

# Repères

pour la formation & l'emploi en Martinique

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



## VAE Bilan - Perspectives

**VIE DES RÉSEAUX**  
Compétences clés  
Formation des formateurs



**TRAJECTOIRES**  
Enquête sur l'insertion  
professionnelle des lycéens



**ÉCLAIRAGE**  
État des lieux du secteur d'activités  
Commerce et distribution



**RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT**  
Du formateur classique  
à l'e-formateur



## VIE DES RÉSEAUX

- 3 Illettrisme**  
Compétences clés,  
les formateurs se forment
- 4 Le Dispositif d'Apprentissage  
en Ligne et en Autonomie (DALIA)**
- 6 VAE**  
10 ans de VAE en Martinique,  
bilan et perspectives
- 6 État des lieux du dispositif VAE  
en Martinique : jeudi 8 novembre  
2012 à l'Espace Aéroservices  
du Lamentin**
- 10 Un forum pour la VAE  
au Palais des congrès de Madiana  
le 7 décembre 2012**
- 11 Organismes de Formation**  
Un partenariat pour favoriser  
l'insertion des jeunes
- 12 AIO – Accueil Information Orientation**  
Formation des membres de  
la commission Accueil, Information,  
Orientation Tout au Long de la Vie  
(AIOTLV)

## TRAJECTOIRES

- 12 Enquête sur l'insertion  
professionnelle des lycéens**
- 15 Mesurer l'impact de l'insertion  
par l'activité économique**

## ÉCLAIRAGE

- 17 Les besoins en compétence  
et en emploi du secteur commerce  
et distribution**

## RECHERCHE &amp; DÉVELOPPEMENT

- 20 Du formateur classique  
à l'e-formateur**

## AUTOUR DE LA FORMATION

- 22 Obligations des organismes  
de formation après la formation**

## À NOTER

- 23 Rendez-vous et actualités**



## Le dispositif de Validation des acquis de l'Expérience fête ses 10 ans

La loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, qui confie aux Conseils régionaux la compétence « d'organiser sur leur territoire, le réseau information conseil pour la Validation des Acquis de l'Expérience » a établi ces derniers comme pilotes de l'organisation du dispositif information conseil en VAE.

En 10 ans, ce dispositif a permis à environ 4 000 Martiniquais de valoriser l'expérience acquise tout au long de leur parcours professionnel ou personnel et d'obtenir le diplôme correspondant.

Cependant, malgré un ancrage fort du dispositif dans la politique de formation professionnelle, force est de constater une stagnation du nombre de demandes, et un engagement peu important des entreprises du secteur privé dans la démarche.

L'information, l'accompagnement et plus encore la lisibilité du dispositif restent donc à améliorer.

Dans cet objectif, la commission VAE du CREFFP (Comité de Coordination Régional Emploi Formation) a défini un plan de développement dont l'objectif principal est d'améliorer le service rendu aux usagers au travers de quelques mesures phares, comme le renforcement de l'information sur la VAE auprès des demandeurs d'emploi, l'accompagnement des entreprises à la mise en œuvre de démarches collectives de VAE, un accompagnement sectoriel en direction des branches à fort besoin en qualification comme les Services à la personne ou le Transport.

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



15 ans de service au développement  
de la formation en Martinique

REPÈRES • Le journal des acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion en Martinique • N°3 - Mars 2013

Directeur de la publication Daniel ROBIN • Rédacteur en chef Myriam SAINGRE • Rédacteur en chef adjoint Serge LOUDOUX • Ont collaboré à ce numéro Valérie PADRA, Directeur Technique du CARIF/Valérie MARLIN-RETOUR, Directeur Technique de l'OREF/Marie-Claude BELIN PHEDRE, Directeur Technique du Pôle Orientation-Conseil/Sonia CHEVIGNAC, Chargée de communication/ Conception & Réalisation Essentiel Conseil • Photos AGEFMA Madin'Image • Impression Parenthèse • ISSN en cours • AGEFMA Association de Gestion de l'Environnement de la Formation en Martinique, Immeuble Foyal 2000, rue du Gouverneur Ponton 97200 Fort de France • 0596 71 11 02 • Fax : 0596 73 57 08 • dg-agem@orange.fr • communication@agem.fr • www.agem.fr

# Compétences clés

## La formation des formateurs se poursuit

*Pour permettre une montée en compétences des formateurs et acteurs intervenant au sein de structures qui accueillent le public prioritaire, destinataire des compétences clés, l'AGEFMA a proposé, dans le cadre des actions de professionnalisation, deux formations animées en octobre 2012 par le CAFOC de Nantes.*



**Paméla MORIN-BOUCHER**

Responsable de formation à la FOL du Lamentin a suivi le module « Animer une situation didactisée de développement des compétences clés ».

« Le changement de pratique provoqué par le dispositif compétences clés nécessitait un nouveau regard sur notre fonctionnement et sur les outils que nous utilisons depuis des années dans le cadre de la remise à niveau. Les objectifs de cette formation et le programme annoncé correspondaient à des attentes que j'avais concernant la création d'outils dans le cadre du dispositif de formation que j'encadre : ACC (Accès aux Compétences Clés). En tant que formateur et responsable de formation, je dois rester constamment en veille afin d'améliorer mes pratiques, m'adapter aux nouvelles demandes du marché de la formation

et coordonner efficacement mon équipe pédagogique. De plus, ce type de formation aborde un axe important de notre fonction : l'ingénierie pédagogique.

### **Je suis passée avec un certain plaisir d'une logique de savoirs à une logique de compétences**

J'ai tiré de cette formation énormément de choses positives, tout d'abord une méthodologie d'élaboration d'outils partant de la scénarisation d'une situation problème à l'animation et la médiation faite autour de cette situation. Une approche donnant du sens aux apprentissages, car le sens est la « clé » de l'appropriation des apprentissages par l'apprenant et enfin la richesse des échanges et interaction avec les autres participants à la formation. Cette formation nous a accompagnés vers l'utilisation de nouveaux outils de références telles que le RCCSP (Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle) réalisé par l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme).

Pour finir, les supports donnés lors de cette formation sont venus éclairer ce qui était encore pour moi de l'ordre du concept, « les compétences clés ».

### **Des modes opératoires efficaces**

Grace à cette formation, j'ai pu obtenir pour moi et mes collègues formateurs des modes opératoires efficaces nous permettant de réaliser des outils répondant à de véritables besoins. Maintenant en prenant appui sur la compétence à développer chez l'apprenant, nous faisons naître les différentes situations sociales et professionnelles susceptibles de permettre l'évolution ou l'acquisition de cette compétence et ainsi donnons du sens à l'apprentissage.

### **Transmettre les méthodologies acquises**

Dans mon rôle de responsable de formation, je veille à transmettre les

méthodologies acquises en formation à l'équipe pédagogique, et lorsque j'interviens en formation, j'anime en ne perdant jamais de vue que c'est lorsqu'il est en action (situation professionnelle ou du quotidien) que l'apprenant réalise le mieux un apprentissage. Lorsque vous mettez un apprenant qui rencontre des difficultés d'écriture ou en mathématique en face d'un formulaire de la poste qu'il doit remplir pour retirer de l'argent, vous obtenez plus sûrement son adhésion que lorsque vous le mettez devant un manuel de mathématiques.

### **L'apprenant participe avec dynamisme à la construction de son savoir**

Avant cette formation, nous avions du mal à contextualiser nos outils car nous restions attachés à la notion de savoir plutôt que de compétence. Nous avions des difficultés à amener l'apprenant à transposer ses acquis dans d'autres situations car nous ne privilégions pas l'analyse et le transfert de la compétence. Maintenant nous sommes dans une méthodologie qui relève du socioconstructivisme, l'apprenant participe avec dynamisme à la construction de son savoir car il sait ce qu'il va en faire une fois sorti de la formation. » ■

“ Un socle de base pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société » : c'est ainsi qu'est défini le programme « compétences clés » par la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006. ”

# DALIA Dispositif d'Apprentissage en Ligne et en Autonomie à la disposition des centres ACC

Environnement d'apprentissage



1. Bandeau textes et consignes
2. Navigation
3. Activités complémentaires
4. Panneau paramètres (Plein écran, Volume)

DALIA peut s'utiliser :

- En autoformation assistée
- En formation à distance tutorée
- En séance collective, en amorce **introductive** d'une nouvelle notion ou d'une nouvelle thématique abordée



Pour plus d'informations ou pour adhérer :

Chourin Michel / Directeur  
Mail : m.chourin@education-et-formation.fr

Rampion Frédéric / Chargé de projet  
Mail : f.rampion@education-et-formation.fr



13 boulevard de Verdun - 76000 Rouen

Tél. : 02 76 51 76 76  
Fax : 02 35 07 93 14

Mail : contact@education-et-formation.fr  
www.education-et-formation.fr

Déclaration d'existence n° 23 76 00723 76  
APE 8559A SIRET 340 615 012 00010



DALIA est mis à disposition selon les termes de la licence Créative Commons

Dalia est financé par :




Dispositif d'apprentissage en ligne et en autonomie

Des compétences clés (lire, écrire, compter, etc.) aux écrits de la vie sociale et professionnelle.




dalia.education-et-formation.fr

**Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, l'AGEFMA met à la disposition des centres ACC (Accès aux Compétences Clés) l'outil de positionnement DALIA ou Dispositif d'Apprentissage en Ligne et en Autonomie conçu par « Education & Formation » en 2008.**

Intégré à la plateforme e-learning Campus Numérique, DALIA est, depuis plusieurs mois, en phase d'expérimentation au sein des six centres ACC du département. Les concepteurs de l'outil ont voulu permettre aux publics ne maîtrisant pas les compétences de base, d'améliorer leurs savoirs et savoir-faire, grâce à des exercices plus que réalistes, basés sur les activités de la vie quotidienne : comment calculer et gérer un budget, comment déchiffrer une notice de médicament, comment prendre une commande, comprendre le tri collectif, utiliser des titres de transport, comprendre

les signalisations diverses, autant de points abordés dans le parcours DALIA composé d'une quarantaine d'unités d'apprentissage.

L'outil permet aux formateurs encadrant les apprenants concernés de faire des inscriptions personnalisées aux différentes unités d'apprentissage en fonction du niveau et des besoins de chacun, de pouvoir suivre l'état d'avancement dans le parcours des uns et des autres, et enfin dernier point et pas des moindres, d'évaluer les progrès réalisés, grâce à des fonctionnalités d'analyse des résultats. Une particularité de DALIA est de permettre aux formateurs d'avoir un aperçu des compétences du socle commun associées à chaque unité d'apprentissage.

**Frédéric RAMPION est Documentaliste et Référent DALIA** à « Education & Formation ». Il nous présente le dispositif DALIA.

« Le projet DALIA, sans « h », pour Dispositif d'Apprentissage en Ligne et en Autonomie, est un projet de création de contenus en ligne initié par Education et Formation et destiné principalement aux

publics les plus en difficulté avec les écrits de la vie quotidienne et professionnelle. L'origine du projet, l'engagement de la création de contenus en ligne, vient du constat qu'il n'existait peu ou pas d'outils en ligne adaptés aux publics les plus en difficulté dans les actes simples de la vie quotidienne et professionnelle (l'accès à l'administration électronique par exemple, lire une consigne de sécurité...).

Conçu autour de 2 axes d'apprentissage, « Favoriser l'insertion sociale et professionnelle » d'une part, et « Communiquer dans un contexte professionnel » d'autre part, DALIA est un ensemble d'activités pédagogiques interactives réalisables en ligne (sur Internet ou à partir d'une plateforme de téléformation).

