

Repères

pour la formation & l'emploi en Martinique

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



3 écoles de la 2^e chance en Martinique

VIE DES RÉSEAUX

1001 Lettres
Les Écoles de la 2^e chance



TRAJECTOIRES

Les emplois d'avenir
en Martinique



ÉCLAIRAGE

Besoins en compétences et en
emplois du secteur agro-alimentaire



RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

Le tableau numérique
interactif



VIE DES RÉSEAUX

- 3 Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle de Martinique
- 5 Illettrisme
1001 Lettres, plus de 300 parcours de formation dans les entreprises martiniquaises en 2013 co-financés par OPCALIA Martinique
- 7 VAE
Le réseau information conseil VAE de Martinique
- 10 AIO – Accueil Information Orientation
Service Public de l’Orientation
Tout au Long de la Vie
Labellisation du réseau Martinique
- 11 Organismes de Formation
E2C, les Écoles de la 2^e Chance en Martinique



Relever le défi de l'insertion des jeunes en Martinique

Dans le contexte actuel de décrochage scolaire et de chômage des jeunes en Martinique, il est intéressant de prendre de la distance et d'analyser l'efficacité des politiques publiques destinées à favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes.

L'année 2013 est marquée par l'émergence et la consolidation en Martinique d'un certain nombre de mesures en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (service civique, emplois d'avenir, contrats de génération, service public de l'orientation, école de la 2^e chance, dispositif régional Immersion Emploi Jeune...).

La volonté du Conseil Régional est aujourd'hui de faire émerger, à travers le « Plan Ambitions Jeunes », une véritable politique de la jeunesse, qui doit s'inscrire dans un projet de territoire structuré et concerté.

Il semble nécessaire de tout mettre en œuvre pour développer l'employabilité, la mobilité professionnelle des jeunes, leur donner les moyens de devenir acteurs et auteurs de leur trajectoire professionnelle.

Différents leviers peuvent être activés pour accompagner et sécuriser le parcours des jeunes : les dispositifs d'orientation professionnelle, la formation de base, les parcours de qualification, les mesures incitatives d'aides à l'emploi, la valorisation et mise en œuvre de nouvelles pratiques pédagogiques.

Daniel ROBIN

Président de la Commission Éducation,
Formation Professionnelle
du Conseil Régional de Martinique
Président de l'AGEFMA

REGARDS CROISÉS

- 16 La formation des détenus, un enjeu de société

ÉCLAIRAGE

- 17 Les besoins en compétences et en emplois du secteur industrie agro-alimentaire

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

- 20 Une nouvelle pratique pédagogique : le tableau numérique interactif

AUTOUR DE LA FORMATION

- 22 Acte 3 de la décentralisation

À NOTER

- 23 Un portail pour le réseau VAE Martinique



REPÈRES • Le journal des acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion en Martinique • N°4 - Juillet 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 Cheignac, Chargée de communication • Conception & Réalisation Essentiel Conseil • Photos AGEFMA, Rectorat, 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.org

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle de Martinique

Le développement de la formation professionnelle est un enjeu majeur de compétitivité économique et de cohésion sociale sur les territoires; les défis qui se posent dans un contexte de mutation des emplois et des compétences impliquent à la fois l'État, les partenaires sociaux, et les Conseils Régionaux.

Aussi, la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, pose le principe de l'élaboration collective, sous la responsabilité du Conseil Régional, d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

L'objet du CPRDFP est d'élaborer un cadre de coordination des politiques publiques de formation professionnelle, au bénéfice de la population.

Ce contrat est co-signé par le président de Région, le Préfet de Région et l'autorité académique (Rectorat et DAAF).



■ Signature du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle de Martinique, lundi 15 avril 2013 à l'Hôtel de Région

L'élaboration du CPRDFP s'est étalée de juillet 2011 à décembre 2012. Elle repose sur un diagnostic partagé, réalisé dans le cadre d'une démarche participative qui a permis une consultation des différents acteurs de l'emploi formation, organisée sous plusieurs formes :

- Séminaire stratégique introductif en CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle),
- Groupes de travail,
- Réunions techniques avec des personnes ressources,
- Contributions en ligne,
- Réunions de restitution,
- Consultations légales avant la signature (CESER, CCEE, Conseil Général, Conseil Régional).

Le CPRDFP a pour but de rassembler en un document unique la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes

et des adultes, en prenant en compte les besoins des salariés actifs, des demandeurs d'emploi et des employeurs. Il comprend un document cadre (les orientations politiques partagées du contrat) et une série de plans d'actions ayant pour objet :

- de favoriser l'adaptation des personnes aux mutations socio-économiques en cours,
- d'accompagner l'émergence des filières d'excellence de demain, porteuses d'avenir et d'emplois,
- de favoriser l'élévation du niveau global des qualifications et de faciliter l'accès à la formation pour tous.

Pour ce faire, trois orientations stratégiques se déclinant en différentes actions ont été identifiées :

Orientation Stratégique 1 : Sécuriser les parcours par l'anticipation des mutations et l'amélioration de l'orientation.

La séance de signature du CPRDFP de Martinique s'est déroulée lundi 15 avril 2013, à l'Hôtel de Région. À cette occasion, les signataires se sont exprimés :



Daniel ROBIN,
Président
de la Commission
Éducation
du Conseil Régional

“ Le plan régional est un outil stratégique de développement de la formation professionnelle. ”



Sabine HOFFERER,
Directrice
de l'Agriculture,
de l'Alimentation
et de la Forêt

“ Le CPRDFP est un moyen de mettre en cohérence l'ensemble des enjeux de la formation. ”



André SIGANOS,
Recteur de l'Académie

“ Nous nous sentons engagés par cette signature. ”



Laurent PREVOST
Préfet de Région

“ Chaque acteur a apporté son expertise et son savoir-faire dans l'élaboration de ce contrat. ”

Exemples d'actions :

- Mettre en œuvre une démarche partenariale pour élaborer l'offre de formation,
- Accompagner les démarches d'appropriation des outils GRH (Gestion des Ressources Humaines) et GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- Décloisonner les informations sur l'orientation.

Orientation Stratégique 2

Accéder à l'emploi et enrichir ses compétences grâce à la formation professionnalisante ou qualifiante.

Exemples d'actions :

- Valoriser la VAE,
- Elargir la modularisation des parcours de formation,
- Développer les contrats de professionnalisation.

Orientation Stratégique 3

Veiller à l'insertion des publics les plus fragilisés.

Exemples d'actions :

- Innover pour lutter contre les sorties sans qualification,
- Conforter les démarches de professionnalisation du secteur de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique),

- Améliorer la formation et l'information pour faire évoluer les représentations sexuées des métiers.

Outre ce document unique, sont annexés au CPRDFP :

- Le schéma régional de l'apprentissage de Martinique 2012-2015 qui a vocation à fixer le cadre et la philosophie des interventions et collaborations en matière d'apprentissage sur la période. Ce schéma doit permettre la mise en œuvre du Contrat d'Objectif et de Moyens (COM) apprentissage,

- le schéma régional des formations sportives de Martinique 2012-2015,

- le schéma régional des formations culturelles et artistiques de Martinique 2012-2015,

- le schéma régional des formations touristiques, de l'animation et des loisirs de Martinique 2012-2015,

- le schéma régional des formations sanitaires et sociales de Martinique 2012-2015.

Ces 5 schémas ont vocation à fixer le cadre et la philosophie des interventions et collaborations, en matière de formations relevant des secteurs cités ci-dessus. ■

“ L'élaboration du CPRDFP repose sur un diagnostic partagé réalisé dans le cadre d'une démarche participative. ”



1001 Lettres, plus de 300 parcours de formation dans les entreprises martiniquaises en 2013 co-financés par Opcalia Martinique



■ Rencontre autour du dispositif 1001 Lettres organisée par Opcalia Martinique au Palais des Congrès de Madiana en février 2013

Grâce aux fonds du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et avec le concours de la Région Martinique et du FSE (Fonds Social Européen), plus de 300 parcours de formation « 1001 Lettres » ont été engagés dans les entreprises martiniquaises en 2012 et se poursuivent en 2013.

En 2010 Opcalia Martinique a formé 97 salariés grâce à son dispositif de formation multimédia 1001 Lettres. Ce dispositif, 100% pris en charge pour les adhérents Opcalia Martinique grâce, aux cofinancements du FSE (Fonds Social Européen), a permis aux salariés des TPE (Très Petites Entreprises) d'accéder à ce programme. Les retours particulièrement positifs et les besoins en savoirs de base révélés lors de cette première opération

“ Depuis 2010, Opcalia Martinique, à travers le dispositif 1001 Lettres, co-finance des parcours de formation en savoirs de base. ”

ont incité Opcalia à accentuer son action sur cette problématique.

« Pour évoluer, tout le monde a besoin de réactiver les savoirs de base »

Le monde du travail change, les postes et l'organisation du travail aussi. Ces changements obligent les entreprises et les personnes à évoluer. Il y a 20 ans, lorsqu'on embauchait du personnel de service, on ne lui demandait pas de savoir remplir une fiche d'intervention ; aujourd'hui, les procédures qualité obligent les salariés, quel que soit leur poste, à bien maîtriser l'écrit. C'est en partant de ce constat et des besoins en formation relevés lors de la première opération, qu'Opcalia Martinique a reconduit le dispositif 1001 Lettres en 2012.

Les savoirs de base : un enjeu fondamental pour la performance des entreprises

En Martinique 34 000, personnes de 18 à 65 ans sont confrontées à des difficultés dans les 3 domaines fondamentaux que sont : l'écrit, le calcul, l'expression orale. Dans cette population en difficulté avec les savoirs de base, 53% ont plus de 45 ans et 4 sur 10 travaillent, soit environ 13 600* salariés. La réactivation des savoirs de base constitue un enjeu fondamental pour renforcer la performance des entreprises, favoriser la mobilité, renforcer l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels. En effet, savoir lire, écrire, calculer, comparer des données, s'exprimer en public sont des compétences indispensables au salarié dans son cadre professionnel mais aussi très utiles à son épanouissement sur le plan personnel. *Chiffre ANLCI 2012

1001 Lettres, une démarche de formation innovante

Il est important de ne pas stigmatiser les personnes ; tout le monde à un moment ou un autre de son parcours professionnel a besoin de réactiver ses compétences fondamentales, ce qui permet d'être plus à l'aise dans son métier et d'envisager éventuellement par la suite une formation diplômante.

Des organisations, des entreprises et des salariés témoignent

Serge HIERSO

Directeur général Antilles protection

« Nous avons sensibilisé et aidé au total 20 salariés qui, aujourd'hui, écrivent et font des compte rendus : ils n'inscrivent plus RAS ! »

Florence CHEVALIER

Agent de restauration en centre de soins

« Il n'est jamais trop tard... 1001 Lettres multimédia m'a permis d'acquérir des automatismes... je me sens aussi plus à l'aise avec les patients. »

Jean-Louis MOTY

Directeur de résidence « Le beauséjour »

« Les salariés comprennent leurs objectifs et leur rôle. Ils sont devenus acteurs du plan de développement de l'établissement. »

Corinne CHARPENTIER

Responsable formation chez Novandi

« Le fait d'être formés en groupe a permis aux salariés bénéficiaires de partager des raisonnements, des méthodes et de se les approprier. »

Christophe FAGE

Electricien

« Avec cette formation, je suis sorti d'un contexte plutôt technique pour appréhender des compétences plus générales... cela m'a permis aussi d'optimiser mes capacités de mémoire. »

Nadine VARON

Chef de produits formation Air France

« Des salariés, qui refusaient de remettre en cause leur activité et l'idée d'une mobilité, ont repris confiance. Au fil du temps, ce n'était plus : « j'ai besoin de me former », mais « j'ai envie de me former ». »

À propos d'Opcalia www.opcalia.com

Opcalia est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) -interbranches et interprofessionnel - au titre de la formation professionnelle.

Ses missions :

- Financement de la formation des salariés via différentes mesures : Plan formation, Contrats et périodes de professionnalisation, DIF, bilans de compétences, VAE.
- Définition et mise en œuvre de projets de formation ;
- Ingénierie financière : articulation des différentes mesures de formation, cofinancements publics... ;
- Simplification administrative et financière ;
- Service d'informations juridiques sur la formation ;
- Mise à disposition d'outils d'information, d'aide à la décision...

Opcalia, c'est aujourd'hui un acteur national de premier plan, un levier d'action de 610 millions d'euros en ressources propres, 90 millions d'euros de cofinancements, 28 branches et 91 000 entreprises adhérentes.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site : <http://www.opcalia-martinique.com>

Onglet : 1001 Lettres

Une démonstration en ligne est accessible via le lien <http://www.1001lettres.com/interdom>

1001 Lettres s'appuie sur un didacticiel pédagogique multimédia. Chaque personne travaille sur un ordinateur et peut se connecter sur son parcours via une plate-forme internet.

Basé sur des situations concrètes de travail, il fait appel à des parcours de formation individualisés accompagnés par un tuteur. Il permet d'améliorer les modes de raisonnement du stagiaire afin de développer son autonomie et consolider ses connaissances indispensables en français et en mathématiques. Avec ce dispositif, le stagiaire reprend confiance en lui-même et en ses capacités à apprendre.

« Pour en savoir plus
www.opcalia-martinique.com
Onglet : 1001 Lettres »

La démarche « 1001 Lettres » prend en compte le vécu professionnel et personnel du salarié. Il s'agit d'un parcours de formation sur-mesure d'une durée moyenne de 120 heures qui permettent à chacun d'avancer à son rythme tout en bénéficiant d'une émulation de groupe.

Contextualisation du dispositif 1001 Lettres

Opcalia est très attentif aux spécificités des DOM et va adapter sa démarche pédagogique en tenant compte des champs lexicaux, codes culturels et situations professionnelles locales.

De plus, le didacticiel va être élargi à de nouvelles compétences professionnelles et à de nouveaux publics (demandeurs d'emploi, jeunes...)

Expérimentation au Centre Pénitentiaire de Ducos

Dans le cadre de l'équité d'accès à la formation, Opcalia s'engage pour la formation professionnelle des détenus. Avec son prestataire UNILEARN, Opcalia a mis à disposition du Centre Pénitentiaire un routeur interne (connexion sans accès à Internet pour respecter les règles de sécurité stricte du milieu fermé) permettant de mettre en place le dispositif 1001 Lettres. En 2012/2013, Opcalia finance 41 parcours de formation 1001 Lettres au Centre Pénitentiaire. ■



Depuis 2010, le dispositif 1001 Lettres, porté par Opcalia Martinique, a démontré son efficacité



Le réseau information conseil VAE de Martinique



■ Proximité, lisibilité, accessibilité, objectivité : l'offre de service proposée par le réseau information conseil VAE

Le dispositif d'information-conseil en Validation des Acquis de l'Expérience de Martinique

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 institue un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience qui, pour être effectif, implique l'organisation d'une fonction amont d'information, de conseil et d'orientation vers la VAE, structurée en réseau autour d'une cellule régionale d'appui. L'objectif visé est d'**assurer une orientation des publics vers les certifications** et les modes de validation les plus appropriés à leurs profils et à leurs projets. Ce service consiste donc à répondre de manière la plus large possible à tout individu en l'informant sur l'ensemble des possibilités de validation qui lui sont offertes et en le dirigeant vers le système de validation qui semble le plus approprié. C'est au système de validation lui-même qu'il revient ensuite d'analyser la recevabilité de la demande et d'accompagner le candidat dans sa démarche afin de renforcer ses chances de réussite. Conformément à la circulaire DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) du 23 avril 2002 posant les principes d'organisation d'un dispositif d'information-conseil en VAE en

amont de l'acte de validation proprement dit, la région Martinique et la DIECCTE (Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) se sont associées pour définir les conditions et modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Avec la loi du 17 janvier 2002, un dispositif d'information-conseil peut permettre aux services valideurs de se décharger de la fonction d'information et ce faisant, de pouvoir concentrer leur action sur la procédure de validation elle-même. Il s'agit de proposer au public **un conseil neutre, pluriel et objectif**.

L'élargissement de l'offre de certifications, désormais accessible par la VAE, nécessite une aide à la décision afin d'envisager l'ensemble des choix possibles et d'apporter une réponse adéquate au regard de la demande du bénéficiaire. La compétence du conseiller en VAE doit donc tendre vers une maîtrise de l'information sur l'ensemble des certifications. **La diversité et la complexité des situations des personnes accueillies** nécessitent de bien vérifier en amont la pertinence de la « réponse VAE » au regard de la situation de la personne. Il s'agit d'une analyse de situation qui va au-delà d'une simple information mais qui ne se substitue pas à l'accompagnement pratiqué par le valideur.

L'organisation du réseau information-conseil en VAE

Le service d'information-conseil est organisé autour de 4 fonctions principales :

- Délivrer une information sur la VAE à caractère généraliste,
- Réaliser un diagnostic de la situation et une analyse de la demande,
- Vérifier si l'engagement dans un processus de validation est pertinent et cohérent au regard de l'expérience de la personne,
- Elaborer un scénario d'accès à la qualification.

Ce dispositif est articulé autour de 2 niveaux d'intervention :

- 31 espaces d'information labellisés

Ce sont pour la plupart des organismes dont les missions consistent à accueillir, informer et orienter le public jeune et adulte.

- Un point relais conseil adossé à l'AGEFMA.

Les espaces d'information

Ils assurent une mission d'information et d'orientation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi auprès des publics jeunes ou adultes, salariés ou demandeurs d'emploi ; à ce titre, ils doivent être en capacité de délivrer une information à caractère généraliste sur la VAE.

Pour cela, ils disposent de l'appui du lieu ressources « cellule VAE » au travers des actions de professionnalisation qui leur sont proposées.

Le point relais conseil

Il a pour mission de

- Délivrer une information sur la Validation des Acquis de l'Expérience,
- Proposer des entretiens conseils individualisés et gratuits pour clarifier et formuler le projet en VAE et évaluer sa pertinence,
- Conseiller dans le choix des certifications,
- Mettre en relation avec les organismes valideurs responsables des certifications envisagées,
- Assurer le suivi de la démarche et envisager si besoin d'autres alternatives.

Dates	Thèmes*	Public ciblé	Intervenant	Lieu
Code action OC RIC 01				
Action 1 17 mai 2013	Méthodologie d'information conseil en VAE : les fondamentaux	Conseillers VAE référents	CRIS VAE	Salle de réunion AGEFMA
Code action OC RIC 02				
Action 2 11 juin 2013	Actualisation des informations en VAE	Conseillers VAE référents débutants	Centres valideurs	Salle de réunion AGEFMA
Code action OC RIC 03				
Action 3 17 septembre 2013	Travailler en réseau les outils collaboratifs du réseau VAE	Conseillers VAE référents	Formateurs consultants	Salle de réunion AGEFMA
Code action OC RIC 04				
Action 4 26 septembre 2013	La conduite d'entretien VAE	Conseillers VAE référents	Formateur consultant	Salle de réunion AGEFMA
Code action OC RIC 05				
Action 5 25 octobre 2013	VAE et public en difficulté	Conseillers VAE référents	Formateur consultant	Salle de réunion AGEFMA
Code action OC RIC 06				
Action 6 29 novembre 2013	La VAE dans l'entreprise	Conseillers VAE référents	Formateur consultant	Salle de réunion AGEFMA

■ Calendrier annuel du programme de professionnalisation

Témoignage d'un conseiller VAE

L'entretien conseil en VAE a pour objectifs de vérifier la pertinence du projet, d'apporter des propositions de certifications et de donner à la personne les éléments nécessaires pour entamer la démarche.

Conseillère en VAE au Point relais Conseil de Martinique, Alexandrine ADIN revient sur les objectifs et le déroulement de l'entretien conseil en VAE.

Quelles sont les missions du Point relais conseil en VAE ?

« Le Conseil Régional de Martinique et l'Etat ont confié au réseau information conseil de Martinique une mission qui consiste à proposer à tout Martiniquais qui le souhaite un entretien conseil sur son projet de Validation des Acquis de l'Expérience.

Quelles prestations pour quels publics ?

Le point relais conseil en VAE propose une information et des entretiens conseils personnalisés en VAE pour tout public, quels que soient l'âge, le secteur professionnel, le niveau de qualification ou la situation professionnelle du bénéficiaire.

Quels sont les objectifs de l'entretien conseil ?

L'entretien conseil en VAE a pour objectifs de vérifier la pertinence du projet de Validation des Acquis de l'Expérience, d'apporter une ou des propositions de certifications en fonction de l'expérience du demandeur et de lui donner les éléments nécessaires pour entamer la démarche.

Comment se déroule cet entretien ?

L'entretien dure entre 30 minutes et 1 heure en fonction de la complexité du parcours du demandeur.

Ce dernier peut se présenter avec un CV dans lequel sont détaillées les activités exercées dans ses différents emplois.

Dans un premier temps, je vérifie le niveau d'information du candidat sur le dispositif afin de réajuster si nécessaire. Ensuite, au regard des activités décrites, nous faisons des hypothèses de certification permettant de se rapprocher au plus près de son expérience professionnelle. Ensuite, je l'informe des différentes procédures, variables selon les organismes valideurs (qui délivrent la certification/diplôme), des tarifs pratiqués et des possibilités de prise en charge financière en fonction de sa situation. Cet entretien intervient au tout début de la démarche, ce qui donne au bénéficiaire



■ Alexandrine ADIN, conseillère en VAE au point relais conseil de Martinique

L'offre de service proposée
par le réseau information conseil VAE repose sur les principes suivants :

La proximité

l'information et le conseil sont assurés au plus près des zones de résidence et d'emploi,

La lisibilité

les partenaires s'engagent à utiliser la signalétique du réseau régional pour identifier et promouvoir la spécificité du service dans les lieux d'accueil,

L'accessibilité

toute personne, quels que soient son âge, sa zone géographique d'origine, son statut, son niveau d'études, sa qualification, peut bénéficier de l'offre de service,

L'objectivité

l'information et le conseil sont neutres, pluriels et indépendants de l'offre de formation.

une vue exhaustive des choix de certifications possibles, des différentes modalités de mise en œuvre et leurs incidences sur son projet professionnel.

La VAE est-elle toujours pertinente, proposez-vous d'autres orientations ?

Toute expérience n'ouvre pas droit à une VAE.

En effet, il arrive parfois que l'orientation VAE ne corresponde pas à l'expérience ou au projet d'évolution du candidat, ou encore ne soit pas envisageable. Dans ce cas, une formation ou un bilan de compétences est généralement plus adapté ; l'usager est alors orienté vers les professionnels concernés. Par ailleurs, ne peuvent être validées que des certifications à caractère professionnel dont sont exclus certains secteurs professionnels car la possession du diplôme est exigée pour l'exercice de l'activité tels certains métiers de la santé (infirmière...) ou de la défense nationale (policier...).

Pouvez-vous expliciter les différences entre « entretien-conseil VAE » et « accompagnement VAE » ?

L'entretien conseil en VAE (prestation gratuite) est un préalable à l'engagement dans une démarche VAE, afin de vérifier la pertinence et la faisabilité de celle-ci, c'est-à-dire, repérer les certifications envisageables en fonction des particularités et contraintes existantes. L'accompagnement VAE (prestation payante) constitue une autre étape de la démarche (une fois la certification choisie et la demande de recevabilité accordée).

Il correspond au soutien apporté au candidat pour l'aider à constituer son dossier de VAE, lequel sera par la suite évalué par un jury.

Quelle est la valeur d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle obtenu par la VAE ?

La VAE est une autre manière d'obtenir une certification, un titre ou un diplôme habituellement préparé par la voie de la formation. La valeur est la même. La VAE est d'ailleurs considérée comme la 4^e voie de la formation professionnelle.

Quels conseils donnez-vous à la personne qui envisage de s'engager dans une démarche de VAE ?

Avant tout, il faut que le projet soit clair, c'est-à-dire avoir les 3 années d'expérience, savoir quelle (s) certification (s) valider et être prêt à s'investir.

À l'inverse si l'on s'interroge sur la pertinence de la démarche, l'espace d'information ou le Point Relais Conseil peuvent apporter une aide à la clarification du projet.

Comment connaître l'adresse de l'espace d'information le plus proche de son domicile ?

Chacun est libre de se rendre au point d'information le plus proche de son domicile ou de son lieu de travail. Les adresses sont répertoriées sur le site www.vae-martinique.fr. Des plaquettes sont également disponibles dans un grand nombre de lieux d'accueil d'information et d'orientation : Pôle Emploi, Mission Locale, GRETA, CIO, CFPPA. » ■



■ Le point relais conseil VAE au salon de la Formation Professionnelle en juin 2013 au Palais des Congrès de Madiana

Réseau information conseil

AGEFMA - Point Relais Conseil VAE

Fort de France0596 71 11 02

www.agefma.org

Les agences Pôle Emploi

Fort de France

Lamentin

Marin

Rivière-Salée 3949

Schœlcher

Sainte-Marie

Saint-Pierre

Trinité

Les CFPPA

Carbet0596 78 02 02

Lorrain0596 53 41 09

Fort de France

Chambre de Métiers

et de l'Artisanat0596 71 32 22

CNFPT0596 70 20 70

FONGECIF0596 38 29 42

GRETA Centre0596 50 45 75

URASS0596 50 43 01

Lamentin

AGEFOS PME0596 42 80 00

CCIM Formation0596 42 78 78

Constructys0596 51 51 02

FAFSEA0596 51 92 12

GRETA BTP0596 57 20 02

OPCALIA0596 50 79 31

Rivière-Pilote

GRETA Sud0596 62 62 18

Robert

Mission locale Nord0596 65 47 20

Sainte-Marie

GRETA Nord Atlantique

.....0596 69 59 47

Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie Labellisation du réseau Martinique



**ORIENTATION
POUR TOUS**

Pôle information et orientation
sur les formations et les métiers

Les signataires de l'arrêté désignant les partenaires chargés d'assurer le SPO en Martinique (de gauche à droite sur la photo) :

Martine CHONG-WA NUMÉRIC, Directrice régionale Pôle emploi Martinique • Daniel ROBIN, Président de la commission Éducation, Formation Professionnelle du Conseil Régional de Martinique, Président de l'AGEFMA • André SIGANOS, Recteur de l'Académie de la Martinique • Claudie VETRO, Présidente de la MILCEM • Maurice BONTÉ, Président de la Mission locale du Nord de la Martinique • Patrick FLERIAG, directeur de la Mission locale du Sud de la Martinique • Louis-Georges LEDOUX, Chef du Service Académique des Formations et d'Orientation • Thierry REPENTIN, 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 • Laurent PREVOST, Préfet de Région

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 a signé, avec le Préfet de région, l'arrêté désignant le groupement chargé d'assurer le Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie en Martinique.

Depuis le lancement du Service Public de l'Orientation en Martinique, le groupement labellisé, constitué du Pôle emploi, des missions locales et des Centres d'Information et d'Orientation (CIO), s'est engagé à assurer les missions suivantes :

- Offrir un **accueil individualisé et de premier conseil**,
- Délivrer une information exhaustive et objective, en particulier sur l'aide à la **recherche d'information**, l'accès à la **documentation**.

Un portail régional offrant une information territoriale sur les métiers, la formation et l'accès à l'orientation est en construction.

Le portail national permet déjà d'obtenir une première information :

<http://www.orientation-pour-tous.fr>

- Offrir un **conseil personnalisé** comprenant un diagnostic individuel, la clarification et la validation de la demande, l'indication des possibilités de prestation

et de financement, la constitution d'un plan d'action servant de guide de mise en œuvre du projet.

Ainsi, à chaque sollicitation du public (demandeur d'emploi, jeune de 16 à 25 ans, retraité, collégien, lycéen...), les membres du réseau délivrent une première information après avoir analysé le besoin formulé. Un rendez-vous est proposé à l'utilisateur dans les meilleurs délais avec l'organisme compétent, dans une démarche partenariale renforcée. Cette dynamique implique une bonne maîtrise de l'offre de service des membres du réseau.

L'accueil individualisé et de premier conseil, l'information exhaustive et objective, le conseil personnalisé sont les trois piliers du SPO et font l'objet d'un cahier des charges fixant les critères de qualité à respecter pour la délivrance et le maintien du label, soumis à évaluation par la Délégation à l'Information et à l'Orientation. ■

E2C, les écoles de la deuxième chance en Martinique

La Martinique accueille depuis peu son réseau d'Écoles de la Deuxième Chance plus communément appelé E2C. Trois écoles interviennent sur notre territoire, une dans le sud à Rivière Salée, une autre dans le centre, à Fort de France, et la troisième dans le nord à Trinité.

L'école de la 2^e chance offre au jeune une opportunité de travailler sur un projet d'insertion. Il pourra le réaliser par un accès direct à l'emploi, par la voie d'un parcours de formation en alternance ou encore par le biais d'actions de formation à temps plein. Au sein de l'E2C, le jeune bénéficie d'un parcours individualisé dont la durée et le contenu sont adaptés à ses besoins. Il est encadré par un référent et bénéficie d'une formation de 9 mois à 1 an visant à lui permettre de maîtriser les savoirs de base (lire, écrire, compter, notions d'informatique, notions d'une langue étrangère). Il doit également développer ses potentialités d'autonomie, élargir sa connaissance de l'environnement et développer des postures citoyennes. Sont également pris en compte le savoir-être et le développement personnel grâce à des mises en situation, des



Trois Écoles de la Deuxième Chance en Martinique : une à Rivière Salée, une à Fort de France et la troisième à Trinité.

rencontres avec différents partenaires, des activités culturelles et sportives. Les problématiques sociales sont prises en compte tout au long du parcours du jeune afin de favoriser sa bonne intégration dans le monde professionnel. Ainsi, un large panel d'éducateurs sociaux (Assistants sociaux, médecins addictologues, etc.) est partenaire du dispositif. Plusieurs stages en entreprise permettent au jeune, par ailleurs, de découvrir le monde du travail (fonctionnement, perspectives, contraintes), de construire puis de confirmer son projet professionnel. Sur le champ de l'emploi, un réseau

d'entreprises partenaires accompagne le dispositif, notamment lors des phases de sélection des jeunes à l'entrée en école et d'immersion dans le monde professionnel. Les jeunes sont habituellement adressés à l'école par les Missions Locales ou peuvent éventuellement être orientés par d'autres structures dont le Pôle emploi. Les candidatures sont ensuite validées par l'E2C après un entretien de motivation auquel participent le prescripteur et un représentant du monde de l'entreprise. La formation est rémunérée par le Conseil Régional via l'ASP (Agence de Service et de Paiement).

Trois Écoles de la Deuxième Chance en Martinique

Une école dans le sud à Rivière Salée, créée en décembre 2012 et membre associé du réseau, en cours de labellisation.

Une école dans le centre à Fort de France, à Sainte-Thérèse (Kerlys), créée en 2010, membre associé du réseau depuis octobre 2012.

Une dans le Nord à Trinité, créée en décembre 2010, membre associé en janvier 2011, et membre actif et labellisé en mars 2012.



Le jeune bénéficie d'un parcours individualisé

Les critères de sélection

- Être inscrit au Pôle emploi depuis au moins 1 mois
- Avoir quitté le cursus scolaire depuis plus d'un an
- Être sans qualification et sans diplôme
- Être âgé de 17 à 25 ans

Pour se voir attribuer le label, les écoles de la 2^e chance doivent présenter à la Commission Nationale de labellisation un dossier dans lequel sera démontré (après audit réalisé par l'AFNOR) le respect des critères du cahier des charges E2C.



E2C Martinique Sud
Directrice : Ghislaine JACQUES
Quartier Médecin
97125 Rivière Salée
Tél. : 0596 68 02 51
ecolesudmartinique@gmail.com



E2C Martinique Centre
Directeur par intérim : Maïké BUNOD
Rue de la formation professionnelle
Ancien CFA de Sainte-Thérèse, 97200 Fort de France
Tél. : 0696 38 26 72/0596 57 39 56
contact@e2c-fortdefrance.fr
www.e2c-fortdefrance.fr



“ Je faisais un CAPA SMR au GRETA qui ne me convenait pas. Après discussion avec les responsables, ils m’ont conseillé une réorientation car seule la partie commerciale du CAPA m’intéressait. J’ai été dirigé vers l’Ecole de la 2^e Chance Martinique Nord.

Je voulais redéfinir mon projet professionnel en vérifiant ce que j’étais capable de faire. Ils m’ont indiqué que c’était possible par la découverte de métiers à travers des stages ou encore des enquêtes. À l’E2C Martinique Nord, j’ai effectué une remise à niveau dont j’avais besoin et j’ai pu découvrir des métiers comme la restauration, la grande distribution, la coiffure ou encore l’accueil. Je pense avoir acquis les réflexes d’un futur professionnel. L’Ecole de la 2^e Chance m’a également permis d’acquérir de la patience, de la maturité et d’accepter de travailler avec les autres, en équipe. Au début il y a eu des hauts et des bas notamment dans les relations avec les formateurs, mais ils se sont montrés patients et à l’écoute. Mon attitude a également évolué quand j’ai su que j’allais devenir père.

Aujourd’hui, j’effectue un stage à la Mairie de Sainte-Marie dans différents services pour approfondir mes connaissances et mes compétences afin d’être opérationnel pour un emploi d’avenir qui est en cours de finalisation. ”

Armel, E2C Martinique Nord

L’École de la Deuxième Chance du Sud

Cette École, portée par l’Association pour la Formation, le Développement et l’Insertion des Jeunes - AFDIJ, a ouvert ses portes depuis le 3 décembre 2012. Elle est implantée sur le territoire de l’Espace Sud et s’adresse aux jeunes de 17 à 25 ans répondant au profil exigé par le cahier des charges du réseau national des écoles de la deuxième chance. Depuis son ouverture, 4 groupes de 12 jeunes, orientés par la Mission Locale, ont bénéficié du dispositif. Une quarantaine d’entreprises ont été conventionnées afin d’accueillir ces jeunes pendant leur période en entreprise. La pédagogie proposée repose sur de l’individualisation ; elle répond aux besoins de chacun et

permet une remise à niveau dans les matières fondamentales. Un réseau partenarial avec les socio-professionnels est en train de s’élargir pour permettre aux jeunes d’atteindre leurs objectifs, à savoir, une intégration professionnelle. Afin de mener à bien la mission, une équipe de formateurs polyvalents accompagne chaque stagiaire durant son parcours au sein de l’école. L’équipe de l’Ecole Sud Martinique se donne les moyens d’avoir une implication très forte sur le territoire de l’Espace sud et tient à véhiculer des valeurs telles que le respect de soi, le goût de l’effort, l’esprit de solidarité... afin de permettre à ces jeunes bénéficiaires du dispositif de s’insérer au mieux dans le monde du travail et dans la société.



■ Écoles de la 2^e chance, des équipes pédagogiques impliquées

**E2C Martinique Nord**

Directrice : Michèle PAIN

AFPA Trinité

Quartier Beauséjour, 97220 Trinité

Tél. : 0596 66 15 11

mpain@afpa.mq

L'École de la Deuxième Chance du Centre

« Pour entrer à l'E2C Martinique centre, il faut être âgé entre 18 et 25 ans, ne pas avoir de diplômes et être déscolarisé depuis plus d'un an. Le critère le plus important pour l'équipe pédagogique est la motivation. Il faut que le candidat ait vraiment envie de s'insérer et nous fasse ressentir sa volonté de changement.

Les jeunes qui intègrent l'école ont un savoir faire limité. L'un de nos objectifs étant de sensibiliser nos stagiaires au monde de l'entreprise, nous cherchons à leur inculquer un savoir être, en étant intransigeant sur les tenues vestimentaires, la ponctualité, l'assiduité et le comportement. En effet, un employeur pourrait accepter d'apprendre à un jeune des compétences techniques, mais il paraît peu probable qu'il engage un employé qui ne connaît pas les règles du savoir être. »

Maïké BUNOD, Directeur

L'École de la Deuxième Chance du Nord

« L'E2C Martinique Nord a accueilli ses premiers élèves en décembre 2010.

Le dispositif a réellement pris ses marques en janvier 2011 et dès cette date a intégré le Réseau E2C comme Membre Associé. Labellisée en mars 2012, elle devient Membre Actif du Réseau E2C.

À ce jour, l'E2C Martinique Nord a intégré plus de 200 jeunes et a pu en 2012 réaliser 62 % de sorties positives.

Le dispositif concernant le territoire de la CCNM a pu être accessible aux jeunes de la côte caraïbe grâce à la mise en place d'un dispositif de transport par cette collectivité. Ainsi, nous touchons des jeunes de presque toutes les communes du nord concernées par cette école (18 communes). 2012 a été l'année de l'affinement de notre approche pédagogique et de notre encadrement dans une approche partenariale : meilleure connaissance des spécificités de ce public particulier, création d'outils adaptés à l'individualisation des prises en charge, développement des formations internes à l'intention de l'équipe pédagogique, intensification du partenariat avec le monde de l'entreprise, les organismes de formation, les institutions (Education Nationale, communes...). Petit à petit, les candidatures spontanées des jeunes, les sollicitations directes de partenaires divers montrent que nous prenons vraiment notre place comme outil d'aide à l'insertion des jeunes.

Le va et vient entre le monde professionnel, la prise en charge personnalisée (dans les aspects de revalorisation des connaissances), la synergie avec les dispositifs portant des appuis pour répondre aux problématiques personnelles rencontrées par le jeune, permettent de porter l'écoute et les réponses nécessaires pour que le jeune s'autonomise, reprenne confiance en lui et soit, ainsi, en capacité de construire son projet d'insertion. » ■

Michèle PAIN, Directrice



“ Le dispositif « École de la 2^e chance » a un réel intérêt pour les jeunes Martiniquais sortis du système scolaire depuis un certain temps, dans la mesure où il les amène à un retour au relationnel et à la pratique de groupe, au-delà de la remise à niveau et des acquisitions de connaissances.

Ainsi, ces jeunes s'entraînent à redécouvrir, respecter et écouter l'autre, à s'ouvrir sur le monde qui les entoure, mais aussi, par des recherches personnelles, à ouvrir les yeux sur leur environnement immédiat, en vue d'une meilleure visualisation du milieu professionnel.

Pour une plus grande efficacité, il serait souhaitable toutefois d'améliorer l'adéquation du dispositif aux problématiques spécifiques de notre secteur géographique martiniquais et caribéen. ”

Nicole JACQUES-SERLINE, Formatrice
E2C Martinique Centre

“ Ayant abandonné ma scolarité en seconde BAC PRO Commerce, j'ai cumulé de nombreux jobs sans contrat, et de nombreuses remises à niveau sans pouvoir par la suite intégrer une formation qualifiante.

Un jour, en regardant le journal télévisé j'ai eu connaissance de l'école de la deuxième chance dans un reportage et je suis venu m'inscrire.

À ma grande surprise, ma candidature a été retenue et j'ai pu intégrer le 11 Mars 2013 ce dispositif.

Grâce à l'école, j'effectue une remise à niveau, des stages qui me permettent d'acquérir des compétences et expériences professionnelles.

L'équipe pédagogique me motive et m'encadre dans mon projet professionnel et m'encourage à continuer sur cette voie. ”

Kacey Yasmine JULIUS
E2C Martinique Nord

Schéma d'orientation régional pour la mise en œuvre des emplois d'avenir en Martinique



Laury-Anne BAPIN et Maïka BLAISE sont venues renforcer l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France, dirigée par Nadette LITAN

*Ouvrir les portes
du marché du travail
aux jeunes connaissant
des difficultés d'insertion
professionnelle,
tel est l'objectif
des emplois d'avenir*

	Secteur non Marchand	Secteur Marchand		GEIQ	
		CDD	CDI	CDD	CDI
État	75%	35%	35%	47%	47%
Aide Conseil Régional + Conseil Général	15%	15%	20%	15%	20%
Total Aides	90%	50%	55%	62%	67%

L'État, la Région et le Département s'engagent à accompagner le recrutement d'emplois d'avenir en Martinique

L'ensemble des partenaires institutionnels s'est fortement mobilisé pour la mise en œuvre de ce dispositif en Martinique compte tenu de l'enjeu important qui lui a été assigné : permettre à 1 500 jeunes de bénéficier d'un emploi d'avenir entre le 1^{er} novembre 2012 et le 31 décembre 2013.

En Martinique, la Région et le Département ont décidé d'intervenir en complément de l'État pour accompagner le déploiement des emplois d'avenir dans les secteurs marchands et non-marchands. L'État, le Conseil Régional et le Conseil Général ont donc signé une convention cadre État fixant les modalités d'intervention des collectivités territoriales en complément de l'État.

L'État, la Région et le Département s'engagent à accompagner le recrutement d'emplois d'avenir en Martinique sur toute la durée du dispositif, sur la base de l'enveloppe nationale attribuée à la Martinique et sur toute la durée des contrats (contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2014), hors enveloppe Éducation nationale.

Le schéma d'orientation régional a pour but de permettre à l'ensemble des acteurs de disposer d'un cadre de référence pour la mise en œuvre et le suivi des emplois d'avenir. Il s'agit de formaliser les choses afin d'offrir une plus grande visibilité à l'ensemble des acteurs et partenaires qui accompagnent les jeunes.

Objectifs

- Former le jeune afin qu'à l'issue du dispositif il soit directement employé ou dispose d'une qualification qui permette son employabilité,
- Mettre en place des actions de formation répondant aux problématiques des postes occupés dans le cadre de l'exécution des emplois d'avenir,
- Mobiliser tous les outils dont disposent l'ensemble des partenaires (Pôle Emploi, Conseil Régional...),
- Mobiliser l'ensemble des dispositifs existants (Pôle Emploi, Ecoles de la seconde chance...),
- Mettre en place des outils spécifiques.

“ Objectif :
1 500 emplois d'avenir
entre novembre 2012
et décembre 2013 ”

Les emplois d'avenir à ce jour Constats :

Une commission composée de l'Etat (DIECCTE), du Conseil Régional, du Conseil Général a été mise en place. Elle est chargée d'étudier et de valider les demandes d'emploi d'avenir (prise de décisions collégiale).

250 emplois d'avenir ont été validés lors des différentes commissions.

Les embauches dans les collectivités et dans le secteur associatif sont équilibrées.

8 % des contrats ont été signés dans le secteur marchand.

En ce qui concerne la formation, il conviendra de finaliser avec les différents partenaires (Etat, région, partenaires sociaux, OPCA, les modalités de construction des parcours de formation, de financement et de mise en œuvre des actions.



■ Maïka BLAISE et Laury-Anne BAPIN en contrat emploi d'avenir depuis janvier 2013 à l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France

Témoignages

2 contrats d'avenir à l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France



Nadette LITAN dirige depuis de nombreuses années l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France.

Cette association, qui compte 1400 adhérents au total dont 600 vivent à Fort de France, propose des animations et activités en faveur du bien être des Aînés à travers 16 clubs répartis dans les quartiers foyalais.

« Notre Association est une grande famille qui rassemble des adhérents que nous accompagnons depuis longtemps. Nous leur proposons des activités variées au sein du club de leur quartier ou au siège de l'association.

Les nouveaux retraités, quant à eux, ont des attentes différentes ; nous devons donc faire preuve d'innovations. Nous avons la chance de collaborer avec deux jeunes femmes, Laury-Anne BAPIN et Maïka BLAISE, en contrat d'avenir depuis janvier 2013. Toutes deux originaires des Trois Ilets, elles ont, elles-mêmes, entrepris les démarches auprès d'un conseiller de la mission locale du sud pour bénéficier de ce dispositif.

Je dois dire que les choses se sont déroulées sans difficultés et rapidement puisqu'il a suffi de 15 jours pour que leur situation administrative soit réglée.

Ces jeunes sont motivées et compétentes. C'est la jeunesse qui entre dans notre association ! Elles apportent leur fraîcheur, leur joie de vivre, leur dynamisme, une grande capacité d'écoute, des idées nouvelles à un public très réceptif et heureux d'être sollicité. Dans le cadre de leur contrat, nous avons organisé un plan de formation avec OPCALIA, c'est ainsi que nous avons pu leur proposer de suivre plusieurs modules de formation : gérer ses émotions, les bases de la communication, la clé du succès, identifier ses point forts et ses points faibles, conduite de réunion... Compte tenu de la place importante que Laury-Anne et Maïka occupent à présent dans notre association, nous mettons déjà tout en œuvre pour tenter de pérenniser leur emploi. »



Laury-Anne BAPIN, 26 ans

Titulaire d'une licence en biodiversité des organismes et des écosystèmes.

En contrat d'avenir à l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France depuis janvier 2013.

« J'étais en recherche d'emploi et ce contrat à l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France correspondait à mes attentes. Ma mission consiste à animer les clubs ; je dois donc faire preuve d'innovation pour susciter l'intérêt des adhérents. Je travaille sur plusieurs projets d'animation : « Les jardins de la culture ». Il s'agit d'un atelier de botanique tropicale que nous

proposons aux aînés, en collaboration avec plusieurs écoles foyalaises afin de favoriser le lien intergénérationnel. Pour réaliser cet atelier, nous disposons d'un espace sur la savane au centre ville de Fort de France.

L'autre projet consiste à l'élaboration d'un herbier de plantes médicinales, aromatiques et ornementales ».



Maïka BLAISE, 25 ans

Titulaire d'une licence en sciences de l'éducation

En contrat d'avenir à l'Association des Clubs des Aînés de Fort de France depuis janvier 2013.

« En collaboration et sous la responsabilité de l'assistante de direction, ma mission consiste à assurer le travail administratif de l'Association. Compte tenu que nous livrons chaque jour une centaine de repas, il me revient d'assurer toute la gestion administrative de cette importante activité. Par ailleurs, je travaille à la communication des clubs et assure l'accueil des visiteurs qui se rendent au siège de l'Association.

Ce travail est pour moi un challenge intéressant car nous devons sans cesse proposer des idées nouvelles, susciter l'intérêt des adhérents. C'est un public très demandeur et toujours prêt à suivre nos propositions. Nous avons vraiment le sentiment de faire quelque chose d'utile ».

Association des Clubs des Aînés de la Ville de Fort de France

19, rue Perrinon à Fort de France - Ouvert de 7h00 à 12h30 - Tél. 0596 63 21 05

La formation des détenus, un enjeu de société

“ Notre objectif :
préparer les détenus
à leur réinsertion ”

« En 2012, 90% des détenus qui préparaient un diplôme l'ont obtenu.

Notre ambition est bien sûr d'amener des détenus mieux formés, avec une qualification ou un diplôme, à trouver un emploi à la sortie du centre pénitentiaire.

L'enjeu est très important, car les chiffres montrent que le taux de récidive est nettement moins important pour ceux qui ont fait le choix, durant leur détention, d'entrer dans un cycle d'apprentissage, de se former, de se qualifier ou de préparer des diplômes. »

Comment se déroule la formation en centre de détention ?

Pour répondre à cette question, Repères est allé à la rencontre de Marie-Christine MAXIMIN-TARTARE, responsable de la formation des détenus du Centre Pénitentiaire de Ducos.

« La formation est un moyen de préparer les détenus, dès leur entrée au centre pénitentiaire, à leur sortie et à leur réinsertion. Quel que soit leur niveau de formation, il est important pour eux de se projeter dans l'avenir et dans leur vie à l'extérieur du centre pénitentiaire.

Nous menons un travail individuel avec chaque détenu désireux de se former et nous travaillons avec eux sur leur profil et leur projet professionnel. En fonction de leur niveau de base, de leur capacité, il leur est proposé de suivre une formation qualifiante ou diplômante. Certains sont en situation d'illettrisme, il s'agit alors de combler leurs lacunes et les amener par la formation à un niveau de qualification.

D'autres sont accompagnés pour préparer le brevet des collèges, un CAP,

un baccalauréat, un BTS, une licence...

La formation des « détenus élèves » est assurée par des enseignants de l'Éducation nationale dans des salles de cours. Elle se fait par groupe de 10 élèves maximum en raison des contraintes de sécurité d'une part et pour garantir une formation dans les meilleures conditions d'autre part. Chaque groupe réunit des élèves qui préparent des diplômes différents.

Soulignons que pour préparer leur diplôme, ces élèves disposent d'un tiers de temps en moins que ceux de « l'extérieur ». En effet, les contraintes carcérales limitent le volume horaire consacré à la formation. Par ailleurs, la surpopulation au centre pénitentiaire de Ducos rend très difficile le travail individuel en cellule.

En revanche, pour chaque diplôme, la validation se fait partiellement et démarre dès la première année de préparation. Ce qui permet à chaque détenu élève de mesurer sa progression et d'être stimulé à poursuivre sa formation. » ■

Marie-Christine MAXIMIN-TARTARE
Directrice du centre de formation pénitentiaire



Les besoins en compétences et en emplois du secteur industrie agro-alimentaire



■ L'industrie agro-alimentaire, un pilier de l'économie martiniquaise

L'industrie est l'ensemble des activités humaines tournées vers la production en série de biens grâce à la transformation des matières premières ou de matières ayant déjà subi une ou plusieurs transformations et à l'exploitation des sources d'énergie.

Longtemps spécialisé dans l'agro-industrie, le secteur industriel local s'est diversifié progressivement face à la nécessité de fabriquer sur place des produits jusqu'alors importés.

“ L'industrie martiniquaise regroupe huit secteurs d'activités : Agro-alimentaire, Ameublement, Accessoires bateaux et autos, Chimie et Matières plastiques, Energie, Imprimerie/Papier/Bois, Matériaux de construction et Travail des métaux. Ce n° 4 de Repères met l'accent sur l'industrie agro-alimentaire; les autres industries seront traitées dans le prochain numéro. ”

Troisième secteur de l'économie locale en termes de création de richesses au sein de l'économie marchande, ce dernier se place loin derrière les secteurs du commerce et des autres services, mais proche de celui du BTP. Le secteur contribue à hauteur de 5,2 % aux créations d'entreprises et rassemble 7,2 % du total des établissements martiniquais.

Par ailleurs, l'industrie est devenue le principal exportateur de la Martinique, devant la banane. Les produits industriels (produits pétroliers compris) représentent 64% des exportations de la Martinique, soit 215 millions d'euros de produits industriels exportés pour un total d'exportations de 334 millions d'euros en 2010. Le secteur représente aussi 56% du montant total des importations de l'île (soit deux milliards et demi d'euros en 2010).

Industrie Agro-Alimentaire - IAA **Chiffres clés et contexte**

L'industrie agro-alimentaire est un pilier de l'économie martiniquaise. Elle représente :

- Plus du tiers de l'emploi industriel en Martinique,
- 34% du Chiffre d'Affaires de l'industrie martiniquaise,
- 21% de la valeur ajoutée industrielle.

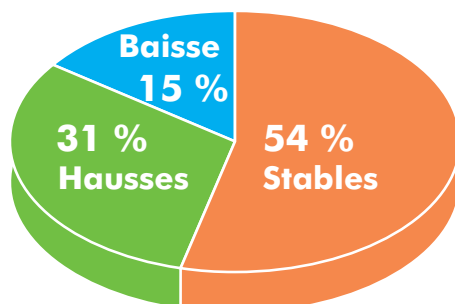
60% des ventes des produits des IAA sont assurés par les GMS (Grandes et Moyennes Surfaces) et les Hard discounters. 25 à 30% sont assurés par des détaillants.

La part de marché relative des produits PIL (Produits Industriels Locaux) progresse dans les bacs des magasins d'alimentation. En 2009, 41 produits PIL observés ont réalisé un gain de 0,9 % dans les GMS. La réactivité des entreprises agro-alimentaires se caractérise par :

- Une amélioration constante des produits,
- Le développement de l'innovation et de la recherche,
- L'adaptation de l'offre aux évolutions de la demande.

Selon le rapport 2009 de Pôle Emploi Martinique, le secteur de l'industrie agro-alimentaire détenait plus d'un tiers de l'emploi industriel en Martinique en 2009, soit 2700 emplois sur un total de 8100 pour toute l'industrie. Cette filière a été l'une des rares à ne pas perdre des emplois en 2009.

Les résultats d'une enquête en ligne réalisée auprès des entreprises du secteur IAA présentent comme suit les perspectives d'activité des chefs d'entreprises :



■ Prévision d'activité

La majorité des répondants (54%) considèrent que leur activité a plutôt tendance à se stabiliser.

Selon l'IEDOM (Institut d'Emission des Départements d'Outre Mer) et le Pôle Emploi, les entreprises du secteur agro-alimentaire ont mieux résisté aux turbulences économiques et sociales. Certaines, notamment, celles relevant des sous-secteurs rhum et boulangerie pâtisserie avaient enregistré une activité moyenne plutôt en hausse alors que d'autres, notamment dans le sous-secteur viandes, connaissent une diminution de leur activité.

Défis et prospective pour l'emploi dans l'Industrie Agro-Alimentaire

Les entreprises du secteur devront faire face à plusieurs défis majeurs, qui sont de véritables opportunités de développement pour ces dernières.

Les tendances alimentaires actuelles vers le sain et le naturel, les tendances sociales en faveur du consommateur local (locavorisme) sont autant de vecteurs pour l'émergence de nouvelles activités de production alimentaire.

L'intérêt grandissant des consommateurs pour les produits du terroir et la recherche de l'authenticité sont une source de création et de mise en forme de produits élaborés à base de saveurs locales.

L'agro-transformation et l'élaboration de produits de santé à base de plantes sont des créneaux porteurs en termes de créativité (recherche, entreprises et emplois).

La coopération, la mutualisation de moyens et de compétences (Société



coopérative d'intérêt collectif, groupements, ...) sont des sources de partage de coûts (achats, logistique...) et d'amélioration de la valeur ajoutée.

Les produits traditionnels (rhum) sont en phase de conquête des marchés internationaux. Leur réussite constitue un levier pour les autres productions de terroir.

L'accroissement potentiel des parts de marché de produits de l'IAA martiniquaise dans la consommation locale devrait générer des demandes de compétences qui se traduiraient par des créations de postes notamment au niveau de la petite maîtrise.

La maîtrise des compétences de demain

Les professionnels du secteur de l'industrie agro-alimentaire estiment qu'à l'horizon 2020 l'évolution des métiers sera au cœur des mutations à venir pour s'adapter aux besoins de compétences de l'industrie alimentaire et à leur exigence d'excellence.

Des métiers nécessiteront l'acquisition de compétences nouvelles, d'autres seront appelés à se renouveler ou à disparaître ou encore à être mutualisés ou externalisés.

L'évolution des compétences s'affirmera dans les activités : Achats - Conditionnement - Expertise nutritionnelle -

Logistique - Qualité/tracabilité - Recherche et développement - Technologies de l'information - Vente directe et marketing - Robotique de production.

Cette évolution sera de plus en plus influencée par des enjeux de santé et des contraintes réglementaires. Le « paquet hygiène » de la réglementation européenne pour la sécurité alimentaire humaine et animale exige la mise en œuvre d'un ensemble de dispositions, de déclarations et de contrôles pour la réalisation d'activités à vocation alimentaire. Chaque professionnel est responsable des produits qu'il met sur le marché. La nouvelle réglementation consacre l'obligation de résultat sur la primauté des obligations de moyens à la charge des professionnels.

Les professionnels doivent donc choisir et mettre en œuvre les mesures adaptées pour fabriquer des produits sains, sûrs, et en rendre compte. Les signes d'identification de la qualité et de l'origine sont une garantie pour le consommateur. Ils sont aussi un levier commercial de premier ordre.

Les crises alimentaires à répétition ont semé le doute dans l'esprit du consommateur. Ce dernier est devenu méfiant. Il associe maladies et cancers aux pesticides et aux additifs de synthèse. Cette situation de méfiance génère des angoisses qui ont une répercussion sur l'offre des produits alimentaires. L'évolution de l'offre s'est traduite par l'émergence de nouveaux marchés : bio, produits allégés, produits naturels, « alicaments ».

Métiers les plus demandés

Production Achat Logistique :

Opérateurs de ligne de fabrication, Agent de maintenance, Responsable d'exploitation, Responsable développement et QSE, Acheteur, Magasinier, Responsable logistique, Ingénieur.

Commercial, Marketing, Gestion :

Commercial, Chef des ventes, Responsable marketing, Contrôleur de gestion, Responsable comptabilité et finances, Responsable des ressources humaines.

Enjeux pour la formation

Les opérateurs liés à la fabrication des produits sont de plus en plus qualifiés. Ils représentent en moyenne 60% de l'effectif. Ce sont des agents de conduite de machines, de transformation de produits, de laboratoire et de QHSE (Qualité -Hygiène -Sécurité -Environnement).

Compétences recherchées

Formations spécifiques au métier : Santé, Sécurité, Hygiène, Risques, Commercial, Vente, Marketing et Export, Management, Qualité, Motivation, Responsabilités et Rigueur. ■

“ Les entreprises du secteur agro-alimentaire ont mieux résisté aux turbulences économiques et sociales ”



■ Certains métiers nécessiteront l'acquisition de compétences nouvelles

Le tableau numérique interactif, une nouvelle pratique pédagogique



■ Philippe DRONIOU, Professeur de sciences physiques au collège Asselin de Beauville de Ducos, utilise le tableau numérique interactif depuis la rentrée 2011

Repères a rencontré Nathalie MONGIN, professeur d'anglais au collège Asselin de Beauville à Ducos et Philippe DRONIOU, professeur de Sciences Physiques. Tous deux utilisent quotidiennement le tableau numérique interactif; ils nous donnent leur avis sur cette nouvelle pratique pédagogique.

Depuis quand utilisez-vous le tableau numérique interactif et dans quelles conditions avez-vous fait entrer cet outil dans vos méthodes pédagogiques ?

« Le tableau numérique interactif – TNI ou TBI est utilisé en cours de physique depuis septembre 2011, et plus récemment, depuis la rentrée 2012, en cours d'anglais. L'un a été financé par le Conseil Général, l'autre a été acquis

dans le cadre d'un appel à projets proposé par la cellule TICE (Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement) du Rectorat.

Nous utilisons des vidéoprojecteurs dans les salles de classe depuis plusieurs années. Si ces outils améliorent la qualité des cours, nous avons vu leurs limites quand ils sont utilisés sans TNI : tendance à renforcer le cours magistral,



Le tableau numérique interactif TNI ou tableau blanc interactif est apparu en France en 2002 pour donner un nouvel élan à l'usage des nouvelles technologies à l'école. Permettant de transformer l'espace traditionnel de la classe en un environnement de travail et d'apprentissage interactif avec le numérique, il est désormais incontournable dans les projets d'équipement des écoles, collèges et lycées.

positionnement de l'enseignant derrière l'ordinateur et non plus au tableau, peu de convivialité dans l'utilisation de l'ordinateur par un élève devant un groupe classe... Pour résoudre ces problèmes, nous avons postulé pour l'équipement de nos salles avec un TNI.

“ La participation et la motivation des élèves sont accrues avec l'utilisation du tableau numérique interactif ”

Quelles sont les conditions pour utiliser efficacement cet outil ?

Il est indispensable de disposer d'un ordinateur performant, d'un vidéoprojecteur adapté, fixe ou solidaire du tableau, d'un système audio de qualité et d'un accès internet afin de pouvoir utiliser l'ensemble des ressources fournies sur le Web. Au niveau pédagogique, il faut construire des situations d'apprentissage en interaction avec les élèves, des situations collaboratives qui sont

permises par les logiciels fournis. Une formation est évidemment nécessaire pour une bonne maîtrise de l'outil.

Quels sont vos objectifs ?

Etre toujours plus inventif pour trouver des situations attractives, dynamiser les cours, capter l'attention de tous les élèves avec des supports multimédias variés, tout en utilisant les outils divers fournis par le TNI. Améliorer nos habiletés pour être à l'aise avec l'outil et faire participer la classe. Il faut passer du temps avec le TNI afin de pouvoir en tirer vraiment parti.

Quels sont les résultats obtenus, comment réagissent les élèves ?

La participation et la motivation des élèves sont accrues et nombreux sont ceux qui désirent se rendre au tableau contrairement à ce qui se passe quand on utilise un tableau traditionnel. Les élèves apprécient fortement la nouveauté et les avancées technologiques. Pour l'impact sur les résultats des élèves, il faudra attendre encore quelques années...

