



## Formation

*Des métiers traditionnels revalorisés*

## Droits et Parcours

*L'insertion sociale par le sport*

## Territoires

*Insertion et entreprise artisanale*

**Les premiers pas du  
compte formation  
universel régional**

**Dossier : l'anticipation  
des mutations économiques**



La région Poitou-Charentes connaît une situation économique et sociale favorable et dynamique, marquée, pour l'année 2007, par un net développement de l'activité économique, un taux de croissance de l'emploi de 2,1 % supérieur au taux national (1,9 %), un taux de chômage (7 %) jamais connu depuis 1982 avec un recul sensible de la pauvreté.

L'économie régionale fortement exportatrice évolue cependant dans un contexte mondial où les exigences de compétitivité, de compétences, et d'innovation sont de plus en plus prégnantes.

Il importe donc que les PME régionales mettent en place et développent une démarche d'anticipation face aux mutations économiques pour leur permettre de traiter à froid, le plus en amont possible, les enjeux et les problématiques qui vont impacter leurs activités, et donc leurs ressources humaines.

L'Etat soutient les initiatives engagées par les organisations professionnelles sur la base de diagnostics partagés, notamment sur les ressources humaines, associant partenaires sociaux, collectivités locales, réseaux consulaires. Ceci s'est traduit par la conclusion entre l'Etat et les professionnels de 12 accords EDEC en Poitou-Charentes. De plus, 5 contrats d'objectifs territoriaux seront signés entre ces mêmes partenaires et la Région.

L'Etat compte également développer son implication auprès des territoires et des TPE, en appuyant la mise en place d'EDEC territoriaux, à l'instar du territoire du CBE de Bressuire.

Il veillera en particulier au montage d'actions de professionnalisation au bénéfice des publics prioritaires tels que les actifs de premier niveau de qualification, et d'amélioration de la qualité de l'emploi notamment pour les salariés en seconde partie de carrière.

## Hartmann Tahri

Directeur régional  
du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle

## 3 ACTUALITÉS

Le plan régional de développement des formations professionnelles

## 4 BRÈVES

### DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

## 6 VERS UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION

Le dispositif Engagement 1<sup>ère</sup> chance illustré par le parcours de Sandrine.

## 7 LE SPORT, OUTIL D'INSERTION SOCIALE

REACTISS facilite le développement de nombreuses pratiques.

## 8 DOSSIER : ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES

- Pour une approche universitaire.
- L'élaboration d'un contrat d'objectifs territorial.
- L'approche du CBE de Bressuire.
- L'artisanat se penche sur son avenir

### DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

## 15 PREMIERS PAS POUR LE CFUR

Pour faciliter l'accès à la qualification, le compte formation universel régional.

### PROJETS D'ENTREPRISE ET DE TERRITOIRE

## 16 CONTRATS CIRMA DANS L'ARTISANAT

En Charente-Maritime, faciliter le recrutement des bénéficiaires du RMI.

### SYSTEME EMPLOI FORMATION

## 17 ENTREPRISE EN MILIEU SCOLAIRE

Une entreprise d'entraînement pédagogique conçue pour les élèves des sections tertiaires.

## 18 METIER : ENTREPRENDRE

Une licence pour préparer les étudiants à la reprise et la création d'entreprise.

## 19 DES MÉTIERS TRADITIONNELS REVALORISÉS

Les actions du projet européen Pyramide contribuent à faciliter le parcours des jeunes.

## 20 LES PAGES OREF

- L'hôtellerie-restauration en Poitou-Charentes.
- La place des femmes dans le transport.

## 22 PAROLES D'EXPERT

James Renaud, syndicaliste et militant associatif.

## 23 ARES

Diffuser l'offre de formation.

### Fiches techniques :

- E 2.5 - Congé de formation des membres du CHSCT
- F 1.0 - Construction et accompagnement vers la professionnalisation (CAP)
- F1.13 - Accompagnement des femmes vers l'emploi durable (AFED)
- G 1.5 - Actions conventionnées par l'Assédic et la Région
- G 1.0 - Programme de qualification de la Région
- Tableau T4 - Accompagnement vers l'emploi et préparation à la qualification

ARF Info - N°3 - Juin 2008

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

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

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

**Bureaux de Poitiers** : 22 bis, rue Arsène Orillard - 86010 Poitiers Cedex - Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn) - Fax 05 49 88 73 27  
www.arftlv.org / Courriel : info@arftlv.org

**Directeur de publication délégué** : Nicole Gourmel

**Rédacteur en chef** : Christian Culot / **PAO** : Stéphane Lefour, Bruno Barré / **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.

**Couverture** : Photo formation au centre AFPA de Rochefort - Gilles Delacuvellerie.



# Plan régional de développement des formations professionnelles : enjeux et principes pour la carte des formations

Avec le Schéma Régional des Formations (SRF), la Région Poitou-Charentes a fixé en 2006 ses ambitions en matière de formation, de qualification et d'emploi. La formation, dont elle est chargée d'assurer la cohérence des actions sur son territoire, est un moyen essentiel d'atteindre l'objectif de sécurisation des parcours professionnels ainsi que d'offrir à chacun les moyens d'accéder à un métier (voir notre Hors série de novembre 2006).

Le SRF vise à définir les conditions de la mise en œuvre du droit à la formation tout au long de la vie. Il reprend les axes prioritaires de l'action régionale en veillant à assurer plus d'égalité, à donner plus de chances à chacun et répondre aux besoins de l'économie en sécurisant l'emploi. La déclinaison de ce schéma prend désormais la forme d'un Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP) que le Conseil régional a adopté lors de sa session de juin 2008. Il énonce les enjeux, principes et priorités par GFE qui conduiront à organiser et financer les formations professionnelles initiales et continues sur le territoire régional.

Le premier enjeu est celui de l'égalité et de la démocratisation de l'accès à l'éducation (cf loi du 10 juillet 1989). Cette ambition n'est pas encore atteinte, la proportion des jeunes issus de milieux sociaux les moins favorisés qui poursuivent des études dans le supérieur restant trop faible. Or il est indispensable d'amener plus de jeunes vers l'enseignement supérieur, notamment dans les filières scientifiques. L'accès à des formations publiques et gratuites sur tout le territoire apparaît dès lors comme une nécessité autant sociale qu'économique. L'instauration du Compte Formation Universel Régional (CFUR) contribue également à la volonté de faire du droit à la formation une réalité pour tous (voir page...).

L'élévation du niveau de qualification, deuxième enjeu majeur, doit permettre de répondre à des attentes économiques ciblées. Le système de formation doit être ajusté en ce sens. Par ailleurs, aucun jeune ne devrait sortir du système éducatif et de formation avant 18 ans. Cela implique par exemple de garder ouvertes les voies

d'accès au CAP pour réduire les sorties sans qualification, de permettre la poursuite d'études vers le niveau IV professionnel en 3 ou 4 ans, de développer l'accès au niveau III des diplômés de la voie professionnelle, ou encore d'accompagner le passage pour tous les jeunes du secondaire au supérieur et de permettre un droit à formation différée.

Au-delà des questions liées directement à la formation, le schéma vise à conforter les valeurs portées par la Région qui s'appliquent à toute la sphère éducative. En font partie la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche, ainsi que l'accès à la culture qui participe à la construction du « vivre ensemble » et constitue un outil d'égalité sociale et d'intégration. Autre principe réaffirmé, celui de la démocratie participative qui s'est traduit notamment par le budget participatif des lycées rassemblant les membres de communauté éducative autour des projets qu'ils estiment prioritaires.

## L'enjeu de la carte des formations

Parmi les grandes lignes de l'organisation du système éducatif et de formation, la carte des formations est un élément structurant de l'aménagement du territoire. Elle doit répondre à plusieurs impératifs, dont la conservation des structures éducatives présentes sur le territoire, particulièrement en milieu rural, par souci de préserver un suivi plus individualisé des jeunes. Autre modalité, les mises en réseaux des établissements et la mutualisation de certains moyens comme les internats ou la restauration. C'est dans le même esprit qu'il faut éviter la concurrence entre établissements, qui aboutit à une plus grande complexité. En conséquence, toute nouvelle implantation de diplôme devra faire l'objet d'une concertation préalable entre acteurs.

Pour répondre aux besoins économiques des territoires, le projet est de disposer d'une carte claire d'établissements de formation initiale, continue et d'apprentissage, qui coïncide avec les grands secteurs professionnels. L'approche géographique doit également prendre en compte les niveaux, sachant que les populations de niveau V sont

confrontées à des problèmes de mobilité. Ainsi l'accès aux formations de niveau V doit être le plus large possible, alors que les niveaux II ou III ne seraient proposés localement que si le besoin économique local est avéré. C'est aussi pourquoi il faut repenser la gestion des options, modules ou mentions complémentaires pour qu'ils ne soient pas réservés aux centres urbains. Tous les publics doivent pouvoir être accueillis, ce qui implique de prendre en compte la capacité logistique des établissements avant toute décision d'implantation de section.

Plus généralement, le PRDFP entend développer l'attractivité des établissements, en améliorant leur niveau d'équipement et leurs locaux, ainsi que leurs moyens de restauration et d'hébergement. L'accès doit être facilité pour les personnes en situation de handicap, en cohérence avec la démarche d'élaboration de l'Agenda 22. Les temps de transport pourront faire l'objet d'aménagements en liaison avec les collectivités en charge des transports scolaires. Quant à la dimension pédagogique, les lycées et établissements de formation de la région doivent adapter leur offre de formation à leurs publics et s'ouvrir sur leur territoire. L'intégration des technologies de l'information dans l'enseignement se poursuivra, ainsi qu'une expérimentation autour des espaces numériques de travail (ENT) et le développement des possibilités de formation à distance.

Pour être complet, le travail doit porter sur toutes les phases de la formation. En amont, il s'agit d'améliorer l'orientation et la connaissance des métiers des adultes autant que des jeunes et de leurs familles. Un effort particulier portera sur la lutte contre le décrochage scolaire. Pendant la phase de formation, c'est la modularisation qui permettra l'individualisation des parcours en fonction des contraintes individuelles, de manière à rendre concret le principe de la formation tout au long de la vie.

*Consultez le SRF, le PRDFP, le schéma régional des formations sanitaires et sociales ainsi que les données et priorités par GFE sur [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)*



## **LA MDE VALS DE SAINT-TONGE LANCE UNE DÉMARCHE DE PROMOTION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

Nombreuses sont les entreprises des Vals de Saintonge qui ne sont pas en mesure de recruter un temps plein pour répondre au développement de leur activité. Elles sont parfois amenées à solliciter des compétences pointues pour quelques jours par mois seulement. Dans ce contexte, les groupements d'employeurs ou des associations employant des salariés intervenant en temps partagé semblent constituer une réponse adaptée. La Maison de l'Emploi et de l'Entreprise basée à Saint Jean d'Angély a lancé une démarche de promotion des groupements d'employeurs, dont la première étape a été l'organisation d'une matinée d'information à destination des partenaires de l'emploi et de l'économie pour leur présenter des expériences menées en Charente-Maritime. Fin avril 2008, la MDE a diffusé un questionnaire aux 3 200 entreprises des Vals de Saintonge pour connaître leur intérêt pour les groupements d'employeurs. Les réponses donneront lieu à une restitution auprès des entreprises qui auront répondu être intéressées et des partenaires locaux, impliqués sur l'action notamment le Centre de Ressource des Groupements d'Employeurs et le Groupement d'Employeurs « Mode d'Emploi La Rochelle ».

### **PROGRAMME TRAJECTOIRES D'OPCALIA**

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors 13 délégations Opcalia, dont celle de Poitou-Charentes, s'engagent à titre expérimental pour promouvoir auprès des entreprises



les entretiens de deuxième partie de carrière, afin de diagnostiquer et développer les compétences des seniors. Une méthodologie spécifique a été conçue pour mener ces entretiens et sécuriser les parcours professionnels des salariés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, Opcalia vient de publier un guide pratique sur les dispositifs de professionnalisation. Ce guide vise à aider les responsables des ressources humaines et les responsables formation dans la mise en oeuvre de ces dispositifs, avec pour but la sécurisation des parcours. Il présente les objectifs de la professionnalisation, les qualifications visées, la forme, l'organisation, la durée, les critères de prise en charge et les formalités. Il répond également aux questions des entreprises et des salariés en matière de tutorat.

