

Repères

pour la formation & l'emploi en Martinique

Le journal des acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion en Martinique

La VAE : 10 ans déjà !



VIE DES RÉSEAUX

Illettrisme
Pédagogie et compétences clés



TRAJECTOIRES

L'orientation tout
au long de la vie



REGARDS CROISÉS

12^e Université d'hiver
de la formation professionnelle



RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

La pédagogie de l'alternance
à l'AFPA Martinique



VIE DES RÉSEAUX

- 3 La lutte contre l'illettrisme, une dynamique qui se renforce
- 4 Une pédagogie adaptée au développement des compétences de base
- 6 La Validation des Acquis de l'Expérience en Martinique a 10 ans
- 11 La professionnalisation des formateurs : un gage de qualité pour les organismes de formation

TRAJECTOIRES

- 13 L'orientation tout au long de la vie

REGARDS CROISÉS

- 16 Sur l'Université d'hiver 2012 de la formation professionnelle
- 17 Témoignages de : Valérie PADRA, Valérie MARLIN-RETOUR, Marie-Claude BELIN PHEDRE
- 20 Vers une culture numérique de la formation...

ÉCLAIRAGE

- 21 Quelques chiffres sur la VAE et l'illettrisme en Martinique

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

- 22 La pédagogie de l'alternance : le savoir-faire de l'AFPA Martinique
- 25 Les CFA à l'ère du Campus numérique

AUTOUR DE LA FORMATION

- 26 Inscrire efficacement une offre de formation dans le champ de la formation professionnelle continue

À NOTER

- 27 Rendez-vous et actualités



Un nouveau magazine pour de nouveaux défis

Depuis plus de quarante ans, le système de formation professionnelle n'a cessé d'évoluer pour s'adapter aux besoins des populations. Dans un monde aujourd'hui en pleine mutation, il connaît des évolutions majeures avec, notamment, un objectif de plus en plus prégnant, celui de la sécurisation de parcours professionnels, en particulier pour les publics les plus fragilisés.

La formation professionnelle ne s'appréhende donc plus uniquement au regard des questions d'organisation. Ayant désormais placé l'individu au centre du dispositif, elle se propose de contribuer au développement de ses compétences « tout au long de la vie ». L'objectif étant d'offrir à chacun la possibilité de se préparer à la vie professionnelle, d'élaborer son projet, d'adapter ses compétences par rapport à ses choix professionnels, ou encore, d'en acquérir de nouvelles. Pour favoriser ce type de démarches, il est nécessaire de disposer d'un réseau d'acteurs emploi-formation structuré, disposant d'une veille informative régulière, outillé, professionnalisé, et soutenu dans le renforcement de sa performance.

Dans cette perspective, REPÈRES se veut au service d'une meilleure information des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Ce nouvel outil, gage de qualité et de performance, vise à décoder l'actualité emploi-formation, à aborder les nouveaux enjeux pédagogiques, à mettre en exergue les paroles d'experts, à vulgariser les résultats d'études, et à promouvoir les innovations et les expérimentations en cours.

Nos colonnes sont donc ouvertes aux partenaires de la formation professionnelle qui souhaiteraient faire partager leurs initiatives, leurs réflexions et nourrir les débats dans un souci d'efficacité, de qualité et de performance. Mieux nous partagerons les nouveaux enjeux, mieux nous comprendrons les défis, mieux nous les relèverons.

Daniel ROBIN
Président de la commission
Éducation, Formation Professionnelle
du Conseil régional de Martinique
Président de l'AGEFMA

La lutte contre l'illettrisme, une dynamique qui se renforce

Aujourd'hui, l'illettrisme n'est plus un sujet tabou. La prévention et la lutte contre l'illettrisme constituent, en Martinique, un véritable défi qui mobilise à la fois les partenaires institutionnels et les acteurs de terrain.

Le Plan Régional de Prévention et de Lutte contre l'illettrisme Martinique, signé pour une durée de trois ans, a pour objectif final de ramener, dans un premier temps, le taux d'illettrisme global de 14% (voir informations chiffrées page 21) à 11,5% minimum. Des moyens conséquents sont mis en œuvre pour atteindre cet objectif. La formation « Compétences Clés » fait partie des actions de formation majeures qui donnent aux publics prioritaires : demandeurs d'emploi, jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sortis du système scolaire, des outils pour pouvoir développer une ou plusieurs compétences fondamentales. ■

Quelques définitions (source ANLCI*)

Pour les personnes qui ont été scolarisées en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante, on parle d'illettrisme. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, et avec les formations de base dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme. Pour les personnes qui n'ont jamais été scolarisées, on parle d'alphabétisme. Il s'agit pour elles d'entrer dans un premier apprentissage. Et enfin, pour les nouveaux arrivants dans un pays dont ils ne parlent pas la langue, il s'agit d'apprentissage. En France, on parle du "Français langue étrangère".

* Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme



■ En 2009, on estimait que 14 % des Martiniquais étaient concernés par l'illettrisme

L'offre de formation en Martinique

Dispositif	Public	Financement
Dispositif « Accès aux Compétences Clés » Prescripteurs : - Pôle emploi, - Mission locale, - CAP Emploi, - Structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique)	• Demandeurs d'emploi • Jeunes de 16-25 ans sans emploi et sortis du système scolaire • Personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail • Salariés en insertion par l'activité économique ou en contrat aidé (sous conditions), et le cas échéant, salariés ne souhaitant pas que leur employeur soit informé de leur besoin en formation sur ce domaine	DIECCTE de Martinique
1001 Lettres	• Salariés d'entreprises adhérentes	OPCALIA
Les essentiels	• Salariés des entreprises du secteur de l'économie sociale : associations, coopératives, mutuelles	UNIFORMATION
Formation Générale et Professionnelle	• Salariés du BTP	CONSTRUCTYS Antilles-Guyane
Développer et maîtriser les compétences clés et savoirs de base	• Salariés de l'agriculture	FAFSEA
Déclic Compétences Clés	• Salariés d'entreprises adhérentes	AGEFOS Formation
Remise à niveau sur les savoirs de base	• Agents hospitaliers	ANFH
Savoirs fondamentaux de base	• Fonctionnaires territoriaux	CNFPT
Langue et Compétences	• Travailleurs intérimaires	FAF TT

Une pédagogie adaptée au développement des compétences clés

*Cette approche
par la compétence nécessite
d'appréhender les savoirs
comme des ressources
mobilisées dans l'action.
Une compétence clé
est plus que la somme
des savoir faire
et des savoirs;
elle les inclut,
ils ne la résument pas.*

Les recommandations du Parlement européen

La proposition soumet un outil de référence européen pour les compétences clés et indique comment l'accès à ces compétences peut être assuré pour tous les citoyens grâce à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les principaux objectifs du cadre de référence sont :

- D'identifier et de définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société fondée sur la connaissance,
- De soutenir les travaux des États membres visant à assurer qu'au terme des cursus d'éducation et de formation initiales, les jeunes aient acquis une maîtrise suffisante des compétences clés à un niveau qui leur permette d'être préparés à la vie adulte et qui constitue une base pour de futurs apprentissages et pour la vie professionnelle, et que les adultes soient capables de développer et actualiser leurs compétences clés au cours de leur vie,
- De proposer aux responsables politiques, aux professionnels de l'éducation, aux employeurs et aux apprenants eux-mêmes un outil de référence européen en vue



■ Intervenants dans le dispositif «Accès aux compétences clés» en formation

d'appuyer les efforts déployés aux niveaux national et européen pour atteindre les objectifs convenus en commun,

- De constituer un cadre pour l'action communautaire à venir.

En France, la référence au cadre européen est unanime, même si les interprétations des différents acteurs obéissent à des choix politiques ou stratégiques différents.

Tous les publics sont concernés

On considère que tous les individus doivent acquérir et développer des compétences qui, jusque là, étaient réservées principalement à certains niveaux de formation ou à ceux qui exercent des postes à responsabilité : la « sensibilité culturelle », l'esprit d'entreprise et d'initiative pour ne citer qu'eux. Chaque compétence est considérée comme ayant **la même importance** que les autres : **Les compétences clés sont essentielles en raison de leur caractère transversal.**

Informations tirées du site europa.eu

Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les compétences clés en tant que connaissances, aptitudes et attitudes appropriées à chaque contexte, sont fondamentales pour chaque individu dans une société fondée sur la connaissance. Elles comportent une valeur ajoutée au marché du travail, à la cohésion sociale et à la citoyenneté active en apportant flexibilité et adaptabilité, satisfaction et motivation. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, la présente recommandation propose un outil de référence aux États membres pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans leurs stratégies et leurs infrastructures, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Huit compétences clés

Le cadre de référence européen définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles. Ces compétences clés sont :

la communication dans la langue maternelle est la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle.

La communication en langues étrangères implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire.

La compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies.

La compétence mathématique est l'aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature. Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen.

La **compétence numérique** implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC).

La **compétence apprendre à apprendre** est liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres.

Les compétences sociales et civiques

La compétence sociale renvoie aux compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Elle correspond au bien-être personnel et collectif. La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle. Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique.



Source : CAFOC de Nantes

■ Différence entre savoirs de base et compétences clés

Approche pédagogique différente :

- Approche Savoir de base ou fondamentaux : inspirée par le modèle scolaire,
- Approche Compétences clés : la formation est centrée sur l'acquisition de ressources adéquates pour résoudre des problèmes en situation.

Le passage des savoirs aux compétences va de pair avec des objectifs de formation plus concrets et une transférabilité des acquis directement aux situations professionnelles et quotidiennes.

L'esprit d'initiative et d'entreprise

consiste en la capacité de passer des idées aux actes. Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. L'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et est en mesure de saisir les occasions qui se présentent. Il est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent. Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance.

