tous un projet personnel propre. Ce qui les rassemble, c'est leur motivation, indispensable pour des formations qui impliquent un engagement dans la durée. Pour moitié, ils sont pris en charge dans le cadre du programme de promotion sociale, en partie financé par la Région.

Quant aux changements des conditions d'accès aux financements, le recours aux appels d'offres et marchés publics, ils ont pour conséquence une plus grande concurrence entre organismes. Le corollaire, c'est le développement du « consumérisme » en matière de formation, devenue un produit comme un autre. Au point que certains clients s'attendent à recevoir la garantie d'obtenir leur certificat à l'issue. Or s'il est possible de garantir la qualité et le sérieux de la formation et de l'accompagnement, en aucun cas on ne peut promettre le succès d'une personne si elle n'a pas fourni les efforts nécessaires. La formation s'achète, pas la certification.

S'adapter à l'individualisation

Entre le tout individualisation et le tout collectif, le CNAM a toujours veillé à ne pas tomber d'un extrême à l'autre. Puisque la tendance actuelle est à l'individualisation des parcours, au principe d'entrée et sortie permanente, Françoise Le Vézu, directrice du CNAM Poitou-Charentes, s'interroge. « Est-ce que cela répond forcément aux attentes des personnes qui désirent évoluer ? ». Car l'enjeu réside dans l'adéquation entre les envies de ceux qui veulent se former et les besoins des entreprises. « L'équilibre est à chercher entre le rythme individuel et les échanges avec les autres apprenants et les tuteurs. C'est pourquoi nous associons des périodes en individualisation, d'autres en regroupement, parfois au centre, parfois à distance ».

Ce qui implique d'inventer constamment de nouvelles modalités qui font évoluer les pratiques du formateur. Il ne s'agit plus de déterminer un contenu ou des savoirs, plus directement accessibles que par le passé. « Nous investissons dans les ressources humaines, en choisissant celui qui va donner du sens à l'apprentissage, qui va aider l'apprenant à mieux appréhender le volume d'informations dont il dispose. La valeur ajoutée n'est plus dans la technologie utilisée ». C'est d'autant plus vrai que les nouvelles générations d'apprenants, la trentaine en moyenne, sont familiarisées avec ces outils. Parfois plus que les formateurs eux-mêmes.

Certaines formations pourraient être suivies entièrement à distance. Contrairement à une idée trop répandue, elles ne sont pas moins coûteuses par nature, puisque l'accompagnement implique malgré tout du temps « humain ». C'est la qualité du formateur qui fait la qualité de la formation à distance. Le CNAM reste plus que jamais attaché au suivi, ainsi qu'au principe de l'examen final comme passage obligé de la délivrance



Photo CNAM Poitou-Charentes

d'une certification. Les études de notoriété prouvent que cette exigence est reconnue et appréciée par les professionnels et les entreprises.

Dans ses perspectives à moyen terme, Françoise Le Vézu évoque la continuité de l'offre du centre dans les fonctions transversales (assistant et responsable en ressources humaines, responsable formation, assistant comptabilité et gestion PME/PMI, responsable de gestion, contrôleur de gestion, technicien programmeur, réseau, architecte de systèmes d'information...) et son positionnement sur les métiers liés

- à l'industrie : logisticien industriel, ingénieur matériaux pour l'emballage et le packaging, thermicien industriel, automaticien... ;
- à l'économie sociale : manager d'association ou d'un réseau associatif, manager d'organismes à vocation sociale et culturelle, chargé d'accueil et d'information ;
- au numérique : jeu et médias interactifs numériques (game design, programmeur, conception sonore...)
- à l'environnement : Hygiéniste du Travail et de l'Environnement (HYTEN), assistant santé et sécurité au travail, etc.

Un autre volet concerne le public des bacs professionnels avec plusieurs années d'expérience, dont la reprise d'études dans le supérieur nécessite une réforme de la pédagogie du premier cycle, qui à ce jour, est plus adaptée aux bacs généraux. « Nous voulons le faire, car nous estimons que ce public n'a pas toujours de bonnes réponses formation professionnelle dans le supérieur, adaptée à leurs caractéristiques. Le CNAM engage cette démarche à leur intention avec des partenaires ».



Photo CNAM Poitou-Charentes

Une offre de formation à la carte

Pour se mettre en capacité de concevoir des parcours individualisés dans le secteur de l'industrie agroalimentaire, le centre de formation pour adultes de l'ENILIA-ENSMIC décroïssonne son offre. Il prévoit dans les prochains mois d'accueillir une mixité de publics : une expérimentation soutenue par la Région.

Modulariser l'offre de formation pour adultes dans le but d'apporter des réponses individualisées est un projet souhaité par le CFPPA de l'Enilia-Ensmic. Il ne va pas tarder à se concrétiser. A la satisfaction de cet établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole situé à Surgères, il vient d'être retenu suite à un appel à projets de la Région dans le cadre du fonds régional pour l'innovation dans les organismes de formation (lire encadré).

Des formateurs mobilisés

Pour l'équipe pédagogique concernée, le calendrier s'accélère. Animées par Monique Royer, chargée d'ingénierie, les réunions sur la « modularisation » de l'offre de formation adulte rassemblent régulièrement des formateurs de diverses disciplines : chimie, économie-gestion, technologie, génie alimentaire... (voir photo) Ensemble, sur leurs cœurs de métier, ils décroïssonnent l'offre existante déjà organisée en unités capitalisables. Ils travaillent prioritairement sur le certificat d'aptitude professionnelle et

le brevet professionnel industries agroalimentaires. Pour se livrer à cet exercice, ils doivent se détacher de la logique de référentiel de diplômes pour passer à celle d'un référentiel de compétences professionnelles.

Ils savent parallèlement que la finalité de tout ce travail sur la définition et le contenu des modules, des séquences, des activités ... sera d'adapter le parcours au projet de chaque personne et à la demande de qualification des entreprises. « Si l'approche d'un parcours individualisé est nouvelle, nous avons l'expérience depuis de nombreuses années du suivi de la formation des adultes, notamment dans les sections apprentissage. Aucun dossier n'est semblable, ce qui montre bien la pertinence de proposer un parcours de formation différent d'une personne à une autre, selon son expérience professionnelle et ses projets » commente l'un des formateurs. « Certains pourront avoir recours à la validation des acquis de l'expérience. »

Le concept est bien là : proposer une offre qui puisse à la fois permettre à des salariés ou à des demandeurs d'emploi de s'engager dans une formation certi-

fiante, mais aussi proposer des formations à la carte, de suivre un module bien précis sur un faible volume horaire, dans le cadre du droit individuel à la formation par exemple.

Par expérience, les formateurs sont également conscients que certains adultes, ne pouvant faire face à des problèmes personnels, ont par le passé, dû interrompre leur cursus. Pour ces raisons, mais aussi pour donner l'opportunité à des demandeurs d'emploi de Poitou-Charentes de se positionner sur des postes recherchés par les entreprises en agroalimentaire, les professionnels de l'emploi et de l'insertion (pôle emploi, mission locale, Cap Emploi) seront associés à la construction de parcours.

Des temps forts de présentation des futures modalités d'accès à ces formations ont d'ores et déjà été organisés auprès de ces prescripteurs. Quant à la place de l'enseignement à distance ou en présentiel dans ce projet de rénovation de l'offre de formation, pas de position tranchée à ce jour. Et pour cause, les réponses seront données au cas par cas, en fonction des impératifs de l'apprenant ou des contraintes organisationnelles de l'employeur.

Tout est techniquement possible : la formation à distance pour les salariés de l'industrie agroalimentaire date de 1972, l'établissement adhère au réseau des formations ouvertes et à distance « Préférences-formation ». Une chose est sûre, apprenants et formateurs utiliseront une plateforme de formation hébergée par Formagri pour suivre la progression de leur parcours, dialoguer et se constituer un espace personnalisé.

Les impacts d'une offre individualisée

Parce qu'il répond à la fois aux exigences de la société et à la politique régionale de formation tout en laissant un espace



Par discipline, des formateurs de l'Enilia-ENSMIC construisent des séquences à partir de modules préexistants



Dans cette évolution de l'offre de formation, chaque acteur est amené à changer de posture : l'organisme de formation va tendre vers des coûts plus raisonnables et se rapprocher de nouveaux prestataires ; les équipes pédagogiques doivent adapter leurs pratiques ; quant aux apprenants, ils deviennent acteurs de leur parcours et de moins en moins « consommateurs de formation ».