### **FORMATION OBLIGATOIRE DES AGENTS TERRITORIAUX**

La formation professionnelle des agents territoriaux comprend des formations d'intégration et de professionnalisation dont les conditions de mise en oeuvre sont définies

par un décret du 29 mai, pour tous les fonctionnaires territoriaux, à l'exception des sapeurs-pompiers et de la police municipale. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), chargé de l'organisation et de la mise en oeuvre de ces formations statutaires, en arrêtera chaque année le calendrier et les programmes.

Il fixera les contenus des formations d'intégration et établira les programmes de professionnalisation en tenant compte des priorités des plans de formation des collectivités. Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation. Le respect de l'obligation de professionnalisation est un préalable à toute promotion interne. Des dispenses peuvent être accordées dans certains cas.

Le CNFPT vient également de mettre à la disposition des collectivités un modèle de livret individuel de formation. Cet outil recense les formations, les expériences et les compétences de l'agent auquel il appartient. L'agent peut l'utiliser dans le cadre professionnel. C'est la collectivité qui remet son livret à l'agent et éventuellement l'accompagne pour faciliter sa prise en main.

### **PROMOTION DU PASSEPORT FORMATION**

L'Agefos-PME a engagé, en partenariat avec l'Etat, la Région et le FUP, un plan d'action visant à développer l'appropriation par les salariés des différents dispositifs de l'ANI. Ce plan prévoit, d'ici mai 2009, de contacter 1 000 entreprises sur la région Poitou-Charentes afin de promouvoir en particulier le pas-

seport formation, de faire connaître des dispositifs comme la VAE ou le bilan de compétences et de mettre en place les entretiens professionnels. L'Agefos-PME va aussi sensibiliser les organismes de formation, les partenaires sociaux et les partenaires institutionnels.

---

### **VERS LA CONSTRUCTION DE NOUVEAUX MARCHÉS DE LA FORMATION ?**

La Région organise son 4<sup>ème</sup> Forum régional de la formation prévu en février 2009, avec l'appui de l'ARF Poitou-Charentes et d'un Comité d'Experts. Les organisateurs souhaitent favoriser les échanges entre les participants, entre praticiens et universitaires, partager une réflexion intéressante tous les opérateurs, mettre en dialogue l'expérience de terrain et la recherche universitaire. Ils lancent un appel à contributions sur le thème «Vers la construction de nouveaux marchés de la formation». Les contributions attendues pourront être d'ordre économique, politique, sociologique ou sociétal, psychosocial, juridique... Elles pourront émaner d'universitaires appuyées sur des recherches de terrain ou de praticiens à partir de leur expérience. Les propositions de communication devront être transmises avant le 15 septembre 2008 à la Région ou à l'ARF Poitou-Charentes.

---

### **EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES : UN RECRUTEMENT PAR SIMULATION**

L'Anpe de Confolens est à l'origine d'un mode de recrutement par simulation visant le retour vers l'emploi de



personnes handicapées. Quinze candidats ont ainsi été mis en situation de travail en entreprise par le biais d'exercices et notés en partenariat avec l'entreprise qui recrute. Cette initiative locale va permettre le recrutement de personnels handicapés dans les entreprises environnantes. Après embauche, les candidats retenus suivent une formation en alternance avec l'AFpa pour obtenir un niveau technique permettant d'évoluer ensuite au sein de l'entreprise.

---

### **INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE**

Pour aider les entreprises des filières stratégiques de Poitou-Charentes, la Région souhaite s'appuyer sur un dispositif très opérationnel de transmission d'informations. Elle va confier 3 missions à l'Agence pour la Diffusion de l'Information Technologique (ADIT) pour aider les PME à maîtriser les informations de leur environnement économique, technologique, réglementaire... : intelligence économique et stratégique, intelligence territoriale et valorisation de l'information technologique mondiale. Un bureau baptisé EURADIT va être créé à Poitiers.

---

### **MODERNISATION DES ORGANISMES DE FORMATION**

La Région soutient l'évolution des organismes de formation pour répondre aux nouveaux besoins du marché de la formation. Le Fonds d'innovation régional (voir fiche technique n° I 1.6) leur permet de développer de nouveaux marchés et une offre individualisée, modulaire, accessible à distance, et de conduire des projets d'investissement, d'innovation et de professionnalisation. Il favorise aussi la mutualisation des moyens entre les organismes et vise une organisation plus efficace des structures de formation.

Les projets de cinq organismes viennent d'être sélectionnés pour bénéficier des aides de ce Fonds : l'Enilia, l'ASFODEP, l'AFC, les Francas et les chambres de métiers et de l'artisanat. Le fonds est ouvert à tous les organismes qui souhaitent innover et répondre ainsi aux demandes économiques et sociales. Le comité de sélection se réunit régulièrement, les dossiers peuvent être déposés à tous moments. Contact Région (Sabop) : 05 49 55 77 79.

---

### **AIDES AUX LYCÉENS ET AUX APPRENTIS**

La Région reconduira à la rentrée prochaine son dispositif «Chèque-livres». 71 000 jeunes lycéens et apprentis recevront ainsi deux chèques de 35 Euros pour favoriser l'égalité d'accès au savoir. L'aide au passage du permis de conduire sera de nouveau offerte aux lauréats 2008 du CAP, mais aussi à tous les lycéens et apprentis qui ont obtenu cette année le bac professionnel dans l'académie de Poitiers, sous réserve, dans les deux cas, d'un revenu imposable inférieur à 12 500 Euros par part fiscale au titre l'année précédente. Les jeunes qui ont eu leur permis en 2008 avant l'obtention de leur diplôme recevront une aide de 500 euros.

---

### **RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Une ordonnance du 30 mai transpose dans le droit français une directive européenne relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. Cette directive est fondée sur le principe de la «reconnaissance mutuelle» en vertu duquel un État membre qui subordonne l'accès à une profession réglementée, ou son exercice, à la possession de qualifications professionnelles reconnaît, pour l'accès à cette profession ou son exercice, les qualifications professionnelles acquises dans un autre État de l'Union européenne. Elle prévoit également, en matière de libre prestation de services transfrontalière, des conditions plus simples que celles qui s'appliquent à la liberté d'établissement, afin de renforcer la flexibilité des marchés du travail et des services. La transposition de la directive, qui comporte un volet réglementaire, couvre un grand nombre de professions.

# Vers un certificat de qualification professionnelle

A la suite de la période d'accompagnement vers la qualification du dispositif « Engagement 1<sup>ère</sup> chance », Sandrine vient de signer un contrat de professionnalisation avec l'entreprise « Nettoyage Angoulême Service ».

Le départ est fixé à 13h devant les locaux de «Nettoyage Angoulême Service». Pour ses toutes premières semaines en contrat de professionnalisation dans cette entreprise, Sandrine part toujours accompagnée. Par la force des choses, car elle ne possède ni permis (dans quelques mois il sera pris en charge par son entreprise), ni moyen de locomotion. Mais surtout parce que c'est une volonté de son responsable de ne pas la laisser livrée à elle-même. Bientôt, elle suivra des cours organisés par la branche propreté, mais pour le moment, elle apprend le métier au contact de ses collègues.

Cet après-midi, à la demande d'un locataire, elle va contribuer à remettre en état un appartement situé en centre ville. Elle s'attèle de son côté au nettoyage des sanitaires et de la cuisine. Le chef d'équipe et les deux collègues qui l'accompagnent lui portent une attention particulière. Ils lui expliquent

des règles de sécurité, le produit à utiliser selon la surface, les dosages à respecter, l'ordre des tâches à effectuer dans ce travail d'équipe.



L'apprentissage du métier comporte une mise en situation chez des particuliers

## Engagement 1<sup>ère</sup> chance : Accord branche propreté-Région

Pour les jeunes sans qualification, la Région et plusieurs secteurs professionnels qui connaissent des difficultés de recrutement ont mis en place le dispositif «engagement 1<sup>ère</sup> chance». C'est le cas de la branche propreté représentée par le GREP CSO (la chambre patronale), le FAF propreté (l'OPCA de la branche) et le FARE (structure de développement de l'emploi dans la branche) qui suit actuellement le parcours de 15 jeunes. Ces structures s'engagent à mobiliser les entreprises, à participer en complément des aides de la Région au financement d'actions de préprofessionnalisation et de parcours de formation (contrat de professionnalisation ou d'apprentis-

## Une période de préprofessionnalisation

Cette société qui intervient à la demande des collectivités et des particuliers sur des travaux de nettoyage, et d'entretien des espaces verts, elle l'a connue quelques semaines auparavant. C'était l'un de ces lieux de stage. Le contact est plutôt bien passé puisque c'est avec elle que l'entreprise a choisi de contractualiser. Pour Denis Robert, son responsable, la phase de préprofessionnalisation est l'élément clé du dispositif « Engagement 1<sup>ère</sup> chance » mis en place par la Région et la branche propreté. « Cette période permet à la fois aux responsables sollicités de présenter leur entreprise et leurs activités, de conseiller les jeunes et aux stagiaires de confirmer leur choix d'orientation. Elle devrait limiter les échecs. Quelques jours passés en compagnie de Sandrine ont été suffisants

pour apprécier son comportement, sa facilité d'adaptation et de sa motivation à se former.»

Cette étape nommée «action préparatoire à l'alternance» pendant laquelle Sandrine est stagiaire rémunérée par la Région, incluait des périodes de cours. Une partie du programme portait d'ailleurs sur le comportement en entreprise, l'importance des règles de politesse, la ponctualité. Labelisé pour délivrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) du secteur propreté l'organisme de formation Alizé, et l'Inhni, (organisme de formation de cette même branche) intervenaient aussi pour présenter la filière, les métiers et donner plusieurs cours théoriques dans ce domaine.

## L'assurance d'une qualification et d'un emploi

Sandrine est satisfaite d'avoir abouti à la signature d'un contrat de professionnalisation. Elle sait où elle va. Si tout se déroule normalement, elle possèdera dans quelques mois le CQP «agent machiniste classique».

Pour cela, à partir de septembre, elle va suivre des cours une journée par semaine auprès des organismes de formation qu'elle connaît déjà. Elle sera donc la plupart du temps en situation de travail. C'est aussi ce qui l'a décidé. Elle ne se voyait pas reprendre des études de manière intensive. Ce qui la motive, c'est aussi qu'elle a conscience que son responsable - qui est aussi son tuteur - croit en elle et lui consacre du temps. Elle sait que son souhait est qu'elle reste durablement dans l'entreprise. Mais pour cela elle doit continuer à s'investir et obtenir ce CQP créé très récemment par la profession qui souhaite intégrer dans ses équipes davantage de salariés qualifiés.

En savoir plus : [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org) - fiche technique A 2.2

# Le sport, outil d'insertion sociale

La plate-forme REACTISS portée par le Comité Régional Olympique et Sportif Poitou-Charentes (CROS) favorise le développement de projets d'insertion sociale au bénéfice des personnes en difficulté ou en situation de handicap.

Sous un vocable unique, le sport revêt une multiplicité de pratiques et trouve sa place dans de nombreux secteurs d'activités : éducatif, loisir, santé... Dans le cadre de sa mission de représentation du sport pour les questions d'intérêt général, le réseau olympique et sportif de Poitou-Charentes (le CROS et les quatre CDOS) s'intéresse ces derniers temps tout particulièrement au domaine de l'insertion.

Son travail d'analyse et les résultats du diagnostic territorial mené en 2005 (Carif info n° 207) l'ont conduit à constituer une plate-forme chargée d'accompagner les porteurs de projets, de coordonner les démarches et de faire partager les expériences : la plate-forme REACTISS.

Depuis la mise en place de ce réseau, l'offre d'activités sportives auprès des plus démunis se développe et se fait connaître. André Leclercq, auteur du rapport « Le sport au service de la vie sociale » cite des actions novatrices menées en Poitou-Charentes en matière d'éducation par le sport. Fédérés autour de REACTISS, des projets d'insertion par le sport bénéficient de l'aide technique et financière de l'Etat, du conseil régional via le CROS et des conseils généraux de Poitou-Charentes, de la Fondation du Sport et de la Caisse d'Epargne Aquitaine-Poitou-Charentes. Les acteurs du secteur sportif, socioculturel, éducatif, de l'action sociale désormais amenés à échanger sur leurs pratiques ont la volonté de se mobiliser localement.

