N°2 - décembre 2012

Repères

pour la formation & l'emploi en Martinique

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

Compétences clés

objectif : se mobiliser pour former plus de stagiaires

VIE DES RÉSEAUX
Organismes de Formation
La formation en mode «Qualité»

TRAJECTOIRES
Enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis

ÉCLAIRAGE
État des lieux du secteur d'activité
Transports et services auxiliaires

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT
La pédagogie ludique
Le jeu pour former les adultes

VIE DES RÉSEAUX

3 **Illettrisme** Les compétences clés, la clé de l'insertion pour les publics en difficulté

4 **VAE** Construire sa compétence d'accompagnateur VAE

9 **Organismes de formation** La Qualité au service de la formation

TRAJECTOIRES

11 Immersion Emploi Jeunes : un dispositif régional pour un partenariat gagant-gagnant

13 Enquête sur l'Insertion Professionnelle des Apprentis - IPA

REGARDS CROISÉS

16 1ère Rencontre inter Carif-oref Outre mer - Mars 2012

ÉCLAIRAGE

17 État des lieux du secteur d'activité : Transports et services auxiliaires

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

19 La pédagogie ludique : utiliser le jeu en formation pour adultes

AUTOUR DE LA FORMATION

22 Les obligations des dispensateurs de formation 1er volet : avant la formation

À NOTER

23 Rendez-vous et actualités

Les compétences clés, un gage de réussite sociale et professionnelle

Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie constituent un gage de réussite sociale et professionnelle.

Elles constituent également un facteur essentiel d'innovation, de productivité et de compétitivité, et contribuent à la motivation et à la satisfaction des travailleurs, ainsi qu'à la qualité du travail.
Les compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elles, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments.
L'acquisition des compétences clés répond aux principes d'égalité et d'accès de tous à l'Education, la Formation et la Culture.

Elles doivent permettre de favoriser l'insertion des publics les plus en difficulté, des populations désavantagées dont le potentiel d'apprentissage doit être soutenu. Il s'agit notamment des personnes ayant des connaissances de base faibles, des personnes ayant prématurément mis un terme à leur scolarité, des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des migrants, etc.

Pour favoriser cette insertion, le dispositif de formation doit pouvoir s'appuyer sur des acteurs compétents. C'est dans cette perspective que la Région Martinique, avec le concours de l'État, souhaite dans une stratégie axée sur les politiques éducative et d'insertion, inscrire les professionnels de l'emploi-formation dans une démarche qualité. Celle-ci visant à construire ensemble une offre de service plus efficace.

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

AGEFMA 15 au service du développement de la formation en Martinique

REPÈRES • Le journal des acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion en Martinique • N°2 - Décembre 2012

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-agefma@orange.fr • communication@agefma.fr • www.agefma.fr

Les compétences clés
la clé de l'insertion pour les publics en difficulté

Depuis la mise en place du dispositif, on compte plus de 1000 personnes formées

La formation « compétences clés », mise en place depuis 2009, fait partie des actions de formation majeures qui permettent aux publics prioritaires (niveau V, Vbis, VI) d'acquérir les compétences de base.

Les prescripteurs ont pour mission d'orienter ces publics prioritaires vers la formation compétences clés assurée par des organismes de formation habilités, répartis sur le territoire de la Martinique.

La formation compétences clés se déroule en plusieurs étapes

Accueil, positionnement

Dès lors qu'il a reçu la fiche de prescription, l'organisme de formation dispose d'un délai de deux semaines pour contacter le bénéficiaire.

Les prescripteurs
- Pôle Emploi
- Missions locales ou PAIO
- Cap Emploi
- Structures d'Insertion par l'Economie -SIAE

Les organismes de formation
- INFODEC à Saint-Pierre
- Le Greta Nord à Sainte-Marie
- Le CFA Agricole du François
- Le CFPPA de Rivière Pilote,
- Les FOL du Lamentin et de Fort de France (route de Didier)

Positionnement

Il est réalisé dans les six semaines qui suivent la prescription, avant l'entrée en formation du bénéficiaire.
À partir du positionnement, le formateur crée le parcours et établit le contenu de la formation dont va bénéficier l'intéressé.

Période de formation

La formation est non rémunérée. Elle totalise au maximum 400 heures par an et se déroule sur 18 heures maximum par semaine. Elle est centrée sur les compétences fondamentales (lire, écrire, compter) et l'insertion professionnelle.
C'est une formation à la carte, qui tient compte des contraintes des bénéficiaires.

TÉMOIGNAGES

Ismaëlle et Arthur bénéficient tous deux d'une formation Compétences Clés délivrée par la Fédération des Œuvres Laïques de Fort de France. Ils ont accepté d'apporter leur témoignage.

Ismaëlle, 32 ans

« Après avoir suivi plusieurs formations (Blanchisserie, Menuiserie), sans obtenir de diplôme, j'ai travaillé pendant quelque temps mais sans trouver de satisfaction dans ce que je faisais. Il devenait important pour moi de me réorienter vers un métier qui m'intéresse vraiment. Pendant plusieurs mois, j'ai été prise en charge par un conseiller Pôle emploi qui m'a aidée à finaliser mon projet d'insertion. Mon objectif est de suivre la formation qui me permettra d'exercer le métier d'auxiliaire de vie. Mais pour y parvenir, Pôle emploi m'a conseillé de me former, dans un premier temps, aux compétences clés. Depuis une semaine, j'ai commencé cette formation à la FOL (Fédération des Œuvres Laïques) de Fort de France et je me rends compte de combien il est important de pouvoir me remettre à niveau, de réviser de nombreuses notions que j'ai oubliées depuis que je suis sortie du système scolaire. L'organisation mise en place à la FOL de Fort de France me permet de travailler à mon rythme, de bénéficier d'un encadrement personnalisé, en cohérence avec mon projet professionnel, de concilier ma vie de mère de famille et la formation. Suivre les compétences clés aujourd'hui, c'est réunir toutes les conditions pour réussir ma formation Auxiliaire de vie qui débutera en janvier. »

• • •

Arthur, 18 ans

« *J'ai quitté l'école à 16 ans après une expérience que j'ai vécue comme négative. Je ne me sentais pas à l'aise dans le système scolaire et je n'ai jamais vraiment travaillé durant toute cette période, si bien qu'aujourd'hui, j'ai de nombreuses lacunes. Mon objectif est de suivre une formation en apprentissage « réparation et carrosserie automobile » au CFA de Rivière Salée. Mais voilà, pour être au niveau, le Centre de Formation m'a incité à me former aux compétences clés. Depuis plusieurs mois, je me rends tous les jours, excepté le mercredi, à la FOL pour suivre cette formation et me donner les moyens d'entrer au CFA à compter du mois d'octobre. J'ai déjà trouvé l'entreprise pour m'accueillir en apprentissage et j'ai hâte de commencer. Cette expérience à la FOL m'a permis de reprendre contact sereinement avec des matières comme les maths ou le français, dans lesquelles j'éprouvais des difficultés ; aujourd'hui, je me sens beaucoup plus en confiance. Nous ne sommes pas trop nombreux, ce qui permet au formateur d'accorder plus de temps à chacun et de bien expliquer certaines notions. Je pense sincèrement que la formation aux compétences clés m'aura suffisamment fait progresser pour appréhender le CFA dans les meilleures conditions.* »

« Pôle Emploi reste le plus gros pourvoyeur de prescriptions (72 %) ; Les missions locales doivent fournir un effort d'information et de sensibilisation auprès des publics en difficultés qu'ils reçoivent. Les SIAE sont prescripteurs depuis janvier 2012. »

L'intérêt des compétences clés

Cette formation n'a pas l'étiquette « illettrisme » ; l'objectif mis en avant est un objectif valorisant et motivant : le projet professionnel. Il est, par conséquent, plus facile d'orienter le public en difficulté vers les compétences clés dont l'intitulé évite la stigmatisation de ces derniers. Rappelons tout de même que 14 % de notre population se trouve en situation d'illettrisme.

Les formateurs qui interviennent dans le cadre de cette formation avaient, auparavant, l'habitude de travailler en réseau puisqu'ils proviennent quasiment tous du dispositif APP (Atelier Pédagogique Personnalisé). Ce qui est un atout ; en effet, il est important de dire que la démarche pédagogique utilisée dans les compétences clés est différente car il ne s'agit pas d'une simple mise à niveau en français ou en mathématiques. Le bénéficiaire doit avoir formalisé un projet d'insertion professionnelle et à partir de ce projet, l'organisme doit être en mesure de proposer, de mettre en place des supports contextualisés pour permettre au bénéficiaire d'acquérir les bases dont il a besoin pour s'insérer.

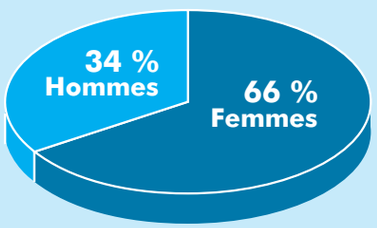
Les premiers bilans laissent apparaître un taux de satisfaction important des bénéficiaires. On note assez peu de décrochages en cours de formation ; les abandons interviennent surtout entre la prescription et le démarrage de la formation. Par ailleurs, si les outils pédagogiques utilisés par les formateurs sont nombreux, il est nécessaire aujourd'hui de parvenir à une mutualisation de ces outils entre tous les organismes de formation, et à leur adaptation au public concerné. La démarche de professionnalisation des formateurs initiée en 2011 va dans ce sens.Depuis la mise en place de ce dispositif, on compte plus de 1000 personnes formées chaque année. C'est encore trop peu eu égard au nombre de chômeurs et de personnes en situation d'illettrisme en Martinique. Aujourd'hui, la mobilisation des prescripteurs doit s'intensifier. Dans le cadre du prochain marché qui débutera en 2014, dans l'objectif d'une plus grande proximité avec le public ciblé, la question du maillage plus important du territoire avec un plus grand nombre d'organismes de formation reste posée. ■

Texte rédigé à partir des propos recueillis auprès de
Martine MAC-BIRON • DIECCTE

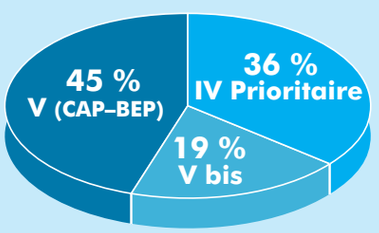
Quelques chiffres

De mai 2011 à août 2012

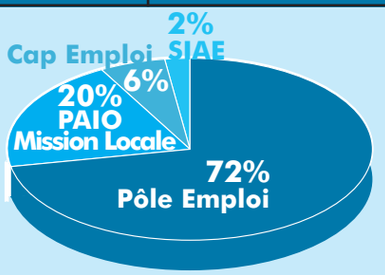
Nombre de personnes formées aux compétences clés		
Nombre de femmes	1 188	66%
Nombre d'hommes	625	34%
Total	1 811	



