



Dossier : Se préparer à la reprise

Emploi

Le secrétariat
indépendant

Droits et Parcours

Expérimentation Bac +
pour les Bac pro

Territoires

Revitalisation et création
d'entreprise

**L'agenda 22, pour une
politique du handicap partagée**

**La Région actualise
et complète son PRDF**



Le Président de la République a annoncé, le 24 avril dernier, le plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes. Celui-ci comporte un ensemble de mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification :

Des mesures visant à favoriser le développement des contrats en alternance :

- Renforcement de l'apprentissage et développement du Contrat de Professionnalisation via l'institution d'aides à l'embauche,
- Promotion et développement des Contrats d'Apprentissage et de Professionnalisation via la passation d'accords avec des branches professionnelles.

Des mesures visant à renforcer les actions de formation :

- Développement des Ecoles de la Deuxième Chance (E2C) pour accueillir et accompagner vers l'emploi 7 200 jeunes supplémentaires tous les ans,
- Mise en œuvre du Contrat Accompagnement Formation (CAF) pour faire accéder 50 000 jeunes en parcours de formation dès la rentrée 2009 afin de les préparer à l'emploi,
- Soutien à l'embauche en contrat à durée indéterminée pour 50 000 stagiaires.

Des mesures visant à compléter l'offre de contrats aidés :

- Favoriser les embauches via la création d'une enveloppe spécifique de Contrats Initiative Emploi (CIE) « jeunes » et la mise en œuvre de conditions d'accès élargies,
- Utiliser les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) « passerelles » pour acquérir une première expérience professionnelle, notamment en collectivité locale, incluant une immersion en entreprise et permettant expressément le transfert de compétences vers l'emploi dans le secteur marchand.

La mise en œuvre de ces mesures requiert de la part des services de l'Etat en région une mobilisation du service public de l'emploi dans son ensemble et un partenariat renforcé avec les acteurs territoriaux. A cet égard, la concertation avec le conseil régional sur un nombre important de mesures du Plan jeunes (apprentissage, E2C, CAF, CAE passerelles,...) revêt une importance plus actuelle que jamais, dans la construction des réponses à mettre en œuvre face au problème d'accès à l'emploi auquel sont confrontés nos jeunes concitoyens.

Hartmann TAHRI

Directeur régional du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
de Poitou-Charentes

3 ACTUALITÉS

Soutien à la croissance verte - Le FISO.

4 BRÈVES

DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

6 UNE BELLE LEÇON

Aux côtés de Marine, médaillée d'or en soudage, et de son formateur, coulisse de la préparation aux Olympiades des métiers.

7 « BAC+ » POUR LES BAC PRO

Un dispositif qui sensibilise les élèves de terminale les plus motivés à la poursuite d'études.

8 DOSSIER : SE PRÉPARER À LA REPRISE

- CDA de La Rochelle, utiliser le levier de la formation
- Les groupements d'employeurs sont-ils immunisés contre la crise ?
- Internet au cœur de la stratégie de l'entreprise
- Des idées pour Rebondir
- Soutenir collectivement la filière automobile

DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

15 ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE D'ENTREPRISE

Bénéficiaire du Nacre, Bruno est appuyé dans le montage et le développement de son entreprise de chaudronnerie.

ENTREPRISES ET TERRITOIRES

16 L'AGENDA 22, POUR UNE POLITIQUE DU HANDICAP PARTAGÉE

Une démarche européenne proposée à tous les acteurs des territoires.

17 PARTENAIRES POUR LA REVITALISATION

Dans la Vienne, les conventions de revitalisation soutiennent la création et la reprise.

SYSTÈME EMPLOI FORMATION

18 SECRÉTARIAT INDÉPENDANT

A distance ou à proximité, le réseau « Télésecrétariat Poitou-Charentes » propose une grande diversité de services.

19 LA RÉGION ACTUALISE ET COMPLÈTE SON PRDF...

... et la carte de l'apprentissage après suppression du BEP.

20 LES PAGES OREF

- les actifs bénéficiaires de formation continue.
- exemple de pratiques de recrutement des secteurs.

22 PAROLES D'EXPERT

Patrick Sagory, directeur de l'ARACT Poitou-Charentes.

23 LA PAGE ARF

Un nouveau guide pour informer les entreprises.
Le conseil d'administration de l'ARFTLV.

