



Dossier : l'orientation professionnelle des adultes

Formation

Uniformation
et les demandeurs d'emploi

Droits et Parcours

Retravailler,
une histoire « Dfame »

Entreprises

Hennesy, la mobilité
professionnelle en interne

**Promouvoir l'alternance
auprès des entreprises**

**Passeport orientation Formation,
joindre l'emploi et la formation**

Alors que Poitou-Charentes connaît depuis le début de l'année quelques signes de reprise économique, le préfet de région, Bernard Tomasini, a organisé fin septembre des Etats généraux de l'emploi pour accompagner cette évolution positive. Il souhaite mobiliser et faire converger toutes les énergies au service de la création d'emplois. Si beaucoup de choses sont déjà faites, il faut aller plus loin, mettre en commun les bonnes pratiques et actionner tous les leviers possibles pour obtenir rapidement des résultats concrets.

Trois thèmes ont été choisis et abordés en table ronde. Ils constituent quelques uns des leviers prioritaires : l'accompagnement des entreprises pour mettre en adéquation offre et demande d'emploi dans les secteurs en tension, l'adaptation des compétences des salariés aux mutations économiques et la prise en compte des personnes les plus éloignées de l'emploi.

La formation professionnelle tient une place centrale dans les actions à mener. Les mois qui viennent seront marqués par la préparation du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles que l'Etat (Préfet et Rectrice) et la Région doivent signer en 2011. Une occasion de s'accorder sur une stratégie régionale et d'identifier des projets communs.

Deux autres leviers importants doivent être actionnés pour accompagner le redémarrage de notre économie régionale : le développement à l'export de nos PME et la promotion de nos secteurs de pointe.

Les Trophées de l'Export organisés à La Rochelle ont souligné l'importance de la conquête de marchés étrangers dans le développement d'une entreprise avec un impact création d'emplois sur nos territoires. La liste des lauréats est intéressante car ni la taille des entreprises, ni le secteur d'activité ne sont déterminants pour réussir à l'export. C'est la capacité d'innovation qui est nécessaire.

Le salon AEROTOP a réuni pendant 3 jours à Biard les entreprises régionales œuvrant dans le secteur aéronautique. Favoriser la découverte des PME régionales et les échanges entre chefs d'entreprises dans un lieu privilégié constituaient l'objectif pleinement atteint de ce salon.

Ces trois leviers illustrent par ailleurs concrètement l'intérêt d'avoir réuni au sein de la DIRECCTE différents services interlocuteurs des entreprises : DRCE, Développement industriel des DRIRE, DRTEFP, et démontrent la réalité du partenariat et la mobilisation de tous pour l'emploi.

Patrick Ménard

*Directeur régional des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi*

ARF Info - N° 13 - Octobre 2010

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

Siège social et bureaux de La Rochelle : 15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1

Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn) - Fax 05 46 00 32 34

Bureaux du Futuroscope : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Jaunay Clan Cedex - Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn)

Fax 05 49 88 73 27 - www.arftiv.org / Courriel : info@arftiv.org

Directeur de publication délégué : Nicole Gourmel

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

Création et impression : IRO - 05 46 30 29 29 - Réalisation respectueuse de l'environnement, papier écologique, encres végétales, recyclage des déchets.

Photo couverture : FOTOLIA



4 ACTUALITÉS

- Le RSA jeunes.
- Organisation de la DIRECCTE Poitou-Charentes.
- Les Etats généraux de l'emploi.
- Premiers résultats de l'évaluation du SPRF.



► DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

7 *Retravailler : une histoire « dfame »*

L'organisme de formation « retravailler » accompagne des femmes sans emploi à vivre positivement leur retour dans l'entreprise.

8 *Joindre l'emploi et la formation*

Les stagiaires de la formation professionnelle du CFPPA de l'oisellerie bénéficient de l'utilisation du Passeport Orientation Formation.

► ENTREPRISES ET TERRITOIRES

9 *En mission à l'intérieur de l'entreprise*

Une bourse de l'emploi de l'entreprise Hennessy permet à ses salariés de vivre l'expérience de la mobilité professionnelle en interne.



10

DOSSIER

VERS UN DROIT À L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'orientation professionnelle des adultes prend tout son sens en période de crise, et confronte les professionnels des structures d'accueil à de nouveaux défis. Ils sont appelés à développer un message commun et de nouveaux partenariats pour répondre à l'objectif d'accès pour tous à l'orientation tout au long de la vie.

- Le choix professionnel en mission locale.
- L'approche orientation de Pôle emploi.
- Du conseil à l'autonomie.
- Organismes de formation et projet professionnel.
- Accompagner des adultes licenciés.



16 Parole d'expert

Emile Bregeon, vice-président de la Région Poitou-Charentes, en charge de la sécurisation des parcours.

17 La page ARF

La diffusion de l'offre de formation au cœur des préoccupations. La sortie du Répertoire ARES 2011-2012.

► ENTREPRISES ET TERRITOIRES

18 *Sensibiliser les entreprises aux atouts de l'alternance*

La CRCI rend visite aux entreprises pour promouvoir les contrats en alternance.

► SYSTÈME EMPLOI FORMATION

19 *Uniformation et les demandeurs d'emploi*

L'OPCA du secteur de l'économie sociale et solidaire contribue à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre d'une expérimentation nationale.

20 *Les formateurs volants des Francas*

Rapprocher la formation de ses adhérents, un outil pour le changement des Francas, association laïque d'éducation populaire.

21 *AFFPA Transitions, le changement dans la continuité*

L'Afpa a développé un service dédié à l'accompagnement des demandeurs d'emploi des salariés, ainsi que des organisations.

22 *Les pages OREF*

L'évolution de la féminisation des actifs occupés. Le boom des formations environnementales.

Fiches techniques

- A3.1 Le Service Civique
- F 2.2 Le plan jeunes diplômés
- G 1.1 Chèque pour la Reprise d'études
- I 1.1 Comptabilité, publicité et non respect des obligations des OF

LE RSA JEUNE : CONDITIONS D'APPLICATION ET D'ACTIVITÉ

Depuis le 1^{er} septembre, le RSA est étendu aux jeunes de moins de 25 ans ayant déjà travaillé au moins deux ans à temps plein au cours des trois dernières années, soit 3214 h d'activité sous contrat de travail de tous types et missions d'intérim (stages, volontariat, service civil sont exclus). Les périodes de chômage indemnisées ou passées en Convention de reclassement personnalisée ou en Contrat de transition professionnelle seront prises en compte dans la limite de 6 mois. Pour les non salariés, la condition d'activité est appréciée par référence au montant du chiffre d'affaires, variable en fonction du secteur d'activité (régime agricole ou autre).

Les jeunes pourront être sans emploi et avoir épuisé leurs droits à l'ARE, ou débiter une activité professionnelle faiblement rémunérée (moins de 1100€ nets : ainsi certains apprentis ou jeunes en contrat de professionnalisation pourront bénéficier du RSA Activité). Les allocataires sans emploi bénéficieront d'un suivi personnalisé et seront soumis à une obligation de recherche d'emploi. Le RSA n'est pas seulement une aide financière : il permet aussi aux jeunes de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leur projet professionnel et leurs démarches.

Le montant du RSA jeunes est identique au RSA déjà en vigueur. Le site www.rsa.gouv.fr permet de faire une simulation. La demande d'allocation doit s'effectuer à l'aide d'un formulaire en ligne ou auprès de la CAF, de la MSA, du conseil général ou du CCAS.



ORGANISATION DE LA DIRECCTE POITOU-CHARENTES

Dirigée par Patrick Ménard, elle est organisée en 3 pôles distincts, dont l'ensemble des services est regroupé au 47, rue de la Cathédrale à Poitiers :

- Pôle 3 E, Entreprises, Economie, Emploi sur les questions de l'accès et du retour à l'emploi, des mutations et du développement économiques, de l'innovation, de la veille prospective économique et internationale, sur le contrôle de la formation professionnelle et sur le FSE,
- Pôle T, Politique du travail sur les questions de santé, sécurité au travail et les relations individuelles et collectives du travail,
- Pôle C, Concurrence, consommation, répression des fraudes, métrologie.

Elle comporte également 4 « Unités Territoriales » (ex DDTEFP) dont les directeurs territoriaux sont Hachmi Hamdaoui en Charente, Bernard Géguen en Charente-Maritime, Dominique Théfioux en Deux-Sèvres et Jean-Luc Lancelevée dans la Vienne.



NOUVELLE FABRIQUE ECOLOGIQUE

Conduit avec la Communauté d'Agglomération du Pays Châtelleraudais, la «Nouvelle Fabrique Ecologique» vise à créer un pôle d'activités facilitant la mutation écologique de l'économie. Des actions de démonstration en matière d'énergies renouvelables et de maîtrise de l'énergie y seront proposées. La constitution de ce pôle d'activités industrielles et de service pour les éco-industries régionales et d'un espace de formation aux métiers verts et à la croissance verte devrait dynamiser le développement économique local.

Pour la Région, ce projet est une illustration des possibilités de conversion écologique et sociale de l'économie. Il vise à maintenir sur le bassin de Châtelleraut une activité industrielle, en rénovant les bâtiments industriels des entreprises récemment liquidées et à accompagner le développement des éco-industries.

UNE ÉCONOMIE VERTE ET ÉQUITABLE

La Stratégie Nationale de Développement Durable 2010-2013 a été adoptée par le Comité Interministériel pour le Développement durable. Elle propose une architecture commune à tous les acteurs pour les aider à structurer leurs propres projets de développement durable autour de choix stratégiques et d'indicateurs. Elle a vocation à assurer la cohérence et la complémentarité des engagements internationaux et européens de la France et des politiques nationales, transversales ou sectorielles.

En développant une économie sobre en ressources naturelles et décarbonée, la stratégie nationale vise à faire de la France un des acteurs majeurs de l'économie verte qui est la seule compatible avec le développement des pays émergents, tout en poursuivant un objectif de justice et d'équité sociale. Elle s'articule autour de neuf défis stratégiques à relever pour aller vers une économie verte et équitable parmi lesquels consommation et production durables, transport et mobilité, démographie...

ETATS GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

Avec une situation de l'emploi légèrement meilleure que la moyenne nationale, le Poitou-Charentes connaît depuis le début de l'année des signes positifs alors qu'il avait relativement plus que d'autres régions été affecté par la crise. Le préfet de région Bernard Tomasini est resté pour autant prudent, en ouverture des premiers Etats généraux de l'emploi organisés avec l'appui de l'ARFTLV, le 27 septembre à Poitiers, autour d'un mot d'ordre fort « tous mobilisés pour l'emploi ». Selon lui, beaucoup de choses sont faites, mais il faut aller plus loin. Il convient d'aborder la question sans langue de bois et de s'efforcer d'élaborer une meilleure coordination des acteurs et une mise en commun des bonnes pratiques pour accompagner le redémarrage de l'économie régionale.

Les 240 participants, partenaires sociaux, chefs d'entreprise, chambres consulaires, collectivités locales et structures d'accueil présents (maisons de l'emploi, missions locales, ...) ont pu également entendre le directeur national de Pôle emploi, Christian Charpy, insister sur l'importance de la territorialisation de l'action. Car la création d'emplois se fait d'abord au niveau des territoires. Il a par ailleurs souligné la nécessité de faire mieux connaître les services de Pôle emploi aux entreprises. Une quinzaine d'intervenants se sont ensuite succédé pour présenter leurs expériences dans des secteurs en tension comme le bâtiment et la grande distribution, exposer les actions menées pour mieux adapter les compétences des salariés face aux mutations économiques, ou encore pour insérer les publics les plus fragiles.

Plus d'infos sur www.ege-poitou-charentes.fr



ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'AUTONOMIE

Deux publics seront bientôt concernés par « le revenu contractualisé d'autonomie » : les jeunes peu qualifiés en difficulté d'insertion et les jeunes diplômés d'une licence au chômage depuis au moins six mois. Outre le versement mensuel d'un montant de 250 €, ces jeunes bénéficieront tout au long de leur parcours d'un accompagnement socio-professionnel réalisé, selon leur profil, par un référent d'une mission locale ou de l'APEC (l'Association Pour l'Emploi des Cadres).

Ces expérimentations sur les ressources des jeunes en recherche d'emploi s'inscrivent dans la seconde étape du « Plan Agir pour la Jeunesse ». Par ailleurs, des plateformes locales se mettent en place dans dix régions, dont Poitou-Charentes, afin de repérer rapidement les jeunes en situation de décrochage et de leur proposer une solution : apprentissage, réorientation, école de la deuxième chance...



RÉORGANISATION DES BTS EN MODULES

Une réorganisation en modules de 5 BTS est annoncée d'ici la rentrée 2011. 18000 élèves seraient concernés dans les sections suivantes : le BTS Vente et production touristiques, le BTS Animation et gestion touristiques locales, le BTS Professions immobilières, le BTS Systèmes électroniques et le BTS Mécanique et automatismes industriels.

