

Dossier : l'industrie en Poitou-Charentes

Formation

Politique culturelle
et enseignement artistique

Droits et Parcours

Trajectoires
au féminin

Territoires

Les orientations régionales
pour 2010

**La VAE, côté jury
BTP, une école pour dirigeants**

LA FORMATION DOIT ÊTRE PROSPECTIVE

Accompagner la croissance des entreprises est un des objectifs majeurs des pouvoirs publics. La Région, dans son bilan annuel, rend compte de ses actions dans ce domaine.

Le développement des Ressources Humaines est un des axes essentiels et, permettre à chacun d'acquérir un niveau supérieur de qualification, valider les acquis, développer la connaissance linguistique en multipliant les possibilités de mobilité, permettre aux jeunes diplômés de trouver une insertion en Région, ou accompagner les créateurs d'entreprise, sont autant d'actions qui contribuent au développement économique.

Il faut aussi garder, toujours, un temps d'avance et la formation doit être prospective. C'est pourquoi, la Région a lancé les travaux du futur Contrat de Plan Régional de Développement des Formations avec la Commission 1 du CCREFP sur la thématique du développement durable.

En effet, cette notion déjà porteuse de création d'emplois va conduire à des évolutions fortes des métiers et des organisations de travail. Il faudra, et c'est la conclusion de toutes les études nationales, engager rapidement des formations de formateurs et faire bouger les référentiels pour répondre aux nouveaux enjeux. Evolution ou révolution, les avis sont partagés. En tout état de cause, il est de la responsabilité des acteurs de la Formation de s'y préparer.

Les travaux vont être menés cette année avec tous les acteurs concernés, en particulier avec les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, des chambres consulaires et du CESR au sein du nouveau CCREFP et avec l'appui de l'ARFTLV, pour proposer rapidement une nouvelle version du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.

*La vice-Présidente
du Conseil régional*



3 ACTUALITÉS

Création de la DIRECCTE
Retour sur le séminaire régional développement durable.
Le forum régional formation.



6 BRÈVES

DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

6 CHEFS D'ENTREPRISE AU FÉMININ

Motivations et projets des fondatrices de l'association rochelaise « Trajectoires d'entreprise au féminin »

7 DIRIGEANT D'UNE ENTREPRISE : UN MÉTIER À PART ENTIÈRE

Une semaine par mois, Ludovic Gilbert, dirigeant d'une entreprise, suit une formation « entrepreneur du bâtiment » dans les locaux de la FFB 79

8 UNE RECONVERSION MILITAIRE PRESQUE ORDINAIRE

Chaque année, l'armée organise le retour à la vie civile de plus de 30000 militaires. Loïc Magnier prépare dans cet objectif un CAP « Petite enfance » dans une MFR

ENTREPRISES ET TERRITOIRES

9 DÉVELOPPER LA REPRISE DES ENTREPRISES ARTISANALES

Le dispositif « Ecole des repreneurs » proposé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat répond à une grande diversité de situations et de publics

10 DOSSIER : L'INDUSTRIE EN POITOU-CHARENTES, UN PAYSAGE CONTRASTÉ

- Poitou-Charentes, une région industrielle
- Première place à l'agroalimentaire
- Métallurgie, moins d'emplois, plus de qualifications
- Innovation, l'apport du CRITT Matériaux



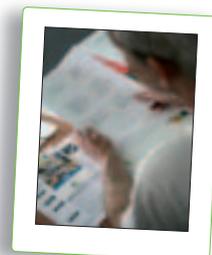
SYSTÈME EMPLOI FORMATION

16 STRUCTURER LA POLITIQUE CULTURELLE RÉGIONALE

Le premier schéma régional des formations artistiques et culturelles entend faciliter l'accès de tous à une pratique culturelle

17 LA VAE, CÔTÉ JURY

Dans une démarche de VAE, l'étape du jury est essentielle. Pour l'animer, il faut un président, des formateurs et des professionnels



18 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES POUR 2010

20 LES PAGES OREF

- Les centres d'appels
- Métiers et qualifications dans les industries de process

22 PAROLES D'EXPERT

Michel Adam, réseau Intelligence de la Complexité.

23 LA PAGE ARF

Mieux connaître les services à la personne

Fiches techniques :

- Le contrat unique d'insertion : CAE et CIE - A 1.0
- Le droit individuel à la formation (DIF) - E 1.2
- La période de professionnalisation - E 1.4
- Aides à l'embauche dans les entreprises et les associations - tableau T1

Création de la DIRECCTE

Avec la publication au JO de la nomination de Patrick MENARD comme directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à compter du 15 février 2010, la DIRECCTE Poitou-Charentes est officiellement créée.

Elle remplace la DRTEFP, la direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DRCCRF), la direction régionale du commerce extérieur (DRCE), la délégation régionale au tourisme (DRT), la délégation régionale au commerce et à l'artisanat (DRCA) et le service du développement et de l'action économique de la DRIRE. L'autre partie de la

DRIRE et intégrée à la future nouvelle Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) avec la direction régionale de l'équipement (DRE) et de la direction régionale de l'environnement (DIREN).

La DIRECCTE est placée sous l'autorité du préfet de région, avec un pôle « politique du travail », chargé des

actions d'inspection de la législation du travail, un pôle « entreprises, emploi et économie » (dit Pôle 3E), chargé des actions de développement des entreprises et de l'emploi, et un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie ». La DIRECCTE comprend également des "Unités territoriales" qui remplacent les DDTEFP.

Forum régional de la formation

Le 5^e forum régional de la formation, organisé par la Région Poitou-Charentes, s'est déroulé sous le signe du travail et de ses évolutions. Alors que la crise se fait toujours durement sentir, provoquant une baisse d'activité dans les entreprises et une hausse importante du chômage, le stress et la souffrance au travail augmentent. La Région mobilise l'ensemble de ses dispositifs, et a signé une charte d'engagement contre la crise avec l'Etat et les partenaires sociaux, pour être en capacité de proposer rapidement des solutions de formation aux entreprises en difficulté.

Plusieurs intervenants ont insisté sur le caractère peu ordinaire d'une période d'incertitude dont un des principaux effets est la perte de confiance entre acteurs de l'économie. D'où la nécessité de réorganiser un système qui devra se trouver un nouvel équilibre. Point positif, des esquisses de réponses se dégagent, basées sur l'innovation technologique et le développement de marchés émergents. L'élévation des compétences s'avère plus essentielle que jamais, particulièrement chez les dirigeants qui doivent, pour Daniel Cholley, consultant en dialogue social, donner la priorité à un « management ouvert » reposant sur une véritable communication sociale permettant aux salariés de participer pleinement à l'activité de leur entreprise.

Dans la même logique, la formation ne peut pas être seulement une réponse à des situations ponctuelles, mais le droit à la formation régulière doit déboucher sur une vé-

ritable sécurisation des parcours. Des outils comme les entretiens individuels, les fiches de postes, sont trop souvent vécus comme des formalités. Alors qu'ils devraient être, entre autres, les piliers d'une réelle évolution des comportements managériaux.

Pour François Guérin, de l'Institut du temps géré, le travail reste une valeur forte, mais qui se trouve en décalage par rapport à ce qui est vécu et déclaré par les salariés. Car les grilles d'évaluation peinent à rendre compte de la réalité du travail effectivement réalisé. La mobilité et la capacité de changement attendues des salariés doivent avant tout être socialement acceptable.

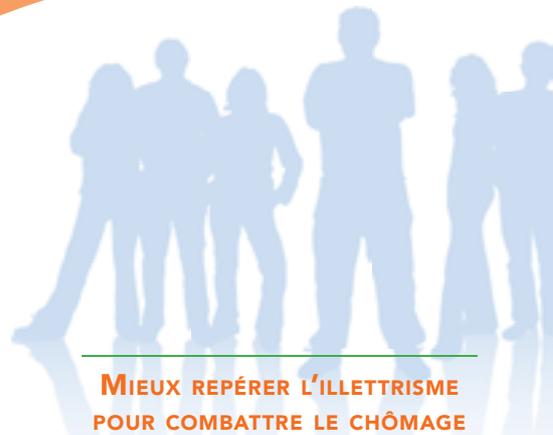


Rendre le travail plus humain est possible, mais ne peut pas être une affaire de méthodes pures selon Michel Adam, du réseau Intelligence de la Complexité, qui insiste sur la confusion trop souvent faite entre emploi et travail, confusion qui empêche de trouver des solutions innovantes. Salariés et employeurs se trouveront toujours dans des positions opposées, l'enjeu consistant à trouver des compromis intelligents et une

véritable coopération. Les groupements d'employeurs et l'économie sociale proposent des expériences intéressantes, tout en affirmant l'importance de la « biodiversité des modèles » pour garantir la solidité du tissu économique.

Les témoignages de plusieurs entreprises (SAGEM, Lippi, Advanced Comfort Systems) ont permis de présenter le concept et les avantages de l'« entreprise apprenante », ainsi que les bénéfices recueillis par les organisations grâce à la formation continue des personnels en termes de production mais également dans l'amélioration des relations et des pratiques managériales.

Améliorer la confiance dans les entreprises est un processus efficace, mais long à mettre en place, à l'opposé des méthodes habituelles de contrôles-sanctions. Olivier Bouba-Olga, chercheur à l'université de Poitiers, estime qu'il existe un problème de formation au management et plus largement un déficit « d'innovation organisationnelle ». Et pourtant des réponses territoriales sont envisageables. Encore faut-il pouvoir s'extraire des logiques verticales et de cloisonnement qui bloquent ces évolutions. Les organismes de formation sont amenés eux aussi à s'adapter pour mieux répondre aux besoins des publics, en particulier avec le service public régional de la formation mis en place par la Région. Daniel Opic, vice-président du conseil régional, ne rappelait-il pas que l'innovation était une désobéissance réussie ?



CRÉATION D'UN ÉCO-PÔLE INDUSTRIEL EN POITOU-CHARENTES

Afin d'accompagner et d'amplifier le développement des éco-industries en Poitou-Charentes, la Région a engagé la création, sur le site industriel de New Fabris, de «La Nouvelle Fabrique Ecologique». Cet éco-pôle industriel aura plusieurs fonctions :

- actions de démonstration sur les énergies renouvelables et la maîtrise de l'énergie, avec notamment la couverture des toitures en panneaux solaires ;
- actions de formation destinées aux nouveaux métiers de la croissance

verte, avec un volet de formation des salariés, mais également la formation de formateurs pour répondre aux besoins ;

- actions de soutien à de nouvelles activités industrielles, en permettant l'accueil d'entreprises en développement.

La formation aura une place importante dans ce projet, au regard des besoins nouveaux qui apparaissent, liés à de nouveaux métiers ou à de nouvelles pratiques.

Le conseil régional a adopté le lancement d'un plan spécifique de 500 formations nouvelles dans ces domaines.

MIEUX REPÉRER L'ILLETTRISME POUR COMBATTRE LE CHÔMAGE

Selon l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme, 15 % des chômeurs seraient en situation d'illettrisme, soit 300 000 personnes. Suite à un accord-cadre au profit des publics accueillis par Pôle emploi, les 49 000 conseillers disposeront prochainement d'un «kit pédagogique» conçu par l'ANLCI pour apprendre à détecter ces situations parmi les demandeurs d'emploi. En complément, les agents vont être formés pour connaître l'ensemble des outils disponibles. Enfin, l'État va financer 20 000 formations aux compétences clés, dont au moins 8 000 pour des demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme.

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE RÉGIONAL DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Le séminaire organisé par le Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnelle (CCREFP) le 4 février dernier a réuni des spécialistes de l'environnement ainsi que des représentants du monde de la formation et de l'entreprise. De la construction d'une offre de formation à la mise en place de certification environnementale, chacun s'est exprimé sur son domaine d'intervention.

Afin de prendre en compte les enjeux environnementaux, économiques et sociaux, est apparue la nécessité de travailler de façon transversale au niveau de l'entreprise en interne (sensibilisation du personnel, management, politique d'achats...) comme à l'externe avec ses partenaires (fournisseurs, donneurs d'ordre, organismes de formation et de recherche...).

La Région a invité les participants à poursuivre ces échanges avec la mise en place de conférences thématiques. Parmi les sujets à aborder, figurent prioritairement la formation des formateurs, la connaissance des normes et les rénovations de diplômes.

Retrouvez sur notre site www.arftlv.org les documents présentés lors de ce séminaire.