Le niveau de formation des bénéficiaires		
IV Prioritaire	647	36%
V bis	347	19%
V (CAP – BEP)	817	45%
Total	1 811	



Qui sont les principaux prescripteurs ?		
Pôle Emploi	1 313	72%
Missions locales ou PAIO	362	20%
Cap Emploi	105	6%
Structures d'Insertion par l'Activité Economique SIAE	31	2%
Total	1 811	



Construire sa compétence d'accompagnateur VAE

Accompagnateur VAE, un métier encore en construction

En 2009, une démarche qualité des accompagnateurs VAE a été confiée à l'AGEFMA par l'État et la Région en direction des différents prestataires d'accompagnement *(publics et privés)*

Cette démarche visait à constituer le référentiel des attentes des financeurs (charte qualité pour l'accompagnement VAE en Martinique), assurer le diagnostic des structures (état des lieux des pratiques d'accompagnement VAE) et analyser les résultats (préconisations et pistes d'action relatives à l'amélioration des pratiques). Une des préconisations de l'état des lieux des pratiques d'accompagnement réalisé a été la mise en place d'un cycle de professionnalisation à l'attention des prestataires. Claude HAZEBROUCK, de l'Université d'Avignon, a animé trois des sept modules du cycle de professionnalisation destiné aux accompagnateurs VAE. Cette formation s'est déroulée à l'AGEFMA d'avril à septembre 2012. Forte d'une expérience très riche dans le domaine de la Validation des Acquis de l'Expérience, Claude HAZEBROUCK nous livre ici ses réflexions sur le métier d'accompagnateur VAE.

Professionnalisation des prestataires

OBJECTIFS

1. *Aider les participants à mieux maîtriser le contenu de la fonction d'accompagnateur.*
2. *Leur permettre*
   - *d'appréhender la spécificité de la démarche d'accompagnement de la VAE et les différentes opérations qui en composent le processus,*
   - *d'appréhender le rôle et les moyens de l'accompagnateur dans le contexte spécifique d'un parcours de VAE,*
   - *de définir le périmètre de ses actions,*
   - *d'analyser l'activité d'accompagnement et identifier les compétences à mobiliser,*
   - *de mutualiser les ressources afin d'élargir les possibilités d'intervention.*
3. *Constituer un réseau de professionnels « référents » de l'accompagnement VAE.*

Un accompagnateur VAE, pour quoi faire ?

« Lorsqu'un candidat entre dans une démarche VAE, il est riche de toute son expérience professionnelle et extra-professionnelle. Cette expérience l'a forgé, lui a permis d'acquérir un capital de compétences. Mais rien dans son parcours ne l'a préparé à mettre en valeur ce capital, à le faire reconnaître par d'autres professionnels. Il craint donc, souvent, de n'être pas capable de réussir sa VAE, d'autant que le jury est une autre source d'appréhension. En effet, le candidat se

Ils accompagnent les candidats à la VAE en Martinique et apportent leur témoignage suite à la formation suivie en juillet 2012

« Accompagner les candidats à la VAE, c'est faire fleurir des mots sur des actes, c'est faire émerger la compétence des gestes professionnels dans un cadre de co-construction à travers l'écriture d'un livret de validation. Je dis que la VAE est magique à plus d'un titre et pas seulement professionnel. Quand cette magie s'opère, ma mission d'accompagnateur est réussie. Être accompagnateur VAE est une passion, celle qui vibre à chaque réussite, qui s'adapte à chaque candidat, celle qui permet de se dépasser en fonction des objectifs communs de validation d'un diplôme ou d'une certification, et bien plus encore ! J'ai adhéré à la charte Qualité de l'AGEFMA car je crois qu'exercer un métier dans un souci permanent de qualité est un gage incontestable de longévité et de sérieux. Le cycle de professionnalisation des accompagnateurs VAE a été une opportunité exceptionnelle de m'enrichir d'un complément de formation (en plus de celles déjà acquises) en même temps que la confirmation des compétences exercées. Cette formation était d'une excellente qualité et a dépassé largement les attentes que je formulais d'autant que le formateur a su nous apporter sans compter ses connaissances et expérience dans l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience »

Nadiège PANCALDI

Claude HAZEBROUCK a animé la formation destiné aux accompagnateurs VAE

Les étapes de l'accompagnement VAE

*La première étape, **de contractualisation,** est le moment pendant lequel l'accompagnateur travaille la demande et le projet, négocie le contrat d'accompagnement.*

*Ensuite, lors du **retour sur l'expérience** du candidat, l'accompagnateur conduit un ou des entretiens de « balayage » des expériences du candidat, lui permettant ainsi de prendre conscience de l'étendue de ses richesses.*

*L'étape suivante a pour objectif **la sélection des expériences** à décrire et analyser. L'accompagnateur « décrypte » avec le candidat le référentiel de la certification visée et facilite le choix, par le candidat, d'expériences et d'activités à travailler.*

La découverte du dossier de certification ou livret 2 permet à l'accompagnateur de repérer avec le candidat l'organisation du livret, d'expliciter les termes techniques et de répondre aux questions.

L'analyse des activités sélectionnées constitue une étape clé pour le candidat et demande que l'accompagnateur sache faire verbaliser et expliciter les savoirs d'expérience spécifiques, que le candidat a construits à l'occasion des activités choisies.

L'accompagnement à l'écrit est présent tout au long de la VAE. Le candidat écrit le plus souvent entre deux rendez-vous, selon les consignes données et avec les supports proposés par l'accompagnateur.

La préparation au passage devant le jury est celle au cours de laquelle l'accompagnateur donne l'intelligence de la situation de jury VAE au candidat, réalise des simulations d'entretien et de préparation, si besoin, à la mise en situation professionnelle.

Un accompagnement VAE est donc un parcours individualisé qui passe par des étapes précises mais non figées, adaptées au candidat. Enfin des moments de travail en groupe peuvent être organisés, ils favorisent la réflexion personnelle tout en permettant d'utiliser de façon rationnelle le financement des accompagnements.

représente le jury VAE comme un jury d'examen, le seul qu'il connaisse ou dont il ait entendu parler. Quand l'accompagnateur reçoit ce candidat, il a déjà engagé la démarche et son dossier a été jugé recevable. Mais il a aussi reçu le livret 2 à renseigner, autre source d'inquiétude, particulièrement pour les personnes peu à l'aise avec l'écriture. De fait, la démarche VAE ne va pas de soi et les craintes du candidat sont fondées. D'une part, parce que le candidat, comme tout bon professionnel, ne sait pas précisément ce qu'il sait et sait faire, ce qu'il mobilise pour réussir les tâches qui lui sont confiées. D'autre part la VAE demande qu'il examine son parcours en termes d'acquis et non plus d'échecs, qu'il parle de lui, qu'il valorise ses acquis, et enfin qu'il écrive « en je » un dossier souvent conséquent. Le législateur a prévu la possibilité pour le candidat d'être accompagné : le métier d'accompagnateur répond donc à la fois, à la demande institutionnelle et à une nécessité pour la plupart des candidats.

Quelles sont les étapes d'un accompagnement ?

Le premier contact avec l'accompagnateur VAE a surtout pour objectif de rassurer le candidat. Accueilli avec bienveillance, il peut exprimer ses craintes, avoir des réponses à ses questions, dire ses contraintes, ses difficultés, ses atouts. L'accompagnateur expose ce que le candidat peut attendre de l'accompagnement et en pose le cadre.
L'accompagnement va comporter ensuite plusieurs étapes qui ne se déroulent pas selon un ordre immuable, mais que l'accompagnateur adapte aux besoins et aux caractéristiques de chaque accompagnement, à la relation qu'il établit avec le candidat, au temps dont celui-ci dispose…

L'accompagnateur VAE, un nouveau métier ?

La VAE ne date que de dix ans. Le métier d'accompagnateur VAE est donc un métier encore en construction.
Les accompagnateurs VAE sont souvent à ce jour des formateurs ou autres professionnels de la relation humaine, la fonction étant généralement exercée à temps partiel. Tous en sont chargés parce qu'ils sont supposés avoir la plupart des compétences présumées indispensables à un accompagnateur VAE.
Le métier est en effet défini à partir des représentations de chacun, en référence à ce qu'il connaît des métiers de la relation humaine. Or si des compétences relationnelles et pédagogiques sont nécessaires à l'accompagnateur, elles ne peuvent suffire. Les professionnels amenés à assurer des accompagnements VAE doivent s'adapter à cette situation nouvelle, développer d'autres compétences, acquérir d'autres savoirs et savoir-faire, élargir leur palette d'entretiens, travailler leurs postures…

Une formation adaptée à ce nouveau métier

L'appel d'offres de l'AGEFMA a retenu toute notre attention car le cahier des charges correspondait rigoureusement à notre conception de la formation d'accompagnateurs VAE et à la façon dont nous les mettons en œuvre à l'université d'Avignon et des pays de Vaucluse. En effet nous avons pu constater que, sans formation, l'accompagnateur VAE agit de façon empirique, avec pour seuls repères ses expériences dans la formation ou autres métiers de la relation humaine. En réponse à la demande de l'AGEFMA, et conformément à nos objectifs, nous avons essayé de mettre en place les conditions pour que les participants apprennent à partir de leurs expériences. Tous ont des acquis dans les métiers de la formation et du conseil et agissent déjà, pour la plupart, en qualité d'accompagnateurs VAE. Il ne s'agissait donc pas de balayer d'un revers de main les pratiques existantes pour leur proposer de faire différemment mais de leur permettre de les « mettre à plat », de les analyser pour être prêts à les faire évoluer. Notre expérience dans la professionnalisation des accompagnateurs VAE nous amène à dire

• • •

« En toute honnêteté, il ne s'agissait pas nécessairement pour moi de devenir accompagnateur VAE. Au début, il était seulement question d'être suffisamment armé pour jouer pleinement le rôle de personne ressource en matière d'information sur la VAE et d'autre part de posséder un fond documentaire suffisamment conséquent. Peut-être était-il illusoire de côtoyer, durant des semaines, des personnes de qualité, des professionnels avertis et des intervenants chevronnés sans que ne soit ébranlé mon regard sur la VAE et ma définition de l'accompagnateur de manière générale. Sans être insidieux, l'impact de cette formation prenait des allures d'ectoplasme et se logeait dans mon inconscient allant jusqu'à incliner le discours séculaire que je tenais en matière de pédagogie et plus récemment en matière d'évaluation des compétences. Cette formation aura donc été pour moi l'occasion d'un débat me permettant d'exprimer mes représentations, de passer de l'approximation à la précision en matière de validation des acquis. Brice PARAIN disait : « Mal dire une chose c'est ouvrir un débat au cours duquel elle sera bien dite » **Jimmy LORIOT**