Les résultats sur les individus seront à mesurer ultérieurement. Mais nos équipes réalisent un investissement important pour construire des parcours de formation individualisés qui faciliteront l'insertion ou la progression professionnelle. »

de liberté à l'innovation pédagogique, le nouveau directeur Paul Revollon croit beaucoup en ce projet de formation individualisée.

« Tout ne changera pas du jour au lendemain, mais j'ai bon espoir de voir progressivement se côtoyer dans certains modules, une mixité de publics : salariés, demandeurs d'emploi, scolaires... L'objectif est bien de répondre à l'attente des individus et du marché du travail. La mise en place d'un système en entrée et sortie permanente et davantage de sessions d'examen devraient y contribuer.

La réorientation régionale vers une réponse individualisée nous oblige à revoir notre organisation. Nous sommes dans une période de transition, de calage. Comme tout changement, cette réorganisation en interne ne se fait pas sans quelques difficultés.

Mais à terme, je pense que l'effort de réflexion mis en place dans le cadre de cette expérimentation profitera non seulement à chaque apprenant, mais aussi à l'ensemble de l'équipe pédagogique (enseignants auprès des scolaires compris), voire à d'autres secteurs professionnels intéressés par notre démarche.



Fonds régional d'innovation

Parce que le marché de la formation est obligé de se restructurer, la Région propose un appui pour accompagner cette mutation. Par un fonds régional pour l'innovation (voir fiche technique n° 1.6), elle encourage les organismes de formation de Poitou-Charentes à développer de nouvelles pratiques en faveur de l'individualisation des parcours.

Parmi les projets retenus, on peut citer :

- L' AFC développe une offre de formation certifiante visant la préparation de titres professionnels du ministère chargé de l'emploi, avec la formation de ses salariés et la conception de l'ingénierie nécessaire. L' AFC assurera un transfert à d'autres organismes pour développer cette ingénierie pédagogique et leur permettre de demander les habilitations nécessaires.
- L' ASFODEP qui souhaite construire une offre de formation plus large en développant un pôle de compétences sur la lutte contre les discriminations,
- les Francas qui proposent des formations pour préparer au BPJEPS, vont créer une plateforme collaborative permettant d'alléger les temps de formation collective et doter leurs formateurs d'outils techniques mobiles pour améliorer l'accompagnement des stagiaires.
- les chambres de métiers et de l'artisanat vont mettre en place un dispositif global de formation et organiser un accueil centralisé de tous les publics.
- L' Enilia qui propose de travailler à une modularisation de son offre,

Le fonds régional pour l'innovation fonctionne par appel à projet permanent. En 2009, il devrait connaître une montée en charge importante. Les organismes de formation intéressés doivent se rapprocher du :

Service "Analyse des besoins, orientation, PRDFP" (SABOP) Région Poitou-Charentes - Tél. 05 49 55 81 92 - www.poitou-charentes.fr

Comme l'an passé, le comité de présélection favorisera des projets dans lesquels les prestataires de formation diversifient leurs financements, élargissent leur offre auprès de nouveaux publics, fissent de nouveaux partenariats (notamment entre le secteur public et privé). Parmi ces expérimentations qui laissent une grande place à l'innovation pédagogique, nombreuses devraient profiter à terme à d'autres structures. Il s'agit de développer un réseau de bonnes pratiques.

En savoir

Plus...

Formation continue, l'approche Education nationale

La formation continue des adultes est officiellement installée au sein des établissements scolaires de l'éducation nationale depuis l'instruction fondamentale de 1973. Le réseau des Greta, des groupements d'établissements, a depuis lors développé un savoir-faire reconnu au service de tous les publics. Dans un contexte changeant, il propose des prestations sur mesure, grâce notamment à des intervenants aux compétences professionnelles diversifiées.

Avant le décret du 2 mars 1992, les Greta reposaient sur des circulaires et n'avaient pas réellement de fondement juridique. Leur fonctionnement est assez singulier. Un conseil inter-établissements définit collégialement la politique du groupement et chaque établissement joue pleinement son rôle dans sa mise en œuvre, en prenant en compte ses objectifs dans son propre projet. Le président du Greta, élu par ses pairs, représente le groupement auprès des différents partenaires. Il veille à l'exécution des décisions du conseil inter-établissements et il anime, dans le cadre de la politique académique, l'action du groupement. L'agent comptable du groupement est celui de l'établissement support, dont le chef l'ordonnateur des recettes et des dépenses.

Au quotidien, les établissements adhérents du groupement apportent leurs moyens en salles, plateaux techniques et enseignants. Ces ressources techniques et humaines sont une des forces du réseau. Mais comme le souligne Philippe Faugeras, adjoint au DAFPIC chargé de l'animation du réseau, c'est aussi une des difficultés « car il faut intégrer ces actions de formations continues au sein des établissements déjà occupés par des élèves qui restent prioritaires, ou élaborer des solutions mixtes. Cela demande un travail étroit avec les équipes de direction, les enseignants et surtout les chefs de travaux ».

Les Greta, comme les autres organismes de formation, ont fait beaucoup évoluer leur organisation depuis leur création. La donne a en effet changé au début des années 90 avec l'introduction du code des marchés publics. « Avant cela, nous n'avions pas trop à nous inquiéter des

moyens financiers puisque les subventions Etat ou Région assuraient un volume annuel d'actions et permettaient d'avoir une présence locale et d'innover dans le domaine de l'ingénierie de formation d'adultes (individualisation, alternance, formation à distance, etc.). Cette stabilité nous a permis de mettre en place des centres permanents de l'Education Nationale (CPEN), des ateliers pédagogiques personnalisés (APP), et des dispositifs avec entrée et sortie permanente favorisant notre mission de service aux publics. »

Avec la généralisation des appels d'offres, la logique économique s'est progressivement imposée. Les équipes permanentes ont vu leurs effectifs fondre et les vacataires se substituer aux titulaires en raison des coûts de formation.

Les GRETA, qui n'avaient pas suffisamment anticipé la baisse des enveloppes budgétaires, se sont vus contraints d'adopter les mêmes approches que les organismes privés et de mettre en place des démarches commerciales. La nécessité de « vendre » des actions de formation, de s'adapter aux besoins des clients ou des partenaires, entreprises et collectivités, bouscule l'organisation, la gestion du temps, le contenu des formations. Cette évolution est d'autant plus difficile que le tissu économique du Poitou-Charentes est surtout constitué de petites et moyennes entreprises.

Aujourd'hui, la volonté d'individualisation des parcours, affirmée par les financeurs publics (Compte Formation Universel Régional notamment), tout comme la satisfaction des besoins immédiats des entreprises, obligent à inventer de nouvelles modalités d'intervention



Education nationale et formation continue

Aujourd'hui l'article L122-5 du Code de l'éducation définit la formation continue des adultes comme une mission normale des établissements scolaires. Chaque recteur organise par convention le réseau des établissements en groupements d'établissements (Greta) afin qu'ils mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer une offre de formation. Le pilotage du Greta est assuré par un conseil inter-établissement et sa gestion par un « établissement support ». Les cinq Greta de Poitou-Charentes sont supervisés par le conseiller du recteur, le délégué académique aux formations professionnelles initiales et continues.

Dans le paysage de la formation professionnelle, le réseau des GRETA est, avec l'AFPA, l'un des tout premiers organismes de formation d'adultes en France : plus de 400 000 stagiaires, 6500 sites de formation, 40 000 formateurs, 230 Greta, 1335 conseillers en formation continue assurant l'interface entre le système éducatif et le monde économique. En Poitou-Charentes, le ministère met à disposition de l'académie 36 conseillers, dont certains, sous l'enseigne GIP AGEVIF Formation, assurent l'ingénierie des dispositifs et des espaces bilan (projet professionnel, accompagnement à la mobilité, aide à l'orientation, bilan de compétences), la formation de formateurs et la validation des acquis. Pour le reste, les Greta fonctionnent sur fonds propres.