L'ÉTAT VEUT AMPLIFIER LA MISE EN OEUVRE DU CIVIS POUR LES JEUNES

Le rôle pivot des Missions locales a été réaffirmé dans le plan Agir pour la jeunesse du 29 septembre 2009, avec en particulier des moyens supplémentaires pour l'accompagnement des jeunes en Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale et la prochaine revalorisation par décret des plafonds de l'allocation CIVIS. En 2010, les outils de la politique de l'emploi et de ce plan devront être plus largement mobilisés par les Missions locales (alternance, CUI, CAF...). Au plan national, 200 000 jeunes devront être accueillis et accompagnés en CIVIS, soit 40 000 bénéficiaires supplémentaires par rapport à l'an dernier. Les Missions locales devront convoquer dans les meilleurs délais les jeunes en CIVIS n'ayant eu aucune proposition concrète depuis 3 mois. L'objectif du gouvernement est que 40 % des bénéficiaires accèdent à un emploi durable, 20 % dans l'année. Par ailleurs, un objectif d'accès aux formations qualifiantes et, le cas échéant de retour en formation initiale, sera négocié avec chaque structure.

NOUVELLE DÉLÉGUÉE RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ

Monique Pizzini, nommée Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Poitou-Charentes a pris ses fonctions le 1er février. Dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, la DRDFE a intégré le Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR).

2010, ANNÉE EUROPÉENNE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

2010 a été proclamée « année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale », avec quatre objectifs :

- La reconnaissance du droit fondamental des personnes en situation de pauvreté, à vivre dans la dignité (assurer l'accès aux ressources et aux services sociaux, à la culture et aux loisirs),
- La promotion de la cohésion sociale, concrétisée notamment par des actions en faveur de l'égalité des chances, et du principe d'égalité devant l'éducation et la formation, notamment pour les personnes victimes de discrimination et les personnes souffrant de handicap,
- La participation de tous les acteurs publics ou privés dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,
- L'engagement et l'action politique des Etats membres de l'Union européenne.

En France, l'objectif est de réduire la pauvreté d'un tiers en cinq ans. Cette année doit permettre de renforcer la contribution française dans le champ social dans le cadre de la réflexion sur la stratégie UE 2020, pour faire de la cohésion sociale et de la lutte contre la pauvreté un pilier de la future stratégie de l'Union. Elle doit enfin être l'occasion de renforcer les échanges entre Etats membres sur la prise en charge des personnes sans-abri ou risquant de l'être. Autour de ces objectifs principaux, trois thèmes sont également développés : le renforcement des partenariats territoriaux entre l'ensemble des acteurs ; l'amélioration des parcours d'insertion ; le développement de l'accès aux droits et de la citoyenneté active.

ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS

Maintien des salariés seniors

La Fédération de la Formation Professionnelle et quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC) viennent de signer un accord relatif aux seniors au sein des organismes de formation de 50 à 300 salariés.



L'objectif est de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 55 ans de manière à ce qu'ils représentent au moins 9 % des effectifs de la branche. Pour cela, l'information sur la prévention des risques, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation dès 45 ans ainsi que le recours à la VAE sont largement encouragés.

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

Les premiers résultats de l'enquête de terrain sur l'évolution des métiers menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des organismes de formation privés et le Centre Inffo viennent de paraître. Parmi les six familles métiers répertoriées, les deux les plus impactées par les évolutions dans lesquels se meuvent les organismes de formation (recours aux appels d'offre, augmentation de la demande certifiante et diplômante), sont celles de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique.

CROISSANCE VERTE ET EMPLOI

La croissance verte représente un potentiel significatif de création d'emplois au cours de la prochaine décennie. Tel est le diagnostic du Conseil d'Orientation pour l'Emploi.

Toutes les filières s'accordent à dire que l'effort de formation à fournir est de grande ampleur. L'acquisition de compétences nouvelles sera nécessaire pour un nombre important de salariés ou de futurs salariés. A titre d'exemple, le comité de filière du bâtiment estime nécessaire d'intégrer en formation initiale 20.000 jeunes de plus par an. Le rapport du COE insiste sur la nécessité d'anticiper les besoins en conduisant des travaux prospectifs dans tous les observatoires des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles. Ces travaux doivent notamment permettre de déterminer les formations et d'anticiper les besoins en compétences mais aussi les nécessaires reconversions des salariés au regard de l'évolution des métiers.

A noter par ailleurs que Pôle emploi diffuse sur son site un accès aux offres d'emplois répertoriées parmi « les métiers de la croissance verte ». On y trouve des postes en lien direct avec l'environnement mais aussi des métiers qui font appel à ces compétences nouvelles dans des secteurs tels que le bâtiment, le transport ou l'industrie.



BTP : FORMATION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'avenant n°1 du 13 novembre 2008 à l'accord national professionnel qui porte sur la fonction de maître d'apprentissage dans le secteur du BTP vient d'être étendu. Les maîtres d'apprentissage du bâtiment disposeront d'une année, à partir de la signature du contrat d'apprentissage, pour suivre une formation et valider leurs compétences ou pour faire valider les compétences acquises par l'expérience, afin d'obtenir leur Titre de maître d'apprentissage confirmé (TMAC). Le délai d'une année est porté à deux ans, pour les maîtres d'apprentissage encadrant pour la première fois un jeune en contrat d'apprentissage. Le titre peut être obtenu par équivalence.

Chefs d'entreprise au féminin

Au regard de leurs parcours et à l'écoute des femmes désirant à leur tour devenir chef d'entreprise, les onze fondatrices de l'association rochelaise « Trajectoires d'entreprise au féminin » mettent en place différentes modalités d'échange et d'entraide. Elles contribuent ainsi au développement de la présence des femmes dans les instances décisionnelles.

Parce qu'elles auraient apprécié être davantage entourées au moment de la création de leur entreprise, mais aussi pour la simple raison qu'elles ressentent le besoin d'échanger sur leurs activités, onze femmes chefs d'entreprise viennent de créer l'association « Trajectoires d'entreprise au féminin ».

Aucune amertume dans leur propos à l'encontre de leurs homologues de la gente masculine.

Elles les invitent d'ailleurs à rejoindre l'association en tant que « bienfaiteurs ». Juste l'envie de partager leurs expériences, de constituer un réseau d'entraide entre personnes qui demeurent confrontées aux mêmes réalités lorsqu'elles quittent le monde du salariat.

Tout particulièrement, au démarrage de leur projet, l'incontournable question posée par leur entourage : « Mais comment vas-tu réussir à concilier ta vie familiale et professionnelle ? ».

Aujourd'hui, elles se considèrent avec satisfaction comme « des femmes chefs d'entreprise » et non des « chefs d'entreprise femmes ».

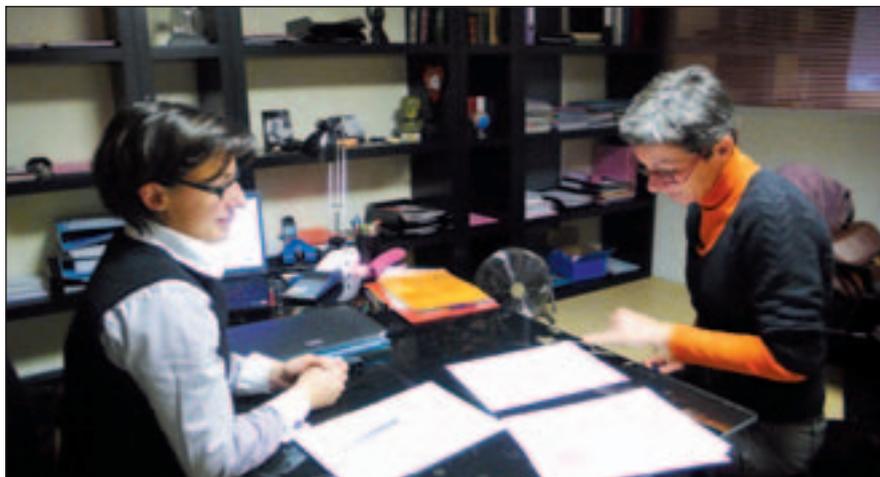
Nuance qu'elles illustrent aussi par le fait d'avoir créé leur société par passion, souvent par concours de circonstances, mais en aucun cas dans le but d'accéder à une position sociale.

Elles veulent échanger sur leurs pratiques et donner l'envie à d'autres femmes de suivre leur exemple.

Se baser sur du vécu

Sophie Gauvreau, actuelle présidente de cette association nouvellement constituée, a envisagé de créer sa société pour pérenniser l'outil développé au sein de la société informatique qui l'employait jusqu'à ce qu'elle dépose le bilan.

Elle a alors entamé de nombreuses démarches, bénéficié d'une formation



Carole Couturier, trésorière et Sophie Gauvreau, présidente de "Trajectoires d'entreprise au féminin"

sur la création d'entreprise, étudié les statuts, suivi des cours de gestion, soutenu son projet auprès des banques. « A ce moment là, je me sentais seule au monde. Je manquais cruellement d'informations. J'étais consciente que je dépensais beaucoup d'énergie pour rien. J'ai traversé des périodes de doutes.

Ma passion du métier, ma motivation et ma persévérance ont fini par porter leurs fruits. Mais ma démarche aurait pu être vaine.

« Je me suis rendue compte à quel point le parcours de la création d'entreprise était complexe. Eviter que certains projets ne restent au stade de l'idée est effectivement la base de mon engagement dans cette association.

Sans se substituer aux structures qui accompagnent les créateurs d'entreprise, nous allons permettre de développer des passerelles.

Par expérience, je sais qu'il est important de se constituer le plus tôt possible un réseau de personnes ressources.

D'où la mise en place d'un système de parrainage de créatrices d'entreprise ». Cette association créée à l'initiative de Madeleine Ranger, vice-présidente de la CCI de La Rochelle ne manque pas de projets (sessions de formation, réunions d'information) et de bonnes volontés. »

Echanger et exercer à « leur façon »

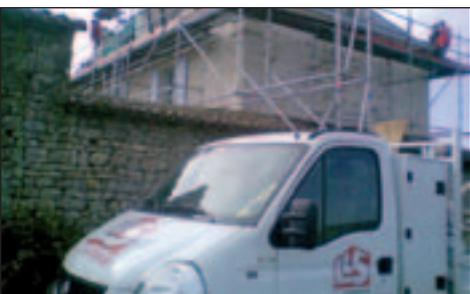
A ses côtés, Carole Couturier est trésorière de l'association. Expert comptable, elle a créé son cabinet en apportant une note personnelle de conseil et de soutien. « Une fois l'étape de la création franchie, il ne faut pas pour autant s'isoler et s'oublier soi-même. Comme mes clients, j'ai parfois besoin d'être conseillée, confortée dans mes choix. C'est la raison pour laquelle je participe à différents clubs d'entreprise : Centre Jeunes Dirigeants, Jeune Chambre Economique... Mais ce que j'apprécie au sein de « Trajectoires d'entreprise au féminin », c'est effectivement de partager des points de vue avec d'autres femmes. Je sais par expérience que sur un même dossier, un homme n'a pas le même regard. Il est plus factuel. Pour arriver à un même résultat, une femme a toujours tendance à prendre plus de paramètres en considération. Je pense aussi que les femmes ont besoin d'un côté relationnel plus fort. Or devenue chef d'entreprise, il leur est difficile de s'épancher sur les difficultés passagères de l'entreprise auprès de leurs salariés. Tisser des liens à l'extérieur me paraît être une saine démarche. Cela demande d'y consacrer du temps, mais les retours s'avèrent très formateurs. »

Contact :
trajectoires.entrepriseaufeminin@yahoo.fr

Dirigeant d'une entreprise : un métier à part entière

L'école supérieure des jeunes dirigeants créée par la Fédération Française du Bâtiment prépare en dix-huit mois des professionnels à la fonction de dirigeant d'entreprise. Si cette formation répond aux besoins de futurs chefs d'entreprise, elle apporte aussi des réponses très concrètes aux dirigeants déjà en exercice.

Essayer d'être le meilleur employeur possible. Voilà ce qui justifie la décision de ce chef d'entreprise de consacrer une semaine par mois à sa formation « entrepreneur du bâtiment ». Sur un total de quatorze stagiaires, Ludovic Gibert est en fait le seul à occuper un poste de dirigeant. A Niort, les autres professionnels de sa promotion sont épouses, fils d'entrepreneur, ou salariés. La reprise d'une entreprise ciblée est pour eux un projet réel qui devrait se concrétiser dans un laps de temps allant, selon les cas, de dix-huit mois (le temps de terminer la formation) à cinq ans.



"Il est essentiel de faire évoluer durablement mon entreprise".

« Nous sommes donc dans une configuration différente. Durant toute la formation, les autres élèves de la promotion vont devoir se projeter et imaginer l'évolution de leur future entreprise. Il s'agit pour eux de les préparer à la reprise. Quant à moi, il me sera possible de mettre directement en pratique ce que j'approfondis en cours. Mais globalement, quelle que soit l'expérience acquise jusqu'à ce jour, notre point commun est de suivre un contenu qui répond à des attentes très concrètes ».