L'organisation en modules des enseignements de BTS devrait ainsi permettre aux étudiants de personnaliser leur parcours en fonction de leur profil et de leurs projets. Elle devrait aussi apporter des réponses à des étudiants de 1ère année de licence qui souhaitent se réorienter en cours d'année.

Cette expérimentation est l'une des mesures de rénovation des formations technologiques courtes souhaitée par Valérie Pécresse qui vise à améliorer la réussite et l'insertion des étudiants (en particulier ceux issus des baccalauréats technologiques et professionnels) et favoriser la poursuite d'études.

AIDES À LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Dans le cadre du programme Erasmus stage, la Région met en place une aide au voyage pour les étudiants de BTS/DUT qui effectuent un stage en entreprise de moins de 3 mois. Pour ce qui concerne le dispositif « Une chance pour l'Europe », l'âge minimum des candidats est relevé de 16 à 18 ans.

ACCUEIL DE STAGIAIRES ISSUS D'AUTRES RÉGIONS

La Région Poitou-Charentes va signer un accord-cadre avec les autres Régions posant le principe de la réciprocité d'accueil des stagiaires de la formation professionnelle.

BOURSE AU PERMIS DE CONDUIRE

Trois communes de la région, Montmorillon, La Crèche et Chauvigny prennent en charge le coût de la formation du permis de conduire en contrepartie d'une activité d'intérêt public. Cette bourse concerne les jeunes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

LE CESR DEVIENT LE CESER

Le CESR change de dénomination et devient le Conseil économique, social et environnemental régional, CESER.

NOUVEAU DÉLÉGUÉ RÉGIONAL AGEFIPH

Hugues BELVAL remplace Michel GAUER, en qualité de Délégué régional Poitou-Charentes/Limousin de l'Agefiph.

BAISSE DE L'AIDE DE L'ÉTAT POUR LES EMBAUCHES EN CIE ET CAE

Les contrats uniques d'insertion (CIE et CAE) ont été recentrés sur les bénéficiaires des minima sociaux dans le cadre du plan Rebond vers l'emploi. A cette fin, le préfet de région a signé cet été un arrêté modifiant l'aide de l'Etat aux employeurs pour les contrats prenant effet à partir du 1er août 2010. Pour les renouvellements, le taux applicable est celui en vigueur à la signature de la convention initiale (voir notre fiche A 1.0).

FIN DE CARRIÈRE EN AGRICULTURE : CRÉATION D'UN CDD

Tout employeur de salariés des professions agricoles affiliés à la MSA peut désormais conclure un contrat de travail à durée déterminée avec un demandeur d'emploi justifiant manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

PROLONGATION DES AIDES DE L'ÉTAT POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES

Les aides exceptionnelles à l'apprentissage (prime de 1800 € pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires, dispositif «zéro charges») et aux contrats de professionnalisation issues du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2010.

HÔTELLERIE-RESTAURATION, DU CAP AU CQP

Les partenaires sociaux du secteur de l'hôtellerie-restauration ont déposé un texte permettant aux apprentis qui n'ont pas réussi à obtenir leur diplôme ou un titre professionnel à l'issue de leur apprentissage, d'accéder à un Certificat de Qualification Professionnelle.

PLAN DE FORMATION POUR LA FILIÈRE AUTOMOBILE

Un vaste plan de formation des salariés de la filière automobile va être financé pour moitié par l'OPCAIM et pour moitié par l'Etat et la Région. Porté par l'ADEFIM Poitou-Charentes, il va permettre de former jusqu'à 1000 salariés sur une période de 12 mois. Ce programme s'inscrit dans le cadre de la « Charte Régionale Automobile et secteurs connexes ».

FORMATION DE TUTEURS

Pour améliorer l'intégration des nouveaux salariés, le Fafhi (Opca de l'hôtellerie-restauration) avec le soutien de la Région finance une formation de « tuteur ambassadeur des métiers ».

GUIDE POUR CRÉATEURS D'ENTREPRISES

Le Régime Social des Indépendant propose un guide « Objectif entreprise » destiné aux créateurs et repreneurs d'entreprise artisanale, industrielle, commerciale ou libérale.

VAE : UN KIT MÉTHODOLOGIQUE

Opcalia édite un kit méthodologique «Valoriser et valider l'expérience par la VAE» destiné à accompagner les directeurs des Ressources humaines. Chaque étape est expliquée de manière à permettre à l'entreprise d'identifier clairement les intervenants externes à mobiliser, les coûts à prévoir et les supports à utiliser.

SERVICE CIVIQUE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Les établissements scolaires peuvent demander un agrément pour accueillir des volontaires du service civique sur un projet pédagogique et éducatif. La mission des volontaires ne doit pas se substituer à un emploi. Les projets doivent viser prioritairement l'égalité des chances, l'accompagnement des parcours de réussite et d'excellence, la lutte contre le décrochage scolaire.

FORFAITISATION DES COÛTS INDIRECTS DES OPÉRATIONS FINANCÉES PAR LE FSE

Une nouvelle instruction va permettre à une grande majorité de porteurs de projets du Programme Opérationnel «Compétitivité régionale et emploi» de déclarer forfaitairement leurs coûts indirects. Sont concernées les opérations financées par le FSE par voie de subvention, d'un montant de dépenses totales inférieur ou égal à 500 000 Euros.

RÉFORME DES OPCA

La loi a prévu de renouveler l'ensemble des agréments accordés aux OPCA et OPACIF, avec une condition de collecte minimum relevée à 100 millions d'Euros. L'agrément sera délivré en tenant compte notamment de la capacité financière et des performances de gestion, de l'estimation de la collecte, de la cohérence du champ d'intervention professionnel, de la capacité à assurer une représentation au niveau territorial, de l'aptitude à assurer des services de proximité à destination des TPE/PME.

LES STAGIAIRES ET LES ORGANISMES DE FORMATION DU SPRF

L'université de Poitiers communique les premiers résultats de l'évaluation du Service Public Régional de la Formation souhaitée par la Région. Ils portent sur les principaux intéressés, les stagiaires de la formation professionnelle sans qualification suivis dans ce dispositif et sur les organismes de formation qui les accueillent.

Pour la période du 1/07/09 au 05/03/10, plus de 1730 personnes sont entrées dans le dispositif. Le public visé est atteint. 82,43% des stagiaires ont un niveau inférieur ou égal au niveau V et plus de 20% n'ont aucune qualification. Le public SPRF, en comparaison aux stagiaires « marché » pris pour des formations jugées équivalentes, est plus jeune (près de la moitié ont moins de 26 ans). Ce public jeune cumule un certain nombre de difficultés : précarité du dernier contrat de travail occupé, niveau de diplôme inférieur au niveau V. Le premier motif d'entrée dans le SPRF est la « non qualification » pour les jeunes et « une qualification obsolète » du côté des 26-50 ans.

Le délai d'attente entre la prescription et l'entrée en formation est de 52 jours avec cependant une forte hétérogénéité selon les individus. A noter que ce laps de temps a tendance à augmenter en fonction de l'âge et du niveau du diplôme.

Côté organismes de formation, les opérateurs interrogés (responsables, formateurs, référents uniques, coordinateurs, comptables) ont une bonne opinion et compréhension du dispositif. Ils jugent néanmoins le SPRF plus complexe à mettre en œuvre que l'ancien système des marchés. Ils signalent une charge de travail supplémentaire liée à des difficultés périphériques à la formation : problèmes personnels, parfois de comportements. La plupart d'entre eux pensent que le SPRF permet d'assurer un meilleur suivi des stagiaires, grâce à la formalisation de l'accompagnement et à la mise en place de parcours individualisés, sans pour autant révolutionner leurs pratiques.

Un rapport d'évaluation est annoncé pour la fin de l'année. La prochaine étape de l'étude s'intéressera à l'analyse de ce modèle économique.



TROPHÉES DE L'INNOVATION EN FORMATION

La Région organise les trophées de l'innovation en formation. Ce concours est ouvert à tous ceux qui ont mis ou mettent en œuvre en Poitou-Charentes une action de formation, d'orientation, ou d'accompagnement présentant un caractère de nouveauté par les modalités, les outils, le montage financier, les partenariats...

Organismes de formation et de conseil, collectivités, entreprises, établissements d'enseignement, prescripteurs et associations intéressés peuvent se faire connaître de la Région (Jean-Jacques Bolle) et de l'ARFTLV (Sonia Speroni). Plus de détails sur leurs sites respectifs. Le comité de sélection se réunira début décembre.

Les trophées seront remis dans le cadre du 6^e Forum Formation qui se tiendra les 10 et 11 février.



Une histoire « Dfame »

Reconduit dès la rentrée, le dispositif « Dfame » proposé à un profil type de femmes sans emploi domiciliées à La Couronne (Charente) a déjà fait ses preuves. Comme en témoignent Déborah et Francine, l'organisme de formation « Retravailler » les aide à reprendre confiance en elles et à vivre positivement leur retour dans l'entreprise.

Déborah et Francine font partie de la première promotion du dispositif « Dfame » Sylvie Doux, animatrice à Retravailler Poitou-Charentes, les a accompagnées durant quatre mois. L'enjeu : leur donner la force et les moyens de reconquérir le monde du travail. La méthode utilisée : des stages en entreprise destinés à découvrir des métiers et une formation axée sur la recherche d'emploi, le bilan personnel, le projet professionnel et l'estime de soi.

Aujourd'hui, l'heure est au bilan. Déborah et Francine ont bien tiré profit de leur formation. Cette étape terminée, leur immersion dans l'entreprise perdure. Il ne s'agit a priori pas d'un emploi définitif. Mais le plus dur est derrière elles. Toutes les deux savent désormais qu'elles sont en capacité de réaliser le travail demandé et de trouver des solutions pour se rendre de bon matin à leur entreprise. Qu'il s'agisse de la garde de ses trois jeunes enfants pour Déborah ; de l'usage de transports collectifs concernant Francine.

Chacune son histoire

Un nouveau groupe a depuis septembre la même opportunité de s'en sortir. Tout comme la précédente promotion, chacune avec leur histoire, ces femmes seront amenées à exprimer pourquoi elles en sont là aujourd'hui. Qu'est-ce qui les conduit à ce moment précis de leur vie, qu'elles aient vingt-cinq ans ou le double, après en moyenne cinq années sans activité professionnelle, à revenir sur le marché du travail ? Des raisons purement alimentaires ? Les enfants devenus grands ? Des soucis de santé partiellement résolus ? La nécessité de faire le deuil du passé pour avancer ? Une combinaison de tout cela ? Et peut-être, une heureuse rencontre.

« J'ai quelque chose pour vous ». Voilà comment tout a commencé pour Déborah. Un bref échange sur sa situation avec le maire de La Couronne alors qu'elle se rendait au CCAS. Jean-François Dauré connaissait en effet le dispositif « Dfame » soutenu par Nathalie Hugonnenc, chargée de mission départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, et porté par « Retravailler ». C'est même lui qui avait contacté cette structure.



Francine et Deborah retrouvent progressivement le monde du travail.

Il souhaitait trouver des solutions de retour vers l'emploi et de source de revenus à ces trop nombreuses habitantes de sa commune, élevant majoritairement seules leurs enfants. Séduite par la perspective de s'ouvrir aux autres et au monde du travail, Deborah n'a pas tardé à se renseigner et à intégrer le groupe de stagiaires de la formation professionnelle. Elle ignorait que cette opération en partie financée par sa Mairie et la Région, lui permettrait d'être rémunérée : autre avantage connexe important.

« Travail, me voilà ! » déclare-t-elle aujourd'hui. En quelques mois, elle a appris à se considérer non plus comme « une chose » (ce sont ses mots) mais comme « une personne ». Et puis, elle souhaitait montrer l'exemple à ses enfants. L'opportunité de découvrir

des métiers traditionnellement masculins a très vite suscité sa curiosité. Ces postes pouvaient indéniablement lui ouvrir des portes. D'ailleurs, au-delà de l'obligation faite de réaliser au moins un stage dans un milieu d'hommes, Deborah, en a fait sa priorité. Le premier s'est déroulé au service entretien-voirie d'une collectivité, le second dans une entreprise de carrosserie. Enfin, le dernier en date, un stage à la cimenterie Lafarge. Entreprise dans laquelle elle réalise depuis une mission de travail temporaire comme opératrice.