Outil de formation et d'information, DALIA repose à la fois sur des situations réalistes, de la vie de tous les jours, et sur des scénarios pédagogiques préétablis. Cette approche, fortement contextuelle, permet aux utilisateurs de s'appuyer sur « du connu » pour construire leurs apprentissages, et de renforcer l'acquisition des compétences clés (lire, écrire, compter...) Mis en œuvre par une équipe de

développeurs et graphistes intégrée à Education et Formation, cet outil utilise les technologies les plus innovantes du web (scènes en 3D et animées type « serious game », consignes écrites et orales, questionnaires avec scores récupérables...).

La philosophie du projet repose sur la dimension collaborative et l'ambition est de proposer une communauté éducative de production de contenus où tout utilisateur devient aussi contributeur et participe donc à l'enrichissement et à la diffusion du catalogue. Cette approche collaborative permet à chaque acteur du projet, en fonction de sa connaissance « du terrain », des problématiques des publics avec lesquels il travaille, d'être à-même de soumettre des situations d'apprentissage basées sur un contexte le plus réaliste possible, créant ainsi l'adhésion de l'utilisateur.

Aujourd'hui DALIA, c'est un catalogue de près de 50 activités, dont une partie est consultable sur le site de démonstration » : <http://dalia.educationetformation.fr>

**Hélène BOHLMEIJER, Formatrice, au Centre ACC INFODEC** basé à Saint-Pierre ainsi que deux de ses apprenants racontent

ici comment s'est passée, à leur niveau, la prise-en-main de DALIA et parlent de l'outil en lui-même.

« Dans le cadre des compétences clés, DALIA est un outil multimédia très abouti, contenant une présentation **claire et bien orthographiée**.

Les thématiques abordées permettent aux apprenants d'établir des transferts. Le catalogue évolutif de 45 activités « contextualisées » permet de développer chez l'apprenant une forme d'appétence à l'apprentissage et à l'autonomie.

Chaque apprenant peut à travers DALIA se réapproprier les compétences clés (lire, écrire, compter, s'organiser), les compétences sociales et les savoir être, mais également travailler les écrits professionnels ainsi que les fondamentaux métiers. Pour les transmissions pédagogiques, mes apprenants, par la suite, pouvaient utiliser les supports pédagogiques que je remettais en amont.

#### Pratiques pédagogiques :

Accéder aux activités complémentaires (cours, exercices imprimables, ressources documentaires) ;

Consolider les acquis pendant l'intersession ;

Gérer la dynamique du groupe en apprentissage ;

Gérer les moments clés d'animation ».

#### Quelques commentaires d'apprenants Magalie MORGAR

« Mes thèmes favoris sont : la gestion du budget, budget vie quotidienne, Garde des enfants, risques professionnels. DALIA améliore les connaissances et m'aide à me projeter. »

#### Francillette VENANCE

« C'est un outil très ludique qui me permet de manipuler l'ordinateur et de m'initier à Internet. DALIA s'adresse aux publics en difficulté par rapport à des actes simples de leur vie quotidienne en proposant des modules de formation adaptés. ■



Le Centre Ressources Illettrisme de l'AGEFMA a profité de la présence d'Emmanuelle UNAL en Martinique pour organiser une rencontre sur « La mise en place des actions de lutte contre l'illettrisme pour tous publics » Jeudi 8 novembre 2012 à l'Hôtel La Batelière.

L'objectif était de développer l'offre de formation en matière de lutte contre l'illettrisme et d'adapter l'offre aux besoins des publics.



### VERS UNE COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE DE PRODUCTION

#### DALIA... un contenu pédagogique « ouvert »

DALIA permet de se réapproprier les compétences clés et les compétences sociales (lire, écrire, compter, s'organiser, ordonner, comparer, savoirs-être,...), travailler les écrits professionnels et les fondamentaux des métiers.

##### • Un catalogue d'activités contextualisées

- Disponible sur la **plateforme de téléformation** (standard SCORM)
- Des parcours sur mesure à partir **d'objectif pédagogique** du référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (ANLCI) et du Cadre Européen Commun de Référence des Langues (CECRL)

##### • Un espace collaboratif

- Proposition de scénarios
- Espace d'échanges
- Téléchargements de ressources complémentaires

#### DALIA... c'est adhérer à une communauté

Des formules adaptées au besoin de chaque structure en fonction du temps de formation, de leur nombre d'utilisateurs, donnant accès à :

- **Aujourd'hui, 45 activités de formation en ligne**
- **De multiples activités complémentaires** (notion de cours, exercices d'approfondissement imprimables ou en ligne, ressources documentaires...)
- Un espace dédié sur notre plateforme de téléformation permettant **le suivi des usagers** (temps de connexion, pourcentage de réussite, impression des listes d'émargement...)
- **Un logiciel de scénarisation** permettant de participer à la création de contenus et d'enrichir le catalogue
- **Assistance et paramétrage** pour la prise en main de la plateforme (documentation fournie)

Pour consulter **nos contenus** en ligne :

un Espace de démonstration

[dalia.education-et-formation.fr](http://dalia.education-et-formation.fr)



# 10 ans de VAE en Martinique

## Bilan et perspectives



Novembre 2012 au Lamentin, un public nombreux et attentif pour faire un état des lieux du dispositif VAE en Martinique

*A l'occasion des 10 ans d'existence de la Validation des Acquis de l'Expérience: VAE, la cellule VAE Martinique a fêté l'évènement en organisant une rencontre jeudi 8 novembre 2012 à l'Espace Aéroservices du Lamentin pour faire un état des lieux du dispositif en Martinique.*

Voilà 10 ans que la loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 a été votée et a instauré un droit à la Validation des Acquis de l'Expérience. Véritable avancée dans le système de certification, la VAE a permis à toute personne, sur la base d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole d'au moins trois ans, d'accéder à tout ou partie d'un diplôme.

« Au total, 46 personnes ont, ensemble, fait le bilan de ces 10 ans de mobilisation et ont réfléchi à l'amélioration du dispositif VAE. »

Le 8 novembre 2012, L'AGEFMA a organisé, en collaboration avec l'État et la Région Martinique, une manifestation régionale pour fêter les 10 ans de la VAE. Cette grande rencontre était ouverte à l'ensemble des acteurs régionaux du dispositif: État, Conseil Régional, Partenaires Sociaux, Responsables d'OPCA et d'OPACIF, Organismes valideurs, certificateurs, acteurs du Service Public de l'Emploi, prestataires de l'accompagnement, ainsi qu'à toutes celles et tous ceux qui sont parties prenantes du dispositif. Ce sont, au total, 46 personnes (37 partenaires, 7 intervenants, 2 témoins) qui, ensemble, ont fait le bilan de ces 10 ans de mobilisation et ont réfléchi à l'amélioration de ce dispositif. Des témoignages de candidats et d'acteurs de la VAE, ainsi qu'une réflexion sur son devenir ont éclairé les débats de la journée.

Alain TEPIE, Directeur adjoint de la DIECCTE, Président de la commission VAE du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - CCREFP, a ouvert cette journée de rencontres et de débats autour de la VAE. Nous vous en proposons quelques extraits ci-après.

**« ...Notre ministère s'intéresse à la VAE et s'y implique**

La VAE entre dans le cadre des politiques publiques de l'emploi et de la Formation Professionnelle. Ce qui est important, c'est la qualité des processus de gestion des ressources humaines. La capacité des organisations à mettre en synergie les compétences disponibles en leur sein et la stratégie de développement de l'activité sont des facteurs de performance et de compétitivité.

Telle qu'instituée par la loi du 7 janvier 2002, la VAE a marqué une rupture importante; le législateur a mis l'expérience professionnelle à égalité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance.

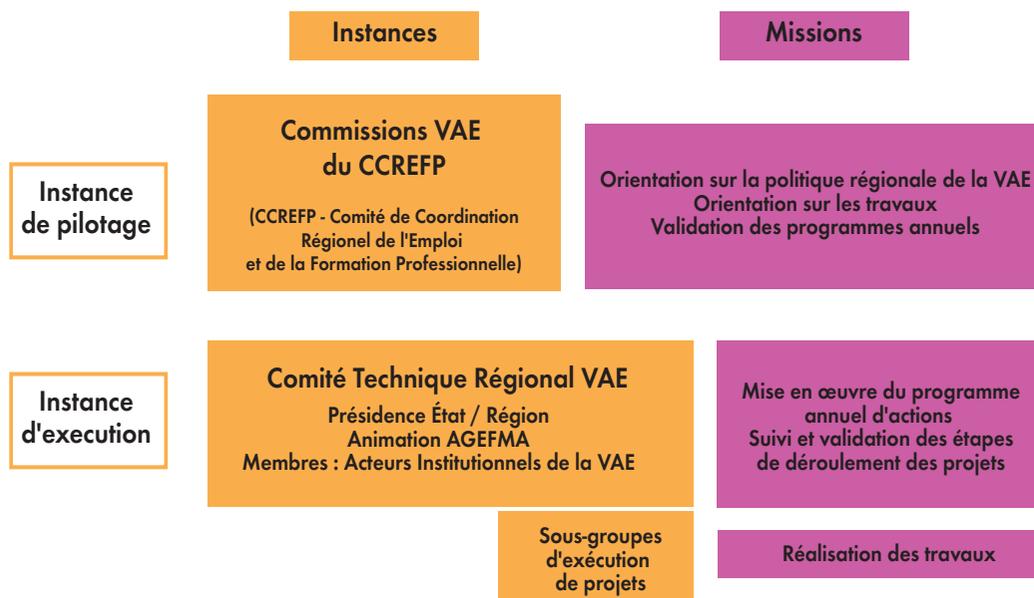
Dans ce cadre, nous sommes convaincus que le dispositif de la VAE offre une réelle opportunité d'effectuer un investissement à long terme tant pour le salarié que pour l'entreprise... »

**« ...La VAE constitue en termes d'avantages, une réelle opportunité pour les particuliers et les salariés, dans la mesure où la reconnaissance officielle des acquis de l'expérience est gage d'employabilité, et ceci d'autant plus que le contexte actuel de l'emploi est mouvant.**

Elle est aussi une aide à la conduite du parcours professionnel et de ses évolutions. Enfin, la VAE permet un accès facilité aux diplômés et à la reprise d'études voire un gain de temps et d'investissement personnel et financier. La volonté commune de l'État et de la Région est d'adapter ce dispositif à la mesure des besoins, de le simplifier, d'améliorer son accès, son financement et la qualité des prestations servies au candidat et surtout pallier sa visibilité relativement faible en dehors du champ institutionnel.»

## Bilan du dispositif

Dès 2003, la Région Martinique s'est engagée, avec l'État et les Partenaires Sociaux, dans la mise en place d'une politique régionale concertée sur le champ de la VAE. Cette volonté s'est traduite par la mise en place d'un réseau information conseil composé d'un point relais conseil (PRC) et d'espaces d'informations dédiés à la VAE.



