

**DEMO, une méthode  
pour faciliter l'insertion  
Illettrisme,  
état des lieux régional**

→ **Formation**

*Constituer des acteurs  
de la prévention*

→ **Droits et Parcours**

*Une porte ouverte  
sur l'industrie*

→ **Entreprises**

*Apprendre l'entreprise  
par le réseau social*

**Dossier :**  
**la nouvelle donne des métiers  
dans les organismes  
de formation**

Le démarrage de la construction de la ligne LGV SEA Tours Bordeaux, vient consacrer et concrétiser les efforts menés depuis plus d'un an pour préparer les personnes potentiellement intéressées à participer à ce chantier.

Depuis les premières réunions d'information, en 2011, pour le prérecrutement sur les métiers nécessitant des formations qualifiantes en amont du recrutement : coffreurs en génie civil, canalisateurs et conducteurs d'engins de chantier, 2 500 personnes ont été vues en information collective et présélectionnées par les services de Pôle emploi.

Fin 2012, ce seront 4 500 personnes à pied d'oeuvre sur le chantier LGV, 1 400 recrutés au local, dont au moins 400 salariés issus des filières d'insertion.

Cette opération exceptionnelle en termes de développement économique et social nécessite une ingénierie complexe, mise en place dans le cadre de la convention de partenariat entre les services de l'Etat, le Conseil régional, Pôle emploi et COSEA autour des problématiques d'emploi et de formation.

A ce jour, neuf plates-formes de formation (4 en génie civil et 5 en terrassement) sont mobilisées sur le tracé pour assurer des formations de mise à niveau des compétences et un effort particulier a été fait pour féminiser les chantiers. Une articulation entre les formations qualifiantes et les POE permet l'adaptation aux techniques et engins de COSEA.

Tous les acteurs se mobilisent pour réduire les freins à l'accès en formation et à l'emploi.

Nul doute que ce travail de programmation partenariale entre les financeurs, la mobilisation des prescripteurs, des conseillers en insertion, des organismes de formation autour du plus grand chantier d'Europe vont constituer un atout pour notre région, confrontée au défi du renouvellement de ses compétences pour l'emploi de demain.

Jean-François ROBINET  
DIRECCTE Poitou-Charentes

ARF Info - N° 21 - Mai 2012

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. 05 46 00 32 32 - Fax 05 46 00 32 34

**Bureaux du Futuroscope** : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Junay Clan Cedex  
Tél. 05 46 00 32 32 - 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

- Un service d'accompagnement au choix professionnel pour les jeunes de la région
- Une plate-forme de services à la personne à Poitiers
- ERDF et les missions locales pour l'insertion des jeunes
- L'Europe veut s'attaquer au chômage des jeunes

### ► DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

## 7 Zoom sur un emploi dans l'audiovisuel

Suivi du micro-projet de Charlène sur « l'inclusion sociale par l'accès à l'image et la vidéo » financé par le FSE et la Région.

## 8 Une porte ouverte vers l'industrie

Agnès, Marie-Josée et Céline disposent de douze jours de formation pour découvrir ce secteur d'activité.

### ► ENTREPRISES ET TERRITOIRES

## 9 Apprendre l'entreprise par le réseau social

Kompany, le jeu de l'entreprise qui ne connaît pas la crise, propose aux abonnés de Facebook de découvrir le fonctionnement d'une entreprise virtuelle.



10

## LA NOUVELLE DONNE DES MÉTIERS DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

DOSSIER

Les organismes de formation doivent régulièrement s'adapter aux évolutions de leur environnement juridique et à l'émergence de nouveaux dispositifs. Pour y faire face, ils mobilisent des nouvelles compétences en matière de pratiques d'achat dans le cadre des marchés publics, de contenu pédagogique, de gestion administrative et financière.

- Une autre organisation du travail (CAFIPP)
- Métier formateur, l'ingénierie aussi
- Evoluer au rythme des réformes
- Au service des publics
- Polyvalent à plus d'un titre



## 16 Parole d'expert

Didier Lapeyronnie est professeur de sociologie à l'université de la Sorbonne. Il intervenait récemment à Royan dans le cadre d'un colloque sur « les jeunes et le travail ».

## 17 La page ARFTLV

L'ARFTLV a dressé l'état des lieux de l'illettrisme en Poitou-Charentes.

### ► SYSTÈME EMPLOI FORMATION

## 18 La menuiserie au service de la domotique

Une dizaine de stagiaires en formation de CAP menuiserie poseur au GRETA Aunis Atlantique ont réalisé un équipement pédagogique pour des étudiants en BTS domotique.

## 19 Constituer des acteurs de la prévention

Se professionnaliser et mettre simultanément en place un pôle ressources pluridisciplinaire, c'est ce que propose FCI Conseil.

## 20 Choix professionnels : les enseignants en formation

L'action « en avant les filles » conçue par des intervenantes du CIDFF a pour double objectif de sensibiliser enseignants et élèves à l'élargissement des choix professionnels.

## 21 Du métier à la réalité du poste

L'Ecole de la Deuxième Chance de Châtelleraut utilise la méthode DEMO pour faciliter l'accès à des stages en entreprise aux personnes non diplômées en insertion.

## 22 Les pages OREF

- L'insertion professionnelle des CAP et BEP dans le domaine de la production.
- L'industrie automobile, entre conjoncture et défis structurels



### Fiches techniques

B 1.0 – Contrat d'études prospectives (CEP)

B 1.2 – L'aide au conseil GPEC

C 1.0 – Les actions de développement des emplois et des compétences (EDEC)

F 3.1 – L'entreprise d'insertion



## Un service d'accompagnement au choix professionnel pour les jeunes de la région

Dans le cadre des Contrats Régionaux de Développement Durable (CRDD), la Région attribue une enveloppe aux territoires pour la mise en place, par les missions locales, d'un service d'accompagnement au choix professionnel des jeunes de 16 à 25 ans. Ce service se décline en 6 étapes sur une durée maximum de 15 h : écoute de la demande, entretien et diagnostic, constitution d'un plan d'action par le jeune et validation des étapes de son parcours professionnel, découverte de métiers et mise en situation, vérification et validation par le jeune de son projet, décision et engagement. Le but est d'augmenter le niveau de qualification des jeunes en région et de les aider à s'insérer dans la vie professionnelle. Depuis le début de l'année, ce sont plus de 800 jeunes qui sont et pourront être accompagnés dans 15 territoires de Poitou-Charentes.

## Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le BTP



Une action de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sera déployée auprès de 200 entreprises du BTP par la CAPEB Poitou-Charentes en 2012 et 2013. L'action, financée en partie dans le cadre du COT BTP par l'Etat et la Région, démarrera par la réalisation de diagnostics dans les entreprises par les salariés de la CAPEB

formés à la GPEC. Dans un secteur constitué principalement de TPE, où la gestion des ressources humaines peine à se développer, la mise en place d'une démarche de GPEC doit contribuer à améliorer la compétitivité et la performance de l'entreprise par le développement des compétences et la sécurisation des parcours des salariés. Les diagnostics ont pour but de permettre à l'entreprise de se projeter dans l'avenir pour anticiper les problématiques d'emploi, de recrutement, de formation. Ils pourront déboucher, selon l'entreprise, sur la mise en œuvre de plans de formation, sur un accompagnement à la transmission d'entreprise, sur des démarches VAE ou sur un soutien à des actions spécifiques tels que le maintien en emploi des seniors ou les savoirs de base.

Contact : Jean-Claude Lizé, CAPEB Poitou-Charentes - Tél. : 05 49 45 10 24



## L'Europe veut s'attaquer à l'envolée du chômage des jeunes

La commission de l'Emploi et des Affaires sociales du parlement européen a adopté une résolution appelant à «s'attaquer à l'envolée du chômage des jeunes dans l'Union européenne». Si le taux de chômage général y est en moyenne de 10 %, celui des jeunes atteint 22,1 %. Les députés européens, qui déplorent «l'échec de la création d'emploi» pour les jeunes, formulent trois propositions dans leur résolution : concevoir un «plan européen d'investissement» pour créer de nouveaux emplois, réaffecter les fonds structurels en faveur de projets pour les jeunes et introduire une «garantie pour la jeunesse européenne».

Cette dernière viserait à créer pour chaque jeune européen «le droit à un emploi, à un apprentissage, à une formation complémentaire ou à un emploi combiné à une formation, s'il est resté sans travail quatre mois». La résolution demande par ailleurs de «mettre en place une charte européenne de qualité sur les stages afin de garantir leur valeur éducative et d'éviter l'exploitation».

## Des aides financières aux jeunes qui reprennent un emploi

Des aides spécifiques en faveur des jeunes de moins de 26 ans sont prévues par Pôle emploi selon les modalités souhaitées par les partenaires sociaux (ANI du 11 juillet 2011). Le dispositif financé par l'Unédic doit permettre aux jeunes qui rencontrent des difficultés matérielles, de faire face à leurs frais durant le premier mois de leur reprise d'activité : restauration, achat de matériel ou d'une tenue vestimentaire liés à l'emploi. Une aide exceptionnelle peut être mobilisée sur une liste limitative de dépenses : frais associés au véhicule, frais de présentation et de santé, frais « coup de pouce » mobilité. Ces aides peuvent être prescrites par Pôle emploi, les missions locales et l'Apec qui apprécie la situation matérielle du jeune.

Les bénéficiaires doivent être soit inscrits comme demandeurs d'emploi, soit décrocheurs accompagnés au titre de l'ANI du 7 juillet 2011. Ils doivent justifier de la reprise d'un emploi à temps plein ou à temps partiel, en CDI, CDD de plus de 6 mois, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou CUI-CIE. Les CUI-CAE et les contrats de travail temporaires ne sont pas éligibles.

## ERDF et les missions locales de Poitou-Charentes pour l'insertion des jeunes

L'Association Régionale des Missions Locales (ARML) Poitou-Charentes et ERDF ont noué en 2012 un partenariat autour de l'insertion des jeunes. Les missions locales s'engagent à faciliter la mise en relation des jeunes avec ERDF. Elles leur transmettront les offres d'apprentissage et/ou d'emplois au sein du réseau de distribution d'électricité. ERDF s'engage à accueillir les jeunes de diverses manières, leur relayer ses besoins en termes de recrutement, organiser la visite de ses sites et de ses chantiers, les informer sur son organisation, leur exposer le panel des métiers attractifs et favoriser le parrainage pour l'emploi des jeunes.

### Partenariat régional Pôle emploi-FFP pour promouvoir l'alternance

L'Etat, Pôle emploi et la Fédération de la Formation Professionnelle Poitou-Charentes ont conclu un accord de partenariat visant à développer les offres de contrats en alternance pour contribuer à l'objectif national de 850 000 alternants en 2015.

Les organismes de formation jouent en effet un rôle important dans la promotion des formations en alternance auprès des entreprises. Ils interviennent aussi dans la procédure de montage des dossiers.

Cet accord vise à renforcer la gestion et la promotion des offres de contrats entre Pôle emploi et les organismes adhérents à la FFP en région (mise en place d'une fiche navette, description des formations et prérequis attachés aux offres transmises par les organismes, promotion des offres, suivi du recrutement...).

L'interlocuteur de Pôle emploi reste l'organisme de formation mandaté par l'entreprise pour réaliser la présélection des candidats.

Pôle emploi peut exceptionnellement contacter directement l'entreprise pour vérifier la réalité de son besoin et son intention d'embauche. Cet accord régional est signé pour un an et sera renouvelé en fonction du bilan dressé.



### Une plate-forme de services à la personne à Poitiers

L'agglomération du Grand Poitiers a engagé un projet de création d'une plate-forme de services à la personne. Elle permettra aux habitants de l'agglomération de trouver les services dont ils ont besoin, et aux organismes de service à la personne (OSP) d'accroître la professionnalisation et la qualité de leur intervention, et de les aider dans leurs recrutements.