## En pratique

Ainsi, des structures de champs socio-professionnels distincts travaillent en partenariat. Certaines mettent à disposition leur personnel d'encadrement ou leurs équipements. C'est le cas du Stade Poitevin Tennis de Table et de la maison d'arrêt de Poitiers qui viennent de renouveler une convention qui permet aux détenus de diversifier les disciplines sportives grâce à la venue d'éducateurs sportifs extérieurs.



Photo CROS Poitou-Charentes

*Défi REACTISS Gaz de France en 2007*

Pour la population carcérale, l'accès au sport s'avère indispensable. « La pratique du sport aide les détenus à sortir de leur isolement, de leur stress. Durant les séances, il est clair qu'ils font des efforts au niveau du comportement, des horaires. Dans le respect de leur adversaire, ils doivent s'organiser face à des contraintes » commente Laila Chouham-Imbo, éducatrice socio-sportif venue témoigner au CREPS à l'occasion de la première rencontre départementale Reactiss Vienne. De plus, les compétences sociales développées par la pratique d'un sport leur seront utiles au moment de leur réinsertion au sein de la société et dans le monde du travail.

Faire naître la rencontre entre des personnes valides et non valides est une idée directrice de nombreux projets qui ont vu le jour. Ainsi l'Auberge de Jeunesse de Poitiers souhaite développer sur des sentiers fréquentés par les promeneurs et les sportifs des itinéraires accessibles aux personnes mal voyantes ou en fauteuil roulant.

Mais l'insertion par le sport, c'est aussi faciliter l'accès aux salles de sport à des personnes sans domicile fixe, permettre à des jeunes de quartier de découvrir par l'apprentissage du canoë kayak un autre environnement... C'est également rendre cette activité accessible aux personnes non valides. Mais tout cela nécessite l'acquisition de matériels stables et une formation spécialisée pour les accompagnateurs...

C'est pourquoi, à la demande des acteurs souhaitant aborder en groupe des questions liées à l'utilisation des activités physiques et des équipements sportifs auprès de personnes en difficulté ou en situation de handicap, REACTISS propose régulièrement des modules de formation et des temps d'échanges et de débats.

## REACTISS Poitou-Charentes - Bilan et perspectives

De 2006 à 2007, autour de projets d'insertion par le sport (intégration, prévention, redynamisation), 98 structures ont bénéficié d'un accueil et/ou d'un accompagnement - 26 projets ont bénéficié de l'aide à la recherche de financement pour une somme totale de 228 000 euros, dont 53 % de fonds privés, 59% lié à des dépenses d'investissement - 2200 personnes en difficulté ou en situation de handicap ont été concernées par ces différentes actions.

L'année 2007 s'est clôturée par la deuxième rencontre régionale REACTISS et le lancement de REACTISS Vienne. En 2008, des actions de formation et le Défi REACTISS Gaz de France PC porteront sur le développement durable. Au sein du CROS et des CDOS, six animateurs sont désormais à la disposition des porteurs de projets d'insertion par le sport.

Contact : Mathieu Gagnot – [reactiss.poitoucharentes@franceolympique.com](mailto:reactiss.poitoucharentes@franceolympique.com)

# L'anticipation des mutations économiques, entre veille et actions

A travers les politiques de l'emploi et l'anticipation des mutations économiques, l'Etat et la Région Poitou-Charentes veulent favoriser la cohésion sociale «dans le cadre d'une économie de plus en plus fondée sur l'innovation et les compétences». Telle est leur ambition commune formalisée dans le Contrat de projet 2007-2013. Les actions qu'ils soutiennent à ce titre visent à encourager les responsables économiques et sociaux à réfléchir sur l'adaptation des emplois et des compétences et aux moyens à mettre en œuvre pour anticiper et accompagner les changements auxquels notre société est confrontée. Ils mobilisent leurs financements sur les actions permettant aux entreprises et aux salariés de préparer leur avenir, en particulier au bénéfice des salariés de premier niveau de qualification.

Mais pour faire face aux enjeux et répondre aux besoins d'adaptation, encore faut-il repérer les mutations en cours, se doter des outils nécessaires et organiser les coopérations professionnelles ou territoriales nécessaires. Ce dossier vous donnera quelques éclairages sur les moyens mobilisables pour répondre aux défis actuels.

Qu'ils soient d'ordre technologique, social, économique ou réglementaire, les changements, devenus en quelque sorte permanents, modifient profondément la nature du travail, de son organisation et des compétences des salariés.

Parmi toutes ces évolutions, la question démographique est prégnante. Le constat global du vieillissement des actifs, auxquels certains secteurs et métiers sont particulièrement confrontés, la rend incontournable. Comme le montre le travail mené par la chambre de métiers des Deux-Sèvres (p.14), chaque entreprise ressent à son niveau le problème du renouvellement des salariés et la gestion des âges. La déclinaison pratique la plus évidente est

sans conteste la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La GPEC constitue actuellement le dispositif le plus abouti permettant aux PME et aux responsables économiques de mener les actions de terrain nécessaires. C'est pourquoi les pouvoirs publics et les organisations professionnelles et consulaires s'emploient à en assurer la promotion et le développement.

Face à des perspectives aussi diffuses qu'inéluctables, afin de mener un véritable travail d'anticipation, l'étude des mouvements doit se faire dans la durée. C'est l'ambition des observatoires de branches ou territoriaux, ainsi que d'outils comme les contrats d'objectifs territoriaux (p. 10) et les EDEC, utilisé par exemple dans le cadre du comité de bassin d'emploi de Bressuire (p. 12).

Cette place accordée à la veille et aux travaux d'études, point de départ de la plupart des projets d'anticipation, nécessite selon Olivier Bouba-Olga (p.9) la mise en place de processus de collaboration entre acteurs territoriaux. Le croisement des approches est la meilleure garantie de résultat.

Le préfet de région a clôturé le 3 juillet dernier une journée organisée par la DRTEFP pour les OPCA, les représentants des branches professionnelles et des territoires afin de favoriser l'anticipation des mutations économiques, en particulier par le développement des pratiques de GPEC. Les aides publiques mobilisables par ces organisations ou les entreprises leur ont été présentées.

Ce sujet est au cœur des missions de l'ARFTLV. Sa fonction d'observatoire régional emploi-formation (OREF) est dédiée, à travers les diagnostics sectoriels et territoriaux qu'elle réalise, à l'appui des services de l'Etat et de la Région ainsi que des acteurs socioéconomiques. ◆

# Pour une approche universitaire

*Le sujet des mutations économiques n'est pas nouveau. L'histoire des faits économiques en est ponctuée. Cependant, la période des 30 glorieuses était plutôt caractérisée par des évolutions linéaires, laissant peu de place à l'incertitude. Depuis les années 70, la crise du fordisme, les diverses révolutions technologiques et la mondialisation, la donne a considérablement changé.*

Les acteurs du développement économique ont plus que jamais besoin de comprendre comment se transforme leur environnement. Tant que le cadre d'action était marqué par une certaine stabilité, on pouvait mener sereinement des « bonnes politiques ». Puisque c'est l'incertitude qui domine désormais, la compréhension du système devient une étape incontournable.

Or, pour Olivier Bouba-Olga, maître de conférences en économie à l'université de Poitiers, le décryptage se fait mal. « Il y a certes beaucoup d'initiatives qui sont mises en place en France et des outils assez performants d'analyse des mutations économiques », mais, en Poitou-Charentes, les acteurs qui ont travaillé sur ces questions sont assez peu nombreux. « Pour l'essentiel il s'agit d'actions ponctuelles, avec assez peu de partage et de langage commun ».

## Des problèmes dans la méthode

Si les outils existent, ils ne sont pas toujours correctement mobilisés. On assiste à un certain effet de mode et une dispersion des approches. La logique d'observatoires n'est pas la plus pertinente, bien qu'il soit nécessaire de disposer de données statistiques. Car il en existe beaucoup, même s'il subsiste des manques. C'est le cas pour les compétences, sujet pour lequel on ne dispose pas des données précises pour les quantifier, voire les qualifier.

Le manque éventuel et partiel de statistiques n'est pas le problème ou l'enjeu principal. « La collecte d'informations est effectuée, mais que fait-on des résultats ? » ajoute Olivier Bouba-Olga

« ce n'est pas l'information qui manque, c'est la connaissance. Le problème est plutôt de nature méthodologique, on aboutit à croire qu'il y aurait des indicateurs indiscutables ». Mais les données à collecter dépendent d'abord des problèmes que l'on a à régler. Et ces derniers évoluent constamment.

Sur le plan des objectifs, la veille économique est trop souvent utilisée pour anticiper les évolutions de court terme. Or ce sont les tendances lourdes qui importent, elles sont pourtant absentes de la plupart des analyses. Certains veulent produire de l'anticipation entreprise par entreprise, mais c'est impossible compte tenu du fait qu'une entreprise n'a pas de réelle visibilité sur ses besoins en recrutement. Cette démarche s'apparente d'ailleurs plus à de la prestation de service, telle que proposée par les consultants privés.

En revanche, il est possible d'identifier les besoins collectifs, en partant notamment des perspectives des grands donneurs d'ordre sur un bassin d'activité. En Poitou-Charentes, on peut réaliser ce travail sur certains secteurs comme le nautisme, sans forcément chercher à définir les besoins potentiels de chaque entreprise. « Le travail d'anticipation des mutations économiques ne consiste pas à dire : « voilà ce qui va se passer, voilà ce qu'il faut faire ». Mais « voilà vers quoi on évolue, voilà les pistes ». Il ne s'agit pas de produire de la connaissance « dure » et de la certitude ».

Sur les territoires, la problématique clé ne devrait pas être de préserver à tout prix l'appareil de production ou d'attirer des entreprises. Il faut déterminer les enjeux essentiels, à commencer par les besoins de compétences. La priorité est la bonne connaissance « pluridiscipli-

naire » du terrain (économie, formation, compétences), qui seule permet d'envisager l'impact des décisions futures. Mais le croisement des approches ne se fait pas véritablement. C'est plutôt le cloisonnement et la concurrence qui dominent les relations entre différents niveaux de collectivités.

Le danger serait d'intégrer la veille économique dans l'arsenal des procédures types, éventuellement en créant un service ad-hoc qui s'efforcera avant tout de répondre à des situations très ponctuelles.

## Combiner les différentes échelles

« Au-delà de l'économie, il convient d'intégrer des problématiques institutionnelles et sociologiques. Beaucoup d'éléments différents interviennent. La rationalité des politiques n'est pas celle des opérateurs de terrain. Il faut aussi considérer le jeu des acteurs, qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique publique plus efficace » précise O. Bouba-Olga. D'un point de vue méthodologique, ce serait une erreur de supposer qu'il existe a priori une échelle plus pertinente qu'une autre, il convient plutôt d'articuler les différentes échelles.

Production de connaissance, territorialisation de l'analyse permettent de viser le sur-mesure et d'éviter la standardisation des approches, empêchant les actions d'être toujours pertinentes. De leur côté, universitaires et chercheurs se tiennent prêts pour participer à un effort nécessairement collectif... ♦

# Élaboration d'un contrat d'objectifs territorial

## Généralités et spécificités de l'hôtellerie-restauration

*Pour répondre aux besoins en ressources humaines de l'hôtellerie-café-restauration, l'Etat, la Région et le secteur professionnel définissent ensemble le cadre et les objectifs d'un contrat d'objectifs territorial. Eléments d'explication avec Bernard Delmas du FAFIH, OPCA de l'industrie hôtelière.*

Quand un secteur professionnel étudie la possibilité de mettre en place un COT (contrat d'objectifs territorial), c'est avant tout parce qu'il sait ce qu'il représente, ce qu'il est, ce qu'il fait, et de quelles manières son activité économique évolue ou peut évoluer» commente Bernard Delmas, délégué interrégional du FAFIH.