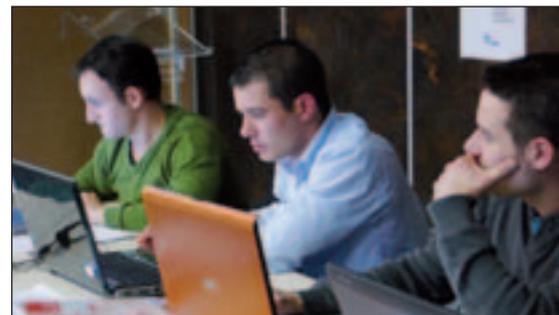
« Jusqu'à présent, je n'avais pas vraiment le goût des études. Plus jeune, mon ambition était de travailler et de gagner ma vie. C'est ce qui s'est produit. Dans un premier temps en exerçant le métier lié

à mon apprentissage, celui de serveur. Plus tard, épaulé par mon frère qui avait lui une expérience significative dans le secteur du bâtiment, je suis devenu « co-gérant » d'une entreprise spécialisée en travaux de toiture, zinguerie et toiture. Il va sans dire que j'ai surtout appris sur le terrain... même si j'ai suivi des modules courts proposés notamment par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat. Lorsque j'ai eu connaissance de la possibilité de suivre sur le site de Niort une formation « entrepreneur du bâtiment » de niveau « bac + 2 » conçue par la Fédération Française du Bâtiment, je n'ai pas hésité à déposer ma candidature ».

Faire évoluer l'entreprise

« Après cinq années d'activité, j'ai donc pris, en concertation avec mon co-gérant, la décision de me perfectionner afin de faire évoluer durablement mon entreprise. Tous les modules liés à la gestion des ressources humaines m'attirent tout particulièrement. Nous instaurons progressivement plus d'espace de dialogue avec les salariés afin de les informer de nos différents projets et d'être davantage à leur écoute. Nous avons également mis en place des entretiens de cadrage. Des premiers changements au sein de notre entreprise sont donc déjà perceptibles.

Notre société, « LLS couverture », emploie désormais douze salariés : secrétaire, couvreur, métreur... Elle en comptait un tiers au moment de sa création. Arrivé à un tel effectif, manager une entreprise ne s'improvise plus. Cela demande de solides connaissances dans nos cœurs de métiers, mais aussi en droit du travail, gestion... Une partie de ma soutenance portera d'ailleurs sur l'évolution de l'entreprise dans les cinq ans à venir. M'affirmer dans mon rôle de dirigeant, comprendre le fonctionnement d'une



Ludovic Gibert, chef d'entreprise en formation dans les locaux de la FFB à Niort.

entreprise de BTP à tous ses niveaux (exploitation, trésorerie et chantier), connaître les bases de la comptabilité, comprendre les règles fiscales... seront autant de paramètres abordés en cours à prendre en compte. »

Se constituer un réseau

La formation insiste beaucoup sur les travaux de groupe et les travaux collectifs. Comme les autres participants, Ludovic aura aussi l'occasion de mener des projets en dehors de son cadre de travail. Il le fera en lien avec une entreprise d'insertion afin de mettre son savoir-faire au service d'un projet caritatif. Il réalisera par ailleurs un stage dans une entreprise du bâtiment autre que la sienne. Seront une nouvelle fois approfondies les méthodes proposées dans les enseignements et formalisées par écrit ces différentes expériences.

Dix-huit semaines de cours passées ensemble devraient aussi contribuer à créer durablement des liens entre les stagiaires. Dans quelques mois, comme Ludovic Gibert, ils seront à leur tour dirigeants. Tendre à rompre l'isolement des chefs d'entreprise en leur donnant pour habitude d'échanger est aussi l'un des objectifs de cette formation mise en place par la fédération.

Une reconversion militaire presque ordinaire

Chaque année, l'armée organise le retour vers l'emploi dans la vie civile de nombreux militaires. Si ces derniers ne disposent pas de compétences directement transférables ou souhaitent changer de métier, ils peuvent bénéficier d'une formation. Rien d'étonnant donc à ce qu'un organisme de formation comme CFP La Rochelle-Beaulieu compte parmi ses stagiaires en formation continue, Loïc Magnier, militaire en reconversion. Rien, sauf peut-être le fait qu'il se dirige vers les métiers de la petite enfance.

À la même période l'an passé, le major Loïc Magnier venait d'être muté de St Agnant, où il contribuait à la préparation de plus de quatre mille repas par jour, à Metz. En septembre prochain, il prendra un tout autre engagement : accueillir à son domicile des enfants en bas âge.

Il s'agit pour lui d'une étape importante dans le commencement d'une vie professionnelle consacrée à la petite enfance. Afin de se préparer à ses nouvelles responsabilités, il enchaîne des périodes de formation. Celles qui l'ont mené à son agrément « assistant maternel », à l'obtention de son BAFA et actuellement dans le cadre d'une reconversion militaire, à la préparation en alternance de son CAP « Petite enfance ».

Un environnement propice au changement

Il se décide à prendre un grand virage dans un contexte malgré tout favorable au changement. « Tout d'abord, se reconvertir lorsque l'on est militaire, c'est très courant. Compte tenu de nos carrières souvent courtes, notre administration nous y encourage fortement. Avec suffisamment d'anticipation, nous pouvons accéder à de nombreuses prestations : bilan professionnel, accompagnement vers l'emploi, et dans certains cas (comme le mien), participation financière du Ministère de la Défense au coût de la formation.

Aujourd'hui, après trente ans d'exercice, mon « bout de retraite » aidant, toutes les conditions sont réunies pour que je franchisse le cap. Jusqu'à présent, je me trouvais dans un confort moral et financier qui ne m'incitait pas à changer. Ce virement de situation arrive aussi à un moment où je venais

être muté. Alors, j'ai privilégié en quelque sorte la mobilité professionnelle à la mobilité géographique. A cinquante ans, c'était aussi le moment de concrétiser un projet en sommeil... ».



Promotion CAP « Petite enfance » au Centre de formation et de promotion des Maisons Familiales Rurales (MFR). Point d'étape sur les stages.

Une seconde carrière évolutive

Sur son temps libre, il venait régulièrement à la base aérienne se consacrer à l'animation de clubs pour enfants, à l'encadrement de colonies de vacances. Rien de très étonnant donc à ce que son projet de reconversion professionnelle le mène à une activité au profit des enfants.

« Aujourd'hui, je mets un point d'honneur à réaliser un travail de qualité de manière à faire tomber quelques préjugés... Si les hommes sont très peu représentés, je suis persuadé que le secteur de la petite enfance offre de bonnes perspectives d'avenir. Le fait de me voir confier des enfants dans le cadre de mon agrément constitue une étape essentielle : celle d'une relation de confiance avec les parents. »

Lorsqu'il sera titulaire de son « CAP petite enfance », il pourra proposer ses services auprès de structures d'accueil. Son expérience à la crèche de Fouras « l'Îlot Z'enfants » réalisée au cours de sa formation lui apporte déjà satisfaction.

« Mais à plus long terme, j'aimerais occuper une fonction d'encadrement dans une structure dédiée à l'accueil et l'animation auprès des jeunes. Cela valoriserait mon expérience de gestion d'une équipe acquise tout au long de ma carrière militaire et ma connaissance du secteur de l'enfance. Mais je dois d'ici là me diriger vers une formation d'« éducateur jeune enfant ». Ce serait un nouveau défi à relever. »



Agences reconversion de la défense

Les armées ont la particularité de disposer d'un personnel dont la moyenne d'âge est de trente-trois ans. La reconversion constitue donc un axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère de la Défense et un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. Ainsi, chaque année, l'armée organise le retour à la vie civile de plus de 30 000 militaires. Afin d'offrir à ceux qui s'engagent la perspective d'une deuxième carrière civile, une structure unique de reconversion « l'agence de reconversion de la défense » est mise en place. Nommée aussi « Défense Mobilité », sa première mission est d'accompagner individuellement les militaires, leurs conjoints, ainsi que les personnels civils du ministère de la Défense dans leur démarche de mobilité professionnelle externe (départ volontaire, fin de contrat, limite d'âge...). Sa seconde est de proposer aux entreprises partenaires un conseil en recrutement.

www.reconversion.terre.defense.gouv.fr

Développer la reprise des entreprises artisanales

Accompagner des artisans à la reprise d'entreprise, cela fait partie des services rendus par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat depuis de nombreuses années. La nouveauté réside dans la mise en place de « l'Ecole des repreneurs ». Pour s'adapter à la demande et élargir le public potentiel, ce dispositif propose un parcours qui allie accompagnement individuel et formation à la carte. Explications de Philippe Mesnard, chargé de développement économique à la CMA 16.

Après une première année d'expérimentation, le dispositif « Ecole des repreneurs », mis en place par la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Poitou-Charentes dans le cadre d'un EDEC et avec l'appui du Fonds Social Européen va concerner de plus en plus de personnes. Les candidats à la reprise d'entreprise artisanale, quel que soit leur profil, se voient désormais proposer un programme à la carte.

Détecter et former de nouveaux repreneurs

A partir d'un entretien de diagnostic individuel réalisé par un conseiller, l'« Ecole des repreneurs » propose un parcours spécifique alternant périodes de formation et mise en situation réelle. Si neuf étapes distinctes sont prévues, aucun porteur de projet ne suit la totalité. Le parcours conseillé varie en fonction des attentes, des connaissances initiales, et de toute évidence, du projet du candidat.

Dans chaque département, le « module repreneur » a par exemple déjà regroupé plusieurs personnes. Point d'étape quasi incontournable du dispositif, il aborde en une semaine la définition du profil du repreneur et celui de l'entreprise à reprendre, l'utilité d'un plan de reprise, le positionnement en lien avec un projet professionnel précis...

Ce qui fait que « l'Ecole des repreneurs » répond à une grande diversité de situations et de publics. Sont potentiellement concernés les artisans ayant déjà une expérience de direction qui envisagent un changement, les artisans salariés dans l'expectative de créer ou reprendre une entreprise, mais aussi, des étudiants, des salariés, des demandeurs d'emploi qui envisagent de

« monter leur affaire ». « Nous recevons de plus en plus de candidats qualifiés dans les domaines de la gestion, du commercial. Nombreux ne détiennent pas la connaissance technique du métier » commente Philippe Mesnard, intervenant sur ce dispositif à la CMA d'Angoulême. « Pour vous donner une idée, un tiers des participants au précédent « module repreneur » ne viennent pas du secteur de l'artisanat. L'un d'entre eux, titulaire d'un



baccalauréat professionnel agricole projette de reprendre la direction d'une pizzeria. Une autre personne, après dix années de salariat dans le secteur pharmaceutique, a décidé de tourner la page. Elle met tout en œuvre afin d'occuper dans les prochains mois la fonction de chef pâtissier. La prochaine étape se traduit par un retour en formation nécessaire à l'apprentissage de ce métier. Elle reviendra ultérieurement dans ce dispositif, une fois le CAP obtenu. Ce qui relève de formation qualifiante liée à l'apprentissage d'un métier ou d'une spécialisation se déroule dans les établissements de formation, notamment au sein des campus des métiers. Les CMA interviennent sur tout ce qui tourne autour de la reprise d'entreprise et la mise en relation avec les entreprises cédantes. »

Favoriser la transmission et l'accompagnement

Diversifier et augmenter le nombre de candidats potentiels devrait aussi rassurer les chefs d'entreprise en quête de repreneurs.

Car ce dispositif régional est aussi une réponse au nombre insuffisant de repreneurs qualifiés. De plus, entre créer et reprendre une entreprise, la préférence revient à la création. En Charente, la CMA compte une reprise pour cinq créations. Pourtant, de nombreux indicateurs montrent que les entreprises qui ont déjà une clientèle, des outils de travail, une organisation ont plus de chances que les autres de s'en sortir (92% d'entreprises reprises en 2005 toujours actives en 2009, contre 70% sur la même base pour les créations.)

Par ailleurs, les conseillers des quatre Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Poitou-Charentes savent aussi que la reprise d'entreprise nécessite une adaptation rapide au contexte, aussi bien avec les salariés, les fournisseurs... et la recherche d'une affaire en adéquation avec le projet de la personne. A différents niveaux, la mise en relation cédants identifiés/repreneur fait donc partie intégrante de l'accompagnement proposé par toutes les CMA au sein de l'Ecole des repreneurs. Bien au-delà de l'obtention de listes des entreprises à reprendre, des périodes en immersion au sein de l'entreprise convoitée, suivies d'actions de tutorat cédant/repreneur viennent progressivement compléter le parcours.

Un paysage industriel contrasté en Poitou-Charentes

Si le Poitou-Charentes est réputé pour son patrimoine historique, son offre touristique et ses productions agricoles, force est de constater que son industrie est moins connue. Pourtant c'est un secteur bien présent dans notre région, dans des proportions équivalentes à la moyenne nationale, que ce soit en termes de valeur ajoutée ou de nombre d'emplois salariés.

Comme l'ont démontré les ateliers réunis récemment dans le cadre des Etats Généraux de l'industrie, c'est plutôt dans son organisation que l'industrie poitou-charentaise présente un profil particulier. Constituée très majoritairement de petites et moyennes entreprises, avec un taux d'encadrement assez faible, elle développe surtout une activité de sous-traitance dépendant de donneurs d'ordre extérieurs à la région. Le grand nombre de petites unités de production, réparties sur tout le territoire, lui permet tout de même de conserver une certaine autonomie, compte tenu du fait que les grands groupes ne cherchent qu'assez peu à s'en porter acquéreurs.