En savoir

Plus...

pour être réactif. « Nous devons œuvrer, par exemple, pour que notre organisation favorise de plus en plus la mise en place de modules professionnels courts » précise Philippe Faugeras. « La modularisation de notre offre de formation n'est pas simplement un changement fonctionnel de type pédagogique. Il est aussi struc-

turel, car il doit faire évoluer les sphères pédagogiques, administratives, organisationnelles, managériales. »

« Nous devons travailler encore plus étroitement avec la formation initiale (modularisation des formations diplômantes) et mettre en place des partenariats avec

d'autres organismes de formation pour répondre aux enjeux territoriaux ». L'enjeu financier est aussi d'augmenter la part des financements privés, qui s'établit aujourd'hui à environ 45% du total, avec des disparités importantes entre groupements. ◆

A titre privé, F. Dumasselage (FFP)

Les organismes privés sont également concernés par les évolutions du marché de la formation. Ils sont prêts à s'adapter, mais veulent que leurs voix soient entendues. Entretien avec Francis Dumasselage, président de la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) de Poitou-Charentes.

• Comment voyez-vous l'évolution du marché de la formation ?

Aujourd'hui, on attend de nous des résultats en matière d'insertion professionnelle, en plus de la réussite de la formation. C'est un changement notable. Certains opérateurs demandent aussi aux organismes de s'organiser en réseaux. Ça n'est pas une mauvaise chose sur le principe, mais les activités étaient mieux réparties avant. Une autre tendance qui se dessine, c'est la baisse des coûts de formation, quels que soient les marchés. Par exemple, en alternance, nous sommes passés de 60 francs de l'heure à 9,15 euros. Alors que les principaux coûts d'un OF, à commencer par les salaires, augmentent de 3% chaque année.

Qu'en est-il de la commande publique ?

Aujourd'hui la commande publique exige plus de résultats, plus de moyens techniques, mais à budgets constants. Créer un service public régional de la formation, fait partie des attributions d'une Région (voir p. 19). Mais pour quels publics, quels niveaux, quels métiers ? Quelle sera la place des organismes privés dans cet « espace public » ? Car il s'agit bien avant tout d'un espace public de la formation, dans lequel l'AFPA aura sans doute une grande place. L'AFPA a un savoir faire indéniable, mais les organismes privés ont des prestations équivalentes qu'il faut prendre en compte.

Faut-il craindre une baisse de la qualité de la formation ?

Aujourd'hui la qualité n'a pas encore été affectée. Avec la modularisation, c'est l'organisme en tant qu'entreprise qui peut être touché s'il perd des stagiaires en cours de formation. Avec un absentéisme important, des abandons, le départ des demandeurs d'emploi qui retrouvent un travail, l'impact économique peut être important, puisque l'organisme ne touche rien dans ces cas-là. Nous ne sommes pas opposés à l'individualisation, qui va dans le sens de la logique pédagogique de nos professions. Avant, le cœur du métier était le face à face pédagogique. Maintenant, il faut savoir bien recruter en amont, établir des liens avec des entreprises pour la partie insertion, effectuer un accompagnement social et plus de travail administratif.

Et les demandes des entreprises ?

Ce qui a changé, c'est l'état d'esprit des entreprises qui considèrent la formation comme un investissement. Elles recherchent l'utilité immédiate de la formation, et veulent acheter une formation à la carte, avec mise en place immédiate. Si un organisme ne peut pas répondre à une demande express, il rate la commande. La formation est devenue un produit de consommation. Il y a 15 ans, les catalogues avaient été abandonnés au profit du sur mesure. On y revient maintenant, pour des réponses immédiates. Les organismes doivent avoir une démarche commerciale, prospecter les entreprises pour leur vendre de la formation. Les conseillers deviennent des vrais commerciaux.

Le profil du formateur a-t-il changé ?

Avant on cherchait des formateurs qui maîtrisaient leur sujet. Aujourd'hui, on attend d'eux qu'ils agissent comme des chefs d'orchestre. Ce qui change radicalement, c'est que dans un groupe, les gens sont déjà informés, ont un vécu. Le formateur doit trouver pour et avec les apprenants, la façon de conduire leurs acquisitions de savoirs. Gérer un groupe en faisant travailler les stagiaires individuellement, les formateurs savent déjà le faire. Mais comment va-t-on rémunérer ce nouveau temps ? Il faut raisonner en termes de parcours, pour des personnes qui auront des parcours à durée variable. Mais l'organisme de formation ne doit pas être la seule variable d'ajustement.

A quoi ressemblera le futur organisme de formation ?

Le paradoxe c'est qu'on nous demande d'être à la fois gros et de proximité. Il faut essayer d'être en quelque sorte un réseau de proximité. On voit bien que les consultants en ont assez d'être isolés. On va donc vers des regroupements, selon diverses modalités. La constitution de groupements d'employeurs est d'ailleurs une des réflexions menées dans le cadre du Contrat d'objectifs territoriaux (COT) sur la formation. ◆

Coup de projecteur sur l'AFDAS

Bien identifiée par les professionnels du secteur de la culture, de la communication et des loisirs, l'AFDAS est tout à la fois un Organisme Paritaire Collecteur Agréé de branche, mais aussi l'OPCA des intermittents du spectacle, l'OPACIF - gestionnaire des congés individuels de formation et également OCTA – organisme collecteur de la taxe d'apprentissage. Tout, sauf un organisme de formation. Pour proposer des parcours de formation qui répondent aux individus et aux professionnels, elle contribue à faire connaître l'offre de formation et mise sur la qualité des prestations.

En matière de formation professionnelle, l'AFDAS dispose d'une exclusivité pour la gestion des contributions formation des employeurs relevant du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs et de la distribution directe. Créé à l'initiative des organisations professionnelles du spectacle vivant, cet organisme paritaire collecte aujourd'hui au niveau national les contributions de plus de 35 000 entreprises... Les ressources collectées permettent de financer des heures de formation au bénéfice des salariés en CDD et CDI, des intermittents du spectacle et des demandeurs d'emploi. Dans les limites de ses capacités budgétaires, et avec l'aide de subventions extérieures (Région, Agefiph, FSE...) l'AFDAS s'efforce d'apporter à ces différents interlocuteurs un service adapté à leurs besoins de formation.

L'aspect conseil dans la recherche d'une formation spécifique est l'un des services rendus par cet OPCA. Les intermittents du spectacle, qui par définition n'ont pas d'employeur attiré, sollicitent directement la délégation dont ils dépendent (Délégation Sud-Ouest en ce qui nous concerne) dès qu'ils ont le pro-



jet de suivre des modules de formation. Au-delà des listes de stages conventionnés diffusés en ligne sur le site (www.afdas.com), ils savent qu'ils pourront également être conseillés. Leur sont expliquées les différences entre les stages conventionnés collectifs qui proposent des actions de formation spécifiques par « cœur de métier » et ceux en accès individuels, ouverts aux intermittents du spectacle de différentes spécialités. Si toutefois l'offre en diffusion ne leur apporte pas de réponse suffisamment pertinente, ils peuvent être aidés au cas par cas pour repérer un organisme de formation susceptible de répondre à leurs attentes.

Un dispositif adapté à chaque salarié

Qu'il s'agisse d'une démarche personnelle ou d'une formation souhaitée par leur employeur, les salariés seront aiguillés vers le dispositif qui correspond à leur projet, tout du moins à leur situation. Ils pourront ensuite affiner leurs démarches de recherche de stages en fonction du dispositif retenu.

Par ailleurs, certains « catalogues » sont conçus spécifiquement par branche professionnelle et accessibles dans le cadre du plan de formation.

D'autres publications sont réalisées pour répondre aux besoins de formations qualifiantes pour des embauches sous contrat de professionnalisation ou pour des salariés sous contrat à durée indéterminée dans le cadre de leur professionnalisation. Ces livrets permettent aux professionnels de connaître l'offre et aux prestataires d'être en capacité de satisfaire les demandes les plus courantes.