De son côté, Francine a fait preuve de pugnacité. Effectuer des ménages était son projet. Six années de chômage sans cesser d'y croire. Son récent stage a fini par porter ses fruits. « Je me lève à cinq heures. Je travaille. J'ai la tête ailleurs ». La société de nettoyage qui l'emploie lui confie l'entretien de trois sites. Il est même question qu'elle suive une formation qualifiante. Même sans permis de conduire, Francine ne fait jamais l'économie d'un déplacement. Durant le stage, elle n'a pas hésité à se rendre à des forums. Elle a même convaincu les moins enthousiastes de l'accompagner. Pourtant, à son arrivée, Francine était plus que réservée : toujours présente, mais en retrait.

Aujourd'hui, elle partage le même sentiment que les autres femmes. Celui de faire partie d'un groupe, de connaître des voisines sur lesquelles elle peut compter, et d'être utile à la société. C'est le résultat de la méthode de redynamisation « Retravailler », de la participation active des entreprises sollicitées, et de l'alchimie entre des personnes liées par d'ultimes confidences qui se sentent désormais prêtes à travailler et à gagner leur vie. ♦

Joindre l'emploi et la formation

Les stagiaires de la formation professionnelle de niveau VI et V qui suivent une formation qualifiante dans le cadre du SPRF sont les nouveaux utilisateurs du « Passeport Orientation Formation ». L'alimentation de ce document nominatif qui retrace le parcours scolaire et professionnel nécessite une recherche préliminaire de documents et une manipulation de l'outil informatique. Comme c'est le cas au CFPPA de l'Oisellerie, elle se fait en présence d'un accompagnateur.

Pourquoi ne pas profiter d'une période de formation pour permettre aux adultes de faire individuellement le point de leur parcours scolaire et professionnel. C'est ce qui est proposé par la Région depuis le 1^{er} janvier 2010 à tous les stagiaires qui suivent des formations du Service Public Régional. Pour mettre en œuvre le Passeport Orientation Formation auprès de leurs bénéficiaires, les organismes de formation peuvent se faire accompagner par l'ARFTLV, à la fois chargée du développement de l'outil et de la professionnalisation des réseaux.

*A chaque stagiaire du SPRF son passeport.
Paola s'assure que chaque parcours soit renseigné.*



Au CFPPA de l'Oisellerie, la référente se nomme Paola Canale. Après un court module d'appropriation de l'outil destiné aux formateurs, elle fait en sorte que chaque stagiaire, y compris les plus en difficulté, puisse renseigner son Passeport Orientation Formation. Des

temps sont programmés entre la période de remise à niveau et le démarrage effectif de la formation. Ainsi, ceux qui démarchent les employeurs dans le but de négocier un terrain de stage peuvent mesurer tout l'intérêt de disposer d'un outil à partir duquel ils peuvent éditer leur cv et valoriser leur parcours. Cela contribue aussi à ce que les stagiaires prennent conscience que six mois de formation seront vite passés et qu'il leur faut se préparer à l'étape suivante : la recherche d'emploi une fois leur CAP obtenu. Le Passeport Formation Orientation fait d'ailleurs partie du programme de Techniques de Recherche d'Emploi.

Cet outil d'auto-évaluation les oblige à s'interroger sur leurs parcours et sur eux-mêmes. Mais pas question pour autant de se précipiter sur les formulaires de saisie séance tenante. L'introduction au passeport se veut progressive. Une fois l'outil informatique présenté au groupe, le détail des différents contenus annoncés « expériences professionnelles », « formations », « autres éléments du parcours »... les stagiaires disposent d'un délai pour rassembler les formulaires et attestations qui leur seront utiles au moment de la retranscription de leur parcours. Il leur est aussi demandé de se remémorer le matériel qu'ils utilisaient, ce qu'ils apportaient à l'entreprise, de manière à dégager pour chaque emploi l'essentiel des missions confiées et des compétences acquises.

« Retracer d'un point de vue technique leur parcours est difficile » constate Paola. « Pour eux, décrire les compétences développées, les centres d'intérêts, c'est abstrait. Ils sont rarement dans une logique d'épanouissement professionnel. Le travail, ils font généralement avec, sans se poser trop de questions. Je viens en appui afin de décoder et formuler les savoir-faire et savoir-être qu'ils ont pu développer. Puis vient le

moment de la saisie. Le logiciel est bien conçu et simple d'utilisation pour les personnes habituées à se servir d'un ordinateur. Dans le cas contraire, il est important qu'elles soient guidées ou secondées. Les stagiaires s'entraident sur les fonctionnalités. Tout ce qui relève du contenu, des corrections orthographiques, de la reformulation me revient. »

Mais cela vaut la peine de s'investir. L'édition finale d'une version nominative du parcours donne généralement satisfaction. « J'ai réussi à joindre les deux morceaux : l'emploi et la formation. Maintenant, tout l'intérêt consiste à le mettre à jour » commente Rémi, qui termine son CAP travaux paysagers. Paola s'interroge effectivement sur l'usage qu'en feront les stagiaires. Elle ne se fait pas de souci concernant les plus jeunes, familiers de l'informatique, comme Rémi ou encore Tristan qui comptent bien s'en servir pour valoriser leur parcours professionnel auprès de leurs futurs employeurs. Ce sera plus compliqué du côté des personnes non équipées. Elles pourront néanmoins y accéder et s'identifier de n'importe quel endroit qui dispose d'une connexion internet. Toutes ces données leur appartiennent. Elles permettront aussi à des professionnels de l'emploi et de l'insertion de gagner un temps précieux si elles sont amenées à recevoir en entretien ultérieurement ces personnes car les différentes étapes du parcours sont consignées.

Cet outil structurant est la première étape de la construction du Compte Formation Universel que la Région souhaite mettre en œuvre. A terme, il sera nécessaire pour faire valoir ses droits à la formation. Il est proposé dès à présent dans les CFA et à toutes les personnes bénéficiant d'un stage de formation financé par la Région.

En mission à l'intérieur de l'entreprise

Les salariés de l'entreprise Hennessy ont désormais la possibilité d'exercer ponctuellement un métier autre que le leur. Une bourse d'emploi interne leur en donne les moyens. Nouvelle fiche de mission, changement de collègues, découverte d'un autre service, les missions internes apportent satisfaction et redynamisation. Marie-Cécile Dabadie, Directrice des ressources humaines nous en dit plus sur le choix de cette récente organisation.

Et s'il était possible de développer la mobilité professionnelle et les changements de postes dans sa propre organisation ? En offrant à ses salariés l'occasion de réaliser des missions internes qui répondent à des surcroûts d'activité ponctuels, le service ressources humaines de la maison Hennessy effectue ce choix dans une convergence d'intérêts.

comme dans la majorité des systèmes de recrutement classiques. Elle se fait en présence du futur responsable de la mission à pourvoir et d'un représentant du service ressources humaines.



Marie-Cécile Dabadie, DRH.

Ce mécanisme innovant évite tout cloisonnement, tout repli de chacun dans sa spécialité. Il répond de plus aux attentes des collaborateurs qui souhaitaient depuis longtemps mieux se connaître d'un site à l'autre.

La généralisation des missions ne pouvait se faire sans la mise en place d'un véritable « bureau de placement interne ». Car l'ouverture d'une mission débouche quasi systématiquement sur le lancement d'une nouvelle pour remplacer le salarié choisi. Pas question donc de perdre du temps. D'où la nécessité en quelque sorte de « forcer le système » et de poser un cadre à la fois simple et très précis.

Ainsi, en toute autonomie, le salarié volontaire a la liberté de postuler, sans avoir l'aval de son responsable hiérarchique. Ensuite, le moment venu, rien ne change contractuellement. Le salarié volontaire reçoit une lettre de détachement dans laquelle sont stipulés la nature de sa fonction, le nom de son référent, le début et, bien entendu, la fin de sa mission.

Les salariés incarnent désormais ce projet. Ils en sont d'ailleurs les meilleurs porte-parole. Initiées début 2009, les missions internes s'enchaînent : 58 ont été effectuées l'an passé, une trentaine sont en cours depuis le début de l'année. « Tant qu'il y aura des postes à pourvoir et des salariés volontaires, je ne vois aucune raison à ce que ce système s'arrête » poursuit Marie-Cécile Dabadie.



« Les chefs de service ont régulièrement besoin de renfort au sein de leurs équipes. Il a récemment été décidé de faire prioritairement appel à nos ressources internes. Cette modalité de recrutement nous apporte de la souplesse et représente un gain de temps. Nos 700 salariés connaissent déjà les productions et les modes de fonctionnement de l'entreprise » analyse Marie-Cécile Dabadie, directrice des ressources humaines. « Ils constituent à eux seuls un vivier important de personnes. »

Une bourse d'emploi interne permet de diffuser les profils de postes recherchés, la durée de la mission (en général, de deux à douze mois). Chaque salarié, quel que soit son statut, le département dont il dépend, est libre de candidater à tout type de poste. La sélection repose ensuite sur la motivation et les compétences démontrées du candidat, et non sur des critères de qualification

Tout changement de poste implique la découverte d'un métier et l'intégration dans une nouvelle équipe, l'acquisition de compétences complémentaires. C'est ainsi par exemple, que Benjamin, machiniste régleur au service conditionnement réalise durant la saison touristique sa deuxième mission en tant que barman à la boutique du quai. La mission interne lui donne l'opportunité de quitter momentanément son poste tout en ayant l'assurance de le retrouver.

Dans certains cas, elle peut se terminer par un changement définitif d'emploi. Uniquement si le poste concerné se pérennise. Mais ce n'est pas l'objectif premier. Ce qui prime, c'est d'ouvrir d'autres horizons aux salariés (en particulier les non cadres) et de leur proposer des voies latérales d'évolution professionnelle autres que la promotion « verticale ».

« Nous croyons énormément à l'efficacité de la remise en question, à la formation tout au long de la vie. Nous pensons vraiment que les salariés les plus mobiles seront les mieux armés sur le marché du travail. Nous tenons à leur en donner les moyens à notre échelle ».

Vers un droit à l'orientation tout au long de la vie

L'orientation fait aujourd'hui l'objet de toutes les attentions. En période de crise, le rôle qu'elle joue dans le retour à l'emploi s'avère plus que jamais déterminant. C'est d'autant plus vrai que les mutations économiques imposent à de nombreux salariés des mobilités contraintes, d'ordre géographique ou professionnel. Au contraire de l'orientation scolaire, l'orientation des adultes présente la caractéristique d'intervenir parfois tardivement dans un parcours. La nature du conseil donné à un adulte ne peut avoir le même contenu que celui qui s'adresse à un adolescent. Il diffère également d'un individu à un autre.

Orienter ne peut se résumer à informer, et pour être en mesure de répondre aux publics adultes, demandeurs d'emploi ou actifs, les services d'orientation professionnelle doivent relever un certain nombre de défis. Les pistes de réflexion sont nombreuses, elles visent à faciliter l'accès de tous à une information et des conseils de qualité dans les domaines de l'éducation, de la formation et du travail, y compris au sein même des entreprises.

Les « orienteurs » sont invités par le rapport Guégot à se doter d'un langage commun pour faciliter leur montée en compétences. Qu'il intervienne dans le cadre d'une Mission locale, de Pôle emploi, d'un OPCA, d'une plate-forme de reconversion ou encore d'un organisme de formation, un conseiller ne saurait maîtriser toute la complexité du paysage de la formation.

Mais il doit assumer un rôle de première information sur les droits, les actions financées, les certifications, les métiers et les débouchés. Et plus encore d'accompagner, dans le but de permettre à toute personne de gérer elle-même son parcours. L'offre de formation est également concernée, en cela qu'elle doit prouver sa capacité d'adaptation afin de s'inscrire pleinement dans la logique de continuité entre orientation, formation et emploi.

De son côté, la loi du 24 novembre 2009 s'est donnée pour ambition de garantir à tous le droit à être informé, conseillé et accompagné, sans rupture entre formation initiale et formation continue. Elle insiste également sur l'importance des actions menées par les collectivités locales, de la Région au bassin d'emploi, dans les politiques d'information et d'orientation, ainsi que l'implication des partenaires sociaux dans le cadre du bilan de compétences, de l'entretien professionnel ou encore de la Validation des acquis de l'expérience. La volonté de « faire émerger une politique forte » ouvre la voie à des nouveaux partenariats autour de l'objectif commun qu'est l'accès à l'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'un Service public de l'orientation et avec l'appui d'outils tels que ceux mis en place par l'ARFTLV, en particulier le Passeport orientation formation régional et la Ligne Horizon.



Le choix professionnel en mission locale

Les missions locales travaillent à l'harmonisation des pratiques d'accompagnement aux choix professionnels. A la Mission Locale d'Insertion de Poitiers, Sonia Chopin (conseillère en insertion professionnelle) et Véronique Guilbard (responsable de formation) nous expliquent les éléments déclencheurs qui aident le jeune à se projeter dans un emploi ou une formation.