Il existe cependant quelques secteurs forts, au premier rang desquels, sans véritablement de surprise, l'industrie agro-alimentaire pour près de 20% des effectifs salariés. Viennent ensuite les équipements mécaniques (11%) et les industries du bois et du papier (9%). Les secteurs qui ont le plus perdu d'emplois souffrent surtout de la concurrence de pays à bas coût de main-d'œuvre, qui a provoqué ces dernières années nombre de fermetures d'établissements et de délocalisations.

Ces évolutions rendent indispensables les développements que les pouvoirs publics soutiennent aujourd'hui, en matière d'innovation, ainsi que d'incitation à l'exportation. Pour ce qui concerne la recherche développement et les transferts de technologies des laboratoires vers les entreprises,

l'Etat et la Région poussent ces dernières à se rapprocher de structures adaptées, comme les Centres Régionaux d'innovation et de Transfert de Technologies (CRITT). Ils s'efforcent également de promouvoir toutes les mesures d'aide à la recherche soit directement aux laboratoires : 120 chercheurs sont ainsi salariés chaque année soit directement comme le crédit d'impôt et le statut de jeune entreprise innovante, de manière à ce que le Poitou-Charentes améliore ses performances dans ce domaine.

En matière d'exportation, elle n'occupe que le 19^e rang des régions. C'est pourquoi les services publics, ainsi que les chambres consulaires, se mobilisent pour faire connaître les aides, téléprocédures et mesures fiscales à disposition des entreprises, qu'ils conseillent par ailleurs pour leur développement à l'international.

Parallèlement, la Région s'est donnée pour priorité de faciliter l'émergence de nouvelles activités et l'installation d'entreprises de nouvelle génération. Au travers du concept de « croissance verte » et de leviers comme le Pôle Eco-Industries, elle privilégie le principe de conversion écologique de l'économie, et le soutien à l'innovation et aux secteurs d'avenir que sont les énergies renouvelables, les véhicules électriques, ou encore l'éco-habitat et l'agriculture biologique. Certaines entreprises se sont déjà converties à cette démarche qui présente des perspectives d'emploi importantes tout en répondant aux nouvelles attentes des habitants. Tout cela ne pourra se faire que par une amélioration de l'accès des salariés à la formation, à la sécurisation de leur parcours professionnels, surtout pour les moins qualifiés d'entre eux.



Poitou-Charentes, une région industrielle

L'industrie en Poitou-Charentes représente 15% de la valeur ajoutée régionale et un peu moins de 18% des emplois salariés. Ces deux indicateurs la situent dans la moyenne nationale. Pour le reste, elle est marquée par un réseau constitué de PME de production, essentiellement sous-traitantes.

Avec près de 103 000 salariés, l'industrie en Poitou-Charentes est un secteur qui compte, contrairement à une idée trop souvent répandue. Ses effectifs ont évolué à la baisse depuis une dizaine d'années, mais à un niveau moindre que la moyenne nationale (-6,7% contre -8,9%). Les secteurs les plus présents sont les industries agricoles et alimentaires (IAA, 18 % des salariés de l'industrie en région), celles des équipements mécaniques (11%) et les industries du bois et du papier (9%). À eux seuls, ces trois secteurs rassemblent donc 38% de l'emploi salarié industriel régional. Les secteurs suivants sont la métallurgie et transformation des métaux (8%) ainsi que l'industrie automobile (7%).

L'industrie picto-charentaise est avant tout une industrie de main-d'œuvre et de sous-traitance, comme en témoigne son taux de cadres de 8%, à comparer à la moyenne française qui se situe à 14%. Si l'on considère le secteur des équipements électriques et électroniques, pourtant un de ceux où ce taux est le plus élevé, l'écart avec le niveau national s'établit à 18 points. A noter également que seulement 17,2 % des cadres sont des femmes contre 23,8 % au niveau national.

Constituée très majoritairement de petites et moyennes entreprises, elle offre un éventail d'activités assez diversifié, avec tout de même quelques spécificités comme la construction navale, aéronautique



et ferroviaire qui s'est particulièrement bien comportée ces dernières années grâce à l'essor de la construction de bateaux de plaisance (Dufour, Zodiac, Fontaine-Pajot...). On relève également la présence d'entreprises ancrées régionalement comme Heuliez, Leroy-Somer et celles liées au Cognac (Hennessy, Martell...), même si certains centres de décision sont maintenant situés en dehors de la région. De grandes entreprises nationales et internationales (Alstom, Rhodia, Actaris, Thalès, Saint-Gobain, Schneider) sont également présentes.

Compte tenu de sa structuration, le réseau industriel profite d'une relative autonomie et d'une certaine souplesse, bien que dépendant des commandes des gros donneurs d'ordres. D'ailleurs, la tendance de ces dernières années est plutôt orientée vers l'accroissement de la dépendance vis-à-vis des centres de décision hors région.

A l'instar de ses voisines, l'industrie du Poitou-Charentes est directement concernée par des évolutions liées à la mondialisation ou à la prise en compte de contraintes environnementales et énergétiques. Elles ont toutes des conséquences sur le niveau d'activité général, sur les effectifs et les besoins en emplois, ainsi que sur les compétences, dont certaines sont appelées à disparaître et d'autres à émerger progressivement.

Si quelques entreprises tirent leur épingle du jeu et profitent des possibilités offertes par des marchés extérieurs, la nature des PME régionales ne leur permet pas de se battre sur les coûts de production, en concurrence avec les pays à charges faibles. Elles peuvent en revanche se positionner sur des marchés « de niche », notamment pour des produits alimentaires et singuliers, qui profitent parfois d'une véritable réputation qui traverse les frontières, comme le Cognac. Ce sont plutôt les structures commerciales et logistiques qui font défaut, entravant les stratégies d'exportation.

Les évolutions technologiques se poursuivent, par exemple dans l'imprimerie, qui se voit contraintes de maintenir au niveau son parc de machines pour des raisons de compétitivité plus que pour répondre à une croissance des besoins en produits imprimés. Quant à la capacité d'innovation, enjeu d'avenir s'il en est, elle est limitée par la taille des entreprises et la spécialisation sectorielle. Les pistes d'action dans ce domaine, souhaitées et récemment réaffirmées par les acteurs régionaux, prévoient entre autres de faciliter les liens entre entreprises, structures de transfert et centres de recherche.



Première place à l'agroalimentaire

Avec plus du tiers des entreprises et du chiffre d'affaires industriel en Poitou-Charentes, le secteur agroalimentaire occupe une position prépondérante. Il a réussi, malgré la crise, à maintenir son activité en 2009. Pendant cette période, à l'inverse des autres industries, l'emploi y aurait même augmenté d'un peu plus de 1%. Le secteur est malgré tout confronté à un certain nombre de difficultés et de défis à venir.

Alors que les industries agroalimentaires représentent 2,8% de l'emploi en France, elles rassemblent 3,7% de l'emploi régional, soit près de 18 000 personnes, notamment pour la production de viande, de lait, de boissons. Plus de 2 000 entreprises sont réparties sur le territoire, dont les plus importantes sont Hennessy, Loeul-piriot, Gastronomes ou encore la Fromagerie Riblaire et Marie Surgelés.

Le secteur a été moins fortement touché par la crise que l'automobile ou les biens de consommation, au point de voir ses effectifs diminuer très faiblement de 2002 à 2007, alors que l'industrie picto-charentaise dans son ensemble perdait plus de 5% d'emplois dans la même période. Les petites entreprises misent quant à elles sur la qualité du service et la fidélisation de leur clientèle sur des produits spéciaux ou à forte identité régionale.

Un secteur vieillissant et peu qualifié

Les effectifs, constitués de deux tiers d'ouvriers, se maintiennent sur le moyen terme, mais le secteur est vieillissant. La part des jeunes recule et celle des seniors augmente, une évolution qui se poursuit malgré le fort turn-over constaté.

En revanche, le taux de renouvellement est le plus faible de l'industrie régionale, soit 19% contre 24%. Une des raisons de ces chiffres est sans doute à chercher dans le faible niveau de qualification de plus de 80% des actifs du secteur. Parmi eux, 27% ne sont titulaires d'aucun diplôme, et 45% d'un niveau CAP/BEP. Les difficultés de recrutement sont également liées à la pénibilité des conditions de travail et à la faiblesse des rémunérations.

Comme dans la plupart des autres secteurs, le nombre des postes faiblement qualifiés est pourtant amené à décroître, au profit de fonctions de niveau plus élevé. C'est la perspective qui se présente à l'horizon 2015. Les futurs besoins de qualifications sont notamment la conséquence des évolutions réglementaires, qui encadrent de plus en plus toutes les activités relatives à la production alimentaire.

sont plus qu'ailleurs confrontés à la nécessité de s'adapter aux changements de produits, de normes et de modes de production.

La taille limitée de la plupart des entreprises régionales ne leur permet pas toujours, à l'heure actuelle, de disposer des compétences qui les aideraient à accéder à des marchés encadrés par de multiples normes et référentiels.



Le poids des normes

Les impératifs de sécurité alimentaire, de traçabilité des produits, et plus généralement le respect des règles d'hygiène impliquent une élévation du niveau des exigences professionnelles et des savoirs mobilisés dans toute une palette de métiers. Cette évolution se fait au profit des emplois de gestionnaires de production, de contrôle qualité et de maintenance des équipements, spécialités plutôt « transverses ». Les professionnels

Par ailleurs, la filière est directement en prise avec les problèmes de la mondialisation et de la fluctuation hiérarchique des prix, avec des tendances qui peuvent s'inverser brutalement. Si l'innovation technologique reste une préoccupation, les entreprises ne la considèrent cependant pas comme prioritaire par rapport à la réponse qu'elles doivent apporter aux évolutions réglementaires. Quant au développement durable, elles y voient avant tout une source d'économies en énergie et dans le traitement des déchets. ♦

La métallurgie, entre difficultés de recrutement et hausse des qualifications

La métallurgie souffre d'un déficit d'image. C'est du moins l'avis de la plupart des professionnels qui associent les difficultés de recrutement constatées à un manque d'information sur les métiers. La réalité est plus complexe, pour un secteur diversifié dans lequel la problématique des emplois et des qualifications ne se pose pas partout dans les mêmes termes.

Depuis les années 80, le secteur de la métallurgie connaît une mutation progressive qui se traduit par des emplois moins nombreux, mais plus qualifiés. Et cette évolution va se poursuivre, voire s'amplifier. Il n'en sera pas moins confronté à des besoins de renouvellement de sa main-d'œuvre, en raison de l'ampleur des départs à la retraite. L'estimation du volume de postes à pourvoir et de leur répartition par niveaux de qualifications est très difficile, compte tenu de la diversité des facteurs qui entrent en jeu.

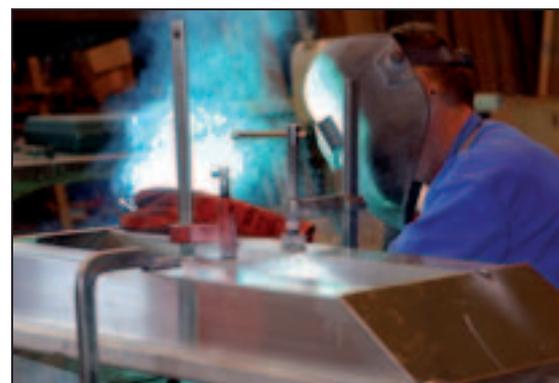
Cependant, on sait que les besoins de main-d'œuvre seront plus nombreux pour les ouvriers qualifiés et, dans une moindre mesure, pour les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres technique, catégories dans lesquelles les départs en retraite devraient rester supérieurs aux pertes d'emplois, quelles qu'en soient les causes. En revanche, les cessations d'activité dans la catégorie des ouvriers non qualifiés seront bien moins nombreuses que les destructions d'emplois, puisque les jeunes y sont plus présents.

La hausse du niveau concerne toutes les catégories d'emploi. Cette perspective résulte d'un double mouvement. D'une part l'impact des évolutions technologiques et organisationnelles. D'autre part, et surtout, l'élévation générale du niveau de diplôme de la population. Le problème pour les jeunes est que le niveau nécessaire pour entrer dans une catégorie d'emploi, la « norme de qualification », s'élève également. Surtout que les entreprises sont d'autant plus sélectives dans leur recrutement qu'elles disposent d'un « vivier » important de main d'œuvre qualifiée, dû notamment au fort taux de chômage des jeunes.