« L'accompagnement VAE est une pratique encore à développer et à harmoniser entre tous ses acteurs. le cycle de professionnalisation de l'AGEFMA nous a apporté, outre un échange de pratiques très enrichissant, un véritable soutien méthodologique de grande qualité, nous permettant d'asseoir nos compétences d'accompagnateur. Il reste maintenant à divulguer une vision plus précise de la VAE à l'ensemble des acteurs de l'insertion et de la formation en Martinique, mais surtout auprès du grand public. »

Mahia SABINE

« *Après avoir été formée il y a une dizaine d'année à la démarche d'accompagnement à la VAE, il convenait pour moi de faire un peu le point tant sur ma pratique que sur mes connaissances théoriques. La formation proposée par l'AGEFMA a répondu à mes attentes tant par son contenu que par la démarche qui a fait la part belle à l'échange de pratiques non seulement entre les stagiaires mais aussi entre les stagiaires et les formateurs. Cette démarche était en cohérence avec le principe même de la VAE qui permet d'extraire du savoir de la pratique professionnelle* »
Dominique JACQUES PHILIPPE

« *La formation de professionnalisation proposée par l'AGEFMA m'a permis d'une façon générale d'améliorer mon travail. J'ai pu par le biais des interventions compléter mes connaissances, mieux analyser mon travail et approfondir certaines pratiques telles que les différentes techniques d'entretiens* (explicitation, sosie, ...). *Par ailleurs, une information qui me semble primordiale pour l'accompagnateur a retenu mon attention. Qu'est-ce que la compétence en VAE ? En VAE, la compétence est en gros la faculté pour le candidat d'analyser ses activités. Depuis, j'ai mis en place une autre approche pour le premier RDV* (expliciter et expliquer autrement ce qu'est la VAE). »
Gaëlle ALAIN

aujourd'hui que leur formation doit aborder plusieurs champs. Il s'agit d'abord de travailler avec lui sa relation à l'autre, ses attitudes, ses postures professionnelles. En effet il devra accueillir chaque candidat comme il est, sans jugement de valeur, lui montrer le chemin à parcourir pour réussir, sans le leurrer. Un second objectif est de lui faire découvrir ou redécouvrir les concepts de l'analyse du travail pour qu'il sache de quoi il s'agit, qu'il puisse amener chaque candidat à traduire son activité professionnelle en expérience, au sens du E de VAE, en déduire ses compétences. Il est important que le professionnel puisse travailler les entretiens mobilisables, en particulier l'entretien d'explicitation, si utile à l'accompagnateur.

Enfin la formation doit lui donner des repères pour accompagner l'écriture aux différents moments de l'accompagnement : l'écriture créative comme l'écriture normée du dossier.

La formation d'un accompagnateur est donc pluridisciplinaire, mais former un accompagnateur VAE c'est surtout l'amener à être un professionnel réflexif. C'est le premier objectif du travail qui sera demandé aux participants pour la reconnaissance par l'université des compétences acquises au cours de la formation.

L'accompagnateur VAE, un passionnant métier d'avenir?

La VAE est un dispositif jeune qui suscite beaucoup d'espoir. Si les premiers résultats n'ont pas répondu aux espérances, tout donne à penser que la Validation des Acquis de l'Expérience a de beaux jours devant elle.

Le métier d'accompagnateur VAE va donc se développer et prendre dans le dispositif toute la place qu'il mérite. En effet les études montrent que l'accompagnement augmente de façon significative les chances de réussite à une VAE.

Ce métier demande des compétences multiples et tout d'abord des compétences relationnelles, de l'empathie, des qualités d'écoute. L'accompagnateur doit aussi savoir ce qu'est le travail, comment faire analyser une activité de travail. Il doit manipuler avec aisance les référentiels et les livrets de certification. Il est capable d'accompagner à l'écriture sans jamais écrire pour le candidat.

C'est donc un métier très exigeant mais passionnant, qui demande une remise en question permanente.

La mise en place de groupes d'analyse de la pratique est, de ce point de vue, très enrichissante et suscite une forte demande de la part des accompagnateurs.

Nous pouvons dire en conclusion que le métier d'accompagnateur VAE est un métier passionnant, sans cesse en mouvement, où l'on n'a jamais fini d'apprendre. Nous disposons certes de références théoriques, d'outils, mais nous avons à construire ce métier et à l'enrichir par une réflexion permanente. C'est ce à quoi nous essayons de contribuer, modestement, par cette formation » ■

Claude HAZEBROUCK
Université d'Avignon
et du pays du Vaucluse

Une Rencontre des professionnels de la VAE s'est tenue Jeudi 8 novembre 2012 sur le thème « bilan et perspectives 10 ans après » à l'Espace Aéroservices Aéroport du Lamentin.

Accompagnateur VAE, un métier où l'on n'a jamais fini d'apprendre

La formation en mode «Qualité»

Objectif 2014 : amener 60 organismes de formation à la certification

Le Conseil régional de Martinique souhaite inscrire les organismes de formation dans une démarche d'amélioration continue visant à améliorer les performances des processus pédagogiques, des prestations de service, et du système qualité lui-même, en s'appuyant sur la norme AFNOR NF214. La démarche qualité entamée en 2012 en direction des organismes de formation, a pour objectif d'améliorer et de renforcer la professionnalisation du dispositif régional de formation continue.

Il s'agit ainsi d'accompagner les organismes volontaires afin que leurs prestations soient mieux adaptées aux caractéristiques et aux demandes des publics, aux besoins du marché du travail et aux orientations du Conseil Régional de Martinique. Sandrine PIQUET, Consultante d'AFNOR Compétences, a été missionnée par la Région Martinique pour accompagner l'AGEFMA dans la mise en place d'une démarche Qualité dans les organismes de formation de la Martinique.

Quels sont les enjeux d'une démarche Qualité pour les organismes de formation ?

« Aujourd'hui, les donneurs d'ordre préfèrent travailler avec des organismes de formation inscrits dans une démarche Qualité. Certains exigent même de ces organismes qu'ils soient certifiés. La démarche Qualité permet à l'organisme de formation de mieux s'organiser, de mettre en valeur sa professionnalisation, de proposer une structure qui réponde au cahier des charges des appels d'offre des donneurs d'ordre. Être inscrit dans une démarche Qualité constitue une garantie à la fois pour les donneurs d'ordre et pour les apprenants.

Les organismes de formation sont-ils soumis aux mêmes normes que les autres organisations ?

La norme ISO 9001 concerne tout système de management, quel que soit son domaine d'activité. Il existe une norme plus spécifique aux organismes de formation, il s'agit de la norme française : NF 214. C'est cette dernière qui a été retenue par l'AGEFMA et la Région Martinique comme référentiel de certification des organismes de formation de la Martinique.

Tous les organismes de formation de la Martinique sont-ils concernés ?

Il est important de souligner que la certification reste une démarche volontaire. Sa mise en œuvre ne va pouvoir se faire dans tous les organismes de formation en même temps, mais va se dérouler de façon séquencée sur plusieurs années. Actuellement, nous en sommes au démarrage ; les premières certifications sont prévues pour le premier semestre 2013. Le nombre d'organismes de formation concerné par cette démarche est estimé à 60 environ. Notre objectif vise à amener une quinzaine d'entre eux à la certification chaque semestre, soit un total de 60 organismes certifiés d'ici la fin 2014. Pour être éligible à la certification, l'organisme de formation doit avoir trois ans d'ancienneté et deux ans d'ancienneté dans l'activité de formation professionnelle continue.

Quel est l'intérêt pour un organisme de formation d'obtenir une certification ?

S'inscrire dans une démarche de certification permet aux organismes de formation de présenter auprès de différentes

Quelle insertion suite à la formation ?

Le lancement officiel de la démarche régionale de certification a eu lieu le 11 septembre 2012 au Squash Hôtel. Cette rencontre avait pour objectif de présenter les orientations régionales en matière de développement de l'appareil de formation professionnelle en Martinique.
À cette occasion, sont intervenus aux côtés de Daniel ROBIN Président de la commission Formation du Conseil régional et Président de l'AGEFMA, Guy ALLONGOUT, Directeur général adjoint Education Formation Cohésion Sociale au Conseil régional, Myriam SAINGRE, Directeur général de l'AGEFMA, ainsi que Sylvain GOIZE, Consultant coach formateur de l'AFNOR Compétences.

Une démarche innovante

« Le Conseil régional de la Martinique lance une démarche innovante et responsable en matière de professionnalisation des acteurs de la formation continue. Son ambition est de mieux maîtriser l'intégralité du processus de formation continue depuis le recueil des besoins des citoyens jusqu'a leur satisfaction en passant par la réalisation des formations.
Considérer que le processus, pour être amélioré, doit être pris dans sa singularité holistique est une idée innovante et audacieuse ; la collectivité se positionne aussi comme pouvant être source d'amélioration et faisant partie intégrante du dispositif.
L'originalité de la démarche réside donc dans la mise en place conjointe, par la Région Martinique et par les organismes de formation, d'un état des lieux diagnostic, d'un plan d'amélioration et de professionnalisation.
L'enjeu, à terme, est de disposer d'outils de mesure et de maitrise de l'efficacité globale du processus de formation au Conseil régional de Martinique.
L'action à mener vise à intégrer les activités existantes dans une approche globale partant de l'écoute des besoins des citoyens et de l'intégration de la ligne politique du Conseil régional pour aller à la détermination du programme de formation, à son déploiement, à son évaluation et si besoin, à la révision de la politique de formation mise en place. »

Sylvain GOIZE
Consultant coach formateur management et RSO

Sandrine PIQUET d'AFNOR Compétences, missionnée par la Région Martinique pour accompagner l'AGEFMA à mettre en place une démarche Qualité dans les organismes de formation de Martinique

instances une reconnaissance délivrée par un organisme complètement indépendant, qui valide une organisation, la mise en place d'un système d'information et la compétence du personnel. Pour l'apprenant, c'est la garantie de disposer d'un niveau de détails, de précisions de l'action de formation qui lui est proposée, mais aussi de modalités de mise en œuvre et d'évaluation de cette action de formation.

Comment s'organise l'accompagnement d'AFNOR Compétences ?