### Les différentes instances du réseau régional



Cette manifestation a été un temps fort pour tous les acteurs intervenant sur la Validation des Acquis de l'Expérience en Martinique

## Table ronde - Quelques extraits Comment la VAE participe-t-elle à la sécurisation des parcours ?

« Le retour d'expérience des personnes que les conseillers ont informé et accompagné à la décision indique que la démarche de validation des acquis de l'expérience bien menée peut être l'occasion d'une redynamisation pour le demandeur d'emploi, car certains vivent la recherche d'emploi comme un échec. Ils la vivent de façon culpabilisante, avec des facteurs externes qu'ils ne maîtrisent pas. La VAE va permettre à chacun de se poser, de parler de soi, de regarder à la loupe ses points positifs, les compétences à développer tout au long de son parcours. C'est une occasion certaine de faire cet inventaire, en termes positifs de ses atouts, de mettre en valeur ses compétences et ses savoir faire, de retrouver une motivation qui va permettre d'affronter ses difficultés, d'ouvrir de nouveaux horizons. Cette démarche, même quand elle n'aboutit qu'à une validation partielle, va être l'occasion de retrouver une motivation, un « balan » pour continuer vers un retour à l'emploi. »

Éliane JOSEPH-LETUR, Pôle Emploi

« Ce sont environ 1000 salariés chaque année que nous informons sur la VAE et sur d'autres dispositifs. On note peu de demandes spontanées. Beaucoup découvrent le dispositif en réunion d'information, et lorsque nous les accueillons en entretien conseil, un cheminement a pu se faire et ils considèrent que peut-être la VAE est une opportunité. Nous examinons alors avec eux leur parcours et les certifications possibles. On sent souvent une crainte chez les salariés. Tant qu'ils ne sont pas entrés dans la démarche, la VAE reste pour eux une nébuleuse, avec beaucoup de questions sur les aspects concrets, matériels. Une fois la démarche enclenchée, ils sont rassurés, satisfaits. Je n'entends pas de retour négatif sur le dispositif. Nous constatons que la VAE constitue un tremplin pour les salariés. Lorsqu'ils sont entrés dans une démarche VAE, nous sommes quasiment sûrs de les revoir, d'abord parce qu'ils viennent nous donner les résultats et ensuite parce qu'ils veulent aller à un niveau de certification supérieur mais cette fois par une formation classique. Je dirai que comme la démarche qualité, la démarche VAE collective requiert une forte implication du chef d'entreprise et du service des ressources humaines.

### Quelques chiffres

- 1000 personnes informées par an
- Entre 900 et 1000 entretiens conseils (qui ne portent pas spécifiquement sur la VAE)
- Une cinquantaine de dossiers VAE par an (à noter : de plus en plus de demandes de certifications non disponibles en Martinique à des niveaux I et II).
- Une majorité de femmes

Lucienne MAZARIN, FONGECIF Martinique

“ Je partage les propos de Lucienne MAZARIN à propos de la crainte du candidat pour entreprendre une démarche VAE. En effet, le fait de devoir présenter ses compétences devant un jury de VAE, risque, selon lui, la remise en cause, de la part de l'entreprise, de ses compétences s'il n'obtient pas son diplôme. Cette réalité reste une problématique qu'on ne maîtrise pas. Le législateur a bien pensé le dispositif puisqu'il l'a prévu dans le cadre du droit individuel à la formation. Il faut bien rappeler qu'échouer à un diplôme par la VAE est beaucoup plus traumatisant qu'échouer par la voie traditionnelle. ”

Véronique LEUFROY  
Centre de validation du rectorat

“ Le dispositif VAE n'est pas très en vogue dans le secteur de l'agriculture. En Martinique, nous finançons entre 5 à 7 VAE à l'année (ce qui reste dans la moyenne régionale française, chiffre FAFSEA). Si l'on considère les chiffres depuis 2008, on se rend compte que la VAE est utilisée quand il y a un projet d'installation. Compte tenu qu'il est nécessaire d'être diplômé pour bénéficier des aides, c'est l'occasion de mettre en avant son expérience professionnelle d'une part, de mesurer son employabilité pour des diplômés un peu plus transversaux et conforter son emploi d'autre part. On a beaucoup à faire. La VAE n'est pas entrée dans l'entreprise agricole ; ces dernières ne vont pas utiliser cette démarche pour valider les compétences de leur personnel. J'ajoute que pour les bas niveaux de qualification, entreprendre une VAE est très difficile et demande de très gros efforts avec beaucoup de découragement. ”

Chantal GUYAU

“ En effet, on constate peu de demandes de VAE dans le secteur de l'agriculture ; cependant, on note que certaines personnes ne sont pas prises en charge par le FAFSEA mais par le Pôle Emploi. On peut donc ajouter quelques candidats, même si les effectifs restent faibles. On peut dire que le dispositif VAE est très mal connu au sein des exploitations agricoles, pour une bonne raison déjà énoncée : on ne veut pas que ça se sache et on a peur d'être pointé du doigt si on ne réussit pas. ”

Hervé ANTOINE  
DAAF

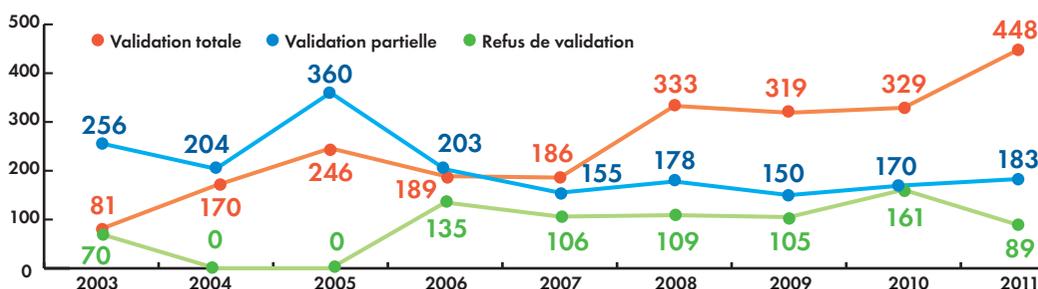


■ Maryse TOUSSAINT à gauche (voir son témoignage page 9) et Marie-Claude BELIN-PHÈDRE cellule VAE – AGEFMA

Les actions fortes menées entre 2003 et 2011	
<b>Information communication</b>	<b>3 forums d'information</b> grand public Sensibilisation des acteurs du secteur économique (entreprises, associations, collectivités, syndicats, organisations professionnelle)
<b>Travaux d'échanges et de réflexions</b>	<b>2 carrefours des professionnels de la VAE</b> Clubs des valideurs
<b>Professionalisation des acteurs</b>	<b>3 à 5 modules forums de professionnalisation</b> par année pour le Réseau Information Conseil 1 action en 5 modules pour les accompagnateurs VAE
<b>Ingénierie et assistance technique</b>	<b>1 état des lieux du dispositif en 2010</b> <b>1 état des lieux des pratiques d'accompagnement</b> <b>1 enquête auprès des chefs d'entreprises</b>
<b>Publications, outils</b>	<b>Dépliants, guides, annuaires, affiches, répertoire régional des certifications</b>
<b>Concertation et partenariat au plan régional</b>	<b>Une trentaine de réunions a été organisée</b>
<b>Mutualisation des données</b>	<b>Productions annuelles des chiffres clés de la VAE</b>

	Évolution entre 2003 et 2011
<b>Nombre de personnes informées par les espaces d'information</b>	<b>multiplié par 23</b>
<b>Nombre de personnes informées par les Points Relais Conseil</b>	<b>multiplié par 10,2</b>
<b>Nombre de dossiers de demandes de VAE déposés</b>	<b>À plus que doublé</b>
<b>Nombre de dossiers recevables</b>	<b>À plus que doublé</b>
<b>Nombre de passages devant le jury</b>	<b>+ 77%</b>

■ La VAE en quelques chiffres



■ Évolution des résultats de validation

2008 intitulé	
BTS Assistant de direction	70
CAP Petite enfance	50
BAC Pro secrétariat	44
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	38
BTS Comptabilité et gestion des organisations	36
TP Assistante de vie aux familles	33
BTS Management des Unités Commerciales	32
TP Assistante de direction	17
Bac Pro Comptabilité	17
BTS Assistant de gestion PME-PMI	17

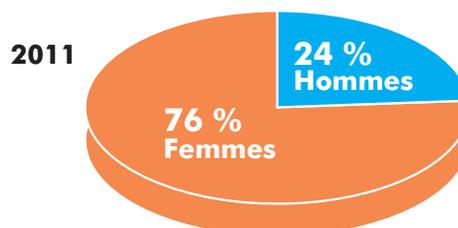
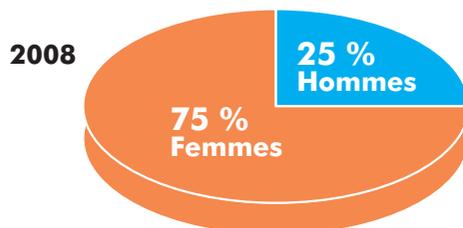
2011 intitulé	
BTS Assistant de direction	49
Diplôme d'État d'aide soignant	40
CAP Petite enfance	40
Auxiliaire de vie sociale	35
BTS Assistant Manager	33
TP Assistante de vie aux familles	32
BAC Pro secrétariat	30
BTS Services et prestations secteurs sanitaire et social	26
BTS Comptabilité et gestion des organisations	24
Auxiliaire de puériculture	19

■ Top 10 des diplômes demandés en 2008 et 2011

2008 intitulé	
CAP Petite enfance	70
TP Assistante de vie aux familles	50
BAC Pro secrétariat	44
BTS Assistant de direction	38
BTS Comptabilité et gestion des organisations	36
Bac Pro Comptabilité	33
TP Assistante de direction	32
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	17
TP vendeur spécialisé en magasin	17
BP Coiffure	17

2011 intitulé	
CAP Petite enfance	49
TP Assistante de vie aux familles	40
Auxiliaire de vie sociale	40
Diplôme d'État d'aide soignant	35
BAC Pro secrétariat	33
BTS Comptabilité et gestion des organisations	32
TP Agent(e) de propreté et d'hygiène	30
BTS Assistant de gestion PME-PMI	26
BTS Assistant Manager	24
TP vendeur spécialisé en magasin	19

■ Top 10 des diplômes obtenus en 2008 et 2011



■ Profil des personnes ayant validé une certification en totalité

Comme dans beaucoup d'autres régions, les femmes en Martinique sont plus nombreuses à avoir recours à la VAE. En effet celles-ci représentent plus de deux tiers des diplômés et sont âgées entre 35 et 43 ans. Elles sont plus nombreuses car beaucoup de diplômes concernent l'aide à la personne. Dans le top 3 des métiers plébiscités, le CAP petite enfance arrive en tête suivi par le titre professionnel assistante de vie aux familles ainsi que le diplôme d'aide-soignant.

## En dix ans, le nombre de candidats à la VAE a doublé

Ce résultat laisse entrevoir de belles perspectives pour la VAE. Le dispositif peut être amélioré cependant en termes de travail collaboratif entre les acteurs, mais également au niveau de l'appropriation du dispositif par les acteurs des secteurs économiques, le développement de l'offre d'accompagnement et sa qualité de service.