Aider les jeunes dans leurs choix professionnels, fait partie du quotidien des conseillers en insertion professionnelle en Mission Locale. Cette thématique est actuellement au cœur d'un projet à dimension régionale. Depuis quelques mois en effet, les 14 missions locales de Poitou-Charentes construisent, via l'Association Régionale des Missions Locales, un service d'accompagnement aux choix professionnels.

« Jusqu'à maintenant, chaque structure et parfois chaque conseiller faisait plus ou moins à sa façon. Avec ce projet, nous échangeons entre « techniciens » sur nos pratiques et les compétences développées au fil du temps. Cela se traduit aujourd'hui par la construction d'un dénominateur commun, d'une harmonisation régionale des pratiques. Sans occulter qu'il existe différents chemins pour travailler les choix professionnels et qu'il sera possible de faire des allers et retours, nous avons déterminé six étapes dans le processus d'orientation, largement inspirées de la méthode Activation du Développement Vocationnel et Personnel. Ce projet permet également de se doter d'une « boîte à outils » commune. Il en résulte que nous sommes désormais en capacité de travailler avec plus de méthode le projet professionnel. Cela nous permet par exemple de bien préparer les jeunes de faible niveau de qualification au Service Public Régional de la Formation, la validation du projet professionnel étant la clé d'entrée en formation.



L'accompagnement aux choix professionnels comprend différents paliers : du travail avec le jeune sur ses intérêts, ses valeurs, ses traits de personnalités et aptitudes, jusqu'à la confrontation à la réalité par le biais des entretiens avec des professionnels, des visites

d'entreprises, des découvertes de métiers, des périodes en milieu professionnel. Ainsi, 45 conseillers sont formés puis habilités à l'utilisation d'outils communs sur la personnalité du jeune, ses intérêts professionnels, ses motivations, ses compétences et ses aptitudes. Il est important d'avoir à notre disposition une palette d'outils commune même si l'accompagnement ne se limite pas leur utilisation. Le cheminement du jeune n'est pas forcément linéaire, d'où l'idée de proposer un accompagnement souple à partir de la méthodologie définie et choisie régionalement. C'est parfois d'une accroche affective, d'une bonne ambiance sur le lieu de stage que se dessinent les « petites envies », que se nouent ou se dénouent des situations.

Chez les jeunes que le réseau accueille, rares sont ceux qui déclarent avoir une véritable vocation. Ceux qui ont une idée trop précise peuvent aussi se tromper de direction... Par notre intermédiaire, ils peuvent être positionnés sur des actions qui vont les aider à confirmer ou infirmer leurs choix.

S'ils ont tendance à vouloir « tout, tout de suite », lorsqu'il s'agit d'effectuer un choix professionnel, ils doivent parfois accepter d'y consacrer du temps... On ne peut se projeter dans le monde du travail de la même façon si on a tout juste 16 ans ou 25 ans révolus, si on possède ou pas une qualification.

L'approche du projet professionnel dépend de l'urgence de leur situation familiale et financière. L'accompagnement en mission locale revêt plusieurs facettes. S'ils vivent dans la précarité, il faut être très pragmatique et parer au plus pressé. A temps plein, ou quelques heures par semaine, les jeunes acceptent de travailler dans des domaines qui ne



"Nous sommes là pour guider les jeunes". Sonia Chopin et Véronique Guilbard, MLI, Poitiers.

les attirent pas forcément. Cela ne les empêche pas de continuer à venir nous voir pour construire parallèlement un projet professionnel à plus long terme, d'envisager dans les mois ou les années qui viennent une reprise d'étude ou de formation. Notre mission est aussi d'aider le jeune à s'envisager comme une personne qui devra se former tout de long de sa vie professionnelle. En cela, nous avons un rôle pédagogique important » soulignent Sonia et Véronique.

« Les rendre autonomes constitue la base de notre travail. S'ils se reposent des questions dans quelques années sur leur orientation, ils auront acquis une méthodologie et seront en capacité de prendre contact directement avec les entreprises, de se documenter sur les métiers, de s'auto-évaluer. Habitué à réaliser des démarches, la plupart seront en capacité de défendre leur projet. »

La mise en place de l'ACP (Accompagnement au Choix professionnels) dans toutes les missions locales de Poitou-Charentes est financée par Uniformation pour ce qui est de la formation aux outils, et par la Région en ce qui concerne l'achat des licences et des feuillets de passation ainsi que le temps spécifique dédié à ce nouveau service.

L'approche orientation de Pôle emploi

Par la loi du 13 avril 2008, Pôle emploi s'est vu doté d'une nouvelle mission d'orientation, à la fois destinée à renforcer sa gamme de services dédiée aux demandeurs d'emploi pour la sécurisation de leurs projets professionnels, et à favoriser les synergies indispensables entre orientation professionnelle, formation et placement des personnes. La mise en œuvre de cette mission a été accompagnée par la loi du 24 novembre 2009 qui stipule que « les salariés de l'AFPA qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation sont transférés, pour exercer ces mêmes missions, à Pôle emploi au plus tard le 1^{er} avril 2010 ».

C'est dans ce contexte qu'a récemment vu le jour, la Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée (POPS).

De par sa nature, elle s'inscrit dans la finalité de l'orientation professionnelle telle que définie pour Pôle emploi, à savoir qu'elle « vise à aider les personnes, à partir de leurs capacités, compétences et aspirations en lien avec la situation du marché du travail, les opportunités d'emploi et les contraintes de mobilité géographique, à prendre des décisions quant à des choix de carrière, de mobilité professionnelle et des choix d'acquisition et de développement de compétences. »

Un parcours en trois phases

De par ses objectifs, elle propose d'aider le demandeur d'emploi à construire un parcours de formation, selon ses besoins d'acquisition de nouvelles compétences et de ses caractéristiques personnelles (aspirations, aptitudes, compétences acquises, obstacles éventuels, etc.). Elle est conçue en trois phases.

La première étant une confirmation du besoin de formation au regard du projet, suite au travail réalisé par le conseiller référent.

La deuxième phase, d'investigation, comporte un travail sur les représentations du métier, des emplois et de la formation, ainsi qu'une identification de pistes de formation en fonction de l'offre, du financeur et des mesures existantes (CIF-CDD, VAE, etc.). On y établit un diagnostic des caractéris-

tiques personnelles (aptitudes, potentiels d'apprentissage, compétences, personnalité), en lien avec les caractéristiques de la formation (pré-requis, organisation, durée, localisation).

On aide également la personne à s'approprier ses ressources propres, à identifier ses freins sociaux et personnels (apprentissage, motivation). Enfin, la troisième phase consiste à décider conjointement du plan d'action à mettre en œuvre. Cette prestation est réalisée par les psychologues du travail des anciens services d'orientation professionnelle de l'AFPA qui ont rejoint Pôle emploi, avec l'appui des assistantes techniques d'orientation qui travaillaient dans ces mêmes services.

Elle est mobilisée sur demande des conseillers référents de Pôle emploi ou de ses cotraitants (missions locales, Cap emploi), dès lors qu'un besoin d'acquisition de compétences est repéré, et que le conseiller ne dispose pas de d'éléments suffisants pour définir le projet de formation le plus adapté à leur situation.

Conseil et achat de formation

Le Service Orientation Formation de la Direction Régionale de Pôle emploi assure l'animation des équipes d'orientation spécialisées (EOS).

Récemment créé, il est également en charge de la partie formation sur deux principaux champs d'activité, la constitution de l'offre et l'achat de formation, ainsi que le traitement des prescriptions effectuées en amont par les conseillers référents ou les psychologues des EOS,

via la plate-forme TCF (Traitement Centralisé des Formations). Comme le précise Daniel Doux, son responsable, « pour l'achat de formation, nous avons recours à des procédures d'appels d'offre, qui aboutissent à une sélection d'organismes, puis à l'élaboration d'un catalogue des formations préachetées.

S'agissant du traitement des prescriptions, les sites de Pôle emploi nous adressent des commandes pour toute formation à mobiliser au profit de telle ou telle personne. Les bons de commande sont centralisés au niveau du service, et pris en charge par une cellule (TCF) qui en assure le traitement, de la constitution des groupes de stagiaires jusqu'aux actes administratifs nécessaires à leur prise en charge. »

Nouveau service, nouvelles équipes

La mise en place de ce service participe de la synergie entre orientation, formation et placement. Dans un avenir proche cette synergie trouvera également sa traduction par le regroupement en plates-formes multiservices.

Ainsi, les EOS chargées de la mise en œuvre de la POPS, mais aussi les équipes PFV (Plate-Forme de Vocation) qui réalisent les recrutements par simulation, les équipes CRP (Convention de Reclassement Personnalisé) et CTP (Contrat de Transition Professionnelle) qui accompagnent les adhérents aux dispositifs licenciés économiques, et les équipes CVE (Cap Vers l'Emploi) qui réalisent les parcours « Accompagnement » des demandeurs d'emploi.

Du conseil à l'autonomie

Chaque année, le Fongecif Poitou-Charentes réalise plus d'un millier de prestations de conseil. Principalement axé sur le projet individuel, il reçoit des publics très divers, qui veulent s'informer suite à des réunions collectives ou des contacts avec d'autres structures d'accueil, ou encore qui cherchent à vérifier si leur projet est solide. Rencontre avec son directeur, Laurent Reveillon.

■ Quelle est l'approche du Fongecif en matière d'orientation ?

Le terme « orientation » est connoté formation initiale. Très souvent, les personnes qui déposent un dossier de congés individuel de formation (CIF) mettent en avant une mauvaise orientation initiale. Qu'elles aient été réellement orientées ou qu'elles aient choisi librement leur cursus, ce qui peut paraître paradoxal. Notre travail consiste à les aider à définir où elles veulent aller. Car elles arrivent le plus souvent sans passer par un bilan de compétences préalable. Nous pouvons les accompagner, les conseiller dans leur projet personnel. Mais parler de conseil en formation ou orientation est réducteur. La sécurisation des parcours professionnels est intrinsèque à la personne. Or la sécurisation ne passe-t-elle pas aussi et d'abord par le plaisir ?

■ Compte tenu de ces principes, que proposez-vous à ceux qui s'adressent à vous ?

Nous recevons majoritairement des gens en reconversion, pas forcément suite à des ruptures, ou alors anticipées. Quelques personnes visent une élévation de leur niveau (BTS à licence professionnelle, licence professionnelle à master). Pour l'essentiel, leur niveau de qualification est bas. C'est le contexte régional qui veut ça, une proportion limitée de cadres, et des entreprises de petite taille. Les employés et les ouvriers sont surtout formés sur des produits maison. Du coup, ils ont moins de perspectives, puisque ce qui est efficace en termes de mobilité, c'est le diplôme, la certification.

Pour pouvoir orienter quelqu'un, il faut bien connaître ses contextes, professionnel et personnel, ainsi que sa capacité à s'investir, à travailler seul, etc. Partant de ces éléments, le travail

de l'orienteur est de l'aider à trouver sa propre stratégie. En fonction des capacités de la personne, on lui propose un itinéraire simple ou plus compliqué. Le conseiller en OPACIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé du CIF) est donc d'abord quelqu'un qui va donner des conseils pour la mise en œuvre du projet individuel. Accompagner chaque personne demanderait trop de temps, il vaut mieux lui fournir des outils et les moyens de son autonomie. D'autant que nous travaillons avec des adultes, et sur du déclaratif. Nous ne pouvons pas tout vérifier. Par exemple, certains ne vont pas indiquer leur vrai niveau d'études ou de diplôme. Il faut vraiment convaincre la personne de prendre en compte tous ses éléments de contexte, même les plus personnels car ils peuvent avoir leur importance. C'est là qu'un bilan de compétences s'avère utile, qui devrait peut être devenir un passage obligé.

■ Quels sont les outils utilisés par les conseillers ?

Nos conseillers disposent de bases de données (catalogues de formations, référentiels de diplômes, etc.) et d'éléments venant des branches professionnelles, qui leur permettent de trouver la correspondance entre emploi et formation. Pour le reste, il s'agit de conduite de projet simple, à formaliser, avec les étapes classiques d'enquête, analyse, action puis évaluation. Ce qui est important, c'est d'enquêter, vérifier que la personne est bien en phase avec son projet, qu'elle en mesure toutes les contraintes. On fait également émerger ses manques en termes de formation.

Une des règles que nous observons, c'est que le passé n'est pas négociable. Il fournit des éléments de contexte qui sont

figés, mais qui permettent « d'objectiver » la situation d'une personne. Ainsi, on peut évaluer assez précisément ce que vaut aujourd'hui un CAP ou un BEP obtenu dans les années 80. Un CAP d'il y a 20 ans, avec expérience, vaut un bac professionnel. Le titulaire d'un tel diplôme, qui n'aurait pas exercé pendant des années, peut se remettre à niveau en suivant une formation courte.

■ Pensez-vous que le conseil va changer de nature ?