Actuellement, les intervenants d'AFNOR Compétences forment l'AGEFMA ainsi que les organismes de formation au référentiel NF 214. Dans un second temps, accompagnés de l'AGEFMA, nous formerons des auditeurs qui procéderont à une évaluation initiale des organismes de formation inscrits dans la démarche Qualité. Il s'agit d'une sorte d'audit blanc qui permettra de faire un état de leur situation par rapport au référentiel. Enfin, en collaboration avec AFNOR Certification, nous établirons les plannings d'audit de certification, permettant ainsi aux organismes de formation d'être certifiés NF214. Mais la certification n'est pas une fin en soi. Il s'agit de conserver cet état d'esprit qui consiste à rester dans une dynamique d'amélioration continue. Ceci afin d'assurer au stagiaire ou à l'apprenant que le contenu de la formation correspond bien au programme qui lui est proposé, tant sur les aspects pédagogiques, techniques, théoriques, que sur les modalités d'évaluation. » ■

Sandrine PIQUET,
Consultante AFNOR Compétences

IEJ- Immersion Emploi Jeunes

Un dispositif régional pour un partenariat gagnant-gagnant

Créé en 2011, le dispositif Immersion Emploi Jeunes a été reconduit cette année par les élus du Conseil régional à l'unanimité d'une décision prise en séance plénière du 31 mai dernier. Il s'agit pour l'Institution d'aider les entreprises qui embauchent pour la période du 15 juin au 30 septembre 2012, des jeunes de 16 à 35 ans qu'ils soient en recherche d'emplois, lycéens ou étudiants, en contrat à durée déterminée,

La contribution régionale représente 40 à 50% du coût du salaire charges comprises dans la limite du SMIC. Elle est versée sur présentation de la fiche de paye du jeune accompagnée des justificatifs de paiement.

Le dispositif Immersion Emploi Jeunes, créé en 2011, a été reconduit en 2012 par la Région Martinique

Mise en œuvre du dispositif

Deux structures ont été mandatées pour mettre en œuvre le dispositif : l'ADEM pour le suivi administratif des dossiers de demandes d'aides et règlement et l'AGEFMA pour l'accueil des jeunes lycéens et étudiants, l'accompagnement des entreprises en termes de montage de dossier, l'information et la communication sur le dispositif et la mise en place d'ateliers d'intégration à l'entreprise en direction des jeunes. D'autres organismes sont très étroitement associés comme le Pôle emploi ou les missions locales, qui assurent le repérage et le suivi des jeunes, ainsi qu'une mission de prospection des entreprises.

> « Avec un résultat 2011 de 110% d'atteinte de l'objectif, force est de constater le succès du dispositif et son appropriation par l'ensemble des acteurs. »

En 2012
Du côté des jeunes

Plus de 750 jeunes ont été accueillis par la cellule IEJ en place à l'AGEFMA et intégrés dans la démarche. Ils ont bénéficié de conseils en matière de recherche d'emploi, de mise en relation avec les employeurs grâce à un dispositif de veille permanente permettant de proposer régulièrement à l'employeur des candidats potentiels correspondant aux besoins qu'il avait pu exprimer.

Grâce à leur motivation et à leur implication, certains jeunes ont pu voir leur contrat à durée déterminée transformé en CDI. D'autres ont profité de cette opportunité pour développer leurs compétences professionnelles dans le secteur d'activité correspondant à leurs études, d'autres ont trouvé dans le dispositif une contribution au financement de leurs études. L'intérêt du dispositif étant que les parties prenantes soient dans une démarche « gagnant-gagnant ».

Les jeunes salariés, ont été accompagnés par l'AGEFMA dans le cadre d'une «demi-journée civisme » portant sur la culture d'entreprise et l'intégration dans l'emploi. Une façon ludique d'appréhender les relations avec l'entreprise et son fonctionnement ainsi que les relations hiérarchiques et intergénérationnelles.

> « Beaucoup ont pu découvrir la réalité de la vie professionnelle au travers de cette expérience... »

... avec parfois des surprises ou des déceptions sur la manière d'appréhender

un métier, ce qui poussera certains à se réorienter. Très souvent, ils font remonter la « bonne initiative » du Conseil régional, sans laquelle ils n'auraient pas eu la chance de décrocher un emploi.
En règle générale, les retours sont très positifs tant en termes d'accueil et d'intégration dans l'entreprise que pour ce qui concerne la période d'emploi.

Du côté des employeurs

Ils ont perçu l'accompagnement dans la constitution du dossier, le suivi des dossiers de demande d'aide et la disponibilité de la cellule comme des points forts du dispositif. Ils ont plébiscité la simplicité des critères d'éligibilités, du montage de dossier et l'absence de limitation des effectifs embauchés dans le cadre de l'action. Ils ont perçu l'aide régionale comme très attractive et ont mis en avant la rapidité des décisions d'attributions des aides.

> « Ils sont prêts à « rejouer le jeu » en 2013... »

Même si certains points restent encore à améliorer, notamment en termes de confidentialité de certains documents, tous, à l'instar de la Région, sont prêts à « rejouer le jeu » en 2013.
Ceci, d'autant que, en grande majorité, ils ont été réellement satisfaits de l'implication des jeunes, au point de garder leur contact pour les prochains recrutements.

La Cellule Emploi jeunes, elle, reste mobilisée pour réussir ce pari de 1500 contrats pour nos jeunes dans un partenariat gagnant-gagnant.

Cellule Emploi Jeunes
0596 **71 11 05**

Plus de 750 jeunes ont été accueillis par le Cellule IEJ depuis le début de l'action en 2012

L'AGEFMA, présente au salon de la formation professionnelle en juin 2012

1500 CONTRATS POUR NOS JEUNES !

Lancé en mars 2011 et réédité en 2012, le Dispositif Régional Immersion Emploi Jeune s'inscrit dans le cadre du « Plan Ambition jeune ».
Consciente de la situation économique actuelle et des besoins des jeunes âgés de 16 à 35 ans d'accéder à un emploi, la Région Martinique apporte, avec ce programme, un soutien à la jeune génération en proposant 1000 contrats saisonniers ou en remplacement de congés dans des entreprises locales.

OBJECTIFS

Ce dispositif doit permettre aux jeunes, sur une période limitée de :
- découvrir le monde de l'entreprise,
- exercer une activité et contribuer au développement de valeur ajoutée pour l'économie,
- découvrir les réalités de l'entreprise,
- développer et capitaliser un savoir-faire.

Il vise également à mettre les jeunes en activité afin de permettre :
- aux jeunes scolarisés et étudiants de préparer financièrement la poursuite de leur cursus dans de meilleures conditions
- aux jeunes demandeurs d'emploi de faire découvrir leurs talents en vue d'une éventuelle embauche.

En savoir plus sur l'Insertion Professionnelle des Apprentis

L'insertion des jeunes sortants des CFA – Centre de Formation d'Apprentis - dépend du marché du travail, mais aussi de leur niveau de formation et de la spécialité du diplôme préparé. Aussi, est-il important de pouvoir évaluer leur insertion professionnelle, via l'enquête IPA « Insertion Professionnelle des Apprentis » en interrogeant ces jeunes 7 mois après la sortie de leur dernière année de formation.

L'enquête IPA Insertion Professionnelle des Appentis est menée conjointement par le Rectorat et l'AGEFMA

Plus de 900 jeunes étaient en fin de cursus en 2009-2010, dans les Centres de Formation d'Apprentis. 884 apprentis ont été interrogés sur leur situation professionnelle au 1er février 2011 ; 65 % d'entre eux ont répondu à l'enquête (soit 575 apprentis).

Parmi les 575 apprentis répondants, 89 poursuivent des études et 486 sont entrés dans la vie active. L'analyse de l'insertion professionnelle (taux d'emploi, taux de chômage…) concerne uniquement ces 486 apprentis sortants de CFA.

L'insertion professionnelle des jeunes est caractérisée par un taux d'emploi de 49 % (une augmentation de 20,5 points depuis 2005, un taux de chômage en recul de 21,3 points).

Qui sont ces apprentis ?

En CFA, les filles sont deux fois moins nombreuses que les garçons (34,4 % contre 65,6 %), cependant, un tiers d'entre elles suivent un cursus post-bac contre seulement 14 % des garçons.

Les filles sont plus âgées à leur sortie du CFA : 80 % d'entre elles ont 21 ans et plus contre 50 % des garçons.

L'âge moyen à la fin du cursus est de 21 ans et 9 mois, mais il varie suivant les diplômes préparés.

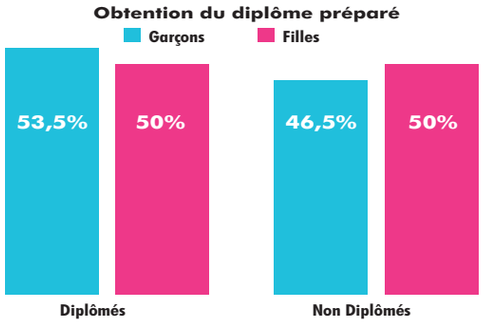
La plupart des apprentis en fin de cursus (86,3 %) vivent toujours chez leurs parents, alors que près de 5 % habitent chez un membre de leur famille et que 6 % louent un logement. Très peu d'entre eux (3,5 %) rejoignent l'hexagone pour trouver un emploi ou continuer leurs études.

Dans le domaine des services, 89,2 % des apprentis sont des filles, alors que les garçons s'orientent davantage vers les formations du domaine de la production (74 %).

> « Le nombre de jeunes inscrits dans les CFA de Martinique varie entre 2003 et 2010
>
> 2003-2004 : 1292 inscrits
> 2005-2006 : 2536 inscrits
> 2009-2010 : 1689 inscrits »

52,3 % des apprentis ont obtenu le diplôme préparé en CFA en 2010.

Les garçons réussissent un peu mieux que les filles : les taux d'obtention au diplôme préparé sont respectivement de 53,5 % et de 50 %.



Les apprentis ayant préparé une licence professionnelle ou un brevet professionnel obtiennent les meilleurs taux de réussite au diplôme, avec respectivement 100 % et 73,4 %.

47,7 % des apprentis n'ont pas obtenu le diplôme préparé ; et parmi eux, près d'un tiers (32,6 %) ne possèdent aucun titre à l'issue de leur scolarité en CFA (BAFA, diplôme, permis de conduire…).

Toutefois, les apprentis ont généralement une bonne opinion de leur formation : 84,6 % d'entre eux la considèrent comme satisfaisante ou très satisfaisante.