Ainsi les postes dits « non qualifiés » sont majoritairement occupés par des ouvriers de moins de 30 ans titulaires d'un diplôme de niveau V voire IV (CAP ou BP), alors que les plus de 50 ans dans cette même catégorie sont de niveau VI (sans diplôme). Puisque la baisse de l'emploi salarié dans la métallurgie à l'horizon 2015 ne touchera pas de la même manière toutes les catégories, la structure des qualifications sera profondément modifiée. La mobilité entre catégories reste faible, les ouvriers qualifiés ne passent que très rarement techniciens et agents de maîtrise (1,3%) ; ces derniers rarement cadres (1,4%). La mobilité est en revanche plus importante entre ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés.

Un risque de dérive existe, puisque là où un premier niveau de qualification suffirait à maîtriser les compétences techniques fondamentales, les demandes des entreprises concernent des qualifications supérieures dans des savoirs périphériques et transversaux, notamment de travail en équipe. Il n'est pas certain que les PME, surtout des entreprises sous-traitantes, pourront suivre ce mouvement de « surqualification ».

De nombreux emplois d'ouvriers qualifiés de la métallurgie sont difficilement pourvus, ou pas de manière stable. L'image des métiers du secteur n'est pourtant pas seule à l'origine de cette situation. Les perceptions que peuvent en avoir les jeunes et les familles reposent plus souvent sur des éléments objectifs, tels que les salaires et les conditions de travail. Réelles ou pas, ces représentations conduisent certains jeunes à abandonner leur formation lorsqu'ils constatent que la



réalité du métier préparé ne correspond pas à ce qu'ils imaginaient. Et ce, même si les conditions de travail et de sécurité, ainsi que les rémunérations, se sont fortement améliorées.

Si l'information sur les métiers peut permettre de réduire cet écart, elle ne peut résoudre pour autant les difficultés de recrutement qui ne sont pas incompatibles avec un nombre de demandeurs d'emplois élevé dans ces professions.

Les offres d'emploi stipulent parfois des conditions qui restreignent de manière importante le nombre des candidats potentiels. Et le contexte industriel, avec son lot de fermetures et délocalisations, n'aide pas à inciter les jeunes à s'orienter vers ces métiers. Pour autant, il serait erroné de conclure que l'orientation des jeunes vers la métallurgie se fait d'abord par l'échec, ou faute de mieux. D'autant que les métiers de l'électricité, de l'électronique ou encore de la carrosserie continuent à attirer des vocations.

Source : CEREQ – Bref n°239 – Mars 2007

Apport du CRITT Matériaux

Installé à Rochefort, le CRITT (Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie) Matériaux accompagne les industriels dans leurs démarches d'innovation. De la mise en conformité d'une chaîne de production au travail de recherche de longue haleine, certaines de ses prestations sont connues bien au-delà de notre région. Éléments d'explication avec Christophe Carbou, docteur en matériaux, aujourd'hui responsable de l'activité commerciale.

Avec pour vocation première de venir épauler le secteur de l'innovation des PMI locales de la filière nautique sur les matériaux polymères composites, le CRITT (Centre Régional d'Innovation et de transfert de technologie) matériaux a progressivement élargi son offre de services.

Services aux entreprises

« Nos moyens d'analyse et de caractérisation intéressent des Pme ou des grands groupes industriels qui ne disposent pas de laboratoire (ou font le choix de la sous-traitance comme par exemple Sogerma à Rochefort), de personnes ressources en interne pour définir, qualifier, valider ou expertiser leurs produits.

Actuellement, dans une même semaine, les demandes peuvent émaner d'un professionnel du médical, de l'aéronautique, de l'énergie, du ferroviaire, du bâtiment... Il peut s'agir d'une PMI locale, comme d'un grand donneur d'ordre implanté ou pas dans notre région... Certaines de nos prestations sont reconnues au niveau national et international : l'essai de caractérisation à très basse température (-180 °) demandé par les méthaniens, les bancs d'essais de cabines d'avion pour les crash-test, commente Christophe Carbou, responsable de l'activité commerciale du CRITT. « Entre ces prestations technologiques de laboratoire, l'activité de recherche et de développement, et notre mission de service public auprès des entreprises du tissu économique local, nous proposons un panel très large. »

Cette stratégie multidimensionnelle et multisectorielle est aussi une réponse à la nécessité de créer un fonds de roulement de l'activité. « La dyna-

mique innovante est généralement liée à la dynamique des marchés ... Comme les secteurs connaissent des activités cycliques, il était important de se diversifier. Le fait de mettre nos compétences au service de grands groupes autour de projets d'envergure (dont ceux de l'aéronautique qui sont notre plus bel « appel d'air » et représentent plus d'un tiers de notre clientèle) contribue aujourd'hui à faire connaître notre compétence régionale à l'échelle de marchés mondiaux. S'il demeure important d'apporter des réponses de proximité aux entreprises du territoire, ces prestations restent isolées. Confrontées à de nouvelles réglementations ou à des problèmes sur leur chaîne de production, ces dernières nous sollicitent le plus souvent pour résoudre un problème ponctuel.

« Nous incitons les entreprises à développer des partenariats sur les projets de recherche et de développement. Nous prenons en charge tout le montage du dossier administratif. D'une manière générale, ces demandes collectives favorisent l'obtention de financements : Feder, Région, crédit d'impôt recherche, prêt technologique

réseaux, Oseo... Pourtant, encore trop de chefs d'entreprise ne connaissent pas suffisamment les dispositifs d'aide à l'innovation. » ⁽¹⁾

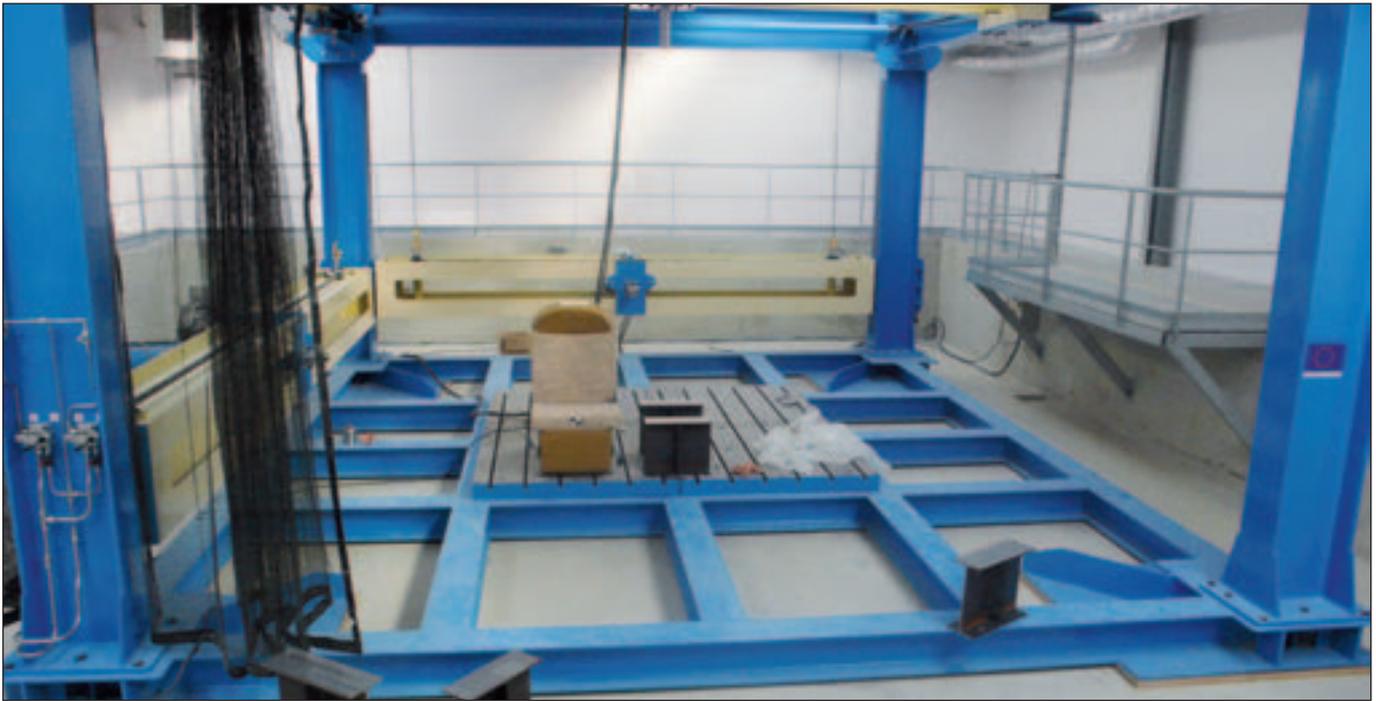
Le CRITT a également un devoir d'information auprès des entreprises sur les nouveautés normatives et les obligations réglementaires. Enfin, autre service proposé aux industriels depuis un an : une offre de formation à la carte. Peuvent être accompagnés aussi bien des opérateurs sur leur moyen de production que des cadres vers le métier d'ingénieur matériaux.

Pivot entre la recherche, la formation et les entreprises

« Certains projets de développement nécessitent la compétence de plusieurs centres de recherche. Encouragés par la Région, les travaux que nous menons en lien avec des ingénieurs agronomes pour développer l'utilisation de fibres naturelles telles que le chanvre dans l'éco-construction en font partie. Dans le secteur aéronautique, nous travaillons de plus en plus en synergie avec des pôles de compétitivité présents



Nouveaux Locaux, zone d'activités de Bélignon à Rochefort.



Nouveau banc d'essai structure opérationnel en mars 2010. Il permet de qualifier des aménagements aéronautiques.

dans d'autres régions (Aquitaine et Midi-Pyrénées). Nous n'avons pas vocation à être uniquement picto-charentais.

La qualité du lien entre la recherche, la formation et les entreprises est un élément important dans le développement économique d'un territoire. Et le Critt (tous les Critt d'ailleurs) sont, me semble-t-il, la cheville ouvrière de cette relation. Les trois collègues de notre conseil d'administration, instances régionales et départementales⁽²⁾, industriels et universitaires, montrent que nous avons déjà l'habitude de prendre de grandes orientations ensemble. De plus, parmi le personnel, quatre thésards se mobilisent sur des projets de développement bien réels d'entreprise. Notre équipe, constituée de nombreux doctorants et ingénieurs, possède une parfaite connaissance du milieu universitaire. Par ailleurs, proche du mode de fonctionnement d'une entreprise, nous sommes conscients de la nécessité de répondre à court terme aux attentes pragmatiques des PME. Quant aux liens avec les établissements de l'enseignement initial, ils existent depuis notre création car nous étions jusqu'à ce jour installé dans les locaux du Lycée Marcel Dassault à Rochefort. »

Son très récent déménagement dans la nouvelle zone artisanale de Béliçon (voir photo) donne au CRITT une autre dimension. Cela lui permet de se doter de nou-

veaux équipements, dont le banc d'essai de structure (voir photo), et de communiquer auprès de ses différents partenaires.

Le caractère ambivalent de l'innovation

Son nouveau président, Claude Orpelin, souhaite aussi rendre plus visible « la matière grise ». Mais l'exercice

s'avère difficile. « Trop de communication peut tuer l'innovation. La règle est souvent de communiquer uniquement une fois le brevet déposé. Il peut parfois s'écouler plusieurs années. Nous sommes tenus au secret professionnel » poursuit Christophe Carbou.

« La capacité d'innover est aussi limitée par la spécialisation sectorielle. Certains, comme le nautisme, demeurent des secteurs relativement traditionnels. De fait, l'innovation se trouve volontairement cachée en terme de marketing, elle ne porte alors que sur la production. De plus, les secteurs ont plus ou moins de contraintes normatives.

L'innovation n'est pas toujours volontaire ou naturelle. Nous l'avons déjà évoqué, elle intervient le plus souvent lorsque les entreprises industrielles se trouvent confrontées à un problème ou à une obligation. Rarement dans le but unique d'innover. »

(1) Consulter le guide des aides sur www.arftlv.org

(2) Région, conseil général 17, Communauté d'agglomération du Pays Rochefortais, DIRECCTE.)

Centres régionaux d'innovation

Créés entre 1990 et 1995 avec le soutien de l'Etat, de la Région et des Départements, sept CRITT thématiques contribuent à favoriser le développement technologique des PME-PMI.

- Horticulture (Rochefort)
- Industries agroalimentaires et biotechnologies (La Rochelle)
- Industries nautiques (La Rochelle)
- Informatique (La Rochelle)
- IANESCO-Chimie (Poitiers)
- Sports et Loisirs (Châtelleraut)
- Matériaux (Rochefort)

Structurer la politique culturelle régionale

L'accès à une pratique culturelle pour tous, en tout point du territoire est une ambition forte de la Région Poitou-Charentes. Les formations en danse, musique et théâtre sont portées par des centaines de structures et plus de 1 500 enseignants de statut associatif ou territorial, qui accueillent chaque année plusieurs milliers d'élèves. C'est pour mieux organiser ces formations que la Région a élaboré son premier schéma régional des formations artistiques et culturelles. C'est aussi la première région française à l'adopter.