Fiches techniques :

- A 1.3 Contrat d'apprentissage
- A 3.2 Emplois Tremplin : Tremplin pour les jeunes diplômés
- F 2.1 RSA
- G 1.3 SRFP
- G 1.4 AFPR
- G 1.8 Compétences clés
- G 1.10 Information et conseil VAE
- G 2.2 NACRE
- H 1.8 Appui du FSE aux petits porteurs de projets

ARF Info - N° 7 - Juillet 2009

La revue bimestrielle de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie - N° ISSN : 1963-2363

Siège social et bureaux de La Rochelle : 15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1
Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn) - Fax 05 46 00 32 34

Bureaux du Futuroscope : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Jaunay Clan Cedex - Tél. 0820 222 572 (0,09 € ttc/mn)
Fax 05 49 88 73 27 - www.arftlv.org / Courriel : info@arftlv.org

Directeur de publication délégué : Nicole Gourmel

Rédacteur en chef : Christian Culot / PAO : Alphastudio / Rédaction : Muriel Ollivier, Stéphane Lefour

Photo couverture : FOTOLIA



Soutien à la croissance verte

La Région prend plusieurs initiatives en faveur de la croissance verte, notamment au profit des bassins d'emplois fragilisés par les difficultés économiques. Ses initiatives s'inscrivent dans un «Agenda régional pour la conversion écologique de l'économie et la croissance verte en faveur de l'emploi (2009-2012)» adopté par le conseil régional le 22 Juillet 2009.

Parmi celles-ci une majoration, à compter du 1^{er} juillet 2009, de l'aide au recrutement en CDI de jeunes de niveau

III minimum, diplômés depuis moins de 3 ans (et non plus les 18-35 ans), au titre des emplois Tremplin jeunes diplômés (Voir fiche technique).



L'aide régionale est portée à 10 000 € pour le recrutement de jeunes diplômés formés en Poitou-Charentes, sur des postes de cadres spécialisés sur des projets en faveur de la croissance verte. Rappelons aussi le cofinancement État-Région des CAE participant à la croissance verte (1000 postes).

Par ailleurs, les établissements de formation devront intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement et des projets de sensibilisation sur les enjeux environnementaux, notamment les lycées agricoles.

Les apprentis seront sensibilisés à la gestion écologique et à la protection de leur santé.

Le prochain appel à projets pour l'ouverture de nouvelles sections d'apprentissage sera axé sur les formations nécessaires pour accompagner la croissance verte.

La formation continue est également mobilisée pour développer les filières de l'excellence environnementale, à l'instar du projet «Compétences environnementales des entreprises du BTP» conduit par la CAPEB (250 parcours de formation pour améliorer la qualité énergétique de l'habitat).

La Région soutiendra en outre la création d'un institut régional de l'énergie solaire qui dispensera des formations dans le domaine de l'énergie photovoltaïque.

A noter aussi la création d'un chèque innovation pour soutenir le développement de la croissance verte dans PMI/PME (financement de 70 % de prestations de conseils dans la limite de 5000 €).

Le FISO en appui aux démarches territoriales et sectorielles

Installé pour 2 ans, le 10 avril 2009, le Fonds d'investissement social (FISO) est une instance de concertation et de coordination, entre l'Etat et les partenaires sociaux sur les dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Ses principales actions portent sur la prise en charge de l'activité partielle et son articulation avec les dispositifs de formation, l'accompagnement des salariés licenciés (CRP et CTP), l'articulation des programmes de formation pour les demandeurs d'emploi et les salariés exposés à la crise, le soutien aux politiques d'emploi et de formation en faveur des jeunes et le soutien aux territoires et aux branches les plus touchés par la crise.

A dimension nationale pour anticiper les conséquences des mutations économiques, ses projets peuvent aussi avoir une dimension territoriale, pour aider les bassins d'emploi en difficulté, notamment s'il est concerné par une activité dominante en difficulté. Il s'agit de former les salariés plutôt que de les licencier, et de faciliter, le cas échéant les reconversions. Ces actions prennent la forme de conventions entre l'Etat, les partenaires sociaux, les fédérations professionnelles et les OPCA.

Dans ce cadre, les crédits affectés à la GPEC, aux EDEC et aux conventions du FNE Formation, ont fortement été abondés. Les actions du FISO sont également financées par le FSE et les fonds paritaires (FUP,

Unédic...). La cellule de pilotage du FISO a adopté 4 critères pour soutenir les projets présentés : la qualité du partenariat, la priorisation des actions et des bénéficiaires, la contribution à la sécurisation des parcours professionnelle et à la sauvegarde de l'emploi, le pilotage et l'évaluation.