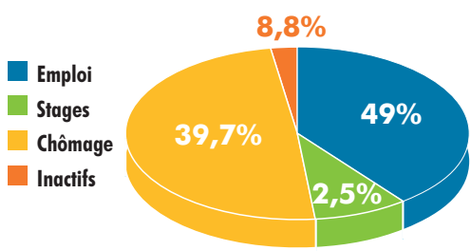
Ceux qui poursuivent leurs études

15,5 % des apprentis poursuivent leurs études en lycée ou en CFA. Cette poursuite d'études se manifeste davantage chez les non diplômés (18,1 %) que chez les apprentis ayant au moins un diplôme de niveau V (15 %). Leurs motivations sont diverses :
- besoin d'une qualification supplémentaire pour plus de la moitié (50.6 %)
- réussite suite à l'échec à l'examen (pour 28,1 % d'entre eux)
- choix personnel (pour 15,7 % d'entre eux)
- choix à défaut d'avoir trouvé un emploi (pour 9 % d'entre eux)

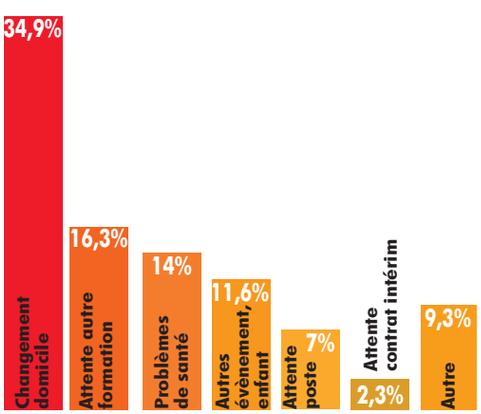
Plus de la moitié des apprentis en poursuite d'études (58 %) sortent d'une formation de CAP ou de BEP. Les apprentis poursuivent le plus souvent en baccalauréat professionnel (en particulier en mécanique automobile) ou recommencent un CAP (pâtisserie).

Après le CFA,
ceux qui sont entrés dans la vie active

8,8 % sont en inactivité



La raison principale de l'inactivité des sortants est qu'ils envisagent de changer de ville ou de région, de travailler à l'étranger ou de créer une entreprise (34,9 %).
Les motifs sont les suivants :



39,7 % sont en recherche d'emploi

Ces jeunes sont généralement en contact avec le Pôle Emploi (plus de 80 %) et/ou la Mission Locale (42,5 %). Ils sont presque tous inscrits à Pôle Emploi (84,5 %). Outre cette démarche, 45,1 % d'entre eux lisent les petites annonces et 38,3 % envoient des candidatures spontanées aux entreprises.
Le taux de chômage des apprentis varie en fonction du niveau du diplôme préparé :
- 46,9 % pour les sortants d'une formation de niveau V (CAP, BEP…),
- 40 % pour les jeunes sortants de BTS (niveau III),
- 28,5 % pour les apprentis ayant suivi une formation de niveau IV (BAC PRO, BP),
- 13,3 % pour les sortants d'une formation de niveau II.

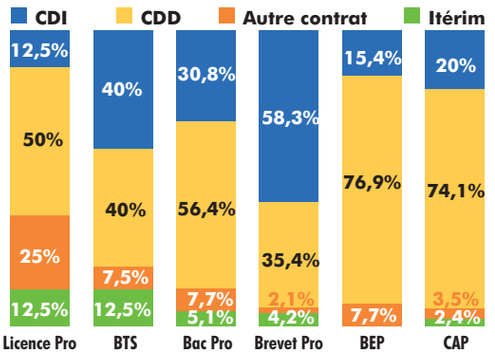
Il est à noter que les sortants de niveau III (BTS) connaissent un taux de chômage plus important que ceux de niveau IV.

49 % ont trouvé un emploi et 2,5 % sont en stage

Le taux d'emploi des apprentis varie également en fonction du niveau de qualification du diplôme préparé. Cette variation du taux d'emploi en fonction du niveau de formation est plus marquée chez les filles.

Niveau de formation suivie	Taux d'emploi
Niveau II	73,3%
Niveau IV	66,9%
Niveau III	47,1%
Niveau V	39,1%

La majorité des contrats obtenus sont des Contrats à Durée Déterminée (CDD), dont la plupart sont signés pour une durée minimale de 6 mois. Seul un jeune travailleur sur trois a signé un Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Les intérimaires ne représentent que 5 % des sortants en emploi.
Le type de contrat signé varie en fonction du diplôme préparé.



Plus des trois-quarts des sortants en emploi (77,7 %) avaient déjà travaillé dans l'entreprise qui les embauche. D'ailleurs la reprise de contact avec l'ancien maître d'apprentissage est la principale démarche entreprise lors de la recherche d'emploi (par 56,7 % des apprentis en emploi).
La grande majorité des sortants qui travaillent (89,1 %) relèvent de la classification professionnelle des employés.
Les sortants en emploi sont majoritairement recrutés dans le secteur privé (94,1 %).
90 % des apprentis employés le sont à temps plein avec un salaire mensuel moyen d'environ 1211€ net.

Profil type des apprentis en fin de cursus :
En majorité des garçons âgés de moins de 21 ans, des jeunes résidant chez leurs parents, ayant un taux d'obtention du diplôme de plus de 50%.

Les sortants en emploi sont majoritairement recrutés dans le secteur privé (94%)

Des formations et des spécialités plus porteuses d'emploi

Le taux d'emploi varie selon la formation suivie. L'obtention du diplôme favorise l'insertion professionnelle. Il est à noter cependant, que les sortants du Diplôme de Comptabilité et Gestion (Bac + 3) -DCG sont en emploi malgré leur échec à l'examen.

Les sortants de Brevet Professionnel Agricole ont plus de difficultés à trouver un emploi, qu'ils soient diplômés ou non.

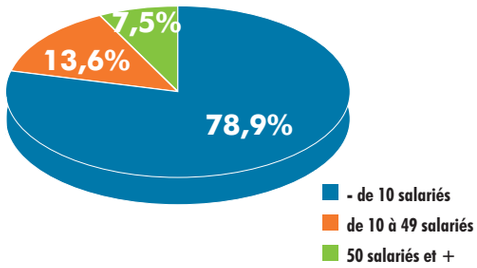
Parmi les jeunes qui ont quitté le CFA sans aucun diplôme, 61% sont au chômage et 13% sont en emploi.

Le taux d'insertion varie en fonction de la spécialité des formations suivies. Les spécialités les plus porteuses d'emploi sont les suivantes : Services aux personnes, Mécanique, électricité, électronique, Transformations.

> « Des sortants recrutés en emploi à durée déterminée, à temps plein, en qualité d'employé dans le secteur privé. »

Les entreprises de moins de 10 salariés ont recruté plus de trois quart des apprentis

Les entreprises qui embauchent les apprentis sont en majorité de très petites entreprises, 78,9% d'entre elles ont moins de 10 salariés.



Les entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 49 salariés embauchent 13,6% des jeunes apprentis. Les entreprises de plus de 50 salariés ne représentent que 7,5% des entreprises qui embauchent.

Les branches d'activité qui emploient le plus de jeunes sont celles du commerce, de la réparation automobile et des services aux particuliers (notamment en coiffure et en esthétique). Ces 3 branches accueillent ensemble 63% des sortants de CFA en emploi.

Une bonne adéquation à l'emploi

Dans 85,7% des cas, l'emploi occupé par l'apprenti est en adéquation avec la formation suivie. C'est particulièrement le cas pour les jeunes ayant suivi une formation en coiffure ou en esthétique, ainsi qu'en peinture ou en réparation de carrosseries automobiles.

Taux d'adéquation emploi / formation

Groupes de spécialités	Part des emplois en lien avec la formation suivie
Toutes spécialités dont	85,7%
Coiffure, esthétique et autres soins	100%
Structures métalliques	100%
Santé	96,4%
Agro-alimentaire, alimentation	90,9%
Moteurs et mécanique auto	86,7%
Commerce, vente	76,7%
Comptabilité, gestion	76%
Electricité, électronique	70%

Après le CFA, parmi ceux qui sont entrés dans la vie active, 49% ont trouvé un emploi

Une rencontre ultra marine

Témoignage

Myriam SAINGRE
Directeur Général de l'AGEFMA

« **C'était un pari un peu fou,** *d'imaginer réunir en Martinique plus d'une vingtaine de personnes venant de 6 territoires et de 3 océans différents pour échanger autour de questions de formation professionnelle et d'emploi.*
C'est en janvier 2011, « Année des outre-mer », *au cours d'une réunion de travail au Ministère de l'Outre-mer qu'est née cette idée qui s'est peu à peu imposée à nous et que nous avons adoptée sans vraiment nous rendre compte de l'investissement personnel qu'elle supposait pour passer de l'idée au projet et du projet à la réalité.*

En effet, après 2009 et les grèves générales dans toutes les régions d'Outre-mer, les Etats-généraux, les Ateliers Interdom, les CARIF-OREF avaient vu leur cadre d'intervention évoluer, notamment dans le cadre des mesures du CIOM qui ont impacté les politiques de formation professionnelle en région (illettrisme, VAE, Évaluation des politiques publiques, ...) *et se trouvaient confrontés à des réalités locales pour le moins difficiles (taux de chômage des jeunes, absence de perspectives d'emploi, problèmes de mobilité géographique), pour lesquelles il semblait opportun de réfléchir en termes de réponses possibles.*

Nous nous demandions comment agir plus efficacement.
Comment accompagner la structuration de politiques publiques de formation favorisant l'insertion, notamment par la mise en place d'études prospectives ? Comment contribuer efficacement à l'élaboration du Contrat de Plan Régionale de Développement des Formations Professionnelles - CPRDFP - et à sa mise en œuvre ?
Comment accompagner la mise en place du service public de l'orientation qui devrait favoriser la sécurisation des parcours professionnels des jeunes ? Comment mieux informer sur la formation et de fait, quels types d'outils mettre au service des professionnels comme du public ?
Enfin, au jour le jour, comment promouvoir et développer les dispositifs favorisant l'accès à la qualification comme la VAE ou l'apprentissage ?

