



Titak formation

La formation professionnelle en région Martinique

LA STRATÉGIE RÉGIONALE DE
FORMATION PROFESSIONNELLE



n° 8 Spécial

juin 2011



Edito



Depuis 2005, les nouvelles dispositions définies par les lois sur les libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 et la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, ont conduit au renforcement des compétences du Conseil Régional en le positionnant comme l'acteur central de la politique de formation professionnelle et de l'apprentissage.

La Région est désormais le pilote du dispositif de Formation Professionnelle Continue qu'il lui appartient d'animer et de développer.

Face aux conséquences des récentes crises de 2008 et 2009, à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emplois (soit 22% de la population active martiniquaise), à l'aggravation du chômage des populations les plus fragiles comme les jeunes, les femmes et les seniors, le Conseil Régional de Martinique a souhaité impulser une politique globale de la formation professionnelle, ancrée dans un projet stratégique articulé avec la politique éducative et la politique d'insertion de l'institution régionale.

L'objectif final de cette stratégie restant l'insertion durable des martiniquais dans l'emploi, dans le cadre d'un projet global de qualification des individus et de compétitivité des entreprises au service du développement de leur territoire.

Pour assurer l'efficacité de son projet stratégique, le Conseil Régional de Martinique a mis en place une démarche méthodique et cohérente d'ingénierie de formation articulée comme suit :

- Analyser
- Concevoir
- Mettre en œuvre
- Evaluer

Ainsi, pour mettre en œuvre sa stratégie de formation professionnelle, la collectivité régionale s'appuiera à la fois sur des outils de prospective, de programmation, d'évaluation tout autant que de communication.

L'objectif du Conseil Régional de la Martinique est de garantir à chacun, et notamment aux plus fragiles, un droit effectif à la formation tout au long de la vie.

Daniel ROBIN

Sommaire !

1. Le schéma global de la stratégie régionale page 4

La stratégie régionale de la formation professionnelle
inscrite dans une démarche d'ingénierie

2. Les outils de la gouvernance régionale page 5

La stratégie régionale de la formation professionnelle
à travers ses outils

page 5 • Les outils de prospective

page 6 • Les outils de programmation

page 7 • Les outils d'évaluation et de coordination

page 10 • Les outils de communication

3. Présentation du plan d'actions de la stratégie régionale de formation professionnelle page 11

La stratégie régionale de la formation professionnelle
à travers la diversité de ses actions

page 12 • Actions en faveur des jeunes demandeurs
d'emplois de 16 à 26 ans

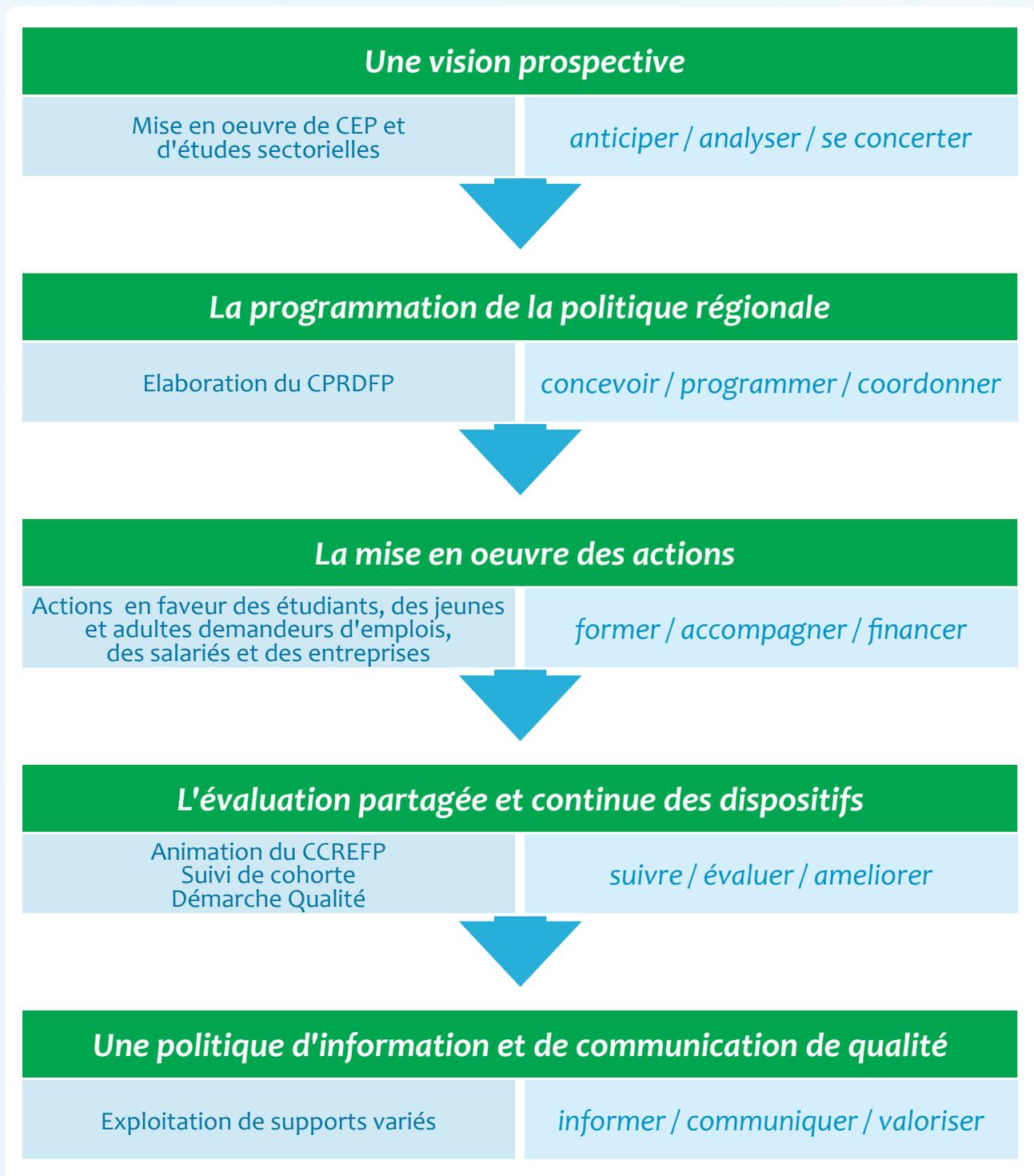
page 16 • Actions en faveur des étudiants