Les organismes de formation dont les stages sont en diffusion sur les bases

de données de l'AFDAS répondent à un cahier des charges précis élaboré par l'AFDAS et doivent respecter la charte de qualité. Qu'il s'agisse de contrats ou périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou du plan de formation, les organismes doivent être en capacité de personnaliser les parcours et de répondre à la demande de qualification et d'évolution de la profession. Ils se sont également engagés à élaborer les contenus pédagogiques, les modalités de mise en œuvre et des durées qui tiennent compte des principes et des règles établis au sein de l'AFDAS selon des grilles précises qui répondent à des normes AFNOR.



L'offre de formation de ce réseau est accessible au niveau national, mais des plans de formation inter-régionaux (Aquitaine-Midi Pyrénées-Limousin-Poitou-Charentes) sont établis en fonction des priorités et spécificités des territoires. Intermédiaire entre les régions et les branches, les entreprises et les salariés, L'Afdas s'efforce de développer des réponses formation au plus près du terrain. ◆

Le DAEU :

Des parcours, une même volonté

En lien avec l'université de Poitiers, le GRETA Vienne Pôle de Châtellerauld est habilité à préparer le diplôme d'accès à l'enseignement supérieur, option littéraire. En cours du soir, demandeurs d'emplois et salariés se retrouvent, parfois non sans appréhension, à se replonger dans des cours d'enseignement général. Avec leur expérience du monde du travail, cette décision d'obtenir ce diplôme de niveau Bac est souvent mûrement réfléchie.

Contrairement à l'idée que l'on peut en avoir, le DAEU n'est pas uniquement une passerelle qui mène des non bacheliers à l'enseignement universitaire. Parmi les candidats présents aujourd'hui au Greta Vienne Pôle de Châtellerauld pour remettre leur dossier d'inscription, très peu projettent de préparer une licence.

Des tas de raisons peuvent conduire des adultes à préparer ce diplôme d'accès aux études universitaires puisqu'il confère les mêmes droits que le baccalauréat. De fait, il intéresse des candidats qui, comme Christine, ont échoué par le passé en terminale et se retrouvent trois, dix, vingt ans plus tard avec le désir de tenter à nouveau leur chance. Mais il donne également la possibilité à des personnes ayant interrompu très tôt leurs études d'accéder à un diplôme de niveau IV.

Le DAEU est souvent un premier palier qui permet aux intéressé(e)s de reprendre des études supérieures dans un domaine dans lequel ils aspirent à travailler, souvent bien éloigné des postes de travail qu'ils ont occupé des années durant faute de diplômes. C'est ainsi qu'Estelle, 43 ans, titulaire d'un CAP compositeur-monteur en imprimerie et plus de 20 ans de métiers à son actif, se retrouve parmi les candidat(e)s. Reprendre des études est pour cette mère de famille la concrétisation d'un projet en sommeil depuis de nombreuses années. Récemment licenciée pour raison



Pour les dernières formalités, Aline Auger (à droite) reçoit les adultes qui constitueront la promotion 2008/2009 du DAEU à Châtellerauld

de santé, elle intègre cette promotion 2008-2009 avec enthousiasme. Son but est ensuite de se diriger vers BTS en économie sociale et familiale.

année au niveau régional, et non de la globalité des sujets vus en cours de la seconde à la terminale.

Des soirées consacrées aux cours

Mais pour le moment, la première étape est bien le DAEU. Pour se préparer à l'examen final, les candidats seront présents au Greta quatre soirs par semaine, de 17h à 20h et plusieurs samedi matin. Les horaires ne doivent pas constituer un obstacle pour les salariés inscrits.

Anglais, histoire, géographie et français sont au programme de mi-novembre à mi-mai. Estelle va pouvoir s'adonner à l'un de ses passe-temps favori : la lecture d'œuvres littéraires. Avec ses mauvais souvenirs de ses résultats en cours d'histoire-géographie, Christine s'enquiert du détail du programme. Elle semble rassurée quand son interlocutrice lui explique qu'il s'agit de thèmes bien précis définis chaque

« Le programme est plus condensé. De plus, la transcription n'a rien à voir avec les cours de lycée. Habitué à accueillir des adultes qui ont arrêté leurs études depuis de longues années, les formateurs leur apportent méthode et mise en confiance. Les candidats doivent de leur côté prévoir un temps de travail personnel important » commente Aline Auger en charge du suivi des candidats.

A la veille de leur rentrée, les quinze candidat(s) n'ont qu'une hâte : connaître leurs homologues et commencer au plus tôt cette formation. Beaucoup seraient même prêts à y consacrer plus d'heures.

Souhaitons à ces habitants de Châtellerauld et ses environs d'être récompensés de leurs efforts, et d'obtenir ; aux côtés d'autres demandeurs emploi et salariés présents à Angoulême, Bressuire, Cognac, La Rochelle, Niort et Poitiers, en mai prochain leur diplôme. L'an passé, le taux de réussite des stagiaires accompagnés par le Greta Vienne Pôle de Châtellerauld effleurait les 90%.



Les orientations 2009 de la Région

Pour aider les entreprises et les salariés de Poitou-Charentes à faire face à la crise économique et financière la Région mobilisera en 2009 toutes ses mesures au service du développement d'activités nouvelles. Les élus régionaux ont décidé de conduire une politique active, dans la continuité des actions engagées depuis 2004, pour permettre aux activités économiques de rebondir en 2009.

Ce plan, inscrit dans le budget régional 2009, vise à libérer les potentiels de la croissance verte, à soutenir les PME, les créations d'entreprise et l'innovation, à investir dans le capital humain, à renforcer les infrastructures et les services publics et à accélérer l'entrée dans la société numérique.

Le soutien à l'emploi, aux PME et à la création d'entreprise

Pour contribuer au renforcement de l'emploi, 4 353 emplois Tremplin pourront être financés (2420 en 2008) dont 2000 dans l'environnement et 2000 Bourses pour les candidats à la création/reprise d'entreprise, avec un accompagnement plus important des porteurs de projet, en amont et en aval avec l'appui de proximité des ateliers de la création et du réseau ACCÈS.

Pour accompagner le développement des entreprises, la Région va faire évo-



luer son dispositif CORDEFOP d'appui aux plans de formation des entreprises. L'objectif est de mieux répondre aux exigences de nouvelles compétences, d'accroissement de la polyvalence et



d'une meilleure employabilité des salariés, mais aussi de répondre au principe de la formation tout au long de la vie, en privilégiant les salariés les moins qualifiés.

La Région soutiendra les dirigeants soucieux de se perfectionner et d'approfondir leurs compétences (Chèque Formation dirigeant).

A noter également parmi les aides économiques de la Région, une évolution du dispositif CORDEE qui sera réservé, vue la montée en charge du dispositif CORDEE TPE, à des projets structurants, de mise en œuvre d'innovations, au service des filières prioritaires.

Une démarche de marketing territorial va être engagée pour valoriser et mieux faire connaître les atouts de la région, après avoir redéfini ses facteurs clés d'attractivité. La culture « attractivité » sera une composante transversale des

politiques régionales du tourisme, de l'enseignement supérieur, de la formation initiale et continue et du vivre ensemble.

Renforcer l'accompagnement des jeunes en difficulté

Le budget 2009 traduit la volonté des élus de renforcer la présence des adultes dans les établissements d'enseignement et les CFA et de poursuivre les actions de lutte contre le décrochage scolaire et les ruptures de contrats d'apprentissage, et d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes repérés en difficultés.

Les dispositifs d'accompagnement (chèques livres, fonds social régional, aide à l'équipement professionnel, aide au permis B) seront poursuivis et améliorés pour permettre un égal accès à ces aides. L'accès aux langues étrangères de tous les publics sera encouragé et la Région apportera une aide pour la préparation du



© Gilles Delacourtière

BNSSA et du BAFA. Elle aidera également les jeunes et les familles en difficulté pour financer leurs études supérieures, en particulier dans les filières scientifiques.

Compte formation universel et passeport formation

La mise en place du Compte Formation Universel Régional (CFUR) et, avec l'appui de l'ARFTLV, du passeport régional formation fera évoluer les pratiques des réseaux d'information et d'aide à l'orientation. Elle pose la question du conseil professionnel pour les actifs.

La moitié de la subvention de la Région aux missions locales sera accordée sur la base d'objectifs négociés pour que tous les jeunes s'engagent dans un parcours qualifiant.