Nous avons choisi de travailler durant une semaine entière sous forme d'échanges de pratiques, pour favoriser les applications concrètes. Des experts nationaux venus de la DIO (Délégation à l'Information et l'Orientation)*, du CNFPTLV* (Conseil National pour la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie)*, du Centre d'Analyse Stratégique de l'Etat, de l'ONISEP, ont accepté de se joindre à nous dans nos travaux. C'était inespéré.*

Nous avons eu du mal à trouver une date, mais enfin, le 5 mars est arrivé et tout le monde était présent. Je retrouvais de vieux compagnons de route et découvrais de nouveaux visages. La rencontre s'annonçait prometteuse…
Au bout d'une semaine de travail acharné émaillé d'interventions riches, de partages d'expériences, mais aussi de rires…, nous avions pu aborder tous les sujets prévus, et nous constituer chacun une feuille de route pour au moins 12 mois.
Si certaines des retombées de cette rencontre étaient inattendues, comme une mise à jour du Code du Travail qui n'avait pas encore tenu compte de l'intégration des ADI (Agences d'Insertion) *aux Conseils généraux, ou encore l'intégration de la DEGEOM au secrétariat permanent du CNFPTLV, le plus important, c'est que nous avions appris à nous connaître et compris qu'il nous fallait désormais travailler en réseau.*

Ce fut une rencontre très riche. Toutefois, elle n'aurait pas pu voir le jour sans l'implication de l'équipe de l'AGEFMA. Je tiens à l'en remercier. ■

Les besoins en compétence et en emploi du secteur transports et services auxiliaires

L'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) de l'AGEFMA a réalisé à la demande du Conseil régional, 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 emploi auxquels sont et seront confrontés les entreprises relevant des secteurs commerce, industrie, métiers du transport et services. Dans ce numéro, sont présentées les conclusions relatives au secteur transports et services auxiliaires.

Le secteur transports et services auxiliaires, un secteur en profonde mutation

L'étude avait pour objet 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.

Quatre types d'outils ont été utilisés pour réaliser cette étude :

- Une enquête anonyme en ligne
- Un diagnostic des mécanismes d'évolution et de changement au sein des entreprises
- Des entretiens complémentaires auprès d'institutions et de représentants d'entreprises
- L'animation de focus groups pour chaque secteur concerné permettant de vérifier la pertinence des observations, de valider et d'ajuster les mécanismes décisionnels.

Environ 400 entreprises ont participé à cette étude qui s'est déroulée entre les mois de décembre 2010 et décembre 2011. Les résultats de ces investigations ont été présentés et validés à l'occasion du comité de pilotage du 13 mars 2012.

Chiffres clés et contexte

Sous l'influence des évolutions réglementaires en matière d'organisation, de sécurité et de concurrence, le secteur des transports vit une profonde mutation. Les transports représentent 2,9 % de la valeur ajoutée globale et 5,6 % des effectifs salariés. 3/4 des entreprises n'ont aucun salarié et la tendance est au regroupement des prestataires même si la progression est lente. Le coût du transport augmente en raison du prix du carburant et des consommables alors que l'activité et le prix de vente des transporteurs sont très encadrés par les pouvoirs publics. La situation du secteur est assez contrastée. Jusqu'à 2008, ce secteur enregistrait un turnover qui se caractérisait globalement par la disparition d'entreprises de transports urbains et terrestres au profit de la création d'entreprises de transports de marchandises et de services auxiliaires de transport. En revanche, entre 2009 et 2010, le mouvement de création d'entreprises va enregistrer un très fort ralentissement (-1491).

Les leviers de pilotage

Les priorités fondamentales des chefs d'entreprises sont différentes en fonction de la situation dans laquelle se trouvent leurs entreprises.

Quand leur activité est en baisse

Les entreprises ont pour objectifs principaux de se diversifier, de former leurs salariés et de renforcer leurs actions commerciales.

Quand leur activité est stable

Les priorités fondamentales sont : se recentrer sur son activité, innover, travailler à la maitrise des compétences de demain, moderniser leurs équipements.

De manière générale, les priorités des entreprises de ce secteur, quelle que soit leur situation, sont : renforcer les actions commerciales, moderniser les équipements, faire de la formation, diversifier leurs activités.

Les défis majeurs

Les entreprises du secteur transport devront faire face à cinq défis majeurs.

L'efficacité du transport public de passagers sur l'ensemble du territoire. Sachant que c'est l'ensemble du territoire qu'il faut mailler pour faciliter le déplacement des populations et répondre aux impératifs environnementaux, l'amélioration du transport des passagers est un défi de grande ampleur.

L'intégration verticale de services de merchandising et de logistiques dans les transports de marchandises. Les contraintes de l'insularité et l'importance du trafic routier font qu'aujourd'hui l'acheminement des marchandises d'un point à l'autre coûte excessivement cher.

L'emploi. Au-delà des opérations de préparation des infrastructures, le TCSP - Transport Commun en Site Propre-, contribue à la création de 120 postes de travail avec la mise en œuvre de nouvelles compétences techniques et d'exploitation du service.

L'organisation du transport à l'échelle territoriale offre la possibilité de générer un nombre important d'emplois dans les domaines de la conduite des véhicules, de l'entretien, de la maintenance, de la logistique, de la gestion administrative et commerciale.

La modernisation des infrastructures, la qualité des services portuaires et aéroportuaires. Les autorités portuaires et aéroportuaires ont entrepris des travaux de modernisation pour la mise à niveau des installations de la Martinique avec les exigences de la concurrence internationale.

La mutation des entreprises: les pouvoirs publics (Le Conseil régional et les organisations communautaires) accompagnent déjà les mutations des organisations pour passer d'entreprises individuelles et artisanales à des structures adaptées à l'exploitation des services.

Les facteurs de changement

Trois facteurs principaux de changement sont à noter :

L'intégration d'activités de logistique et de merchandising. Les entreprises de commerce placées dans une dynamique de gestion des coûts et de productivité commerciale se délestent d'activités liées la mise à disposition des produits en magasin. Les entreprises de transport de marchandises sont appelées à intégrer dans leur champ de prestations, des activités de merchandising, de gestion de flux et de logistique.

La sécurité routière. Les entreprises et leurs salariés conducteurs sont soumis à une réglementation de plus en plus exigeante en matière de sécurité, et de conditions d'exercice de la profession.

La gestion des entreprises. Compte tenu des contraintes et des exigences liées à l'activité, les dirigeants des TPE doivent désormais prendre en compte dans la gestion de leurs activités les dimensions de gestion de l'exploitation, de formation pour eux et pour leurs salariés, de respect du code du travail et de la législation routière, de services aux clients et aux usagers.

Les compétences requises pour répondre aux besoins des entreprises

Compétences métiers : Qualification, habileté et expertise dans les fonctions techniques, informatique.

Compétences sociales et culturelles : Maîtrise des TIC, langues étrangères, rigueur et méthodes, sociabilité, organisation, autonomie, disponibilité.

Compétences marché : Accueil, conseil information, technicité en gestion des flux, maîtrise des relations commerciales, technicité en marketing.

Compétences managériales : Gestion des risques et des aléas, communication, gestion des ressources humaines, veille et gestion de la performance durable.

Les métiers phares

Les métiers liés à l'exploitation logistique : Conducteurs de véhicules et engins, Opérateurs de maintenance, Responsable d'exploitation, Chef de dépôt et Magasinier, Responsable logistique, Technicien informatique.

Les métiers supports : Commercial, Contrôleurs, Responsable communication et marketing, Responsable des ressources humaines, Responsable comptabilité et finances.

Les enjeux pour la formation

L'activité nécessite la mise à jour constante des compétences administratives, réglementaires, juridiques. Dans un contexte de plus en plus international, la maîtrise de l'anglais devient obligatoire. La sécurité et la qualité des relations humaines sont des préoccupations prioritaires des entreprises.

La cellule OREF de l'AGEFMA

La pédagogie ludique
utiliser le jeu en formation pour adultes

Une dizaine de formateurs a suivi la formation dispensée par Carlo BIANCHI en juin 2012

L'AGEFMA, dans le cadre du parcours de professionnalisation des formateurs, a organisé, du 04 au 8 juin 2012, l'action de formation « Utiliser le jeu en formation pour adultes ». Carlo BIANCHI, Consultant en ingénierie de formation LEARNING BY DOING, est intervenu auprès d'un groupe d'une dizaine de formateurs.

Repères vous invite à mieux connaître la pédagogie ludique à travers l'échange avec Carlo BIANCHI et le témoignage de deux participants à cette formation, Aurélie MONROSE et Patrick NOLÉO.

Les entreprises françaises acceptent-elles facilement qu'on fasse jouer des adultes ?

« La plupart des avis convergent vers l'idée que le jeu est un instrument qui permet d'apprendre mais, sans vouloir généraliser, en milieu professionnel, le barrage culturel qui sépare l'apprentissage et le plaisir dans l'acte d'apprendre est toujours existant, bien qu'il tende heureusement à se réduire.

Si l'on accorde des valeurs éducatives au jeu pour les enfants, l'adulte n'a apparemment pas le droit d'apprendre en s'amusant, alors que depuis longtemps les chercheurs en éducation ont apporté les preuves que l'adulte et l'enfant apprennent à peu près de la même manière. La principale différence réside dans le fait que le cerveau de l'adulte est « encombré » par ses connaissances et ses expériences, qui résonnent parfois en opposition avec les nouvelles idées que le formateur tente de transmettre.

Mais en fait, qu'est ce qu'un jeu de formation ?

La principale caractéristique du jeu en formation est d'éloigner les apprenants de la réalité du travail, afin de pouvoir commettre des erreurs.

Dans l'idée d'une acquisition naturelle des connaissances, les erreurs sont considérées comme des ratés de l'apprentissage. Symptôme d'une incompétence quelconque, l'erreur est alors synonyme de faute.

En formation, la prise de conscience de l'erreur est une condition essentielle pour que l'individu puisse remettre en question ses acquis, donc apprendre.

En acceptant de jouer, l'apprenant se déplace temporairement dans un territoire virtuel et neutre, néanmoins représentatif de la vie de l'entreprise. Cet éloignement permet de se situer en dehors du cadre conflictuel du travail (ce n'est pas de ma faute) et du cadre affectif (le travail comme statut social), ce qui représente l'avantage de pouvoir s'exposer à l'erreur sans prendre des risques ou de perdre la face (dans le jeu rien n'est grave) pour comprendre ainsi la nécessité de changer sa propre manière de penser et d'agir.

Si corriger l'erreur est une manière de développer de nouvelles compétences, fonctionner réellement de façon compétente suppose qu'on ait à la fois les compétences et les croyances relatives à sa propre efficacité ; seulement cet état permet d'utiliser les compétences de manière effective.

La façon dont le jeu permet cette prise de conscience est expliquée par le concept de « Self Efficacy » (développé par l'Américain Albert BANDURA et traduit en français comme Sentiment d'Efficacité Personnelle) qui consiste à dire, en résumé, que les personnes évaluent systématiquement les résultats de leurs comportements, avec une tendance à sélectionner les comportements les plus efficaces, pour les répéter par la suite.