La sensibilité et l'expression culturelles

impliquent la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels) ■

Quelques exemples :

Pour la formation initiale, ce cadre de référence a inspiré l'élaboration du « socle commun des connaissances et des compétences de base ».

En formation pour adultes, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) définit ses orientations « en faveur de l'accès aux compétences clés pour une insertion durable dans l'emploi ». Les actions de formation à mettre en place doivent viser la maîtrise de l'une ou l'autre des cinq premières compétences « en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi des personnes ».

10 ans de VAE

Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience donne à chacun l'opportunité de transformer ce qu'il a appris par le travail ou dans le cadre d'engagements personnels (bénévolat associatif, activité syndicale...) en un diplôme reconnu.



■ 2002 – 2012, la Validation des Acquis de l'Expérience a 10 ans

L'histoire de la VAE(1)

Avant 2002

L'idée de reconnaître l'expérience comme source d'apprentissage et de pouvoir la valoriser par l'obtention d'un diplôme sans passer d'épreuve n'est pas nouvelle en soi. Ainsi, la **loi du 10 juillet 1934** relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur diplômé déclare que « Les techniciens autodidactes, les auditeurs libres des diverses écoles, les élèves par correspondance, justifiant de cinq ans de pratique industrielle comme techniciens, pourront, après avoir passé avec succès un examen, obtenir un diplôme d'ingénieur ». Mais ce texte est d'application très restreinte. Plus tard, le **décret n°85-906 du 23 août 1985** indique que « la validation permet soit d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement et conduisant à la délivrance d'un diplôme national ou d'un titre dont l'obtention est réglementée par l'État, soit de faire acte de candidature au concours d'entrée dans un établissement » et que « peuvent donner lieu à validation : [...] l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée, ou d'un stage ; les connaissances et les aptitudes acquises hors de tout système de formation ».

“ En Martinique, entre 2008 et 2010, près de 1000 personnes ont obtenu une certification suite à une VAE, environ 500 ont validé partiellement la certification visée. ”

En 1992, est instituée la VAP (2)

La loi n°92-678 du 20 juillet 1992 relative à la Validation d'Acquis Professionnels pour la délivrance de diplômes permet à « toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle de demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur [...] ou de l'enseignement technologique. » Cette loi élargit le champ d'application des textes précédents, mais la VAP ne concerne que les diplômes de l'Éducation nationale et de l'Agriculture et ne permet toujours pas d'acquérir la totalité d'une certification.

En 1999, dans son livre blanc sur la formation professionnelle, Nicole PERY, secrétaire d'État en charge de la formation professionnelle, entame une réflexion sur un dispositif à la vocation plus large et plus égalitaire. Trois constats ont ainsi présidé à l'émergence de la VAE : la nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée, le rôle majeur de la possession d'un diplôme pour l'insertion durable sur le marché du travail, la faible dimension qualifiante de la formation continue.

17 janvier 2002 : instauration de la VAE

La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale instaure un nouveau droit : « 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 figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ». « La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes. »

« Peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans. »

Désormais, les candidats ont la possibilité d'obtenir la totalité d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP (3). La procédure a été généralisée à l'ensemble des certificateurs. La durée minimale de l'expérience requise pour accéder à la validation a été ramenée à trois ans. Les acquis professionnels pris en compte ont été élargis à l'expérience acquise dans le cadre d'une activité non salariée ou bénévole. Les modalités d'évaluation des candidats ont été diversifiées. Un droit au congé pour validation d'acquis est institué pour les salariés. Les dépenses de validation d'acquis deviennent éligibles au titre de la formation continue pour les entreprises.

Après 2002 : la loi est complétée, dès 2002, par de nombreux décrets, arrêtés, circulaires, instructions et notes de services, émanant des différents ministères et portant principalement sur les conditions

de délivrance des certifications, les agréments des organismes, les jurys, les financements. À peine deux ans plus tard, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la VAE dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) (4) du 5 décembre 2003.

Par la suite, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, confirme son statut de dispositif au service de la sécurisation des parcours professionnels.

En 2006, le décret n°2006-166 du 15 février 2006 crée le Comité interministériel de développement de la VAE, pour une durée de trois ans et dont le rôle consiste à « définir et mettre en œuvre

La Validation des Acquis de l'Expérience est un droit individuel permettant à toute personne qui le souhaite, quel que soit son âge, son niveau d'étude, son statut (salarié, demandeur d'emploi...) de faire reconnaître officiellement son expérience professionnelle et d'obtenir en partie ou en totalité une certification (titre ou diplôme), à condition d'avoir au moins trois ans d'expérience en lien direct avec la certification choisie.

“ 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 ”

les actions de promotion relatives à la VAE et proposer toutes mesures ou actions susceptibles de concourir à son développement ».

2006 et 2008 : bilans d'étape

En 2006, le rapport « La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? » réalisé par l'Institut MCVA (5) du CNAM (6), sur les contextes et situations favorables au développement d'initiatives en matière de VAE en entreprise, constate le manque d'information, les difficultés rencontrées dans l'élaboration du dossier individuel de validation, les frais de gestion demandés au candidat et les délais d'instruction de la demande.

Face à cela, la même année, le Comité interministériel de développement de la VAE lance un plan de développement de la VAE afin de lever les principaux obstacles qui freinent son plein essor. Parmi les mesures mises en œuvre, on peut citer la création d'un site internet uniquement dédié à la VAE et d'un modèle de formulaire commun aux ministères certificateurs pour l'étude de la recevabilité administrative des candidats.

En 2007, la DGEFP (7), la Dares (8) et le Céreq (9) remettent un rapport au Parlement, comme prévu dans l'article 146 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Celui-ci présente les résultats atteints depuis la création de la VAE et propose une analyse de la mise en œuvre de la VAE par rapport aux objectifs fixés par la loi.



Des acteurs mobilisés pour le développement de la VAE en Martinique

En 2008, deux rapports font le bilan du plan de développement lancé en 2006 et émettent de nouvelles recommandations. Le rapport d'Éric BESSON, intitulé « Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE » examine les raisons pour lesquelles la VAE n'est pas suffisamment utilisée. Il formule plusieurs propositions d'actions pour renforcer les moyens accordés à la VAE et ainsi assurer son développement et un accroissement conséquent du nombre de VAE délivrées. Il s'agit d'améliorer l'information et la lisibilité du dispositif, de raccourcir les procédures, de mieux accompagner les candidats et de renforcer les pouvoirs de la CNCP (10) dans le but, notamment, de mieux articuler la production de titres et de diplômes et de réduire le nombre de certifications disponibles sur le marché.

Depuis 2008, la VAE continue de s'institutionnaliser : Les recommandations des rapports MERLE et BESSON sont reprises dans l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437

du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les partenaires insistent alors sur la nécessaire information des entreprises et des salariés et sur la simplification des modalités d'accès et des procédures de préparation des dossiers. Par ailleurs, le recours à l'accompagnement et à la réalisation d'actions de formation doit être facilité.

En 2010, le rapport du Conseil d'analyse économique sur « la créativité et l'innovation dans les territoires » déclare que la VAE « doit jouer un rôle beaucoup plus important de professionnalisation et de développement des compétences au sein des entreprises, des branches, des associations et des territoires ».

En 2011, le rapport sur « l'amélioration de la relation numérique à l'usager » appelle à améliorer l'information, l'orientation et le conseil des candidats à une VAE.

Mise en œuvre de la VAE en Martinique de 2003 à 2009

En 2003, l'État et la Région Martinique ont mis en place un schéma régional de développement de la VAE s'appuyant sur :

- une **cellule régionale interservices (II)** -
- et un **réseau information conseil** associant un point relais conseil et un peu plus de 30 organismes labellisés « Espaces d'information » dont les missions s'articulent autour de deux types de prestations : une réunion d'information collective, un entretien conseil.

L'accompagnement

La Charte des services de l'État pour l'accompagnement des candidats à une certification professionnelle par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience stipule que « l'accompagnement est une aide méthodologique au candidat à la VAE, pour constituer son dossier auprès du certificateur et pour préparer l'entretien avec le jury. C'est une mesure facultative qui offre au candidat des chances supplémentaires d'aller jusqu'au bout de sa démarche ». La phase



■ Groupe thématique VAE dans le cadre de l'Inter Carif-Oref des régions d'Outre-Mer



■ Le schéma régional de développement de la VAE s'appuie sur une cellule régionale interservices

d'accompagnement du dispositif de VAE a rapidement été identifiée comme un « passage obligé » pour obtenir la validation de ses acquis. Compte-tenu des effectifs croissants de candidats s'engageant dans la VAE, progressivement, les principaux certificateurs de la région se sont structurés pour pouvoir répondre aux demandes d'accompagnement des candidats. Par ailleurs, plusieurs organismes privés proposent une prestation d'accompagnement.

Le financement de la VAE

Inscrit dans le livre IV partie 6 du nouveau Code du Travail, la VAE, qui fait partie du champ de la formation professionnelle continue, peut donc faire l'objet d'une prise en charge par les différents acteurs qui participent aux dépenses de la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositifs qu'ils financent.

Le candidat peut bénéficier d'un finan-

cement en fonction de son statut selon les règles propres à chaque dispositif : État, Pôle emploi, AGEFIPH (12), entreprises, OPCA (13) et FONGECIF (14).

En 2005, la région Martinique met en place une prise en charge financière spécifique des candidats demandeurs d'emploi.

En 2009 démarche qualité de l'accompagnement VAE

De 2004 à 2011, l'accompagnement à la VAE est un marché n'obéissant à aucune norme ou label garantissant la qualité de la prestation délivrée.

Conscients des enjeux liés au dispositif de VAE, en particulier pour les plus fragiles, le Comité de Pilotage de la VAE, co-présidé par l'État et la Région Martinique, s'est saisi de la problématique de l'accompagnement VAE en mettant en place une démarche qualité.