Ses trois axes d'action se déclinent comme suit :

- Mettre en relation l'offre et la demande de services. L'objectif étant de favoriser la rencontre entre la demande des particuliers et l'offre des prestataires de services par la mise en place d'un numéro de téléphone unique.
- Mettre en relation l'offre et la demande d'emploi. Le but est d'organiser et d'assurer un prérecrutement à partir des critères définis par les OSP, mais aussi de favoriser la mutualisation de postes.
- Organiser la professionnalisation et la qualification. L'objectif est de favoriser et simplifier la professionnalisation des salariés, mais aussi de favoriser l'émergence d'une offre de formation adaptée.

Cette plate-forme a vocation dans les prochains mois à se départementaliser en fonction des besoins locaux des bénéficiaires et des structures de service à la personne. Le CIR-SP est chargé de sa mise en œuvre et travaille actuellement avec les différents opérateurs pour une ouverture des services en septembre 2012.

### DES GUIDES POUR L'EMPLOI SAISONNIER

S'adressant aux salariés et aux employeurs saisonniers, la Maison départementale de l'emploi des saisonniers (MDES) édite deux guides : le « Carnet de route du saisonnier » et le « Guide pratique de l'employeur des saisonniers ». Accessibles sur le site du conseil général 17, ils sont disponibles en version papier, à la Direction de l'emploi, de l'économie et du tourisme du Conseil général 17 - 86, bd de la République à La Rochelle et à la MDES - rue du Maréchal Leclerc, à Saint-Georges-de-Didonne.

### L'EUROPE ET LES STAGES

La Commission européenne lance une campagne baptisée « we mean business » visant à encourager les entreprises à proposer plus de stages aux jeunes. Elle dispose de son propre site Internet, en langue anglaise, qui contient des informations sur la manière d'organiser ou de trouver un stage à l'échelle européenne. <http://we-mean-business.europa.eu/>

### ATLAS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE EN POITOU-CHARENTES

L'association "Villes au Carré" a produit un atlas de la politique de la ville qui présente les chiffres clés des territoires et les différents financements par l'État, dans le cadre des Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS). Cette synthèse régionale réunit diverses informations de sources multiples (Insee, SGCIIV, sites de ministères, logiciel ACSE, autres directions régionales). Il propose des données chiffrées sur les dispositifs mis en place : programme de réussite éducative, école régionale de la deuxième chance, adultes-relais, plan de lutte contre les discriminations,...

### LA RÉGION AMÉLIORE SON CHÈQUE INNOVATION RÉGIONAL

Le Chèque innovation régional permet aux TPE/PME de moins de 250 salariés installées en Poitou-Charentes d'obtenir une prise en charge à 80 % de prestations de recherche et développement effectuées par des centres de recherche agréés. Il est d'un montant de 10 000 € maximum. Une entreprise peut désormais en utiliser plusieurs au cours de la même année, dans la limite de 20 000 €.

### DES BONUS POUR LES ENTREPRISES DÉPASSANT LE SEUIL D'APPRENTIS

Les entreprises de 250 salariés et plus, dont le nombre d'alternants est inférieur à un seuil (actuellement 4% de l'effectif annuel moyen) sont assujetties à une contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage. Ce mécanisme de "malus" est complété par la création d'un "bonus" pour les entreprises dépassant ce seuil, qui pourront recevoir une aide de l'Etat. Pour en bénéficier, l'employeur doit déposer une demande à Pôle emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle il déclare son effectif annuel moyen à son OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

L'aide n'est pas due au-delà d'un quota d'alternants supérieur de 2 % au quota légal. En bénéficieront donc les entreprises comptant de 4 % à 6 % d'alternants, puis à partir du 1er janvier 2015 celles en affichant de 5 % à 7 %.

Décret 2012-660 du 4 mai 2012 et arrêté du 4 mai 2012.

## INTERGROS ET LA VAE

Intergros, l'Opca du commerce de gros et international, vient de lancer un site web consacré à la VAE, qui propose des informations pratiques (certifications, étapes clés, accompagnement), des guides en téléchargement et des témoignages. [www.vae-intergros.fr](http://www.vae-intergros.fr)

## CONTACTS RÉGIONAUX DES OPCA

Nous avons procédé à une mise à jour de notre fiche technique n° J 2.0 sur les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour intégrer notamment les adresses des sites internet des nouveaux OPCA (Defi, Opca 3+, Opcalim, Opca-baia et Constructys) ainsi que les coordonnées des contacts régionaux.

A noter que l'Opca Construction a pris le nom de Constructys (se substituant notamment aux appellations AREF BTP et GFC-BTP).

## CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La loi Cherpion de juillet 2011 a ouvert l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire (ETT). Celles-ci peuvent mettre un apprenti à disposition d'entreprises pour des missions d'au moins 6 mois. Le maître d'apprentissage doit assurer le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veiller à sa progression, en liaison avec le CFA. L'apprenti mis à disposition est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice. L'ETT doit adresser, dès sa conclusion, le contrat de mission de l'apprenti au directeur du CFA.

## PORTAIL VAE DES PROFESSIONS LIBÉRALES

L'Opca des professions libérales (Opca PL) vient de créer « e.VAE », un portail d'information générale doublé d'une plateforme d'accompagnement en ligne, dont l'objectif est de guider le candidat dans sa démarche de VAE. Le portail permet également de découvrir l'ensemble des certifications accessibles, dont le nouveau titre interprofessionnel de secrétaire technique (option santé).

## ENQUÊTE SUR LES FORMATIONS POUR ANIMATEURS TIC

La Délégation aux usages de l'Internet lance une enquête auprès des animateurs/médiateurs TIC pour évaluer l'usage qu'ils font des modules de formation en ligne proposés par différents acteurs de la formation. Elle s'adresse aux professionnels et bénévoles qui accompagnent le public vers la maîtrise des outils et services numériques. Les résultats seront publiés sur le site [NetPublic.fr](http://NetPublic.fr).

## FESTIVAL DU FILM D'ENTREPRISE EMPLOI ET HANDICAP

Le festival « Dans la Boîte ! Emploi et Handicap » lance sa deuxième édition pour récompenser les meilleurs films dédiés à l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. Associé à l'Adapt, le festival lance un appel à candidatures à toutes les entreprises, administrations, collectivités territoriales et associations qui ont des collaborateurs en situation de handicap, et qui ont produit des films de communication sur les situations de handicap dans le travail. Chaque structure peut participer gratuitement en envoyant ses films avant le 15 juillet 2012. Inscription en ligne sur : [www.festivaldanslaboite.fr](http://www.festivaldanslaboite.fr)

## Redéfinition des missions des centres d'enseignement des soins d'urgence

Les centres d'enseignement des soins d'urgence ont pour mission de contribuer, dans le domaine de la prise en charge de l'urgence médicale en situation sanitaire normale et exceptionnelle, à la formation initiale et continue des professionnels de santé, des personnels non soignants des établissements de santé et des structures médico-sociales. Plus généralement, de toute personne susceptible d'être confrontée, en urgence, à un problème de santé dans le cadre de son activité professionnelle. A ce titre, ils peuvent dispenser la formation à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (niveaux 1 et 2). Ils contribuent en outre à la formation à l'attestation spécialisée aux gestes et soins d'urgence face à une situation sanitaire exceptionnelle. Ils participent à la recherche en pédagogie appliquée, à la promotion de l'éducation à la santé et à la prévention des risques sanitaires.

## Près de 19 000 auto-entrepreneurs en Poitou-Charentes

L'Urssaf a dressé un bilan du dispositif auto-entrepreneurs à fin décembre 2011. On dénombre 750 828 auto-entrepreneurs administrativement actifs dont 18 940 en Poitou-Charentes : 4 018 en Charente, 7 824 en Charente-Maritime, 2 954 en Deux-Sèvres et 4 144 dans la Vienne. Sur le plan national, 36,4 % sont des femmes. A l'instar

des travailleurs indépendants classiques, plus d'un tiers des auto-entrepreneurs exercent leur activité dans les secteurs du commerce, de la réparation d'automobiles-motocycles, et du bâtiment. Les autres secteurs les plus importants sont l'éducation, les activités spécialisées scientifiques et techniques, les activités créatives, artistiques et du spectacle, les

activités de soutien aux entreprises, les activités informatiques, le conseil et les services aux personnes. L'âge moyen des nouveaux travailleurs indépendants « classiques » et des auto-entrepreneurs est très proche (42 ans et 41 ans), mais la répartition par tranche d'âge diffère quelque peu entre ces deux catégories.

## Règles pour l'accueil d'apprentis dans plusieurs entreprises

Une partie de la formation pratique d'un apprenti peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie (2 au maximum), notamment pour recourir à des équipements ou des techniques non utilisés dans celle-ci. La nature des tâches confiées au jeune dans les entreprises d'accueil doivent être en relation directe avec la formation prévue au contrat. Ce temps passé dans des entreprises d'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat. Un maître d'apprentissage doit être nommé au sein de chaque entreprise d'accueil. Pour les mineurs, la dérogation éventuelle à l'interdiction du travail de nuit est accomplie sous sa responsabilité. Les clauses de la convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti sont complétées, notamment par les modalités de partage des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de prise en charge des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.

## Reconduction des Bourses d'accès à l'enseignement supérieur

La Région a décidé de reconduire son dispositif d'aide à la poursuite d'études dans les filières scientifiques d'élèves de terminale qui réussissent leur scolarité, sous conditions de ressources et à l'exclusion des bénéficiaires d'une bourse sur critères sociaux de l'Etat. Le montant de la bourse est de 1000 euros, renouvelables jusqu'à l'obtention du premier diplôme supérieur, si l'étudiant poursuit ses études sans redoublement. L'octroi de la bourse est accompagné de la remise d'un ordinateur portable que l'étudiant peut conserver

si l'accomplit au moins 2 années d'études supérieures scientifiques.

A noter que l'inscription dans une filière hors région n'est acceptée que si la formation n'est pas dispensée en Poitou-Charentes ou si la candidature n'a pas été retenue par l'établissement régional la proposant. L'inscription dans une région limitrophe sera cependant éligible si la distance entre le domicile et l'établissement est inférieure à celle qui le sépare de l'établissement existant en Poitou-Charentes.

# Zoom sur un emploi dans l'audiovisuel

*Pour financer son poste d'animatrice en audiovisuel, Charlène bénéficie de l'aide du FSE et de la Région. Les services qu'elle propose, Charlène les a minutieusement étudiés avec la Ligue-Irfrep, référent en matière d'instruction de dossiers des « petits porteurs de projets ». Démarrer une activité et créer son propre emploi dans une association constituent une étape importante. Elle commence à se faire connaître.*

Charlène a mis un an à se créer un emploi équivalent temps plein. Depuis janvier 2012, en complément d'un contrat de 15 heures dans l'agence de communication Paprika Studio, Charlène consacre son temps libre à l'organisation du festival international du film de vacances au sein d'une autre association, l'Assoc'Evènement. En plus de cette mission qu'elle réalise à titre bénévole, elle a aussi développé une activité annexe de 20 heures par semaine et réalisé des démarches pour trouver les financements nécessaires. De l'énergie et des idées pour travailler dans la communication et l'audiovisuel, cette jeune fille, titulaire d'une licence dans cette spécialité, n'en manque pas.



*Le projet de Charlène est suivi par la Ligue-Irfrep*

tous ces moments autour de ce centre d'intérêt commun, l'audiovisuel, le fait de se familiariser avec l'image de soi et des autres, contribue à créer des moments de convivialité.

## Un dispositif adapté

Mais un micro-projet financé par le FSE n'est pas uniquement apprécié pour son originalité ou les objectifs affichés. Ce projet sur « l'inclusion sociale par l'accès à l'image et à la

vidéo » a été retenu par le comité de sélection. Il a fait l'objet d'un co-financement de la Région. C'est auprès de la Ligue-Irfrep à Niort, en la personne de Patrick Poitiers, chargé de ce dispositif FSE en Deux-Sèvres, que Charlène a été accompagnée pour formaliser et finaliser son projet. Elle a dû comprendre la compatibilité des actions qu'elle proposait avec les priorités de l'intervention communautaire. Le suivi a aussi eu pour objectif de guider Charlène dans le développement de ses contacts avec certaines structures (missions locales, centre sociaux) pour étudier quelles prestations exactes intéresseraient ses différents publics, combien de participant(e)s seraient inscrit(e)s, à quels créneaux horaires les personnes seraient disponibles... Tout a préalablement été minutieusement étudié.