> « Comprendre l'intérêt de la pédagogie ludique, S'entraîner à la conception, à la fabrication et à l'animation d'un jeu, intégrer les compétences nouvellement acquises dans une offre de formation, tels étaient les objectifs de cette formation. »

Pouvez-vous donner des exemples de jeux de formation ?

Il existe 4 catégories de jeux de formation :

1. Jeux de compétition : Il s'agit la plupart du temps de jeux plateaux avec des cartes, de type Trivial Poursuit ou des jeux de questions comme, par exemple, Question pour un champion. Cette typologie de jeux est centrée sur les connaissances.

« Convaincu de l'intérêt de la pédagogie ludique, participer à cette formation était pour moi une évidence et une opportunité pour enrichir mes connaissances en la matière, les mettre en pratique, et partager des expériences avec d'autres personnes qui s'inscrivent dans cette dynamique. Notre groupe, constitué d'une dizaine de personnes, a eu l'occasion de s'entraîner à la conception, à la fabrication et à l'animation d'un jeu. Conscients de l'intérêt d'un tel outil, nous sommes restés en contact et avons mutualisé nos efforts et connaissances pour apporter des améliorations au jeu afin de l'utiliser dans le cadre de formations que nous dispensons.
Je pense qu'il serait très intéressant de pouvoir aller plus loin dans la pratique de la pédagogie ludique. Pour ma part, j'aurais souhaité, dans le cadre d'une formation complémentaire, approfondir les pratiques didactiques ludiques pour les publics en difficultés (illettrisme et en situation de handicaps) travailler sur l'évaluation de notre outil-jeu, sa mise en œuvre et les résultats obtenus.
La pédagogie ludique nous amène à adopter une attitude proactive, nous contraint à améliorer notre posture professionnelle, à nous inscrire dans une démarche qualité, de remise en question permanente de nous-mêmes.
Le facteur temps est important. En tant que dispensateurs de formations, nous devons prendre le temps de créer les conditions optimales de confort et de réussite pour l'apprenant et le formateur.
Nous gagnons à utiliser le jeu comme méthode active et support pédagogique peu coûteux pour atteindre efficacement nos objectifs (formation et pédagogie).
Même si cela n'est pas toujours facile, il s'agit de sortir de notre zone de confort, être dans une posture d'écoute active pour être en mesure de mettre en œuvre des outils adaptés aux profils d'apprentissages. Le formateur n'est pas seulement Dispensateur de savoirs, il est aussi un Facilitateur et un Animateur ; en ce sens, le jeu doit occuper une place centrale dans la pédagogie et l'andragogie. Il est important de faire tomber les préjugés et les représentations concernant le jeu.
J'ai pu observer dans le cadre de mon expérience, combien l'utilisation du jeu, de l'environnement, amène à sortir du cadre, à s'ouvrir l'esprit à la richesse de l'intelligence de situations. Le jeu permet souvent de débloquer des tensions et facilite la transmission de savoirs (savoir-faire et savoir être), notamment en direction de publics en difficultés : en chantier d'insertion (ACI) et en atelier de communication pour des jeunes du Foyer de l'Espérance. »

Patrick NOLÉO
PN CONSULTING – MAPTIC

2. Jeux de simulation : Ce type de jeu a l'objectif de modéliser le fonctionnement d'une entreprise ou un de ses services pour en montrer la complexité et les caractéristiques. Le jeu de simulation est généralement utilisé pour faire apprendre les mécanismes économiques d'une entreprise ou pour faire adhérer le personnel à une nouvelle stratégie.
3. Jeux de rôle : est le type de jeu le plus utilisé par les formateurs ; il a l'objectif de modifier les comportements dans des situations managériales ou commerciales.
4. Serious games : C'est une nouveauté dans le monde des jeux de formation. À partir de la technologie des jeux vidéo, les serious games permettent l'entraînement intensif individuel et à distance. Le but de ces jeux est de répéter, autant de fois que nécessaire, un geste ou un comportement professionnel afin de le perfectionner.
La plupart des concepteurs de jeux développent des jeux sur mesure répondant à des problématiques spécifiques, mais sur le marché il est possible de trouver des jeux génériques répondant aux besoins de la plupart des entreprises : économie, management et cohésion d'équipes, gestion de projets, résolution de problèmes, apprentissage des langues…

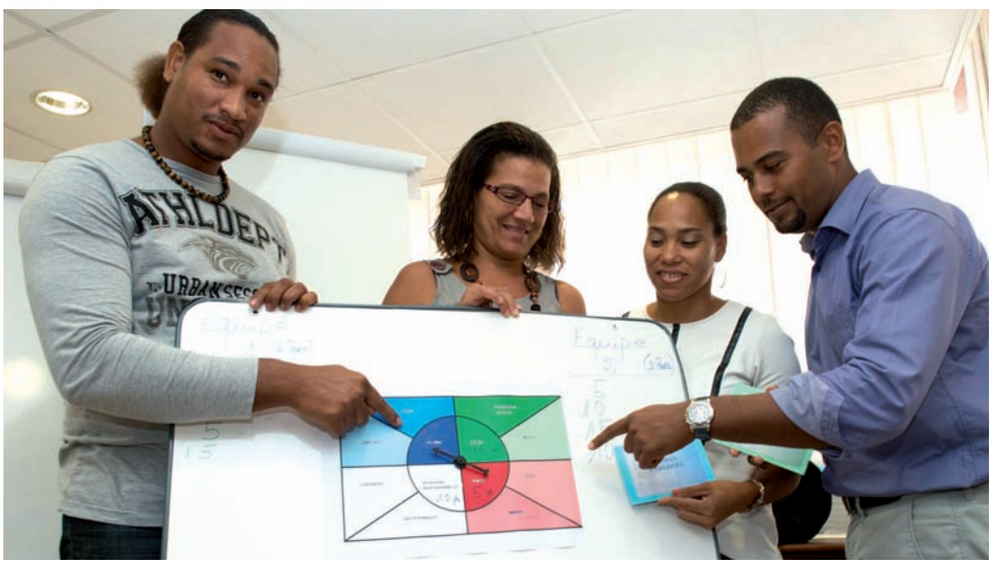
Vous dites que le jeu permet de mieux mémoriser, pouvez-vous nous en dire plus ?
Des récentes recherches scientifiques ont confirmé ce que les formateurs ont toujours observé en pratiquant des jeux de formation. Si l'on pense que la mémoire à court terme est associée aux codes sensoriels (lexical, imagé, sémantique, moteur, auditif) et que le jeu mobilise l'ensemble de ces sens, il apparaît évident que le jeu favorise de manière particulière la mémorisation.
Mais nous savons depuis longtemps que les informations absorbées par les codes sensoriels par la mémoire de court terme sont très fugitives : elles sont conservées seulement quelques secondes afin d'être organisées ou d'en chercher le sens dans une autre mémoire.
Un discours trop rapide est donc mémorisé de manière partielle.

REPÈRES : Mais alors, comment le jeu aide à trouver le bon rythme d'une formation ?
Étant cadencé par la réflexion, par les décisions et les activités des joueurs, et non pas par le débit de parole du formateur, le jeu est une solution pédagogique qui permet de synchroniser le rythme de l'animation avec le rythme d'apprentissage des participants. L'équipe d'Alain LIEURY,

Patrick NOLÉO (au centre) et Aurélie MONROSE (à droite) témoignent sur l'intérêt de la formation qu'ils ont suivie (voir encadrés ci-contre et page 21)

chercheur au CNAM, a confirmé ces hypothèses en montrant que dans l'apprentissage traditionnel, le vocabulaire n'acquière des propriétés sémantiques qu'à la suite de réception d'informations contextuelles. D'autres expériences menées par le même groupe de chercheurs en observant l'apprentissage « multi contextuel », c'est à dire, dans lequel on présente un mot selon diverses procédures : photos, démonstration en situation réelle, description théorique, appel aux souvenirs, etc., ont montré que les apprenants retiennent 45 % des mots en apprenant par l'expérience et seulement 27 % en apprentissage traditionnel. Une autre étude, effectuée par un groupe d'universitaires a montré que, en formation, l'acteur est beaucoup plus performant que le spectateur. Dans le cadre d'un stage de trois semaines, dont le cours de gestion financière faisait objet de la recherche, 5 élèves de BTS étaient acteurs d'une pièce de théâtre et jouaient le rôle de sociétaires, les autres élèves restant spectateurs. Les résultats des tests effectués après le stage en entreprise ont constitué la preuve qu'un apprenant, en position d'acteur, donc impliqué dans l'acte de formation, est plus motivé et performant : après le stage, les acteurs ont eu un score de 80 % de bonnes réponses et les spectateurs seulement de 30 %.

En conclusion, on pourrait dire que le jeu est efficace en formation du fait qu'il utilise la pratique et non pas la théorie.
Le sens commun a souvent tendance à opposer la théorie à la pratique, mais en réalité il faut d'abord faire la distinction entre la finalité (l'apprendre) et les moyens (la pédagogie).
L'apprentissage (le vrai) est toujours la conséquence d'une théorisation individuelle, plus ou moins consciente. La pratique est simplement un moyen d'apprendre parmi d'autres.
L'apprentissage pratique (appelons la pédagogie active) n'est pas en concurrence avec les autres pédagogies. Un processus d'apprentissage peut combiner plusieurs formes et modalités d'animation, et les pédagogies transmissives (ou magistrales) restent toujours une réponse adaptée à certains publics et à des moments particuliers de l'apprentissage.