Objectifs de la démarche

- Constituer le référentiel des attentes des financeurs : **Charte pour la Qualité**

de l'accompagnement VAE en Martinique,

- Assurer le diagnostic des structures : **État des lieux des pratiques d'accompagnement VAE**, analyse des résultats : préconisations et pistes d'actions relatives d'améliorations des pratiques.

2010, État des lieux du dispositif

Face à une diminution des demandes de VAE observée à partir de 2006 et un essoufflement des partenariats institués en 2009, la DDTEFP (15) a commandité un État des lieux qui a débouché en 2010 sur un certain nombre de préconisations visant à relancer ce dispositif.

2011, Sensibilisation à la mise en œuvre de la VAE en entreprise

Actions de communication en direction des entreprises.

Semaine de la VAE

Enquêtes sur Les démarches collectives de VAE dans des entreprises de Martinique. (voir encadré ci-après page 10)

(1) VAE - Validation des Acquis de l'Expérience, (2) VAP - Validation d'Acquis Professionnels, (3) RNCP - Répertoire National des Certifications Professionnelles, (4) ANI - Accord National Interprofessionnel, (5) Institut MCVA - Management, Compétences, Validation d'Acquis, (6) CNAM - Conservatoire National des Arts et Métiers, (7) DGEFP - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, (8) DARES - Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé, (9) CÉREQ - Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications, (10) CNCP - Commission Nationale de la Certification Professionnelle, (11) CRIS - Cellule Régionale Inter Services, (12) AGEFIPH - Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, (13) OPCA - Organisme Paritaire Collecteur Agréé, (14) FONGECIF - Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation, (15) DDTEFP - Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

2012 Expérimentation d'actions collectives de VAE en entreprise

La VAE est un droit individuel mais elle peut également relever d'un dispositif collectif d'entreprise. Pour les entreprises qui développent des « VAE collectives », les objectifs peuvent être multiples : valorisation de métiers peu considérés, mobilisation autour de l'avenir d'une profession, accroissement de possibilités de reconversion, sécurisation des parcours professionnels...

En mars 2012 : lancement d'une action

expérimentale pour le développement de démarches collectives de VAE dans les entreprises martiniquaises en vue de produire un outil ou une méthode facilitatrice des démarches collectives de VAE.

Perspectives : quel avenir, quelles évolutions ?

La VAE est devenue la 4^e voie de certification, après la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage. Cependant, dix ans après son institution,

il ne lui est pas toujours reconnu la même légitimité que les autres voies d'accès au « diplôme ». Des résistances ou réticences, et plus largement des questionnements, existent sur la valeur de la certification obtenue, sur l'objectivité voire la véracité des preuves apportées par les candidats, sur le rôle de l'accompagnateur, sur la légitimité des membres des jurys, sur la place de ce dispositif sur le plan européen...

Son avenir passe par sa légitimation et sa crédibilisation ■

Résultats de l'enquête menée en novembre 2011 auprès de 705 chefs d'entreprises martiniquaises

Une méconnaissance du dispositif VAE mais une volonté d'en savoir plus

58 % des chefs d'entreprises interrogés disent connaître la VAE (très bien, un peu, de nom), mais seulement 24 % disent bien connaître ce dispositif et beaucoup en ont une vision assez floue.

Cependant, parmi les 58 % qui disent connaître la VAE, 40 % disent vouloir l'intégrer dans la politique de formation de l'entreprise et 25 % souhaitent d'ailleurs être accompagnés pour ce faire. On constate que l'information n'a pas la même portée en fonction des secteurs d'activité. En effet, les entreprises les plus au fait de la VAE sont issues du secteur « Secrétariat, Informatique, Comptabilité et Gestion ».

Elles sont plus de 47 % à bien connaître ce dispositif.

La taille de l'entreprise a également une influence sur la connaissance du dispositif de la VAE. En effet, plus l'entreprise est grande, plus elle a connaissance du dispositif.

Sur les 294 responsables d'entreprise qui disent n'avoir jamais entendu parler de la VAE, (soit environ 42 % de l'ensemble des personnes interrogées) un peu plus de 40 % souhaitent être informés sur ce dispositif.

Le recours à la VAE par les salariés

Dans 1/4 des entreprises interrogées, un ou plusieurs salariés ont eu recours à une procédure de VAE, et dans 73 % des cas, c'était à l'initiative du salarié.

Les chefs d'entreprise sont très rarement à l'initiative de cette démarche.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés ont validé une certification par la VAE, 67 % des employeurs déclarent ne pas en tenir compte dans le cadre de leur gestion des ressources humaines. Parmi les entreprises qui en tiennent compte, 45 % disent avoir procédé à un changement de salaire, 34 % à un changement de poste, 34 % à l'octroi de nouvelles responsabilités.

En proportion, les secteurs qui ont eu le plus recours à la VAE sont les suivants : Aide à la personne, Agriculture et pêche, Industrie et Hôtellerie Restauration Tourisme. Plus de 30 % des entreprises de ces secteurs ont eu recours à la VAE.



La professionnalisation des formateurs : un gage de qualité pour les organismes de formation

La demande du marché de la formation, l'exigence d'employabilité et d'opérationnalité immédiate des salariés et des demandeurs d'emploi, le souci des Conseils Régionaux à mettre en place un système de formation efficace répondant à de véritables besoins, ont complètement révolutionné les fonctions du formateur. Réfléchir sur la Qualité semble, aujourd'hui, incontournable pour les organismes de formation. Réfléchir sur la Qualité est une opportunité pour questionner les systèmes de formation, pour remettre en cause les habitudes, pour changer et améliorer les pratiques.

Dans ce contexte complexe et exigeant, la professionnalisation des formateurs est une opportunité pour maintenir et renforcer le professionnalisme des organismes de formation, développer leur expertise, asseoir leur position sur le marché, anticiper les mutations du métier de formateur.



■ Action de professionnalisation des formateurs en décembre 2011 à l'AGEFMA

La professionnalisation contribue à constituer un noyau commun de connaissances, de pratiques et de méthodes. Guy LE BOTERF propose (1997) une conception tout à fait originale des dispositifs de professionnalisation ; il s'est en effet inspiré du modèle de la navigation maritime. Pour naviguer, il est nécessaire de disposer d'un espace de navigation matérialisé par une carte. Cette carte détermine : le point de départ (bilan de positionnement), la cible d'arrivée (cible de professionnalisation), l'espace de navigation avec des notions d'escaliers possibles et de points de passage obligés. Cet espace de navigation permet d'individualiser les parcours : choix des modules, types de mises en situation, durée des situations en fonction des acquis. L'ingénierie de la professionnalisation consiste donc à créer un

contexte favorable à la réalisation de parcours individualisés qui s'élaborent et se pilotent comme des parcours de navigation. Dans son plan d'action, le pôle Ingénierie de l'AGEFMA réserve chaque année une place importante à la professionnalisation des formateurs. Cela se traduit par des parcours incluant et alternant des situations variées et diverses modalités d'apprentissage.

Les Ateliers EUREKA

Il s'agit de séances courtes centrées sur les pratiques et la résolution de problèmes réels. Les ateliers s'articulent toujours autour d'une question. Les objectifs sont multiples : confronter et partager les expériences, verbaliser les difficultés rencontrées au quotidien, élaborer ensemble de nouvelles pistes de développement et capitaliser les bonnes pratiques.

Thèmes développés en 2011 :

- Comment rendre l'apprenant acteur de sa formation ?
- Comment construire des compétences professionnelles ?
- Comment mettre en œuvre une démarche qualité ?
- Comment évaluer une action de formation ?
- Comment sécuriser le parcours des personnes en difficulté avec les savoirs de base ?

Les Rencontres Expertes

Il s'agit d'ateliers animés par des spécialistes et répondant à des problématiques techniques, à des questions pointues.

Thèmes développés en 2011 :

- Le bilan pédagogique et financier,
- Le droit pénal de la formation,
- Le statut du dispensateur de formation,
- Les obligations fiscales des dispensateurs de formation au regard de la TVA,
- Les obligations administratives et comptables des dispensateurs de formations.

Les Modules Métier

Il s'agit de modules construits à partir des compétences exigées dans le métier de formateur. L'objectif est d'acquérir les fondamentaux pour animer efficacement ses formations.

Thèmes développés en 2011 :

- Le rôle du formateur pour adultes,
- Concevoir une formation Blended Learning.

La professionnalisation est abordée sous deux angles :

Celui du formateur, qui va chercher à développer son professionnalisme à travers la construction de son parcours professionnel, la gestion de sa carrière, l'acquisition de savoir-faire, et ainsi accroître sa professionnalité.

Celui du métier de formateur ; la professionnalisation est alors appréhendée de façon collective. Il s'agit de participer à la construction de l'identité professionnelle du formateur. L'objectif est de constituer un corps cohérent d'acteurs spécialisés.

La professionnalisation du métier de formateur est une des conditions de



■ Le pôle Ingénierie de l'AGEFMA réserve une place importante à la professionnalisation des formateurs

l'amélioration de la qualité des prestations des organismes de formation.

« **Le rôle du formateur pour adultes** » est l'une des actions mises en place par l'AGEFMA dans le cadre de la professionnalisation des formateurs (voir fiche action en encadré ci-contre).

Cette formation constitue le 1^{er} module du parcours de professionnalisation. Elle est essentielle pour un formateur, car elle pose le cadre d'intervention, fait un point précis sur le référentiel de compétence, la pédagogie de base et remet en question la façon de former. La pédagogie proposée tient compte du fait qu'un adulte n'apprend pas de la même manière qu'un enfant ou qu'un adolescent. Une pédagogie qui se construit en fonction des attentes, des besoins de l'apprenant, fondée sur l'interaction. L'objectif est de pouvoir construire une identité commune, avec des principes de base à respecter ■

Pour plus d'informations, contactez le **Pôle Ingénierie de l'AGEFMA** au 0596711102.

FICHE ACTION**« le rôle du formateur pour adulte »****ÉLÉMENTS DU CONTEXTE**

Le rôle du formateur a changé...