Bien que concentrée sur l'activité présente, il lui faut déjà se projeter dans l'avenir. L'accompagnement de la Ligue-Irfrep se poursuit pour permettre à Charlène de pérenniser son emploi.

## Un projet original

Son goût pour les techniques audiovisuelles, Charlène a choisi de le faire partager. En quelques mois, elle a imaginé ce qu'elle pourrait apporter à une population non spécialiste. Charlène est animatrice. Equipée d'un ordinateur et d'une caméra, elle se rend sur différents sites pour apprendre les techniques nécessaires à la captation d'images, au montage, à l'enregistrement de DVD... Il y en a pour tous les goûts, toutes les tranches d'âge et tous les niveaux. Auprès des adolescents et jeunes adultes, elle intervient auprès de la mission locale de Niort pour réaliser un film : séquence micro-trottoir, tournage en entreprise, montage... L'usage des réseaux sociaux et des messageries, les méthodes pour partager des photos ou des vidéos, elle les réserve à des retraités afin qu'ils puissent développer des échanges avec leurs familles, enfants et petits enfants. Quant aux plus jeunes, eux non plus ne sont pas oubliés. Charlène va leur confier la caméra pour qu'ils aillent à la rencontre de personnes plus âgées puis partagent ensemble la projection. Indirectement, son souhait est que



## En savoir plus Fiche technique H 1.8

### Appui du FSE aux petits porteurs de projets

Les bénéficiaires de la mesure 4-3.2 du FSE sont des organisations de petites tailles, généralement constituées sous forme associatives ou coopératives.

Priorité est faite aux structures qui demandent pour la première fois une aide publique ou dont le projet cible les priorités du programme opérationnel :

- insertion professionnelle des jeunes peu ou faiblement qualifiés,
- maintien dans l'emploi des seniors,
- égalité entre les hommes et les femmes.

Sont éligibles les micro-projets dont le coût global éligible ne dépasse pas 23 000 € (avec nécessité d'avoir un financement public ou privé à hauteur de 15%).

# Une porte ouverte vers l'industrie

Plus qu'un parcours de découverte des métiers de l'industrie, l'action proposée par l'association d'insertion Porte Ouverte Emplois est également synonyme pour ses bénéficiaires de retour en formation, de mobilité, de rencontres et de connaissance de l'activité d'entreprises présentes sur le territoire thouarsais.



© Photo POE Thouars

La soudure au féminin.

Salariées en insertion, proche de la quarantaine ou la quarantaine passée, Marie-Josée, Agnès et Céline terminent un parcours de découverte des métiers de l'industrie. Elles font partie d'un groupe de douze femmes en situation précaire domiciliées à Thouars ou ses environs suivies par Porte Ouverte Emplois (POE). Cette fois-ci, il ne s'agit pas pour elles de réaliser une mission précise dans une collectivité, une entreprise ou chez un particulier. Dans le cadre de cette action « prépa industrie » soutenue par la Région et l'Agefos PME, c'est de formation dont il est question.

## Un dispositif dédié aux femmes

La menuiserie, la soudure et la mécanique générale donnent lieu à des cours théoriques et des ateliers pratiques. Ces modules de trois jours se déroulent dans les lycées de Thouars et de Bressuire, en appui avec le Greta porteur de cette formation. Pour illustrer la réalité des emplois sur le territoire, elles ont participé aux actions organisées par la maison de l'emploi : des visites d'entreprises et des rencontres avec des intervenants pour parler de la diversité des métiers de l'industrie et de la place des femmes dans ce secteur. Au total, un programme de douze jours de formation

a été conçu pour leur démontrer que l'industrie peut leur offrir des perspectives d'emploi sur certains postes d'opératrice de niveau I. Douze jours dont les objectifs visés par l'équipe de POE sont aussi d'extraire ces femmes de leur quotidien, de diversifier leurs secteurs de recherche d'emploi et de les inciter à retourner en formation. Tout cela dans le but de les outiller dans l'élaboration d'un projet professionnel ambitieux.

## Trois perceptions distinctes

Sans se projeter sur un poste précis, Marie-Josée est bien décidée à trouver sa place en dehors de son foyer. Six ans qu'elle n'a pas travaillé. Cette mère de famille n'a pas d'exigence particulière, si ce n'est le souhait de trouver autre chose que des heures de ménage. Alors travailler dans l'industrie, pourquoi pas. Le module qu'elle a préféré, c'est celui consacré au bois, surtout le temps passé en atelier à concevoir un tabouret.

Elle appréhendait pourtant de se retrouver à suivre des cours, mais finalement c'était surtout du concret. De là à envisager un retour en formation qualifiante pour obtenir un titre professionnel ou un certificat de compétences professionnelles et devenir par exemple « conductrice d'installation et de machines », comme certaines du groupe ont choisi de le faire suite à la visite de l'Afpa à Angers, Marie-Josée n'en est pas là. Mais réaliser une Evaluation en Milieu de Travail pour se rendre compte de la réalité de ce travail dans une usine, cela la tente.



En formation « prépa industrie » la journée, au travail le soir pour effectuer le ménage à la fermeture des bureaux, Agnès a eu ces derniers jours un emploi du temps bien chargé. Jamais elle n'aurait eu l'idée ni la curiosité de visiter des entreprises. La diversité des productions, des matériaux utilisés, le travail réalisé sur mesure, le fait que certaines entreprises réunissent plusieurs générations d'une même famille a pourtant suscité son intérêt.

Autre élément marquant : la présence dans le groupe d'une femme qui était à ses yeux particulièrement brillante. Elle avait déjà à son actif des travaux d'aménagement de sa maison et des projets bien précis en tête qu'elle a pu partager avec le formateur. « *Moi, je ne suis pas manuelle. Mais quand même, tout ce que l'on m'a demandé, je l'ai fait.* »

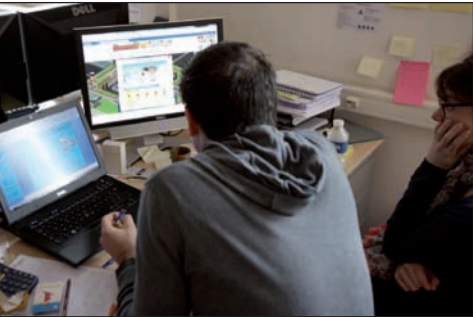
Céline retient de ce court apprentissage un intérêt pour la lecture de plans, le travail de minutie, et surtout la satisfaction d'être en possession d'objets réalisés par ses soins. Pourtant, elle n'était pas particulièrement enthousiaste à l'idée de suivre une formation dédiée aux métiers de l'industrie. Elle n'a d'ailleurs pas dépassé sa crainte des machines.

Finalement, ce que Céline a le plus apprécié, c'est d'avoir eu l'occasion de se rendre dans des villes environnantes. La mobilité, Céline l'évoque à plusieurs reprises. Elle vient d'obtenir son code après avoir suivi un apprentissage adapté mis en place en partenariat avec POE, une auto-école, l'organisme de formation ACSOPRO et financé par le conseil général. Le permis sera sans doute pour elle le meilleur moyen d'élargir son périmètre de recherche d'emploi.



# Apprendre l'entreprise par le réseau social

Livrer un véritable contenu pédagogique sous la forme d'un « jeu social » capable d'attirer un large public, c'est possible. Suite à une sollicitation de l'inspection d'académie, la société angoumoisine OUAT-Entertainment a lancé une réflexion début 2011 sur le développement d'un jeu destiné à sensibiliser le grand public à la création d'entreprise. Ce projet est devenu « Kompany, le jeu de l'entreprise qui ne connaît pas la crise », qui propose aux utilisateurs de Facebook de devenir le meilleur entrepreneur.



Un an de conception et de développement pour donner naissance à Kompany.

À la base du projet « Kompany », l'ambition de faire découvrir les différentes fonctions d'une entreprise de production industrielle, au travers de 200 mots de vocabulaire représentatifs de ses principaux « flux » : matières, financements, partenariats, etc. Le secteur de l'industrie a été d'emblée préféré à celui des services ou du commerce, à la fois en raison de la diversité de ses mécanismes et de la volonté des premiers partenaires de donner une autre image de métiers qui restent assez méconnus.

Chaque joueur est invité à créer sa société, à choisir son implantation géographique virtuelle, puis à se lancer dans son développement en suivant un système d'objectifs fixés par des personnages à l'interne ou à l'externe. La notion de compétition avec les autres participants est présente, mais également celle de partenariat avec les entreprises virtuelles concurrentes. Cible visée, celle des 15 à 35 ans, plus particulièrement les adultes 20 à 30 ans. Les plus jeunes sont plus préoccupés par des questions d'orientation et de métiers que par la création d'activité.

Pour Sébastien Doumic, co-dirigeant de OUAT, « Kompany présente la particularité d'être le premier jeu au monde

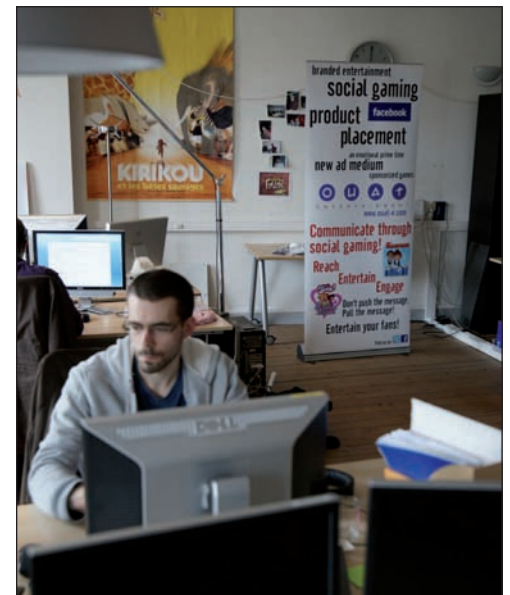
à être soutenu par une dizaine de partenaires privés qui vont jouer leur propre rôle (banque, agence d'interim, location de véhicules, énergie, etc.). Deux choses sont importantes pour nous. La dimension pédagogique, de sensibilisation, et l'intégration des marques qui apportent une dimension de plus-value vis-à-vis des utilisateurs. » Les partenaires assurent le « modèle économique » du jeu (qui a également reçu une aide du fonds européen FEDER), et agissent également comme des relais du message pédagogique qui parvient ainsi au joueur par plusieurs sources. La répétition d'informations par petites touches, sous des formes à chaque fois un peu différentes ne risque pas de le lasser.

Une version offrant la possibilité de ne pas faire apparaître les marques, mais aussi une version en dehors de Facebook, avec une adresse dédiée, est en préparation, qui sera mise à disposition de l'Education nationale comme support pédagogique à la rentrée prochaine. Elle permettra aux enseignants qui le voudront d'aborder la question de l'entreprise de façon ludique et illustrée.

Autre caractéristique, le choix de la plateforme Facebook, qui fait de Kompany un divertissement, un « jeu social » plus qu'un jeu vidéo traditionnel. Sébastien Doumic estime que « si la dimension sociale n'est pas présente, l'intérêt est moindre. Sur Facebook, on est en lien avec ses amis, en interaction avec les autres joueurs, qui viennent plus ou moins régulièrement pour des sessions de quelques minutes. » De plus, les informations recueillies par l'intermédiaire du réseau donnent des indications sur le comportement des participants, l'ordre de leurs actions, leurs relations. Ces éléments permettent de comprendre comment il est possible de combiner toujours mieux pédagogie et ludisme.

Certes, de plus en plus de jeunes cherchent du travail par Facebook, mais il s'avère être un mauvais outil d'information. En revanche, c'est un très bon canal de diffusion de messages de diverses natures. La contrainte est le « bruit de fond » important présent sur le réseau, qui implique de s'appuyer sur des relais, à commencer par les membres de la « communauté » dont les recommandations sont plus écoutées que celles des experts et des médias. C'est le principe, particulièrement efficace, de la « viralité ».