page 17 • Actions en faveur des adultes demandeurs
d'emplois inscrits depuis au moins six mois
au Pôle Emploi

page 21 • Actions en faveur des salariés et des entreprises

Le schéma global de la stratégie régionale

La stratégie régionale de la formation professionnelle inscrite dans une démarche d'ingénierie



La stratégie régionale de la formation professionnelle à travers ses outils

Les outils de prospective

Anticiper / Analyser / Se concerter

La réalisation de Contrats d'Études Prospectives (CEP)

Pour anticiper les changements et orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire.

Dans la perspective de l'élaboration du CPRDFP, le Conseil Régional a organisé une large concertation en collaboration avec l'État et les partenaires sociaux, pour l'élaboration des Contrats d'Études Prospectives (CEP) dans les domaines suivants :

- Tourisme
- BTP
- Agriculture

La démarche retenue a consisté à faire adhérer les parties à la démarche de réalisation de CEP, à participer à l'élaboration des cahiers des charges et à leur validation préalablement à leur lancement.

Les premières consultations seront lancées dans le courant du mois de novembre. D'autres CEP seront lancées au début de l'année 2011 dans les domaines suivants :

- Métiers de l'artisanat
- Environnement
- Métiers de la mer

Les CEP est une démarche partenariale qui doit permettre d'accompagner et d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociologiques, démographiques et technologiques en termes d'employabilité en réalisant une étude prospective du secteur d'activité.

Le CEP constitue le volet prospectif d'une démarche plus globale, l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

L'EDEC a pour objet de contribuer à la définition et à la mise en œuvre de politiques de ressources humaines au sein d'une branche professionnelle.

Les travaux d'études réalisés dans le cadre de ce volet prospectif visent à établir :

- Un diagnostic économique et social
- Des hypothèses d'évolution à court et moyen terme
- Des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences selon les scénarii dégagés. Ces préconisations peuvent concerner tout ou partie des stratégies de recrutement et d'intégration, de développement des compétences et de mobilité interne, ainsi que la mobilité externe à la branche étudiée.



La conception d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)

Pour créer les conditions d'une véritable coordination des politiques de formation professionnelle au bénéfice de la population martiniquaise.

Pour assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation et définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, le Conseil Régional fera du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) un outil phare de sa stratégie régionale de formation professionnelle.

En application de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) doit être établi après chaque renouvellement du Conseil Régional et prend effet le 1^{er} juin de la première année civile suivant le début de la mandature pour une période de 4 ans.

Le CPRDFP a pour but de rassembler en un document unique la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes afin d'assurer la cohérence de l'organisation, et dans la mesure du possible, du financement des formations professionnelles, en prenant en compte les besoins en qualification de la population active et des employeurs.

Le CPRDFP porte donc sur la programmation à moyen terme de l'ensemble de la formation initiale et continue des jeunes et des adultes. Il veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières de formations des jeunes.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Pour sa partie consacrée aux adultes, il ouvre l'ensemble des actions d'orientation et de formation professionnelle destinées aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation.

Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Etabli sur la base des documents d'orientation présentés par le Président du Conseil Régional, le représentant de l'Etat, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés, l'instruction du CPRDFP s'effectue dans le cadre d'une démarche globale présentée au Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), dont la première rencontre a eu lieu au mois de septembre 2010.

Une commission rassemblant le partenariat (Conseil Régional, DIECCTE, la DAAF, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la CGPME, la FSDEA, la STM et FO) a été mise en place pour permettre le suivi et l'évaluation du contrat de plan.

..... Les outils d'évaluation et de coordination

Suivre / Evaluer / Améliorer

Une nécessité : Évaluer les politiques publiques

Le Conseil Régional de Martinique consacre environ 50 millions d'euros par an à la formation professionnelle, et si l'on y inclut les engagements pluriannuels, l'engagement régional atteint les 120 millions d'euros.

Cet investissement s'inscrit dans le cadre de la politique de formation régionale qui constitue le projet stratégique du Conseil Régional en matière de formation professionnelle.

Celui-ci est articulé avec la politique éducative et la politique d'insertion de l'institution régionale.

Les pouvoirs publics locaux interviennent dans ce cadre non seulement pour atténuer les inégalités sociales, mais encore parce que l'éducation en général engendre des effets positifs sur l'épargne, les comportements de santé, les comportements sociaux et citoyens et enfin parce qu'elle favorise la croissance économique. En effet, mieux les citoyens sont formés, mieux ils peuvent s'insérer dans l'emploi ou créer de la richesse pour leur territoire, en créant notamment de l'activité.

La formation, tout comme l'éducation, s'affirme donc comme un investissement collectif local dont la collectivité se doit de mesurer les effets. C'est pourquoi elle a mis en œuvre une politique d'évaluation en continu des dispositifs régionaux.

L'évaluation des politiques publiques est avant tout un mode de questionnement, une démarche d'analyse de l'action publique.

Elle s'attache à expliciter la mise en œuvre de l'action publique, sous ses différentes formes. C'est un outil de connaissance au service de l'action.

Le décret du 18 novembre 1998 en donne une définition : " L'évaluation d'une politique publique consiste à comparer ses résultats aux

moyens qu'elle met en œuvre, qu'ils soient juridiques, administratifs ou financiers, et aux objectifs initialement fixés. Elle se distingue du contrôle et du travail d'inspection en ce qu'elle doit aboutir à un jugement partagé sur l'efficacité de cette politique et non à la simple vérification du respect de normes administratives ou techniques."

Les fonctions de l'évaluation sont essentiellement de comprendre et rendre un avis sur l'action publique. Elle cherche non seulement à identifier les effets (d'une politique, d'un programme, d'un dispositif, d'un projet), mais encore à analyser objectivement les causes et à expliquer les écarts constatés entre effets réels et effets attendus.

Toutes les définitions de l'évaluation convergent autour du triptyque "Objectifs, moyens, résultats". Ainsi, l'évaluation permet d'apprécier si une politique publique est :

- **Efficiente** : elle évalue le rapport entre les moyens mis en œuvre et les résultats de l'action publique.
- **Efficace** : elle mesure les résultats obtenus au regard des objectifs initiaux et met en évidence les rapports de causalité entre les objectifs, implicites et explicites, et les effets réels des actions publiques.
- **Cohérente** dans sa conception et dans son déploiement. La cohérence interne vise l'adéquation entre les objectifs assignés à une politique et les moyens qui lui sont alloués. La cohérence externe désigne l'adéquation entre l'action évaluée et d'autres politiques.
- **Pertinente** : l'adéquation entre les objectifs explicites d'une politique et les besoins ou les problèmes qu'elle est supposée résoudre.

L'évaluation doit être accompagnée de recommandations pour faire disparaître les faiblesses ou des dysfonctionnements, qu'elle a pu mettre en évidence.

Trois finalités à l'évaluation des politiques publiques

La raison d'être, la légitimité, la nécessité de l'évaluation sont fondées sur trois finalités :

- **La finalité démocratique** qui renvoie à une exigence de transparence de l'action conduite, au souci de l'intérêt général et du bon usage des ressources collectives, et enfin, à la nécessité pour tout pouvoir de rendre compte et d'accepter le débat.
- **La finalité stratégique** car elle est, pour les responsables des programmes ou des politiques, une source d'informations nombreuses, ainsi que d'analyses et de recommandations. Elle permet notamment en cas de reconduction des programmes de mieux adapter l'action publique aux besoins du territoire.

- **La finalité mobilisatrice** dans la mesure où elle fournit des informations sur les effets et sur l'efficacité des programmes et des dispositifs donc sur les pratiques des agents qui mettent en œuvre l'action publique.

Cette capacité mobilisatrice de l'évaluation a plusieurs types d'effets au sein de la structure : motivation des agents, délégation plus large des responsabilités, évolution des modes de décision, réactivité plus grande face aux résultats...

C'est donc dans ce cadre que l'AGEFMA accompagne le Conseil Régional de la Martinique dans l'évaluation de sa politique de formation, en réalisant notamment des évaluations à posteriori des dispositifs, mais aussi des enquêtes d'insertion relatives aux actions mises en œuvre par la collectivité.

L'animation d'un Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)

Pour favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Prévu par la loi de modernisation sociale de janvier 2002, le CCREFP a pour objectif de favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ce comité réunit les représentants des services régionaux de l'Etat désignés par le Préfet de région, les élus régionaux désignés par le Président du Conseil Régional, le président du CESR, des représentants des salariés et des employeurs.

Les conditions de fonctionnement du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) sont fixées par règlement intérieur.

La présidence du Comité est assurée conjointement par le Préfet de région ou son représentant et par le Président du Conseil Régional ou son représentant.

Pour mener à bien des travaux sur des thématiques spécifiques, le CCREFP est doté de commissions et d'un secrétariat permanent



Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)

composé des services de l'Etat (DIECCTE) et du Conseil Régional. Cette équipe est renforcée par les partenaires sociaux : un représentant au titre des organisations d'employeurs et chambres consulaires, un représentant au titre des organisations de salariés, selon des modalités définies par chacun des deux collèges et par l'État et la Région. Le secrétariat du CCREFP, assuré par l'Observatoire Régional

Emploi Formation OREF, a un rôle d'animation et de coordination technique. Interface entre les commissions et le Comité plénier, il assure la préparation des travaux du comité et veille à la bonne organisation de ceux-ci. Il a notamment la charge de rédiger et diffuser les convocations, transmettre les documents de travail et rédiger les comptes rendus de réunions.

Accompagner la mise en œuvre d'une Démarche Qualité dans les organismes de formation

Les organismes de formation doivent, aujourd'hui, s'adapter pour rester une force de proposition en matière pédagogique et éducative :

- vis-à-vis de leurs stagiaires qui veulent des garanties sur la prestation de formation,
- vis-à-vis du Conseil Régional qui veut des garanties sur l'utilisation des fonds qu'il attribue aux centres.

Un exemple :

la Charte Qualité des formateurs

Pour garantir aux apprenants une qualité de l'offre de formation, le Conseil Régional s'engage dans une démarche de labellisation des formateurs relevant des Centres de formations intervenants sur les programmes de formations des jeunes et des adultes.

Cette mesure d'accompagnement des formateurs existants (qui pourra les conduire à effectuer de la Validation des Acquis de l'Expérience)

visé à obliger les organismes de formations qui voudront travailler sur les programmes de formation des jeunes et des adultes à avoir recours aux formateurs labellisés par le Conseil Régional dans le cadre d'une commission de labellisation.

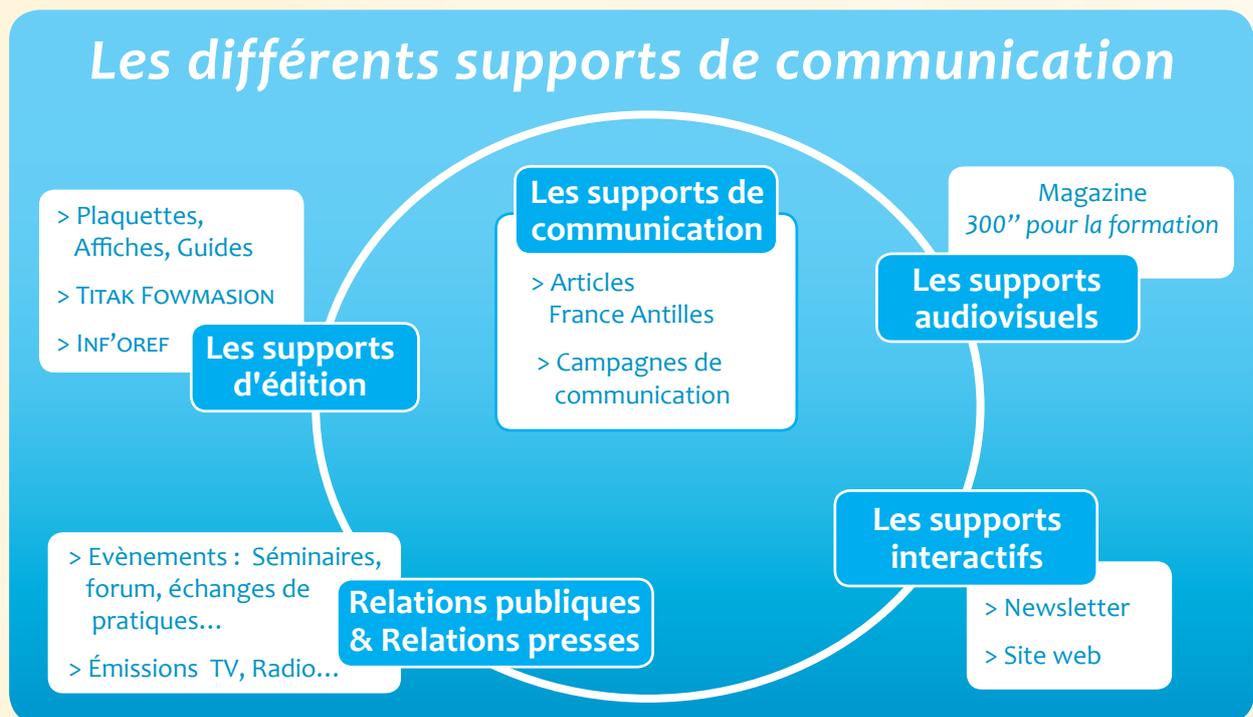
Le prestataire chargé de l'élaboration de la prestation a déjà rendu les conclusions de ses travaux dont le suivi sera confié à l'AGEFMA.

..... Les outils de communication Informer / Communiquer / Valoriser

Pour permettre à l'ensemble des acteurs de mieux appréhender la nouvelle stratégie régionale de formation professionnelle, mais aussi pour faciliter l'accès des différents publics à l'information, le Conseil Régional de la Martinique a articulé de manière complémentaire différents outils d'information sur la formation.

Dans un premier temps, et pour faciliter les démarches de formation et d'insertion de l'ensemble des martiniquais, la collectivité s'appuie résolument sur l'AGEFMA qui assure au travers du Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation (CARIF) l'information sur le dispositif de formation.

Le nouveau site internet de l'AGEFMA, récemment mis en ligne, permet à tous les publics (jeunes, adultes, salariés ou non) de s'informer sur la formation, son actualité, l'offre de formation disponible en Martinique. Il permet aussi aux professionnels de télécharger des outils et ressources utiles pour leur activité professionnelle.



Consultez le nouveau site de l'AGEFMA

www.agefma.fr

La démarche régionale ne s'arrête pas là. Soucieuse de concrétiser les engagements pris dans le cadre de son projet stratégique, la collectivité régionale s'engage à rendre lisible pour l'ensemble de la population, à chaque

niveau de réalisation, l'ensemble de son projet, en communiquant régulièrement au travers de supports variés d'information, et particulièrement au travers de son journal d'information et de son site internet.

Présentation du plan d'actions de la stratégie régionale de formation professionnelle

La stratégie régionale de la formation professionnelle à travers la diversité de ses actions pour répondre aux besoins de promotion sociale des martiniquais

La stratégie régionale de la formation professionnelle doit renforcer l'égalité des chances, accompagner les mutations du travail en offrant des réponses rapides à des besoins conjoncturels mais également de favoriser la promotion des individus par le développement de l'insertion sociale et professionnelle des publics jeunes et adultes.

Former / Accompagner / Financer



Intervention sur la Stratégie Régionale de Formation Professionnelle

..... Actions en faveur des jeunes demandeurs d'emplois de 16 à 26 ans

En Martinique, les jeunes de 16 à 26 ans sont environ 49 000, soit 12.3% de la population. Face à ce constat, le Conseil Régional entend à travers ses programmes de formation, offrir aux jeunes demandeurs d'emplois inscrits auprès des missions locales, une offre de formation adaptée à leurs besoins.

Un dispositif innovant pour accompagner l'insertion professionnelle d'un public fragilisé : les Écoles de la Deuxième Chance (E2C)



Les Écoles de la Deuxième Chance sont des établissements ou des organismes de formation qui proposent une formation à des jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplôme.

Il s'agit généralement de jeunes en rupture scolaire, sans aucun diplôme, ayant quitté le système éducatif depuis plus d'un an.

Les E2C proposent aux jeunes des parcours de formation personnalisés qui visent une remise à niveau des compétences générales, notamment au regard du sol commun de connaissances et de compétences, et l'élaboration d'un projet professionnel à partir de l'alternance en entreprise.

Les stages en entreprise constituent la moitié du temps passé à l'E2C.

La scolarité varie entre 6 et 24 mois. Les jeunes qui suivront leur scolarité à l'E2C, percevront une rémunération versée par le Conseil Régional.

Pour répondre aux problématiques du nord de la Martinique (fort taux de chômage des jeunes, échec scolaire, marginalisation...), le Conseil Régional a soutenu au côté de l'Etat, la mise en place, d'une E2C, portée par l'AFPAM.

Par ailleurs, le Conseil Régional, qui souhaite s'engager dans un maillage du territoire, soutient la mise en place d'une E2C au centre et encouragera la mise en place d'une E2C dans le sud.

De plus, pour accompagner les publics en situation d'échec scolaire, le Conseil Régional entend faire des dispositifs d'accompagnement un atout supplémentaire à l'insertion sociale et professionnelle.

L'institution régionale a mis en place le 07 février 2011, une Plate-forme d'animation régionale des E2C.

Les trois principes fondateurs des E2C édictés par la commission européenne :

- 1 - faire plus pour tenir compte de la situation sociale des jeunes et de leur sentiment d'exclusion,
- 2 - associer dès le départ les entreprises à l'effort de formation,
- 3 - utiliser des pédagogies actives facilitant la mise en action plutôt que l'apprentissage passif.

Une plateforme globale de services en faveur des jeunes en situation de décrochage scolaire



Chaque année, 3000 jeunes sortent du système scolaire sans perspective de formation. Pour leur venir en aide et leur assurer une prise en charge homogène sur l'ensemble du territoire, le Conseil Régional va s'engager dans une démarche de construction d'une plateforme globale de services avec l'ensemble des partenaires de l'insertion (rectorat, RSMA, Pôle Emploi, missions locales...).

Chacun apportant, dans le cadre de cette plate-forme, l'offre de services qui lui est propre au regard de ses compétences.

Les travaux avec les autres partenaires ont eu aussi déjà démarré pour permettre une validation de la plate-forme globale de services au mois de juin 2011.



Une participation active à la gouvernance des missions locales au côté de l'État

Pour garantir aux jeunes demandeurs d'emploi de l'ensemble du territoire une prise en charge homogène.

La construction de cette plate-forme de service homogène des missions locales a démarré au mois d'avril 2010. Elle s'achève par l'élaboration d'un document de présentation de l'offre de services des missions locales au mois de novembre 2010 validé par les présidents des missions locales et le Conseil Régional.



Un programme d'actions pour le développement de l'alternance

A travers :

Des négociations que le Conseil Régional souhaite engager avec l'Etat, les organisations patronales, syndicales, pour permettre :

- la signature de conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- la mise en place, avec le réseau des partenaires, de mesures incitatives pour le développement de contrats de professionnalisation et notamment une prime régionale d'un montant de 2 500 €.

Les conventions d'objectifs comprennent notamment des engagements sur le taux de jeunes de 16 à 25 ans révolus en formation par l'alternance et présents dans leur effectif que les entreprises ou les organisations et associations s'engagent à atteindre.

L'apprentissage



Face au constat que nombre de jeunes de la Martinique, qui souhaitent se former par le biais des contrats en alternance, éprouvent des difficultés à trouver des employeurs, le Conseil Régional, dont la compétence en matière d'apprentissage est reconnue depuis la loi n°83-8 du 07 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, souhaite mettre en place une série de mesures incitatives en faveur des entreprises qui permette une augmentation du nombre d'apprentis au sein des entreprises martiniquaises, en complément de mesures déjà existantes dans le cadre du plan de relance de juin 2010.

Pour atteindre l'objectif affiché dans le plan de relance de 4000 apprentis d'ici 2014, voici les mesures complémentaires que le Conseil Régional de la Martinique met en place :

- **Modulation des primes d'apprentissage à la rentrée 2011**

Pour atteindre l'objectif affiché dans le plan de relance de 4000 apprentis d'ici 2014, voici les mesures complémentaires, que le Conseil Régional de la Martinique, entend développer :

En application de la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité permettant aux Conseils Régionaux de moduler les primes d'apprentissage, il vous est proposé de moduler les primes de soutien à l'effort de formation dans les filières que le Conseil Régional décidera annuellement de développer, tous niveaux confondus, ainsi que pour toutes les mentions complémentaires, et dans les proportions suivantes :

- 2 500 euros (au lieu de 1 830 euros) pour les moins de 18 ans et 2 800 euros (au lieu de 2 135 euros) pour les plus de 18 ans.
- Pour les autres filières, les montants de 1 830 et 2 135 € continuent de s'appliquer.

- **création d'une prime régionale à l'embauche du deuxième apprenti à la rentrée 2011**

Pour inciter les entreprises de moins de 10 salariés, nombreuses sur le territoire, à embaucher plus d'apprentis, il est proposé d'instaurer une prime régionale de 1200 euros pour l'emploi du deuxième apprenti.

Cette prime serait versée en 2 fois : 600 € au cours de la 1^{ère} année, après 6 mois de contrat, et 600 € au cours de la 2^{ème} année, après 18 mois de contrat.

- Recrutement d'apprentis au sein du Conseil Régional à la rentrée 2011

Il s'agira pour le Conseil Régional de recruter des apprentis au sein de ses services techniques et administratifs, et d'assurer la formation des maîtres d'apprentissage qui seront identifiés.

- Adapter l'offre de formation dans les CFA aux besoins du territoire et permettre le développement des formations de niveau supérieur à BAC +3 à la rentrée 2011
- Réalisation de travaux de réhabilitation des CFA dans le cadre du plan de relance
- Création de 15 nouvelles sections pour permettre une révision de l'offre de formation
- Recrutement d'un médiateur - développeur dans chaque CFA

Un programme régional de formation des jeunes (PRFPJ) ambitieux répondant aux besoins du territoire

En appui de ces mesures d'accompagnement, le Conseil Régional a souhaité, dans le cadre du plan de relance, poursuivre sa politique de formation professionnelle en direction des jeunes de 16 à moins de 26 ans, en leur offrant un **parcours d'insertion au moyen d'un programme de formation diplômante révisé**, qui permette aux jeunes de s'inscrire immédiatement dans un parcours de formation diplômante dans le cadre de son projet d'accès à l'emploi, et de préparer pour la première fois des formations de niveau IV.

Les enseignements, autrefois prévus dans les mobilisations et les mises à niveau, sont toutefois dans leur contenu intégrés dans le parcours de formation pour tenir compte des profils des jeunes.

C'est ainsi que deux consultations ont été lancées dans les domaines suivants :

- Tourisme-Hôtellerie-Restauration
- Services
- Industrie-BTP
- Agriculture
- Environnement

Un programme d'environ 7M€ (frais pédagogiques - rémunération et cotisations sociales

comprises) a été validé pour permettre à 450 jeunes et 9 Centres de formations de contribuer à l'activité économique de la Martinique.

Par ailleurs, une troisième consultation suivra pour permettre de compléter l'offre de services que le Conseil Régional apportera dans le cadre de la plate-forme globale de services.

En outre, le parcours de formation révisé confié à un même Centre de formation, par le biais des marchés à tranche ferme et à tranche conditionnelle, l'organisation d'un parcours de formation homogène.

Le Programme Régional de Formation des Jeunes (PRFJ) tient compte à la fois des besoins du secteur économique que le Conseil Régional entend soutenir, du niveau de formation initial du stagiaire, et de l'environnement dans lequel il évolue.

C'est ainsi que l'ensemble des programmes de formation intègre désormais des enseignements aux premiers secours, aux risques majeurs, de l'éducation civique, de la technique de recherche d'emploi.

La rémunération tout au long du parcours de formation est maintenue.

La formation professionnelle maritime

L'École de Formation Professionnelle Maritime et Aquacole (EFPMA) offre la possibilité aux jeunes, sortant des classes de quatrième, troisième et plus, qui veulent exercer une

activité maritime, d'intégrer un cursus de formation de niveau IV (bac professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes), et V (CAP matelot...).

..... Actions en faveur des étudiants

La formation des travailleurs sociaux

Le Conseil Régional assure le fonctionnement de l'IFMES pour les 280 étudiants qui fréquentent l'établissement, ainsi que le versement des bourses aux étudiants pour l'année scolaire 2010-2011.

C'est ainsi que 191 bourses ont été traitées en commission d'attribution de bourses et attribuées aux étudiants.

Par ailleurs la révision de l'offre de formation s'appuiera sur les conclusions du CPRDFP qui vaut également schéma sanitaire et social.



La formation aux métiers sanitaires

Le Conseil Régional assure le fonctionnement des écoles :

- d'infirmières
- de sages-femmes
- de masseurs-kinésithérapeute
- IBODE (infirmiers du bloc opératoire)

ainsi que le versement des bourses aux étudiants de ces écoles.

Cette formation en mobilité des élèves infirmiers s'effectuera dans le cadre de la signature d'une convention avec LADOM (ex ANT) pour l'année 2011.

Par ailleurs, pour obliger les étudiants titulaires d'une bourse du Conseil Régional à travailler dans le secteur public, à due concurrence du nombre d'années de prise en charge (ex : infirmiers 3 ans, sages femmes 4 ans, masseurs kiné 3 ans), le Conseil Régional engagera une négociation entre l'ARS et le CHU pour l'élaboration d'une convention.

..... Actions en faveur des adultes demandeurs d'emplois inscrits depuis au moins six mois au Pôle Emploi

Un Programme Régional de Formation des Adultes (PRFP) ambitieux répondant également aux besoins du territoire

Face à l'analyse de la situation de l'emploi faisant état d'une détérioration du taux de chômage des demandeurs d'emploi de longue durée des seniors et des femmes, le Conseil Régional a souhaité, dans le cadre du plan de relance, favoriser l'emploi ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, inscrits depuis au moins 6 mois au Pôle Emploi, ou de longue durée, à travers son PRFP.

Ce programme leur permettra de préparer des formations diplômantes rémunérées du niveau V au niveau I ainsi que des formations professionnalisantes coïncidant avec les besoins du secteur économique et dont les priorités seront arrêtées annuellement par le Conseil Régional sur la base d'éléments statistiques.

C'est ainsi que deux consultations ont été lancées dans les domaines suivants :

- Tourisme-Hôtellerie-Restaurant
- Services
- Industrie-BTP
- Agriculture

Un programme d'environ 5 M € (frais pédagogiques-rémunération et cotisations sociales comprises) a été validé pour permettre à environ 400 demandeurs d'emplois et 10 Centres de formations de contribuer à l'activité économique de la Martinique. Comme pour les jeunes, les formations dispensées intégreront les enseignements relatifs aux premiers secours, aux risques majeurs, l'éducation civique, la technique de recherche d'emploi.

S'agissant de l'offre de formation en direction des seniors, une offre de formation particulière sera réservée à ce public dans le cadre des prochaines consultations.

Les travaux se poursuivent avec les partenaires (Pôle Emploi...).

Par ailleurs, dans tous les programmes de formation, le Conseil Régional veillera au respect de l'égalité des chances.

La formation professionnelle Maritime

L'Ecole de Formation Professionnelle Maritime et Aquacole (EFPMA) offre la possibilité aux adultes (demandeurs d'emplois) qui veulent exercer une activité maritime ou qui cherchent à améliorer leurs qualifications, de suivre une formation.

Les formations dispensées sont de type chef de quart de navigation côtière, certificat de capacité.



La formation en mobilité

La formation en mobilité s'effectuera au travers de deux dispositifs :

La signature d'une convention avec LADOM pour 2011

Pour satisfaire les besoins en formation des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 6 mois au Pôle Emploi, qui ne trouvent pas satisfaction en Martinique, le Conseil Régional contribuera, dans le cadre de sa politique de formation, à la mobilité des ressortissants de la Martinique dans le cadre d'une convention avec LADOM.

Le partenariat, qui s'inscrit dans le cadre du PRFP DOM (Programme de Formation en Mobilité mis en place par les collectivités) comprendrait :

- les formations pour lesquels l'offre de formation n'est pas disponible en Martinique et dont le projet répond au besoin du tissu économique de la Martinique,
- la mise en place de Modules Préparatoires à l'Alternance (MPEA) d'une durée de 210 h pour les apprentis qui voudraient s'inscrire dans une démarche de suite de parcours. LADOM se chargeant d'effectuer notamment les démarches de recherche d'entreprises et de logement,
- les formations sanitaires

Au regard de l'analyse de la population martiniquaise qui reste globalement jeune tout en connaissant le vieillissement le plus rapide des DOM (16.6% de la population a plus de

60 ans - selon l'INSEE, la Martinique sera, en 2030, le deuxième département le plus vieux de France), le Conseil Régional souhaite anticiper les besoins en main d'œuvre des infirmiers, en soutenant la formation se déroulant à l'IFSI Martinique et en permettant à un effectif réduit de jeunes ayant satisfait aux épreuves d'entrée à l'IFSI Martinique, mais dont l'intégration à l'IFSI serait freinée du fait du numerus clausus limité à 84 par an, d'effectuer leur formation par le biais de la mobilité.

En contrepartie, les élèves devront s'engager à signer une convention d'engagement de retour au pays et de travailler dans le secteur public, à due concurrence du nombre d'années de prise en charge régionale.

- les candidats bénéficiant d'une action de formation en mobilité dans le cadre d'initiatives martiniquaises.
- les candidats relevant le cas échéant, d'un protocole d'abord signé entre le Conseil Régional et LADOM.

La prise en charge régionale sera de 10 000 euros maximum par an incluant la prise en charge des frais pédagogiques et de rémunération contre 9 000 euros.





Nouvelle promotion d'infirmiers de l'IFSI

La révision du dispositif d'aide prévue par la délibération cadre n°04-90

Le dispositif a été mis en place pour permettre à des candidats de suivre le cursus de formation de leur choix dans la Caraïbe.

S'agissant de la délibération-cadre 04-90 elle sera révisée dans les termes suivants :

Le financement concernera les formations qualifiantes et diplômantes qui se déroulent dans la Caraïbe et l'Amérique du Nord et s'inscrivent dans une démarche de projet d'accès à l'emploi.

L'aide d'un montant de 9 000 euros, comprendra la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes (frais occasionnés par le transport, l'installation et les frais de scolarité des candidats).

Le mode de calcul du barème sera identique à celui indiqué pour la délibération-cadre révisée des individuelles.

Les formations de l'AFPAM

Le Conseil Régional poursuivra son partenariat en faveur de la formation des adultes à travers la réforme de son organisation et de son offre de services.



Hôtellerie



Climatisation



Une approche pédagogique innovante : le E-Learning

Le Conseil Régional, qui souhaite offrir aux demandeurs d'emplois notamment, la possibilité de se former pour s'insérer durablement, s'inscrit dans une démarche de E-learning.

Pour permettre :

- un maillage de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire de la Martinique et notamment le Nord du pays sur lequel peu de centres de formations sont implantés,
- la préparation de formations qualifiantes et diplômantes qui ne seraient pas dispensées en Martinique.

Le E-learning, ou l'apprentissage en ligne, est une approche pédagogique innovante facilitant, par l'utilisation de supports électroniques (cédérom, internet, intranet, extranet, télévision interactive, etc.), l'accès à des ressources et des services. Il offre également des possibilités de collaboration et d'interactivité à distance.

Le E-learning intéresse tant les jeunes pour l'utilisation des supports électroniques à des fins pédagogiques que les adultes pour le perfectionnement de leur formation ou la mise à jour de leurs connaissances.

Le E-learning permet d'apprendre plus vite à des coûts moindres, de démultiplier l'accès à la formation et de responsabiliser les apprenants dans le processus d'apprentissage.



Le développement de la VAE

Depuis la loi de loi de Modernisation Sociale n° 2002-73, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification..., **quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation. La seule condition requise est d'avoir au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole.**

Le Conseil Régional souhaite participer au côté de l'État à la promotion de la VAE sur l'ensemble du territoire et ainsi participer à la montée en compétences des salariés au sein de leurs entreprises pour une meilleure pérennité de celles-ci.

Une commission VAE a été créée à cet effet.



Les aides individuelles aux demandeurs d'emplois ...

Dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, la Région a mis en place plusieurs dispositifs d'aide en faveur des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 6 mois au Pôle Emploi afin de répondre aux projets des publics dont le cursus de formation n'entre pas dans le cadre des différents programmes de formations (Programme Régional Adultes et Programme Jeunes, Programmes d'actions de l'AFPA et de l'EPMA).

Ce dispositif, mis en place depuis 1997, a actuellement pour objet de prendre en charge les frais pédagogiques de formations qualifiantes ou débouchant sur un diplôme des demandeurs inscrits au Pôle Emploi depuis au moins 6 mois dans la limite d'un plafond fixé à 2 000 €.

Propositions de modifications de la délibération-cadre n°08-1 342

Il s'avère nécessaire d'ouvrir le champ du dispositif à tout demandeur d'emploi dès lors qu'il souhaite s'engager dans une démarche active de recherche d'emploi ou de réaction d'activité.

Par ailleurs, dans 75% des cas, les demandes de financement étant formulées pour une action de formation dont le coût est largement supérieur à 2 000 € (de 2 500 à 5 000 €), il est proposé de revaloriser l'aide individuelle.

Cette aide pourrait atteindre 3 000 €, en fonction des revenus imposables de l'année précédente.

..... Actions en faveur des salariés et des entreprises

Les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI)

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sont des dispositifs ayant pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Les ACI sont des dispositifs relevant de l'insertion par l'activité économique.

C'est le porteur de projet qui est conventionné par l'Etat en tant qu'atelier et chantier d'insertion pour une durée maximale de trois ans.

Les personnes embauchées dans le cadre des ACI sont des salariés à part entière, durant la période du chantier, recrutés dans le cadre d'un contrat aidé : Contrat Avenir, Contrat d'Accès à l'Emploi (CAE)...

L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Dans le cadre du plan de relance, le Conseil Régional s'est engagé à accompagner les demandeurs d'emploi de longue durée dans leur parcours d'accès à l'emploi, par le financement de formations diplômantes et professionnalisantes. La somme de 1 million d'euros a été réservée à cet effet.

Dans le cadre de la stratégie régionale de formation professionnelle, le Conseil Régional soutiendra ceux des projets qui s'inscrivent sur des secteurs porteurs d'emplois et qui inscrivent les demandeurs d'emplois dans une vraie démarche d'accès à l'emploi durable.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale

L'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 consacre un article spécifique à la " *dynamique d'accompagnement au niveau territorial* ", et présente le territoire comme un échelon adapté à la définition et à la mise en cohérence de stratégies pour l'emploi et les compétences. Une GPEC menée au niveau du territoire apparaît donc comme le moyen de compléter la GPEC traditionnelle qui se définit comme " *la conception, la mise en oeuvre et le suivi de politiques et de plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectif et de compétences), en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle* ".



Réunion GPEC

Ainsi, les intérêts de l'ensemble des acteurs doivent pouvoir s'exprimer. Là où la GPEC d'entreprise est essentiellement un outil d'ajustement au service des entreprises, la GPEC territoriale est un outil partagé, au service de tout le territoire. L'enjeu de la GPEC territoriale se joue alors à un triple niveau :

- celui des entreprises ;
- celui des territoires ;
- et celui des salariés et des populations.

Et pour chacun de ces niveaux, un objectif spécifique est défini :

Territoire

Anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi

Entreprises

Identifier les écarts entre ressources disponibles et les besoins RH à venir au regard des évolutions économiques

Individus

Renforcer la sécurisation de leur parcours professionnel en adaptant leur formation aux besoins des entreprises

C'est pourquoi le Conseil Régional de la Martinique s'investit pour favoriser la pérennisation des TPE et PME-PMI, en contribuant à la montée en compétences de leurs salariés.

La relance des plans de formation dans les TPE et PME-PMI

" Pas de croissance, pas de développement, pas de survie sans changement ". Il faut aller vite, s'adapter, réagir, aller de l'avant.

Le changement fait partie intégrante de la vie de l'entreprise.

L'avenir des entreprises, et parfois même leur survie, dépendent de leur capacité à affronter la concurrence : elles doivent être compétitives.

Pour cela, il faut identifier les compétences nécessaires, mettre en place une démarche de gestion de ces compétences, l'intégrer à la stratégie de l'entreprise, et organiser les formations adéquates.

De quelles compétences les entreprises ont besoin pour assurer leurs missions de base et pour faire progresser leurs performances globales ?

Le développement des compétences par la formation est, aujourd'hui, un passage obligé de la réussite économique.

La formation est un moyen pour :

- Maintenir et renforcer le professionnalisme des salariés,
- Développer l'expertise de l'entreprise,
- Asseoir la position de l'entreprise sur son marché,
- Accroître la flexibilité, la polyvalence du personnel,
- Anticiper les mutations du secteur (évolutions technologiques, évolutions réglementaires ...),
- Accompagner les projets de développement, le changement et les transformations de l'entreprise.

Toujours pour s'associer à la démarche de pérennisation des TPE et PME-PMI, et accompagner un certain nombre de secteurs, dont le secteur touristique, qui fait l'objet d'un Contrat d'Études Prospective (CEP) et constitue l'un des axes forts de la politique régionale, le Conseil Régional s'engagera dans un partenariat avec les OPCA dans la mise en place de plans de formation.



Signature de la convention

Un exemple :

Partenariat AMPI-AGEFMA

L'AGEFMA et l'AMPI se sont engagés, dans le cadre d'un partenariat, à travailler sur le thème du développement des compétences et plus particulièrement de la formation professionnelle dans les industries martiniquaises autour des axes suivants :

AXE 1 : " Analyse des besoins en compétences "

AXE 2 : " Information sur les dispositifs de formation professionnelle "

AXE 3 : " Accompagnement et conseil en matière d'ingénierie de formation "

AGEFMA

Imm. Foyal 2000 - Rue du Gouverneur Ponton - 97200 - Fort-de-France
Email : agefma@wanadoo.fr - **Tél.** : 0596 71 11 02 - **Fax** : 0596 73 57 08
Site : www.agefma.fr