La Région souhaite élargir l'offre de services en matière d'information sur les métiers et les emplois et l'adapter aux attentes du public. Un suivi et un accompagnement seront mis en place à l'issue des rencontres organisées dans les territoires, avec une présence plus soutenue du Chapiteau régional d'information dans les quartiers populaires. Une information sur l'offre de formation professionnelle sera construite avec les organismes fédérant les entreprises pour favoriser le dialogue jeunes-employeurs.

Les trois Contrats d'Objectifs Territoriaux en cours (BTP, services à la personne et métiers de la formation) devront recentrer leurs travaux sur la définition de l'offre de formation, les conditions d'intégration des jeunes dans l'emploi, le tutorat, la sécurisation de parcours professionnels et la valorisation des acquis de l'expérience. Cinq nouveaux COT sont en préparation : métiers du bois, Hôtellerie-Café-Restaurant, métiers du spectacle, Métallurgie et Automobile. L'ensemble des règlements existants en matière de formation professionnelle sera revu pour intégrer les objectifs liés à la mise en œuvre du CFUR : autori-

ser l'accès des demandeurs d'emploi à un 1er niveau de qualification ou à une qualification supérieure. En cours d'expérimentation, l'usage du passeport formation sera généralisé à tous les stagiaires, en commençant par ceux qui bénéficient du soutien de la Région pour préparer le DAEU.

Un nouveau service public régional de la formation

Parallèlement la Région met en place un service public de la formation professionnelle organisé sous la forme d'un Service Social d'Intérêt Economique Général (SSIIEG) qui permettra un accueil sans obstacle des demandes de 1ère qualification des personnes sans emploi ou dont la qualification est obsolète.



Ce service public régional complétera le Programme régional de formation. Ce dernier pourrait s'ouvrir à des niveaux supérieurs au niveau V pour tenir compte de l'évolution de certains métiers et du niveau des jeunes sortis du système scolaire.

Le règlement du Chèque régional d'accès à la certification (CRAC) pourra être adapté, en particulier les critères liés à la personne pour en faire bénéficier un plus grand nombre de personnes et en cohérence avec le CFUR. De même, le



© Gilles Delacourtière

règlement de l'Engagement Première Chance sera modifié compte tenu des difficultés psycho-sociales rencontrées par les jeunes. Enfin un dispositif complémentaire au Programme Etat « Compétences clés » pourrait, si nécessaire, être mis en place pour assurer l'accès aux savoirs de base aux publics ciblés par la politique régionale d'accès à la qualification.

2009 sera aussi la première année de mise en œuvre du schéma régional des formations sanitaires et sociales, avec un pilotage de l'offre de formation dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens passés avec chaque institut de formation.

Faciliter l'accès à l'apprentissage

Dans le domaine de l'apprentissage, l'enjeu sera cette année de rendre accessible à tous et en particulier aux jeunes non qualifiés ou plus fragiles socialement, le large choix des formations désormais offert conformément aux engagements pris au titre du Contrat d'objectifs et de moyens conclus avec l'Etat en 2005 (+ 2500 places en 5 ans). Les CFA seront encouragés à proposer des cycles de formation de 3 ou 4 ans vers le bac pro. A noter la création du CFA Universitaire de Poitiers et d'un CFA sanitaire et social. ◆

Les ateliers emploi de l'Apecita

L'Apecita est une association qui travaille sur la relation formation-emploi dans le domaine de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement. Elle développe depuis peu des ateliers collectifs de recherche d'emploi. Des participants de tous niveaux y viennent pour mettre en valeur leur parcours et mieux connaître les attentes des entreprises du secteur.

La cohérence entre les filières de formation et la demande des entreprises du secteur agricole, au sens large, l'Apecita est bien placée pour en parler. Elle est régulièrement sollicitée pour accompagner les employeurs dans tout ou partie du processus de recrutement. Elle intervient également régulièrement dans les établissements d'enseignement agricole. Elle informe les jeunes sur les formations du CAP au diplôme d'ingénieur et présente les différentes passerelles qui existent avec les filières de l'enseignement général.

Depuis deux ans, elle propose un nouveau service : les ateliers de recherche d'emploi. Jeunes récemment issus de l'enseignement agricole et quelques demandeurs d'emploi attirés par ce secteur se retrouvent réunis en petit groupe. Munis d'un bloc-notes, de leur curriculum vitae, d'une ébauche de lettre de candidature, d'une attestation de stage ou encore de la réponse négative d'un employeur, ils se rendent à cette réunion collective dans le but de mettre toutes les chances de leurs côtés pour leurs futures démarches. Ils disposent environ de deux heures pour glaner un maximum d'informations et se mettre en situation d'un entretien de recrutement.



L'APECITA, c'est aussi un lien permanent avec les professionnels du milieu agricole

Du général au particulier

A l'écoute d'un intervenant de l'Apecita, les participants repartent systématiquement avec des conseils d'ordre général sur l'ordonnancement d'un curriculum vitae, la rédaction de la lettre d'accompagnement. Leur sont également communiquées des données précises sur la tendance du marché de l'emploi en agriculture, agro-alimentaire et environnement, les trois secteurs de prédilection de cette association. A cette occasion, il leur est aussi rappelé que des informations complémentaires sur les offres d'emploi, les métiers et formations font l'objet de bases de données ou de publications référencées sur le site de l'Apecita.

Mais ce que les participants et le conseiller recherchent avant tout au cours de cet échange, c'est arriver à faire ressortir, au cas par cas, ce qu'il serait judicieux de mettre en valeur dans leur parcours : connaissances issues de la formation pour les uns, compétences acquises durant une période d'activité pour les autres... « En fait, chaque candidat apporte sa pierre à l'édifice. Mon rôle lors de ces ateliers est de les aider à exprimer leur motivation pour qu'ils puissent plus facilement par la suite sortir du lot » décrit Philippe Béaur, Délégué régional de l'Apecita Limousin Poitou-Charentes venu ce jour à la Rochelle animer un atelier.

L'attente des entreprises agricoles

«Nombreux participants n'ont pas d'expérience professionnelle. Ils ne sont pas comme par le passé systématiquement issus du milieu agricole.

Mais un candidat bien motivé a toutes ses chances auprès d'un employeur. Aussi, est-il important de rappeler qu'ils n'ont en général pas de souci à se faire durablement pour leur insertion professionnelle.

Les entreprises apprécient tout particulièrement les profils de niveau bac + 2 (Dut génie biologique, BTS industrie agroalimentaire). Quant aux candidats qui se dirigent vers les métiers de la production ou du commerce, ils sont particulièrement attendus sur le marché du travail.

Pour tous ces métiers, il y a une bonne adéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises. »

Contact

*Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire
Délégation régionale
Limousin Poitou-Charentes
Tél : 05 49 44 75 22
Apecita.com*



Les métiers de la production, du commerce, de l'environnement, relèvent des compétences de l'APECITA

L'ambition régionale d'une qualification pour tous

Constatant que les conditions du marché ne permettent pas à elles seules d'assurer une formation professionnelle de qualité pour les personnes les plus en difficulté, la Région a décidé la création d'un service public régional de formation professionnelle. Il sera mis en place sous la forme d'un service d'intérêt économique général (SIEG) qui est précisément défini par son périmètre d'action, le public visé et ses modalités pratiques.

Le nouveau service public régional de formation professionnelle est destiné aux « populations fragiles et sans qualifications », selon la terminologie de la Commission européenne. Par fragiles, on entend les personnes sans qualification professionnelle certifiée, à savoir de celles qui n'ont aucun diplôme jusqu'aux titulaires du baccalauréat. Il s'agit également des personnes dont la certification est considérée obsolète, du fait de l'évolution du marché du travail, ou parce qu'elle n'auraient pas exercé une activité en rapport avec leur qualification depuis au moins deux ans. L'objectif est que tous bénéficient d'une formation professionnelle de qualité qui facilite leur insertion dans le marché du travail.

C'est la construction d'un parcours individualisé de qualification professionnelle, répondant aux besoins des personnes, qui constitue le principe central du SIEG. Ces parcours pourront intégrer des actions de diagnostic et d'accompagnement, de pédagogie adaptée basée sur l'acquisition du geste professionnel. La démarche de validation des acquis de l'expérience sera intégrée à chaque fois qu'il sera possible de le faire. Des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle aideront les personnes à atteindre le niveau nécessaire pour acquérir une qualification, mais seront totalement intégrées au parcours plutôt que de constituer des étapes supplémentaires...