Kompany a été développé avec l'aide de groupes de test constitués par le Centre Européen des Produits de l'Enfant (CEPE), qui fait partie du Pôle Magelis. Le rectorat l'a accompagné et soutenu dès le départ, convaincu par sa dimension pédagogique, qui pourrait rassembler un million de joueurs d'ici la fin de l'année. Ses créateurs évaluent à environ deux ans la durée de vie de ce « jeu social » dont le concept pourrait être adapté à bien d'autres domaines.



## La nouvelle donne des métiers dans les organismes de formation

Depuis de nombreuses années, les organismes de formation ont dû s'adapter à des changements majeurs de leur environnement juridique, à l'occasion de plusieurs réformes successives qui ont redistribué les responsabilités en matière d'emploi et de formation professionnelle entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. Par ailleurs, ils ont dû profondément revoir leurs approches pour tenir compte de l'émergence de nouveaux dispositifs liés aux besoins des entreprises et des salariés et de nouvelles modalités liées à l'individualisation des parcours (SPRF, DIF, VAE, périodes de professionnalisation).

La nouvelle donne économique, notamment due à l'évolution des pratiques d'achat dans le cadre des marchés publics, aboutit à une situation apparemment paradoxale, marquée par des rapprochements et des fusions entre organismes, et une augmentation constante de leur nombre, en majorité des formateurs individuels. Leur mise en concurrence et les exigences plus grandes de leurs clients, par exemple dans le cadre du Service Public Régional de Formation de la Région Poitou-Charentes, ont poussé les organismes à développer ou intégrer des compétences en matière de veille et de réponses aux appels à projets, ainsi que des pratiques commerciales plus dynamiques.

Les demandes individuelles et celles des entreprises ont également pris des formes nouvelles, avec toujours plus de réponses clés en main, touchant l'organi-

sation des formations et l'adaptation de leurs contenus. L'offre de formation privilégiée désormais le principe des entrées et sorties permanentes et la modularisation nécessaire des actions pour accueillir des publics de différents statuts. Conséquence, on assiste au développement au sein des organismes de formation, de fonctions d'accompagnement des personnes dans la construction progressive de leur parcours répondant aussi à des exigences en matière de suivi des stagiaires. Les dirigeants d'organismes s'attendent d'ailleurs à ce que le renforcement de la personnalisation et les demandes en matière de conseil en amont, pendant et en aval de la formation, aient un effet majeur sur l'évolution de leurs métiers.

A court terme, le renforcement des exigences de qualité des prestations, l'obligation de résultats, la systématisation du recours aux procédures de marchés publics, vont influencer les activités des organismes de formation et les compétences qu'il leur faudra mobiliser, en matière de contenu pédagogique, de gestion administrative et financière.

Les nouvelles fonctions ou métiers développés au sein des organismes de formation font l'objet de notre dossier, au travers des témoignages de responsables pédagogiques, de formateurs, de directeurs et représentants d'organismes, ainsi que du point de vue de ceux qui forment les professionnels du secteur.



# Une autre organisation du travail

Pour Laurent Escot, collaborateur du président de la CAFIPP (Coordination des associations de formation d'insertion professionnelle et permanente), en charge de formation continue, la grande évolution des organismes de formation est d'être désormais en capacité de faire du sur-mesure et de mixer des publics. Cette organisation implique en interne une répartition différente du travail.



Laurent Escot, collaborateur du président de la Cafipp en charge de la formation continue

« Pour arriver à proposer des formations sur mesure, qualifiantes ou non, mixer des publics, de nombreux organismes de formation ont dû modifier leur organisation du travail en interne, » explique Laurent Escot. « Sauf cas exceptionnel, les associations (notamment les maisons familiales et rurales qui représentent 50 % de nos adhérents) ont une longue expérience en formation initiale et tissent, compte tenu des formations en alternance qu'elles proposent, de bonnes relations avec les entreprises locales. Dans un contexte où l'investissement formation des entreprises perdure, voire se développe, elles interviennent de plus en plus auprès de publics adultes. Et c'est précisément pour répondre aux attentes des personnes en formation continue et aux besoins des entreprises que l'on me confie au sein du réseau une mission pour travailler de manière cohérente sur ces axes de développement et réfléchir à l'ingénierie pédagogique à mettre en place ».

En interne, certains formateurs qui intervenaient traditionnellement auprès de jeunes scolaires se retrouvent positionnés auprès de demandeurs d'emploi, de salariés, de directeurs, ou encore de bénévoles. Il n'y a pas eu à proprement parler de recrutements de nouveaux profils, mais plutôt une évolution des missions. Dans la

mesure du possible, les responsables ont confié ces publics à des formateurs qui souhaitent davantage s'investir sur les questions d'identification des besoins et d'évaluation du suivi que sur le face-à-face pédagogique. Les organismes de formation ont rarement exprimé une carence de compétences pour réaliser ce travail. L'expérience de terrain significative doublée le plus souvent d'une formation qualifiante en interne au sein du réseau des MFR a fait qu'ils n'ont pas eu de difficultés à s'adapter. Les salariés suivent aussi, à différentes étapes de leurs carrières, des modules s'ils éprouvent le besoin de se perfectionner. Dans le cas contraire, comme les organismes de formation adhérents ne travaillent pas de manière isolée, ils ont aussi le réflexe de se contacter ou de solliciter la CAFIPP pour trouver au sein ou en dehors de ce réseau, les personnes ressources susceptibles de les aider, soit en amont de la formation, soit pour intervenir sur un sujet précis.

## Des réponses de proximité

Situés majoritairement sur des territoires ruraux, les organismes de formation ont su s'organiser pour apporter une réponse de proximité. Dans la logique des appels d'offres de la Région, notamment dans le cadre du Service Public Régional de Formation, les équipes des organismes de formation ont conçu des parcours qualifiants à destination des adultes en difficulté d'insertion. Dotés d'internats, ils ont aussi apporté des solutions d'hébergement aux

stagiaires les plus éloignés. En complément de la compétence technique de leurs formateurs sur une grande diversité de métiers (agriculture, service à la personne), ces organismes de formation de statut associatif ont aussi valorisé leur savoir-faire en matière de promotion sociale et d'accompagnement individualisé. Mettre en place des modules basés sur le mode de l'alternance a aussi été facilité compte tenu de leurs habitudes de travail avec les entreprises. En résumé, tout le savoir-faire et les pratiques pédagogiques largement éprouvées en formation initiale ont contribué à mieux servir la formation des adultes.

Mais les organismes sont aussi conscients qu'ils doivent continuer à progresser dans plusieurs domaines. Anticiper davantage la charge de travail et le calendrier des formations pour adultes serait par exemple souhaitable. Pour pouvoir proposer une offre de services de formations qualifiantes ou modulaires dans une logique de co-construction encore plus poussée, les organismes de formation souhaitent aussi mieux identifier les besoins des entreprises. Ils auront prochainement des éléments de réponse dans le cadre de l'étude sur leurs pratiques d'achat portée par la CAFIPP dans le cadre du contrat d'objectif territorial « métiers de la formation. » Quant à l'utilisation de technologies nouvelles, sans compter le développement de bases de données partagées, les structures ne mènent pas à ce jour d'action fondamentale dans ce domaine. Cela demanderait de consacrer du temps, des moyens et de s'en-tourer de compétences complémentaires.



Ambiance studieuse d'une Maison Familiale et Rurale

© Photo Cafipp

# Métier formateur, l'ingénierie aussi

*Parmi les trois fonctions, responsable de formation, formateur, et ingénieur pédagogique exercées par Frédérique Rico et Axel Bringer à l'IUT de La Rochelle, c'est de toute évidence la dernière citée pour laquelle ils s'investissent le plus ces dernières années. Le point commun à toutes ces activités : l'expérience de la formation par apprentissage et la volonté d'innover. Pour exemple, la mise en place de la licence «e.tourisme».*

La licence «e.tourisme» récemment créée à l'IUT de la Rochelle, Frédérique Rico et Axel Bringer en connaissent les multiples facettes. Leur titre au sein du département Techniques de commercialisation : « responsables de la formation. »

Au quotidien, ils interviennent aussi en tant que formateurs (marketing de l'internet touristique, gestion relation client, technologies de l'information et de la communication) en ce qui concerne Axel Bringer ; marketing des activités touristiques et conduite de projet du côté de Frédérique Rico. Ils sont surtout à l'origine de la conception de cette nouvelle licence professionnelle en alternance et en charge de l'ingénierie pédagogique, soit près de deux années de travail. Une activité qui, bien que très prenante et de leur point de vue insuffisamment reconnue, leur semble indissociable des heures de face-à-face qu'ils mènent parallèlement, notamment auprès d'étudiants en licence Masertic : Marketing des services et TIC.

A l'origine de la création de la licence «e.tourisme», un retour de leurs apprentis en Masertic et maîtres de

stage exerçant dans ce secteur sur la nécessité de s'entourer de personnels formés à l'utilisation très pointue de nouveaux outils. Ils ont ensuite étudié la faisabilité d'une formation en alternance qui préparerait des responsables à double compétences, TIC et marketing touristique.

## A l'écoute des besoins

A commencer par une véritable étude de marché du côté des professionnels du tourisme du domaine public comme du privé, installés sur le territoire régional ou national (fédération nationale des offices de tourisme et des syndicats d'initiative). A la suite de diverses réunions, ont émergé tout un ensemble de compétences attendues pour mettre en place une stratégie de «e.tourisme», assurer aux sites web une forte visibilité, fidéliser les clients... ainsi qu'un ensemble de profils métier : chef de projet «e.tourisme», responsable de marketing interactif... Ont également été pris en compte les périodes fortes d'activité, les semaines les plus propices pour accueillir les apprentis, repérés des professionnels susceptibles d'intervenir en cours, les sites touristiques qui feraient l'objet de visites et de points de rencontre entre professionnels et étudiants.

## Des innovations pédagogiques

C'est donc, dans cette logique de co-construction, que la maquette pédagogique a pu être conçue, ceci grâce à la « méthode inductive » utilisée qui s'appuie sur les besoins des professionnels pour élaborer ensuite les contenus d'enseignements. Soit cinq unités d'enseignement composées de modules



indépendants afin de les rendre également accessibles à des adultes en reprise d'études ainsi qu'à des étudiants issus d'autres spécialités. Autre dimension très importante qui a également demandé de concevoir des innovations pédagogiques « poussées », celle des TIC, compte tenu de la nature même de la formation. Animés par la volonté de moderniser et de repenser le système de formation, Axel Bringer et Frédérique Rico se sont souciés de mettre en place un environnement numérique performant, sur la base de plate-forme déjà existante à l'université, afin de développer des espaces collaboratifs entre apprentis, entreprise, et l'équipe pédagogique. Sans oublier la conception des outils de suivi des stagiaires, les procédures d'habilitation de cette licence d'une part auprès de la Région, d'autre part auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avant qu'elle ne soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Alors, c'est effectivement avec une certaine satisfaction que Frédérique Rico et Axel Bringer interviennent en cours auprès de cette première promotion de douze étudiants. Mais ils réfléchissent déjà à quelques ajustements. Pouvoir être réactif et faire du qualitatif, c'est aussi une dimension importante dans l'exercice de leur(s) métier(s).



*IUT La Rochelle, Axel Bringer et Frédérique Rico interviennent à tous les niveaux de la licence «e.tourisme».*

# Evoluer au rythme des réformes

Depuis plus de 40 ans, le Cipecma, organisme de formation situé à Châtelailon (Charente-Maritime), a connu de nombreuses évolutions sous l'influence des réformes successives du monde de la formation. Certaines n'ont eu qu'un effet limité. D'autres, comme la suppression des contrats de qualification, ont réellement déstabilisé les organismes. L'adaptation de leurs activités au cadre juridique changeant, aux multiples opérateurs et aux circuits de financements parfois complexes est une nécessité cyclique. Elle implique des changements en termes de compétences.