La demande du marché de la formation, l'employabilité et l'opérationnalité immédiate des individus, le souci des institutions à mettre en place un système de formation efficace répondant à de véritable besoin, a complètement révolutionné les fonctions du formateur. Ses missions ne se résument plus à ses fonctions primaires. Le formateur moderne a le devoir, la contrainte de veiller à ce que sa pratique et son éthique professionnelle soient harmonieuses pour atteindre efficacement un objectif déterminé par le financeur.

En somme, le formateur a une obligation de résultat ; il doit optimiser le développement des compétences des individus. Outre ses prérogatives, la notion d'andragogie sera un atout indispensable pour rendre efficace son intervention.

OBJECTIFS

1. Appréhender les principes de base du métier
2. Participer à la construction d'une identité professionnelle commune
3. Donner des pistes pour améliorer la qualité des prestations
4. Mieux appréhender le concept d'andragogie

**Prochaine action de professionnalisation**

« Concevoir et animer un jeu en formation pour adultes »
5 jours, du 4 au 8 juin 2012

L'orientation tout au long de la vie

L'orientation est passée progressivement d'un processus ponctuel concernant le jeune adulte à un processus continu et concernant tous les âges de la vie professionnelle. Les occasions sont en effet nombreuses de s'interroger sur son parcours tout au long de sa vie professionnelle : elles peuvent s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe, d'accession à un niveau de qualification plus élevé, ou encore de ruptures voulues ou subies.



La professionnalisation des acteurs : un levier efficace dans la mise en œuvre du SPO

L'évolution continue des compétences, les difficultés d'insertion professionnelle rendent ces problématiques de plus en plus présentes.

Plus que jamais, il importe que les individus disposent des moyens, dans le cadre du marché de l'emploi, de décider par eux-mêmes de leur projet et de leur devenir professionnel.

Dans cette perspective, l'orientation s'affirme comme un « processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du monde du travail, l'évolution des métiers et des professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation ».

Telle est aujourd'hui la définition européenne de l'orientation.

“ Information, conseil et accompagnement en matière d'orientation professionnelle : c'est la mission confiée au Service Public de l'Orientation ”

Faciliter les choix d'orientation

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie pose le principe du droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

Elle vise la simplification et l'amélioration des outils de formation en ouvrant le congé individuel de formation (CIF) aux formations hors du temps de travail et en permettant la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) en cas de départ de l'entreprise du salarié.

Son second objectif est de permettre le droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle pour les jeunes. Elle s'appuie sur le principe républicain de l'égalité des chances qui impose de permettre à chaque jeune entrant sur le marché du travail de le faire à armes égales. Elle vise à leur permettre d'élargir leurs perspectives sur le monde du travail et de leur faire découvrir la palette des formations que leur offre le système éducatif.

C'est pour répondre à ce souci qu'un parcours de découverte des métiers et des formations est institué pour tous les élèves à partir de la 5^{ème}. Mis en œuvre

dès la rentrée 2008 dans les collèges volontaires, ce parcours a été généralisé à la rentrée 2010. A terme, aucun élève ne quittera le collège sans avoir passé dix jours dans une entreprise et découvert plusieurs filières de métiers différents. Ce parcours sera accompagné de trois entretiens personnalisés en 3^{ème}, en 1^{ère} et en terminale.

Eviter le « décrochage scolaire »

Dans le cadre de cette réforme, ont été mises en place des plates-formes de suivi et d'appui aux jeunes décrocheurs. Elles concernent des jeunes d'au moins 16 ans qui ne sont plus inscrits en établissement scolaire ni en apprentissage et n'ont pas obtenu le diplôme correspondant à leur dernier cursus de formation. Les objectifs de ces plates-formes sont :

- De mettre en commun les informations disponibles,
- D'assurer le repérage des jeunes sortis sans diplôme,

- De rechercher les meilleures conditions pour accompagner de manière personnalisée le retour dans une formation ou dans un processus de qualification et d'accès à l'emploi,

De proposer des solutions adaptées au contexte du territoire sur lequel elle est implantée.

Concernant le territoire martiniquais, la plate-forme a été mise en place en 2011. Elle est pilotée par la Préfecture de Région et s'appuie sur les services de l'Éducation nationale et les missions locales.

Faciliter l'accès à l'information

Le décret n° **2011-487 du 4 mai 2011** porte application de l'article L. 6111-5 du code du travail pour la mise en œuvre du **service public de l'orientation tout au long de la vie et la création du label national « Orientation pour tous »**. Pour se préparer à la vie professionnelle dès la formation initiale, construire son

projet ou ultérieurement adapter ses compétences ou en acquérir de nouvelles, il faut pouvoir accéder à une information gratuite et complète sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. C'est la mission confiée au Service public de l'orientation tout au long de la vie institué par la loi du 24 novembre 2009, avec la création d'un nouveau droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle.

Un service dématérialisé d'orientation

Un numéro de téléphone, « **3939 Allo Service Public** » ou **0811 70 39 39** et un site internet, www.orientation-pour-tous.fr ont été mis en service par la délégation interministérielle à l'information et à l'orientation.

Le portail national Orientation pour tous a ouvert le **1^{er} décembre 2011**. Ce portail électronique national, unique et gratuit, permet d'accéder à des informations précises sur les métiers, les formations et leurs débouchés en termes d'insertion professionnelle.

Il permet d'obtenir une première information et un premier conseil en matière d'orientation et de conseil professionnel et d'être orienté vers les structures susceptibles de fournir les informations et les conseils nécessaires à une bonne orientation professionnelle.

Un portail régional est à l'étude pour permettre à tous les Martiniquais de disposer d'une information locale adaptée, en particulier, sur les structures participant au dispositif « Orientation pour tous ».

Des lieux uniques labellisés

Le Service Public de l'Orientation (SPO) sera en outre assuré par des organismes labellisés qui proposeront à toute personne, et dans un lieu unique, un ensemble de services d'informations et de conseils personnalisés permettant de :

- disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compé-



■ Dans le cadre des 40 ans de la loi sur la formation professionnelle, atelier "l'orientation tout au long de la vie", novembre 2011 à la CERP



■ La nécessité de travailler en réseau et de détenir des informations actualisées sera une des conditions de réussite du SPO

tences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient,

- bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté(e) à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire,
- être orienté de manière pertinente vers un autre organisme lorsque le métier, la formation ou la certification envisagée fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par celui-ci.

Le label « **Orientation pour tous** » sera attribué par le Préfet (sur avis du CCREFP(1)) aux organismes intéressés qui en feront la demande. Ils devront respecter un cahier des charges fixant les critères de qualité pour trois activités :

Accueil individualisé et de 1^{er} conseil

Écoute et analyse de la situation des personnes, de leurs intentions et démarches engagées, premier conseil sur les modalités de recherche d'information, indication le cas échéant de l'organisme idoine et prise de rendez-vous ;

Information exhaustive et objective

Accès à la documentation (physique ou dématérialisée) et aide à la recherche d'information (possibilité de soutien à distance) ;

Conseil personnalisé

Diagnostic individuel, clarification/validation de la demande, indication des possibilités de prestation et de financement, établissement d'un plan d'action servant de guide de mise en œuvre du projet.

La coordination des acteurs

Placé auprès du Premier ministre, le **délégué à l'information et à l'orientation** est chargé de proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle et d'évaluer les politiques nationale et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. Il doit apporter son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local et élaborer un plan de coordination ■

(1) *Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnelle*



**ORIENTATION
POUR TOUS**

Pôle information et orientation
sur les formations et les métiers

L'Université d'hiver 2012 de la formation professionnelle

Du 25 au 27 janvier 2012, s'est tenue à Arles, au cœur du complexe de Maéva CAMARGUE, la 12^{ème} édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle: le rendez-vous national des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi. L'AGEFMA était présente cette année à cette grande rencontre qui rassemble tous les deux ans près de 500 personnes: professionnels des ressources humaines et de la formation des secteurs privé et public, des Opcv, Fongecif, prestataires de formation, structures d'accueil et d'orientation, collectivités territoriales, élus, journalistes...

Portée par Centre Inffo, en **co-organisation avec les réseaux Carif-Oref et Mife**, et avec le soutien de la **DGEFP**, cette manifestation, au cœur du débat public, se place sous le signe de l'innovation dans la nouvelle dynamique Orientation-Formation.

Au programme de cette 12^{ème} édition, la nouvelle dynamique Orientation-Formation invitait à innover et à : « **Sortir du cadre** » en participant aux conférences, tables rondes et ateliers proposés autour de quatre parcours thématiques :

Orientation • Entreprises • Territoires • Professionnalisation des acteurs.



■ La 12^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle s'est déroulée du 25 au 27 janvier 2012 à Arles

Pour chaque parcours, une table ronde accueillait les acteurs nationaux et régionaux pour débattre de l'actualité et cinq à six ateliers permettaient aux participants d'échanger autour de pratiques innovantes.

L'Université d'hiver de la formation professionnelle est un parcours expert qui permet

- d'être au fait des enjeux et débats sociaux actuels sur l'orientation et la formation des adultes,
- de connaître la mise en œuvre des dernières applications de la loi du 24 novembre 2009 (service public de l'orientation, nouveau paysage des Opcv, nouvelles priorités régionales,)
- d'approfondir ses connaissances sur les dispositifs actuels et le rôle des acteurs nationaux et régionaux,
- d'échanger sur les pratiques innovantes et leurs conditions de transférabilité.



Témoignages

Valérie PADRA, Valérie MARLIN-RETOUR et Marie-Claude BELIN-PHÈDRE, ont participé à la 12^{ème} édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle. Elles nous font part de leurs appréciations et retours d'expériences.

**Valérie PADRA**

Directrice technique Pôle Ingénierie à l'AGEFMA

« Participer à l'Université d'hiver de la formation professionnelle, c'est pour nous, professionnels de la formation, l'occasion de confronter nos expériences, d'enrichir, d'approfondir et de mutualiser nos connaissances, de découvrir des nouveautés. Ce type de rencontre nous aide à améliorer nos pratiques quotidiennes. La souplesse de l'orga-

nisation mise en place nous a permis de participer à différentes tables rondes, ateliers et conférences, autour des quatre parcours thématiques, et ainsi, de toucher à tous les champs de la formation professionnelle. Au programme de cette 12^{ème} édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, la nouvelle dynamique Orientation-Formation nous invitait à innover et à sortir du cadre, c'est-à-dire apporter des solutions en termes de modalités pédagogiques et faire preuve de créativité. Si l'édition 2010 insistait sur la découverte de la réforme et les moyens de s'approprier cette dernière, celle de 2012 s'est déroulée dans un contexte de consolidation et de mise en œuvre effective de cette réforme.

Quelques concepts transversaux

À travers les différents ateliers, conférences, tables rondes organisés autour des quatre parcours proposés, quelques concepts forts ont émergé : Interconnectabilité et Interopérabilité. Les échanges, débats, interventions ont mis en évidence la nécessité de multiplier des partenariats, de créer des liens, de trouver une cohérence, de développer une gouvernance, en prenant en compte la pluralité des outils et des acteurs. Cela pose le problème de la nécessaire articulation des différents dispositifs et des ressources et soulève la question de la traçabilité des parcours. Il en ressort la nécessité de « faire émerger un savoir et un savoir faire coopératif » selon les propos de Philippe MEIRIEU sociologue et d'avancer avec pragmatisme vers une convergence des regards et des esprits. Ce qui se traduit, en Martinique, par l'exigence d'une gestion conjointe des partenariats et la mise en œuvre d'une politique régionale concertée. La mise en place du CPRDFP : Contrat de Plan Régional pour le Développement de la Formation Professionnelle répond bien à cette exigence.

Sécurisation des parcours

Ce concept a retenu également toute l'attention des participants et a été développé de façon transversale dans les différents parcours. On se rend compte, en effet, à quel point il est important de donner à chacun les outils qui lui permettent de gérer au mieux les transitions et les ruptures dans son parcours professionnel. (une offre de formation diversifiée, la VAE, le bilan de compétence, le passeport de formation...). »

“ Il faut mettre en place un système de gouvernance efficace qui s'incarne dans un bassin d'emploi car c'est dans le territoire que les besoins de formation s'expriment et que les mobilités professionnelles ont lieu. En effet, l'expérience a prouvé que les mobilités ne sont jamais géographiques. ”

Philippe CAÏLA
Directeur de l'AFPA



■ Écouter, débattre, échanger...
et apprécier les moments de convivialité

**Valérie MARLIN-RETOUR**

Directeur technique OREF Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation à l'AGEFMA

« J'ai, pour ma part, participé aux ateliers et tables rondes organisés autour du parcours Territoire. J'ai suivi, entre autre, l'atelier « Répondre aux besoins de professionnalisation d'un secteur professionnel, à l'échelle d'un territoire ». Le secteur professionnel retenu était celui des services à la personne. Pourquoi le choix s'est-il porté sur ce secteur ? L'allongement de la durée de vie de la population entraîne des besoins

croissants en matière d'aide à domicile. C'est, par conséquent, un secteur porteur d'emploi. Cependant, les emplois proposés sont souvent fragiles (temps partiel, activités « sous financées »...) et les salariés pas toujours qualifiés. Des initiatives ont alors été prises dans certaines régions pour mobiliser la formation professionnelle continue afin de lutter contre le temps partiel subi, améliorer le niveau de qualification des salariés et aider à maintenir l'activité des structures et donc l'emploi. En Martinique, nos préoccupations sont les mêmes que celles rencontrées au plan national, à savoir : le développement de la qualification des salariés, le soutien à la professionnalisation des structures, la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi dans le secteur. Aussi, le besoin de former à la fois les demandeurs d'emploi et les salariés n'ayant pas la formation requise, s'est fait sentir et a donné lieu, depuis plusieurs années, à la mise en œuvre d'actions de formation telles le DEAVS (Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale), le titre professionnel d'AVF (Assistant de Vie aux Familles)... À l'AGEFMA, nous nous sommes aussi intéressés à ce secteur, et avons réalisé une étude sur le devenir de celles et ceux qui ont bénéficié des formations relevant du secteur des services à la personne (voir encadré). Les résultats de cette étude nous montrent que des possibilités d'insertion professionnelle existent dans ce secteur, mais que les salariés sont toujours confrontés au travail à temps partiel. Aussi me semble-t-il nécessaire de mettre en œuvre en Martinique en plus des formations à destination des salariés, des actions concertées (Conseil Régional, Conseil Général, Pôle Emploi, CCAS, OPCA...) ayant pour objectif de professionnaliser les structures afin de permettre le développement de leurs activités, et de lutter contre le temps partiel subi.

L'exemple de la Bretagne

Le projet de la région Bretagne, présenté à l'occasion de l'atelier, va dans ce sens. En effet, l'intérêt de cette expérience réside dans la mutualisation des moyens mis en place pour faire aboutir ce projet. C'est ensemble et de façon concertée, que les différents partenaires (Conseil Régional, Conseil Général, Pôle Emploi, CCAS, OPCA...) se sont engagés à professionnaliser les structures qui recrutent ce type de salariés, et à former les salariés intervenant à domicile, dans l'objectif de lutter contre le temps partiel subi. 50% des personnes intervenant en tant qu'aide à domicile étaient concernées par cette action.

Sur une période de deux ans, les actions de formation ont été intégrées au temps de travail, permettant ainsi aux salariés de disposer d'une durée de travail à temps complet. A charge pour les employeurs durant cette période de travailler au développement de leurs activités, afin de pouvoir proposer, à l'issue de ces deux années, des contrats de travail à temps plein. Les premiers résultats de ce projet se sont révélés probants. »

Résultats de l'étude sur le devenir des bénéficiaires de formations relevant du secteur des services à la personne

Quel taux de réussite à l'issue des formations ?

Globalement, on note un taux de réussite important à l'issue de la formation : En effet, 88,7 % des personnes interrogées sont allées jusqu'au terme de la formation et ont obtenu leur diplôme.

Quelle insertion suite à la formation ?

58 % des personnes ont trouvé un emploi dans le secteur du service à la personne dont 44,4 % en CDI et 47,2 % en CDD. Plus de la moitié a été embauché en moins de 3 mois, cependant, près de 70% d'entre elles étaient à temps partiel ; 21 % des personnes interrogées ont suivi une autre formation dont 25% la formation d'Aide Médico Psychologique (AMP), 25% la formation d'Aide-Soignant. Parmi ces personnes, 33,3 % ont obtenu le diplôme, 55,6 % sont en cours de formation, 10 % des personnes ont trouvé un emploi dans un secteur différent du Service A la Personne notamment dans l'hôtellerie (29,6 %), 1,3 % des personnes a créé une entreprise dans le secteur du SAP et santé / social.

Situation actuelle des personnes formées

Au moment de l'étude, 43 % des personnes interrogées cumulent différents statuts (demandeurs d'emploi, salariés, stagiaires de la formation professionnelle)... Cette situation s'explique principalement par la précarité de l'emploi et par la proportion importante de personnes ne travaillant qu'à temps partiel ; 29 % sont salariées uniquement ; 24 % ont seulement le statut de demandeurs d'emploi ; 4 % ont un autre statut (en formation, chefs d'entreprise, bénéficiaires ARE, ASS...).



Marie-Claude BELIN PHEDRE

Directeur technique du Pôle orientation conseil à l'AGEFMA

« Etant en charge du pôle orientation conseil à l'AGEFMA, c'est donc naturellement que j'ai choisi de m'inscrire au « **parcours thématique orientation** ». Celui-ci se composait d'une table ronde accueillant les acteurs nationaux et régionaux pour débattre de l'actualité et de six ateliers permettant aux participants d'échanger autour de pratiques innovantes.

C'était pour moi l'occasion d'en savoir plus sur le dispositif « service public de l'orientation » qui se met en place et pour lequel demeure un certain nombre d'interrogations notamment sur la mise en œuvre. Cette Université permet également de découvrir les expériences outils et services proposés par les différentes régions pour répondre aux besoins de professionnels et du grand public. C'est pourquoi j'ai choisi de participer à la table ronde ainsi qu'à trois ateliers. La table ronde intitulée « Mise en œuvre du service public d'orientation » a permis aux acteurs de l'orientation et du service public de l'emploi de faire un point d'étape sur la mise en place du SPO : premières réalisations, évolutions en cours ou attendues, conséquences de ce déploiement pour les usagers. Cette rencontre a notamment constitué l'occasion pour les acteurs de l'orientation et du service public de l'emploi d'évaluer les perspectives liées à la mise en place du SPO.

Pour rappel, le SPO se décline en deux volets, la mise à disposition d'un service dématérialisé via le site internet « Orientation pour tous » et une plateforme téléphonique, inaugurés tous deux le 6 décembre 2011, la structuration au niveau local des services d'information et de conseil présentant des critères de qualité, d'égalité de traitement et d'accessibilité, garantis par la délivrance du label « Orientation pour tous ». Cette première table ronde a également permis de préciser le rôle des différents acteurs tels que : pôle emploi, centre info, L'ONISEP, Le CIDJ.

S'agissant des ateliers, mon choix s'est porté sur trois ateliers de pratiques innovantes en lien avec la problématique de l'orientation tout au long de la vie :

Comment appréhender et améliorer la qualité d'un dispositif d'orientation ?

Cet atelier a proposé une première approche de l'évaluation et des outils associés en matière de qualité en orientation (et en formation) permettant de poser un cadre méthodologique. C'est ainsi que nous avons eu l'éclairage conceptuel sur l'évaluation de la qualité d'un dispositif en orientation apporté par Hubert GRANDJEAN, président de l'Agence Française de Développement de l'Emploi et des Compétences, AFDEC.

Par ailleurs, Olivier REBEYROTTE, Directeur adjoint de la Cité des métiers de Marseille, a présenté une pratique innovante en matière d'évaluation de la qualité en Orientation à travers l'expérimentation menée par la Cité des Métiers (CDM) de Marseille et de PACA dans le cadre du projet AQOR.

Conseiller, orienter : aller à la rencontre du grand public

Cet atelier nous a permis de découvrir les dispositifs associant la collectivité régionale, les acteurs de l'orientation et les structures paritaires favorisant l'accès du grand public à une offre harmonisée de conseil.

C'est le cas par exemple du service « accueil et information généraliste » initié par le Conseil Régional Rhône-Alpes sur les territoires expérimentaux de la Région avec plus de 30 points d'accueil, dont le Fongecif.

« Ainsi tout Rhône-Alpin peut bénéficier d'un service d'accueil apte à lui fournir une première information généraliste sur les métiers, les formations et l'emploi, et ce, quel que soit son statut (jeune, demandeur d'emploi, salarié, etc.), quel que soit son âge ou son niveau de formation ». C'est le cas également du **réseau de conseil en évolution professionnelle**, mis en place en Pays de la Loire, à l'initiative de la **Copire et du Conseil Régional Pays de la Loire, avec l'appui du Fongecif**. Ce dispositif couvre six zones d'emploi sur les dix-huit de la région et vise à permettre à toute personne salariée d'avoir accès à un service gratuit de conseil pour avancer dans la problématique qu'il rencontre.

Orientation et conseil professionnel « ouvrir le champ de tous les possibles à toutes et tous »

En participant à cet atelier, j'ai pu mieux mesurer l'importance d'intégrer les questions du genre et de la diversité dans les pratiques d'orientation et de conseil professionnel pour sécuriser les parcours professionnels et d'échanger sur la manière dont ces questions sont aujourd'hui prises en compte dans les pratiques. Plusieurs expériences ont été menées en ce sens par l'Union Nationale Retravailler, le réseau d'experts Maturescence et l'Afpa Transitions.

Selon l'état des lieux réalisé par l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie du Poitou Charente, au niveau national, plus d'une dizaine de structures ont d'ores et déjà bénéficié du label « Orientation pour tous ». En Martinique, les différents acteurs affichent une volonté de travailler ensemble et se concertent régulièrement afin d'organiser ce dispositif. » ■

Vers une culture numérique de la formation...

Quels usages du numérique avec les personnes en situation d'illettrisme ? Les 9 et 10 février 2012 se sont tenues à Lyon les premières journées numériques de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI).



■ De gauche à droite
Christophe BEAUNE, e-doceo • Frédéric RAMPION, Éducation et formation • Valérie PADRA, Agefma

Il s'agissait de réunir les acteurs de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme (décideurs et praticiens) pour valoriser les expériences réussies et innovantes, s'interroger sur la place et l'impact du numérique dans les actions destinées aux jeunes et adultes en situation de non maîtrise des compétences clés. La compétence numérique a été abordée comme une modalité d'apprentissage de remédiation, de consolidation des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Les conditions de réussite d'un projet de formation multimodale :

- inscription du projet dans la durée,
- mise à disposition de moyens techniques (plateforme de formation numérique et ressources pédagogiques),
- accompagnement nécessaire d'un expert sur toute la durée,
- prise en compte des besoins de professionnalisation des acteurs,
- axe stratégique porté par la direction des organismes de formation ■

Une formation est multimodale lorsqu'elle combine au moins deux modalités d'apprentissage, qu'elles soient en salle et/ou à distance. Pour des formations plus efficaces, plus accessibles, avec davantage de souplesse (« où je veux, quand je veux, à mon rythme »), et qui vous permettent de gagner du temps.



■ Les premières journées numériques se sont déroulées à Lyon en février 2012

“ Comment utiliser de façon adaptée et pertinente le numérique pour apprendre et renouer avec la lecture, l'écriture et le calcul ? Ces questions se posent aujourd'hui avec d'autant plus de force que les outils numériques n'ont jamais été aussi présents dans notre vie quotidienne. À la fois risque et opportunité pour les personnes ne maîtrisant pas les compétences de base, les initiatives mêlant usage du numérique et éducation de base intéressent tous ceux qui agissent dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme. ”

Hervé FERNANDEZ
Directeur de l'ANLCI

Quelques chiffres en Martinique à propos de...

La VAE

De 2003 à 2010

Plus de **5000** candidats ayant entamé une démarche de VAE sont passés devant un jury afin de faire évaluer leurs compétences en lien avec celles exigées par le référentiel de la certification visée :

- **44 %** ont validé totalement la certification visée,
- **41 %** ont obtenu une validation partielle,
- **15 %** se sont vu refuser, toutes validations.

De 2008 à 2010

■ L'information

- près de **800** personnes ont été informées par les espaces d'information,
- **461** au cours des réunions d'information du Point Relais Conseil,
- plus de **6500** par les organismes valideurs,
- plus de **3000** par les organismes financeurs.

En définitive, sur notre période de référence, **plus de 10000** personnes ont été informées sur la VAE. Les femmes représentent en moyenne sur les 3 années **près de 70%** des personnes informées.

■ Le conseil

Entre 2008 et 2011, environ **1800 personnes** ont été reçues en entretien conseil au Point Relais Conseil (PRC). On note une surreprésentation des femmes conseillées au PRC, **les hommes représentent moins d'1/4** des personnes reçues en entretien conseil.

■ Les dossiers déposés

Entre 2008 et 2010, **près de 3000 dossiers de demande de VAE** ont été déposés auprès des 10 organismes valideurs.

Les hommes représentent environ 1/4 des personnes ayant déposé un dossier.

■ Les dossiers recevables

Plus de **2600 dossiers recevables** ont été recensés pour la période 2008-2010. Plus de **60%** des notifications de recevabilité sont adressées à des femmes.

■ Les résultats de validation

Entre 2008 et 2010, **plus de 1800 personnes** sont passées devant un jury de validation.

	2008	2009	2010	Totale sur 3 ans
Validations totales	333	319	329	981 H76,5% F23,5%
Validations partielles	178	150	170	498 H82,5% F17,5%
Refus de validation	109	105	161	375 H78,4% F21,6%
Total	620	574	660	1854 H78,5% F21,5%

981 personnes ont validé en totalité la certification visée de 2008 à 2010.

On note que le pourcentage de réussite (validation totale) est plus important chez les hommes **58 %** que chez les femmes **52 %**.

	Homme		Femme	
	Total	%	Total	%
Validations totales	231	58	750	52
Validations partielles	87	22	411	28
Refus de validation	81	20	294	20
Total	399	100	1455	100

■ Niveau des certifications obtenues (VT)

	2008		2009		2010	
I	1	0,3%	3	0,9%	11	3,3%
II	5	1,5%	6	1,9%	12	3,6%
III	94	28,2%	115	36,1%	106	32,2%
IV	119	35,7%	87	27,3%	87	26,4%
V	114	34,2%	108	33,9%	113	34,3%
Total	333		319		329	

Il faut noter entre 2008 et 2010 :

- une augmentation de la proportion de certification de niveau I, II et III,
- une diminution de la proportion de certification de niveau IV,
- une stabilité de la proportion de certification de niveau V.

L'illettrisme

En 2006 comme en 2009, on estimait que **14 %** des Martiniquais étaient concernés par l'illettrisme, selon l'enquête IVQ (Information et Vie Quotidienne) de l'INSEE. Chez les hommes, **21 %** sont en difficulté avec l'écrit dont **17 %** en difficultés graves ou fortes. Chez les femmes, **19 %** sont en difficulté avec l'écrit dont **15 %** en difficultés graves ou fortes.

Difficultés rencontrées

- Pour 1 personne sur 5 : difficultés en calcul,
- Pour 4 personnes sur 5 : lecture et écriture sans gêne particulière,
- Les femmes ont de meilleurs résultats à l'écrit que les hommes alors que ceux-ci réussissent mieux en calcul et en compréhension orale.

Par classe d'âge

Les jeunes sont proportionnellement moins en difficulté que les personnes âgées. L'écart constaté entre ces deux générations peut s'expliquer par la généralisation et l'allongement de la scolarité. Les personnes les plus en difficulté ont plus de 40 ans, les difficultés à l'écrit apparaissent dès l'école primaire, le niveau d'études des parents est peu élevé, les conditions de vie ont également un impact (situation familiale difficile, difficultés matérielles...).

Par zone géographique

	Nord Atl.	Nord C.	Centre	Sud
Difficulté à l'écrit	26%	26%	16%	21%
Performances médiocres en calcul	25%	29%	16%	19%
Performances médiocres en compréhension orale	18%	18%	18%	22%

Les habitants du Nord sont plus souvent en difficulté que les autres.

Illettrisme et emploi

32 % des demandeurs d'emploi sont en difficulté, **24 %** n'ont aucune qualification (Source INSEE 2009).

15 % des salariés sont en difficulté et **10 %** sont en situation d'illettrisme.

(Sources : Enquête IVQ INSEE parue en 2007, Support Comité Technique Illettrisme octobre 2010, Journal d'information Titak Fowmasion n° 7).

La pédagogie de l'alternance : le savoir-faire de l'AFPAM Martinique

À l'AFPAM(1), toutes les formations dispensées sont « professionnalisantes » par les mises en situation professionnelles reconstituées, simulées et réelles, au moyen de plateaux techniques et d'outils pédagogiques performants, et dans divers lieux : en centre, en entreprise.

Parce qu'une reconstitution des environnements, du processus de travail et des conditions de réalisation de l'activité ne saurait suffire à elle seule à garantir l'efficacité des apprentissages, ces situations sont organisées, observées, accompagnées, exploitées par un formateur, lui-même professionnel et disposant des compétences visées au travers de la mise en situation.

Ces mises en situation constituent des situations didactiques optimisées pour aider le bénéficiaire à construire et exercer, de façon accélérée et en cohérence avec les attendus de l'emploi, le « modèle opératif » du professionnel compétent.

Pour nous, la professionnalisation des individus passe par des conditions favorables de mises en expériences, où puissent se construire et s'exercer les compétences. Les mises en situation professionnelle constituent un levier essentiel pour faciliter la construction et le développement des compétences professionnelles attendues dans l'emploi.



■ À l'AFPAM, le stagiaire évolue en permanence dans un environnement professionnel

Et donc, les mises en situation professionnelle et l'alternance sont au cœur de notre système car elles rendent les apprentissages plus motivants, valorisent les personnes et leur permettent de se projeter dans l'entreprise.

D'une façon générale, une formation en alternance se déroule en deux temps :

- une période qui se déroule en centre de formation pour l'acquisition de savoir faire et comportements professionnels ou techniques,
- une période pratique qui se déroule en entreprise pour compléter ou mettre en application sa formation.

Les formations dispensées par l'AFPAM prévoient des périodes en entreprise. En centre de formation, les connaissances et les savoirs à acquérir sont toujours

associés à des savoir faire ou procéduraux. Nous sommes convaincus que les compétences exigées pour une insertion durable impliquent une **conception élargie du geste professionnel** qui n'est plus simplement technique, mais qui incorpore des compétences de base, des compétences cognitives et sociales, des compétences processus... En fait, à l'AFPAM quand les stagiaires sont en centre de formation, ils sont déjà en situation professionnelle. Ce qui veut dire que le stagiaire évolue en permanence dans un environnement professionnel, certes sécurisé, et presque protégé. Il fait son apprentissage à partir de procédures, de façons de faire, de méthodes de travail en usage dans les entreprises, et il

passé peu de temps en salles de cours, mais plutôt dans des ateliers techniques par exemple ou dans des bureaux pour les formations relevant du secteur tertiaire. Le stagiaire, fort de cette acquisition de savoir-faire, va être confronté à la réalité du terrain, en entreprise.

Dans nos organisations pédagogiques, cette période en entreprise se décline selon trois modalités :

- La période de découverte ou d'observation en entreprise

Elle se situe plutôt en début de formation. L'objectif est de travailler sur les représentations que le stagiaire se fait d'un métier ou d'un environnement de travail ; ce type de période en entreprise concerne le stagiaire, qui en début de formation, n'a pas une idée précise, ou en a une représentation inexacte.

“ Le stagiaire doit être le plus possible plongé dans la réalité professionnelle de l'entreprise et c'est bien la finalité de l'alternance mise au service de plusieurs types de formation proposés par l'AFPA Martinique ”



■ Les mises en situation professionnelle et l'alternance sont au cœur du système de l'AFPAM

- La formation en entreprise

Il s'agit pour le stagiaire de faire l'acquisition de compétences en entreprise qui sont complémentaires à celles acquises en centre. Le stagiaire se trouve en situation de travail, dans un environnement professionnel réel. Cette période de formation complémentaire répond à des objectifs précis, avec un cahier des charges, un tuteur, une évaluation ; sa durée peut être équivalente à celle passée en centre de formation et s'inscrit dans une véritable progression pédagogique avec des exigences en termes de qualité de terrain de stage, d'environnement technique, de qualité de l'encadrement en entreprise, de période dans l'année, etc. Les contrats de professionnalisation proposés à l'AFPAM avec un rythme d'une semaine alternée en centre et en entreprise se font dans cette logique, mais aussi certaines formations se déroulent sur six mois à un an.

- La période d'application en entreprise

En général cette période dure entre trois et six semaines, scindées en deux ou trois

parties et se situe plutôt en fin de formation. C'est le schéma le plus courant de nos formations diplômantes. Le stagiaire arrive en entreprise en ayant au préalable bénéficié d'un certain nombre d'acquis qu'il va mettre en œuvre sur le terrain. A ce moment il est déjà opérationnel sur un minimum de tâches qui lui permettent d'éviter de se voir confier du classement ou des photocopies.

En matière d'apprentissage, nous pensons que le stagiaire doit être plongé le plus longtemps possible dans la réalité professionnelle de l'entreprise, et c'est bien la finalité de l'alternance mise au service de plusieurs types de formation proposés par l'AFPA Martinique, comme l'école d'auxiliaires de puériculture, où 50 % du temps est passé en crèche ou en IMPRO (2). On peut citer également l'exemple de l'hôtel école où le stagiaire est pratiquement en situation professionnelle tout en restant dans le centre. En effet, à l'hôtel école, il doit accueillir les clients, préparer, servir des repas, s'occuper de



■ Un stagiaire qui sort de l'AFPAM, titulaire d'un titre professionnel, est immédiatement opérationnel en entreprise

l'entretien des chambres. Malgré ce contexte très professionnel, le stagiaire passe une partie de son temps de formation, en entreprise, dans un environnement différent.

Les formations de type niveau II de type licence, comportent elles aussi des périodes en entreprise.

Il est important de souligner que la pédagogie est particulière à l'AFPAM puisque le système est pensé comme un ascenseur social, qui permet de passer d'un niveau V à IV ou d'un niveau IV à III en moins d'un an. Ceci explique que nos critères d'entrée soient différents des autres systèmes de formation qu'on peut trouver sélectifs mais qui se justifient, car en réalité, entrer dans ce modèle d'apprentissage implique un rythme soutenu pour passer d'un niveau à un autre. L'alternance est l'un des atouts qui permet d'y arriver.

Aujourd'hui, on peut dire que c'est cette pédagogie et le savoir faire de l'AFPAM qui font toute sa notoriété. Le dispositif didactique associant mises en situation reconstituées et réelles **rompt avec les**

“ Une formation en alternance se déroule en deux temps : une partie qui se déroule en centre de formation pour l'acquisition de savoirs généraux, professionnels ou techniques, une partie pratique qui se déroule en entreprise pour parfaire sa formation. ”

L'AFPAM Martinique, c'est :

- 1 500 stagiaires par an,
 - 550 diplômés chaque année,
 - Plus de la moitié des formations proposées sont de niveau IV et V,
- Les objectifs de l'AFPAM
- Augmenter la part des formations de niveau III et II afin qu'elles puissent représenter 30 à 40 % du dispositif,
 - Développer une expérience dans la Caraïbe, dans les entreprises caribéennes.

impasses de l'articulation théorie/pratique pour fonder une « pédagogie de l'alternance » et de professionnalisation par les situations de travail.

L'entrée par la pratique et les stratégies de résolution de problèmes sont privilégiées dans la pédagogie active de l'AFPAM.

On sait qu'un stagiaire qui sort de l'AFPAM, titulaire d'un titre professionnel du ministère du travail, est immédiatement opérationnel en entreprise.

Notre ambition aujourd'hui est de

développer une offre de formation en alternance de niveau I et II ; les licences de gestion mises en place au CFPA(3) de Trinité depuis sept ans ont donné d'excellents résultats.

L'AFPAM souhaite concevoir et développer des formations de niveau supérieur ici en Martinique avec des périodes en entreprises qui se dérouleraient dans un environnement géographique élargi. ■

Philippe BONIFACE

Directeur technique et pédagogique à l'AFPAM Martinique

(1) AFPAM Association pour la Formation Professionnelle des Adultes en Martinique, (2) IMPRO Institut Médico-Professionnel, (3) CFPA Centre de Formation Professionnelle pour Adultes



■ La pédagogie de l'alternance et le savoir-faire de l'AFPAM contribuent à sa réussite et sa notoriété

Les CFA à l'ère du Campus numérique

Dans un souci d'optimiser l'efficacité et la qualité de l'appareil de formation, et en particulier du dispositif d'apprentissage, le Conseil régional de la Martinique a souhaité, en s'appuyant sur l'expertise de l'AGEFMA en matière d'ingénierie, mettre en œuvre une nouvelle modalité d'apprentissage : le e-learning.

Innovation en matière d'ingénierie pédagogique, le e-learning transforme les supports papier et oraux en supports interactifs et propose une nouvelle dynamique d'apprentissage : le campus numérique. La mise en place de cette plateforme campus numérique offre une nouvelle opportunité aux CFA* et aux apprentis. En effet, en intégrant les nouvelles technologies dans les parcours de formation, notre objectif est de permettre à l'apprenti de rencontrer différentes situations d'apprentissage, de devenir autonome, de s'évaluer, de progresser à son rythme, d'individualiser sa formation.



■ Apprendre autrement avec le campus numérique

“ Ce dispositif se met en place de façon progressive dans les CFA. Dans un premier temps, nous allons utiliser cet outil pour consolider les savoirs de base et approfondir certaines notions avec les apprentis. La phase la plus importante va consister ensuite à participer à la création des contenus (qui pourront prendre différentes formes : jeux, documents, scénarios...) relatifs à chacune des disciplines dispensées en les adaptant aux publics visés. Ce travail réalisé, nous serons alors en mesure de proposer aux apprentis des supports plus ludiques qui auront sans doute un impact positif sur leur motivation et leur implication. Il est évident que la mise en place d'un tel dispositif constitue, pour nous, formateurs, un atout supplémentaire dans l'amélioration du niveau de compétence de nos apprentis. ”

Hubert MONTANÈDE
Formateur au CFA Agricole du François

Apprendre autrement

Le campus numérique, c'est 110 heures de formation, 250 unités d'apprentissage sur les savoirs de base : français, anglais, mathématiques et d'autres matières transversales. En proposant des supports attractifs, ludiques, cet outil contribue à développer la motivation de l'apprenti dans ses parcours d'apprentissage. C'est aussi la possibilité pour lui de revenir sur ses activités, sur ses erreurs, de prendre de la distance, de faire appel à un formateur pour avoir un conseil, un accompagnement, et par la suite, de développer de nouvelles compétences. Le campus numérique permet l'analyse individuelle et collective des résultats obtenus par les apprentis, c'est la possibilité d'avoir une traçabilité totale des actions réalisées par eux.



La mise en place du dispositif

Le campus numérique sera géré et administré par l'AGEFMA. Les CFA se verront attribués des codes d'accès qui tiendront compte des effectifs des formateurs et des apprentis. Le succès de sa mise en œuvre passe par une bonne appropriation de l'outil et par conséquent la formation des formateurs afin de leur permettre d'accompagner efficacement leurs apprentis. ■

* Centre de Formation des Apprentis

Les étapes du déploiement de la solution E-learning dans les CFA

État des lieux Technique et Humain des CFA

- Technique (état des lieux physique, test de bande passante, voir possibilité de demander à France Télécom un relevé de bande passante...) - définir les pré requis techniques

- Humain (effectifs formateurs et apprentis mobilisés dans l'expérimentation à définir

Accompagnement au changement

- Professionnalisation des formateurs des CFA

- Professionnalisation des Référents informatiques des CFA ; ils seront les administrateurs de la plateforme de formation à distance ; ils serviront d'interface entre les CFA et l'AGEFMA (remontée des besoins et attentes)

- Professionnalisation du personnel de l'AGEFMA engagé dans l'expérimentation ; ils seront les super administrateurs de la plateforme.

Administration de la plateforme

- Définir les profils des utilisateurs de la plateforme (définition des responsabilités et gestion des droits),
- Attribution par les super administrateurs de l'AGEFMA de codes d'accès aux référents des CFA en fonction des besoins des CFA.

Inscrire efficacement une offre de formation dans le champ de la formation professionnelle continue

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, relative à l'information et à la formation, a renouvelé le cadre légal dans lequel les organismes de formations doivent exercer leur activité.

Suite à cela, la DGEFP (1) dans une nouvelle circulaire, n° 2011-26 du 15 novembre 2011, intègre les nouvelles règles juridiques de réalisation de l'activité des organismes de formations et précise les nouvelles conditions de contrôle, organisée en 13 fiches.



■ L'organisme de formation doit respecter les règles non seulement pédagogiques, mais aussi juridiques

Ce rendez-vous juridique du premier REPÈRES sera consacré à l'action de formation proprement dite non pas dans ses composantes pédagogiques - encore que! - mais bien dans sa qualification juridique et des obligations qui en découlent.

Si la contribution à la sécurisation des parcours professionnels est un nouvel enjeu décrit par la loi de 2009, l'insertion et la réinsertion des travailleurs, y compris privés d'emploi, restent un objectif majeur de la formation professionnelle, très souvent utilisé par les pouvoirs publics. De même, les actions préventives, destinées à assurer le maintien dans l'emploi des salariés en leur permettant de s'adapter aux mutations économiques font partie du socle fondateur de la formation professionnelle continue. De cette définition nouvelle découle le droit, pour une action de formation, de se prévaloir de l'ensemble des règles liées à la formation professionnelle continue, singulièrement en termes de prise en charge des frais pédagogiques et d'accessibilité. Mais ce n'est pas suffisant.

En effet, il convient de s'attacher aux règles de mise en œuvre prévues par l'article L. 6353-1 du code du travail qui précisent

les éléments indispensables à qualifier une action de formation :

- Un programme, c'est-à-dire un écrit, qui mentionne, à l'avance, les différentes étapes de l'apprentissage, devant permettre au stagiaire d'atteindre l'objectif,
- Des objectifs correspondant aux buts précis que l'action se propose d'atteindre en termes d'évolution des savoirs et savoir-faire,
- Des moyens pédagogiques et techniques s'entendant des éléments matériels qui entourent la formation y compris les outils mis en œuvre, sous le couvert d'un encadrement disposant des compétences techniques et professionnelles, pratiques et théoriques en rapport avec le domaine d'activité et pour les formateurs en lien avec l'enseignement,
- Un suivi de l'exécution et des outils d'appréciation des résultats organisés de façon différente (mémoire, compte rendu de stage ou d'intervention en entreprise, liste d'émargement, évaluation à chaud, entretien avec un jury, test de connaissance...) réalisés sous l'entière responsabilité de l'organisme de formation.

Il n'est pas inutile de rappeler que l'article L. 6311-1 définit l'objet de la formation professionnelle continue comme celle destinée à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre le maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Mais ces informations doivent également être corrélées des obligations inhérentes à la qualification intrinsèque du dispensateur de formation. Ce sera l'objet de notre prochain rendez-vous.■

(1) Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

1^{ère} Rencontre Inter Carif-Oref Outre-Mer

L'AGEFMA a eu le plaisir d'accueillir la première Rencontre Inter Carif-Oref Outre-mer du 5 au 9 mars 2012 à l'Hôtel Batelière, à SCHœELCHER. Cette rencontre visait, sur la base d'échanges, à confronter les différents points de vue et pratiques dans leur globalité, afin de permettre aux participants de renforcer leurs compétences pour une mise en œuvre plus efficace des actions des CARIF-OREF en région. Cette rencontre a été également l'occasion de faire le point sur les orientations et opportunités qui s'offrent au réseau Inter Carif-Oref en matière de développement de son action territoriale. ■



Nuit de l'Orientation

La Nuit de l'Orientation est une manifestation nationale qui se déroule de Janvier à mars 2012. En Martinique, la 1^{ère} Nuit de l'Orientation 2012 a été organisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie le samedi 10 mars de 17 heures à 21 heures au Terminal Passagers inter-Iles - Quai Ouest de la CCIM. L'objectif de cette manifestation est de présenter aux jeunes un éclairage sur la démarche d'orientation professionnelle et de leur proposer des pistes pour décider de leurs propres choix. ■

1^{er} Championnat des métiers

Valoriser les compétences des jeunes Martiniquais dans leurs métiers, c'est l'objectif que s'est fixée la région en organisant la 1^{ère} édition du Championnat de la Martinique des Métiers. Ainsi, 108

jeunes de moins de 23 ans, apprentis et lycéens ont concouru dans 13 métiers. Les sélectionnés, grâce à leurs qualités professionnelles, leur maturité et leur courage, se verront récompensés et partiront représenter la Martinique au Championnat National de France en novembre 2012. ■

Étude AGEFMA

Dans le cadre de sa mission d'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF), l'AGEFMA a réalisé entre les mois de décembre 2010 et décembre 2011 une étude destinée à identifier les besoins en compétences et en emploi auxquels sont et seront confrontées les entreprises relevant des secteurs commerce, industrie, métiers du transport et service. Afin de sensibiliser les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'insertion aux problématiques identifiées, et d'échanger avec eux sur les pistes de préconisation ayant émergé à l'occasion de cette étude, l'OREF organisera durant le mois de mai 2012 des rencontres d'information et d'échanges par secteur d'activité. Vous êtes un organisme de formation, une mission locale, une entreprise, un CFA... vous vous sentez concernés par

la problématique d'adéquation des besoins de compétences, de formation et d'emploi avec les besoins de compétitivité des entreprises, n'hésitez pas à nous contacter afin d'en savoir plus. Les résultats de cette étude seront également disponibles sur le site de l'AGEFMA : www.agefma.fr ■

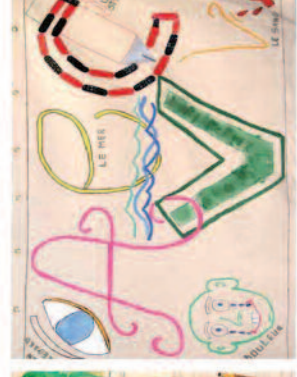
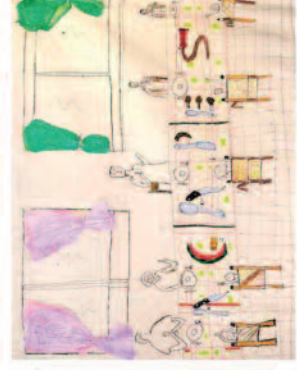
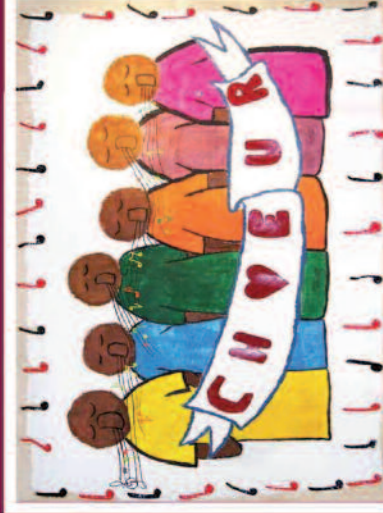
Prochainement Le portail VAE Martinique

La Validation des Acquis de l'Expérience est un processus qui peut paraître long et fastidieux au premier abord. Obtenir un diplôme par cette voie est loin d'être automatique. Pour informer et accompagner efficacement les personnes intéressées par cette démarche, 10 ans après la mise en place du dispositif, les pouvoirs publics ont souhaité proposer un portail dédié à la VAE Martinique. Il s'agit de proposer au grand public et aux professionnels un point d'entrée unique et reconnu vers les informations sur la VAE, et de rassembler sur ce portail le plus grand nombre de ressources et de liens vers d'autres sites, spécialisés régionaux et nationaux. Il s'agit également de faire de ce site un outil performant de communication et de promotion de la VAE. ■



Lancement officiel du site www.vae-martinique.com en juin 2012.

Dis-moi 10 mots qui nous relient



CHOEUR ACCUEILLANT COMPLICE HARMONIEUSEMENT CORDÉE MAIN AGAPES AVEC FIL RESEAUTER

Opération Dis-moi 10 mots de Mars 2011 - Production des Jeunes de la MILCEM dans le cadre de l'atelier Arts Plastiques



2011