Considérant les aspects pratiques, affirmés comme étant inséparables d'une action de formation destinée aux publics fragiles, seront pris en charge, selon les cas, les frais d'hébergement et de restauration. Globalement, on se place dans une logique de « formation initiale différée » et de couverture universelle du territoire régional. A noter que la Ré-

gion estime que 2 ans peuvent être nécessaires pour amener les publics visés à une qualification.

Les prestataires de ces formations qui seront mandatés pour une durée de 5 ans devront respecter les obligations de service public incluses dans leur cahier des charges. Il s'agit notamment de l'accès universel, c'est-à-dire l'accueil de tous les utilisateurs éligibles sans autre condition, et qu'ils se voient proposer un parcours individualisé quel que soit leur éventuel déficit, ou encore la garantie d'égalité d'accès à des services de qualité. Les mandataires devront assurer la continuité du service et sa présence dans les territoires prioritaires, en proposant l'accès à deux sessions de certification annuelles (toutes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles).

En matière de qualité de service, l'accompagnement des stagiaires devra au

besoin se faire par un changement de filière, de mandataire, voire de territoire. Dans un groupe d'apprenants, la pédagogie utilisée devra s'adapter aux différences de niveaux, d'autant que les entrées différées seront possibles. Les compétences des formateurs feront l'objet d'une attention particulière, tout comme leur connaissance du monde professionnel ainsi que leur capacité d'adaptation pédagogique.

Plus généralement, les moyens mis en œuvre par les organismes devront respecter la charte qualité de la formation de la Région. Différents indicateurs d'évaluation permettront de mesurer la satisfaction des besoins des utilisateurs, d'obtention des qualifications, et d'accès à l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Enfin, l'usager sera assisté dans la mise en œuvre de son passeport formation, dans le cadre du compte formation universel régional.

CALENDRIER

Les opérateurs de formation intéressés devront réussir les différentes étapes de sélection et de labellisation pour signer une convention cadre de mandatement. La procédure de candidature est actuellement en cours (document à télécharger sur le site Internet de la Région (www.poitou-charentes.fr)). Les candidatures devront être retournées pour le 2 mars.

Les dossiers seront examinés par 3 jurys successifs qui procéderont à la sélection de façon transparente et interactive :

- les 17, 18 et 19 mars, un jury généraliste composé d'élus régionaux, de techniciens et d'experts mesurera l'adéquation pédagogique et économique de leur offre de formation et des obligations de service public sur toute la durée du mandatement.
- le 25 mars, un jury appuyé d'experts comptables indépendants, procédera à une sélection portant sur les obligations comptables et sur les capacités financières des opérateurs,
- un jury de synthèse les 1^{er} et 2 avril, permettra des échanges techniques avec les candidats sur leurs aptitudes concrètes à mettre en œuvre les actions de formation en fonction des périmètres sectoriels et géographiques établis par la Région.

Le choix final se traduira par des labellisations et des mandatements validés par la Commission Permanente du 4 mai.



Quel avenir dans la métallurgie et la transformation des métaux ?

DÉLOCALISATIONS ET FERMETURES DE SITES : DES TERMES QUI INTERROGENT SUR L'AVENIR DE L'INDUSTRIE DANS NOS TERRITOIRES

Les phénomènes de délocalisations soulèvent régulièrement la question de l'avenir de l'industrie en France. Les effets de la crise se faisant largement sentir aujourd'hui, ces incertitudes qui pèsent sur les emplois industriels ne cessent de s'agrandir. Il est vrai que les déséquilibres conjoncturels de ces derniers mois impactent tout particulièrement la sphère industrielle : annonces de fermetures ou de licenciements chez Heuliez, Magneti Marelli, Leroy Somer, Valéo.... Pour autant, il ne faut pas dresser un seul tableau noir de l'avenir de ces activités industrielles. A travers cet article, il ne s'agit pas ici de réaliser un premier bilan de la crise sur l'emploi régional, mais plutôt de mettre en exergue d'un point de vue structurel les tendances d'évolution de l'emploi industriel en France et a fortiori en Poitou-Charentes. Pour réaliser cet exercice, prenons l'exemple du secteur de la métallurgie et de la transformation des métaux. Secteur qui représente en 2007 7 700 salariés et pèse 1,5% dans l'emploi régional.

Prévisions : Baisse progressive de l'emploi...

Au cours de ces dernières années, ce secteur a en effet vu le nombre de ses emplois nettement diminuer en France. L'intensification de la concurrence, en particulier celle des pays à bas coûts, et le développement des matériaux de substitution lié au renforcement des contraintes environnementales expliquent en grande partie ce constat. Selon les scénarios prospectifs réalisés à horizon 2015, cette baisse de l'emploi dans le secteur devrait se poursuivre dans l'avenir. Selon les estimations, les effectifs salariés continueraient ainsi à diminuer à hauteur de 1% à 2,1% par an en moyenne.

Ce recul de l'emploi devrait de plus s'accompagner d'une déformation vers le haut de la structure des qualifications. La concurrence internationale et les évolutions technologiques entraînent une nécessaire reconfiguration du secteur, générant ainsi des besoins de main-d'œuvre de plus en plus qualifiée.

...en partie compensé par les départs en fin de carrière

Parallèlement à ces évolutions, la métallurgie et la transformation des métaux sont également confrontées au vieillissement de leurs effectifs. En 2005, en France, un quart des salariés était âgé d'au moins 50 ans et cette proportion est de 20% en Poitou-Charentes. Ainsi, malgré une diminution des effectifs estimés par le CEREQ et la DARES, les départs en retraite s'annonceraient supérieurs aux destructions nettes d'emploi.



Les entreprises du secteur devraient donc dans l'avenir pourvoir des postes.

Des évolutions impliquant de nécessaires actions de formation et d'amélioration de l'image du secteur.

Pour accompagner ces évolutions, la mise en place d'actions de formation semble nécessaire. Celles-ci devant permettre d'une part la reconversion des salariés les plus exposés aux risques de licenciements et d'autre part répondre

le chiffre Retenir

Le nombre d'exploitations agricoles de Poitou-Charentes a diminué de **21%** en une décennie.

au besoin d'élévation des qualifications dans les emplois. Des actions en vue d'améliorer l'image du secteur et de ses métiers sont également à conduire pour résoudre le manque d'attractivité de la part des jeunes pour les formations

métallurgistes. Travailler sur l'image du secteur permettrait ainsi d'attirer et de renouveler les compétences dans les entreprises et de répondre aux difficultés que semblent, d'ores et déjà, rencontrer les entreprises pour recruter la main-d'œuvre qualifiée.

INSEE Poitou-Charentes, Bilan économique et social 2007
« Contribution à l'analyse quantitative des besoins en renouvellement de main-d'œuvre dans la métallurgie à l'horizon 2015 », Etude sectorielle du CEREQ, janvier 2008.

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectif salariés (donnée cvs)	3 ^e trim 08	397 229	+0,6%	16 730 303	+0,8%
Industrie	3 ^e trim 08	90 487	-0,8%	3 311 003	-1,3%
Construction	3 ^e trim 08	43 798	+2,4%	1 532 430	+2,7%
Tertiaire	3 ^e trim 08	262 038	+0,7%	11 879 544	+1,2%

Source : DRTEFP

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2007	Novembre 2008	De décembre 2007 à novembre 2008	De décembre 2007 à novembre 2008 / année 2007
Contrat d'apprentissage	8 434	7 830	8 720	3,4
Contrat de professionnalisation jeunes	2 588	2 080	2 389	-7,7
Contrat de professionnalisation adultes	540	639	732	35,6
Contrat initiative emploi	1 335	113		
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	9 992	249		
Contrat d'avenir	4 776	275		

Source : DRTEFP - DARES

NIVEAU DE QUALIFICATION DES EMPLOIS :

QUELLES ÉVOLUTIONS EN POITOU-CHARENTES ?