Notre approche va évoluer, ne serait-ce qu'en raison de la montée en puissance de la formation hors temps, car elle génère moins de contraintes avec l'employeur. Et puis les choix sont plus nombreux qu'avant, les organismes de formation innovent. Nous allons vers des formations hybrides, mêlant face à face pédagogique et travail en autonomie. Le métier de conseiller va évoluer vers le conseil à distance, en mobilisant les outils des « réseaux sociaux » et le conseil de proximité. Car on ne peut pas être partout. Nous allons diversifier les modalités d'accompagnement, en adaptant le conseil de la personne. Mais en aucun cas le conseiller ne tiendra le crayon de la personne pour l'écriture du projet ».



Organismes de formation et projet professionnel

Les bénéficiaires du Service Public Régional de la Formation (SPRF) sont des demandeurs d'emploi sans diplôme ou faiblement qualifiés, qui bénéficient d'un accompagnement destiné à faciliter leur insertion professionnelle. C'est dans ce cadre que les organismes de formation mandatés participent à la construction des parcours individualisés de qualification professionnelle. Leur objectif commun est de faciliter la recherche d'emploi en sortie de formation. Regards croisés du campus de l'AFPA Niort et d'Axys Formation (Charente-Maritime).

Les organismes de formation ont toujours fait de l'orientation, notamment au travers d'actions de mobilisation sur le projet. Les termes et modalités peuvent différer d'un cas à l'autre, mais les contenus restent globalement identiques, et ce malgré les publics qui peuvent changer de nature au gré des financements. Au terme d'orientation, les organismes préfèrent la notion de projet et d'objectif professionnel, une problématique un peu différente. A l'AFPA de Niort, « nous sommes plus dans la gestion de parcours » précise Marie-Ange Diascorn, chargée de direction responsable de la formation, « puisque pendant une période d'une semaine à quinze jours, les personnes sont accompagnées dans la construction de leur projet ».

Pour Philippe Etien, gérant d'Axys Formation, « c'est une habitude, pour nous, de mener des actions collectives de travail sur le projet avec des publics adultes. Nous le faisons pour de l'insertion vers l'emploi, mais aussi de la reconversion, des prestations d'accompagnement pour des publics spécifiques. Lorsque l'on parle réorientation, on parle formation. Le marché du travail n'est actuellement pas très dynamique, et les formations pas toujours présentes. C'est pourquoi une des premières préoccupations est de vérifier que les secteurs d'activité visés dans un projet individuel sont porteurs ».

Les stagiaires sont dirigés vers les organismes de formation suite à une période de conseil avec leur prescripteur (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, CIDFF). Ils arrivent le plus souvent pour acquérir une qualification particulière, voire suivre une formation précise. Le prescripteur vérifie ce

qui intéresse le plus la personne, ce qui lui correspond le mieux. Il lui propose de faire des « évaluations en milieu de travail » pour l'aider à se décider pour tel ou tel métier. Marie-Ange Diascorn ajoute « qu'il peut s'avérer dommageable de s'engager dans un parcours de formation sans effectuer cette vérification préalable. »



Philippe Etien insiste également sur l'importance de cette découverte des environnements professionnels. « Il est possible de réaliser toute une série de tests (connaissance des métiers, bilans de compétences, etc.) mais c'est le contact avec l'entreprise qui permet vraiment de consolider un projet ». Il regrette les anciennes actions d'immersion en entreprise, sous forme de capital d'heures de stages, qui « aidaient beaucoup à renforcer le travail sur le projet professionnel pour adultes, et qui facilitaient l'accès à la qualification et le démarrage d'une démarche de validation des acquis ». Cependant, rien n'empêche de mettre en place

des temps en entreprise dans le cadre d'un parcours défini dans le SPRF.

En lien avec les prescripteurs, les organismes de formation peuvent intervenir en cas d'erreur « d'aiguillage », situation très rare en pratique. Ainsi, une fiche de liaison est renseignée aux différentes étapes du parcours d'une personne. « Cet outil nous permet d'expliquer les raisons du retour vers le prescripteur ».

Pour Marie-Ange Diascorn, « c'est une véritable construction commune avec les prescripteurs, qui ne peuvent pas connaître toutes les qualifications et tous les métiers. Ces échanges leur permettent d'affiner leurs connaissances, de construire une image plus précise des métiers et des formations associées ».

Les problèmes rencontrés sont assez classiques, outre les questions de financements, à commencer par le manque d'attractivité de certains secteurs, pour lesquels le nombre de prescriptions est très limité. Autre piège identifié par Philippe Etien, la tentation « de valider une orientation pour alimenter une qualification. Il faut que le travail soit effectué sérieusement et bien en amont. La phase de conseil sert à évaluer le niveau de départ et les écarts afin de construire la pédagogie qui va mener vers la qualification. C'est à ce moment que l'on quitte l'orientation professionnelle, pour l'étape d'apprentissage du secteur professionnel et des savoirs techniques. »

Accompagner des adultes licenciés

De son expérience d'accompagnatrice à Alizé auprès d'adultes licenciés, Marine Peyre, décrit ici la façon dont ces personnes vivent cette étape, sont en capacité ou pas de se réorienter. Impossible de dresser un « parcours type » du salarié licencié. Si la reconversion est possible pour un certain nombre, elle mobilise l'individu et se travaille.



Marine Peyre, Alizé.

Vivre un licenciement s'avère souvent difficile. Marine Peyre, accompagnatrice à Alizé est bien placée pour le savoir. En individuel ou en collectif, elle accompagne les demandeurs d'emploi dans leur parcours de réinsertion professionnelle.

L'étape du licenciement

Lorsque Marine est sollicitée, les dés sont déjà jetés. On ne parle plus de « salariés », mais de « salariés licenciés ». Dans les premiers temps, ces derniers ont souvent de la colère ou de la souffrance à exprimer, voire un sentiment d'injustice si l'activité de leur entreprise perdure. L'étape du licenciement n'est pas vécue de la même manière d'un sujet à l'autre. Trop d'éléments entrent en ligne de compte. Cela dépend de la façon dont ils sont devenus demandeurs d'emploi (fermeture entreprise, première ou seconde vague de licenciement), de

leur attachement à leur métier, de leur âge, de la situation financière de leur ménage, de leur ancienneté sachant que plus celle-ci est importante plus l'inquiétude est forte... mais aussi beaucoup du regard qu'ils portent sur eux et sur leur environnement.

Alors, un individu qui vient de perdre son emploi est-il en capacité de s'orienter ou de se réorienter ? Selon Marine, le plus souvent, il le peut. Mais il a besoin de temps. Rechercher du travail est compliqué. L'orientation relève d'un processus de développement professionnel et personnel. Difficile de s'en sortir seul.

Les structures d'accompagnements et de soutien, telles que les cellules de reclassement mises en place dans le cadre de plans sociaux, sont là pour leur permettre de (re)prendre confiance et de les aider techniquement. Outils d'orientation, accès à la formation, immersion en entreprise, ateliers de recherche d'emploi... elles proposent un large spectre afin de favoriser un nouveau départ professionnel. Car être licencié suppose de faire le deuil de son entreprise, parfois de son métier. Se réorienter nécessite d'accepter d'avancer avec ses incertitudes, de savoir où l'on se situe sur le marché de l'emploi, s'il est possible ou pas de trouver un travail similaire....

Une possible reconversion

Le bilan personnel et professionnel constitue une étape cruciale de l'accompagnement. Il permet de réaliser un état des lieux de ses atouts et de ses limites. Entre « ce que j'ai fait », « ce que je peux apporter », « ce que j'aime faire »..., se dégagent un certain nombre de compétences transférables et de métiers potentiels. Qu'il s'agisse d'une phase de découverte, de vérifier

l'idée que l'on se fait du métier, ou de développer des compétences, s'essayer dans les professions pressenties est indispensable. « Durant l'accompagnement, on a le droit de revenir en arrière si le domaine ne correspond pas aux attentes.

Ce temps de recherche contribue à faire prendre conscience des métiers exercés sur le bassin d'emploi. » Si Marine est présente pour les écouter, les informer, leur redonner confiance en eux, les accompagner dans leur démarche de recherche d'emploi, en aucun cas elle n'a la capacité de les orienter vers un métier « tout simplement parce que je ne suis pas eux ! » illustre-t-elle.

La première mobilité consiste à accepter de changer l'idée de métier et de faire en sorte de devenir plus polyvalent. Les projets se construisent au fil du temps et des opportunités. Avec le recul, certains salariés disent s'épanouir davantage professionnellement que sur leur poste initial. Le parcours de cet ancien ouvrier qui travaille désormais en plein air dans l'aménagement des espaces verts après un retour en formation en est l'illustration. D'autres encore, comme cette secrétaire qui projetait de se reconverter dans le social n'a dans les faits pas changé de métier. Elle a quitté le secteur marchand, évolue dans le milieu associatif qui l'attirait. Cela lui convient parfaitement. La reconversion professionnelle n'est pas réalisable partout, ou pas dans les mêmes conditions. Les salariés licenciés sont des personnes qui ont souvent beaucoup de ressources mais qui n'arrivent pas toujours à les mobiliser.

Chacun tente à sa façon de retrouver un emploi qui lui soit acceptable et qui soit réaliste. Avec le temps, beaucoup retrouvent du travail, parfois même dans leur métier d'origine.



Sécurisation

Rencontre avec Emile Bregeon



Emile Bregeon est vice-président de la Région, en charge de la sécurisation des parcours.

- Comment présenteriez-vous le concept de sécurisation des parcours professionnels ?

L'objectif principal de la sécurisation, portée par la Région et par les organisations syndicales, c'est d'éviter les licenciements et de maintenir les personnes sous contrat de travail. Ce nouveau dispositif a été mis en œuvre pour la première fois avec l'entreprise Heuliez, suite à la reprise de la société par deux nouveaux actionnaires en juillet dernier. Ces deux sociétés sont actuellement en phase de démarrage et connaissent donc une phase de moindre activité industrielle. Pour la partie Heuliez industriels ceci est notamment dû à la crise automobile et pour la partie électrique à l'industrialisation de la MIA seulement en mai prochain.

Cependant, il est prévu pour les deux sociétés de développer de façon très importante les emplois sur les 18 prochains mois. Il a donc été mis en place une convention régionale de formation, pour 70 salariés qui gardent leur contrat de travail avec l'entreprise mais dont les salaires sont pris en charge par les pouvoirs publics, ceci afin d'éviter des licenciements et de perdre des compétences de l'entreprise. C'est un système gagnant – gagnant, ce dispositif doit être développé car il peut éviter de nombreux licenciements.

Si on ne peut pas éviter les licenciements, la Région propose une aide à la formation, grâce au contrat régional de sécurisation des parcours professionnels (CRSPP) qui offre notamment la prise en charge jusqu'à 90% du salaire net antérieur.

- Quelle part joue la dimension formation ?

On sait que plus une personne est formée, plus elle a de chances de retrouver un travail. Mais les personnes en situation de rupture n'ont pas toujours un rapport facile avec la formation. Il y a une part de confiance à instaurer, la peur de l'échec reste un frein important. Dans la sécurisation, on prend d'abord en compte ce que veut la personne. L'autre aspect important, c'est l'adaptation des compétences aux entreprises.

Quand l'information circule bien dans l'entreprise, que l'on prend le temps d'expliquer aux salariés ce qu'est la formation, qu'on les guide vers des qualifications qu'ils peuvent envisager, ça fonctionne. Ainsi ils n'ont pas l'impression d'être des saisis et enfermés dans une seule activité.



- Selon vous, l'information est le premier des enjeux ?

Il reste certainement beaucoup à faire pour que les gens soient informés des possibilités qui s'offrent à eux. Quand on est dans une entreprise, on ne se rend pas toujours compte que la formation est importante. On a un plan de formation, car c'est une obligation, mais elle ne devient réellement un élément central que si l'entreprise connaît des difficultés, ou par anticipation.

Il est très difficile de se repérer dans la jungle des dispositifs existants. Y compris pour les élus dans les entreprises, entre les différents contrats, les sigles, les organismes, etc. Par ailleurs, le montage des financements est souvent compliqué pour les employeurs, et leur prend beaucoup de temps. Il faudrait simplifier tout ça permettre un accompagnement par les structures spécialisées.

C'est vrai que la formation n'est pas la première préoccupation des employeurs. Pour qu'elle se développe, il faudrait renforcer la promotion des dispositifs existants auprès des chefs d'entreprises, s'appuyer sur les organisations syndicales qui doivent promouvoir la formation comme n'étant pas que la simple adaptation des compétences des salariés à des besoins immédiats. Il faut sortir des visions à court terme.

- Le bon niveau d'intervention serait-il plutôt le territoire que l'entreprise ?