Les établissements et associations d'enseignement artistique sont à l'origine d'un grand nombre de manifestations publiques et participent activement à la vie culturelle sur l'ensemble du territoire régional. Leur rôle est d'autant plus important que toute politique culturelle cohérente et durable repose sur une éducation artistique structurée.

Le schéma régional des enseignements artistiques vise à mettre en œuvre les principes d'organisation du système de formation du Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF).

Il établit notamment une carte des formations ayant pour objet de mettre en réseaux les établissements et d'organiser la coordination des pôles spécialisés. Autre volonté, celle d'aboutir à l'amélioration

des conditions d'accueil et la prise en compte d'une plus grande diversité des pratiques culturelles, par exemple en intégrant les musiques actuelles.

Pour répondre à l'ambition affichée, l'objectif de continuité des cycles de formation est sans doute l'élément le plus important, de l'enseignement initial jusqu'à l'enseignement supérieur, que ce soit dans le cadre d'une pratique amateur ou professionnelle. Or, l'enseignement initial doit être le plus cohérent possible et accessible à tous, faute de quoi la formation professionnelle se révèle sans objet. L'enjeu pour la Région est que les différents niveaux s'articulent efficacement, même si, en l'occurrence, le niveau initial ne relève pas des ses responsabilités. L'originalité de l'approche est bien de contribuer à réduire les inégalités sociales ou géographiques d'accès à une pratique culturelle, même lorsqu'il s'agit d'une activité de loisirs.



Pour l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, l'action de la Région est plus directe, notamment par le biais de sa participation au financement du Centre d'Etudes Supérieures Musique et Danse (CESMD). Elle participe aussi au projet de regroupement du département de musicologie de l'université de Poitiers, du CESMD et du Centre de Formation des Musiciens Intervenants (CFMI) au sein d'un même bâtiment qui constituera ainsi un véritable pôle d'enseignement supérieur.

Le CEPI au centre

Situé à la charnière du dispositif d'enseignement artistique et culturel, le Cycle d'Enseignement Professionnel Initial (CEPI) est quant à lui une responsabilité confiée à la Région par la loi de Libertés et Responsabilités Locales de 2004. Il a été mis en place en Poitou-Charentes en 2007, profitant de la dynamique du réseau des conservatoires classés. C'est dans ce cadre que sont établis les conventions de fonctionnement et de financement des établissements habilités, dans le sens d'une meilleure complémentarité de leurs missions. Il contribue plus généralement à garantir la continuité des services rendus aux usagers, harmoniser l'offre de formation et tendre vers l'équilibre entre les territoires.

C'est donc la place prépondérante de l'enseignement initial et supérieur, voire de l'éducation artistique sous toutes ses formes, qui est réaffirmée dans la définition de la politique culturelle régionale. Le nouveau schéma régional résulte d'une large concertation avec l'Etat et les différents niveaux de collectivités dans le respect de leurs responsabilités propres, les professionnels, les associations et les publics. L'approche coordonnée et partagée de tous les intervenants est sans aucun doute nécessaire pour créer les conditions d'émergence des talents régionaux, l'accès de tous à des pratiques culturelles et la possibilité de certains d'envisager des carrières professionnelles.



La VAE, côté jury

Professeur en économie au lycée agricole de Thuré, Jean Guilly enseigne à des classes de baccalauréat professionnel. Il est également président-adjoint de jury, et à ce titre, participe à l'organisation des examens pour les lycéens et apprentis. Suite à la demande de la DRAAF Poitou-Charentes de s'occuper des dossiers de Validation des Acquis de l'Expérience de niveau bac pro, il assume la charge de président de jury. Dans une démarche de VAE, l'étape de jury est essentielle. Exemple pour les titres délivrés par le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche.

Un jury VAE, c'est d'abord un président, pas nécessairement spécialiste d'un domaine particulier. Il est accompagné d'un enseignant de la matière concernée, ainsi que d'un professionnel du secteur. La place de ce dernier n'est pas toujours facile à tenir, car sa connaissance de la VAE est généralement partielle. C'est pourquoi Jean Guilly tient à consacrer un peu de temps, au début des sessions, à expliquer la démarche à ceux qui la découvrent.

Au cours d'une session, chaque candidature est étudiée dans l'heure. Les jurés échangent sur le dossier qu'ils ont pu consulter au préalable, avant de préparer la rencontre avec le candidat (les aspects à creuser, les points à confirmer ou à éclairer, etc.). L'entretien à proprement parler dure en moyenne une vingtaine de minutes. « C'est suffisant pour se faire une idée du niveau de la personne, pour confirmer ou infirmer notre impression à la lecture de son dossier » précise Jean Guilly « on aborde également les motivations du candidat, ainsi que sa démarche de formation, on ne se concentre pas uniquement sur ses connaissances techniques ».

Le jury se donne une dizaine de minutes pour délibérer. En cas de manques, il établit pour le candidat, hors de sa présence, la liste des compétences qu'il doit acquérir pour se voir attribuer un diplôme complet, que ce soit par la voie de la formation ou d'une expérience complémentaire. L'entretien n'est pas une obligation faite au candidat, pas plus que l'accompagnement lors de la phase de préparation, souvent longue, de son dossier. Mais l'un comme l'autre sont fortement conseillés. « En pratique, les candidats se présentent quasiment toujours à l'oral, car ils veulent pouvoir rencontrer les évalua-



teurs, valoriser leurs expériences et leur poser des questions. Ils peuvent ainsi mieux comprendre ce qui leur fait défaut, avoir des pistes pour y remédier ».

Si l'entretien est un moment clé dans le parcours VAE, il permet également au jury d'améliorer la qualité de son évaluation. Les candidats présentent des profils très divers, et la qualité de leur dossier s'en ressent. « Certains ont bien étudié le référentiel, ou ils ont une grande expérience du métier. Dans ces cas là, l'attribution du diplôme est rapide. Mais parfois le dossier comporte des manques, il est mal rempli, ou pas adapté au niveau requis ». Les carences dans les matières classiques (mathématiques, français, langues...) sont tolérées lorsqu'elles n'ont pas d'incidence directe sur la pratique professionnelle. C'est la partie subjective du travail de juré, qui s'efforce de rechercher un équilibre, de se forger une « intime conviction » au plus près du référentiel professionnel, sans appliquer une grille d'évaluation rigide. Tout est question de contexte.

« Dans le cas d'un diplôme qui donne droit à installation (CGEA), nous sommes plus regardants » précise Jean Guilly. « En tant que professeur d'économie, je tiens à m'assurer que les aspects économiques et financiers sont maîtrisés. Pour un salarié qui veut progresser dans sa structure, les objectifs sont un peu différents ». Une des spécificités de la VAE, c'est également que des points annexes, comme les responsabilités d'un candidat dans une association, comme représentant du personnel ou syndicaliste, sont pris en compte même s'il ne pense pas à les valoriser lui-même.

Dans la formation initiale, c'est un potentiel d'expériences et des bases techniques que l'on reconnaît par le diplôme. En VAE, la logique est inverse, puisque les candidats n'ont pas développé ce potentiel en début de parcours, mais qu'ils ont un vécu, des réalisations à leur actif. « A chaque session, on découvre des choses nouvelles, des gens dynamiques, des parcours très divers, des expériences multiples.

Mais au final, on évalue le même métier. Un bon bac pro scolaire et une bonne VAE peuvent se rejoindre sur de très nombreux points ».

Il n'est pas rare que les personnes se sous-estiment, alors qu'elles ont largement le niveau de la qualification visée. Certains sont d'ailleurs incités par le jury à poursuivre leur démarche vers des certifications supérieures. « Nous avons des salariés qui savent que ça ne changera pas grand chose à leur pratique quotidienne. La validation de leurs acquis constitue un véritable plus, une évolution dans le regard qu'ils portent sur eux-mêmes, notamment pour ceux qui ont connu des échecs scolaires ».

Les orientations de la Région Poitou-Charentes en 2010

Pour faire face aux effets de la crise financière, économique et sociale, la Région poursuivra en 2010 la politique engagée depuis plusieurs années, notamment dans les domaines prioritaires de l'éducation et de la formation. Elle engagera de nouveaux chantiers pour soutenir les entreprises et la croissance verte en faveur de l'emploi. L'évolution des organismes de formation est centrale, et sera donc accompagnée pour mieux répondre à la demande.

Designées comme « priorités absolues », l'éducation et la formation sont au cœur de la politique de la Région. Les principes du Compte Formation Universel Régional et l'usage du Passeport Formation Régional expérimentés en 2009, seront généralisés progressivement à tous ceux qui bénéficient d'une action de formation financée par la Région.

Pour mettre en œuvre cette ambition, les différentes composantes du Programme Régional de Formation (PRF) sont renouvelées. Les actions permettant l'acquisition d'un 1er niveau de qualification restent prioritaires. Les financements sont concentrés vers des actions en lien direct avec le marché du travail, en tenant compte des besoins des entreprises et des attentes des actifs.

En complément du Service Public Régional de la Formation (SPRF) qui offrira 3 000 parcours de certification aux demandeurs d'emploi, de nouvelles actions de qualification seront proposées cette année pour mieux préparer la sortie de crise. Des parcours de formation complémentaires « post VAE » seront financés et l'offre de promotion sociale sera étoffée.

La Région continuera à proposer des aides individuelles pour contribuer à la sécurisation du parcours des personnes en formation : Fonds d'urgence, prêt de voiture à 1€... L'accompagnement des dispensateurs de formation s'avère indispensable pour obtenir une évolution des pratiques et des qualifications pour leur permettre de proposer des réponses individualisées que ce soit sur le plan pédagogique, organisationnel ou financier sera renforcé. Plusieurs projets seront ainsi développés dans le cadre du COT Métiers de la formation : un travail

sur le rapprochement organismes de formation-OPCA, une bourse à l'emploi des métiers de la formation, la valorisation de l'offre régionale mobilisable par les financeurs privés et l'évolution du programme Safran de formations de formateurs.

La Région souhaite que les actions mises en œuvre avec les branches professionnelles et l'Etat au titre des Contrats d'objectifs territoriaux (COT) favorisent le développement de l'accès des salariés à la VAE..

Un certain nombre d'actions seront ouvertes aux bénéficiaires de contrats aidés, notamment aux emplois labellisés « croissance verte ». La Région recherchera de nouveaux accords avec les Départements en faveur de la formation des bénéficiaires du RSA et avec les OPCA en faveur des salariés licenciés en CRP ou CTP ou employés dans les structures d'insertion par l'économique (SIAE).

Après avoir été expérimenté sur les bassins d'emploi de Niort et de Bressuire, le Contrat Régional de Sécurisation des Parcours Professionnels (CRSPP) verra sa mise en œuvre amplifiée, en s'appuyant sur le réseau des chargés de mission VAE-Formation, dans le but d'encourager les salariés licenciés pour motif économique à s'engager dans des

formations de reconversion. La Région lancera dès 2010 les travaux préparant le futur Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, avec un volet qui traitera spécifiquement des formations et des métiers autour de la croissance verte, et du développement durable en s'appuyant sur le CCREFP renouvelé.

Soutenir l'emploi et les entreprises

La politique en faveur de l'emploi des moins qualifiés se poursuivra avec le financement de 2700 nouveaux emplois tremplin. Et pour faciliter leurs accès au premier emploi, les « Emplois Tremplin Jeunes Diplômés » viseront plus particulièrement l'embauche de 150 jeunes diplômés par des entreprises de Poitou-Charentes dans le cadre de la création ou du développement de projets en lien avec la croissance verte. Le dispositif d'aide CoRDEE se focalisera sur le soutien aux projets de création, de reprise et de développement des emplois et des investissements. Il accompagnera les dossiers présentés dans le cadre des appels à projets régionaux visant à impulser des dynamiques fortes sur des secteurs comme la fabrication d'isolants écologiques ou les productions issues de l'agriculture biologique. A noter que



les dossiers à forte composante rurale et commerciale seront plutôt traités par le CorDEE TPE, dispositif partenarial à l'initiative des pays et des communautés d'agglomération.

La Région mettra en œuvre son plan de soutien en faveur de l'artisanat, pour accompagner le développement, répondre à ses difficultés de recrutement et de cession d'entreprises, et aider les artisans à intégrer les technologies de l'information et de la communication. Le dispositif mis en place dans le cadre de la « Charte d'Engagement face à la crise » sera poursuivi : il permet de réunir rapidement une conférence des financeurs à la demande d'entreprises en difficulté.

Actions d'orientation destinées aux jeunes sans qualification

La nouvelle loi sur la formation professionnelle implique de revoir l'intervention régionale en matière d'orientation, en particulier l'instauration du service public d'information et d'orientation. Les jeunes sans qualification ont besoin de passer par des phases d'orientation et de conseil qu'ils ne trouvent pas toujours dans les parcours de formation existants. C'est pour eux que le dispositif Orientation et Conseil Professionnel (OCP) a été créé, de façon à permettre à 800 jeunes de profiter d'un accompagnement au choix d'un métier. A terme, les missions locales assureront directement cette fonction de conseil et d'orientation professionnelle.