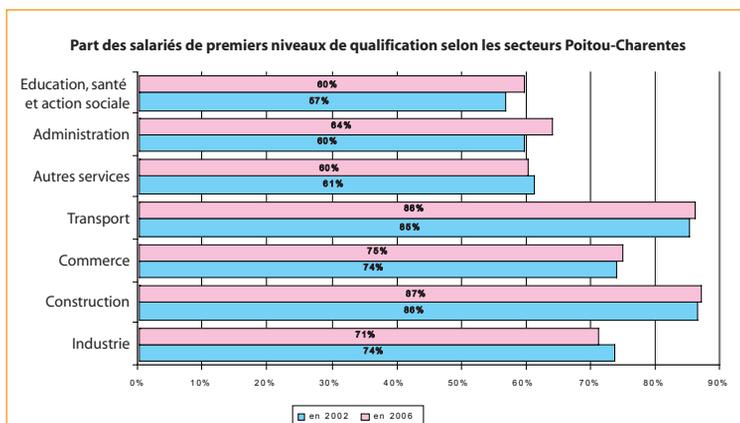
Des études publiées en 2008 par le CEREQ* mettent en évidence une élévation du niveau de qualification des emplois en France. Les transformations qui s'opèrent dans les différentes sphères de l'économie se traduisent en effet par un recul de l'emploi peu qualifié et la progression des catégories socioprofessionnelles supérieures. Le Poitou-Charentes est concerné par ces évolutions.

Les emplois peu qualifiés reculent dans l'industrie...

Entre 2002 et 2006, on observe un recul des emplois de premiers niveaux de qualification dans l'industrie. La part de ces emplois s'élève ainsi à 71% en 2006, contre 74% en 2002. Les évolutions les plus marquantes concernent les secteurs de l'industrie textile et de la chimie, caoutchouc, plastique. Ces derniers ont connu sur 2002/2006 une importante diminution de leurs emplois, principalement au détriment des personnes peu qualifiées. Ainsi, dans l'industrie textile, la part des employés et ouvriers s'élève à 65% en 2006 contre 75% en 2002 et pour le secteur de la chimie, cette part est de 63% en 2006, contre 71,5% en 2002. Dans d'autres secteurs moins récessifs, on observe également un recul de l'emploi peu qualifié. La part des employés et ouvriers dans l'industrie automobile est passée de 73,5% à 69%. De même, dans l'industrie des équipements électriques et électroniques cette part atteint 55% en 2006, contre un peu plus de 60% en 2002.

... mais résistent dans les services et la construction

De telles évolutions ne sont cependant pas vérifiées dans les secteurs non industriels. L'emploi peu qualifié résiste dans la construction et les services. La part des emplois de premiers niveaux de qualification reste stable dans le transport, le commerce et la construction. Dans les services administratifs, l'éducation et la santé, les employés et ouvriers occupent même une place plus importante en 2006 qu'en 2002. Les évolutions observées en Poitou-Charentes ne sont pas sans incidence sur l'insertion des jeunes. Alors que l'industrie enregistre une diminution de l'emploi peu qualifié, il augmente dans les services. Va-t-on alors vers de nouveaux secteurs d'insertion pour



les personnes peu diplômées ? Certainement dans les secteurs de la santé, de l'administration et de l'action sociale. Comment vont alors s'accompagner ces perspectives ? Les politiques d'insertion, comme celles des contrats aidés déjà très présents dans les secteurs non industriels vont-elles davantage s'y développer ? Ces politiques vont-elles être repensées pour accompagner les évolutions dans les secteurs industriels ?

* « Panorama sectoriel de la relation emploi-formation, une exploitation des portraits statistiques de branches, CEREQ, NEF n°31, juillet 2008 ;
« Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », CEREQ, Bref n° 252, mai 2008.

En savoir PLUS...

POIDS ÉCONOMIQUE DU TOURISME EN POITOU-CHARENTES

Avec un chiffre d'affaires annuel de 7,9%, l'activité touristique est une filière économique importante en Poitou-Charentes : 24 000 emplois sont concernés, ce qui représente 4,6% de l'emploi total dans la région. La Région a mené une étude sur le tourisme en Poitou-Charentes dans laquelle elle évoque les forces et faiblesses de cette filière économique, ses enjeux prioritaires et les stratégies d'actions à privilégier.

<http://ftp.arftlv.org/portail/general/synthesetourisme.pdf>

Conseil Régional. Poids économique du tourisme en Poitou-Charentes. Décembre 2008. 6 p.

REGARDS SUR LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN POITOU-CHARENTES

Cette publication de l'Insee retrace la situation des femmes en Poitou-Charentes dans leur participation à la prise de décisions, économiques, sociales ou politiques, à la vie professionnelle et à l'éducation. Les chiffres démontrent qu'encore aujourd'hui les femmes n'ont pas un accès égal à celui des hommes, à l'emploi, aux postes à responsabilités.

<http://www.insee.fr/fr/regions/poitou-charentes/default.asp?page=themes/chiffrescles/parite/parite.htm>
Insee Poitou-Charentes. « Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes ». Chiffres-clés 2008. décembre 2008, 27 p.



Quartiers

Rencontre avec Gaël Brouck



Gaël Brouck, directeur de la régie de quartier Diagonales, à La Rochelle.



- ARF Info : que sont exactement les régies de quartier ?

Une régie de quartier est d'abord un projet associatif porté par des habitants d'un ou de plusieurs quartiers en difficulté, ou prioritaires au sens de la politique de la ville. Globalement sa finalité est de permettre aux résidents de vivre mieux, de les rendre acteurs de leur cadre de vie. Elles agissent dans des zones d'habitat très dense qui induisent des difficultés, mais qui comptent aussi des forces que nous essayons de faire émerger. Elles ont été créées au début des années 80, on en dénombre 140 aujourd'hui.

- ARF Info : quelles sont les activités portées par votre régie ?

Les « métiers supports » de la régie de La Rochelle sont avant tout liés au cadre de vie : bâtiment, entretien des communs et des abords extérieurs, les espaces verts. C'est aussi le mieux vivre ensemble, donc les services de proximité comme un atelier de mécanique ou d'éducation canine. Nous travaillons également dans le domaine de la médiation, les relations de voisinage, le sentiment d'insécurité.

- ARF Info : sur le plan économique, que représente la régie de quartier ?

Nous contribuons à fixer l'activité économique locale, à préserver des commerces et activités. Avec 90 salariés, nous sommes le premier employeur dans nos quartiers et l'argent que nous versons est essentiellement réinvesti en loyers, en services de proximité auxquels les gens sont attachés. Plus généralement, nous travaillons en priorité pour les besoins immédiats de nos territoires. C'est ce qui nous différencie de l'entreprise ordinaire, mais aussi des interventions du service public. On gagne des marchés grâce à la proximité, la complémentarité, la transversabilité. Ce sont les trois arguments qui nous permettent d'avoir toute notre place.

- ARF Info : Diagonales est également une entreprise d'insertion ?

Les régies de quartiers sont depuis le départ des structures d'insertion, puisque le manque d'emploi a une influence directe sur la cohésion sociale des quartiers. Il est naturel que nous intervenions auprès des personnes en grande difficulté, dans des zones avec des taux de chômage très élevés, surtout chez les jeunes. Ce qui choque le plus c'est le manque de perspectives, la désespérance, l'incapacité à se projeter dans l'avenir. Sur la question de l'emploi, nous sommes attentifs à être des vecteurs d'espoir, même si on sait qu'on ne pourra pas régler le problème du chômage de masse. On essaie d'avoir un impact significatif et prouver que quelqu'un qui s'investit, participe à des réseaux, se forme, peut avoir des résultats. C'est notre vecteur de communication et de travail sur les quartiers.

- ARF Info : vous intervenez localement, mais l'ambition n'est-elle pas de permettre aux habitants de sortir de leur quartier ?

On est toujours en tension entre deux approches. D'abord la fonction d'insertion des personnes dans l'emploi ordinaire, dont il faut encourager la mobilité. Mais aussi la nécessité de fixer de l'emploi dans les quartiers, de disposer d'« experts » à tous les niveaux, avec des activités structurantes et valorisantes pour ceux qui les pratiquent. Il ne s'agit pas d'installer les gens dans une logique d'insertion. C'est l'incapacité du tissu économique ordinaire à accueillir les personnes les plus fragiles et les moins qualifiées qui génère les difficultés de parcours. Pour franchir la dernière marche vers l'entreprise, nous travaillons sur ses besoins de compétences.