Certainement pour les petites et très petites entreprises. C'est difficile de les encourager à faire de la formation pour garder leurs salariés, car elles ont peur de ne pas pouvoir suivre du côté des rémunérations. Elles veulent à la fois avoir des gens formés, sans augmenter les salaires, et craignent de voir partir les gens les mieux formés. Il faut avouer que la mobilité peut être problématique pour elles. Mais les employeurs dans leur ensemble ont tout à gagner à la mobilité des compétences. C'est l'équilibre entre les attentes des salariés et des employeurs qui est difficile à trouver.

Pour toucher les plus petites entreprises, nous pourrions créer des délégués de territoire, sur le modèle des délégués régionaux espagnols. Il y a des choses à envisager de ce côté-là, pour faire en sorte que les chefs d'entreprises, lorsqu'ils vivent des difficultés, pensent à utiliser la formation. Nous pourrions tenter l'expérience sur un ou deux bassins d'emploi, en organisant des élections dans les entreprises de 10 à 50 salariés pour qu'ils aient un représentant reconnu. Ce serait une manière d'entrer dans les petites entreprises, faire la promotion de la formation pour éviter les licenciements. ◆

La diffusion de l'offre de formation au cœur des préoccupations

Le repérage et la diffusion des offres de formation mobilisables sur le territoire régional est une préoccupation partagée entre Etat et Régions, qui ont confié cette mission aux Centres d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation (CARIF). L'ambition principale a toujours été de rendre cette information aussi lisible que possible aux bénéficiaires et aux prescripteurs. Depuis leur création, les CARIF se sont appuyés sur les nouvelles technologies pour atteindre ce but.

Associer la notion de nouvelles technologies au Minitel peut aujourd'hui faire sourire. Pourtant cet outil offrait en son temps des capacités de recherche inédites, adaptées aux besoins. C'est ainsi qu'est né en Poitou-Charentes la première version d'ARES. Puis sont venues des bases de données relationnelles, les répertoires imprimés (cf. encadré), le tout dans une logique de diversification des supports qui avait déjà pour objectif d'apporter aux techniciens, sur le terrain, la connaissance de l'offre dans une forme accessible. Diversifier les supports, c'était aussi toucher tous les publics et leurs accompagnateurs, par exemple grâce aux affichettes sur les offres de formation, présentées sur le modèle des offres d'emploi à disposition des demandeurs d'emploi dans les agences de l'ANPE.

De la fiche cartonnées des années 80 à la prescription en ligne de 2010, il a toujours été important d'impliquer tous les acteurs, à commencer par les organismes de formation, à la fois pour gagner du temps, éviter les saisies répétitives et garantir l'actualisation des informations, en particulier sur les dates d'entrée en formation. Depuis 2005, chaque organisme doit saisir directement son offre sur les outils mis à disposition par le l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV), groupement d'intérêt public labellisé CARIF OREF du Poitou-Charentes.

A l'heure d'Internet, le travail de l'ARFTLV consiste à mobiliser les organismes pour la mise à jour de l'offre disponible, garantir la qualité et l'accessibilité des informations (indexation par domaines de formation, par métiers...). Il s'agit également d'améliorer les outils de recherche pour qu'ils soient les plus adaptés

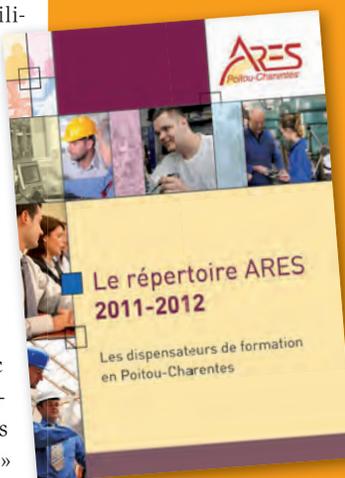
aux pratiques et aux besoins du grand public et des prescripteurs, et de faire des passerelles avec les données sur les métiers, les référentiels de certification et le marché du travail.

La volonté est également de diversifier la nature de l'information accessible, au-delà de la formation des demandeurs d'emploi et des publics prioritaires, pour toucher notamment les salariés en reconversion et plus généralement tous les actifs qui ont besoin de se renseigner, de valider un diplôme par la Validation des Acquis de l'Expérience, etc.. Le système s'ouvre, de plus, à de nouvelles modalités pratiques comme la formation à distance et la modularisation de l'offre pour répondre à l'individualisation des parcours. L'offre régionale est également valorisée sur le plan national par son intégration dans des outils comme le portail national Orientation et Formation, le site de Pôle emploi, le réseau Intercarif Oref.

L'évolution actuelle privilégie le croisement des réseaux, la constitution d'espaces de travail communs entre prescripteurs, financeurs et organismes, par l'utilisation des technologies qui rendent compatibles les plates-formes techniques de chacun des intervenants. La culture de travail picto-charentaise, partenariale, participe de ce développement. Exemple avec le Système d'Information sur les Places (SIP), outil « croisé » de suivi, qui permet l'accès à l'information en temps réel au moment

de la prescription. Par des feux verts ou rouges, le système est en mesure d'indiquer à tout accompagnateur ou conseiller la disponibilité potentielle de places pour une formation.

Dans la construction des parcours individualisés, il est ainsi possible de disposer immédiatement d'informations sur le calendrier envisageable, de manière à proposer des entrées en formation les plus rapides possibles. Les différents intervenants ont accès aux dossiers en ligne, qui se construisent au fur et à mesure, du conseil initial à l'entrée en formation. Cette dématérialisation, caractéristique majeure des nouveaux outils, permet de ne plus recourir au papier et au fax. Enfin, elle favorise la communication entre les acteurs et permet de réduire les délais d'instruction ou de réaction en cas de difficulté dans la mise œuvre des parcours. Elle participe aux efforts de coordination entre financeurs et prescripteurs pour assurer la sécurisation des projets individuels et le retour à l'emploi.



L'édition 2011-2012 du répertoire ARES est disponible.

Il recense près de 700 organismes de formation, leur potentiel de formation et diverses informations pratiques les concernant. Il est disponible au prix de 30 euros.

Commande au 0 820 222 572 et sur www.arftlv.org.

Sensibiliser les entreprises aux atouts de l'alternance

Rendre visite aux chefs d'entreprise qui n'ont pas pour habitude de recruter des jeunes en alternance, en comprendre les raisons, les informer : tel est le quotidien de Laura. Elle contribue ainsi, dans le cadre de la convention de partenariat « Développement de l'alternance en Poitou-Charentes », à maintenir le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.



Que vous soyez affilié à la Chambre de Commerce et de l'Industrie ou à la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, vous avez peut-être reçu en entretien dans votre entreprise un « développeur de l'alternance ». En effet, pour améliorer la situation de l'emploi des jeunes dans un contexte de crise et développer les contrats en alternance, une action de prospection d'entreprises est méthodologiquement organisée dans notre région jusqu'au mois d'octobre.

Elle constitue d'ailleurs l'essentiel d'une convention de partenariat intitulée « Développement de l'alternance en Poitou-Charentes ». Mise en place dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes, elle bénéficie du soutien financier de l'Etat et du FPSPP. Interviennent sur le terrain du personnel du Medef, de l'AREF-BTP, d'Opcalia et, en toute logique, la CRMA et la CRCI. A savoir au total, treize « développeurs de l'alternance », dont Laura, qui sillonne la Charente-Maritime pour venir à la rencontre des chefs d'entreprise.

Un bon accueil lui est réservé. Ses rendez-vous sont pris par l'intermédiaire d'un centre de téléprospection commun à tous les sites, sur la base d'un fichier fourni par la CRCI. C'est la solution que les partenaires ont choisi pour optimiser leurs moyens et éviter au maximum les multiples sollicitations

en direction d'une même entreprise. Figurent dans cette liste deux catégories : celles qui n'ont pas signé de contrat en alternance depuis deux ans ; celles qui n'y ont jamais eu recours.

Convaincre les chefs d'entreprise

Les spécificités du contrat d'apprentissage comme celles du contrat de professionnalisation : exonérations de charges, aides à l'embauche et à la formation ... Laura en a la maîtrise. Pour démarcher les entreprises inscrites au registre du commerce, elle connaît parallèlement l'offre de formation en alternance proposée en région, voire hors région si nécessaire, et l'ensemble des opérateurs concernés. Car sa venue doit permettre au chef d'entreprise d'être précisément informé sur le cadre général des contrats en alternance, les nombreux métiers et niveaux de qualification concernés. Si elle dispose d'un solide argumentaire pour vanter les mérites de l'alternance, mettre en avant « la fibre formatrice de l'entreprise », rappeler le contexte économique qui rend difficile l'accès à l'emploi des jeunes, sa mission ne s'arrête pas là. Laura profite de ce moment privilégié pour écouter et restituer, au bénéfice des partenaires, les raisons pour lesquelles ses interlocuteurs ne font pas (ou plus) partie des entreprises tournées vers l'alternance. Le but étant de les convaincre de retenter ou de découvrir ce mode de recrutement.

Certains aimeraient, mais ne peuvent pas dans l'immédiat. Leur préoccupation tourne actuellement autour de la sauvegarde des emplois. Pour d'autres, l'entreprise est trop récente. Ils manquent de recul pour évaluer l'activité future. Parmi ces nouvelles

sociétés, certaines se disent partantes. Mais en interne, personne n'a suffisamment d'années d'expérience pour assurer la fonction de maître d'apprentissage. Autre motif souligné par un petit nombre : le manque de moyens physiques (espace bureau, mise à disposition de matériel). D'autres encore gardent un mauvais souvenir d'un jeune. Dans cette situation délicate, basée sur du vécu et génératrice d'une image négative, Laura cherche à savoir s'il s'agissait réellement d'un problème inhérent à l'alternance ou plutôt d'une question de personne. Elle leur rappelle que s'ils décident de renouveler l'expérience, ils pourront cibler le bon profil parmi les candidats.

Elle reste ensuite à la disposition des responsables rencontrés. Si ces derniers souhaitent affiner le projet, ils conviennent ensemble d'un second entretien. Avant toute signature, sont successivement étudiés la simulation financière, le calendrier des semaines de présence (équivalent à un mi-temps, le plus en adéquation possible avec les besoins de l'entreprise), les attentes du jeune.

Les actions se concentrent désormais sur la signature effective de contrats. Parmi les 2600 entreprises qui ont reçu la visite « d'un développeur de l'alternance », combien prendront la décision finale de recruter un jeune ? Les résultats se feront connaître progressivement. Certains dès cette année, d'autres lors d'une prochaine rentrée. Jusqu'à fin 2011, les développeurs d'apprentissage continueront à sensibiliser les entreprises aux atouts de l'alternance. C'est ce que viennent de décider au niveau national l'Etat et les chambres consulaires.

Uniformation et les demandeurs d'emploi

Sans s'écarter de ses missions premières de collecte et de financement d'actions de formation à destination des salariés du secteur de l'économie sociale et solidaire, Uniformation contribue à la formation des demandeurs d'emploi. Cela a été particulièrement le cas en 2009, au cours d'une expérimentation, comme nous l'explique Mylène Couturier, déléguée interrégionale.

Uniformation a contribué en 2009 au niveau national à l'accompagnement en formation aux métiers de l'économie sociale de plus de 2 100 demandeurs d'emploi. « Dans le sens de l'évolution des missions des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés prévue par la loi du 24 novembre 2009, cet OPCA s'est engagé dans ce type de formation dans le but d'aller vers ces publics fragilisés et de leur faire connaître nos métiers. Cette action a eu lieu dans un contexte budgétaire bien précis puisque Uniformation disposait fin 2008 d'un excédent sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés. Uniformation a servi de courroie de transmission financière » résume Mylène Couturier, déléguée interrégionale Uniformation du secteur Sud-Ouest. « Dans cette action partenariale soutenue par le secrétaire d'Etat à l'Emploi, nous avons pris en charge les coûts pédagogiques. Au total, neuf organismes de formation se sont partagés les actions de formation : remise à niveau (545 stagiaires), restauration - cuisine - hôtellerie (203 stagiaires), insertion professionnelle (652 stagiaires) et formation tertiaire (218 stagiaires). Les demandeurs d'emploi étaient sélectionnés et rémunérés par Pôle emploi. Le bilan qualitatif de cette action va nous permettre par la suite de connaître les problématiques de formation de ce public. Il va aussi se révéler utile pour travailler plus étroitement avec les branches professionnelles de notre champ d'activité et les professionnels de l'emploi. »

« Lorsque des postes seront à pourvoir, la construction des parcours de formation à destination des demandeurs d'emploi sera ainsi facilitée. Mettre à disposition un ensemble d'outils permettant aux conseillers de Pôle emploi de mieux orienter les

demandeurs d'emploi fait aussi partie de nos priorités. Si les métiers de l'aide à la personne restent connus du plus grand nombre, d'autres demeurent peu lisibles. De plus, un certain nombre vont connaître une évolution certaine. Les branches restent dans l'expectative. Nous savons d'ores et déjà que la réforme des collectivités aura des incidences sur les compétences et les services proposés. Une vague de départs à la retraite est annoncée notamment dans le secteur des mutuelles.