### Un outil de concertation

Depuis janvier, il participe au titre de son OPCA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, à des réunions de préparation d'un COT hôtellerie-café-restauration. «L'échelon régional de ce groupe de travail est particulièrement intéressant. C'est un outil de concertation qui réunit des branches professionnelles ou des organisations professionnelles représentatives,



l'Etat, la Région et les représentants des salariés. Il va dans le sens de notre secteur d'activité qui a créé dès 2003 une commission régionale paritaire emploi-formation permettant de ne plus travailler uniquement sur le plan départemental et de réunir syndicats de salariés et d'employeurs. »

Financé au titre du contrat de projets Etat-Région, les COT réunissent des branches professionnelles aux préoccupations communes en matière de formation et d'évolution des emplois et des compétences. «C'est ainsi que les représentants de la CRPFIH (commission régionale paritaire formation de l'industrie hôtelière), du FAFIH, et de la fédération régionale de l'hôtellerie de plein air se retrouvent pour définir ensemble leur périmètre d'intervention et la diversité des activités économiques prises en compte. »

« Cela permet d'établir une photographie du secteur, d'échanger sur le contenu et les conséquences de ce diagnostic. Puis, à partir de ces données et des constats des professionnels de l'hôtellerie-restauration, il est possible de tracer une prospective sur l'évolution du secteur. Cette étape est essentielle pour se donner la capacité de s'adapter aux besoins de main-d'œuvre des entreprises du secteur.

Ainsi, pour influencer aussi bien sur le développement des compétences des salariés en place que sur les personnes susceptibles de choisir cette orientation, le contrat d'objectifs s'articule autour de quatre axes prioritaires : la construction et de développement d'une offre de formation adaptée, la communication sur l'image des

métiers, l'accompagnement des entreprises et la veille économique sur les évolutions technologiques, économiques et sociales. »

Le tout bien évidemment en cohérence avec les priorités d'emploi et de formation de l'Etat et de la Région, notamment la formation et le maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans, l'insertion par la qualification des publics prioritaires, le développement de la fonction de gestion en ressources humaines dans les entreprises.

### Un secteur en mutation

La petite taille de ses établissements fait que le secteur a du mal à se structurer. En 2006, sur les 7 000 établissements de la région, (source INSEE), plus de 86 % comptent moins de 10 salariés.

L'hôtellerie-café-restauration est un secteur qui progresse et présente des opportunités d'emplois, tout particulièrement pour les jeunes. Selon les données régionales de cadrage d'ordre économique, social et démographique réalisées par l'ARF Poitou-Charentes, ce secteur enregistre depuis 2000 une croissance de l'emploi de 12,3%. Plus de 17 300 salariés étaient ainsi dénombrés en 2006 (source Assédic), ce qui représentait 4,5 % de l'emploi régional.

Si le secteur recrute facilement et rapidement, il est aussi confronté à diverses difficultés que les futurs signataires du COT souhaitent progressivement résoudre : les entreprises ont du mal à fidéliser leurs salariés, le turn over est important et une part importante de salariés quitte le secteur après cinq

ans de carrière. Les métiers d'employés polyvalents en restauration, d'animateurs de loisirs, de cuisiniers et de serveurs sont très recherchés par les employeurs, tout particulièrement sur la côte atlantique pendant la période estivale. Car l'une des caractéristiques du secteur est aussi d'employer de nombreux saisonniers qu'il est également important de fidéliser et de former.

Les professionnels qui exercent ce métier depuis plusieurs années constatent une évolution de la clientèle et de sa demande. « Avant, quand on venait déjeuner au restaurant, on disposait au minimum d'une heure devant soi. Aujourd'hui, les clients qui se présentent en semaine à l'intervalle du déjeuner souhaitent parfois être servis en moins d'une demi-heure ; d'autres pratiquent « le déjeuner à toute heure ». Satisfaire ces exigences implique un changement d'organisation du travail et de nouvelles compétences, tant pour les salariés chargés du service, que pour les cuisiniers. Mais les évolutions du secteur portent aussi sur les attentes des salariés de la profession (eux aussi à la recherche de plus de temps personnel), sur les normes d'hygiène et sécurité, l'accueil d'un nombre croissant de touristes étrangers. La France est une des premières destinations au monde. Notre secteur tire profit de l'attractivité touristique du Poitou-Charentes, mais nous devons nous projeter dans l'avenir et voir si la profession doit se préparer à l'accueil d'un tourisme de masse ou à l'accueil d'un tourisme plus « élitiste ». Pour gérer le quotidien et nous préparer à plusieurs hypothèses d'évolution du secteur, toute la chaîne doit se professionnaliser. »

## La formation, une solution pour s'adapter

« A mon sens, que ce soit en langues vivantes, en techniques professionnelles liées à l'exercice d'un métier ou à l'acquisition de compétences transverses, le premier levier pour se donner la capacité d'adapter la main d'œuvre est d'agir sur l'appareil de formation. C'est pour cette raison que le secteur souhaite tendre vers une meilleure relation emploi-formation, en agissant

sur les flux de formation initiale et le développement de la formation continue comme dispositif d'ajustement. C'est important que les différents partenaires signataires puissent échanger et mettre en place des formations de niveaux de qualifications qui répondent à plusieurs exigences : si le secteur professionnel a lui comme seul angle de vision l'emploi, l'éducation nationale a un rôle qui va au-delà de la formation pour l'emploi. »

L'un des objectifs est donc de faire du COT un lieu d'échange et de concertation sur l'offre de formation professionnelle sur le territoire en travaillant sur les besoins en qualification et compétences à moyen et long terme. La Région qui est responsable de la cohérence de la carte des formations professionnelles a souhaité avoir une meilleure connaissance des attentes des branches professionnelles. « La pierre angulaire du COT, c'est de pouvoir agir sur l'appareil de formation initiale. » Dans un esprit de concertation, le Rectorat pourra mener un travail de fond auprès des prescripteurs et du personnel du monde de l'éducation afin de faire connaître ces métiers et de développer l'attractivité de cette filière hôtellerie-café-restauration.

Pour ce secteur qui a un besoin urgent de main-d'œuvre, les signataires du COT veulent multiplier des actions qui tendent à stabiliser et fiabiliser l'orientation des jeunes en développant l'accès à la qualification (y compris par la validation des acquis de l'expérience), les contrats de professionnalisation, un meilleur accueil pour les nouveaux salariés et les jeunes en formation.

Photo FA/PHH



Car aujourd'hui, même si les jeunes ou adultes inscrits dans des formations préparant aux métiers de l'accueil, de l'hôtellerie, du tourisme, de cuisine sont nombreux (plus de 3 300), l'attractivité des métiers reste faible et les taux de rupture trop importants.

Aujourd'hui les signataires souhaitent mettre en place des indicateurs d'évaluation pour comprendre s'il existe réellement un décalage entre la représentation du métier et ce que le secteur propose. Par ailleurs, pour permettre des progressions de carrière, les partenaires souhaitent que les départs en formation dans les petites entreprises soient facilités. Ils projettent de mettre en place des systèmes de remplacements de salariés et de communiquer sur les dispositifs existants (tels que le droit individuel à la formation) pour accompagner les transitions.

« Pour le moment nous en sommes à la phase d'inventaire du cadre général du COT. Ensuite, chaque année, des inflexions seront apportées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur. Le comité de pilotage décidera des actions retenues, des partenariats financiers et des indicateurs d'évaluation à mettre en place. »

*En savoir plus sur les COT :*  
[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)  
(rubrique secteur professionnel)

# L'observation, depuis un territoire

Dans le bureau du CBE (Comité de Bassin d'Emploi) de Bressuire, les dossiers « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » et « EDEC » sont à portée de main. Leur avancement contribue à intégrer progressivement sur ce territoire une notion de veille sur les mutations économiques.

Comme tout comité de bassin d'emploi, la vocation du CBE de Bressuire est d'animer le dialogue social territorial et d'impliquer les acteurs locaux dans l'amélioration de la situation de l'emploi dans une stratégie de développement local. Ses actions sont donc évolutives. Elles s'adaptent aux priorités identifiées sur le territoire autour de la formation pour l'emploi et l'insertion, l'aide à la création de nouvelles activités, l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Aussi, cette association s'intéresse-t-elle ces derniers temps à développer des outils d'observation et d'anticipation dans le but de réaliser une veille sur les mutations économiques.

## Premier EDEC territorial

Pour aller dans ce sens, le CBE, l'Etat, la maison de l'emploi et l'Agefos Pme, viennent de signer sur le territoire bressuirais le premier accord cadre régional de développement de l'emploi et des compétences territorial. Le Nord Deux-Sèvres affiche ainsi sa volonté et sa capacité à mobiliser ses acteurs socio-économiques dans l'engagement d'une gestion préventive en matière d'emploi, d'industrialisation et de vitalité du territoire.

A cette fin, tous les dispositifs qui visent à professionnaliser, sensibiliser les entreprises à la gestion des ressources humaines, améliorer la connaissance des filières, identifier les secteurs porteurs de nouveaux emplois... seront développés.

Dans un contexte de fragilité du plus grand employeur du bassin d'emploi et d'incertitude à plus long terme pour les principales industries du bressuirais

(la menuiserie se demande si elle pourra résister face aux menaces de délocalisation vers les pays de l'Est, de l'Europe et de l'Asie ; l'agroalimentaire s'inquiète de la répétition des crises sanitaires et de leurs répercussions sur la consommation...), ce dispositif devrait générer d'ici 2010 une dynamique d'anticipation économique et faciliter le développement d'outils et d'actions d'observation et de sécurisation des parcours professionnels.



Photo ARF

*Alain Robin estime que l'anticipation n'est pas une science exacte*

## S'appuyer sur l'existant

« L'EDEC est pour nous un nouveau moyen d'anticipation, mais il n'est pas le seul. » commente Alain Robin, directeur du CBE. « La structure dispose d'éléments quantitatifs sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises locales. Le travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale mené permet de connaître les besoins et les difficultés de recrutement des entreprises, la pyramide des âges...et

aussi de mettre en œuvre un certain nombre d'actions destinées à répondre aux problématiques emploi. Mais, le CBE souhaite aller plus loin dans ses études et diagnostics et devenir, en lien avec la maison de l'emploi, un véritable observatoire territorial. Jusqu'à maintenant, même si des constats sont dressés et des objectifs à atteindre identifiés, ils ne permettent pas toujours de réagir avant la venue des problèmes. Pour être en capacité de décliner de véritables plans d'action à partir de données chiffrées, nous devons gagner en réactivité. »

L'anticipation des crises économiques du bassin fait aussi l'objet d'une cellule de réflexion au sein du CBE. Initialement créée pour apporter un soutien aux entreprises en difficulté, cette commission s'intéresse aux mutations économiques du territoire dans son ensemble. Le groupe de travail s'appuie en partie sur l'existant. Au-delà du bassin d'emploi, il s'intéresse aux études (EDEC sectoriels, contrat d'objectif territorial) conduites en Poitou-Charentes afin de recueillir les données et les réflexions conduites par des filières professionnelles.

« Faire travailler ensemble dans le même temps tous les acteurs concernés est la meilleure façon de voir comment envisager l'avenir. Cela ne veut pas dire que nous aurons la capacité de tout savoir. Anticiper n'est pas une science exacte. Il ne sera pas possible d'éviter des licenciements économiques, mais nous devrions être en mesure de les limiter et de construire pour les salariés concernés de nouveaux dispositifs d'accompagnement. Face au dépôt de bilan des entreprises locales auquel le territoire est régulièrement confronté depuis 2003, et à travers notre activité d'accompagnement des demandeurs

d'emploi au sein de la plate-forme de reclassement et de reconversion, nous avons suffisamment d'expérience pour savoir qu'il nous ait impossible de tout prévoir » poursuit Alain Robin. « Mais les questions auxquelles nous devons être en mesure de répondre sont les suivantes : que se passe-t-il quand une filière connaît une difficulté ? A contrario, quelles filières pourraient être amenées à se développer ? Comment amener ou transformer les compétences attendues par les entreprises ? Quelles solutions envisager pour les entreprises qui peinent à recruter et qui se posent aujourd'hui la question de leur localisation ? »

« Bien sûr, nous sommes confrontés à des mutations liées à la mondialisation, à des règlementations qui dépassent l'échelle du territoire, mais, au niveau local, nous avons connaissance de plusieurs éléments favorables (taux de chômage de seulement 4 %, 2<sup>ème</sup> bassin industriel du Poitou-Charentes) ou non (baisse de la démographie, manque d'attractivité du territoire) sur lesquels nous devons nous appuyer pour faire des choix et modifier certaines tendances. »



### Une assise territoriale :

Le bassin d'emploi correspond à un niveau d'intervention et de concertation adapté aux réalités économiques locales, notamment pour la mise en œuvre des politiques européennes, nationale et régionale en faveur du développement local pour l'emploi et de la formation professionnelle.