- ARF Info : quelle importance accordez-vous à la formation ?

De fait, nous y sommes très sensibles, d'abord en raison de notre fonction d'insertion par l'activité économique. Nous savons très bien que la formation est incontournable qu'elle soit continue, qualifiante, pré qualifiante ou qu'elle concerne les acquis de base. La formation, d'abord par le travail, est donc intrinsèquement liée à nos modes opératoires.

Ce qui pose véritablement problème, c'est l'équité d'accès. Les dispositifs d'insertion et les mesures d'aides sont formatés pour des gens qui sont disponibles à 100%. Ce n'est pas le cas des personnels que nous salarions. L'autre difficulté est d'ordre financier.

C'est compliqué de dégager des moyens à la hauteur des enjeux, à cause de la réduction des enveloppes disponibles. C'est surtout la façon dont l'argent est distribué qui doit être améliorée.

Passeport formation régional : de sa conception à son expérimentation

L'ARF a pour mission d'informer les habitants de Poitou-Charentes sur leurs droits et les voies d'accès à la formation. C'est à ce titre que la Région lui a confié la mise en œuvre d'un passeport formation régional et le suivi des expérimentations.

Inscrit dans le cadre du compte formation universel régional (lire ARF n° 1 : les travaux de la conférence des financeurs), le passeport formation régional est un document qui devra à la fois servir à valoriser le parcours de chaque personne, recenser l'ensemble de ses droits et permettre ainsi de calculer individuellement le temps formation à mobiliser.

Avant d'être généralisé à l'ensemble des actifs de Poitou-Charentes, le passeport formation est testé à petite échelle. A la demande de la Région, l'ARF est partie prenante dans les différents groupes de travail, de sa conception à l'exploitation des premières données recueillies. L'objectif de l'expérimentation régionale n'est pas de valider un système de passeport formation. De nombreuses entreprises l'ont déjà mis en place. La nouveauté réside dans le fait de le rendre systématique et d'utiliser la richesse de son contenu pour développer l'accès à la formation, tout particulièrement auprès des personnes les moins qualifiées.

La première étape consistait à capitaliser tous les outils de formalisation existants (passeport formation de branches, livret de formation de la fonction publique) dans le but d'y puiser un maximum de données et de les enrichir de nouvelles rubriques. Ce travail a donné lieu, en quelque sorte, à la création d'un « métapasseport » : un passeport formation régional qui ne se substitue en rien aux supports existants mais qui a pour avantage d'être utilisable par tous.

Ensuite, l'ARF a été chargée du développement du logiciel correspondant. Désormais, tous les utilisateurs pourront renseigner les formations suivies, initiale et continue, leurs expériences professionnelles, leur participation à la vie locale et associative, sans oublier leurs démarches de validation des acquis, et la mise en valeur de leurs compétences « significatives. » Dans sa version finale,

les citoyens seront pour la plupart en mesure de le renseigner. Ils pourront même éditer une version nominative de leur parcours. Mais aujourd'hui, dans cette phase d'expérimentation, les actifs qui ont commencé à se l'approprier sont volontairement guidés dans leur démarche. Là encore, l'ARF est intervenue pour créer une méthode d'accompagnement spécifique auprès des salariés. Cette période de test est primordiale. C'est au regard des différents parcours rencontrés que seront définitivement ajustées les rubriques.

De nombreux cas de figure doivent donc être étudiés, qu'il s'agisse d'une approche par public (demandeurs d'emploi ou salariés) ou de la finalité recherchée : outil d'accès à la qualification et/ou outil de gestion des compétences dans le cadre de plan de formation.

Aussi, participent à l'expérimentation le personnel de la Région, des stagiaires de la formation professionnelle suivis par l'AFPA d'Angoulême et des salariés d'Adéquat Deux-Sèvres. C'est auprès de ces derniers que la démarche est la plus avancée. Ce groupement d'employeurs s'est porté volontaire principalement pour faciliter l'accès à un premier niveau de qualification à ses salariés. Sur la base du volontariat, les salariés répartis dans plusieurs entreprises adhérentes ont déjà formulé leurs expériences et fait part de leurs souhaits de qualification. Ils se sont entretenus à plusieurs reprises auprès du chargé de mission VAE (validation des acquis et de

l'expérience) venu les rencontrer individuellement. C'est par son intermédiaire que les informations sont formalisées sur le passeport. C'est aussi un interlocuteur privilégié de l'ARF qui contribue, par ses observations en situation réelle, à optimiser l'utilisation de l'outil.

Après le travail de capitalisation émanant des trois expérimentations et la prise en compte de l'ensemble des partenaires impliqués, le passeport pourra être diffusé dans sa version définitive. L'ARF devrait là encore avoir un rôle à jouer pour informer le grand public et les professionnels de l'emploi et de la formation sur l'utilisation de ce nouvel outil régional. ◆



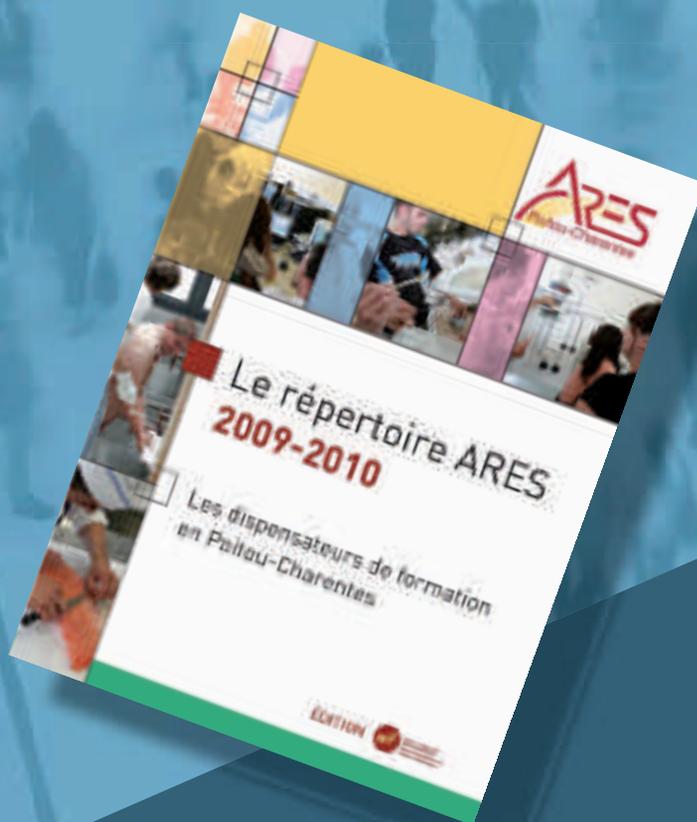
Le répertoire ARES 2009-2010

Les dispensateurs de formation

L'édition 2009-2010 du répertoire ARES recense plus de 660 dispensateurs de formation continue, publics et privés, déclarés à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Poitou-Charentes, ainsi que les centres de formation d'apprentis.

Ce répertoire s'adresse :

- aux entreprises, aux institutions publiques ou privées, aux prescripteurs de formation ;
- aux relais professionnels chargés de l'accueil, de l'information ou de l'orientation des personnes à la recherche d'une formation ;
- aux personnes qui cherchent à entreprendre une formation à titre individuel.



Il contient **le potentiel de formation professionnelle** existant dans notre région pour toute personne (jeune ou adulte) sortie du système scolaire :

- formations diplômantes et qualifiantes, à temps plein, sous forme de cycles ou individualisées;
- formations par alternance;
- formations inter-entreprises, intra-entreprises et individualisées;
- formations mises en place dans le cadre des différents dispositifs d'insertion vers l'emploi (jeunes et adultes).

L'indexation est réalisée par domaine de formation, diplôme, niveau de qualification, afin de faciliter les recherches.

Il est disponible sur simple demande accompagnée de son règlement, au prix de 30 euros, port compris, net de toutes taxes.

**Un bon de commande est disponible sur le site www.arftlv.org
Pour toute information, appelez au 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn)**