Sans le savoir au démarrage de l'expérimentation, nous avons en quelque sorte « devancé les textes ». Car comme tous les OPCA depuis 2010, Uniformation contribue au titre de la péréquation à l'alimentation du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels. Les appels à projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels lancés par le FPSPP sur

lesquels nous nous positionnons visent à favoriser des partenariats et à construire des parcours de qualification ou de requalification des salariés, mais également des demandeurs d'emploi. Ce qui constitue une grande nouveauté. Ce sont donc les associations, les coopératives et les mutuelles adhérant à Uniformation, qui par notre intermédiaire, alimentent ce fonds » poursuit Mylène Couturier.

« A l'échelle de notre expérimentation menée en 2009, les branches se montraient plutôt favorables à la décision de notre OPCA de financer une action de formation auprès de demandeurs d'emploi. Elles adhéraient à cette idée néanmoins seulement à la condition que cela ne soit pas au détriment de leurs entreprises et de leurs salariés.

La priorité des branches est de consolider les emplois qui existent. Elles se préoccupent de la formation des demandeurs d'emploi dans un second temps. De plus, lorsqu'elles financent une formation, elles font cet investissement dans l'espoir que le salarié reste durablement dans son entreprise, tout du moins dans sa branche. »

Alors Uniformation est-il un organisme que les demandeurs d'emploi peuvent solliciter ? En règle générale, il n'est pas leur interlocuteur direct. A l'exception des salariés de l'économie sociale en fin de CDD qui souhaitent être conseillés sur l'utilisation du DIF portable (VAE, action de formation, bilan de compétences...) dans l'attente ou la perspective d'un autre emploi dans ce secteur.

Demain, Uniformation élargira le conseil aux individus en intégrant les profils de demandeurs d'emploi intéressés par le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Les formateurs volants des Francas

La fonction principale des Francas, association laïque d'éducation populaire, est d'accompagner les associations et collectivités locales dans la mise en place des projets éducatifs locaux en direction des enfants et des adolescents. Elle utilise la formation comme un « outil pour le changement » qui s'adresse autant aux bénévoles qu'aux professionnels. Confrontée au problème de manque de mobilité de ses stagiaires salariés, la fédération a fait appel au Fonds Régional pour l'Innovation dans les Organismes de Formation Professionnelle (FRIOFP) pour se doter d'un équipement de formation itinérant.

Du propre aveu de Patricia Langoutte, déléguée régionale, les Francas occupent une place assez « marginale » dans le champ de la formation professionnelle continue. Leur domaine d'intervention est très ciblé sur les métiers de l'animation socio éducatif, principalement au service du réseau des structures organisatrices de loisirs éducatifs. Mais, pour une bonne part, les actions de formation de la fédération s'adressent à des personnes qui veulent faire de l'encadrement de manière occasionnelle (BAFA, BAFD).

l'animation qui l'a créé. Il correspond à un véritable besoin des adhérents pour le personnel péri scolaire, souvent composé de femmes qui pratiquent ces métiers comme complément de salaire» précise Patricia Langoutte. « Nous pourrions ainsi proposer un parcours professionnalisant à des gens qui n'auraient pas accès à un BPJEPS, parce que les formations sont difficilement compatibles avec leur temps de travail».

La professionnalisation est un thème d'actualité dans le secteur de l'animation socio éducatif. Les activités liées aux enfants se développent considérablement, ce qui met en lumière le retard de qualification des salariés. D'autant que la formation professionnelle continue ne fait pas véritablement partie de la culture du secteur, qui repose plutôt sur l'engagement, le goût du travail avec les enfants. L'apparition des diplômes comme le BPJEPS avec description des compétences, modifie un peu cette donne, mais il reste difficile de convaincre les employeurs associatifs de se tourner vers cet investissement. A leur décharge, ils ont le plus souvent un nombre limité de salariés, peu disponibles. D'où le constat de l'association de la nécessité de rapprocher les formations de leurs adhérents.

C'est là que le FRIOFP est intervenu, en permettant à la fédération d'investir en 2009 dans du matériel accompagnant son fonctionnement itinérant (ordinateurs portables, imprimantes, matériel de prise de vues et de son). En l'absence de centre de formation

permanent, le but est d'être autonome. «Nous nous appuyons sur nos adhérents pour trouver les lieux de formation. Puisque nous allons sur les territoires, nous pouvons les rencontrer et les faire participer aux formations, et puis associer les stagiaires à des projets locaux. Il y a donc un enjeu pour le fonctionnement général de la fédération ».

Tout en renforçant le lien avec les territoires, ce mode d'intervention a fait évoluer les pratiques des équipes, ce qui ne se serait sans doute pas réalisé sans l'aide initiale du FRIOFP. Ainsi l'utilisation des technologies et des médias, désormais présente au cœur des projets des animateurs et des stagiaires. L'itinérance est intéressante pour des raisons pratiques et d'économies, mais également pour la proximité qu'elle permet avec les autres actions des Francas. Les aspects inconfortables de la démarche sont aussi une richesse pour les formateurs, qui doivent ainsi s'adapter pour offrir un vrai lieu de formation aux stagiaires, proche d'eux et hors de leur lieu de travail.

A terme, la volonté de la fédération est d'élaborer des séquences de formation à distance, qui réduiraient encore plus les déplacements et faciliteraient la gestion du temps des stagiaires. Le contenu n'est pas encore totalement finalisé, il concerne des thèmes comme la réglementation et la question de la responsabilité, la connaissance des publics, etc. C'est au CNAM que les équipes sont allées apprendre de nouvelles modalités d'intervention. « Nous ne sommes pas encore opérationnels. Et ça sera pour une petite partie de nos cycles, soit 28 heures sur 600. C'est déjà un travail de préparation énorme. »



Au chapitre des formations diplômantes, l'association est habilitée à ouvrir, deux fois par an, des cycles BPJEPS « Loisirs Tous Publics » pour des promotions d'une quinzaine de personnes. A terme, un Certificat de Qualification Professionnelle « animateur périscolaire » viendra compléter son offre. Initialement expérimenté en Aquitaine et en Poitou-Charentes au cours de l'année scolaire 2008-2009, ce CQP est en cours d'inscription au registre national. « C'est la branche de

AFPA transitions, le changement dans la continuité

L'Afpa a souhaité développer un service dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles, des salariés, des demandeurs d'emplois et des organisations. Les missions d'Afpa Transitions reposent sur le savoir faire historique de l'association en matière de conseil, notamment aux salariés et aux entreprises en situation de mutation.

Le travail sur la question des transitions professionnelles, le conseil aux organisations face aux mutations économiques, l'accompagnement des individus dans leur projet de reconversion ont toujours fait partie des activités de l'Afpa. Avec la création d'Afpa transitions, véritable marque centrée autour de la « haute performance sociale pour tous », ce positionnement est clairement affirmé par l'association nationale, en synergie avec les activités d'AFPA formation.

Afpa Transitions regroupe environ 300 consultants sur le territoire national. Chaque antenne régionale d'Afpa transitions dépend d'une des 5 directions interrégionales, qui elles-mêmes dépendent directement d'une direction nationale. Le Poitou-Charentes fait partie de l'agence Afpa Transitions inter-Ouest, coordonnée à Rennes par un directeur, Luc Boutin. « Notre antenne fonctionne avec un pool de consultants » précise Claudine Maës-Crouzet, responsable de l'antenne de Poitou-Charentes, « qui peuvent être ingénieurs conseils, ingénieurs en formation, ou psychologues du travail ».

L'offre de services d'AFPA Transitions s'adresse à des salariés qui veulent changer de carrière, à des demandeurs d'emploi dans le cadre des conventions de reclassement personnalisées ou des contrats de transition professionnelle, pour des appuis personnalisés à la reconversion, des bilans à mi-carrière, des bilans de militaires, etc. « Afpa Transitions accompagne les personnes dans les situations de changement professionnel ». Les organisations, les branches professionnelles et les entreprises peuvent faire appel à AFPA Transitions pour du conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, du coaching, de l'ana-



lyse de poste, de l'appui au recrutement, etc. Les interventions se font globalement dans deux types de situations, à savoir l'anticipation des difficultés et le développement des activités, ou bien dans le cadre de mutations économiques et de plans de sauvegarde de l'emploi. Les prestations ne sont pas figées, elles peuvent s'ouvrir à des solutions personnalisées, adaptées aux besoins de chaque individu.

L'organisation nationale d'Afpa Transitions lui confère un statut un peu particulier, comparable à un cabinet de conseil fort de 300 consultants qui peuvent intervenir sur tout le territoire national. Pour Claudine Maës, c'est un atout non négligeable, « aujourd'hui, dans le réseau des inter régions, je peux aller chercher des expertises pointues, pour des problématiques variées. Nous sollicitons également les campus (nouvelle dénomination des centres de formation), quand les compétences recherchées s'y trouvent. » A l'avenir, ce travail en réseau permettra de compléter l'éventail des interventions, ainsi que de répondre aux appels d'offres régionaux et nationaux. « Nous

ne sommes pas tributaires d'un réseau de formateurs extérieur, nous avons le nôtre, qui est compétent en matière de formation et de métiers ». Par ailleurs, la réflexion globale dans ces domaines continue d'être menée avec un bureau d'études et des ingénieurs qualité, avec notamment l'organisation de journées d'études et recherche.

Ambition affichée d'Afpa Transitions, devenir un des quatre grands opérateurs dans l'accompagnement des personnes, des organisations et des entreprises dans un monde économique qui bouge. L'enjeu est de taille pour l'AFPA car en matière de transition professionnelle les besoins sont nombreux tant au niveau des organisations que des personnes. « La mutation implique un mouvement, Edgard POE dit : « Tout mouvement de quelque nature qu'il soit est créateur ». Accompagner l'humain au cœur de ces mutations est par conséquent pour Afpa Transitions une très belle mission ! »



Evolution de la féminisation des actifs occupés en région

Par le jeu de comparaisons inter régionales entre les 26 régions françaises¹, Poitou-Charentes apparaît doté d'un emploi relativement plus féminisé qu'ailleurs.

Un premier constat montre que les GFE 16 et 10 continuent d'occuper les premières places avec des féminisations élevées, respectivement 84% et 81% de femmes actives en 2006 (pour 82% et 76% en 1999). Les GFE 14, 15, 17, 18 et 21 sont eux aussi fortement féminisés, avec une part variant entre 50 et 70%. A l'opposé, le GFE 05 (2% de femmes), le GFE 11 (6% de femmes) ainsi que les GFE 03 et 04 (6 et 7% de femmes) présentent les taux de féminisation les plus faibles, même si l'on constate une augmentation pour ces derniers.

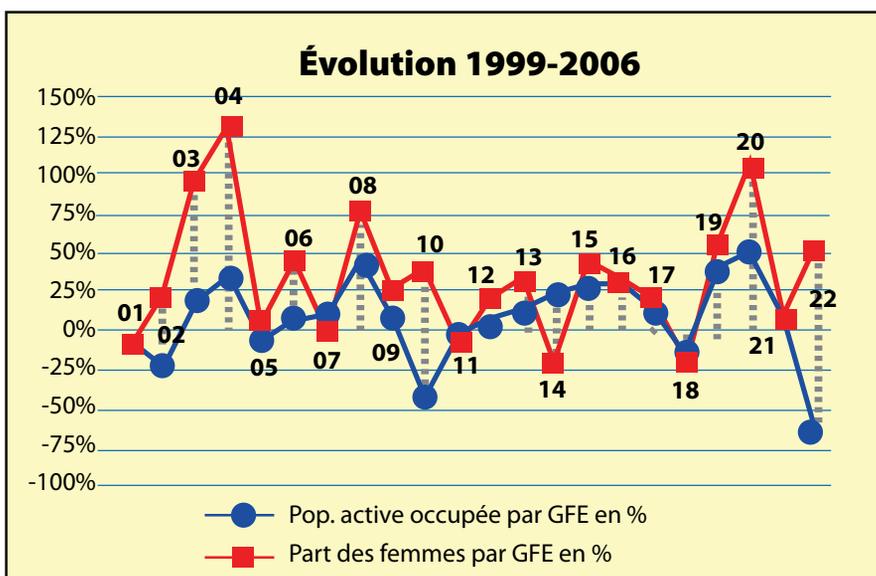
Sur la période 1999 - 2006, la mise en regard de l'évolution de la part des femmes avec celle des actifs occupés par GFE apporte des informations complémentaires.