L'aire géographique couverte par chaque comité de bassin d'emploi (CBE) est déterminée en fonction de la configuration économique locale. Elle est nécessairement intercommunale et peut recouvrir un pays ou une agglomération. Il s'agit généralement d'une zone d'emploi ou d'un bassin d'emploi au sens de l'Insee. Cinq CBE sont présents en Poitou-Charentes : Thouars, Melle, St Jean d'Angely, Haute-Charente et Bressuire.

Un CBE est constitué de manière quadripartite : élus locaux, chefs d'entreprise, représentants de salariés et des représentants du secteur associatif et de l'économie sociale et solidaire (associations, organismes de formation, agences de développement, personnes qualifiées).

Par sa capacité d'animation de réseaux d'entreprises et d'organisation d'un dialogue social, le CBE peut constituer un partenaire privilégié du service public pour l'emploi. La DDTEFP, l'Anpe, l'Afpa et la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité sont systématiquement associés aux réunions des CBE.

Voir fiche technique ARF H 2.1 sur [www.arftiv.org](http://www.arftiv.org)

En savoir

# Plus...

## DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

La Région Poitou-Charentes souhaite encourager le dialogue social et anticiper les évolutions économiques avec les partenaires sociaux. Le dialogue social territorial est l'une de ses priorités. Son action vise à le développer, en soutenant la mobilisation et les initiatives des partenaires sociaux et en encourageant la réalisation d'actions qui visent l'anticipation des évolutions économiques et sociales.

Pour les partenaires sociaux tout retard dans cette anticipation conduit rapidement à des décalages entre les nouveaux besoins émergents et les possibilités offertes par un contexte régional insuffisamment préparé aux transformations. Le déficit de formation des personnes touchées par des licenciements atteste de la nécessité d'anticiper. De même, les entreprises concernées par ces évolutions ont besoin de temps pour s'adapter.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la géographie des territoires, 13 ont été retenus. Suivant les mobilisations des partenaires, des actions de veille économique pourront être mises en place. Un interlocuteur (CBE, MDE, mission COT...) sera chargé de suivre, dans chacun d'eux, des indicateurs significatifs des évolutions prévisibles pour connaître les risques et opportunités à saisir. Ces indicateurs seront regroupés au niveau régional et classés par métier dans les filières prioritaires.

Les partenaires sociaux proposeront, sur la base de ces informations, des actions préventives ou curatives qui pourront être mises en œuvre localement et avec les communautés de communes et d'agglomérations dans le cadre du Schéma régional de développement économique.

# L'artisanat se penche sur son avenir

Depuis 2000, l'artisanat a connu de nombreuses mutations. Conjoncturelles avec la tempête de décembre 1999, ou réglementaires avec la baisse de la TVA à 5,5% et l'introduction des 35 heures, ces évolutions et le regain d'activité qui les ont accompagnées, ont révélé plus que créé les problèmes de recrutement auxquels les entreprises ont alors été confrontées. Dans ce contexte, la chambre de métiers et de l'artisanat des Deux-Sèvres (CMA 79) a décidé d'engager une démarche d'anticipation en 2003 avec son « programme GPEC ».

Si il est possible de constater empiriquement les tendances au vieillissement et les difficultés de recrutement des entreprises artisanales, encore faut-il être en capacité de mesurer précisément l'ampleur du phénomène. D'où la décision d'amorcer un travail d'observation sous l'angle de la démographie, par la mobilisation d'outils statistiques. « Pour être en mesure de prévoir, d'anticiper, il faut commencer par se connaître » estime Valérie Brémaud, chargé de mission à la CMA 79 « or en 2003, nous ne disposions pas de chiffres précis. »

Premier constat, après comparaison des données de l'artisanat et des autres secteurs d'activité, 42% des chefs d'entreprise sont âgés de plus de 50 ans. La tendance au vieillissement des actifs est générale, mais particulièrement forte en Deux-Sèvres. Autre donnée, fournie par l'INSEE, l'évolution du nombre des jeunes de 15 à 19 ans du département, le potentiel d'apprentis, de 27 000 en 1990 à 19 000 en 2010. « Mathématiquement, ça ne passe pas si on considère l'ascenseur social de l'artisanat. Le schéma de progression classique de l'apprenti au patron en passant par l'ouvrier, ne sera plus suffisant pour remplacer les départs en retraite. »

## Le poids des réalités démographiques

Le verdict démographique est sans appel. Entre baisse de la population active et moindre régulation par l'apprentissage, la perspective est la réduction, à terme, du nombre d'entreprises de 5 000 à 4 000, inégalement réparties selon la nature de l'activité et la géographie. En revanche, bien que également touchés par le vieillissement mais dans une moindre mesure, le nombre de salariés se maintient, faisant augmenter, de fait, la moyenne par entreprise.

« Notre rôle, c'est de professionnaliser les chefs d'entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines » précise Valérie Brémaud « ce qu'ils faisaient avec un apprenti, lorsque la législation était plus simple, ils ne peuvent plus le faire avec une moyenne de 5 salariés. » Trouver, qualifier, conserver des salariés apparaît désormais comme la devise incontournable du dirigeant. Lui permettre d'atteindre cet objectif, c'était l'ambition du « programme GPEC » à l'issue de sa phase d'observation.



Photo N. Kopriva

*Dans les deux-Sèvres, plus de 40% des chefs d'entreprises artisanales ont plus de 50 ans*

Un état des lieux initial, sous forme d'un questionnaire diffusé aux entreprises du département, a permis de mesurer les effectifs. Deux tiers d'entre elles ont répondu, pour un échantillon de plus de 7 000 salariés. Sans prétendre à une quelconque précision scientifique, cette enquête a dégagé des tendances par territoire et par grands secteurs d'activité.

Mais la démarche ne pouvait pas se contenter d'établir un diagnostic. « Pour être crédible auprès des arti-

sans, il faut agir sur le court terme. Sinon, on n'est pas vraiment écoutés. Nous devons apporter des réponses aujourd'hui, afin de promouvoir des réponses anticipées de moyen terme. » Traduction de cette volonté, une « boîte à outils GPEC », conçue pour des artisans, avec le soutien de la CMA79 et des organisations professionnelles.

## La GPEC en quelques fiches

Elle se présente sous la forme de 7 fiches méthodologiques à remplir par le dirigeant, comportant entre autres une mesure des effectifs, la répartition et la nature des tâches, l'évolution de l'activité, la formation et le recrutement, etc. L'ensemble a pour but de l'inciter à se poser les bonnes questions, lui permettre de dégager une vision claire du projet d'entreprise et de son évolution.

Cet outil débouche également sur des prises de conscience indispensables, comme la nécessité de repenser certains modes d'organisation face aux mutations technologiques, d'ouvrir le recrutement à des publics nouveaux comme des salariés en reconversion pas forcément qualifiés. Il faut en quelque sorte faire le deuil du salarié « idéal » : « jeune, qualifié, expérimenté et payé au Smic ».

D'autant que le profil du chef d'entreprise évolue fortement. Beaucoup de repreneurs sont issus de milieux professionnels sans rapport avec l'artisanat et l'on assiste parfois à la confrontation de cultures de travail très différentes. « Pour le futur, il faut penser en termes de compétences, autant pour les salariés que pour la maîtrise et la gestion de l'entreprise artisanale. C'est un changement culturel dans l'artisanat, mais il est incontournable ». Autrement dit, on se place au cœur du concept de GPEC. ♦

# Premiers pas pour le Compte Formation Universel

*Avec près de 70 % des personnes de plus de 14 ans de niveau de qualification inférieur au Bac, le Poitou-Charentes se situe au-dessus de la moyenne nationale. Les Picto-Charentais sont encore plus de 275 000 à ne pas avoir de diplôme. D'où la nécessité de poursuivre l'effort pour faciliter l'accès à la qualification du plus grand nombre, notamment par la création du Compte Formation Universel Régional.*

Même si le taux de chômage est légèrement plus faible que sur le plan national, le marché du travail régional reste tendu. C'est particulièrement vrai pour l'industrie, les métiers de bouche et les métiers du secteur sanitaire et social. Dans un tel contexte, les services de conseil, d'orientation et de prescription jouent un rôle plus que jamais déterminant. Tout en tenant compte des souhaits des personnes, il convient de privilégier les formations débouchant sur une qualification reconnue, facilitant l'accès à un véritable emploi.

La Région Poitou-Charentes va mettre en place le Compte Formation Universel Régional (CFUR) inscrit au Schéma Régional des Formations, dont l'ambition est de permettre à toute personne de disposer d'un temps de formation suffisant pour acquérir une qualification au cours de sa vie professionnelle. Ce droit individuel d'accès à la formation tout au long de la vie doit pouvoir s'exercer dès la fin de l'obligation scolaire, à 16 ans, jusqu'à la retraite. Il ne s'agit pas de créer un nouveau moyen de financement de la formation, qui risquerait de complexifier un système déjà difficile à aborder, mais de proposer de nouvelles modalités d'accès à la formation. Les

conseillers régionaux ont défini, lors de la session de juin 2008, le cadre de mise en œuvre de ce dispositif.

Principe central, celui de la reconnaissance d'un « capital temps formation ». En pratique, chaque personne pourra disposer d'une « réserve » inversement proportionnelle à son niveau de formation. Cette réserve sera créditée au fil du temps, par les droits acquis du fait de l'exercice d'une activité professionnelle. Lorsqu'une personne envisagera de suivre une formation reconnue par une certification (titre, CQP ou diplôme professionnel), la Région abondera annuellement son compte par un crédit d'une dizaine d'heures qui pourrait compléter les 20 heures annuelles acquises par les salariés au titre du DIF. A terme il s'agit, grâce au CFUR, de permettre à chacun de capitaliser l'ensemble de ses droits à la formation (CIF, assurance chômage...).

A l'ouverture de son compte, chaque titulaire se verra remettre un passeport formation, un support sur lequel il pourra enregistrer au fur et à mesure les étapes de son parcours (scolarité, enseignement supérieur, formations suivies, certifications obtenues, périodes d'activité ou de chômage, etc.).

L'ensemble de ces informations constituera la base de calcul de son temps de formation utilisable.

Mais alors, comment utiliser son capital temps ? Quelles sont les possibilités de validation des acquis de l'expérience ? Quelle formation choisir ? Avec quelles

perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle ? Les réponses dépendent des formations déjà acquises, mais également des priorités fixées par les différents financeurs. En conséquence, c'est l'offre de formation elle-même qui évoluera pour tenir compte des principes introduits par le CFUR, ne serait-ce que celui de la gestion de véritables parcours individualisés. La Région va également faire évoluer l'ensemble des actions qu'elle finance.

La mise en place du dispositif se fera de manière progressive et concertée. Elle prévoit une phase de négociation avec les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic et des organismes collecteurs, dans le cadre de la conférence des financeurs de la formation professionnelle mais aussi une présentation à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (Copire). Une étude se chargera de déterminer quel pourrait être le meilleur support pour la gestion des comptes.

Des expérimentations seront conduites avec des structures volontaires (groupements d'employeurs, secteur professionnel...). Dans un premier temps, le public privilégié sera celui des jeunes à partir de 16 ans. Pour acquérir une qualification professionnelle, ils auront la possibilité de disposer d'un temps de formation de l'ordre de 1 000 heures par an, se cumulant durant les 5 années qui suivent la fin de l'obligation scolaire.

Par la suite, le CFUR sera élargi à tous ceux qui entrent dans les dispositifs régionaux, puis aux personnes en phase de reconversion. Pour enfin s'adresser à tous les publics et atteindre cette ambition qui consiste à simplifier et fluidifier l'accès aux droits à la formation.



Photo Gilles Delacourtière

# Contrats CIRMA dans l'artisanat

## Partenariat en Charente-Maritime

En lien avec le conseil général de la Charente-Maritime, des chargés de mission insertion CIRMA en poste à la Chambre des Métiers et de l'Artisanat 17 s'occupent du placement des bénéficiaires du RMI dans les entreprises artisanales.