Pour ce faire, la plateforme Horizon de l'ARFTLV sera développée. Par ailleurs, l'Engagement Première Chance et le Contrat régional tremplin formation sont maintenus et leur promotion se poursuivront auprès des acteurs économiques. L'Ecole Régionale de la Deuxième Chance installée à Châtelerault poursuit son développement et pourra être rejointe par des écoles départementales qui devront démontrer



leur capacité à construire des parcours individualisés et permettre aux jeunes les plus en difficulté d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. 80 places sont prévues pour 2010 et 200 pour l'année suivante.

Apprentissage

L'apprentissage est réaffirmé comme une voie de réussite pour tous dans la formation et l'accès à un emploi et un métier. Et pour en faciliter l'accès, l'apprentissage dans le secteur public, sera développé avec pour objectif d'y tripler le nombre d'apprentis. Le dispositif des primes aux employeurs sera simplifié. Les aides financières pour frais de reprogrammation, achat de livres et achat du premier équipement sont reconduites, et la refonte du dispositif « bonus 1^{er} équipement » proposera à tous les apprentis entrant en formation une aide à l'achat de l'équipement professionnel. Le soutien financier s'appliquera également aux frais de transport, hébergement et restauration.

Pour faciliter l'accès à l'apprentissage des jeunes suivis par les missions locales, le nombre de places du dispositif « passeport apprentissage » sera porté à 800. Son principe est de construire un parcours adapté aux besoins des jeunes et de les aider à mener une recherche active de contrat d'apprentissage.

Enfin la mobilité européenne des apprentis sera encouragée par le biais des bourses de la mobilité des apprentis, s'occupant des placements des jeunes (entreprises d'accueil, logements), et le « tour d'Europe en 22 jours ».

L'éducation et la mobilité des jeunes

Pour assurer une réelle égalité des chances, la Région maintiendra son soutien aux lycéens en difficulté, notamment au travers de l'accompagnement scolaire et de l'apprentissage des langues étrangères.

Face aux difficultés des jeunes et des familles à financer des études supérieures, elle continuera de favoriser l'accès aux études supérieures, notamment dans les filières scientifiques (remise d'un ordinateur portable, soutien financier, micro-crédit, couverture des cautions de logement...).

Par ailleurs, la Région soutient la reprise d'études supérieures, notamment pour les étudiants qui souhaitent se réorienter vers un DUT ou un BTS, dans le cadre du Plan jeunes Diplômés lancé en 2009 en partenariat avec les universités de Poitiers et la Rochelle avec l'appui du Haut Commissariat à la jeunesse.

En matière de mobilité, elle reconduit le projet régional qu'elle anime avec un ensemble d'établissements d'enseignement supérieur pour mettre en commun leurs expériences et valoriser les bonnes pratiques d'accompagnement des étudiants en stage. Des nouveaux crédits européens (programme Erasmus-stage) ont été accordés, qui viendront abonder les fonds du dispositif régional.

Et pour que les jeunes n'ayant pas de premier niveau de qualification validé, ou étant issus d'un milieu défavorisé, puissent profiter d'une mobilité européenne, un nouveau programme baptisé « une chance pour l'Europe » sera proposé avec l'aide de fonds européens à une centaine d'entre eux sur la période 2010-2011. Il repose sur le réseau des missions locales ainsi que sur le parrainage mené par d'anciens stagiaires.



Centres d'appels, dynamisme et enjeux d'un secteur d'activité très présent

Un accord cadre pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC) dans la filière des centres de relation clients a été signé en juillet 2009. A cette occasion, le secrétaire d'Etat à l'emploi souligne qu'en ces temps de difficultés les centres d'appels font partie des rares secteurs créateurs d'emplois. Nous avons cherché à en savoir plus sur les perspectives de développement et les enjeux de ce secteur très présent en Poitou-Charentes.

Un secteur dynamique...

Avec 3 400 salariés en 2008, les centres d'appel représentent le secteur qui a créé le plus d'emplois en Poitou-Charentes depuis 2003, année où se sont implantées ses premières sociétés dans la région. Une étude réalisée par l'université de Poitiers¹ indique que plus d'un tiers des recrutements réalisés en 2004 était imputable aux centres d'appel. Depuis, le secteur enregistre une croissance de ses effectifs salariés de 12% par an en moyenne. Avec l'arrivée prochaine d'Euraxo, société spécialisée dans l'organisation de voyages sur le site d'activités du Futuroscope, 150 emplois supplémentaires devraient bientôt voir le jour. La tendance semble donc au beau fixe pour le secteur. Au niveau national, confiants de ces perspectives de développement, l'ensemble des parties signataires² de l'ADEC misent sur la création de 50 000 emplois en trois ans.

... et sauveur de l'emploi face aux délocalisations ?

Le secteur représente un gisement d'emplois qu'il ne faut pas négliger. Mais faut-il pour autant ériger ce secteur en sauveur de l'emploi face aux délocalisations que connaissent

les activités industrielles? Les centres d'appel ne sont, en réalité, pas à l'abri de ces phénomènes. Pour rester compétitives, plusieurs de ces sociétés ont développé des plates-formes téléphoniques dans les pays à faible coût de main-d'œuvre, le plus souvent dans les pays du Maghreb. Depuis plus de dix ans, ces plate-formes, que l'on qualifie d'activité offshore, se sont ainsi multipliées. Pour autant, ces créations de sites à l'étranger ne sont pas nécessairement synonymes de destructions d'emploi sur le territoire national. De nombreux dirigeants soutiennent qu'elles ont permis de conserver, voire de créer, des emplois à plus forte valeur ajoutée en France.

Un turn over important

En dépit d'un fort dynamisme, le secteur peine à conserver ses salariés. Malgré des contrats de travail à durée indéterminée et une amélioration des conditions physiques de travail (ergonomie, outil informatique...), une majorité des téléconseillers quittent le secteur après quelques années de service. Les horaires de travail atypiques constituent une des premières sources d'insatisfaction des salariés. Ceux-ci protestent également contre les contraintes de productivité qui leur sont imposées : rythme soutenu des appels, outil de contrôle des temps, objectifs quantitatifs. A cela s'ajoutent des rémunérations peu attractives et des perspectives d'évolution professionnelle relativement faible et se limitant aux métiers de superviseurs et de responsable de plateau.

Ce turn over est dommageable pour ces entreprises qui supportent alors des coûts de formation élevés puisqu'un

le chiffre Retenir

En Poitou-Charentes, le revenu moyen par habitant est inférieur de **14%** à la moyenne nationale.

téléconseiller bénéficie de 3 à 6 semaines de formation avant sa prise de poste. Fidéliser ses salariés en améliorant les conditions de travail et les perspectives d'évolution professionnelle est donc un enjeu fort pour le secteur.

Pour accompagner ce secteur face à ses défis, l'ADEC vise à l'inscrire dans une logique de structuration en filière et de professionnalisation de ses ressources humaines. Parmi les actions prévues pour y parvenir, les signataires de l'accord mettent l'accent sur la promotion de la profession et encouragent la mise en place de réelles politiques sociales au sein des entreprises. Par ailleurs, le développement des compétences est un des axes majeurs de l'accord. Le soutien aux démarches de GPEC et la mise en œuvre d'action de VAE et d'actions d'évaluation des compétences destinés aux salariés sans certification professionnelle sont entre autre prévus au programme.

Dans un même temps, des partenariats avec d'autres branches professionnelles seront élaborés. Ceci afin de faciliter la création de passerelles entre le secteur et d'autres branches, comme celle de la vente à distance, dont certaines professions se rapprochent des métiers de téléconseillers et qui enregistre des pertes d'emplois depuis une dizaine d'années. En favorisant le développement des compétences et la mobilité intersectorielle, les signataires de l'accord mettront ainsi en œuvre des déterminants essentiels à la construction de parcours professionnels pour l'ensemble des salariés des centres d'appel.

UN SECTEUR TRÈS PRÉSENT EN RÉGION

Après le Nord-Pas-de-Calais et l'Île-de-France, le Poitou-Charentes occupe la troisième place des régions d'implantations des centres d'appels. En 2008, 16 sociétés de la relation clients sont implantées sur le territoire picto-charentais. Le secteur est essentiellement l'affaire de deux zones d'activité : celle du Futuroscope en Vienne et celle de Périgny en Charente-Maritime. Ces activités tertiaires représentent un des secteurs les plus spécifiques de la région : leurs poids dans l'emploi régional est supérieur au poids qu'elles représentent dans l'emploi national.

1. « La trajectoire organisationnelle des centres d'appels », Boubou Olga O., Bourdieu E. et Ferrue M., Reflets et perspectives de la vie économique, 2008/4.

2. L'Etat, les organisations professionnelles (SP2C et l'AFRC), les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC et CFTC), l'AGEFOS PME, la Mission nationale de la relation client, l'Association pour la promotion et le développement du label de responsabilité sociale, France Telecom, EDF et Canal plus).

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectifs salariés (données cvs)	3 ^e trim 09	380 859	-3,6%	16 320 652	-2,2%
Industrie	3 ^e trim 09	85 054	-6,1%	3 141 414	-4,9%
Construction	3 ^e trim 09	41 784	-3,2%	1 493 678	-2,0%
Tertiaire	3 ^e trim 09	253 518	-2,7%	11 678 577	-1,5%

Source : UNEDIC

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2008	Novembre 2009	de décembre 08 à novembre 09	de déc. 08 à nov. 09/ année 2008
Contrat d'apprentissage	9 693	8 164	10 027	3,4
Contrat de professionnalisation jeunes	2 471	1 680	2 071	-16,2
Contrat de professionnalisation adultes	729	339	429	-41,2
Contrat initiative emploi	890	418	2 507	2,8
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	4 190	741	6 693	1,6
Contrat d'avenir	4 901	288	3 987	0,8

Source : DRTEFP - DARES

MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DANS LES INDUSTRIES DE PROCESS

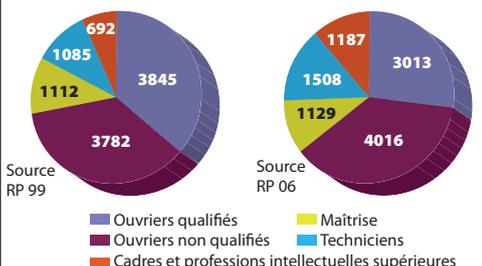
Les industries de process¹ comptent parmi les 18 domaines professionnels analysés dans « Les Métiers en 2015 ». Un rapport² mentionne que la famille des ouvriers qualifiés des industries de process connaîtra une progression de 17 % entre 2005 et 2015, comptant ainsi parmi les 10 qui devraient créer le plus d'emplois en France dans les toutes prochaines années. Dans un secteur qui devrait continuer à générer de l'emploi qualifié, on peut alors s'interroger sur l'évolution des métiers du process industriel et des besoins en qualifications associés.

A l'heure où paraît le diagnostic régional ARGOS sur le groupe professionnel « Travail des matériaux - Industries de process - Laboratoire » (GFE 08) (à consulter sur le site de l'ARFTLV), plusieurs constats se font jour. Tout d'abord, on note un élargissement du champ des compétences demandées par les employeurs de la région, notamment pour les emplois de premier niveau. Ainsi, les opérateurs de fabrication se voient transférer des compétences en maintenance, contrôle qualité, et se trouvent par ailleurs dotés d'une autonomie accrue. Selon les professionnels consultés dans le cadre de ce diagnostic régional,

le recrutement s'opérerait généralement à un niveau de qualification minimum équivalent au Bac professionnel. Cette observation se trouve confortée par les projections nationales réalisées par la DEP, où près de 70% des recrutements sur la période 2002-2015 sur les métiers des industries de process s'adresseraient à des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Parallèlement à cet élargissement des compétences et à l'élévation du niveau minimum de recrutement, on constate que le niveau de formation des nouveaux salariés de ces industries en Poitou-Charentes augmente effectivement lui aussi. Concernant les salariés en place, la montée en qualification est favorisée par l'utilisation des périodes de professionnalisation (en réponse à des besoins de formation au management de premier niveau, sur des postes de production) et par le développement des CQP, en particulier ceux de branches, le recours aux CQP s'opérant sur des métiers types (opérateurs de production, pilotes de ligne..) et sur des métiers transverses (coordinateur animateur sécurité environnement).

De fait, les industries de process génèrent nécessairement et régulièrement de l'emploi hautement qualifié. En effet, elles utilisent des techniques performantes en constante évolution, développent des produits à forte valeur ajoutée, ce qui implique des besoins en compétences plus pointues, en spécialistes (notamment dans les domaines de la protection de l'environnement et de l'écotoxicologie). La nouveauté de certaines de ces activités va donc nécessiter, au plan national comme au plan régional, le développement accentué et l'intégration dans l'offre de formation, de filières innovantes telles que la chimie verte.