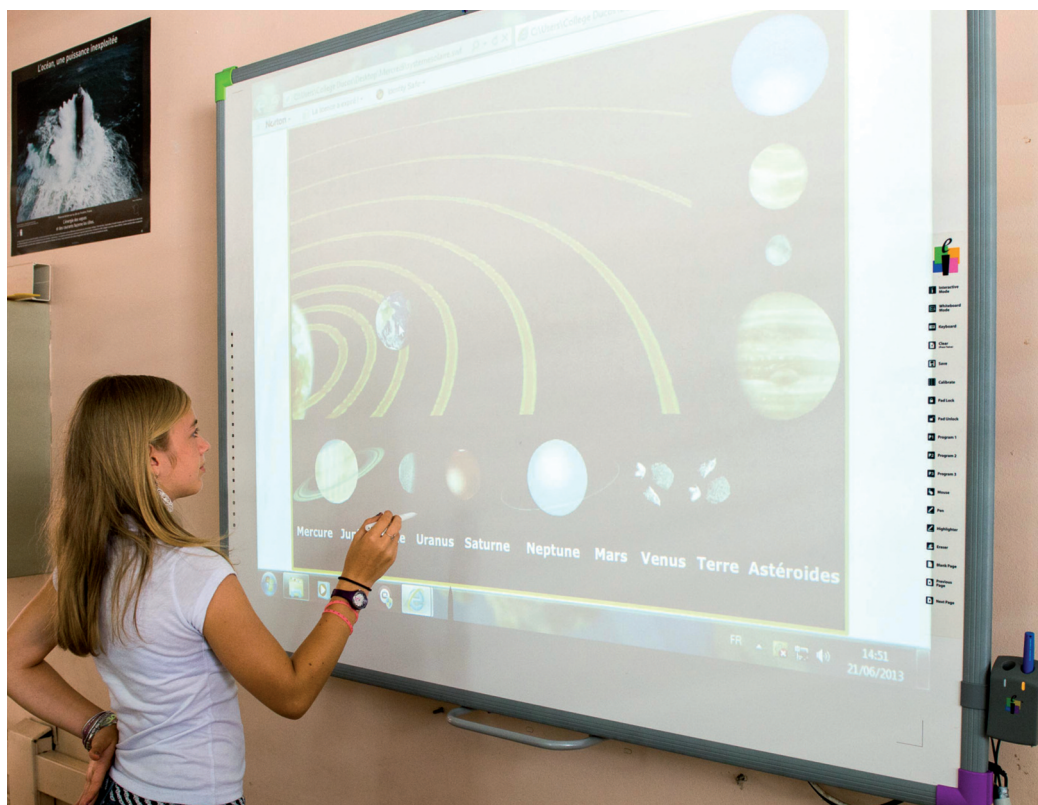
Tous les enseignants pourront-ils utiliser un jour cet outil ?

Il faut l'espérer ! Ce que craignent les enseignants, c'est de ne pas arriver à s'en sortir en cas de panne car il y a toujours une classe à gérer... Les établissements qui s'équipent doivent mettre en place des séances de formation (débutant, intermédiaire, expert). Au début, l'outil peut être utilisé de manière basique, pour la projection et le pilotage et dans ce cas ce n'est pas beaucoup plus compliqué que d'utiliser un ordinateur et un vidéoprojecteur. Après, il sera utilisé comme support de nouvelles pratiques pédagogiques.

Les avantages et les inconvénients de l'utilisation de cet outil

Un inconvénient reste le temps d'adaptation à cet outil, sa prise en main et sa maîtrise. Par ailleurs, le fait que la plupart des tableaux soit alimentés fait qu'en cas de coupure d'électricité, son utilisation est impossible d'où la nécessité d'un tableau traditionnel de secours.

Parmi ses avantages, il replace l'enseignant dans sa classe et non derrière un ordinateur, il facilite la compréhension des manipulations informatiques, il augmente la créativité des enseignants et entre autres permet l'enregistrement de la trace écrite pour les révisions à la maison.» ■



■ Le tableau numérique interactif est désormais incontournable dans les projets d'équipement des établissements scolaires

ACTE 3 de la décentralisation



■ Présentation de l'Acte 3 de la décentralisation aux organismes de formation le 11 mars 2013 à l'hôtel de région

Ce que l'on appelle communément l'acte 3 de la décentralisation sera mis en œuvre au travers de trois lois pour l'heure à l'état de projet.

Le premier s'intitule projet de loi de « modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles », le second « loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires » et le troisième « développement des solidarités territoriales et de la démocratie sociale ».

Le premier a d'ores et déjà passé le cap de la première lecture au Sénat et sera proposé aux travaux de l'assemblée nationale au début du mois de juillet. Il se propose de rajouter au code des collectivités territoriales un article L 5217-1 qui définit la Métropole comme « un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans entrave... ». La métropole est créée par décret. Elle

s'appliquera aux espaces urbains de plus de 400 000 habitants. Il nous concerne donc peu au sens du territoire comme en celui de la formation professionnelle.

Le thème de la formation est abordé dans le cadre du second projet de loi qui constitue l'acte 3 de la décentralisation. Une fois votée, la loi aura transféré quasiment toute la gestion de la formation aux régions. Elle concrétisera sans équivoque le rôle d'impulsion, de conception, d'autorité organisatrice des politiques publiques régionales dans le champ de la formation. Dans le cadre du Congrès Martinique, les élus envisagent de demander la possibilité de prendre des lois spécifiques à la Martinique dans le champ de la formation professionnelle. Ils sollicitent que soit voté le « projet de loi d'habilitation en matière de formation tout au long de la vie, d'apprentissage et d'emploi ».

Pour revenir au second projet de loi, qui commence son parcours législatif, il consacre, sous le titre « L'emploi et l'avenir de la jeunesse », une section 1, spécifique au « renforcement des compétences de la Région » et une autre, 2, à la « gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Le premier volet abordé par la section 1 est celui des personnes handicapées.

Dans le cadre du service public régional de formation professionnelle, la Région est en charge de l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées pour lequel elle met en œuvre un programme spécifique de formation. Ensuite vient le cadre de l'apprentissage qui sort du champ de l'article L 214-12 du code de l'éducation pour la définition des compétences régionales. Elles sont désormais inscrites dans le code du travail et la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Dans le but de faciliter l'accès de ces publics à la formation, elle peut accorder des aides individuelles et conclure avec le pôle emploi une convention précisant l'objet, le montant et les modalités de la contribution au financement des formations collectives.

Parmi les points importants du texte, il faut noter la création d'un service public régional (SPR) de la formation professionnelle organisé et financé par la région et coordonné avec le service public de l'orientation et le service public de l'emploi. Il s'agit par ce biais, de permettre à toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail, quel que soit son lieu de résidence, d'accéder à une formation professionnelle, afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion.

Les missions dévolues au SPR par l'effet de la loi, sous réserve de son vote, sont larges. Elles concernent l'illettrisme, la formation des personnes sous-main de justice, la promotion de la VAE et l'accompagnement des candidats à ce dispositif ainsi que le financement des actions d'insertion en faveur des publics jeunes et adultes en difficulté.

Sur les bases ci-dessus, il faut noter que ces dispositions impacteront également le code de l'éducation. ■

Un portail pour le réseau VAE Martinique <http://www.vae-martinique.com>



*Créée par la loi
de modernisation sociale du
17 janvier 2002,
la validation des acquis
de l'expérience constitue
une autre voie d'accès
aux diplômes
et titres en reconnaissant
les compétences acquises
par le travail.
Droit individuel inscrit
désormais dans le code
du travail, la VAE est ouverte
à toute personne quels que
soient son âge, son statut
et son niveau de formation.*

10 ans après l'institution de la VAE et dans le souci constant de renforcer l'information sur ce dispositif, la DIECCTE de Martinique a souhaité créer un portail qui offre au public et aux professionnels un point d'entrée unique pour tout savoir sur la VAE.



Ce projet est financé par
la DIECCTE Martinique



L'AGEFMA a développé un site ergonomique offrant un accès rapide et facile à l'ensemble de l'information. Celui-ci regroupe par ailleurs un grand nombre de ressources et de liens vers d'autres sites spécialisés nationaux et régionaux. Ce portail au design affirmé est organisé en trois parties :

- Particuliers (salariés, demandeurs d'emplois, bénévoles)
- Entreprises (chefs d'entreprise, DRH, Responsables de formation, consultants)
- Professionnels de la VAE (conseillers, valideurs, financeurs, accompagnateurs).

Il permet de découvrir les différentes étapes de la VAE, d'identifier les acteurs intervenant tout au long de la démarche, d'être informé de l'actualité VAE en Martinique et ailleurs. Deux fonctionnalités majeures agrémentent le site :

le répertoire régional des certifications et l'espace collaboratif dédié aux acteurs de la VAE.

Enfin, le portail propose une galerie photos et vidéos, une newsletter, une foire aux questions, des publications en téléchargement...





Sortir de

l'illettrisme

Centre de ressources Illettrisme • AGEFMA
Des professionnels à votre écoute

 **N° Vert 0 800 16 15 14**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

Plus de proximité,
plus de réactivité