Il ressort que l'augmentation de la féminisation apparaît tout à fait significative dans certains GFE. En effet, l'évolution

comparée des courbes de la population active et de celle de la part des femmes montre que la deuxième dépasse nettement la première en valeur. Dans le GFE 20, par exemple, l'élévation importante de la part des femmes (+106%) vaut plus du double de celle

le chiffre Retenir

Plus de **14 000** salariés sont intérimaires en Poitou-Charentes, soit **4%** des salariés du secteur concurrentiel



de la population active du GFE (+50%). Dans une moindre mesure, le GFE 08 voit sa part de femmes augmenter de +76% contre +44% pour les actifs.

Ce phénomène est particulièrement marqué dans les GFE 03 et 04, qui, bien que toujours faiblement féminisés, connaissent une forte augmentation de la proportion de femmes (+95% pour le GFE 03 et +130% pour le GFE 04) avec un accroissement général des actifs de ces GFE se « limitant » à +20% pour le GFE 03 et +34% pour le GFE 04. Le constat d'élévation de la part des femmes dans certains groupes (Bâtiment, GFE 03 et 04 et Industries de process, GFE 08) rejoint les efforts qui ont été (et sont toujours) consentis pour évoluer, dans ces secteurs d'activité, de métiers « traditionnellement masculins » vers des métiers de plus en plus exercés par des femmes. A signaler que les GFE 10 et 22 constituent deux cas à part, le nombre de femmes y augmentant de façon importante (+39% et +54%) alors que celui des actifs y diminue, notablement (-42% et -64%).

Pour finir, quelques GFE font exception à la tendance globale d'augmentation du nombre de postes occupés par les femmes. Ainsi les GFE 01, 07, 11, 14 et 18 connaissent une baisse de la féminisation, certes peu sensible, qui suit celle du nombre des actifs. Quant au GFE 05, la part des femmes y reste stable (et peu élevée) entre 1999 et 2006.

En résumé, il apparaît important de continuer à assurer une veille sur la féminisation de l'emploi régional. En effet, la mixité professionnelle pourrait constituer, pour de nombreux métiers, un levier d'action important face à des difficultés de recrutements, posant la question de la présence des femmes sur certains postes très qualifiés ou techniques et de celle des hommes sur les emplois peu qualifiés des services².

1. Une cartographie a été publiée par l'INSEE en février 2010.
2. Extrait du rapport conjoint CAS / DARES « Les Métiers en 2015 », janvier 2007.

Les Groupes Formation Emploi

- 1 Production agricole et sylvicole - Élevage
- 2 Pêche - Aquaculture - Mer - Transport maritime
- 3 Bâtiment : Gros œuvre - Génie civil - Extraction
- 4 Bâtiment : Équipement et finitions
- 5 Travail des métaux - Structures métalliques - Fonderie
- 6 Mécanique - Automatismes
- 7 Électricité - Electrotechnique - Électronique
- 8 Travail des matériaux - Industrie de process - Laboratoire
- 9 Production alimentaire - Production culinaire
- 10 Textile - Habillement - Cuir
- 11 Exploitation forestière - Travail du bois
- 12 Techniques graphiques - Impression
- 13 Transport - Logistique - Conduite - Manutention - Magasinage
- 14 Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé - Informatique
- 15 Commerce - Distribution
- 16 Paramédical - Travail social - Soins personnels
- 17 Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs - Animation - Sport
- 18 Nettoyage - Assainissement - Environnement - Sécurité
- 19 Techniques de la communication - Média
- 20 Arts appliqués - Arts du spectacle
- 21 Formations générales - Enseignement - Aménagement du territoire - Patrimoine - Développement personnel
- 22 Formations d'aide à l'insertion sociale et professionnelle

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectifs salariés (données cvs)	4 ^e trim 09	388 228	+0,6%	16 408 393	+0,3%
Industrie	4 ^e trim 09	84 318	-2,7%	3 058 544	-3,7%
Construction	4 ^e trim 09	41 332	-2,2%	1 477 838	-1,7%
Tertiaire	4 ^e trim 09	261 895	+2,1%	11 864 981	+1,6%

Source : UNEDIC

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2009	août-10	de septembre 09 à août-10	de sept-09 à août-10/ année 2009
Contrats d'apprentissage	9 544	2 451	8 720	8,6
Contrats de professionnalisation jeunes	1 960	683	1 957	0,2
Contrats de professionnalisation adultes	384	236	399	3,9

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2009	juillet 2010	août 2010	septembre 2010
Contrat unique d'insertion - CIE (marchand)	2 797	89	81	64
Contrat unique d'insertion - CAE (non marchand)	11 230	1 500	970	1 245

1. Cumul 2009 hors CIRMA
2. Cumul 2009 CAE + contrat d'avenir

Sources : DIRECCTE - DARES

LE BOOM DES FORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

En Poitou-Charentes, à ce jour, plus de soixante formations préparent aux métiers de l'environnement par la voie de la formation initiale. Spécifiquement environnementales, elles concernent des domaines divers visant la réduction des nuisances et des pollutions et la protection de la nature (protection de la biodiversité, traitement des eaux, recyclages des déchets, éco-construction, énergies renouvelables¹).

A la rentrée 2009, près de 1 650 élèves¹ sont recensés en dernière année dans l'une de ces formations, soit une hausse de 53% par rapport à 2004. Les formations environnementales sont bien plus dynamiques que l'ensemble des formations initiales de la région, dont les effectifs globaux en dernière année reculent de 8% sur la même période.

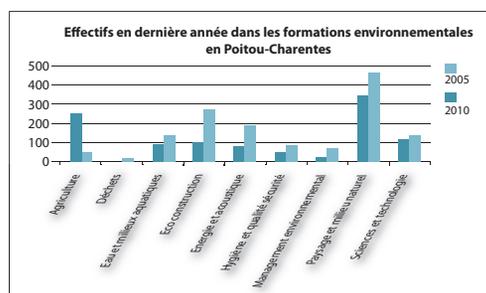
Les évolutions les plus marquantes concernent les domaines de l'éco-construction et de l'énergie et acoustique, dont les effectifs ont plus que doublé en 6 ans. Aujourd'hui, un tiers des élèves suit une formation de niveau III. Les diplômes de niveaux V et IV représentent respectivement 28% et 27% des inscrits. En nombre d'élèves, ce sont les formations de niveaux V et IV qui connaissent les progressions les plus élevées (+ 220 élèves pour chacun de ces niveaux depuis 2005).

Ces effectifs de plus en plus nombreux dans ces formations soulèvent la question de l'adéquation quantitative au marché du travail. Ainsi, pour le métier de jardinier d'espaces verts, les offres enregistrées à Pôle emploi ont diminué de 17% entre 2004 et 2009, tandis que les demandeurs d'emploi inscrits progressent de 16% sur la

période. En 2009, ce métier compte deux demandeurs d'emploi pour une offre. Autre exemple, le métier de chargé de la protection du patrimoine naturel qui compte en 2009, 2,5 demandeurs inscrits pour une offre d'emploi.

Aujourd'hui, le processus de croissance verte se met en place progressivement. Il n'impactera pas uniquement les secteurs traditionnellement « verts » mais concernera l'ensemble de l'économie. Tous les métiers intégreront les logiques du développement durable. De nombreux travaux, dont ceux du Conseil d'Orientation pour l'Emploi ou encore du Centre d'Analyse Stratégique démontrent que les emplois de l'environnement stricto sensu ne sont pas appelés à beaucoup se développer.

Si les besoins en formation dans les domaines environnementaux sont réels, il existe un risque de surabondance des effectifs formés au regard des emplois disponibles. Les créations de cursus d'enseignement doivent s'accompagner d'une réflexion sur les volumes d'emplois qui pourront être créés afin d'éviter la création de « goulots d'étranglement » sur le marché du travail.



Source : DRAAF, Rectorat et Région
Remarques : les effectifs en dernière année de Master professionnel ne se sont pas inclus dans ces données.

1. Ces effectifs n'incluent pas les Maters Professionnels.

En savoir PLUS...

■ PORTRAIT SANITAIRE ET SOCIAL EN POITOU-CHARENTES
La dernière publication de l'OREF Poitou-Charentes, Convergences n°10, propose un éclairage récent sur les acteurs régionaux du point de vue du marché du travail, des métiers exercés et des formations suivies.
ARFTLV. « Portrait sanitaire et social en Poitou-Charentes ». Convergences. Septembre 2010, n° 10. 25 p.

■ EMPLOI DES SENIORS, PRATIQUES D'ENTREPRISES ET DIFFUSION DES POLITIQUES PUBLIQUES
Cette étude indique qu'en 2008, 17 % des employeurs du secteur marchand estimaient qu'ils risquaient d'être confrontés à la disparition de certaines compétences clés détenues par les seniors dans les cinq ans à venir.
Dares. « Emploi des seniors, pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques ». Dares Analyses. Septembre 2010, n° 054. 12 p.

■ CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE : DES USAGES DIVERSIFIÉS
Les décideurs de l'alternance, partenaires sociaux, centres de formation et élus régionaux, déplorent régulièrement la concurrence entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Une concurrence à priori injustifiée qui nuirait à une allocation optimale des ressources. Le Céreq dresse une première cartographie des utilisations de l'alternance à partir de l'analyse des contrats signés par les jeunes de la Génération 2004.
Céreq. « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés ». Net.Doc. Août 2010. 46 p.

■ RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
Selon le rapport annuel 2009-2010 sur l'état de la fonction publique, le nombre de fonctionnaires est resté stable en France en 2008. Cette non progression des effectifs constitue une première depuis 1980.
DGAFP. Rapport 2009-2010 sur la Fonction publique. Août 2010.

■ LES EFFETS DU CIF SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL
Une étude sur les effets du congé individuel de formation (CIF) en termes de transitions professionnelles a été réalisée conjointement par les Fongecif d'Alsace, Rhône-Alpes et Bretagne. Cette étude statistique porte sur des parcours de salariés bénéficiaires d'un CIF et analyse tout particulièrement les parcours de salariés ayant eu comme clé d'entrée commune les 13 métiers d'origine les plus souvent rencontrés dans les Fongecif.
Observatoire des transitions professionnelles des Fongecif. Les parcours de transition professionnelle des salariés. 24 p.

Retrouvez ces publications sur www.arftlv.org

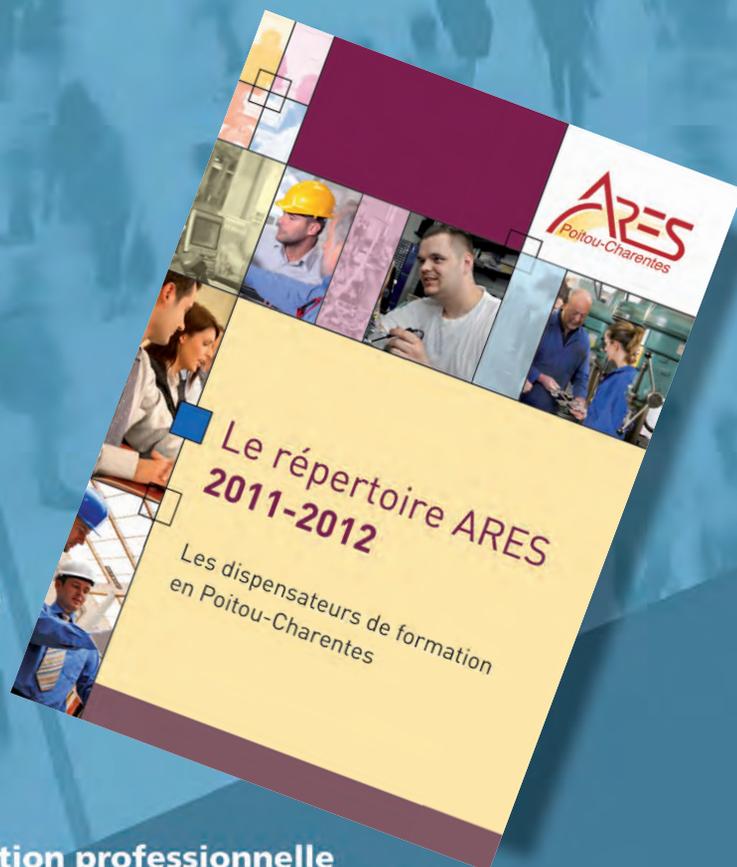
Le répertoire ARES 2011-2012

Les dispensateurs de formation

L'édition 2011-2012 du répertoire ARES recense près de 700 dispensateurs de formation continue, publics et privés, déclarés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes, ainsi que les centres de formation d'apprentis.

Ce répertoire s'adresse :

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



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

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

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

Il est disponible sur simple demande accompagnée de son règlement, au prix de 30 euros, port compris, net de toutes taxes.
Un bon de commande est disponible sur le site www.arftlv.org
Pour toute information, appelez au 0820 222 572 (0,09 e ttc/mn)