Le plan de développement de la VAE défini en 2012 vise à rendre le dispositif accessible au plus grand nombre et à limiter les ruptures de parcours des candidats. Sécurisation des parcours, développement de l'information, amélioration de la qualité et effort de structuration seront ainsi les maîtres mots de ce plan d'actions. Les mesures concrètes qui ont été retenues doivent, par ailleurs, permettre de promouvoir et d'intégrer la VAE dans l'ensemble des politiques et projets conduits par le Conseil régional, l'État, les partenaires sociaux et les Opca, spécifiquement vers les publics dont les niveaux de qualification sont les plus bas. ■

« Une journée riche en contenus articulée autour de plusieurs thèmes : l'accessibilité du dispositif pour tous, la professionnalisation des acteurs, la VAE outil de sécurisation des parcours. »

« La VAE ne peut pas rester qu'une question individuelle. Le développement de ce dispositif passe au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une démarche collective. La VAE, c'est avant tout, comme dans la gestion des compétences, des enjeux qui se croisent. des enjeux de pérennité, de compétitivité pour l'employeur, des enjeux de sécurisation de parcours ou de maintien dans l'emploi pour le salarié. À priori, deux logiques qui peuvent paraître contradictoires, mais qui sont en fait complémentaires. L'enjeu de la VAE aujourd'hui, comme la formation ou tout autre dispositif de gestion des compétences, c'est bien à la fois pour l'employeur et le salarié, d'être dans cette logique de compromis pour que les intérêts de chacun soient partagés... »

« ...La VAE n'est pas la seule solution, c'est un dispositif parmi d'autres ; cela suppose aussi, en termes d'accompagnement de l'entreprise ou du salarié, que le choix de la VAE doit être en cohérence avec le projet de l'entreprise ou avec le projet d'évolution, de parcours professionnel du salarié. »

Valérie VENTURA - BELLAY  
Consultante en ressources humaines

## TÉMOIGNAGES

Patrick FLORENT YOU, 49 ans

« J'ai travaillé durant 25 ans chez un patron, en tant que charpentier. J'avais commencé à apprendre le métier au lycée Petit Manoir, mais à 16 ans, j'ai dû quitter l'école pour travailler. Par conséquent, je n'étais pas titulaire du diplôme de charpentier. Après une opération du genou, je n'étais plus en mesure de poursuivre ce métier. En accord avec mon patron, j'ai préparé le diplôme de charpentier bois en validation des acquis de l'expérience. Je suis aujourd'hui titulaire du diplôme que j'ai obtenu sans grande difficulté. Mon objectif est de former des jeunes à ce métier qui est pour moi, le plus beau métier du monde. »

Maryse TOUSSAINT, 52 ans

« Je travaille à la clinique Sainte Marie et j'ai validé le diplôme d'aide soignante. Je dois dire que je me suis sentie très bien encadrée par Assistance validation pour préparer ma validation. Pour l'instant, je continue à travailler au bureau des entrées de la clinique mais j'espère bientôt exercer le métier d'aide soignante. Je fais partie des premières salariées de la clinique à entreprendre une démarche de VAE. Depuis, mon employeur a incité le personnel à entrer dans le processus de validation des acquis. Aujourd'hui la clinique Sainte Marie est aidée par un référent VAE. »

# Un forum Validation des Acquis de l'Expérience

À l'occasion des 10 ans de la VAE, un forum spécial Validation des Acquis de l'Expérience a été organisé le vendredi 7 décembre 2012 au Palais des congrès de Madiana.

Cette action menée par la Cellule Régionale Inter Services de la VAE avait pour objectif de promouvoir la VAE auprès des publics salariés et demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises et de permettre un meilleur accès à l'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience. 3e édition depuis le lancement de la VAE en 2002, c'est à travers la mise en place de stands d'information que le public a pu s'informer et échanger avec les différents interlocuteurs.

Le forum a été organisé autour de 4 espaces correspondant aux points clés de la démarche VAE : l'information et le conseil, l'accompagnement, la validation et le financement.

« Une conférence intitulée « De l'expérience au diplôme » animée par la cellule VAE, certains centres valideurs ainsi que Pôle emploi a permis à une trentaine de personnes de bénéficier d'informations sur les procédures et moyens de financement de la démarche. »

## Témoignages

Les différents témoignages ont confirmé les avantages que pouvait apporter la VAE tant aux candidats qu'aux employeurs.

Comme le souligne Lina « Après plusieurs années d'expérience dans l'optique en qualité de monteur vendeur, j'ai décidé de valider le BTS que j'ai obtenu cette année. Après un licenciement économique, durant

« Reconnaissance et fierté : deux termes qui résument les sentiments des lauréats »

cette période de chômage, j'ai pu noter que les employeurs semblaient privilégier davantage les candidats diplômés. Forte de ce constat et bénéficiant d'une dizaine d'années d'expérience professionnelle mais sans le BTS, je me suis donc orientée vers une VAE. »

« Grace à la VAE, après un licenciement économique, j'ai pu retrouver du travail. Entreprendre cette démarche m'a permis de porter un autre regard sur mon métier et de travailler autrement », indique Mireille 60 ans qui a obtenu son B.T.S SP3S.

Heureuse d'avoir suivi ce cursus qu'elle juge finalement « fabuleux », elle encourage ses collègues à faire de même.

« Avoir le BTS ne changera strictement rien à ma situation puisque je suis aujourd'hui retraitée mais pour ma satisfaction personnelle, c'est un pur bonheur!

Ce BTS est tout même une porte d'entrée sur de nouvelles activités dans le domaine du social ».

Pour Odile, aide à domicile « c'était une expérience difficile car je me suis remise en question sérieusement. J'ai décortiqué tous mes petits gestes et habitudes. » pour sa part, elle estime que son diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale obtenu en 2012 est une reconnaissance de son travail. ■



■ Le forum VAE, organisé le 7 décembre 2012 au palais des congrès de Madiana, a accueilli environ 200 visiteurs.

■ Pour clôturer cette journée, 30 lauréats « cuvée 2012 » se sont vus remettre un trophée « les palmes de la VAE » récompensant un parcours exceptionnel.

# Un partenariat pour favoriser l'insertion des jeunes



■ Un partenariat fort entre le SMA, les CARIF-OREF et l'ONISEP concrétisé par la signature d'un accord-cadre le 25 octobre 2012

**Dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit de la jeunesse des Outre-mer « en décrochage », le Service Militaire Adapté (SMA) enseigne autant un savoir-être citoyen indispensable à l'insertion qu'un savoir-faire professionnel sur 50 métiers, dans un double objectif: l'accomplissement de chacun dans une réponse adaptée aux besoins des entreprises.**

Pour maintenir un taux d'insertion professionnelle supérieur à 70 %, le SMA s'appuie sur des expertises externes. Son partenariat fort avec les CARIF-OREF et l'ONISEP a été concrétisé le 25 octobre 2012 par un accord-cadre articulé autour de deux axes :

1. la diffusion plus large des offres de formation professionnelle proposées

par le SMA, via les bases de données actualisées Certif Info et Offre Info, gagnant ainsi en lisibilité nationale et régionale, tant au profit du recrutement que de l'insertion en formation complémentaire ; 2. une collaboration active autour des problématiques de prospective, d'offres de formation et d'évolution des métiers. Ainsi, les CARIF-OREF sont désormais invités aux Conseils de Perfectionnement annuels des unités du SMA pour étudier conjointement la pertinence de nouvelles filières, sous l'égide des préfets et des acteurs régionaux de l'emploi et de la formation.

Réciproquement, les CARIF-OREF convient les directeurs de la formation des régiments du SMA aux réunions idoines, et leur diffusent toute information ou recommandation susceptible de les intéresser, notamment grâce à leurs nombreuses publications.

Ce partenariat a pu voir le jour grâce à l'organisation de la 1<sup>ère</sup> Rencontre Inter CARIF-OREF d'Outre-mer, impulsée en

mars 2012 par l'AGEFMA, CARIF-OREF de Martinique.

Cette rencontre a constitué une concentration unique des forces prospectives d'outre-mer et une véritable opportunité pour dynamiser de grands projets comme Certif Info, outil central d'indexation documentaire, ou diffuser de bonnes pratiques comme la GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) territoriale.

Elle a été saluée par Victorin LUREL, ministre des outre-mer, dans son discours prononcé lors de la signature de la convention de partenariat sur la formation professionnelle entre Pôle Emploi et OPCALIA le 11 octobre 2012, en ces mots : « Enfin, je veux vous dire que la démarche de coordination inter-DOM, initiée en mars 2012 lors du 1<sup>er</sup> inter-CARIF-OREF, bénéficie de tout le soutien du ministère des Outre-mer qui, soyez en convaincus, croit aux vertus de l'intelligence collective et aux dynamiques puissantes que permet la concertation. » ■

# Accueil, Information, Orientation tout au long de la vie

## Formation des membres de la commission

*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 ainsi que la sécurisation des parcours professionnels.*

Le décret n° 2011-487 du 4 mai 2011 a institué le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie et a créé le label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers ».

Ce service public sera assuré par des organismes labellisés « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers » qui proposeront gratuitement à toute personne, et dans un lieu unique, un ensemble de services d'informations et de conseils personnalisés.

Ce label sera attribué par le Préfet de Région, sur avis du CCREFP (Comité

de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), suite à la demande d'organismes intéressés qui devront respecter un cahier des charges fixant les critères de qualité des activités d'orientation proposées par ces derniers. La commission AIOTLV (Accueil, Information, Orientation Tout au Long de la Vie) a reçu mandat du CCREFP pour émettre cet avis. Aussi, l'AGEFMA (Association de Gestion de l'Environnement de la Formation en Martinique) dans le cadre de sa mission de secrétariat permanent du CCREFP a organisé le lundi 26 novembre 2012 une journée de formation à destination des membres de cette commission.

Cette action avait pour objectifs de professionnaliser ces derniers afin qu'ils puissent rendre un avis éclairé sur la conformité des dossiers de demande d'attribution du label au cahier des charges.

Il s'agissait plus précisément de les former à la réglementation relative au SPO et aux modalités de traitement et d'analyse des dossiers.

Cette formation était animée par deux intervenants du CCREFP Poitou Charente.

### À retenir

**Les dossiers des organismes souhaitant être labellisés doivent être analysés au regard des critères suivants définis dans le cahier des charges :**

La qualité des activités d'orientation proposées : qualité de l'accueil et du 1<sup>er</sup> conseil, exhaustivité et objectivité de l'information, qualité du conseil personnalisé ; les principes généraux de délivrance des services et d'accessibilité aux organismes : prise en compte de l'individu reçu dans sa globalité, respect du principe de non discrimination, gratuité des prestations, impartialité et respect de la liberté de choix des personnes reçues, confidentialité, accessibilité à tous, signalétique claire...

L'organisation et le fonctionnement des organismes : les organismes sollicitant ensemble l'attribution du label doivent élaborer un diagnostic territorial préalablement à la conclusion d'une convention prévoyant les modalités de fonctionnement du service. Ils doivent définir les objectifs des services en ce qui concerne l'activité, le public et les résultats.

**La méthodologie suivante a été retenue pour l'élaboration de l'avis par la commission :**

l'instruction des dossiers est faite par les membres de la commission à partir d'une grille de conformité ;

la commission formule l'avis de conformité ou de non-conformité ;

l'avis est transmis au Préfet qui statuera ; le label est attribué par le Préfet aux organismes pour une durée de 5 ans.

Le préfet a cependant la possibilité « d'enlever » la labellisation aux organismes qui ne rempliraient plus les conditions requises par le cahier des charges. ■



Le service public de l'Orientation tout au long de la vie sera assuré par des organismes labellisés

# En savoir plus sur l'Insertion Professionnelle des Lycéens

*L'enquête Insertion dans la Vie Active - IVA est menée par le Rectorat auprès des jeunes qui ont quitté le lycée à l'issue de l'année terminale de CAP\*, BEP\*, Mention Complémentaire, Baccalauréat Professionnel ou Technologique, BTS\*, DTS\* ou de DCG\*.*

Les sortants des classes terminales d'enseignement général ne sont pas interrogés car la grande majorité d'entre eux poursuivent leurs études dans le supérieur.

Parmi les jeunes présents dans les lycées en 2009-2010, 3674 étaient en fin de cursus. Sept mois après leur sortie de l'établissement, 3318 lycéens ont été interrogés sur leur situation professionnelle au 1<sup>er</sup> février 2011 ; 53 % d'entre eux ont répondu à l'enquête (soit 1763). 596 des 1763 répondants poursuivent des études et 1167 sont en attente d'insertion. L'analyse de l'insertion professionnelle (taux d'emploi, taux de chômage...) concernera uniquement ces 1167 lycéens sortants.