Faire du lien entre les acteurs concernés par le recrutement de bénéficiaires au RMI, c'est le rôle de Baptiste Roy, chargé de mission insertion à la chambre de métiers et de l'artisanat de Charente-Maritime. En une heure de temps, trois interlocuteurs l'ont sollicité : un fleuriste à la recherche d'une personne pour un poste de vendeur, une accompagnatrice sociale d'une association intermédiaire lui signalant la venue imminente d'une bénéficiaire du RMI, et un particulier invité par un conseiller à se renseigner sur le contrat de travail CIRMA (Contrat d'insertion revenu minimum d'activité) et les possibilités d'emploi dans les entreprises artisanales locales.

Baptiste Roy est en poste depuis que le Conseil Général et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Charente-Maritime ont décidé d'associer leurs compétences pour faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RMI dans les entreprises artisanales. Trois autres collègues occupent une fonction similaire sur d'autres zones géographiques du département. Sur le territoire qui le concerne (Pays d'Aunis, Ile de Ré et le nord de la Rochelle), en moins d'un an, cinquante conventions CIRMA ont été signées entre le Conseil Général, les salariés et les artisans.

Avant tout recrutement, le chargé de mission insertion doit bien connaître le parcours de chaque demandeur d'emploi et les compétences recherchées par les artisans. Dans son argumentaire, il est donc amené à faire connaître aux chefs d'entreprises les avantages du contrat CIRMA : allègement de charges patronales, aide départementale mensuelle de 447 euros... « Schématiquement, on dit parfois que le RMI est versé à l'employeur car ce montant correspond à la somme que perçoit un bénéficiaire (personne seule). Ce qui

intéresse particulièrement les chefs d'entreprise artisanale avec le CIRMA, c'est qu'il leur permet de former le salarié avec leur propre méthode de travail. Habités à accueillir des apprentis, ils sont déjà familiarisés avec ce mode de fonctionnement. Le volet tutorat inscrit dans le CIRMA leur est également coutumier. Ce que beaucoup espèrent, c'est pouvoir garder la personne durablement. Car nombreuses sont les entreprises artisanales à être à la recherche de compétences, surtout dans le bâtiment. Avec ce contrat, artisans et salariés disposent de six à dix-huit mois pour apprendre à se connaître. L'un des atouts de l'entreprise artisanale est aussi sa taille : ses petits effectifs facilitent l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. »

« Quand on présente ces futurs salariés aux artisans, on ne les vend pas, on les valorise. On met juste de côté les problèmes personnels confiés à l'assistante sociale du Conseil Général qui n'entrent pas dans le champ professionnel. On en retient l'essentiel pour ne pas prendre le risque de mettre la personne en difficulté. L'important, pour tous les acteurs concernés, c'est d'arriver à un terrain d'entente et à une insertion qui se déroule dans de bonnes conditions. »

L'important est de prendre le temps d'expliquer aux employeurs que la majorité des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ont « tout simplement » vécu une période d'instabilité professionnelle, des emplois de courte durée. Leur qualification n'est souvent plus adaptée. Le CIRMA est un compromis intéressant. Il permet au salarié d'intégrer progressivement le monde du travail aux côtés d'un tuteur et de suivre des formations complémentaires. Il lui offre l'opportunité de s'améliorer dans son domaine ou de se reconvertir. Il faut savoir que le CIRMA n'est pas exclusivement réservé aux personnes bénéficiaires du RMI. Il s'adresse également aux bénéficiaires de l'API (Allocation de parent isolé), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) et de l'AAH (Allocation aux adultes handicapés). Pour toucher ces publics, le Conseil Général de Charente-Maritime a tissé d'autres partenariats.

En savoir plus :

Fiche technique A 1.9 « CIRMA »  
[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)

Pôle développement économique  
de la CMA 17 :

[c.memanteau@cm-larochelle.fr](mailto:c.memanteau@cm-larochelle.fr)



Photo Fotolia

# Entreprise en milieu scolaire

Pour mieux préparer les élèves des sections tertiaires aux attentes des PME, le lycée professionnel Simone Signoret de Bressuire a créé dans son établissement l'entreprise d'entraînement pédagogique « Fête et Caf ». Plusieurs heures par semaine, les lycéens y reproduisent les fonctions réelles d'une entreprise.

Plus connu dans le milieu de la formation professionnelle continue, le concept d'entreprise d'entraînement pédagogique fait l'objet d'une expérimentation au lycée professionnel Simone Signoret de Bressuire dans le cadre des dispositifs innovants de la Meippe<sup>1</sup>.

Deux à quatre heures par semaine, les élèves de BEP et de Bac professionnel qui se dirigent vers les métiers du secrétariat et de la comptabilité se familiarisent avec le fonctionnement d'une PME. Une partie de leur programme d'informatique et de « projet pluridisciplinaire à caractère professionnel » se déroule dans les salles de cours réservées à l'activité de cette entreprise un peu particulière.

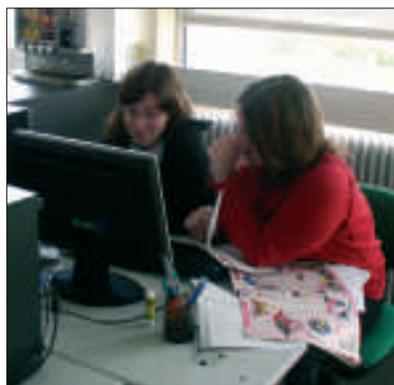


Photo EEP «Fête et CAF»

Par sous-groupes, les élèves assurent le secrétariat de l'entreprise

## Mise en situation professionnelle

Dans ce cadre, les lycéens se voient confier une fonction précise : prospection par téléphone, consultation de messagerie, conception d'une plaquette publicitaire, mise à jour du fichier client, organisation de salon...

Car l'entreprise d'entraînement pédagogique (EEP) est avant tout un concept de formation basé sur la pratique. Dans ce lycée, les apprenants y reproduisent les fonctions réelles d'une entreprise spécia-

lisée dans la vente d'articles de fêtes et la distribution de boissons mais évoluent dans un marché économique fictif composé de nombreuses autres EEP.

« Ces mises en situations professionnelles amènent les jeunes à mieux se rendre compte de la réalité du monde du travail. En plus de l'application concrète de supports et de techniques vus en cours, ils doivent faire preuve d'initiative, d'organisation et de « débrouillardise » pour se mettre en relation avec les autres EEP, communiquer sur leurs activités... y compris en langues étrangères lorsqu'il s'agit (par exemple) de participer au salon international des EEP, comme viennent de le faire plusieurs élèves de cette promotion » commente Marie-Christine Migeon, l'une des deux enseignantes qui, aux côtés de Bernadette Baudouin, co-dirige cette entreprise.

« Seul écueil dans l'organisation actuelle, rares sont les missions que les lycéens peuvent mener à terme. Comme ils viennent par roulement, ils doivent laisser des consignes aux sous-groupes suivants. Mais, d'un autre côté, les élèves prennent conscience que la vie en entreprise c'est aussi un travail d'équipe. Avec toutes ces petites expériences liées à la pratique de différents services d'une PME, ils se préparent à intégrer avec plus de facilités le réseau des entreprises « réelles ».

## Coopération entre lycée et entreprises locales

Aussi, l'équipe pédagogique de l'EEP s'appuie-t-elle sur le savoir-faire de ses deux entreprises marraines : les entreprises Fillon (vente d'articles de fête à Parthenay) et Servex (vente de dis-



Photo EEP «Fête et CAF»

Les élèves sont impliqués dans l'organisation de salons inter-entreprises

tributeurs de boisson à Montcutant). Ce partenariat permet aux enseignants de garder un contact permanent avec le milieu professionnel et d'y puiser de nombreuses ressources pour élaborer de nouveaux supports d'examen, trouver des lieux de stages, constituer des catalogues de produits en se basant sur les documents et tarifs authentiques. Par ailleurs, l'organisation du salon inter-régional des entreprises à Bocapôle par les sections tertiaire des lycées de Bressuire et Parthenay, a donné l'occasion de créer du lien entre le milieu professionnel et les établissements du Nord Deux-Sèvres.

L'ambition de ce lycée professionnel est bien de participer au développement économique local en formant des professionnels capables d'adaptation et répondant aux besoins des PME du bassin d'emploi. Le lycée ne dispose pas encore du recul nécessaire pour se rendre compte de l'impact de ces promotions sur le marché de l'emploi, mais une chose est sûre, les élèves des sections tertiaires de l'EEP sont préparées à être polyvalentes.

(1) A l'académie de Poitiers, la Meippe a la double vocation de mettre en œuvre la politique académique de valorisation des démarches innovantes ainsi que la politique académique d'évaluation et des projets d'établissement.

# Métier : entreprendre

*Qu'ils soient étudiants, enseignants ou tuteurs en entreprise, tous nos interlocuteurs ne se sont pas retrouvés par hasard impliqués dans la licence professionnelle « entrepreneuriat et management de projet » proposée par l'IUT de Niort. Ils ont délibérément choisi la voie de l'alternance.*

Depuis septembre, Maelyss prépare une licence « entrepreneuriat et management de projet » au département gestion des entreprises et des administrations de l'IUT de Niort. Elle fait partie de la première promotion qui compte une quinzaine d'étudiants attirés par l'idée de créer leur propre activité. Ce qu'elle recherchait avant tout à la suite de son DUT techniques commerciales, c'était une formation diplômante en alternance qui lui offre les possibilités de mieux connaître le milieu professionnel et d'acquérir méthode et savoir-faire dans la conduite de projet. C'est chose faite. Par quinzaine, elle alterne périodes en entreprise et semaines de formation.

## Un rapprochement université – milieu professionnel

Le programme est dense et les intervenants nombreux. Elle dispose d'une année pour mener à bien son projet tutoré. « C'est une logique ni estudiantine, ni professionnelle, il s'agit plutôt d'une pré-professionnalisation. Quand Maelyss est en apprentissage, sa mission consiste à développer des stratégies afin que le déménagement d'un de nos sites ait le moins d'impact négatif possible sur l'activité commerciale de l'entreprise et soit, au contraire, une occasion de mieux nous faire connaître. Pour cela, elle doit en permanence mettre en application les cours de gestion, de droit de l'entrepreneuriat, de méthodes et outils d'aide à la décision dispensés à l'IUT. » Arnaud Cardinet, son tuteur, responsable de l'entreprise Gabilly spécialisée en podologie, est impliqué à double titre dans cette licence professionnelle. Enseignant en stratégie est sa deuxième fonction. Comme un tiers des intervenants, c'est un professionnel. « Les personnes en activité et les intervenants académiques

se mélangent. Ces apports complémentaires rendent les jeunes rapidement opérationnels. Pour notre région, c'est un plus pour les entrepreneurs d'avoir désormais un vivier de personnes de niveau II susceptibles de reprendre un jour la direction de leur entreprise. » « Cette formation était attendue par de



Photo ARF

*L'alternance permet aux étudiants de mieux se préparer à la création et la reprise d'entreprise*

nombreuses organisations concernées par la création, la reprise d'entreprise et l'accompagnement de porteurs de projets. Portée par la maison universitaire de l'entrepreneuriat en Poitou-Charentes, la mise en place de cette licence est le résultat d'un rapprochement entre l'université et les milieux professionnels. La Chambre de Commerce et d'Industrie et la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Deux-Sèvres se sont d'ailleurs engagées par convention à soutenir le développement de cette formation » souligne Ghyslaine Gauvreau, responsable de cette licence à l'IUT de Niort. « Compte tenu de sa spécificité, qu'elle se prépare en alternance nous est apparu comme une évidence. Ce sont principalement des entreprises locales qui accueillent cette première promotion. Pour cela, plusieurs mo-

dalités sont possibles : la moitié sont en contrat d'apprentissage, d'autres en contrat de professionnalisation, et certains ont le statut d'étudiant. »

## Une variété de projets et de publics

A terme, tous devraient être en mesure de monter un projet, d'occuper des postes de chargés de mission au sein de sociétés ou collectivités existantes, voire de prendre la direction d'une entreprise : ce sont les objectifs mêmes de la formation.

Bien sûr, ils ne sont pas les seuls à envisager de créer ou reprendre un jour une entreprise. Mais ce qui les différencie peut-être des étudiants issus d'autres filières, c'est d'envisager l'entrepreneuriat comme un métier à part entière. Lors de la sélection, en plus de leur savoir-être et leur motivation à se voir confier une mission en entreprise, leur dénominateur commun était bien l'envie de devenir leur propre patron. Certain(e)s avaient déjà des projets clairement définis : la gérance d'un magasin vestimentaire pour Kevin, ou encore l'installation d'une épicerie fine à Zagreb pour Cécile... Mais nombreux souhaitaient avant tout, par goût pour le travail autonome et le management d'équipe, se former à l'entrepreneuriat afin de mettre à profit leurs nouvelles compétences dans de nombreux secteurs d'activité.

Pour la rentrée 2008, aux côtés des étudiants qui choisiront dès l'obtention de leur diplôme « bac + 2 » intégrer cette licence, l'IUT souhaite également accueillir des salariés et des publics en phase de reconversion, eux aussi animés par l'envie de s'investir dans la création de nouvelles activités.

*Renseignements :*

*IUT de Poitiers - Site de Niort*

*Ghyslaine Gauvreau - 05 49 79 99 03*

# Des métiers traditionnels revalorisés

*Dans le cadre du projet européen PIRAMIDE, de nouvelles façons de promouvoir les métiers du patrimoine ont été développées dans des établissements scolaires et des organismes de formation. A la satisfaction des artisans du bâtiment de la Charente, ces expérimentations devraient contribuer à favoriser le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels.*

Avec pour préoccupation l'amélioration du marché de l'emploi des métiers du patrimoine, le projet PIRAMIDE 2004-2008 (1) a réuni la CAPEB 16 et trois organismes de formation : l'AFEC, le chantier-école du patrimoine de Tusson et le Manoir de Bois-Charente. Ensemble, ils ont pu expérimenter de nouvelles façons de faire connaître au public en quête d'orientation les métiers traditionnels de la gastronomie et du bâtiment. Plusieurs personnes en difficulté d'insertion ont pu s'engager dans une formation qualifiante et possèdent désormais un CAP dans l'une des spécialités suivantes : menuiserie, taille de pierre, maçonnerie, travaux paysagers, service en salle... (lire Carif Info mai 2006),

Bien sûr, les partenaires impliqués ne prétendent pas avoir résolu sur ce laps de temps toutes les difficultés de recrutement de ces secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Mais, même si ce projet « Parcours d'Insertion et de Revalorisation des Anciens Métiers Inscrits dans un Développement Economique » financé par le Fonds Social Européen, la Région et le Conseil Général de la Charente se termine et vient de faire l'objet le 11 avril à Tusson d'une conférence de clôture, ils savent pertinemment que leur travail n'est pas vain. Leurs interventions auprès des jeunes susciteront des vocations dans quelques années. Et dans l'immédiat, ils sont confiants car plusieurs de leurs actions et supports d'information devraient perdurer et contribuer à faciliter les parcours de formation et l'orientation des jeunes.

## De l'information à l'immersion

Ainsi, le partenariat CAPEB - Club Marpen - AFEC est bien orchestré. Pendant un an, ces structures sont intervenues

en binôme dans les établissements scolaires de la Charente afin de sensibiliser les jeunes aux métiers du patrimoine bâti. L'organisation professionnelle ou l'AFEC apportent des informations sur le milieu des entreprises du bâtiment. Le Club Marpen, habitué à accueillir et former des jeunes, intervient sur la partie pratique. Il leur a fallu un peu de temps pour trouver le bon mode d'intervention. Celui qui parle aux jeunes de SEGPA et aux élèves de troisième « découverte professionnelle » amenés à faire des choix d'orientation rapides : des séances avec un temps important dédié à la découverte par « le faire », des séquences qui illustrent que les métiers du bâtiment ne sont pas exclusivement réservés aux hommes.

Par ailleurs, une étape intermédiaire était proposée aux publics curieux d'en savoir plus sur ces métiers : l'immersion. Il s'agit d'un stage de découverte d'une à quatre semaines qui se déroule dans un atelier du chantier école de Tusson. Au contact des stagiaires en formation et en liaison avec un responsable de l'encadrement, les jeunes prennent possession des lieux et découvrent de manière très concrète à la fois le métier et la formation dispensée.

Cette expérience s'avère utile pour valider (ou invalider) leur projet professionnel. De plus, comme le chantier école fonctionne en entrées/sorties permanentes, ils ont la possibilité d'entamer une formation à l'issue de leur stage. Dès leur arrivée, de nombreuses conditions sont donc réunies pour faciliter l'intégration des jeunes, limiter les échecs de parcours et leur apporter des réponses quasi-immédiates : un suivi individuel, un hébergement et une grande réactivité, notamment dans les procédures administratives.

## Une charte qualité alternance

« Dialogue, confiance, transparence, respect, considération, responsabilité », tels sont les mots clés qui figurent sur la charte qualité alternance réalisée par la CAPEB Charente, l'AFEC, le Club Marpen et un groupe de travail constitué d'artisans et de stagiaires. Conçue pour être annexée aux conventions existantes, elle contient pour chaque séquence les engagements du stagiaire, de l'entreprise et du centre de formation. Prochainement diffusée auprès des artisans, des prescripteurs et des organismes de formation, son utilisation devrait contribuer à améliorer la phase d'alternance tant dans la découverte des métiers du patrimoine que dans l'acquisition de savoir-faire par la mise en situation professionnelle.

Contact : AFEC : 05 45 61 78 30

(1) lire la plaquette de présentation des 6 projets Equal financés au titre du 2<sup>e</sup> appel à projet - janvier 2007.



Photo ARF



## L'hôtellerie-restauration, un secteur lié au tourisme

**En 2004, l'hôtellerie-restauration, qui renvoie notamment aux activités des hôtels, des restaurants, des exploitations de terrains de camping, des auberges de jeunesse, des cafés et des discothèques, emploie en Poitou-Charentes près de 15 600 salariés, soit 3,3 % des salariés de la région.**

### De nombreux établissements présents sur les sites touristiques

Parmi les facteurs du dynamisme de ce secteur, l'attractivité touristique contribue au développement de ces activités, la présence de touristes entraînant un plus grand besoin de consommation, d'hébergement et de divertissement. C'est le cas sur les sites de Poitiers, ville d'art et d'histoire, du Futuroscope, second parc de loisirs le plus visité de France et de la côte atlantique qui attire chaque année de nombreux vacanciers, que sont présents la majorité des établissements de ce secteur. Ces trois principaux pôles d'attraction des touristes concentrent 48 % des établissements du secteur, soit 55,5 % des salariés du secteur en 2004.

### Une saisonnalité inhérente au secteur

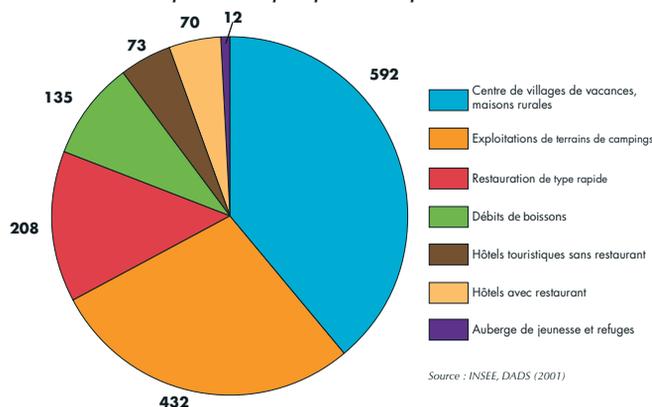
Ce lien entre tourisme et hôtellerie-restauration se traduit par une saisonnalité inhérente aux entreprises du secteur. Et c'est pendant la période estivale que ces entreprises enregistrent un pic de leurs activités.

Pour répondre à la demande touristique les entreprises recrutent massivement pendant l'été. Plus de la moitié des offres d'emploi proposées par ces entreprises et enregistrées à l'ANPE en 2006 renvoie alors à des contrats de 1 à 6 mois. Selon une étude de l'INSEE<sup>1</sup>, les contrats de travail signés en été dans les établissements de l'hôtellerie-restauration sont d'une durée moyenne de 45 jours. Toujours selon cette étude, le nombre de contrats saisonniers est comparable au nombre de salariés permanents travaillant dans le secteur. Le rapport entre les

contrats saisonniers et les emplois permanents est le plus élevé pour les villages et centres de vacances, les terrains de camping, la restauration rapide et les débits de boissons.

Ces contrats saisonniers se caractérisent par une forte proportion de jeunes. En 2001, 61 % des salariés concernés par ces contrats ont entre 18 et 25 ans. Ce type de contrat offrant notamment l'opportunité aux jeunes étudiants de gagner un peu d'argent et d'occuper

Nombre de contrats saisonniers pour 100 emplois permanents par activité en 2001



leurs congés.

Les emplois saisonniers sont davantage présents dans les postes d'aide de cuisine, d'employé d'étage et de barmaid. Les offres d'emplois de 1 à 6 mois représentant en moyenne 60 % des offres enregistrées sur ces métiers. Les postes de serveurs en restauration et d'employés de café sont également concernés par l'importance des offres de courte période.

### Les problèmes liés à la saisonnalité

Le caractère saisonnier de l'emploi dans le secteur soulève certains problèmes spécifiques. La question du logement est notamment régulièrement abordée par les saisonniers. Ceux-ci sont en effet confrontés à la difficulté de trouver des modalités d'accueil et d'hébergement sur la côte atlantique pendant la période estivale.

Le second problème renvoie à la question de l'accès à la formation. En effet, le personnel qui ne reste dans l'en-

**le chiffre**  
**Retenir**

**Parmi les aides à domicile, 45 %, ont débuté leur métier sans formation.**

treprise que pour de courte période, n'a pas la possibilité d'avoir accès à la formation continue. De plus, les employeurs ne voient pas la nécessité de les former quand la plupart de ces salariés partiront après la saison.

Afin de répondre à ces questions et de stabiliser les salariés saisonniers dans leur parcours professionnel, il est possible de mettre en place une démarche de type groupement d'employeurs. Ces formes de partenariat entre différentes entreprises d'un même territoire, permettent aux employeurs d'avoir facilement recours au personnel dont ils ont besoin. Quant aux saisonniers, ils voient leur situation sociale améliorée grâce à l'addition des contrats qui leur permettent de pérenniser leurs emplois en CDI. Cette démarche permettrait également de développer la formation continue et les parcours de Validation des Acquis de l'Expérience pour ces salariés hors de la période touristique.

1. « L'emploi lié au tourisme en Poitou-Charentes », INSEE, Les cahiers de Décim.

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectif salariés (donnée cvs)	4 <sup>ème</sup> trim 07	395 654	+ 2,0 %	16 596 433	+ 1,9 %
Industrie	4 <sup>ème</sup> trim 07	92 795	+ 0,1 %	3 403 573	- 0,9 %
Construction	4 <sup>ème</sup> trim 07	41 766	+ 4,9 %	1 457 445	+ 4,6 %
Tertiaire	4 <sup>ème</sup> trim 07	260 287	+ 2,3 %	11 725 015	+ 2,4 %

Source : DRTEFP

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2007	Avril 2008	De mai 07 à avril 08	De mai 07 à avril 08 /Année 2007
Contrat d'apprentissage	40 373	2 087	40 637	+ 0,9 %
Contrat de professionnalisation jeunes	12 765	695	12 837	+ 1,4 %
Contrat de professionnalisation adultes	3 723	235	3 737	+ 2,6 %
Contrat initiative emploi	1 335	82		
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	9 992	328		
Contrat d'avenir	4 776	309		

Source : DRTEFP

## LA PLACE DES FEMMES DANS LE TRANSPORT

### PICTO-CHARENTAIS

On remarque les femmes dans les métiers du transport parce qu'elles sont nombreuses (conductrices de bus), parce que le taux de féminisation de l'emploi est élevé (taxis) ou parce qu'elles sont rares (déménagement). Les statistiques transmises par l'Observatoire régional du Transport indiquent que les femmes sont plus nombreuses dans le transport routier de marchandises que dans le transport de voyageurs.

Avec 63 % des établissements et 16 % des auxiliaires de transport, les femmes travaillent majoritairement dans le transport routier de marchandises interurbain et dans l'organisation du fret. Le secteur du transport routier de voyageurs arrive en tête (87% des établissements emploient des femmes). Dans les transports de voyageurs, c'est en transport routier régulier que les postes sont les plus nombreux (504).

Les transports routiers de marchandises inter-urbains ouvrent aux femmes le plus grand nombre de postes (741) alors que le déménagement n'en compte que 41. Dans les entreprises auxiliaires du transport, elles sont plus présentes dans la gestion des infrastructures (36 % des postes) que dans l'organisation du fret (24 %) ou la manutention et l'entreposage (20 %).

439 femmes sont responsables d'entreprise. Près de 70 % d'entre elles sont inscrites au registre de transport de marchandises et 35 % au registre des voyageurs. Une femme sur deux est responsable d'une entreprise de transport de marchandises. La répartition suivant l'activité principale est pratiquement la même pour les hommes et les femmes. Seule exception l'activité « ambulance », particulièrement féminisée, à hauteur de 23,5 %.

## LA MOBILITÉ DES ÉLÈVES

### DE MONTMORILLON

La zone d'emploi de Montmorillon comptait pour l'année 2006/2007, 453 élèves en dernière année de formation, majoritairement de niveaux IV (BAC – BAC PRO) et V (CAP – BEP). Les formations se concentrent dans sept domaines de compétences (agriculture, industrie, tertiaire de bureau, commerce, santé et action sociale, nettoyage, environnement). Les élèves qui résident et choisissent d'étudier sur la zone d'emploi de Montmorillon représentent 36,4 % des effectifs. 51,2 % des élèves qui y résident étudient dans la zone d'emploi de Poitiers, les choix de formation y étant multiples et variés. 4 % se rendent dans la zone de Châtelleraut qui dispose de formations en lien avec le secteur de l'industrie.

La zone d'emploi de La Rochelle, située sur le littoral atlantique, attire quant à elle 2,8 % des élèves, notamment pour ses formations en lien avec l'hôtellerie, les loisirs ainsi que le commerce. En termes de mobilité les élèves s'efforcent de rester à proximité de leur zone de résidence, pour faciliter les navettes quotidiennes entre lieu de vie et lieu de formation. Ce sont les formations très spécifiques et rares sur le territoire régional et même national qui drainent les élèves sur des distances plus conséquentes.

## En savoir PLUS ...

### LES DISPARITÉS SPATIALES DE SORTIE DU CHÔMAGE

A la demande de la DARES, le Centre d'études de l'emploi a réalisé une étude analysant les disparités intercommunales des chances de sortir du chômage dans chaque région.

DUGUET, Emmanuel ; L'HORTY Yannick ; SARI Florent. Les disparités spatiales de sortie du chômage : sortir du chômage en Poitou-Charentes. Document d'études, n° 138-20, avril 2008, 32 p.

### L'ACTIVITÉ DES FEMMES DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Le Poitou-Charentes compte 18700 exploitations agricoles sur lesquelles travaillent 41 300 actifs dont 12 800 femmes, soit une proportion de 30 %.

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt. L'agriculture au féminin en 2005. Agreste Poitou-Charentes. Février 2008, n° 2, 4 p.

### FORMATION CONTINUE ET CHANGEMENT DE POSTE

Une étude du Céreq identifie les liens entre la participation des salariés à la formation et les changements qu'ils connaissent dans leur activité professionnelle au sein de l'entreprise.

MARION, Isabelle ; MOBUS, Martine ; SIGOT, Jean-Claude. Formation professionnelle continue et changement de poste dans l'entreprise. Net.Doc, n° 38, Avril 2008, 34 p.



## Travail et emploi

Rencontre avec James Renaud



James Renaud,  
Syndicaliste CFDT,  
Militant associatif,  
Président de TriPlus.



**- ARF Info : on évoque souvent les freins au départ en formation. Qu'en pensez-vous ?**

JR : La formation représente parfois quelque chose de très lourd pour les gens. Ça il ne faut pas le nier. Y compris dans l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, pour ceux qui ont un passé scolaire douloureux. Là où, selon moi, la situation est particulièrement représentative, c'est dans les structures d'insertion. En insertion par l'activité économique (IAE), on propose toujours de passer par la case activité avant d'évoquer une possible formation. Il faut d'abord « désintoxiquer » la personne du sentiment d'échec.

**- ARF Info : on parle ici plutôt de formation initiale. Qu'en est-il de la formation continue ?**

JR : La façon dont se déroule la formation initiale d'une personne pèse beaucoup sur le reste de son parcours, sur la représentation qu'elle a de la formation au sens large. Pour certains publics, il est nécessaire d'insister sur les spécificités de la formation pour adultes. On s'adresse à des gens qui ont déjà un vécu, un parcours, des connaissances. Le formateur d'adultes doit maîtriser cet aspect.

**- ARF Info : qu'entendez vous par spécificités de la formation pour adultes ?**

JR : Fondamentalement une formation d'adultes c'est une formation individuelle. Elle ne demande pas forcément des moyens humains considérables, elle peut être « outillée ». Dans certains organismes, on essaie de penser l'amont et l'aval, ça n'est pas par hasard. On prend en compte les capacités particulières de chaque individu, faute de quoi on risque de faire de grosses erreurs. Et entretenir les blocages plutôt que de les lever. La capacité à décrypter les besoins des individus plutôt que de « seulement » restituer un savoir est une richesse dans le travail de formateur, qui comporte une part de psychologie.

**- ARF Info : cette dimension n'est-elle pas encore plus importante dans l'IAE ?**

JR : Elle est capitale. Avant, on avait un énorme « stock » de gens sans activité, il suffisait de prendre celui qui était le plus

proche des besoins de l'entreprise. Maintenant, on a plus de difficultés à trouver. Le nombre de gens qui sortent sans maîtriser les savoirs de base est à peu près équivalent, en pourcentage, à celui qu'on a connu par le passé. L'objectif doit être de permettre à tous de prendre leur part dans l'activité économique. Nous sommes confrontés à une situation inédite, une inversion de logique. On a déjà des soucis sur des travaux « simples » comme le nettoyage, la restauration. Alors imaginez pour des emplois qui demandent des savoirs plus complexes.

**- ARF Info : les conditions de recrutement ne sont plus ce qu'elles étaient ?**

JR : Pendant des années, on a recruté des gens surdiplômés, comme si c'était une garantie pour l'entreprise. C'était plutôt la garantie de mettre des salariés dans des postes qu'ils ne pouvaient apprécier. Il va falloir un certain temps pour perdre cette habitude, qui a créé beaucoup de déçus de l'emploi. Si on a des problèmes pour recruter aujourd'hui, c'est parce qu'on ne sait plus faire autrement. Il va falloir développer des manières différentes. Cela dit les faits sont tenaces. S'il y a des vrais besoins, on trouvera toujours une parade.

**- ARF Info : pour revenir à l'IAE, sa vraie fonction n'est-elle pas de travailler à sa propre disparition ?**

JR : Les premières structures de l'IAE, au moment des plans Barre, ont été mises en place parce que beaucoup de gens faisaient des stages « alimentaires ». On a alors promu le principe de formation par le travail, hors de l'apprentissage et de l'alternance, qui supposent certains pré requis. L'idée était de tenir un discours concret à quelqu'un, pour lui faire reprendre pied. Et ça n'est pas près de s'arrêter. Le nombre de gens en rupture varie peu, il aurait même plutôt tendance à augmenter. Pour eux, le passage par la case travail reste extrêmement important.

**- ARF Info : il faut privilégier les actions qui visent des publics particuliers ?**

JR : L'approche par public m'a toujours paru un peu hérétique, je ne suis pas convaincu que ce soit la meilleure. Il faudrait plutôt partir des besoins de l'individu et l'aider à construire son propre parcours. Le monde du travail demande de plus en plus de savoir être, de capacités relationnelles, et ça n'est pas si facile à acquérir. Ce n'est pas la même chose de travailler sur une chaîne et d'aller travailler chez une personne âgée. Les deux formations sont de niveau V, mais le contenu est très différent. Aujourd'hui, on a la chance de disposer toute une gamme de solutions de formation, scolaire, en alternance et par le travail, il faut s'en réjouir. Il n'existe pas un

# Diffuser l'offre de formation

*L'information sur l'offre de formation et les services offerts dans les territoires est une des priorités de l'ARFTLV. Pour y répondre, son service ARES recense et met en forme les données sur les organismes pouvant orienter, guider ou prendre en charge les demandes individuelles de formation.*

A l'origine, ARES, c'était la commande publique, c'est-à-dire les stages financés par l'Etat et par la Région. Sa capacité d'information s'étend désormais à toute action, qu'elle soit financée ou non, des titres professionnels de l'AFPA aux masters en passant par la promotion professionnelle, les dispositifs d'insertion ou les formations DIF. En flux annuel, cela représente environ 1 500 actions répertoriées.

ARES est un service qui s'adresse prioritairement, mais pas exclusivement, aux professionnels. Au premier chef, les organismes de formation qui sont en quelque sorte partenaires, puisqu'ils sont invités à renseigner eux-mêmes les données qui les concernent. Sur la base de la liste des organismes déclarés à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ils se voient proposés leur inscription au système. Avantage pour eux, celui d'être visibles sur le plan national (sites de l'ANPE et de l'APEC) autant que sur le plan régional, notamment des prescripteurs.

L'inscription à ces services n'est en aucune manière obligatoire. Seuls les organismes qui désirent apparaître doivent faire la démarche (par courriel : ares@arftlv.org et par la ligne ARES au 05 46 00 24 94). On en compte aujourd'hui près de 700, un chiffre en augmentation d'année en année, même si les plus petits organismes ou ceux qui sont très spécialisés ne ressentent pas toujours la nécessité de répondre à la proposition qui leur est faite.

## ARES sur Internet

La principale « vitrine » d'ARES est un site Internet librement consultable (<http://ares.carif.org>). On y retrouve tous les organismes de formation picto-charentais, leur potentiel de formation



Photo ARF

ainsi que toute l'offre d'apprentissage. C'est la partie la plus « grand public » puisque les particuliers peuvent très bien y avoir recours pour mener leur projet personnel en évaluant les possibilités de formation. Plus spécifique, une entrée permet de prendre connaissance des formations financées pour les demandeurs d'emploi, ainsi que les dispositifs particuliers mis en place pour des publics comme les jeunes, les femmes, les personnes de plus de 50 ans, les handicapés.

Les entreprises ne sont pas oubliées. Elles peuvent venir y chercher toute l'information pratique qui concerne le développement des compétences des salariés, l'adaptation de leurs savoir-faire, le développement de leur activité ou la démarche de validation des acquis. Tous ces éléments peuvent les aider à mettre en place leur plan de formation et répondre aux demandes des salariés.

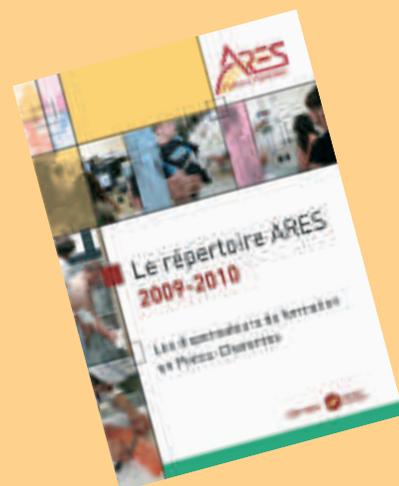
Si ARES est d'abord un outil à vocation régionale, il permet également de mener des recherches en France entière, grâce à des relais nationaux, à commencer par le site du réseau interrégional des

## Le répertoire des dispensateurs de formation

L'édition 2009-2010 du répertoire ARES sera disponible dès septembre.

Il est destiné à tous ceux qui ont besoin de connaître les possibilités de formation en Poitou-Charentes et qui souhaitent mettre en œuvre leur droit à la formation tout au long de la vie.

Il recense, sous une forme simple, près de 700 organismes de formation, leur potentiel de formation et diverses informations pratiques les concernant.



La recherche est facilitée par plusieurs index alphabétiques, par domaines de formation, par grands secteurs d'activités et par diplôme.