Parmi les trois secteurs que compte le Cipecma, celui de l'apprentissage n'a pas vraiment changé au regard des métiers et usages de travail. C'est un secteur très encadré, qui implique un fonctionnement codifié avec des formateurs agréés par le rectorat. L'évolution la plus significative réside dans les obligations faites aux entreprises de plus de 250 salariés d'accueillir plus d'apprentis. C'est plutôt la promotion des dispositifs qui a été renforcée par le centre, au travers du recrutement de développeurs de l'apprentissage (deux pour l'industrie, deux autres pour les formations tertiaires, tourisme, vente, etc.).

La partie formation continue orientée vers les entreprises est en revanche davantage influencée par un phénomène qui s'est accentué ces dernières années, à savoir des demandes pour des solutions sur-mesure, et rapidement mises en œuvre. « Cela nous a conduit à développer notre réactivité, et intervenir plus au sein de l'entreprise, » commente Michel Zulaica, directeur. « Aujourd'hui, 80% de nos formations se font en entreprises, le reste au centre. » Le « sur-mesure » peut être un stage standard adapté ou une réponse originale, élaborée sur la base des problématiques de l'entreprise.

Dans ce contexte, les fonctions de conseiller en formation qui détecte les besoins n'ont pas tellement évolué. En revanche les formateurs qui participent à la construction de la réponse ont dû s'ouvrir à des méthodes « mixtes », associant l'enseignement à distance, le coaching, le « e-Learning » et la formation en groupe. Le centre s'appuie sur



Pour Michel Zulaica, la réactivité est devenue une caractéristique essentielle des organismes de formation.

une équipe importante de formateurs permanents, renforcée ponctuellement par des consultants externes spécialisés. Pour Michel Zulaica, c'est une garantie de qualité qui est offerte aux clients. « Nous avons investi depuis trois ans dans un poste de responsable pédagogique chargé notamment de constituer un vivier d'intervenants mobilisables en cas de besoin. Et voilà plus de dix ans que nous sommes certifiés qualité NF Service, ce qui nous a amenés à mettre en place une procédure de qualification de formateurs. »

## Nouveaux publics, nouvelles compétences

L'évolution la plus marquée concerne la formation continue vers les salariés, et en réponse à des appels d'offres comme ceux de Pôle emploi. Le Cipecma a récemment décidé de se positionner de manière volontariste sur ces activités, par des propositions de formations qui débouchent sur des titres reconnus en référence aux niveaux de l'Éducation nationale. Car c'est ce que recher-

chent les bénéficiaires, qu'il s'agisse d'un salarié en reconversion, d'un congé individuel de formation, ou encore d'un demandeur d'emploi qui vise une nouvelle qualification plus porteuse.

« Pour être présent sur ce créneau il a fallu faire appel à des nouvelles compétences. De plus, les publics concernés sont très divers, et la gestion individuelle des candidatures nécessite une expérience et des savoir-faire transverses. C'est une approche complexe de la formation. » Le nouveau profil de poste qui se dégage concentre diverses compétences en matière de connaissance de la formation, des dispositifs et de leurs contraintes, des démarches administratives, des structures qui orientent les publics, et de suivi individuel des personnes.

Améliorer la capacité de réponse aux appels d'offres est l'autre contingence essentielle, dont le mot d'ordre est la réactivité. C'est le responsable pédagogique qui en est le pivot. Il travaille également en lien avec le responsable commercial chargé des entreprises, pour élaborer des projets en regard des besoins et des attentes des entreprises. Là où l'on disposait d'un mois pour élaborer une proposition, le délai peut désormais n'être que d'une ou deux semaines. « Pour être réactif, il faut diffuser un certain état d'esprit dans la culture de notre entreprise. Il faut concentrer notre savoir-faire en très peu de temps. C'est aussi une façon de se démarquer. »

# Au service des publics

Stéphanie Tessier est formatrice vacataire pour différents organismes de formation. En une dizaine d'années de carrière, elle a constaté une évolution dans les besoins des publics, à laquelle elle a dû s'habituer progressivement. Pour elle, la capacité d'adaptation et l'écoute ont toujours fait partie des compétences nécessaires du formateur, compétences qui se sont d'autant plus accentuées aujourd'hui.

**Depuis quand êtes-vous formatrice ?**

**Quel a été votre parcours ?**

» J'ai suivi un parcours typiquement Education nationale, d'enseignante en comptabilité gestion, une matière que j'apprécie particulièrement. À l'origine, je ne connaissais pas la formation. Je suis « tombée » dedans un peu par hasard, en réponse à un centre qui cherchait un formateur. J'ai commencé avec des BTS, plusieurs groupes de jeunes (assistant de gestion et commerciaux) et des adultes de 35 à 45 ans en CIF.

J'ai poursuivi pendant quelques années avec des BTS commerciaux et assistants de gestion. Petit à petit j'ai animé des formations adultes, plus ponctuelles, en DIF. Et de l'adaptation sur le poste de travail en entreprise, en individualisé. Ensuite des personnes en CIF, une seule à chaque fois, pour une formation « active » qui consistait à faire un BTS en 9 mois au lieu de deux ans. J'ai également travaillé dans le cadre du Service Public Régional de Formation (SPRF), avec des jeunes peu ou pas diplômés, ou des demandeurs d'emploi. J'interviens auprès d'artisans, dont certains créent leur activité et d'autres qui veulent tenir eux-mêmes leur comptabilité. Actuellement j'ai des groupes qui préparent un titre professionnel en comptabilité, des publics venus par Pôle emploi.

**Quels changements avez-vous pu constater dans les publics rencontrés ?**

» Je pense que leurs besoins et leurs attentes sont plus précis qu'auparavant. Ils sont plus exigeants aussi. Dans le sens où les personnes veulent être compétentes dans beaucoup de



domaines, puisque les entreprises leur demandent d'être plus polyvalentes. Elles sont pressées de tout maîtriser rapidement, ce qui n'est pas toujours possible. J'explique beaucoup à mes groupes qu'il est nécessaire de respecter un temps d'assimilation. En fait, ces derniers attendent de moi de faire passer plus de contenu en moins de temps qu'avant. Et puis beaucoup attendent le diplôme, surtout les demandeurs d'emploi. C'est une valorisation pour eux, et c'est ce que le marché du travail réclame.

**En pratique, comment faites-vous évoluer votre approche ?**

» Les gens ne sont pas dans le même état d'esprit si la formation a lieu en entreprise ou en centre. Sur site ils veulent aller vers l'essentiel. Ils savent ce dont ils ont besoin et l'expriment clairement. En centre, le plus fréquent c'est la peur de ne pas tout assimiler pour être à niveau et obtenir le diplôme. Les personnes en cours de reconversion ont besoin d'écoute, de soutien, d'accompagnement. Elles sont souvent assez démotivées à cause de leur expérience précédente, ou de leur inaptitude au poste. Dans la formation, elles passent par plusieurs étapes. D'abord une phase d'enthousiasme, puis de la démotivation devant le volume de choses à apprendre, enfin le dernier élan vers le diplôme.

**Est-ce à dire que votre rôle d'accompagnement s'est renforcé progressivement ?**

» Oui, totalement. J'ai intégré cette dimension au fur et à mesure des publics, mais c'est venu naturellement. J'ai tout appris sur le terrain, mais ça c'est fait de manière évidente puisque la confrontation d'idées avec mes collègues fait que l'on trouve des solutions collectives à des problématiques individuelles. Je pars du principe que je suis formatrice par plaisir, je ne me vois pas faire autre chose. J'aime la transmission, c'est à moi de m'adapter aux gens. Si je sens que quelqu'un panique, on en parle ensemble, je rectifie tout de suite ce qui ne va pas dans le contenu, dans ma pratique, dans le groupe, etc.

Quand j'ai commencé, les gens n'étaient pas les mêmes. La seule chose qui peut m'influencer, c'est mon public et la manière dont je vais l'aborder. Je démarre avec un tour de table, un échange avec chaque personne, sur leur expérience professionnelle. Je pars de ce vécu pour élaborer la suite.

**Effectuez-vous un suivi des personnes après la fin de la formation ?**

» Je suis de nature très curieuse, alors je récupère les contacts et j'essaie de savoir comment les gens ont mis en œuvre ce qu'ils ont appris, surtout les professionnels. Rien ne m'est imposé, c'est plus une démarche personnelle. Il y a quelques années, je ne le faisais pas, je ne ressentais pas cette attente. Si on a de l'empathie, ce sont des choses qui se font naturellement. Aujourd'hui on doit s'adapter, c'est une nécessité qui était moins évidente il y a 15 ans.

# Polyvalent à plus d'un titre

Les formateurs expérimentés inscrits à la formation « responsable de dispositif de formation » proposée par l'Agevif viennent acquérir les ressources nécessaires pour occuper des postes d'encadrement intermédiaire ou se voir confier des missions complémentaires : fonction commerciale, ingénierie de formation. Dans les métiers de la formation comme ailleurs, s'adapter à son environnement de travail passe aussi par la professionnalisation.

Responsable du département « ingénierie et formation » au GIP Agevif Formation, le GIP du rectorat de l'académie de Poitiers, Karine Aliouche connaît la demande de professionnalisation exprimée par les acteurs de la formation qui sollicitent son service, celle qui émane des entreprises ou des organismes de formation et concerne la certification « responsable de dispositif de formation ».

## Responsable de dispositif de formation

Il s'agit d'un titre de niveau II mis en œuvre par le GIP Agevif et certifié par le Cafoc de Nantes. Il s'adresse principalement à des professionnels de la formation expérimentés, qu'ils soient formateurs, coordinateurs, référents pédagogiques. Les personnes qui suivent l'intégralité du programme ambitionnent le plus souvent d'accéder à des fonctions d'encadrement intermédiaire (responsable de pôle, chargé de formation).

A la différence de formations qualifiantes de niveau supérieur proposé notamment par le Cnam, ce titre ne cible pas une spécialité précise. Il apporte aux apprenants les compétences permettant d'être à l'interface de tous les métiers exercés dans un organisme de formation.

## S'adapter à l'environnement de travail

« Aujourd'hui, rares sont les formateurs permanents qui interviennent uniquement en face-à-face pédagogique. Les organismes de formation apprécient généralement que ces derniers



Karine Aliouche, responsable à l'Agevif du département ingénierie et formation

acquièrent une « double casquette » commente Karine Aliouche. « Dans ce contexte, les professionnels sont de plus en plus nombreux à nous contacter pour suivre uniquement un ou plusieurs modules du titre. Parmi les thèmes les plus demandés, figurent « la coordination financière et administrative d'un dispositif de formation », « le cadre réglementaire et financier » « de l'analyse de la demande à la proposition de formation ».

Un formateur doit aussi promouvoir en termes de communication son organisme de formation et les parcours individualisés qu'il est en capacité de proposer. D'où le choix des directeurs de développer les compétences commerciales de leurs formateurs.

## Une formation modulaire

L'inscription à certains modules suite à une démarche de validation des acquis

de l'expérience apporte un autre niveau de lecture sur les pratiques professionnelles. Compte tenu de la diversité des domaines de compétences contenus dans ce référentiel, pouvoir obtenir ce titre en validation totale reste exceptionnel chez les plus jeunes. Les unités les moins validées par la VAE concernent le plus souvent l'ingénierie de la formation et la formation ouverte et à distance. Peut-être parce qu'ils ont moins l'occasion de travailler dans ces domaines.

L'offre modulaire proposée par l'Agevif contribue ainsi à faire évoluer les compétences des formateurs en fonction de leurs besoins. La dernière actualisation au RNCP du titre « responsable de dispositif de formation » date de 2011.

## Faire évoluer l'offre

Autre tendance, le nombre croissant de personnes qui veulent devenir formateur en ayant peu ou pas d'expérience dans ce métier. La réponse formation se situe alors davantage soit du côté de l'afpa qui propose un premier niveau de qualification, soit vers les cursus du GIP Agevif. « Mais face à cet engouement, y compris auprès d'étudiants déjà titulaires de licence ou master, nous réfléchissons aussi avec l'afpa et le Cnam à la mise en place de nouveaux parcours de professionnalisation sur le territoire. »

[www.gip-agevif-formation.fr](http://www.gip-agevif-formation.fr)  
agevif-dept-formation@ac-poitiers.fr  
05 49 39 62 19



## Travail

Rencontre avec Didier Lapeyronnie



Didier Lapeyronnie est professeur de sociologie à l'université de la Sorbonne. Il intervenait récemment à Royan dans le cadre d'un colloque sur « les jeunes et le travail ».