## Qui sont ces 1167 lycéens ?

Les lycéens en fin de cursus sont majoritairement des garçons (56,1 % de garçons contre 33,9 % de filles, en particulier dans les formations professionnelles), avec un taux d'obtention au diplôme préparé de 66,1 %.

Les lycéens en fin de cursus vivent pour la plupart toujours chez leurs parents (82,3 %) tandis que 6,9 % logent chez un membre de leur famille et 5,1 % louent un logement. Après leur cursus, un cinquième d'entre eux (19,9 %) a rejoint l'hexagone.

Les garçons sont plus attirés par les formations relatives au domaine de la production (67,4 %) tandis que les filles optent plus volontiers pour une formation du domaine des services (85,3 %).

Ils quittent le lycée plus tôt alors que les filles effectuent des études plus longues, notamment en post-bac.

L'âge moyen en fin de cursus est de 20 ans et 5 mois. Il varie suivant les diplômes préparés.

## Réussite à l'examen

Plus des deux tiers des lycéens (66,1 %) ont obtenu le diplôme préparé en juin 2010. Les filles réussissent un peu mieux que les garçons : les taux d'obtention au diplôme préparé sont respectivement de 70,8 % et 61,9 %. Les meilleurs taux de réussite sont obtenus pour ceux qui ont préparé un baccalauréat professionnel (72,9 %) ou technologique.

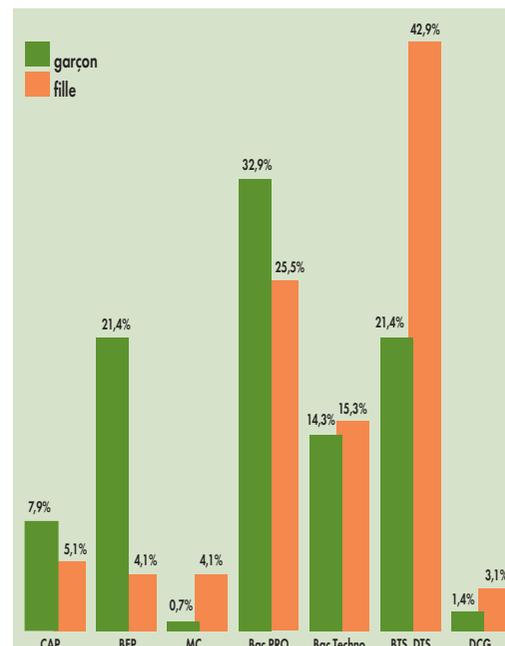
Parmi ceux qui n'ont pas obtenu le diplôme préparé en juin 2010, plus d'un quart (28 %) ne possède aucun diplôme.

## L'opinion des lycéens concernant leur formation

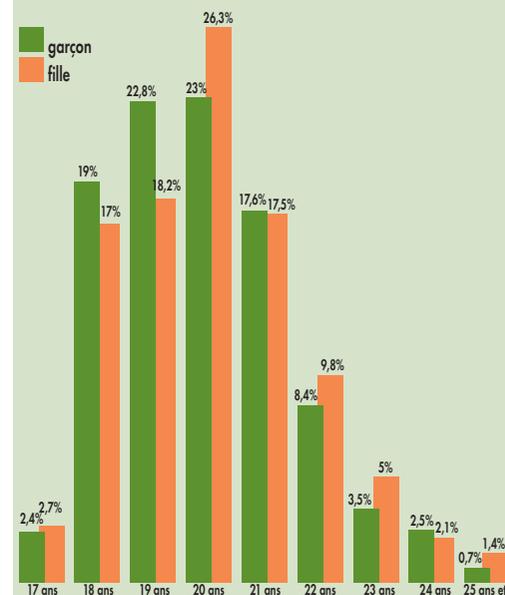
Les lycéens ont, dans l'ensemble, une bonne opinion de leur formation : 81,8 % d'entre eux la considèrent comme satisfaisante ou très satisfaisante. Pour 75 % d'entre eux, la formation correspond à leur vœu d'orientation, et 98,8 % pensent avoir obtenu assez d'information pour s'orienter. Enfin, 92,2 % plébiscitent les stages ou les formations en entreprise.

## Le parcours à l'issu du cursus : poursuite d'études ou insertion dans la vie active

Un tiers des lycéens en fin de cursus poursuit des études en lycée ou en CFA. 58,1 % d'entre eux le font par choix,



Diplômes préparés selon le sexe



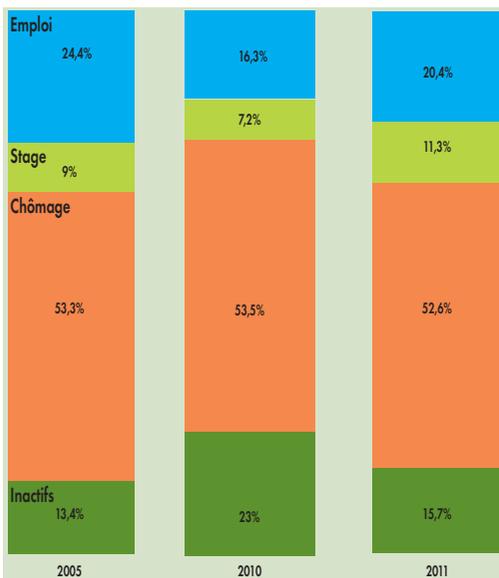
Répartition par âge des lycéens en fin de cursus

Diplôme	Taux de réussite
Baccalauréat professionnel	72,9%
Baccalauréat technologique	71,6%
DTS	71,4%
BTS	69,8%
CAP	64,4%
BEP	44,3%
DCG	30,4%
<b>Tous diplômes</b>	<b>66,1%</b>

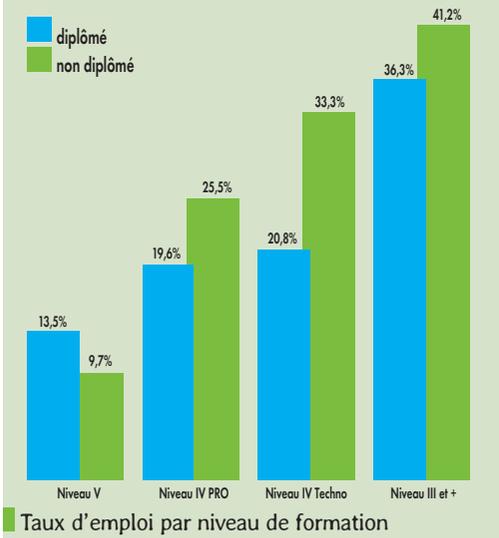
Taux de réussite aux examens suivant le diplôme préparé



11% des lycéens en fin de cursus quittent le système scolaire sans aucun diplôme.



Situation des sortants - Évolution de 2005 à 2011



Taux d'emploi par niveau de formation

26,8 % pour répondre à un besoin en qualification, 20 % parce qu'ils ont échoué à l'examen et 3,2 % parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi.

Les deux tiers des lycéens en fin de cursus ne poursuivent plus d'études et ont quitté le système éducatif; ils sont considérés comme sortants du système éducatif et susceptibles de s'insérer dans la vie active. Il est à noter que 11 % des lycéens en fin de cursus quittent le système scolaire sans aucun diplôme.

“ L'insertion professionnelle progresse par rapport à l'année précédente mais reste toujours fragile. Le taux d'emploi a ainsi gagné 4 points par rapport à 2010 mais reste inférieur de 4 points à celui de 2005. ”

### Une amélioration de l'insertion dans l'emploi mais toujours plus d'un jeune sur deux au chômage

Sept mois après leur sortie, 20,4 % des lycéens sortants occupent un emploi, 11,3 % suivent un stage, 52,6 % sont en recherche d'emploi tandis que 15,7 % d'entre eux se déclarent inactifs.

L'insertion professionnelle progresse par rapport à l'année précédente mais reste

toujours fragile. Le taux d'emploi a ainsi gagné 4 points par rapport à 2010 mais reste inférieur de 4 points à celui de 2005.

“ La corrélation entre niveau d'études et taux d'emploi se vérifie aussi bien chez les filles que chez les garçons. ”

### Le niveau de formation et le diplôme obtenu comme facteurs d'insertion

Le taux d'emploi est d'autant plus élevé que le niveau de formation est important : de 11,6 % pour les jeunes sortants d'une formation de niveau V (terminales de BEP, CAP et Mention Complémentaire), il passe à 20,5 % pour les sortants de terminales professionnelles (diplômés ou non), à 24,8 % pour les jeunes issus d'une terminale technologique, pour atteindre 37,9 % chez les étudiants issus d'un BTS ou d'un DTS (diplômés ou non) et à 38,5 % chez les étudiants issus d'un DCG. Cette corrélation entre niveau d'études et taux d'emploi se vérifie aussi bien chez les filles que chez les garçons.

Le taux de chômage touche fortement les non diplômés (56,4 %) et les diplômés de niveau V (de 49,1 % pour les titulaires d'un BEP à 59,9 % pour les titulaires d'un CAP). Il impacte également fortement les titulaires d'un BTS (45,4 %) et d'un baccalauréat professionnel (55,7 %).

Il est à noter que la réussite à l'examen ne conditionne pas toujours l'insertion des lycéens : ainsi, à l'issue de l'année terminale de formation, les jeunes qui quittent le lycée sans avoir obtenu le diplôme préparé accèdent souvent plus facilement à l'emploi que les diplômés. Mais se pose la question du type d'emploi obtenu et de l'adéquation entre emploi et formation. Seuls les sortants diplômés de niveau V trouvent plus facilement un emploi que les sortants non diplômés de même niveau de formation.

### Des domaines de formation favorables à l'insertion

Dans toutes les filières, sauf pour les mentions complémentaires, les sortants des formations relevant du domaine de la production s'insèrent mieux que ceux du domaine des services. Le taux d'emploi varie fortement en fonction de la spécialité du diplôme préparé. Dans le domaine de la production, les formations de spécialité « Mines et carrières, génie civil, topographie » offrent la meilleure insertion, contrairement aux formations de spécialité « Habillement » qui débouchent plus difficilement sur un emploi. Dans le domaine des services, les sortants de formations des spécialités « santé » et « social » ont le meilleur taux d'emploi tandis que les sortants de formations de spécialité « Nettoyage, assainissement et protection de l'environnement » ont le plus de difficulté à s'insérer.

### Un emploi sur deux en CDD, le plus souvent dans les petites entreprises et dans certaines branches d'activité

Parmi les lycéens qui ont trouvé un emploi, les contrats stables (CDI et contrats non aidés) représentent 30,3% des contrats signés. Cette proportion a chuté de 10 points par rapport à 2010. Les CDD avec 50,8%, représentent la majorité des contrats ; leur part est en augmentation de 10,2 points par rapport à 2010. De même, les contrats d'intérim,

avec 10,9% des contrats signés en 2011, ont augmenté de 4.3 points. Les contrats de professionnalisation représentent 4,2% de l'ensemble des contrats signés (soit 3,5 points de moins par rapport à 2010). Une large majorité (63,1%) des sortants en emploi relève de la classification professionnelle des employés. Près des trois quarts (73%) travaillent dans des entreprises privées. La majorité des lycéens qui travaillent sont recrutés à plein temps (63%). Mais les filles sont deux fois plus touchées par le travail à temps partiel ; 53,1% d'entre elles travaillent moins de 35 heures par semaine contre 27,1% des garçons. Le salaire mensuel moyen est de 1232 € net. Plus d'un tiers des entreprises qui embauchent les jeunes sont de très petites entreprises. Pour 97,5% d'entre elles, ce sont des entreprises privées.