Carlo BIANCHI (1ère photo), consultant en ingénierie de formation LEARNING BY DOING a animé la formation « Utiliser le jeu en formation pour adultes » - Juin 2012

Pour moi, la grande faiblesse des pédagogies transmissives se résume en une phrase : elles consistent souvent à donner des réponses à des questions que les gens ne se posent pas !
À partir des compétences existantes chez les individus, la pédagogie active utilise les situations comme levier d'apprentissage, elle conduit à la réflexion, alors que le mode transmissif est plus centré sur le contenu des messages et sur la capacité du formateur à les transmettre. En entreprise, l'apprentissage doit se concrétiser avec de nouveaux comportements ou de nouvelles pratiques (c'est-à-dire en action) ; les concepts ne seront donc pourvus de sens que s'ils proviennent de l'action. » ■

Carlo BIANCHI,
Consultant LEARNING BY DOING

« J'ai souhaité bénéficier de cette formation car la pédagogie ludique est en complète adéquation avec ma façon d'appréhender mon métier de formateur et avec ma manière de concevoir la formation. La définition de la formation pour ma part ne consiste pas à un retour à l'école ; elle est plus orientée vers la formation-action avec l'utilisation d'outils qui sortent du commun comme le jeu qui permet de stimuler le stagiaire, l'amenant à intégrer des notions qu'il aurait eu du mal à appréhender autrement.
J'applique, depuis quelque temps, la pédagogie ludique et j'en observe les effets positifs. La prise en compte d'un concept est souvent deux fois plus rapide avec une telle méthode. Le jeu, proposé en début de formation, incite le stagiaire à s'engager davantage et à s'impliquer tout au long de la formation.
Le plus important dans le jeu, c'est le « débriefing » ; ce n'est pas tant en jouant que l'on apprend, c'est en analysant les résultats obtenus par le jeu. L'élaboration des règles du jeu constitue également une étape très importante ; il est indispensable que les règles du jeu soient claires et compréhensibles par tous.
Il est vrai qu'utiliser la pédagogie ludique nous amène à la question de la gestion du temps. Le jeu est peut-être consommateur de temps, mais, en contre partie, il permet d'aborder et de distiller des notions importantes très rapidement.
Le jeu nous amène à vivre l'erreur non plus comme une épreuve négative, comme un échec, mais plus comme la recherche de solutions, nous permettant ainsi de comprendre la situation et d'entrevoir la stratégie à mettre en place pour apporter un changement. »

Aurélie MONROSE
Formatrice Consultante
EVOLUTIS CARAIBES

Mieux connaître pour bien appliquer
les obligations des dispensateurs de formation

La mise en œuvre d'une activité économique impose souvent le respect de règles édictées par le législateur et déclinées à travers des décrets, ordonnances et circulaires précisant les conditions d'exercice des acteurs économiques.

Les dispensateurs de formation n'échappent pas au respect de la réglementation

Les dispensateurs de formation n'y échappent pas. Les obligations auxquelles ils sont contraints figurent certes dans la loi n° 2009-1437 mais sont reprises et détaillées, dans la circulaire DGEFP n° 2011-26.

Avant La Formation

Pour ce qui est de la publicité

Le contenu du message lié à l'action de formation est laissé à l'appréciation de l'organisme mais il ne peut être fait état du caractère imputable du coût, au titre des dépenses de formation. De même, si la mention de la déclaration d'activité n'est pas obligatoire, sa mention doit l'être au format impératif suivant : Enregistré sous le numéro [numéro de la déclaration d'activité]. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État. Sans cette dernière indication, le contrevenant s'expose aux dispositions prévues aux articles L.6355-16 et L.6362-5.

Attention cependant, cette disposition n'est pas en lien avec l'obligation faite aux Organismes de Formation -OF- de faire figurer ce même numéro sur les conventions et contrats de formation professionnelle sous la forme impérative suivante : Enregistré sous le numéro [suit le numéro de la déclaration d'activité] auprès du préfet de la région de [suit le nom de la région].

Le caractère trompeur de la publicité est également abordé lorsque, non conforme, elle induit une erreur sur les conditions d'accès à la formation, les contenus des formations, les titres ou attestations auxquels donnent droit la formation et l'accès à la qualification, les modalités de financement de la formation.

La publicité peut également être mensongère lorsqu'elle affecte le comportement économique ou porte préjudice à un concurrent. Les différents éléments du délit ainsi constitués sont référencés dans le code de la consommation article L. 121-1 mais également au paragraphe 2° de l'article 2 de la directive 84/450 CEE.

Plusieurs sanctions, non exclusives, peuvent être appliquées en cas de non respect de ces règles de publicité :

- Amende de 4500 € en vertu de l'article L.6355-16,
- Rejet des dépenses de publicité en application de l'article L.6362-5,
- Emprisonnement de deux ans et/ou amende de 37500 € au titre de l'article L213-1 du code de la consommation.

Pour ce qui est de l'information des stagiaires

L'information des stagiaires réels ou potentiels, tient une part importante dans les obligations des OF mais également des employeurs organisant eux-mêmes les formations de leurs salariés.

Ainsi donc, les stagiaires doivent se voir remettre avant même leur inscription définitive :

- Les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité en charge de la formation,
- Le programme et les objectifs de la formation,
- La liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités,
- Les modalités d'évaluation de la formation,
- Le règlement intérieur applicable à la formation.

De plus, les particuliers devront recevoir, avant la conclusion du contrat de formation et avant tout règlement de frais, les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. ■

Les obligations auxquelles sont contraints les dispensateurs de formation, une fois la formation terminée, seront abordées dans le prochain numéro de REPÈRES.

Le fonds documentaire de l'AGEFMA en ligne

Le Centre de Ressources de l'AGEFMA rend accessible son fonds documentaire via un portail en ligne.
Rendez-vous sur www.agefma.org, page d'accueil, rubrique « Accédez au Centre Documentaire » pour une recherche par titre d'ouvrage, par mot-clé, par auteur, ou encore par éditeur. Contactez ensuite le Centre ressources pour savoir si l'ouvrage que vous souhaitez emprunter ou consulter est disponible et pour connaître les modalités d'adhésion et de prêt. ■

« Assure ta rentrée »

La Mission Locale de l'Espace Sud a organisé la deuxième édition de cette manifestation le 26 septembre 2012 au CFA de Rivière Salée. L'objectif était de permettre aux jeunes de rencontrer des organismes susceptibles de répondre à leurs attentes en matière de formation, d'emploi, de logement et de santé. ■

MISSION LOCALE espace sud

La mise en place d'un Système d'Information Décisionnel (SID) sur l'emploi et la formation

L'AGEFMA, dans le cadre de sa mission d'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF), travaille avec le concours du Conseil régional, de la DIECCTE et d'autres partenaires à la mise en place d'un Système d'Information Décisionnel qui utilisera des données statistiques sur les différents dispositifs de formation, sur l'emploi, sur le marché du travail et la démographie. Il s'agira grâce à ce système d'information, de fournir aux décideurs et aux acteurs de l'emploi formation une information fiable et pertinente pour les aider dans leurs prises de décisions. Les données provenant de différentes sources seront donc regroupées, traitées, organisées pour faciliter, la production d'analyses et la construction de diagnostics techniques sur les relations entre l'emploi et la formation. Pour ce faire, l'AGEFMA-OREF prendra contact prochainement avec chaque détenteur d'informations sur la formation, l'emploi, le marché du travail et la démographie afin de solliciter la mise à disposition des données statistiques (périodicité, conditions et dates de mise à disposition, modalités de transmission…) et le contenu technique à lui transmettre. ■

La culture, un levier pour l'insertion sociale et professionnelle des détenus…

Cette année encore, et pour la quatrième fois, le Centre de Ressources Illettrisme, co-financé par l'Etat et la Région, a souhaité s'engager dans l'opération « dis moi 10 mots », en collaboration avec le Centre pénitentiaire de Martinique. Des détenus engagés dans un parcours scolaire au sein du Centre Pénitentiaire de Ducos ont été mobilisés sur ce projet. Différents types d'ateliers leur ont été proposés afin de varier les formes et modes d'expression autour des 10 mots : slam, ladja de paroles, arts plastiques… La restitution des travaux des ateliers s'est déroulée les 23 et 24 avril 2012 au centre pénitentiaire de Ducos. L'objectif de cette action était de développer la confiance en soi, l'estime de soi, la maîtrise de ses émotions pour replonger dans le sens profond des mots et ainsi venir en renforcement des savoirs de base. Elle a permis par ailleurs, un réel travail sur soi et sur les choix opérés dans le passé. La Direction du Centre pénitentiaire, qui avait souhaité également s'inscrire dans la dynamique de cette opération, a procédé à l'inauguration de la bibliothèque des femmes, le mardi 24 avril 2012. ■

Le Centre Ressources Illettrisme a organisé, en partenariat avec le CAFOC de Nantes, deux actions de formation :

1. Animer une situation didactisée de développement des compétences clés

Cette action avait pour objectif de finaliser la production d'une situation didactisée, d'identifier et de choisir des ressources pédagogiques diversifiées permettant l'acquisition des capacités associées et enfin d'animer cette situation didactisée en mettant en œuvre une pédagogie de la médiation.
Dates : 18 et 19 octobre 2012
Public : Formateurs et responsables pédagogiques mettant en œuvre le dispositif « Accès aux compétences clés »
Intervenant : Yann PARC, Formateur consultant au CAFOC de Nantes

2. Ingénierie pédagogique pour le développement des compétences clés

Cette action s'inscrit dans la démarche de professionnalisation des formateurs des CFA pour leur permettre une montée en compétences afin de mieux répondre aux besoins des jeunes en difficultés. Le programme portera sur l'appropriation d'une démarche de méthodologie générale, la conception des situations didactisées et leur animation.
Dates : 22, 23 et 24 octobre 2012
Public : Formateurs et responsables pédagogiques des CFA
Intervenant : Yann PARC, Formateur consultant au CAFOC de Nantes ■

Inauguration de la bibliothèque des femmes du centre pénitentiaire de Ducos le 24 avril 2012

1001 Lettres

Un dispositif qui permet de se former aux compétences clés de façon efficace et rapide

L'Opcalia s'est engagé, grâce aux fonds mobilisés auprès du FPSPP -Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels-, à mettre à disposition des cinq DOM, en 2012, 1 200 parcours de formation.
En Martinique, 250 parcours de formation seront intégralement pris en charge grâce à un co-financement du Fonds Social Européen.
À compter de 2013, le dispositif 1001 Lettres va s'ouvrir aux demandeurs d'emploi suite à la convention de partenariat Opcalia et Pôle Emploi, signée le 11 octobre 2012 en présence du ministre des Outremers Victorin LUREL.

Les deux acteurs de l'Emploi / Formation ont décidé d'œuvrer de concert à la sécurisation des parcours professionnels. Un des volets de ce partenariat est d'apporter des réponses opérationnelles au déficit en compétences de base qui reste un frein important à l'insertion professionnelle. C'est pourquoi Opcalia va co-financer, grâce à son dispositif 1001 lettres, des parcours de formation en savoirs de base en direction du public de Pôle emploi.

1001 Lettres

Une démarche pédagogique qui prend appui sur un outil multimédia, ludique et innovant, permettant de renforcer les compétences de base que sont la lecture, l'écriture, le calcul et le raisonnement logique. Cette formation est conçue autour de situations professionnelles et personnelles. Les parcours sont individualisés et tutorés.

Contact OPCALIA Tél. 0596 50 79 31 • www.opcalia-martinique.com

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

l'Europe s'engage en Martinique avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Cette annonce presse est cofinancée par l'Union européenne dans le cadre du programme Europ'Act. L'Europe s'engage en France avec le Fonds européen de développement régional.

OPCALIA
MARTINIQUE
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES