AGEFMA

Au service du développement de la formation en Martinique

1971 40 ans 2011

de la loi sur **la formation** professionnelle

Pour une mutualisation des pratiques

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Région Martinique

SOMMAIRE

40 ans de formation professionnelle continue

Présentation page 05

Semaine 1 : du 10 au 14 octobre

Regards pluriels sur la formation page 06

Conférence-débat :
La qualité en formation professionnelle page 07
L'illettrisme dans les collectivités territoriales : comprendre et agir page 08
L'illettrisme dans l'entreprise : quelles réalités ? Quelles solutions ? page 09

Sensibilisation :
Mettre en place une action de formation sur les savoirs de base page 10
Aborder le problème de l'illettrisme dans l'entreprise page 11

Séminaire :
Le management des connaissances : des concepts aux pratiques
Module entreprises page 12
Module formateurs page 13

Bulletin d'inscription page 14

Semaine 2 : du 24 au 28 octobre

De la prospective à l'évaluation, l'action ancrée dans le territoire page 15

Conférence-débat :
Marché du travail, marché de la formation professionnelle page 16

Séminaire :
L'évaluation des interventions publiques : raisons d'être et utilité page17
L'analyse des processus d'insertion dans l'évaluation des systèmes de formation page 18
De la prospective à la stratégie page 18

Bulletin d'inscription page 20

Semaine 3 : du 07 au 09 novembre

L'orientation tout au long de la vie page 21

Matinée d'information :
Loi de 2009 et décrets de 2010
Labellisation des structures d'orientation
Le portail national de l'orientation et de la formation page 22

Table ronde :
Gérer les transitions professionnelles : les étapes clés de l'orientation
Les mutations actuelles du monde du travail
L'orientation des 16-25 ans
Le décrochage scolaire
La sécurisation des parcours professionnels dans l'entreprise page 23
La gestion des âges : Plan sénior

Conférence :
L'orientation tout au long de la vie : concepts, enjeux et méthodologie page 24

Bulletin d'inscription page 25

Semaine 4 : du 21 au 24 novembre

Validation des Acquis de l'Expérience page 26

Forum :
Forum d'information grand public : «En savoir plus sur la VAE » page 27

Conférence-débat :
La VAE : des intérêts communs, des bénéfices partagés
Pour l'entreprise et le salarié page 28

Matinée d'information :
Quelles certifications valider en Martinique ? page 29

Bulletin d'inscription page 30

PRESENTATION

DE L'ACTION

Le 16 juillet 2011 la première Loi sur la Formation Professionnelle a eu 40 ans.
En 1971, la loi Delors du 16 juillet sur la formation continue, qui fait suite aux événements de 68, donne accès aux salariés à une formation professionnelle payée par l'employeur.
Cette loi positionne le salarié au cœur de la formation professionnelle, (avec la création du congé individuel de formation, CIF) et oblige les employeurs à financer la formation professionnelle.
Si dans un premier temps, elle visait surtout à adapter les salariés aux progrès technologiques, la forte augmentation du chômage au début des années 70 a donné un rôle prépondérant aux entreprises dans l'adaptation des salariés face à un marché de l'emploi devenu difficile.

Programme

Semaine	*Dates*	*Thématiques*	*Intitulé*	*Public*
41	10 au 14 octobre	Formation professionnelle et ingénierie	Regards pluriels sur la formation	Organismes de formation, OPCA, entreprises,
43	24 au 28 octobre	Politiques de formation	De la prospective à l'évaluation, l'action ancrée dans le territoire	Elus, techniciens, consultants, Organismes de formation
45	07 au 09 novembre	L'orientation tout au long de la vie		Acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation
47	21 au 24 novembre	Validation des acquis de l'expérience		Tout public

Semaine 1

Regards pluriels sur la formation

Durant cette semaine, la Formation sera appréhendée sous différents angles. Des regards d'experts seront proposés sur des thèmes d'actualité comme la qualité de la formation, la formation aux savoirs de base, la capitalisation et la transmission de savoirs.

Dates	*lieux*	*Actions*	*Code Actions*	*Intervenant*	*Public*
10/10 *matin*	**CERP/G2J**	**Conférence -débat:** La qualité en formation professionnelle	Conf1010-01	AFNOR	Organismes de formation
10/10 *après-midi*	**CNFPT**	**Conférence -débat:** L'illettrisme dans les collectivités territoriales : comprendre et agir	Conf1010-02	ANLCI	CNFPT
10/10 soir	**CCIM**	**Conférence -débat:** L'illettrisme dans l'entreprise : quelles réalités ? quelles solutions ?	Conf1010-03	ANLCI	Entreprises
11/10 *journée*	**CERP**	**Sensibilisation :** Mettre en place une action de formation sur les savoirs de base	Sens1110-01	ANLCI	Organismes de formation
12/10 *matin*	**AGEFMA**	**Sensibilisation :** Aborder le problème de l'illettrisme dans l'entreprise	Sens1210-02	ANLCI	OPCA
13/10 *journée*	**Squash Hôtel**	**Séminaire :** Le management des connaissances : des concepts aux pratiques *« Module Entreprises »*	Semi1310-01	Groupe POLIA	Entreprises
14/10 journée	**Squash Hôtel**	**Séminaire :** Le management des connaissances : des concepts aux pratiques *« Module Formateurs »*	Semi1410-02	Groupe POLIA	Organismes de formation

Conf1010-01
Conférence débat

Lundi 10 octobre 2011
de 08 h 30 à 11 h 30
Im. CERP - Acajou
LAMENTIN

La qualité en formation professionnelle

La qualité est l'ensemble des caractéristiques d'une entité qui lui confère l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés ou implicites. Une démarche qualité vise une amélioration continuelle. Elle a pour but l'amélioration des résultats par une utilisation plus efficace des moyens humains et matériels et une amélioration des processus.
Afin de rendre le système de la formation professionnelle plus efficace, la Région Martinique souhaite accompagner les organismes de formation dans la mise en œuvre d'une démarche qualité régionale.