Comparatif de la répartition de la population active occupée en Poitou-Charentes dans le GFE 08 entre 1999 et 2006



1. Industries dans lesquelles un flux régulier de matières premières entre dans le système et est transformé, selon une séquence prédéterminée de tâches qui s'enchaînent de manière continue.
2. Rapport publié en janvier 2007, par le Centre d'Analyses Stratégiques, il est le fruit de la collaboration entre les ressources statistiques de l'Etat et le Ministère chargé de l'emploi.

En savoir PLUS...

■ PERSPECTIVES D'EMPLOI

A l'occasion de la signature de l'EDEC pour les territoires de La Rochelle et Rochefort, les cabinets ont réalisé un « état des lieux et perspectives en matière d'emplois et de compétences dans les PME et les TPE des territoires des Maisons de l'emploi de la Rochelle et Rochefort à l'horizon 2011 » qui analyse plus particulièrement les secteurs : Construction navale, l'agroalimentaire, le bâtiment, le tourisme, les métiers du transport et les services aux personnes. Chorus consultants et NXA nouveaux armateurs. Octobre 2009. 131 p.

■ ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE DE SAINTONGE MARITIME.

Cette étude présente des données actualisées sur le territoire de la zone d'emploi de Saintonge maritime avec par thématiques des chiffres clés. ARFTLV-OREF Poitou-Charentes. Octobre 2009. 3 p.

■ ACCOMPAGNEMENT DES CONTRATS AIDÉS

Quels sont les effets des pratiques d'accompagnement et de valorisation des compétences sur le devenir des salariés en contrat aidé ? Tel est l'objet d'une double étude réalisée par la Plate-forme régionale d'appui aux contrats aidés, auprès d'un public constitué de personnes ayant bénéficié d'un CAE ou d'un CAV en 2007. ARFTLV, DRTEFP, Agence de services et de paiement, décembre 2009. 28 p.

■ EMPLOIS ASSOCIATIFS DANS LE SANITAIRE ET SOCIAL

Fortement créateur d'emplois, avec une explosion dans le champ de l'aide à domicile, le secteur reste néanmoins marqué par des rémunérations peu attractives. Uniopss. Fiches pratiques du CNAR. Novembre 2009, 8 p.

Retrouvez ces publications sur www.arftlv.org



Travail

Rencontre avec Michel Adam



Michel Adam est secrétaire général du réseau Intelligence de la Complexité. Il est intervenu lors du 5^e Forum formation de la Région Poitou-Charentes, sur le thème « peut-on rendre le travail plus humain ? »



- Vous parlez du chômage de longue durée comme d'un tsunami social. Est-ce une fatalité ?

Le chômage de longue durée me révolte, tant il a détruit de personnes et de familles. Mais il faut bien avouer que tout le monde finit par l'accepter, par habitude. Pourtant ça n'est pas une fatalité. Des ruptures professionnelles, des transitions il y en aura toujours. Le problème, c'est de rendre possibles des transitions douces, qui passeront notamment par la formation sous de multiples formes (stages, SIAE). On peut imaginer des systèmes comme les échanges temporaires de postes¹, dans des métiers similaires. C'est un principe de « mobilité stimulante », qui change beaucoup les façons de voir des individus et des organisations. Le mouvement c'est la vie, à condition qu'il soit accompagné car le changement trop brusque et mal préparé peut être très destructeur.

- Le travail est un sujet complexe, n'est-ce pas une impasse de vouloir le définir ?

Le travail se compose de plusieurs dimensions labor, opera et trepalium. Si le vécu et le dosage de ces dimensions sont différents d'un individu à l'autre, il est cependant possible de le décrire², même s'il est complexe. Il y a de l'individuel, mais également du collectif. Au fond, toute activité humaine finalisée est un travail. Pour moi, au delà de la définition d'Alain Supiot, il suffit qu'il existe une obligation « éthique », une simple promesse qu'on fait à autrui, pour que l'on puisse considérer une tâche comme un travail.

L'emploi est différent. C'est la place que l'on occupe dans la société, pour effectuer un travail en échange d'une rémunération. Donc l'emploi a besoin du travail pour être défini. Il est une visibilité spatiale. Si on le perd, on disparaît socialement. C'est d'abord le droit à l'emploi qui rend le travail plus humain, et ensuite le respect de la dignité de chacun dans son emploi-travail.

- Vous estimez qu'il y a trop souvent confusion entre emploi et travail. Serait-elle voulue ?

On cache trop souvent le travail derrière l'emploi, un bon travail derrière un « mauvais » statut. Or, la nature du contrat ne dit rien de la qualité du travail effectué, y compris pour les contrats aidés.

On sait par de nombreuses enquêtes que la priorité des salariés, c'est la satisfaction de l'ouvrage bien fait, loin devant la rémunération, soit une envie de pouvoir bien travailler, s'investir. Ce qui les gêne le plus, c'est la non reconnaissance de leur travail. Et là, on parle de l'emploi et de la relation à l'employeur. Les gens ne demandent qu'à s'impliquer, mais ils y arrivent mal au vu des conditions pratiques de leur emploi, dans lequel ils se sentent trop souvent étouffés et non pas « étoffés » comme le dit Edgar Morin. C'est l'emploi qui rend malade le travail.

- Quel effet peut avoir cette confusion ?

Cette confusion est dangereuse car elle stigmatise les personnes qui occupent un emploi précaire, peu valorisé. Sans considération de la qualité réelle de leur travail. Elle nous empêche de trouver des solutions innovantes au chômage, au stress dans l'emploi, à l'orientation des jeunes, etc. Il nous faut apprendre à distinguer le contenant, l'emploi, du contenu, le travail. L'emploi n'est que la « peau sociale » du travailleur, pour le pire ou le meilleur.

- Quel regard portez-vous sur la relation salarié-employeur ?

Le salarié et l'employeur seront toujours dans une position complexe à la fois opposée, mais aussi complémentaire et parfois concurrente (pour la définition du travail à faire). Rendre le monde de l'entreprise plus humain, cela consiste donc à construire des compromis intelligents à partir de la légitimité partielle de chacun. Si les employeurs veulent fidéliser les salariés et créer de la confiance, cela implique un rééquilibrage de leur relation. Employer du personnel, c'est un vrai travail, une vraie compétence. Tous les entrepreneurs (dont les petits) ne savent pas forcément le faire bien, à l'inverse des groupements d'employeurs dont c'est le métier, surtout s'ils sont multisectoriels.

- L'intérêt des groupements d'employeurs et des coopératives n'est-il pas lié à leur relative rareté ?

Quand on les regarde de l'extérieur sans les connaître, c'est l'impression qu'on peut en avoir. Lorsqu'on les connaît mieux (5000 en France et 60 000 salariés, une extension en Europe) et que l'on regarde leurs résultats, on comprend vite l'intérêt d'en faire partie. Car ils proposent une solution pour que les gens soient moins isolés et fragiles, ils constituent un employeur de substitution indispensable face à la rupture du lien avec l'employeur initial.

Dès lors qu'ils ont beaucoup d'entreprises adhérentes, de différents statuts et de différents secteurs d'activité, ils permettent une meilleure prise en compte du facteur humain sur les territoires, une sorte de GRH plus humaine, à l'échelle d'un pays ou d'une agglomération. Et donc un moyen puissant de lutte contre le chômage de longue durée. Comme le dit le Centre des Jeunes Dirigeants, « il ne peut pas y avoir d'entreprise prospère dans un océan de misère ».

1. Une innovation prometteuse expérimentée par le CREAH Poitou-Charentes en 1996 avec le soutien de PROMOFAP

2. et non l'expliquer ; c'est la différence entre l'approche constructiviste et l'approche positiviste soit disant objective.

Services à la personne, mieux les connaître pour mieux les développer

Correspondant à l'ambition de développer l'emploi tout en répondant à une nécessité sociale, les services à la personne sont soutenus par les politiques publiques depuis 2005. Afin d'en dresser un panorama clair et objectif, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a confié en 2008 à la mission Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) de l'ARFTLV, la mise en place d'un observatoire régional des services à la personne. Les premiers résultats de ses travaux laissent apparaître une progression spectaculaire de ce secteur depuis 2006.

Traditionnellement dominés par les associations et des établissements publics, les services à la personne ont connu ces dernières années l'arrivée massive d'entreprises privées venues se positionner sur des créneaux différents des acteurs historiques. Il s'agit surtout de « nouveaux services », comme les activités d'aide à la famille (cours à domicile, assistance informatique) et à la vie quotidienne (travaux ménagers, jardinage). Le nombre des organismes agréés (associations, entreprises, organismes publics, etc.) a ainsi augmenté de 49% entre 2006 et 2008, pour atteindre 519. Celui des entreprises a presque triplé, de 89 à 243.

L'emploi direct, incluant les organismes mandataires (qui effectuent des tâches administratives pour le compte du particulier qui reste l'employeur), représente en volume d'activité plus de 80 % du secteur. Ainsi, le Poitou-Charentes compte 125 700 particuliers employeurs, qui emploient plus de 53 700 salariés, dont près de 9 600 assistantes maternelles. A elle seule, la Charente-Maritime concentre plus d'un tiers des particuliers employeurs

de la région. La Charente est la moins fournie, mais connaît la croissance la plus importante, tant pour les particuliers employeurs (+9%) que pour les effectifs salariés (+11%). Si l'on excepte les assistantes maternelles (18% des effectifs), les salariés de l'emploi direct ont travaillé 17 millions d'heures, soit 9 500 emplois en équivalent temps plein. A noter que le mode de financement le plus utilisé est le CESU bancaire. Près des trois quarts des particuliers employeurs l'utilisent pour des prestations autres que la garde d'enfant (soit environ 11 millions d'heures ainsi rémunérées).

Les organismes prestataires (surtout des entreprises), quant à eux, comptent 13 600 emplois en 2007, contre 6 800 en 2006. Leurs salariés ont effectué 7,8 millions d'heures, ce qui représente environ 5 000 équivalents temps plein contre 4 200 en 2006.

Malgré son dynamisme, le secteur des services à la personne reste confronté à de nombreux défis. La nature des emplois est en effet un obstacle majeur à son attractivité (temps partiel, nom-

breux déplacements, forte amplitude horaire, rémunération faible, accès difficile à la formation continue...). D'autre part, les organismes rencontrent certaines difficultés, liées à la crise, ou aux coûts engendrés par la nécessaire professionnalisation de leurs salariés.

Les premières estimations de l'INSEE montrent pour 2009 une pause dans la croissance des services à la personne, sans doute à cause d'une certaine saturation de la demande. Mais les perspectives sont toujours orientées à la hausse, sous l'effet du « papy boom », et du départ à la retraite d'une grande partie du personnel actuel dans les dix ans à venir.

« Aidez-nous à mieux connaître vos métiers »

Afin de mieux connaître les caractéristiques des métiers des services à la personne et leurs conditions de travail, l'observatoire régional des services à la personne a décidé de lancer une grande enquête, à l'échelle régionale, directement auprès des intervenants à domicile. Le fait de recueillir ainsi le point de vue des salariés constitue une véritable originalité. Cette démarche se poursuivra tout au long du premier trimestre 2010.

Les résultats de l'opération permettront d'établir un portrait détaillé de ce secteur, au travers des réalités vécues par les professionnels. Ils contribueront à impulser et orienter la mise en place d'actions en faveur d'une meilleure qualité des emplois.

Un document comportant une quarantaine de questions a été diffusé à 6 000 exemplaires auprès des entreprises et des lieux ressources du secteur. Il est également disponible depuis le site www.arftlv.org



L'ARFTLV dispose d'une exposition mobile destinée à informer le grand public sur les services à la personne. Elle est constituée de 7 panneaux d'information, d'un format de 2 mètres de haut sur 1 de large, avec des mobiliers autoporteurs légers et faciles à installer. L'ensemble peut être mis à disposition des structures qui voudraient informer leurs visiteurs sur ce secteur, à l'occasion d'un salon ou d'une opération spéciale.

Contact : b.barre@arftlv.org



Consultez le nouveau site Internet de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie

Le site de l'emploi et de la formation vous accueille avec une interface totalement renouvelée, qui donne priorité aux actualités. Il a été conçu à votre intention comme un véritable outil d'information, avec une présentation plus claire et des outils de recherche simplifiés.

Vous y retrouverez toutes les rubriques habituelles, ainsi que l'ensemble des services proposés par l'ARFTLV, ses publications, des dossiers thématiques, des portails métiers, des liens vers Horizon, ARES et les sites de nos partenaires.

Une nouvelle rubrique vous donne désormais accès aux études territoriales et sectorielles, ainsi qu'aux travaux statistiques réalisés par l'Observatoire Régional Emploi formation.

La base documentaire de l'agence est désormais entièrement consultable en ligne et vous permet de bénéficier du service de prêt.



Le site **www.arftlv.org** est plus que jamais un passage obligé pour tous ceux qui veulent se tenir informés sur l'actualité en matière de formation, d'emploi et de mutations économiques.