### **Vous dites que les difficultés de la jeunesse ne sont pas nouvelles ? Mais la situation qu'elle vit n'est-elle pas spécifique au contexte actuel ?**

Les difficultés des jeunes se sont renforcées depuis le milieu des années 70, sous le coup de la crise économique et des choix politiques. Elles datent des stages Barre et des politiques menées dans les années 80. De plus, nous vivons plus mal qu'ailleurs en Europe les mutations du travail et les rapports entre générations. L'enrichissement de la France a été presque entièrement accaparé par les gens de plus de 40 ans. Les jeunes sont les premiers embauchés quand ça va bien, les premiers virés quand ça va mal. Dans les 30 dernières années, nous avons eu des révoltes fréquentes de la jeunesse, ce qui devrait nous amener à nous poser des questions. C'est bien le signe d'un problème récurrent.

### **Les révoltes cycliques que vous évoquez, sont-elles la seule issue qui resterait aux jeunes ?**

Non, mais il faut être aveugle pour ne pas voir qu'elles expriment quelque chose. L'hypothèse que je fais c'est qu'il y a une tension particulière dans nos sociétés qui se joue autour de l'insertion des jeunes. Et de ce point de vue le problème est ancien, il a des incidences politiques. Ainsi, au vu des sondages, on s'aperçoit que le clivage ne se situe pas vraiment entre classes sociales, mais schématiquement entre les vieux, les rentiers, les inactifs qui votent à droite, et les jeunes et les actifs qui votent à gauche.

### **Le taux d'emploi des jeunes est très faible en France. Quelle en serait la cause principale ?**

Dans les années 80 nous avons assisté à une forte élévation du niveau d'éducation. Nous sommes passés de 35 % de bacheliers dans une classe d'âge à près de 70 %. Aujourd'hui, 40 % des jeunes ont un diplôme universitaire. Le problème n'est donc pas le niveau d'éducation, mais le diplôme qui

est extrêmement discriminant, puisqu'il définit dès le départ votre place dans la société.

Quand les bacheliers sont peu nombreux, les autres jeunes ne vivent pas de phénomène d'exclusion. C'est tout le contraire lorsque la proportion s'inverse. Plus le niveau général augmente, plus ceux qui en sont exclus vivent difficilement. Il faut ajouter le niveau socioculturel, puisque les compétences relationnelles et culturelles sont devenues indispensables. Sans elles, un jeune non diplômé aura encore plus de difficulté à trouver un emploi. Les enjeux de formation des jeunes sont fondamentaux.

### **Le travail semble être un vrai problème pour les jeunes. Est-ce seulement une impression ?**

J'ai toujours été frappé que la question des jeunes et du travail soit d'abord abordée sous l'angle du chômage. Mais le problème ne se résume pas à occuper ou non un emploi. Le sens et le contenu du travail sont aussi importants. Traditionnellement, il remplissait quatre fonctions : générer un revenu, permettre aux individus de se construire et se valoriser vis-à-vis de la société, s'identifier à un groupe, et rendre possible la mobilité sociale. La conscience collective du travail a plutôt tendance à disparaître. Alors que les barrières de classes se sont renforcées. De fait la mobilité sociale est bloquée. Si on est fils d'ouvrier, on a moins de chance de ne pas devenir ouvrier qu'au début des années 80.

On a longtemps vécu ce monde du travail, avec une logique d'insertion qui suivait un modèle clair de l'individu et de la structuration de la société, de rapport entre les générations. Mais ce modèle n'existe plus. Le travail ne « fabrique » plus la société. On est dans un monde assez éclaté avec des espaces très hiérarchisés, comme le montre l'urbanisme.

### **Quelles perspectives pour les années à venir ?**

Nous sommes passés d'un monde qui était une société, à un monde marqué par les réseaux, dans lequel il existe de l'isolement et de la distance entre les groupes sociaux, entre les individus. On essaie d'y répondre, non pas en faisant de la société, mais plutôt du réseau. Ça n'est pas une vision pessimiste. Ce qui peut rendre pessimiste, c'est que ce changement structurel est accompagné de politiques qui ont choisi de sacrifier telle ou telle partie de la population. Mais les jeunes vivent dans ce monde là. On élabore des réseaux, on cherche des solutions au niveau du territoire. C'est la capacité de se mobiliser localement qui peut résoudre des problèmes.



# Illettrisme, état des lieux régional

C'est à la demande de la préfecture de région (SGAR) que l'ARFTLV a effectué un travail sur le thème de l'illettrisme en Poitou-Charentes. Notamment pour tenter de répondre à une question difficile à appréhender, celle du nombre de personnes en manque de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul. Ce travail a été publié dans la collection « Convergences » (n° 41 – mars 2012 – [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org).)

L'illettrisme est une notion qui a beaucoup évolué au fil du temps. Tout d'abord restreinte aux difficultés avec la lecture et l'écriture, on lui a progressivement préféré d'autres termes plus ou moins précis, comme celui de « compétences de base ». Une des volontés était d'éviter l'effet de stigmatisation qui lui est trop souvent attachée.

Dès lors, de quoi parle-t-on ? Pour qu'une personne soit considérée comme « en situation d'illettrisme », il faut qu'elle rencontre des difficultés dans l'utilisation des compétences nécessaires à son autonomie dans son environnement professionnel et social. Ainsi, dans certains cas, la capacité à utiliser un ordinateur fait partie des compétences « de base ».

Vient ensuite la question de l'ampleur du phénomène en Poitou-Charentes. Le principal problème rencontré est celui des données exploitables qui s'avèrent peu nombreuses. C'est sur la base de deux études statistiques principales qu'il est néanmoins possible de faire des évaluations raisonnablement précises. Il s'agit d'une part de l'enquête « Information et Vie Quotidienne » de l'INSEE (2004) et des tests d'évaluation des apprentissages fondamentaux de la langue française réalisés au cours de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC). Toutes deux s'intéressent plus particulièrement aux difficultés face à la lecture et l'écriture.

## 12 % d'illettrisme en Poitou-Charentes

Selon ces informations, on estime à 128 500, soit 13% de la population picto-charentaise de 18 à 65 ans, le nombre de personnes qui ne parviennent pas à lire et comprendre un texte simple, ou à écrire des informations élémentaires. Parmi elles, 113 500

ont été scolarisées en France, et peuvent alors être considérées en situation d'illettrisme. Ce chiffre situe la région au dessus de la moyenne nationale (12% contre 9%). Les Deux-Sèvres se distinguent quant à la part des jeunes en situation d'illettrisme, plaçant ce département au troisième rang national.

Pour autant, ce sont les personnes de 50 à 65 ans qui sont le plus touchées, soit la moitié de celles qui se trouvent en situation préoccupante face à l'écrit. Cela confirme le fait que ce problème augmente avec l'âge. Les raisons en sont relativement simples : une durée d'études moins longue que les générations suivantes et une scolarité plus ancienne impliquant des pertes de maîtrise au fil des années.

Même en l'absence de données statistiques précises, on peut supposer que chaque génération est moins concernée que la précédente. A noter que les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes (17% contre 9%).

## Un frein à l'insertion professionnelle

Dans le domaine du travail, on constate qu'un chômeur sur cinq est en difficulté face à l'écrit, contre un actif en emploi sur dix. Les inactifs sont encore plus touchés (1 sur 4), ce qui constitue un obstacle majeur à leur retour à l'emploi dans un contexte marqué par l'élévation générale des compétences. Cela dit, en Poitou-Charentes comme dans le reste de la France, la moitié



des personnes illettrées occupent un emploi, soit environ 10% des actifs. La comparaison entre groupes socioprofessionnels met en lumière de réels écarts, entre les ouvriers (25% de personnes en difficulté face à l'écrit), les agriculteurs (15%), les employés (8%), les cadres, professions libérales et intellectuelles avec des taux négligeables.

Si le lien entre niveau de diplôme et la non-maîtrise de l'écrit peut paraître évident, il laisse supposer que le recours plus limité à l'écriture dans le cadre professionnel a également sa part.

Touchant principalement des personnes peu ou pas diplômées, la problématique de l'illettrisme apparaît donc comme un frein important à l'insertion sur le marché du travail et à la mobilité professionnelle. Elle met par ailleurs en cause l'autonomie et le développement personnel de chaque individu concerné dans sa vie quotidienne.

# La menuiserie au service de la domotique

Afin de répondre aux besoins de matériel pédagogique de sa formation en BTS domotique, le GRETA Aunis Atlantique a confié à une dizaine de stagiaires en « CAP menuiserie poseur » la réalisation de six cellules de pose à ossature bois. Cet exercice pratique d'application a été le point culminant d'une formation suivie par des demandeurs d'emploi en reconversion dans le cadre du Service Public Régional de Formation (SPRF). Ou comment joindre l'utile à l'utile.

Certains n'avaient jamais touché une scie, la plupart n'avaient aucune compétence en menuiserie. En formation depuis 7 mois, ils ont appris à dessiner des plans en perspective, débiter et façonner des pièces, les installer. Avant d'intégrer la formation qui se déroule au Collège Albert Camus de La Rochelle, ils sont presque tous passés par un « sas » ou module de positionnement réalisé en partenariat avec l'AFPA. Cette période de quelques semaines leur a permis de découvrir plusieurs corps de métiers, notamment lors de stages en entreprises de menuiserie, ébénisterie, voire nautisme.

Autant de stagiaires, autant de motivations différentes. « Les gens nous rejoignent selon le principe des entrées sorties permanentes, explique Etienne Patte, conseiller en formation continue. « Auparavant, c'est nous qui les recrutons. Maintenant nous les découvrons à leur arrivée, peu après qu'ils aient découvert le métier. Chacun a son histoire et des projets différents, il faut trouver un équilibre collectif qui puisse bien fonctionner, tout en proposant une personnalisation des parcours et une individualisation de la formation. » Un

contrôle continu est effectué en cours de formation et les évaluations lors des périodes en entreprise sont prises en compte pour la note d'examen.

Les réalités professionnelles sont toujours placées au centre. Pour Jean-Pascal Séguinot, formateur, « les stagiaires ne doivent jamais oublier le contexte de l'entreprise. Un employeur les embauche parce qu'ils ont un diplôme reconnu, et qu'ils sont opérationnels. Même s'ils ne peuvent pas tout apprendre dans un délai aussi court (8 à 9 mois en moyenne) le but de la formation est d'en faire des personnes performantes dans le cadre professionnel. Si on les lâche sur le marché, mais qu'ils reviennent parce qu'ils n'ont pas le niveau, c'est blessant pour eux et dévalorisant pour nous. »

## Une formation sur le modèle de l'entreprise

De fait, la formation en centre se veut très similaire au fonctionnement d'une entreprise. Le formateur « patron » accorde une certaine autonomie aux stagiaires. « Il faut que j'arrive à les mettre tous à peu près au même niveau lors des deux premiers mois. Après on peut commencer une formation cohérente. Mais pour ça, il faut essayer de comprendre ce qu'ils sont, qui ils sont. » La plupart d'entre eux arrivent sans certitude. On leur apprend les bases, avant de les « lâcher » et qu'ils découvrent par eux-mêmes des anomalies et des soucis de montage. Ils entrent de plain-pied dans la

formation, au contact des outils, une façon de leur montrer qu'on leur fait confiance.

L'enseignement n'est pas seulement manuel, il comporte également des impératifs d'expression devant le client, de comportement, de travail en équipe et avec les différents corps de métiers qui interviennent sur le même chantier. Le suivi individuel se poursuit pendant les stages en entreprise. Le formateur vérifie que tout se passe bien, et règle le cas échéant les problèmes ponctuels rencontrés. Un cahier de liaison enregistre les appréciations du tuteur et les différentes évaluations.

Ces modalités ont été mises en place dans le cadre du SPRF, dont la finalité est l'emploi en lien direct avec les réalités régionales. Pour mieux répondre aux besoins de secteurs d'activité en mal de main-d'œuvre qualifiée, la Région a durci les règles habituelles des appels d'offres en fixant réellement une obligation aux organismes de formation retenus, celle d'emmener en deux ans au plus, chaque stagiaire au diplôme et à l'emploi. Pour le reste, pas de dates impératives de début et de fin, ou de nombre minimum de stagiaires. La souplesse du dispositif offre la possibilité à Greta et aux employeurs d'organiser l'accueil des stagiaires en entreprise au moment le plus adapté à la fois à activité.

« L'avantage du SPRF c'est qu'il a cassé le cadre classique de la formation » conclut Claudie Mandroux, du Greta Aunis Atlantique. « Il nous a obligé à progresser sur notre organisation et notre réactivité. Une de ses réussites est d'avoir aussi créé du lien social entre des personnes aux parcours très différents. »



# Constituer des acteurs de la prévention

La création simultanée d'un cursus de formation « prévention des risques psychosociaux » et d'un pôle ressources constitué d'acteurs impliqués dans ce domaine a reçu le soutien du Fonds Régional pour l'Innovation dans les Organismes de Formation Professionnelle. Guidé par l'expertise des consultants de FCI Conseil, ce projet mise sur le fait que chacun peut agir sur son lieu de travail si, en plus de se professionnaliser, il partage et relaie à son tour les bonnes pratiques.

Le premier module de formation « objectiver les risques psychosociaux » débute en septembre. Qu'elle soit responsable d'entreprise, de service, d'association, membre du Comité d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail (CHSCT). Ou encore médecin du travail, psychologue, formateur, représentant du personnel, toute personne susceptible d'influer sur la prévention des risques professionnels peut faire la démarche de s'inscrire. A raison de deux jours de formation en moyenne par mois, fin mars 2013, ceux qui auront opté pour l'intégralité du programme « santé au travail et prévention des risques » auront totalisé 120 heures de cours. Suite à cette formation-action coordonnée par FCI Conseil, ils seront en capacité d'identifier, de quantifier les facteurs de risques dans leur organisation. La connaissance de divers outils accessibles sur un espace de travail partagé les aidera aussi à développer des stratégies pour y faire face.

## Des personnes ressources

Ces personnes deviendront alors elles-mêmes « ressources » dans leur environnement. Elles seront aussi susceptibles à leur tour de venir témoigner sur la thématique de la santé au travail auprès de stagiaires de la formation. Les participants formés à cette première session deviendront ainsi les « ambassadeurs » des futures promotions. Idem les années suivantes. Ils seront sollicités ponctuellement à l'occasion de séminaires, de petits-déjeuners de travail, de journées à thèmes. Motivés pour entrer durablement dans une dynamique d'échanges et de transferts de savoirs, ils continueront ainsi à faire partie du « pôle ressources pluridisciplinaire » qui est en train de se constituer.



## Une approche pluridisciplinaire

« C'est à partir d'un constat de partages trop rares entre les acteurs de terrain et les réseaux institutionnels (ARACT, INRS, CARSAT) que nous avons décidé ensemble de réunir des professionnels impliqués à des niveaux très différents » commente Claudie Leclerc, directrice de FCI conseil. « Les publics visés comme les intervenants choisis exercent dans le monde de l'entreprise, le milieu médical, ou sont des acteurs de la prévention. Leurs approches complémentaires contribueront à ce que chacun puisse trouver des solutions à l'échelle de son organisation et acquiert en complément une vision multisectorielle des pratiques et des expériences. A court terme, il est aussi prévu que cette formation soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles et donne lieu à un diplôme ou titre de niveau II ou III. Nous sommes certains que la prévention des risques ouvrira sur de nouveaux métiers ou des fonctions transversales dans les organisations. »

## Une évolution à prendre en compte

« Ce sujet répond à un véritable phénomène de société. Habilités IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) par la CARSAT-OPPBT-ANACT, formés par l'ANACT, certifiés WOCCQ (outil de mesure des risques psychosociaux), nos formateurs et consultants sont reconnus pour intervenir régulièrement sur ce thème. Le développement des obligations légales ainsi que différents textes de loi imposent aux organisations de prendre en charge les risques psychosociaux avec une obligation de résultats, faute de voir leurs responsabilités civiles et pénales engagées. Mais à côté de cela, ils savent aussi que la prévention des risques reste encore un sujet tabou. Faire de notre pôle ressources un espace dans lequel les personnes, témoins ou victimes, osent venir exprimer les pressions, qu'elles vivent ou qu'elles se mettent, est aussi l'un de nos objectifs ».



# Choix professionnels : les enseignants en formation

*A Saint-Maixent, des enseignants du lycée d'enseignement général et professionnel Haut Val de Sèvre ont bénéficié d'une journée de formation sur l'élargissement des choix professionnels. Cette intervention du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) leur a permis d'échanger sur leurs pratiques et d'acquérir des arguments supplémentaires pour encourager les filles à s'intéresser à tous les métiers.*

Les conseils de classe du second trimestre se terminent. A Saint-Maixent, Au lycée Haut Val de Sèvre, les professeurs principaux portent ce mois de mars un regard encore plus attentif sur les vœux de filière de leurs élèves de seconde.

Si ce moment est important, les enseignants savent que les questions d'orientation se mûrissent tout au long de l'année. Ils observent de manière récurrente que les filles se dirigent peu vers les filières scientifiques ou certaines sections professionnelles. D'où la volonté de leur directrice, Anne-Marie Borrego, d'accueillir en novembre dernier dans ses locaux, des intervenantes du CIDFF afin de sensibiliser ses élèves et enseignants, mais aussi ceux de collèges environnants, à la question de l'élargissement des choix professionnels.

Car plus tôt les jeunes entendent dans leur environnement immédiat que « les métiers n'ont pas de sexe », plus les chances qu'ils ne se limitent pas à certaines filières augmentent.

Au programme de la journée dédiée aux enseignants de collèges et lycées réunis pour l'occasion, un regard théorique sur la situation des femmes au regard de l'emploi. Mais surtout un contenu alimenté par la participation active des uns et des autres autour d'exemples de parcours, de phrases prononcées par les élèves telles que « c'est un métier d'homme ». Et surtout des arguments pour montrer le non-sens de considérer qu'un métier serait



*Des professeurs principaux du Lycée Haut Val de Sèvre expliquent l'apport de la formation*

## « En avant les filles »

Pour élargir les choix professionnels des collégiennes et lycéennes, la Région finance dans plusieurs établissements des Deux-Sèvres une opération nommée « en avant les filles », en partenariat avec le Rectorat. Délivrée et conçue par des intervenantes du CIDFF, cette action a pour double objectif de sensibiliser enseignants et élèves. Une première journée s'adresse tout particulièrement au personnel de l'équipe pédagogique et administrative et aux conseillers d'orientation psychologues. Un autre temps d'échange, enrichi de l'intervention de femmes ayant choisi un métier traditionnellement « masculin » s'adresse spécifiquement aux élèves des lycées hôtes d'une part et collègues partenaires d'autre part, grâce au soutien du Conseil Général 79.

Sur l'année 2011, dix établissements scolaires, une cinquantaine de professeurs ou conseillers, et plus de 400 lycéens et collégiens ont bénéficié de cette action. En 2012, engagée au travers d'une charte régionale de promotion de l'égalité dans le système de formation, la Région poursuit cette opération en s'appuyant sur le partenariat mobilisé l'an dernier.

plus « masculin » que « féminin ». La démonstration aussi que lutter contre les stéréotypes de genre ne se réduit pas aux temps forts dédiés aux choix d'orientation mais s'inscrit réellement dans les pratiques quotidiennes.

L'importance des « exemples » est apparue à différents niveaux. Ceux choisis par cette enseignante d'histoire-géographie et d'éducation civique, juridique et sociale lorsqu'elle se réfère à des femmes illustres qui ont marqué l'histoire dans le monde politique. Ceux que véhiculent malgré eux les enseignants selon la discipline qu'ils exercent. Mais surtout, les exemples de parcours choisis par les filles d'une même classe ou d'un même établissement qui ont énormément d'influence sur le groupe.

Car un autre élément crucial a aussi été relevé au cours de la formation : la nécessité pour l'élève que son choix

professionnel soit compris non seulement par ses camarades, ses enseignants, mais aussi par sa famille. Tout un travail collectif à mener sous diverses formes. A commencer par un atelier de recherche sur la parité femme homme dans les métiers scientifiques, comme l'a effectué par exemple un groupe d'élèves de seconde pour en faire une présentation aux collégiens venus visiter l'établissement.

Ce que retiennent les enseignants de ce temps fort, c'est qu'ils ont désormais des éléments de réflexion pour être le plus objectif et le plus large possible en matière d'orientation pour tous leurs élèves. De là à avoir une réelle influence sur le choix final de leurs élèves, ils s'interrogent. Mais une chose est sûre, le message qu'ils délivrent contribue à donner confiance aux filles et à lutter contre les idées reçues.



# Du métier à la réalité du poste

Développée par l'Ecole de la Deuxième Chance de Strasbourg, la méthode DEMO (Distance à l'Emploi Métier Offert) a été adoptée par l'E2C de Châtelleraut depuis un an. Elle a initialement été pensée afin de donner des clés de compréhension de situations d'échecs imprévues. Elle s'adresse à des personnes en insertion et recherche d'emploi non diplômées, avec peu ou pas d'expérience, pour faciliter leur accès à des stages en entreprise.

Au centre de la méthode DEMO, la description d'un poste de travail en trois axes distincts. Tout d'abord l'axe travail qui concerne la personne et son « savoir-être » (ponctualité, assiduité, mobilité). Puis l'axe métier, à savoir les tâches à effectuer et les connaissances techniques requises. Enfin l'axe emploi, c'est-à-dire le service à rendre au(x) client(s), et ce qu'il implique en termes de rythme de travail, de déplacements, de pression.

En résumé, on distingue clairement les techniques employées, qualifiées généralement de « métier » et les exigences réelles d'un poste précis. Ainsi, il n'est pas rare de trouver dans une entreprise, deux postes ayant la même appellation, mais qui soient très différents car situés dans des endroits distincts, avec une hiérarchie, une organisation, des horaires et cadences qui ne sont pas les mêmes.

« Dans les approches habituelles, cet axe emploi est trop souvent négligé » précise Eric Meunier, directeur de l'E2C de Châtelleraut. « Le profil du métier, les compétences, les pré requis sont préparés en amont. Mais pas le contexte du poste, l'« ambiance » de travail comme le décrivent les jeunes que nous accompagnons. Or c'est là que nous avons souvent des surprises. »

Au fond, DEMO s'adapte aux changements dans la nature même des métiers, autrefois plus « normés » et identifiables. Aujourd'hui, les entreprises et les structures s'éloignent de plus en plus des métiers types pour aller vers des postes qui sont de fait des assemblages de fonctions. DEMO oblige à objectiver les choses, en partant du travail réel, ce que fait véritablement la personne.

La démarche débute le plus souvent par des « études de milieu » qui consistent à rencontrer les entreprises



qui offrent des postes en stages, afin d'évoquer avec elles leur activité, leurs contraintes, la façon dont les postes s'insèrent dans leur logique. Après observation de l'environnement de travail, l'organisation, l'espace, les rythmes et les horaires, une grille d'analyse de poste, qui comprend une trentaine de points, est remplie avec l'entreprise puis validée par elle.

Le profil de chaque candidat est établi sur la base de la même grille, ce qui permet de rapprocher les deux résultats et de mesurer les écarts entre la réalité du poste et les attentes des jeunes. « Ce principe de discussion sur les écarts est intéressante. Nous demandons aux jeunes de s'évaluer, puis d'imaginer le poste. Le but est de les amener vers une représentation aussi proche que possible de la réalité. Cela permet de développer chez eux la culture de connaissance de l'entreprise, et quelques règles d'ordre général comme la ponctualité, l'assiduité, etc. » Les formateurs référents s'efforcent de les amener à faire leurs propres choix, mais des choix réalistes et qu'ils puissent assumer, sachant que les conditions d'exercice sont plus ou moins supportables selon les personnes. Les équipes pédagogiques font également évoluer leurs représentations de l'entreprise grâce à ce

travail. Les formateurs se rendent dans l'entreprise pour l'observer, plutôt que ce soit une personne dédiée aux contacts avec les professionnels. Cette observation, qui fait l'objet d'échanges entre formateurs, constitue en quelque sorte la matière commune de travail entre les trois acteurs (le jeune, son formateur référent, l'entreprise). Le projet personnel du bénéficiaire reste la priorité, tout au long d'un parcours de plusieurs mois, cinq ou six en moyenne.

Le suivi de la démarche se fait à l'aide d'un logiciel de gestion des parcours pédagogiques. Chaque jeune peut accéder à son dossier, consulter son planning (avec des temps collectifs et individualisés), saisir des informations, les commenter avec son formateur. Le dialogue permet d'amener progressivement un jeune vers un poste visé, au besoin par plusieurs stages successifs. « Avec DEMO, nous sommes plus sur la méthode que sur le résultat, le chemin plus que la destination. Nous travaillons sur des logiques d'acquisition de méthodes, pour outiller les jeunes durablement. Car nous savons que le marché du travail va se segmenter. »



## L'insertion professionnelle des CAP et BEP dans le domaine de la production

*L'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes sont toujours au centre de nombreux travaux d'observation. Ils concluent régulièrement que les « jeunes » rencontreraient des difficultés importantes pour accéder à l'emploi et seraient particulièrement concernés par le travail précaire.*

Au-delà des messages d'ordre général, qu'en est-il de l'insertion dans l'emploi des 1 550 jeunes pictocharentais sortis du système éducatif en 2007 diplômés d'un CAP ou d'un BEP (niveau V) dans la production ? Quelles conditions de travail rencontrent-ils en 2010, c'est-à-dire 3 ans après leur sortie du système scolaire ?

Comme les diplômés du baccalauréat ou de l'enseignement supérieur, les trois-quarts des jeunes diplômés d'un CAP ou d'un BEP dans la production sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif. Ce sont d'ailleurs ces jeunes qui trouvent le plus rapidement un emploi : 66 % ont accédé à un emploi directement après la fin de leur scolarité (contre 51 % des diplômés du bac ou plus). Cette insertion immédiate sur le marché du travail peut certainement s'expliquer par un effet positif de l'apprentissage sur l'insertion à court terme (75 % des jeunes diplômés sortis avec un niveau V dans la production étaient apprentis).

Sur cette population, la part de chômeurs et d'inactifs reste tout de même importante : 22 % de ces jeunes sont au chômage ou inactifs trois ans après la fin de leur formation, contre 13 % des diplômés du bac ou plus mais 32 % des diplômés d'un CAP ou BEP dans le domaine tertiaire (commerce, coiffure, hôtellerie). Par ailleurs, les jeunes diplômés de niveau V dans la production reprennent très rarement leurs études ou une formation : 2 % contre 12 % pour la moyenne des sortants.

### Industrie et construction

La correspondance entre l'emploi et la formation est importante dans la production : la majorité des jeunes diplômés dans ce domaine trouve un emploi dans les secteurs d'activités qui correspondent à leur formation. Ainsi, la majorité des jeunes exercent dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Ces deux secteurs sont fortement demandeurs de main-d'œuvre.

## le chiffre Retenir

Les intentions d'embauche des entreprises pictocharentaises pour 2012 sont à **48%** des emplois saisonniers (contre 38% en France).

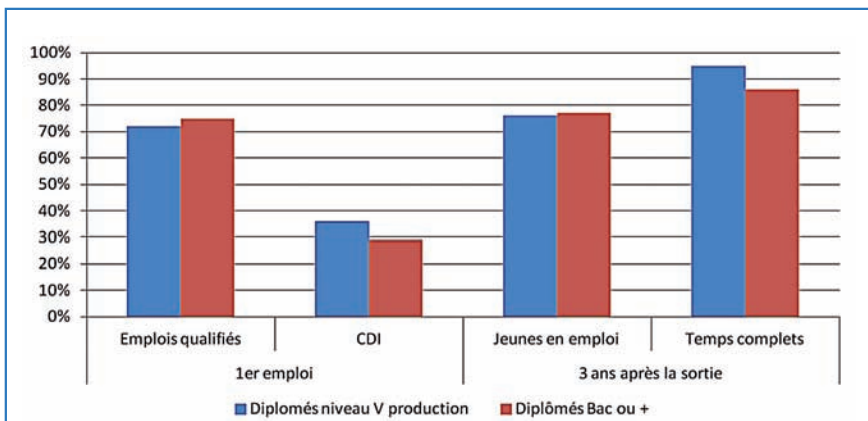
Les emplois auxquels ces jeunes accèdent sont très souvent des emplois qualifiés (72 % contre 75 % pour les jeunes diplômés du bac ou plus), ouvriers (les trois-quarts des premiers emplois) et à temps complet pour la très grande majorité des jeunes (95 %).

### L'importance de l'intérim

Les jeunes diplômés d'un CAP ou d'un BEP dans la production connaissent en effet des conditions d'emploi plutôt favorables : 36 % des sortants du système éducatif de la génération 2007 sont recrutés en CDI dès leur premier emploi, contre 29 % des diplômés du bac ou plus. Toutefois, l'intérim est particulièrement développé dans les secteurs professionnels dans lesquels ils s'insèrent : ainsi, après trois années de vie active, 13 % de ces jeunes sont intérimaires ou saisonniers, contre seulement 5 % des diplômés du bac ou plus.

Au regard de ces constats, le niveau V (CAP/BEP) dans le domaine de la production apparaît comme un niveau de diplôme qui assure toujours une bonne insertion professionnelle à court et moyen terme, dans des emplois souvent qualifiés et peu marqués par la précarité. Toutefois, la question du maintien de cet « avantage » se pose à plus long terme : dix ans après la fin de leurs études, qu'en est-il de la situation de ces jeunes actifs dans des secteurs d'activités où l'emploi est fortement soumis à la conjoncture économique ?

Une insertion professionnelle plutôt aisée pour les jeunes diplômés d'un CAP ou d'un BEP dans le domaine de la production



Source : enquête Génération 2007, Céreq.

L'ARFTLV a publié un *Convergences* sur la prospective 2020. Régulièrement, les travaux de prospective font référence à un scénario dit tendanciel. Si ce travail de poursuite des tendances est effectué sur des données trop globales il peut masquer des comportements spécifiques tels que les évolutions "contra cycliques". On entend par là des évolutions de croissance alors que le contexte global est décroissant et inversement.

Ces comportements peuvent être le reflet d'événements conjoncturels, ces derniers pouvant être éliminés par l'analyse de séries longues. Il peut également s'agir des effets de politiques d'aides à l'embauche. Une autre hypothèse, pointée dans le *Convergences* sur la Prospective 2020, est plus inattendue : la présence sur le marché de l'emploi d'une main-d'œuvre permet à des secteurs peu attractifs en période « normale » d'embaucher.

### L'industrie automobile, entre conjoncture et défis structurels

**F**ortement touchée par la crise de 2008, l'industrie automobile française avait repris des couleurs en 2010. Cependant, dès la fin 2011, les perspectives du marché automobile se sont réorientées à la baisse. Les statistiques nationales soulignent un recul de la production et des immatriculations. Au delà de ces évolutions conjoncturelles, cette industrie est en proie à des défis structurels qui, en dépit des questions sur la santé économique à court terme des entreprises, ne doivent pas être oubliés.

L'industrie automobile connaît des mutations se répercutent en profondeur sur la structure économique de ses activités. Ces dernières sont en effet déstabilisées par une situation de surcapacité de production à l'échelle mondiale, liée à la saturation des marchés des pays développés et aux surinvestissements dans les pays émergents. La géographie mondiale de ces activités évolue très rapidement au profit de ces mêmes pays émergents. En 2010, la moitié de la production mondiale est réalisée en Asie, contre moins de 30% en 2000. Du côté de la consommation, des évolutions sont également à l'œuvre. La hausse tendancielle des prix du carburant et la prise de conscience écologique modifient le comportement des ménages en termes d'achat mais aussi d'utilisation de la voiture.

#### Des enjeux majeurs

Face à ces évolutions, les entreprises françaises doivent améliorer leur compétitivité, leur appareil et leur processus productifs. Elles doivent miser sur l'innovation et sur la montée en gamme de leurs produits pour se démarquer de leurs concurrents. Elles doivent intégrer le défi que représente la conception de la voiture de demain. Pour ce faire, il leur faut prendre en compte les nouveaux comportements de mobilité et poursuivre le développement des nouveaux matériaux et des technologies plus « propres ». Les relations entre les différents acteurs de la filière doivent également évoluer. La diversification des portefeuilles clients pour limiter les situations

de dépendance vis-à-vis d'un seul donneur d'ordre, les partenariats, les projets collaboratifs et la mutualisation des moyens doivent être encouragés.

#### L'importance de la gestion des compétences

Des enjeux liés aux ressources humaines existent également. Les évolutions dans les processus de production soulignent l'enjeu du développement des compétences des salariés. Du fait des mutations permanentes, les entreprises doivent veiller à la « mise à jour » des compétences de leur capital humain. Le renouvellement des compétences est aussi majeur pour faire face au défi des départs en fin de carrière, lesquels seront nombreux dans ces industries, à l'instar d'autres activités.

Compte tenu de la sensibilité de l'industrie automobile aux événements conjoncturels, il est difficile d'avoir une visibilité sur la santé économique immédiate des entreprises, il paraissait important ici de souligner les défis majeurs que rencontrent ces activités qui constituent un réservoir conséquent d'emplois et d'expérimentations technologiques. En Poitou-Charentes, des réflexions et actions existent pour répondre à ces enjeux. De mesures accompagnant l'innovation, la formation des salariés, la production de véhicules électriques ou encore l'émergence d'une filière en la matière en sont des exemples probants.



## Études & RAPPORTS

### ■ QUEL POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT POUR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ?

Une étude, réalisée par Philippe Frémeaux, analyse le potentiel de développement d'une forme d'économie alternative.

FREMEAUX P. Quel potentiel de développement pour l'économie sociale et solidaire ? Paris : Alternatives économiques, janvier 2012, 68 p.

### ■ LES PROBLÈMES DE LOGEMENT DES SALARIÉS

27 % des établissements intègrent les conditions de logement de leur personnel dans leur réflexion en matière de ressources humaines.

CREDOC. « Les problèmes de logement des salariés affectent 40% des entreprises ». Collection des rapports. Avril 2012, n° 280, 82 p.

### ■ LES PROFESSIONS DE L'ÉCONOMIE VERTE : TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES

La Dares s'intéresse aux métiers liés à l'environnement (professions vertes) et les métiers pouvant nécessiter de nouvelles compétences pour répondre aux enjeux de l'économie verte (professions verdissantes).

DARES. Les professions de l'économie verte : typologie et caractéristiques. Mars 2012, 13 p.

### ■ FEMMES ET HOMMES : REGARDS SUR LA PARITÉ

Cette publication apporte un éclairage particulier sur les inégalités hommes-femmes : retraite, travail, éducation, formation, rémunération, conditions de vie....

INSEE. « Femmes et Hommes : Regards sur la parité ». Insee Références. Edition 2012.

### ■ FEMMES EN POITOU-CHARENTES, 25 ANNÉES D'ÉVOLUTION

La situation des femmes s'est considérablement modifiée en 25 ans, notamment dans le monde du travail et l'accès à l'éducation.

Insee Poitou-Charentes. Femmes en Poitou-Charentes, 25 années d'évolution. Mars 2012, 24 p.

Retrouvez ces publications sur [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)



# Atout

# Compétences

Recevez chaque vendredi par courriel  
la **lettre électronique d'information**  
hebdomadaire de l'ARFTLV sur l'actualité  
de l'emploi, la formation et l'insertion  
en Poitou-Charentes, les marchés publics  
et les appels à projets.



Pour la recevoir gratuitement, rendez-vous sur le site de  
l'Agence Régionale de la Formation  
Tout au Long de la Vie

**www.arftlv.org**  
Rubrique « Nos publications »  
ou « Atout compétences »