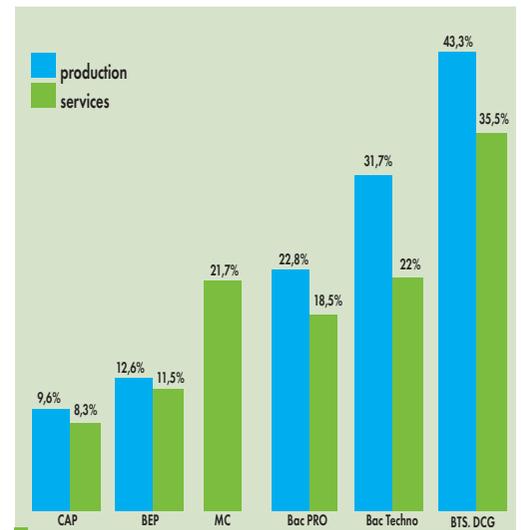
### Des formations pas toujours en adéquation avec l'emploi

Moins de la moitié des sortants qui travaillent (42%) occupent un emploi qui correspond à la formation suivie. Cependant, les sortants diplômés trouvent plus facilement un emploi qui correspond à leur formation (46,3%) que les non diplômés (33,3%). ■

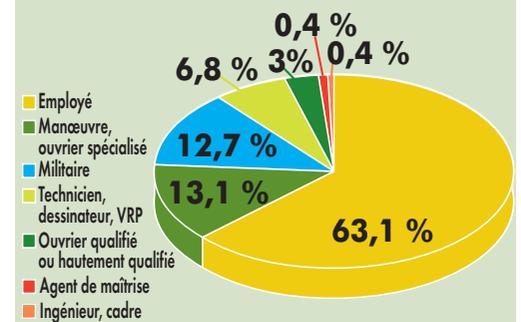
\*CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
 BEP : Brevet d'Études Professionnelles  
 BTS : Brevet de Technicien Supérieur  
 DTS : Diplôme de Technicien Supérieur  
 DCG : Diplôme de Comptabilité et de Gestion



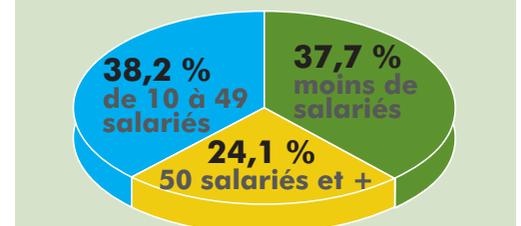
■ Niveau de formation et diplôme obtenu sont des facteurs d'insertion



Taux d'emploi par diplôme et domaine de formation



Classification professionnelle des sortants en emploi



Taille des entreprises ayant recruté les jeunes sortant

Spécialités	Part des emplois en adéquation avec la formation suivie
<b>Total général dont</b>	<b>42%</b>
<i>Santé</i>	<b>73,3%</b>
<i>Comptabilité, gestion</i>	<b>55%</b>
<i>Accueil, hôtellerie, tourisme</i>	<b>54,5%</b>
<i>Moteurs et mécanique auto</i>	<b>43,8%</b>
<i>Electricité, électronique</i>	<b>25%</b>
<i>Spécialités plurivalentes des échanges et gestion</i>	<b>20,9%</b>
<i>Secrétariat, bureautique</i>	<b>0%</b>

Taux d'adéquation emploi/formation par spécialité de formation

# Insertion par l'Activité Économique

## Étude d'insertion des bénéficiaires

*L'Insertion par l'Activité Économique (IAE) a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier d'un contrat de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle, en leur offrant de façon temporaire, des occasions de travailler et de se former.*

Un tissu varié d'opérateurs du monde associatif et d'entreprises solidaires agissent aujourd'hui pour l'insertion des publics en difficulté et la cohésion sociale. La loi du 18 janvier 2005 pour la cohésion sociale a renforcé les moyens alloués au secteur de l'insertion par l'activité économique.

### Connaître l'impact du dispositif IAE

En Martinique, comme dans les autres régions de France, les structures d'insertion se sont donc développées, accueillant davantage de publics en difficulté.

Cependant il n'existe à ce jour aucune étude permettant de connaître l'impact de ce dispositif en termes d'insertion des bénéficiaires.

L'AGEFMA-OREF, à la demande de la DIECCTE, réalise cette étude qui permettra : de déterminer le devenir des bénéficiaires de l'IAE notamment en termes d'insertion ; d'évaluer la pertinence des actions mises en œuvre.

Pour ce faire, une enquête a été menée auprès des personnes ayant terminé un contrat au sein d'une entreprise d'insertion (EI) ou d'une association intermédiaire (AI) en 2009 ou en 2010.



Comme dans les autres régions de France, les structures d'insertion se sont développées en Martinique

### Profil des personnes interrogées

459 personnes ont répondu à l'enquête téléphonique qui s'est déroulée du 15 novembre 2012 au 11 décembre 2012.

Caractérisation des personnes interrogées	Pourcentage
<b>Homme</b>	<b>64%</b>
<b>Célibataire</b>	<b>68%</b>
<b>Vivant chez lui</b>	<b>53%</b>
<b>Agés de 26 à 44 ans</b>	<b>54%</b>
<b>Résident à Fort de France</b>	<b>32%</b>
<b>Résident au Lamentin</b>	<b>16%</b>
<b>interrogées non diplômé ou en ont un de niveau V au max.</b>	<b>70%</b>

### Quelle insertion à l'issue de leur passage ?

224 personnes (53% des personnes sorties d'une entreprise d'insertion ou d'une association intermédiaire) indiquent avoir trouvé un ou plusieurs emplois entre le moment où elles sont sorties de la structure

d'insertion et aujourd'hui. 137 d'entre elles disent toujours occuper cet emploi.

### Quelle est leur situation actuelle ?

Au moment de l'enquête, 46% des personnes interrogées étaient salariées et 52% étaient demandeurs d'emploi. ■

“ Au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2013, les résultats complets de cette étude pourront être communiqués. ”



Il est important de mesurer l'impact du dispositif IAE

# Les besoins en compétences et en emplois du secteur commerce et distribution



■ La maîtrise des compétences de demain et la formation sont les préoccupations majeures d'avenir des entreprises dans le commerce qui ont répondu à l'enquête

*Dans le précédent numéro de REPÈRES, l'AGEFMA faisait l'inventaire des besoins en compétences et en emplois du secteur transports et services auxiliaires. Nous vous proposons, dans ce numéro, de vous présenter les résultats relatifs au secteur commerce et distribution.*

En effet, l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) de l'AGEFMA a réalisé, à la demande du Conseil Régional et de la DIECCTE, et avec le concours du Pôle Emploi, de l'OPCALIA et de l'AMPI, une étude destinée à identifier les besoins en compétences et en emplois auxquels sont et seront confrontées les entreprises relevant des secteurs **transports et services auxiliaires, commerce et distribution, industrie et services.**

Il s'agissait de dresser un portrait de l'environnement économique et professionnel de ces secteurs préalablement à l'établissement du diagnostic sur les besoins en compétences, en formation et en main d'œuvre.

Environ 400 entreprises ont participé à cette étude qui s'est déroulée entre les mois de décembre 2010 et décembre 2011.

## Le secteur commerce et distribution Chiffres clés et contexte

Avec plus de 8 700 entreprises, le commerce est en Martinique le 2<sup>e</sup> secteur d'activité en valeur ajoutée après les services. 85 % des entreprises commerciales ont moins de 10 salariés et concentrent 44 % de l'emploi. 60 % des établissements appartiennent au commerce de détail et 40 % au commerce de gros. On note après 2009 un tassement de l'activité et un recul de l'emploi (-6,3 % dans le commerce de gros et -2,7 % dans l'automobile).

Déjà en 2008, le secteur présentait quelques signes d'essoufflement avec un ralentissement des créations d'entreprises et une forte augmentation des radiations. L'impact du mouvement social de 2009 sur l'activité s'est traduit par une amplification de la baisse d'attractivité du secteur avec un mouvement de baisse de la création d'entreprises en 2009 qui s'est poursuivi en 2010, malgré la perception de quelques signes de reprise.

Selon l'IEDOM, les importations de biens de consommation ont augmenté de 16 % sur un an (+1,9 % par rapport à 2008). La consommation a bénéficié du plein effet des mesures sociales post-crise (RSTA notamment), d'une concurrence accrue dans le secteur de la grande distribution et du redressement du marché automobile en fin d'année, avant la fin du dispositif incitatif de la prime à la casse. L'encours bancaire des crédits à la consommation, souvent destinés à l'achat d'automobiles ou de biens durables, s'est stabilisé.

Selon l'opinion des répondants à l'enquête, la perception du développement de l'activité des entreprises se présente comme suit :

25 % envisagent une activité à la hausse ;  
33 % envisagent une activité plutôt en baisse ;

42 % envisagent une activité plutôt stable.  
Néanmoins, les entreprises de ce secteur affichent un opportunisme mesuré.

### Les leviers de pilotage

Les entreprises placées dans un contexte de croissance vont chercher à tirer un maximum de profit de la période d'activité. L'innovation, la formation des salariés et la diversification seront leurs priorités. Pour certaines entreprises en situation de baisse d'activité, il s'agira de trouver de nouvelles pistes de développement à partir de la diversification et pour d'autres, se recentrer sur leur activité demeurera la priorité.

La modernisation des équipements et la maîtrise des compétences de demain seront des leviers de second ordre.

Les entreprises en situation d'activité stable ont trois préoccupations majeures : la formation des dirigeants, l'innovation et la maîtrise des compétences de demain.

La modernisation des équipements et le renforcement des actions sont des leviers de deuxième ordre pour piloter des stratégies d'ajustement ou de défense des positions commerciales des entreprises.

### Les défis majeurs

Les défis majeurs auxquels doivent faire face les entreprises sont :

#### L'e-commerce et le m-commerce, le défi des TIC dans les processus de vente

Internet, l'e-commerce, les TIC introduisent une modification dans le rôle des distributeurs. Les producteurs peuvent s'adresser directement aux consommateurs pour la vente de leurs produits.

Dans le cadre du petit commerce de détail, il y a lieu de prendre en compte cette dimension pour trouver un positionnement dans la chaîne logistique ou dans les services attenants à la vente des produits.



■ Avec plus de 8 700 entreprises, le commerce est en Martinique le 2<sup>e</sup> secteur d'activité après les services

La gestion des informations sur le client devient un atout commercial.

#### L'attractivité des prix, le défi de la performance économique

La maîtrise des coûts, les économies d'échelle sont les facteurs qui devront permettre un maintien des prix de vente au consommateur final dans un contexte de ralentissement économique et de vive concurrence.

La contribution de ce secteur à la valeur ajoutée devra se maintenir pour avoir un effet d'entraînement sur des activités en amont et en aval.

#### L'évolution des compétences internes, le défi des nouvelles compétences

Dans tous les métiers de la distribution, les compétences en informatique, ainsi que les compétences interpersonnelles, telles que l'esprit d'entreprise, l'aptitude aux relations sociales et l'autogestion, seront de plus en plus recherchées.

#### Le défi de l'emploi qualifié

L'évolution des comportements d'achats des consommateurs et la rivalité concurrentielle, de plus en plus élevée entre les acteurs du secteur, génèrent un besoin de main d'œuvre qualifiée pour être attentifs à la demande et

réactifs aux changements. Les employeurs sont à la recherche de spécialistes, d'experts produits et autres talents pour être compétitifs.

### Les facteurs de changement

**Le déploiement des TIC :** l'influence grandissante des TIC dans les comportements d'achat et leur intégration croissante dans les relations fournisseurs-clients modifient les modalités de gestion des approvisionnements et des stocks. On assiste à une gestion partagée de processus collaboratifs de prévision et d'approvisionnement entre fournisseurs et clients.

#### Le resserrement des grandes enseignes commerciales

**La prise en compte des facteurs environnementaux :** La plupart des grandes surfaces ont éliminé les sacs plastiques d'emballage des courses.

#### Les modifications de la chaîne de valeur

Les plates-formes de distribution constituent une forme de ré-intermédiation entre les magasins et les fournisseurs. Cela conduit au regroupement ou à l'acquisition de franchise pour les petits commerces de détail.

## Les compétences requises pour répondre aux besoins des entreprises

**Des compétences techniques :** Spécialisation produits, accueil, conseil dans les fonctions de ventes.

**Des compétences sociales et culturelles :** Maîtrise des TIC, efficacité, rigueur, méthodes, précision, aisance relationnelle, écoute, disponibilité, esprit d'entreprise, sens du management, diplomatie, langues étrangères.

**Des compétences marché :** Gestion des flux d'informations et de la logistique, maîtrise des actions commerciales et de vente, technicité en marketing.

**Des compétences managériales :** Gestion des ressources humaines, communication, organisation et planification, gestion des risques, gestion de la qualité.

## Les métiers phares

Ce sont des métiers liés à l'Achat et la Logistique : magasinier, gestionnaire de stocks & produits, responsable de dépôt, logisticien, agent de transit déclarant en douane, responsable achats, technicien SAV.

On note aussi des métiers supports (Commercial, Marketing, Gestion) : manager, chef de produits, commercial, chef des ventes, responsable marketing, comptable, Gestionnaire (administratif, financier, relation clients, ressources humaines).

## Enjeux pour la formation

Pour l'ensemble des entreprises dans le commerce ayant répondu à l'enquête, « la maîtrise des compétences de demain » et la formation sont les préoccupations majeures d'avenir.

Les évolutions actuelles du secteur (gestion des flux, traçage des produits, environnement, Internet, l'e-commerce, TIC...) génèrent des besoins rapides d'adaptation des personnels et des dirigeants des entreprises. Ces besoins sont principalement pourvus par la formation (interne et externe), la promotion interne de collaborateurs et l'embauche.

Dans les deux prochains numéros de REPÈRES, nous vous proposerons de faire un point sur les besoins en compétences et en emplois des secteurs de l'industrie et des services. ■



■ La gestion des informations sur le client devient un atout commercial



■ En Martinique, 85 % des entreprises commerciales ont moins de 10 salariés et concentrent 44 % de l'emploi

# Du formateur classique à l'e-formateur

*Pourtant reconnu comme un moyen de transmission de compétences aussi fiable que la formation présentielle, le E-learning est encore peu utilisé par nos professionnels de la formation en Martinique.*

L'e-learning possède plusieurs avantages par rapport aux formations dites classiques : flexibilité, accessibilité, contextualisation de l'apprenant... Cette méthode permet à l'apprenant d'être au cœur de son apprentissage, le rend plus réactif, plus autonome et facilite ainsi sa montée en compétences. Les techniques d'animation de classe virtuelle sont des outils indispensables pour renforcer les compétences des formateurs à l'heure où le numérique devient omniprésent dans les nouvelles pratiques d'apprentissage. Dans le cadre de son plan d'action Information Communication sur les dispositifs de formation, l'AGEFMA a mis en place une session de formation afin de sensibiliser les formateurs aux nouvelles pratiques pédagogiques. Sous la thématique « Regard Pluriel sur la Formation », les deux actions de formation « Animer une classe virtuelle » et « Du formateur au e-formateur » ont été animées par l'Institut Supérieur des Technologies de la Formation - ISTF, expert de la formation de formateur au e-learning, en décembre 2012 en Martinique. REPÈRES se fait le relais de Laurie QUÉDINET et Laureline THIAUDIÈRE, conseillères formation à l'ISTF, et vous propose leur réflexion autour de quelques questions relatives à l'e-learning.

## La place du e-learning dans les plans de formation des entreprises françaises

Aujourd'hui les entreprises françaises ont compris l'intérêt du e-learning et les apports réels que cette modalité peut leur apporter. Ce sont surtout en premier lieu les entreprises qui ont des collaborateurs dispersés sur le territoire qui s'adressent à l'ISTF pour mettre en place du e-learning,

de façon à harmoniser les contenus des formations dispensées à la totalité de leurs collaborateurs. Attention, cependant le e-learning est intégré en plus du présentiel, et non pour le remplacer totalement.

## Classe virtuelle, serious game, blended learning : quelques précisions

Il s'agit de modalités de formation complémentaires du présentiel. La formation est donc désormais plurimodale. Cela permet aux formateurs de varier les possibilités de formation auprès des apprenants.

**Le blended learning** est donc une formation mixte : un dispositif de formation qui mixe plusieurs modalités de formation (souvent du présentiel et une autre modalité).

**La classe virtuelle** est une audio-visioconférence : une formation en ligne, à distance, en live avec le formateur. Les classes virtuelles permettent d'assurer le tutorat post formation sans avoir besoin de regrouper physiquement les acteurs de la formation. Tout se fait à distance.

Quant au **serious game**, on le considère plutôt comme un module e-learning mais un module particulier tout de même puisqu'il est basé sur une immersion totale de l'apprenant dans un contexte formatif,

comme dans un jeu vidéo. C'est l'apprentissage par le jeu, souvent dans des environnements virtuels graphiquement très poussés.

## Le serious game c'est vraiment sérieux ! Peut-on jouer tout en apprenant ?

Les mécanismes cognitifs d'apprentissage nous montrent que mettre l'apprenant en situation de jeu lors d'une formation permet à l'apprenant de lâcher prise sur le réel et ses contraintes. Sans stress, l'apprenant va pouvoir découvrir une notion, un nouvel environnement dans des conditions idéales puisque sans risque. Attention, le serious game ne pourra être qu'une étape dans l'apprentissage d'une nouvelle notion, puisqu'il faudra que l'apprenant se repositionne dans le monde réel pour ancrer définitivement ses apprentissages : en effet, il est important de prendre en compte la gestion des risques dans n'importe quel domaine.

Pour illustrer ce point, prenons par exemple une entreprise pharmaceutique qui souhaite former ses équipes aux risques des agents pathogènes. Les apprenants sont alors plongés dans un serious game se déroulant à New York, et ils intègrent une équipe digne des Experts. Ils doivent suivre



L'Institut Supérieur des Technologies de la Formation a animé une session de formation sous la thématique « Regard pluriel sur la Formation » au Squash Hôtel en décembre 2012



■ Le E-learning est encore peu utilisé par nos professionnels de la formation en Martinique

une enquête, amasser des indices pour résoudre une énigme et ainsi trouver les responsables d'une potentielle épidémie. Cette formation est le pré-requis à un regroupement présentiel, où les formateurs se concentrent sur l'échange, les cas pratiques, les questions réponses. En effet, tout le savoir a été transmis de manière ludique dans le serious game réalisé en amont. Le jeu est très efficace pour découvrir et dédramatiser une notion, les résultats de cette expérience sont en tout cas très probants pour l'entreprise.

### Le bon rythme d'apprentissage avec l'e-Learning

La question du rythme d'apprentissage avec le e-learning est une vraie problématique qu'il est bon de prendre en compte. Beaucoup d'entreprises pensent proposer du e-learning en self-service toujours disponible pour les apprenants. Chacun peut alors choisir son propre rythme de formation.

Cette possibilité semble alléchante mais les taux de connexion observés restent très décevants : < 10 % sur la population cible. On se rend donc compte qu'il est nécessaire pour les formateurs ou les responsables de formation d'organiser, de prévoir le bon rythme d'apprentissage et de le proposer/ imposer à l'apprenant pour que le e-learning se déroule bien.

Quelques règles d'or pour le bon déroulement d'une formation en e-learning :

- Dégager du temps dans les plannings des apprenants pour qu'ils puissent faire leur formation dans un environnement serein.
- proposer un environnement adapté à la

formation (bonne connexion internet, matériel en adéquation avec les besoins de la formation)

- Intégrer la hiérarchie dans la promotion du e-learning auprès de leur équipe
- Intégrer au dispositif de formation des temps de tutorat en amont et en aval de la formation pour permettre aux apprenants de poser leurs questions.

Ensuite, chaque contexte peut demander des rythmes spécifiques mais le point clé c'est de respecter les rythmes de l'apprenant! Comme pour les formations présentiels.

Ensuite, chaque contexte peut demander des rythmes spécifiques mais le point clé c'est de respecter les rythmes de l'apprenant! Comme pour les formations présentiels.

### Peut-on faire que du e-Learning ?

Il est plus vraisemblable de parler de formation mixte et de garder la notion de relation humaine soit par le présentiel soit par les classes virtuelles. Le e-learning ne pourra jamais remplacer les échanges humains lors des formations entre le formateur et les apprenants. Il peut, en revanche, être un facilitateur pour les échanges de formation. Par exemple, il permet de tester en amont les connaissances d'un groupe pour adapter le contenu de la formation présenteielle aux réels besoins du groupe. On pourra également utiliser le e-learning pour connaître le niveau d'une population sur une notion et sélectionner uniquement les personnes ayant besoin de venir en formation présenteielle (et réaliser des économies non négligeables).

Le e-learning peut aussi s'intégrer suite à une formation présenteielle pour vérifier les acquis des apprenants. On peut alors mesurer l'impact de la formation sur le niveau des apprenants. Prouver l'efficacité d'une formation est très apprécié par les hiérarchies qui investissent dans la

formation sans jamais être sûr du résultat. Si le e-learning est aujourd'hui en train de devenir une pédagogie massivement choisie par les entreprises, il est néanmoins important de le voir comme une modalité pour améliorer les systèmes déjà existants et pas pour les remplacer.

### Que devient le formateur, quelle est son identité, que devient son rôle avec l'usage des LMS ?

Le formateur ne disparaîtra pas. Comme l'apprenant, il est au cœur du système de formation. Cependant, son rôle est appelé à évoluer. Il s'agit là d'une vraie montée en compétences pour les formateurs et non d'un recul de leur profession. En effet, deux évolutions majeures du métier de formateur sont en train de se dessiner. Comment créer du e-learning avec une montée en compétences sur l'ingénierie pédagogique e-learning et la création des médias ?

Comment devenir tuteur avec l'utilisation de nouveaux outils d'animation (ce qu'on appelle le web 2.0) : les forums, les classes virtuelles, les wikis, les blogs, les réseaux sociaux d'entreprise... ?

Les entreprises étant de plus en plus dispersées et même à l'international, il est nécessaire pour le formateur de devenir concepteur et tuteur de façon à pouvoir suivre l'intégralité des apprenants sans forcément se déplacer. La demande de formation ne peut plus être satisfaite uniquement par le présentiel.