Objectifs

- Connaître l'état des lieux des démarches qualité dans le domaine de la formation
- Avoir une vision globale de la démarche qualité, des enjeux et bénéfices
- Comprendre les incidences de la démarche qualité dans l'organisation et le management au quotidien
- Identifier les avantages de mettre en œuvre une démarche qualité : pour sa structure, pour ses clients
- Identifier les avantages à travailler avec une structure ayant mis en œuvre une démarche qualité

Public

Organismes de formation

Intervenants

Daniel ROBIN
Président de la Commission Education - Formation professionnelle,
Président de l'AGEFMA

Sandrine PIQUET
Consultante Qualité
Groupe AFNOR Compétences
(Leader national en matière de formations sur les systèmes de management de la Qualité, Sécurité, Environnement et sur les méthodologies d'audit)

Programme

- Présentation du plan d'action 2012 du Conseil Régional Martinique en matière d'accompagnement des organismes de formation

En visioconférence

- Un état des lieux des démarches qualité existantes au sein des organismes de formation en Martinique et en Métropole
- Les enjeux d'une démarche qualité
- Les bénéfices attendus d'une démarche qualité dans un organisme de formation
- Les principes et concepts
- Le client dans la démarche qualité

Conf1010-02
Conférence débat

Lundi 10 octobre 2011
de 14 h 00 à 16 h 30
CNFPT Martinique

L'illettrisme dans les collectivités territoriales : comprendre et agir

Une enquête menée par le CNFPT entre 2005 et 2006 a montré que l'illettrisme reste encore un sujet tabou au sein des collectivités territoriales :

- *le rejet du terme « illettrisme »,*
- *une difficulté pour repérer les agents en situation d'illettrisme,*
- *peu d'actions réalisées au regard des besoins des agents et des usagers.*

Or les évolutions dans le travail et les nouvelles attentes des usagers se traduisent aujourd'hui, dans les collectivités territoriales, par le développement du travail en équipe, la polyvalence de certains postes de plus en plus tournés vers l'accueil, l'augmentation des règles de sécurité et de qualité, une plus forte réactivité face aux changements, de plus grandes exigences en termes d'information et de communication…

La mise en œuvre de ces compétences suppose la maîtrise des savoirs fondamentaux : lire, écrire, compter, se repérer, communiquer, raisonner.

Objectifs

- Faciliter le repérage et l'accompagnement des agents en situation d'illettrisme.
- Accompagner les acteurs dans la prise en compte de la problématique de l'illettrisme dans l'élaboration des politiques publiques
- Développer l'offre de formation de base

Public

Elus, Encadrement RH

Intervenant(s)

Hervé FERNANDEZ,
Secrétaire Général, ANLCI
Créée en octobre 2000, l'ANLCI est un espace de mobilisation et de travail où tous ceux qui agissent et peuvent agir au niveau institutionnel et sur le terrain se retrouvent pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Son rôle est de fédérer et d'optimiser les énergies, les actions et les moyens de tous ces décideurs et acteurs pour accroître la visibilité et l'efficacité de leur engagement.

Arlette PUJAR,
Directrice régionale,
CNFPT Martinique

Myriam SAINGRE,
Directeur Général de l'AGEFMA,
Chargée de mission régionale ANLCI,

Programme

- La problématique de l'illettrisme dans les collectivités territoriales
- Les enjeux pour le CNFPT Martinique
- Les pistes pour repérer et accompagner les agents en situation d'illettrisme
- Témoignages

Conf1010-03
Conférence débat

Lundi 10 octobre 2011
de 18 h 00 à 20 h 30
CCIM Martinique
Rue E. Deproges - FdeF

L'illettrisme dans les entreprises : Quelles réalités ? Quelles solutions ?

Objectifs

- Aborder la question de l'illettrisme au sein de l'entreprise dans le cadre plus global de sa politique de gestion des ressources humaines et de formation continue.

Public

Entreprises adhérentes à Contact Entreprise

Intervenant(s)

Hervé FERNANDEZ,
Secrétaire Général, ANLCI

Créée en octobre 2000, l'ANLCI est un espace de mobilisation et de travail où tous ceux qui agissent et peuvent agir au niveau institutionnel et sur le terrain se retrouvent pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Son rôle est de fédérer et d'optimiser les énergies, les actions et les moyens de tous ces décideurs et acteurs pour accroître la visibilité et l'efficacité de leur engagement.

Contact Entreprise

Contact-Entreprises est une association qui compte aujourd'hui environ 160 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs réparties sur toute l'île. Son ambition est de réussir à inscrire les entreprises martiniquaises dans une démarche d'entreprises citoyennes et de faire tous ses partenaires prendre conscience du rôle incontournable des entreprises en tant qu'actrices de la vie économique, sociale, sportive et culturelle de la Martinique.

Myriam SAINGRE
Directeur Général de l'AGEFMA,
Chargée de mission régionale ANLCI.

Écrire, lire, compter sont des nécessités pour agir et surtout évoluer dans le monde du travail. Nécessités dont sont conscients tous les acteurs des entreprises.
En, effet, la non-maîtrise de ces savoirs de base peut être un obstacle à la mobilité, au maintien dans l'emploi des salariés, mais aussi à la mise en œuvre des adaptations choisies ou subies par leur employeur : introduction de nouvelles normes de qualité et de sécurité, changement de méthodes de travail, nécessité de transmettre les savoir-faire du fait des départs en retraite …

Programme

- Les chiffres
- Les enjeux
- Les obstacles et conditions de réussite
- Des clés pour agir

Mardi 11 octobre 2011
de 08 h 30 à 16 h 30
Im. CERP – Acajou
Lamentin

Mettre en place une action de formation sur les savoirs de base

Pour répondre à la diversité des situations des personnes confrontées à l'illettrisme, pour prévenir et lutter contre cette difficulté à laquelle doivent faire face de nombreuses personnes, sur le terrain, des milliers de professionnels salariées et bénévoles s'attachent à mettre en œuvre les solutions les plus adaptées.
Parce que le problème à résoudre est complexe, les méthodes, les outils, doivent être le plus efficaces possible. Parce que le temps et les ressources de chacun sont comptés, il faut s'organiser pour ensemble chercher, trouver, faire connaître ce qui marche pour que les bonnes pratiques soient disponibles et accessibles à tous.
C'est la finalité du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI, qui depuis 2004, mobilise, fait travailler ensemble dans toute la France, des milliers d'intervenants, pour formaliser, capitaliser les pratiques qui réussissent afin de les diffuser le plus largement possible.
Devenir plus performant, plus efficace, se professionnaliser, c'est le souhait de tous les intervenants en formation de base, c'est aussi la clé de réussite des actions de formation de base, de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

Objectif

- Renforcer la capacité des acteurs à mettre en place des actions favorisant l'évolution professionnelle des personnes en situation d'illettrisme

Public

Intervenants en formations de base : formateurs, coordinateurs pédagogiques, personnels de l'accueil et de l'orientation, accompagnateurs de parcours de formation, conseillers en insertion

Intervenant

Hervé FERNANDEZ,
Secrétaire Général, ANLCI

Créée en octobre 2000, l'ANLCI est un espace de mobilisation et de travail où tous ceux qui agissent et peuvent agir au niveau institutionnel et sur le terrain se retrouvent pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Son rôle est de fédérer et d'optimiser les énergies, les actions et les moyens de tous ces décideurs et acteurs pour accroître la visibilité et l'efficacité de leur engagement.

Programme

- Le kit du praticien formateur d'adultes spécialisé Lutte Contre l'Illettrisme
- Le référentiel des compétences clés en situation Professionnelle (RCCSP) de l'ANLCI

Sens1210-02
Conférence débat

Mercredi 12 octobre 2011
de 08 h 30 à 12 h 30
AGEFMA

Aborder le problème de l'illettrisme dans les entreprises

Les difficultés à lire, écrire, comprendre un message simple de la vie quotidienne peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation, à la qualification. Elles peuvent aussi être un obstacle à la mobilité, au maintien dans l'emploi des salariés, des agents des collectivités territoriales mais aussi à la mise en œuvre des adaptations choisies ou subies par leur employeur : introduction de nouvelles normes de qualité et de sécurité, changement de méthodes de travail, nécessité de transmettre les savoir-faire du fait des départs en retraite.
Les formations de base dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme permettent ***d'améliorer la performance économique des entreprises*** *et facilitent l'****évolution*** *professionnelle et personnelle des* ***salariés****.* ***Plus à l'aise au travail, ils le sont aussi dans la vie****. Ces formations permettent aussi d'anticiper les changements et de prévenir les ruptures professionnelles.*

Objectifs

- Outiller les acteurs « relais » de la formation professionnelle pour leur permettre de mobiliser les employeurs et les salariés.
- Renforcer la capacité des acteurs à mettre en place des actions favorisant l'évolution professionnelle des personnes en situation d'illettrisme

Public

Responsables et Conseillers des OPCA

Intervenant

Hervé FERNANDEZ,
Secrétaire Général, ANLCI

Créée en octobre 2000, l'ANLCI est un espace de mobilisation et de travail où tous ceux qui agissent et peuvent agir au niveau institutionnel et sur le terrain se retrouvent pour prévenir et lutter contre l'illettrisme. Son rôle est de fédérer et d'optimiser les énergies, les actions et les moyens de tous ces décideurs et acteurs pour accroître la visibilité et l'efficacité de leur engagement.

Programme

- La Charte de bonnes pratiques pour le développement des actions de lutte contre l'illettrisme signée par 23 OPCA au niveau national
- Le référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) de l'ANLCI

Semi1310-01
Séminaire

Jeudi 13 octobre 2011
de 08 h 30 à 17 h 00
Squash Hôtel

Le management des connaissances : des concepts aux pratiques

« Module Entreprises »

Le management des connaissances est aujourd'hui un enjeu vital pour les entreprises : il peut décupler leurs capacités, en ouvrant la voie à des stratégies coopératives fondées sur la connaissance, l'invention et l'intelligence collective.
Mais si beaucoup de dirigeants en sont persuadés, le concept reste nébuleux, mal compris et sa mise en œuvre difficile.
S'appuyant sur plus d'une centaine d'expériences dans des entreprises de toutes natures, Jean-Yves PRAX présentera une approche de l'ingénierie des connaissances, à la fois ambitieuse et concrète.

Objectifs

A la fin de la journée les participants seront :

- Aptes à décider si et comment le KM doit s'intégrer dans leur propre environnement professionnel
- Mieux « armés » pour « vendre » un projet KM à leurs décisionnaires
- En capacité de « maîtrise d'ouvrage » sur un éventuel lancement d'une démarche KM au sein de leur organisation

Public

Personnes ayant des responsabilités managériales :
. Dirigeants
. Cadres

Intervenant

Jean-Yves PRAX

Consultant international, Fondateur et Président du groupe POLIA, leader français dans le conseil en Knowledge Management.
Auteur de plusieurs ouvrages de référence sur le management de la connaissance, dont « Le Manuel du Knowledge Management » 2e édition Dunod 2008 Prix de l'Intelligence économique.
Chargé de cours à l'Institut de Sciences Politiques de Paris, à l'ESSEC, Maître de conférences à l'ENA, intervenant à la Scuolle de l'innovazione de Rome et à Hitotsubashi Institute à Tokyo, ENAP Québec.

Programme

1. Les finalités

- Pourquoi votre entreprise doit se lancer dans une démarche Knowledge Management ?
- Quels sont les enjeux, les risques à ne rien faire, quelles sont les stratégies sous-jacentes ?

2. Les définitions et concepts

Le Knowledge Management a son « corpus scientifique », qui puise dans les sciences humaines, cognitives et sociales, management et gestion.
Qu'est-ce que la connaissance ? Tacite, implicite et explicite, connaissance collective, systèmes de représentation, etc…
Une mauvaise connaissance de ces concepts par les dirigeants s'est souvent révélée source d'échec dans la mise en œuvre de démarches «Knowledge Management».

3. Les méthodes et outils

Les organisations : comment les organisations par projet, par processus, les communautés de pratiques et d'intérêt facilitent les transferts de connaissance ?
Les méthodes et les outils : panorama des méthodes de formalisation des connaissances détenues par des praticiens ou experts ; méthodes de modélisation des flux de connaissance appliquées aux processus ; méthode de capitalisation des retours d'expérience ; partage des bonnes pratiques. Panorama des outils technologiques de gestion de l'expertise et des contenus.

4. La composante humaine

Interculturalité, analyse des freins et leviers au travail collaboratif, facteurs de motivation, reconnaissance, confiance…

5. Le pilotage du projet

Introduction à une méthodologie de pilotage d'un projet de management des connaissances et à la conduite du changement.

Semi1410-02
Séminaire

Vendredi 14 octobre 2011
de 08 h 30 à 17 h 00
Squash Hôtel

Le management des connaissances : des concepts aux pratiques

« Module Formateurs »

Le management des connaissances est aujourd'hui un enjeu vital pour les entreprises : il peut décupler leurs capacités, en ouvrant la voie à des stratégies coopératives fondées sur la connaissance, l'invention et l'intelligence collective.
Mais si beaucoup de dirigeants en sont persuadés, le concept reste nébuleux, mal compris et sa mise en œuvre difficile.
S'appuyant sur plus d'une centaine d'expériences dans des entreprises de toutes natures, Jean-Yves PRAX nous présentera une approche de l'ingénierie des connaissances, à la fois ambitieuse et concrète.
Un focus particulier sera également porté sur l'interaction entre les méthodes/outils du «Knowledge Management» et ceux de la formation professionnelle.

Objectif

A la fin de la journée, les participants seront en capacité de revisiter leurs propres pratiques de formateur à la lumière des apports du «Knowledge Management ».

Public

Responsables de formation, Formateurs

Intervenant

Jean-Yves PRAX

Consultant international, Fondateur et Président du groupe POLIA, leader français dans le conseil en Knowledge Management.
Auteur de plusieurs ouvrages de référence sur le management de la connaissance, dont « Le Manuel du Knowledge Management » 2e édition Dunod 2008 Prix de l'Intelligence économique.
Chargé de cours à l'Institut de Sciences Politiques de Paris, à l'ESSEC, Maître de conférences à l'ENA, intervenant à la Scuolle de l'innovazione de Rome et à Hitotsubashi Institute à Tokyo, ENAP Québec.

Programme

1. Les finalités
Pourquoi les entreprises se lancent dans une démarche « Knowledge Management ? Quels sont les enjeux, les risques à ne rien faire, quelles sont les stratégies sous-jacentes ?

2. Les définitions et concepts
Le Knowledge Management a son « corpus scientifique », qui puise dans les sciences humaines, cognitives et sociales, management et gestion.
Qu'est ce que la connaissance ? Tacite, implicite et explicite, connaissance collective, systèmes de représentation, etc…

3. Les méthodes et outils
Les organisations : comment les organisations par projet, par processus, les communautés de pratiques et d'intérêt facilitent les transferts de connaissance ?
Les méthodes et les outils : panorama des méthodes de formalisation des connaissances détenues par des praticiens ou experts ; méthodes de modélisation des flux de connaissance appliquées aux processus ; méthode de capitalisation des retours d'expérience ; partage des bonnes pratiques. Panorama des outils technologiques de gestion de l'expertise et des contenus.

4. La composante humaine
Interculturalité, analyse des freins et leviers au travail collaboratif, facteurs de motivation, reconnaissance, confiance…

5. KM et formation professionnelle
A la lumière des éléments apportés dans les modules 2,3 et 4, un travail sera réalisé avec les participants pour identifier les intersections entre les domaines KM et Formation Professionnelle ; en quoi les concepts et méthodes du KM peuvent revisiter les dispositifs d'apprentissage ?
Nombreux exemples de mise en œuvre de formations type e-learning, blended-learning illustrant cette convergence KM-Formation

6. Le pilotage du projet
Introduction au pilotage d'un projet de management des connaissances et à la conduite du changement.

Bulletin d'inscription

Semaine 1 : du 10 au 14 octobre 2011

Merci de *nous retourner le formulaire dûment complété par courriel à l'adresse* celine.jerome@agefma.fr *ou par fax au 0596* ***735 708***.

avant le Jeudi 06 octobre 2011 - 12h00

Nom : ---------- Prénom : ----------

Structure : ---------- Fonction : ----------

Téléphone: ---------- Fax : ----------

E-mail : ----------

Actions * :

CONFERENCE
❍ Conf1010-01
❍ Conf1010-02
❍ Conf1010-03

SENSIBILISATION
❍ Sens1110-01
❍ Sens1210-02

SEMINAIRE
❍ Semi1310-01
❍ Semi1410-02

***Cochez la(es) case(s) correspondante(s)**

Signature et cachet

Une confirmation d'inscription vous sera adressée par mail

Semaine 2

De la prospective à l'évaluation, l'action ancrée dans le territoire

L'objet de la prospective territoriale est d'éclairer les réponses possibles à la question fondamentale : Quel territoire pour quelle société locale voulons-nous les prochaines années ? Il ne s'agit pas de prédire ce qui va arriver mais de permettre aux acteurs des territoires de construire l'avenir.
Il s'agit pour les acteurs du territoire de se forger collectivement une vision des avenirs possibles et souhaitables pour cadrer leurs politiques d'action publique.
La raison d'être de ces futurs ou ces visions de l'avenir est de prendre position sur la réalité présente et de l'orienter dans le sens désiré ou souhaité et, ainsi d'éclairer et de guider la définition d'une stratégie d'action, un projet.
La mise en œuvre d'une démarche de prospective passe nécessairement par la recherche de données, le diagnostic, l'analyse rétrospective, l'évaluation des politiques antérieures.

Dates	*lieux*	*Actions*	*Code Actions*	*Intervenant*	*Public*
24/10 *Après-midi*	**Salle délibérations Conseil Régional**	**Conférence débat:** Marché du travail, marché de la formation professionnelle	Conf2410-04	OREF	Tous
25/10	**CERP (Acajou –Lamentin)**	**Séminaire :** L'évaluation des politiques publiques	Semi2510-03	Université Toulouse 1	Professionnels
27/10	**CERP**	**Séminaire :** L'analyse des processus d'insertion dans l'évaluation des systèmes de formation	Semi2710-04	Université Toulouse 1	Professionnels
28/10	**CERP**	**Séminaire :** De la prospective à la stratégie	Semi2810-05	Université Toulouse 1	Professionnels

Conf2410-04
Conférence débat

Lundi 24 octobre 2011
de 14 h 30 à 17 h 00
Salle de délibérations
Conseil Régional

Marché du travail, marché de la formation professionnelle

Le repli de l'activité des principaux secteurs de l'économie martiniquaise et les difficultés d'insertion professionnelle croissantes que connaissent les demandeurs d'emploi justifient que l'OREF dans le cadre des 40 ans de la formation professionnelle continue mette à disposition des acteurs de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'emploi des informations actualisées relatives à la situation socio économique de la Martinique leur permettant d'accompagner au mieux leur public dans leur démarche d'insertion.

Objectifs

- Informer sur le marché du travail et le marché de la formation
- Présenter et échanger avec la salle sur :
  - La situation économique de chacun des secteurs suivants (tourisme, agriculture, BTP, métiers de la mer, artisanat, commerce, service, transports, industrie)
  - L'offre et la demande d'emploi par secteur
  - Le marché de la formation

Public

- Missions Locales
- CIO
- OPCA
- Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicats représentant de salariés

Organismes de formation

Intervenants

IEDOM

OREF

Pôle Emploi

Programme

Thème	Contenu	Intervenants
Observation économique du territoire	Evolution de la situation économique en Martinique de 2009 à 2011 Focus sur l'activité des secteurs suivants : tourisme, agriculture, BTP, métiers de la mer, artisanat, commerce, service, transport, industrie,	IEDOM
Structure du tissu économique, structure de l'emploi et conditions d'emploi	Répartition des salariés par secteur sexe, âge, type de contrat, CSP Temps complets, temps partiel, Salaire médian	OREF
Le marché de l'emploi	L'offre et la demande d'emploi par secteur	Pôle emploi
Le marché de la formation (2007-2009)	Nombre d'OF, Localisation géographique Secteurs et niveaux d'intervention des actions Financement, Nombre d'heures réalisées Caractérisation des bénéficiaires	OREF
La base de données sur l'emploi et la formation	Présentation de la base de données, des évolutions possibles et des modalités de recueil de l'information	OREF

Semi2510-03
Séminaire

Mardi 25 octobre 2011
de 08 h 30 à 17 h 00
CERP

L'évaluation des interventions publiques : Raisons d'être et utilité

L'évaluation de l'action publique présente un double intérêt : un intérêt gestionnaire qui en fait un outil de pilotage et d'aide à la décision ; un intérêt démocratique que traduit le double souci de rendre compte de l'utilisation de l'argent public et de prendre en compte le point de vue de l'usager.

Objectifs

- Comprendre l'approche opérationnelle et les enjeux de l'évaluation –
- Maîtriser les finalités de l'évaluation, la construction et la conduite d'un projet d'évaluation.

Public

- Elus
- Techniciens
- Consultants
- Organismes de formation

Intervenant

Jean-Louis Hermen
Université Toulouse 1
LIRHE – CNRS

Programme

- Qu'est-ce que l'évaluation ?
- La démarche d'évaluation d'un système de formation : construction et conduite de projet.
- L'insertion des adolescents en difficulté : exemple de rapport d'évaluation de politique publique.

Semi2710-04
Séminaire

Jeudi 27 octobre 2011
de 09 h 00 à 17 h 00
CERP

L'analyse des processus d'insertion dans l'évaluation des systèmes de formation

L'insertion des jeunes est un sujet de réflexion majeur pour l'ensemble des partenaires du système éducatif. Pour analyser les conditions d'entrée dans la vie active de ces jeunes, différents outils d'analyse ont été élaborés. En font partie, les enquêtes d'insertion. Quelles sont-elles ? Quelle est leur pertinence ?

Différents travaux témoignent de l'intérêt de ces enquêtes et de ce que l'analyse, met en exergue :

- ➲ *rôle du niveau de formation, du diplôme,*
- ➲ *de la conjoncture économique et du contexte local,*
- ➲ *des pratiques de recrutement des entreprises.*

De plus, ces enquêtes permettent d'établir des comparaisons interrégionales et de souligner les différences d'insertion selon les spécialités de formation.

Elles rendent compte de l'utilité de ces données pour tous les acteurs (niveau national, régions, rectorats, chefs d'établissement, élèves, etc.) et leur large utilisation.

Objectif

Comprendre l'approche opérationnelle et les enjeux de l'évaluation

Public

- Elus
- Techniciens
- Consultants
- Organismes de formation

Intervenant

Jean-Louis Hermen
Université Toulouse 1
LIRHE – CNRS

Programme

1. Comprendre le concept d'insertion : quel cadre d'analyse, une proposition de définition sur l'insertion.
2. Conception d'un dispositif de collecte et de traitement de l'information : être capable de concevoir une méthodologie d'enquête, construire une base de données et en faire une analyse.
3. L'exemple du Master « Ingénierie de la formation et systèmes d'emplois » en foad.
4. Présentation du dispositif d'enquêtes I.V.A. et I.P.A - relatives à l'insertion des lycéens et des apprentis

Semi2810-05
Séminaire

Vendredi 28 octobre 2011
de 08 h 30 à 17 h 00
CERP

De la prospective à la stratégie

La démarche de prospective part de l'hypothèse que par nature l'avenir n'est pas écrit, que différentes configurations sont possibles et qu'une démarche rigoureuse permettra d'éclairer les décideurs dans leurs choix afin de « voir loin, mais aussi autrement ». Pour les systèmes de formation immergés dans des sociétés de plus en plus complexes, mouvantes, la réflexion prospective peut aider à réduire les incertitudes et permettre une réflexion sur les chemins possibles ou souhaitables.

Objectifs

- Comprendre ce qu'est la prospective
- Disposer d'éléments permettant de mettre en œuvre une telle démarche
- Comment passer de la prospective à la mise en œuvre d'une stratégie

Public

- Elus
- Techniciens
- Consultants
- Organismes de formation

Intervenant

Jean-Louis Hermen
Université Toulouse 1
LIRHE – CNRS

Programme

1. L'esprit de la prospective
2. Théories et méthodes
3. Elaboration de scénarios.

Comment l'anticipation va se concrétiser en action efficace. Si l'exploration des différents futurs possibles va permettre d'identifier les facteurs que l'on peut influencer pour favoriser tel ou tel scénario, l'exercice ne prendra tout son sens que s'il y a un choix ou une préférence affirmée. Ce choix va être le point de départ de la démarche stratégique.

1. La démarche stratégique : choisir sa voie
2. Etude de cas

Bulletin d'inscription

Semaine 2 : du 24 au 28 octobre 2011

Merci de *nous retourner le formulaire dûment complété par courriel à l'adresse* *valerie.marlin-retour@agefma.fr* *ou par fax au 0596 **735 708**.*

avant le 17 octobre 2011- 12h00

Nom : ---------- Prénom : ----------

Structure : ---------- Fonction : ----------

Téléphone: ---------- Fax : ----------

E-mail : ----------

Actions * :

CONFERENCE
❍ Conf2410-04

SENSIBILISATION
❍ Sens2510-03
❍ Sens2710-04
❍ Sens2810-05

***Cochez la(es) case(s) correspondante(s)**

Signature et cachet

Une confirmation d'inscription vous sera adressée par mail

Semaine 3

L'Orientation tout au long de la vie

Les questions d'orientation et de mobilité professionnelle sont aujourd'hui au cœur des préoccupations touchant l'accès et le maintien dans le monde du travail.
La vie des citoyens est de plus en plus marquée par la multiplication des transitions: entre l'enseignement scolaire et, l'enseignement supérieur ou l'emploi, entre le chômage, la formation continue ou le départ du marché du travail.
Selon le CEDEFOP (centre européen pour le développement de la formation professionnelle), l'orientation est un ensemble de services visant à aider tous les citoyens, quel que soit leur âge, à prendre des décisions conscientes , en terme d'éducation, de formation et d'emploi et à gérer leur carrière à toutes les étapes de leur vie.
La capacité à s'orienter est déterminante pour donner aux citoyens les moyens de se rendre acteurs de la construction de leur parcours d'éducation et de formation.
Aujourd'hui, en France, l'orientation scolaire et professionnelle fait l'objet de tous les questionnements et de toutes les réformes.
*La loi du **24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie introduit des changements importants qui concernent les différents acteurs au niveau national, régional et local.*
Elle stipule que toute personne a le droit d'être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.
Mais, comment proposer au citoyen une offre lisible de services aisément accessibles ? En quoi consiste la labellisation par l'Etat des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie?, Quel type d'intervention pour les professionnels face à l'élargissement de leurs missions ?
Cette semaine a pour objectifs d'apporter les premières réponses à ces questions.

Dates	*lieux*	*Actions*	*Code Actions*	*Intervenants*	*Public*
07/11	**CERP (Acajou-Lamentin)**	☐ **Matinée d'information** .Loi de 2009 et décrets de 2010 .Labellisation des structures d'orientation .Le portail national de l'orientation et de la formation	Matinfo0711-01	CENTRE-INFFO	**Acteurs de l'accueil l'information et l'orientation**
08/11	**CERP (Acajou – Lamentin)**	☐ **Table ronde** **Gérer les transitions professionnelles.** **Les étapes clés de l'orientation** Les mutations actuelles du monde du travail L'orientation des 16-25 ans Le décrochage scolaire La sécurisation des parcours professionnels dans l'entreprise La gestion des âges : Plan sénior	Tab0811-01	**ARACT** **Missions locales** **RECTORAT** **OREF** **AGEFMA/OPCA** **CCIM**	**Acteurs de l'accueil l'information et l'orientation**
09/11	**CERP (Acajou – Lamentin)**	☐ **Conférence** L'orientation tout au long de la vie : concepts, enjeux et méthodologie	Conf0911-05	**INETOP**	

Lundi 07 novembre 2011
de 08 h 30 à 12 h 30
CERP

Panorama de la réforme sur la formation et l'orientation tout au long de la vie

Désormais, lorsque l'on évoque le sujet de la formation professionnelle continue, on l'englobe dans l'appellation générique «Formation et orientation Tout au Long de la Vie».
Elle s'impose progressivement aux professionnels de l'emploi et de la formation.
Que recouvrent précisément ces différents termes ?
Quelles sont ses évolutions législatives, ses acteurs, ses enjeux, ses perspectives ?

Objectif

- Actualiser les connaissances des participants sur les dispositions réglementaires relatives à la formation et l'orientation tout au long de la vie.

Public

- Professionnels de l'accueil, l'information et l'orientation

Intervenant

Centre Inffo

Programme

- Loi de 2009 et décrets de 2010 et 2011
- Les enjeux de la réforme
- Le service public de l'orientation
- La Labellisation des structures d'orientation
- Le portail national de l'orientation et de la formation

Tab0811-01
Table ronde

Mardi 08 novembre 2011
de 08 h 30 à 13 h 00
CERP

Gérer les transitions professionnelles
Les étapes clés de l'orientation

A l'heure où la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie de novembre 2009 entre en application, la question d'accompagner au mieux les individus dans leur parcours professionnel reste cruciale. Ce point est d'autant plus important que les métiers de la formation sont en pleine mutation et qu'une nouvelle famille de métiers « Conseil / accompagnement » est en train de se construire.

Objectifs

- Permettre à l'ensemble des acteurs régionaux concernés par l'accueil, l'information et l'orientation des publics de mieux connaître et analyser leurs rôles respectifs et leurs modes d'intervention pour accompagner les jeunes et les adultes.

- Mieux articuler les pratiques des professionnels et des réseaux d'accueil d'information et d'orientation.

Public

Acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation.

Intervenants

SAIO
ARACT
Missions locales
AGEFMA (OREF- Pôle ingénierie)
OPCALIA
CCIM

Programme

- Les mutations actuelles du monde du travail

- La réalité du décrochage scolaire :
  .le public,
  .les causes,
  .les conséquences,
  .les pistes de solutions.

- L'orientation des 16/25 ans

- Les itinéraires professionnels et les différentes formes de mobilités

- Stratégies de sécurisation des parcours professionnels

- Les différents outils à disposition et leur articulation

- La seconde partie de carrière :
  .dispositif plan emploi-Sénior

Conf0911-05
Conférence débat

Mercredi 09 novembre 2011
de 08 h 30 à 12 h 30
CERP

L'orientation tout au long de la vie : Comment faire des transitions un espace de dévelopement

Le contexte fortement marqué par les mutations économiques, le développement de l'orientation dans le cadre d'un service public renforcé, la formation tout au long de la vie, la gestion des transitions professionnelles, l'émergence du modèle de la compétence, nécessite de la part des acteurs de s'adapter, d'évoluer et de se qualifier en permanence pour intervenir dans les dispositifs mis en œuvre pour accompagner les personnes.

Objectifs

- Amener les professionnels à mieux connaître et maîtriser les concept-clés en orientation
- Les sensibiliser aux démarches et méthodologies nécessaires à l'accompagnement au changement de situations personnelles, professionnelles, organisationnelles ou institutionnelles.
- Leur présenter des outils facilitant leur intervention face à l'élargissement des missions dans le cadre de l'orientation tout au long de la vie

Public

Acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation

Intervenant

INETOP
(Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle)
Emmanuelle Reille-Baudrin

Programme

- La place occupée par le travail dans la vie des sujets :
  - Quelle est sa fonction psychologique ?
  - En quoi et comment le rapport que chacun entretient avec le travail peut être questionné, modifié dans les espaces de transition ?
- L'impact du changement de statut, de fonction, d'organisation, d'équipe, de rythme, de lieu…

Bulletin d'inscription

Semaine 3 : du 07 au 09 novembre 2011

Merci de *nous retourner le formulaire dûment complété par courriel à l'adresse marie-claude.belin-phedre@agefma.fr ou par fax au 0596 **735 708**.*

avant le 28 octobre 2011 - 12h00

Nom : ---------- Prénom : ----------

Structure : ---------- Fonction : ----------

Téléphone: ---------- Fax : ----------

E-mail : ----------

Actions * :

CONFERENCE	TABLE RONDE	MATINEE D'INFORMATION
❍ Conf0911-05	❍ Tab0811-01	❍ Matinfo0711-01

***Cochez la(es) case(s) correspondante(s)**

Signature et cachet

Une confirmation d'inscription vous sera adressée par mail

Semaine 4

Validation des Acquis de l'Expérience

En permettant à chacun de valoriser toute expérience professionnelle d'au moins trois ans, la VAE complète les autres modalités d'acquisition d'une certification (formation initiale, continue et en alternance).
Cette décision du législateur résultait d'un constat : beaucoup d'adultes, n'ayant pas eu la possibilité d'obtenir un diplôme en formation initiale ou n'ayant pas le temps nécessaire pour suivre un cursus complet de formation, devaient pouvoir accéder à la reconnaissance associée au diplôme, en certifiant la valeur de leur parcours, notamment professionnel.
L'outil VAE a été conçu dans un contexte où il était désormais acquis que les parcours professionnels devenaient plus chaotiques.
Elle ouvre de nouvelles perspectives pour améliorer le signalement des compétences dans un monde professionnel en changement permanent.
Elle contribue à fidéliser les salariés par la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises dans et par le travail, à anticiper des changements mais aussi à individualiser des parcours de formation.
En dépit du volontarisme du législateur et des gouvernements successifs, la VAE peine à décoller, du moins au plan quantitatif.
La VAE fait face à de multiples problèmes qui occasionnent des déperditions de candidats tout au long de la procédure. Certains sont inhérents à la complexité du dispositif d'autres tiennent plus généralement à la certification des titres et diplômes et aux relations difficiles entre la certification et le monde de l'entreprise.

Dates	*lieux*	*Actions*	*Code Actions*	*Intervenants*	*Public*
21/11	**Stade de Dillon**		Forum	Acteurs de la VAE	Tout public
22/11	**Maison de l'emploi de l'Espace sud**	**FORUMS D'INFORMATION GRAND PUBLIC**			
25/11	**CCNM (Espace Fond D'Or)**				
23/11	**CERP**	☐ **Conférence débat** La VAE : des intérêts communs, des bénéfices partagés pour l'entreprise et le salarié	Conf2311-06	AGEFMA	Entreprises
24/11	**Hôtel de Région (salle A 402)**	☐ **Matinée d'information** Quelles certifications valider en Martinique ?	Matinfo2411-02	AGEFMA CRIS-VAE	Réseau information conseil

Lundi 21/Mardi 22/ vendredi 25 novembre 2011 de 08 h 30 à 12 h 30

«En savoir plus sur la VAE»

- **F-de-F** (stade de Dillon)
- **Ducos** (Maison de l'emploi de l'Espace Sud)
- **Marigot** (CCNM-Espace Fond d'Or)

Depuis son institution, en 2002, la VAE reste un dispositif d'importance limitée. Au niveau national, alors qu'il compte six millions de bénéficiaires potentiels, seules 75 000 candidatures sont déposées chaque année.
En Martinique sur les trois dernières années environ 6000 personnes ont été informées sur le dispositif.
Rendre la VAE accessible au plus grand nombre est un des objectifs prioritaire des pouvoirs publics.
Un effort particulier doit être réalisé pour en améliorer l'accès notamment pour les publics les plus démunis.
Qu'il s'agisse d'encourager les initiatives individuelles ou d'enclencher une démarche collective, dans tous les cas, il est essentiel de communiquer sur la VAE pour faire adhérer les individus comme les entreprises à la démarche.

Objectif

▪ Proposer en un même lieu toutes les informations disponibles sur la VAE afin de répondre aux questions que se posent les personnes intéressées.

Public

Tout public :
- Demandeurs d'emploi,
- Salariés

Intervenants

AGEFMA
Centres valideurs

Programme

- *Présentation du dispositif de la VAE*
- *Stands d'information des organismes valideurs*
- *Diffusion des films « 300 secondes »*
- *Témoignages*

Conf2311-06
Conférence débat

Mercredi 23 novembre 2011
de 08 h 30 à 12 h 30
Palais des congrès de Madiana-Salon Taïnos

LA VAE, des intérêts communs, des bénéfices partagés pour l'entreprise et le salarié

Après un démarrage difficile, la VAE progresse. Véritable outil de développement personnel et professionnel, elle produit un bénéfice partagé pour l'entreprise et le salarié : professionnalisation, reconnaissance, motivation,…).
La VAE s'inscrit dans une logique de formation tout au long de la vie souhaitée par les partenaires sociaux et soutenue par les pouvoirs publics.

Objectif

▪Cette conférence ouverte à tous les acteurs du monde économique sera l'occasion de croiser des regards sur le développement, les enjeux et les perspectives du dispositif VAE dans l'entreprise.

Public

Acteurs du monde socio-économique

Intervenants

AGEFMA
Consultant externe

Programme

- Mettre en œuvre la V.A.E. dans l'entreprise :
  - Quels enjeux, quelles méthodes, quels interlocuteurs, quels financements
  - Etat des lieux en Martinique
- Répondre aux demandes individuelles ou mettre en place une démarche
  - collective : quelles différences, quelles perspectives ?
- Illustration à partir de témoignages d'entreprises et de candidats
- Débats et échanges avec les participants

Matinfo2411-02
Matinée d'information

Jeudi 24 novembre 2011
de 08 h 30 à 12 h 30
Hôtel de Région-Salle A 402

Quelles certifications valider en Martinique ?

*Le terme de **certification** englobe l es titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi de modernisation sociale du 17 janvier2002.*
*Le répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif de mettre à disposition des personnes et des entreprises une information actualisée sur les **diplômes et les titres à finalité professionnelle** ainsi que sur les **certificats de qualification** figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.*
*Ce répertoire a vocation de réunir, **toutes les certifications reconnues par l'Etat** dans le même espace. Depuis 2004 la Cellule Régionale Interservices VAE de Martinique a recensé les différentes certifications accessibles dans le département et édité un répertoire régional. Celui-ci a avec l'aide des certificateurs été actualisé en 2011...*

Objectif

▪ Présenter aux acteurs de la VAE le répertoire régional des certifications actualisé

Public

- Réseau information conseil VAE
- Accompagnateurs VAE

Intervenants

AGEFMA
Centres valideurs

Programme

- Rôle et missions de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP
- Procédure d'utilisation du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Composition des référentiels de certifications professionnelles
- Présentation du répertoire régional des certifications.

Bulletin d'inscription

Semaine 4 : du 21 au 24 novembre 2011

Merci de *nous retourner le formulaire dûment complété par courriel à l'adresse* *marie-line.drame@agefma.fr* *ou par fax au 0596 **735 708**.*

avant le 10 novembre 2011 - 12h00

Nom : ---------- Prénom : ----------

Structure : ---------- Fonction : ----------

Téléphone: ---------- Fax : ----------

E-mail : ----------

Actions * :

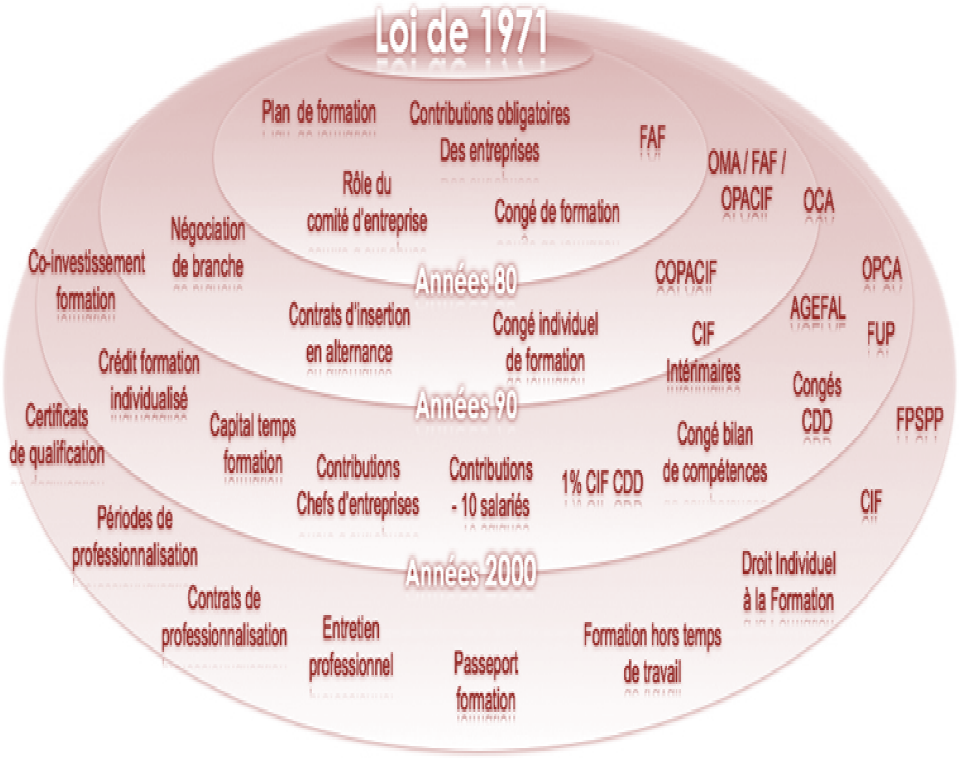
CONFERENCES
❍ Conf2311-06

MATINEE D'INFORMATION
❍ Matinfo2411-02

***Cochez la(es) case(s) correspondante(s)**

Signature et cachet

Une confirmation d'inscription vous sera adressée par mail



Immeuble Foyal 2000
Rue du Gouverneur Ponton
97200 FORT-DE-FRANCE
Tél : 0596 71 11 02 - Fax : 0596 73 57 08
http://www.agefma.fr