### Est-il vraiment possible de suivre les apprenants à distance ?

**De quelle technologie dispose-t-on pour rendre cela possible ? (big brother, tracking)**

Dans le e-learning, comme dans beaucoup d'autres domaines, il existe des standards qu'il faut absolument respecter tant au niveau de la création des contenus que pour leur diffusion. Il s'agit des standards SCORM et AICC. Ces standards assurent la possibilité de suivre les apprenants quand on utilise une plateforme de formation pour diffuser vos contenus. Quatre données sont rendues obligatoires par ces standards : Le score de l'apprenant au module, le temps passé sur la formation, le nombre de connexions et l'état d'avancement de la formation (pas commencé, en cours, terminé, terminé non validé). ■

# Les obligations des dispensateurs de formation après la formation



Les obligations auxquelles sont contraints les organismes de formation sont détaillées dans la circulaire DGEFP n° 2011-26

***Dans REPÈRES 2, nous avons abordé les obligations des Organismes de Formation avant la formation. Mais quelles sont-elles une fois la formation terminée? Les dispensateurs de formation n'échappent pas aux règles édictées par le législateur et déclinées à travers des décrets, ordonnances et circulaires précisant les conditions d'exercice des acteurs économiques. Les obligations auxquelles ils sont contraints figurent dans la loi n° 2009-1437 et sont reprises et détaillées dans la circulaire DGEFP n° 2011-26.***

## UNE FOIS LA FORMATION TERMINÉE

D'autres obligations pèsent sur l'activité des organismes de formation vis-à-vis des stagiaires. La première concerne l'attestation et la seconde le bilan pédagogique et financier.

Pour ce qui est de l'attestation, elle doit être délivrée par les organismes de formation et les employeurs qui organisent eux-mêmes leurs formations. Elle mentionne les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Cette attestation a pour objectif de permettre la capitalisation des résultats des formations tout au long de la vie du stagiaire particulièrement dans le cadre d'actions courtes qui ne donnent pas lieu à certification.

En conséquence, l'existence de l'éva-

luation doit être prévue par le programme de formation et même si cette évaluation n'est pas obligatoire, sa réalisation est fortement encouragée car elle permet de mesurer la pertinence de l'action en termes de comportement ou d'activité observable en situation de travail. L'attestation est remise expressément au stagiaire soit par l'employeur lorsqu'il organise lui-même les formations ou le dispensateur de formation. Elle peut être établie en double exemplaire et la preuve de remise peut être établie par tout moyen mais doit exister.

Pour terminer ce tour d'horizon des obligations des organismes de formation, ces derniers doivent, chaque année, avant le 30 avril, adresser au préfet de région, un bilan pédagogique et financier de leur activité. La non-transmission de celui-ci constitue un motif de caducité de la déclaration d'activité. ■

## Lutter contre le décrochage scolaire

Dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, la Préfecture de Martinique a organisé le 7 mars 2013 au Lycée Général et Technologique Joseph GAILLARD un séminaire de travail sur les plates formes de suivi et d'accompagnement des jeunes décrocheurs. Ce séminaire se voulait l'occasion de créer une culture commune au sein des équipes des plates formes de décrochage scolaire, de permettre aux conseillers de mutualiser leurs savoir faire, leurs outils et d'engager une réflexion sur le développement d'actions innovantes. Il a débuté par la présentation des orientations nationales en matière de lutte contre le décrochage scolaire, s'est poursuivi par les interventions du RSMA et de la DJSCS qui ont présenté, pour le premier son offre de service et pour la seconde le dispositif « Service Civique ». 4 ateliers de concertation et de partage d'expériences ont ensuite émaillé le reste de la journée. ■

## Emploi et employabilité en Martinique le décrochage scolaire

Le 25 février 2012, le Conseil régional de Martinique et OPCALIA ont organisé avec l'appui de la chargée de mission illettrisme de Martinique et des partenaires sociaux, une grande conférence autour des questions d'emploi et d'employabilité. Les deux thématiques principales de cette rencontre étaient les suivantes :

L'équation formation/emploi : ou comment, enrayer la fragilisation des jeunes, en levant les freins professionnels et en favorisant l'acquisition des compétences de base.

Renforcer la lutte contre l'illettrisme  
 Cette rencontre a été l'occasion de présenter la nouvelle version du didacticiel « 1001 Lettres », dans sa version territorialisée et contextualisée à la Martinique. ■

## Développer la formation professionnelle en Martinique

Le SYNFORM, en partenariat avec le Conseil Régional de Martinique, la DIECCTE et OPCALIA a organisé le lundi 11 mars 2013 en salle des délibérations du Conseil régional une rencontre des organismes de formation sur le thème du développement de la Formation Professionnelle en Martinique.

À cette occasion, sont intervenus

- Daniel ROBIN, président de l'AGEFMA et de la Commission Education et Formation Professionnelle du Conseil régional

- Patrice PEYTAVIN, Responsable du Pole 3E de la DIECCTE Martinique

- Patrick LAPORT, président de l'OPCALIA Martinique.

Cette manifestation avait pour objectif d'informer les participants sur les évolutions à venir dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle. ■

## Nouvelles adresses



### FONGECIF Martinique

Domaine de Montgérald  
 1 Avenue Louis Domergue  
 97200 Fort de France  
 Tél. 0596 38 29 42



### Le Centre de Validation des Acquis de l'Expérience du Rectorat

GIP FCIP de la Martinique  
 4, rue du père Delawarde - Desrochers  
 97234 Fort de France  
 Tél. 0596 64 95 55

## Labellisation du Service Public de l'Orientation de Martinique



### ORIENTATION POUR TOUS

Pôle information et orientation sur les formations et les métiers

Le 10 janvier 2013, le Ministre Délégué auprès du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social, chargé de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, Thierry REPENTIN, a signé, avec le Préfet de région Laurent PREVOST, l'arrêté désignant le groupement chargé d'assurer le Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie en Martinique.

Trois institutions partenaires (POLE EMPLOI, les Missions Locales et les CIO) ont donc, depuis cette date, pour mission d'aider toute personne désireuse de se préparer à la vie professionnelle et ce dès la formation initiale, de construire un projet professionnel, d'adapter ses compétences ou d'en développer de nouvelles. ■

## Les structures labellisées en Martinique

### POLE EMPLOI - Siège

ZAC de Rivière Roche  
 97200 Fort de France  
 Tél. 0596 42 55 36

### Mission locale du Centre de la Martinique - Siège

54 chemin des Châtaigniers Acajou  
 97232 Le Lamentin  
 Tél. 0596 58 92 83

### Mission locale Espace Sud de la Martinique - Siège

31 rue du Général de Gaulle  
 97215 Rivière-Salée  
 Tél. 0596 68 69 67/0596 38 27 80  
 ml.espace.sud@orange.fr

### Mission locale du Nord de la Martinique - Siège

137 allée des cocotiers  
 Immeuble adans Cité, Mansarde catalogue  
 97231 Le Robert  
 Tél. 0596 65 47 20  
 milnordmartinique@orange.fr

### SAIO

Morne Tartenson  
 BP 638  
 97262 Fort de France CEDEX  
 Tél. 0596 59 99 45  
 ce.saio@ac-martinique.fr



**Réseau information conseil**

**AGEFMA** - Point Relais Conseil VAE  
 Fort de France .....0596 **71 11 02**  
[www.agefma.org](http://www.agefma.org)

**Les agences Pôle Emploi**

Fort de France  
 Lamentin  
 Marin  
 Rivière-Salée           **3949**  
 Schœlcher  
 Sainte-Marie  
 Saint-Pierre  
 Trinité

**Les CFPPA**

Carbet .....0596 **78 02 02**  
 Gros Morne .....0596 **67 53 31**  
 Lorrain .....0596 **53 41 09**  
 Rivière-Pilote .....0596 **62 60 35**  
 Centre Atlantique .....0596 **65 40 98**

**Les CIO**

Fort de France .....0596 **63 12 88**  
 Lamentin .....0596 **57 00 11**  
 Marin .....0596 **78 02 02**  
 Trinité .....0596 **58 12 20**

**Fort de France**

Chambre de métiers ...0596 **71 32 22**  
 CNFPT .....0596 **70 20 70**  
 FONGECIF .....0596 **38 29 42**  
 GRETA Centre .....0596 **50 45 75**  
 URASS .....0596 **50 43 01**

**Lamentin**

AGEFOS PME .....0596 **42 80 00**  
 CCIM Formation .....0596 **42 78 78**  
 Constructys .....0596 **51 51 02**  
 FAFSEA .....0596 **51 92 12**  
 GRETA BTP .....0596 **57 20 02**  
 OPCALIA .....0596 **50 79 31**

**Rivière-Pilote**

GRETA Sud .....0596 **62 62 18**

**Robert**

Misson locale Nord ...0596 **65 47 20**

**Sainte-Marie**

GRETA Nord Atlantique  
 .....0596 **69 59 47**

**Ministères certificateurs et organismes valideurs**

**ÉDUCATION NATIONALE**  
**Académie Martinique**  
 Centre de Validation des Acquis  
 4, rue du père Delawarde - Desrochers  
 97234 Fort de France  
 .....0596 **64 95 55**

**ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**  
**AMAFOS CNAM**  
 Campus Universitaire  
 97233 Schœlcher  
 .....0596 **61 10 26**

**Université Antilles-Guyane**  
 I UFC Centre Martinique  
 Campus Universitaire  
 97233 Schœlcher  
 .....0596 **72 73 32**

**TRAVAIL EMPLOI**  
**DIECCTE Martinique**  
 Hauts de Dillon  
 Centre Delgrès  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **71 15 00**

**AFPA Martinique**  
 Cellule technique de validation  
 Avenue des Arawaks  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **73 85 91**

**AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES**  
**DJSCS Martinique**  
 Centre d'Affaires AGORA  
 ZAC Étang Z'Abriots  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **66 36 00**

**ASP de Limoges**  
 Centre d'information sur la VAE sanitaire et sociale  
 .....0810 **01 77 10**

**AGRICULTURE**  
**DAFF Martinique**  
 Service Formation Développement  
 Boulevard du Général de Gaulle  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **71 21 24**

**JEUNESSE ET SPORT**  
**DJSCS Martinique**  
 Centre d'Affaires AGORA  
 ZAC Étang Z'Abriots  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **66 36 00**

**Ministères certificateurs et organismes valideurs (suite)**

**CULTURE ET COMMUNICATION**  
**DAC Martinique**  
 Rue du Pr Raymond Garcin, Didier  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **60 05 36**

**ORGANISMES CONSULAIRES ET ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS**  
**École de Gestion et de Commerce de la Martinique**  
 30 route de l'Union, Didier  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **64 58 63**

**Chambre de Métiers et de l'Artisanat**  
 2 rue du Temple  
 Morne Tartensons  
 97200 Fort de France  
 .....0596 **71 32 22**

**Organismes financeurs**

**DEMANDEURS D'EMPLOI**  
**Conseil Régional** .....0596 **59 63 00**  
**DIECCTE** .....0596 **71 15 00**  
**L'ADOM** .....0596 **71 67 83**  
**Pôle Emploi** .....**3949**

**ALLOCATAIRES DU RSA**  
**Direction de l'insertion**  
 .....0596 **42 51 42**

**TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**  
**AGEFIPH** .....0596 **71 24 66**

**SALARIÉS DU SECTEUR PRIVE ET AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**Entreprises privées ou administratifs et établissements publics**

**AGEFOS PME** .....0596 **42 80 00**  
**ANFH** .....0596 **42 10 60**  
**Conseil Régional** .....0596 **59 63 00**  
**Constructys** .....0596 **51 51 02**  
**DIECCTE** .....0596 **71 15 00**  
**FAFSEA** .....0596 **51 92 12**  
**FONGECIF** .....0596 **38 29 42**  
**OPCALIA** .....0596 **50 79 31**

**NON SALARIÉS**  
 Artisans, professions libérales, travailleurs indépendants...  
**CGPME AGEFICE** .....0596 **70 05 72**  
**Conseil de la formation**  
 .....0596 **60 53 79**  
**VIVEA** .....0596 **60 98 01**