Une circulaire du 22 juin 2009 fixe sur ces bases les conditions de l'appui aux démarches territoriales et sectorielles, en précisant ces critères et leurs utilisation pour le choix des projets. Les acteurs locaux sont mobilisés pour construire des partenariats autour des actions de formation, d'accompagnement et d'aide à la reconversion.



TARIFS TER : - 75 % POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

La Région a décidé le 4 mai 2009 une réduction de 75 % (au lieu de 25 % pour les adultes et 50 % pour les jeunes) sur les TER et trains Corail en Poitou-Charentes pour les demandeurs d'emploi de catégorie A, B et D. Une « carte emploi TER », valable trois mois renouvelables, sera bientôt délivrée gratuitement par la SNCF pour leur permettre d'accéder à ces tarifs réduits.



Elle remplacera la carte « destination emploi » dont les avantages étaient moindres. Cette carte doit faciliter les déplacements des demandeurs d'emploi pour rechercher un emploi ou préparer leur mobilité professionnelle.

L'INSERTION DES APPRENTIS

L'ACFCI, dans une étude sur les parcours professionnels des apprentis formés par

les CCI, évalue la qualité de l'insertion professionnelle d'une génération d'apprentis (promotion 2004).

L'insertion est très rapide : 79 % des apprentis ont obtenu leur premier emploi dans les trois mois, 90% dans les six mois.

Dans certaines filières, l'accès à l'emploi est encore plus rapide. 44 % des apprentis se sont vu proposer un emploi par leur entreprise de formation. 22 % des apprentis ont choisi après leurs examens de poursuivre leurs études.

Le phénomène est sensible au niveau V : 28 % des apprentis de ce niveau ont continué leurs études vers une formation de niveau supérieur ou se sont tournés vers une formation complémentaire de même niveau.

Plus le niveau de formation est élevé, plus l'intégration est forte. Ce taux varie également selon les secteurs.

HAUSSE DE L'ACCUEIL DE PERSONNES DANS LE SECTEUR DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Une synthèse de la Dares, d'avril 2009, fait état d'une croissance du nombre de personnes accueillies dans le secteur de l'IAE : les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail tempo-

raire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). L'étude montre qu'à l'issue de leur passage en SIAE, un tiers des personnes mises à disposition par les ETTI sont sorties vers un emploi non aidé en 2007, contre seulement 15 % pour les EI. Les salariés en contrat d'avenir en ACI sont 26 % à avoir obtenu un emploi 6 mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat, contre 33 % de ceux en contrat d'accompagnement dans l'emploi. Or, pour l'ensemble des sortants de ces contrats aidés, tous employeurs confondus, le taux est de 47 % pour les CAE et 33 % pour le CAV.

CUMUL ACCRE - RÉGIME DE L'AUTO-ENTREPRENEUR

Comme annoncé il y a quelques mois, les demandeurs d'emploi éligibles à l'Accre peuvent cumuler l'exonération avec le statut d'auto-entrepreneur, pour les entreprises créées à compter du 1^{er} mai 2009. Les cotisations restant dues (l'ACCRE ne porte que sur les cotisation Urssaf) doivent être acquittées selon un taux égal au quart du taux de prélèvement social normal applicable à un auto-entrepreneur la 1^{ère} année, à la moitié du taux normal la 2^e année, et aux 3/4 la 3^e année.» A partir de la 4^e année, le demandeur d'emploi rentre dans le droit commun de l'auto-entrepreneur.

Le chiffre d'affaires réalisé sur l'année civile doit être inférieur à 80 000 € pour une activité commerciale et à 32 000 € pour les prestations de services et les activités libérales. Décret n°2009-484 du 29 avril 2009.

SITE D'ÉCHANGE ENTRE LES ENTREPRISES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des handicapés a mis en ligne un nouveau site internet :

5^e FORUM RÉGIONAL

Le 5^e Forum Régional de la Formation aura lieu en février 2010. Un appel à contribution est lancé sur le thème :

La crise, une opportunité pour un renouveau des pratiques sociales dans les entreprises ? Quels outils pour construire un monde du travail plus humain ?

Dans une période difficile et alors que l'ANI de janvier 2009 propose de repenser l'usage de la formation dans l'entreprise, peut-on parler de chance et d'opportunité et saisir les signes d'un renouveau du dialogue social, de pratiques adaptées dans un nouveau jeu d'acteurs ? En répondant à la difficulté par la créativité, entreprises, pouvoirs publics, partenaires sociaux et organismes sont mis au défi de faire autrement. Quels exemples peut-on donner de cette diversité qui s'invente ?

Les propositions de contribution sont à adresser avant le 21 septembre 2009 à jj.bolle@cr-poitou-charentes.fr et s.speroni@arftlv.org

<http://www.travaillerensemble.net/index.php> qui se divise en deux sections :

- «Un espace candidats» dédié au demandeur d'emploi handicapé qui peut déposer son CV, consulter des fiches pratiques pour la rédaction de CV et lettre de motivation,
- «Un espace entreprises» pour déposer des offres, consulter des CV mais aussi communiquer sur leur politique handicap.

L'AIDE DE L'ÉTAT FACE AUX RESTRUCTURATIONS INDUSTRIELLES

Les commissaires à la réindustrialisation seront désignés dans les territoires à chaque fois que la situation sociale et économique locale l'exigera.

Leur intervention, temporaire, viendra renforcer les équipes locales sans s'y substituer. Sous l'autorité des préfets de région, ils seront chargés d'assurer la bonne coordination des initiatives et des outils disponibles.

Ils pourront être amenés à assurer une veille pour anticiper au maximum les annonces de restructurations, entretenir des relations suivies avec les syndicats et accompagner les entreprises concernées pour maintenir en priorité l'activité et l'emploi.

Ils devront s'assurer de la bonne mise en place des dispositifs d'accompagnement social des salariés licenciés et coordonner les actions de réindustrialisation et de revitalisation des territoires affectés, tout en recherchant les financements mobilisables à cette fin. En Poitou-Charentes, c'est Stéphan de Ribou (ancien sous-préfet des Côtes-d'Armor) qui a été nommé commissaire à la réindustrialisation.

Voir aussi notre site sur l'ensemble des aides mobilisables en Poitou-Charentes :

www.horizon.entreprise.arftlv.org

ACCOMPAGNEMENT À LA VAE

Une étude du Céreq, d'avril 2009, révèle que tous les individus ne sont pas égaux quand ils engagent une démarche de VAE. Deux ans après avoir franchi la première étape de la validation, un quart d'entre eux ne se sont toujours

pas présentés devant le jury et 35 % ont abandonné la démarche.

Cependant, l'enquête fait ressortir de fortes disparités, liées notamment au secteur dans lequel le salarié officie et les types d'employeurs qui l'emploie.



D'autre part, montre l'enquête, 52 % des aspirants à une certification de niveau V n'ont pas bénéficié de l'accompagnement facultatif et payant à la VAE.

PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présenté en juin 2008, le pacte national pour l'emploi des personnes handicapées vise à atteindre l'objectif d'emploi de 6 % de personnes handicapées, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Il repose sur des engagements réciproques de l'Etat et des employeurs. S'agissant des employeurs, le nombre d'établissements ayant conclu un accord collectif sur l'emploi des personnes handicapées a augmenté de 15 % en un an dans le secteur privé.

Les insertions professionnelles réalisées avec le soutien de l'Agefiph ont progressé de 3 % en 2008, soit 72 000 personnes handicapées, et les recrutements de travailleurs handicapés ont, en 2008, augmenté de 50 % dans les administrations de l'Etat.

A compter du 1^{er} janvier 2010, l'AAH sera calculée tous les trois mois pour s'ajuster plus rapidement aux changements de situation. Allocation et salaire pourront être cumulés intégralement pendant 6 mois, puis de façon partielle jusqu'à 1,3 Smic sans limitation de durée.

EMPLOI DES SENIORS

Un recueil des bonnes pratiques en faveur de l'emploi des seniors a été remis mardi 2 juin par Nicole Notat à Laurent Wauquiez. L'opération « Bonnes pratiques seniors » a été lancée en novembre 2008 avec 11 entreprises afin d'identifier les actions positives en matière d'emploi des seniors. Cette opération s'inscrit dans le contexte de l'ensemble des mesures visant à maintenir en emploi ou aider au retour à l'emploi les seniors décidées au cours de l'année 2008. Le recueil met en exergue huit grands terrains de risques de discrimination et liste ensuite les principales mesures mises en œuvre par les sociétés auditées.



Parmi les situations à risques, on note : le recrutement, la rémunération, l'évolution professionnelle, l'accès à la formation, les conditions de travail, la conduite des opérations de restructuration et de réorganisation, le dialogue social et la communication interne.

Parmi les bonnes pratiques constatées au sein de l'ensemble des entreprises, figurent la promotion de la VAE, l'accès des formations de professionnalisation de longue durée dans le cadre d'un retour à l'emploi, le développement d'accords collectifs sur la formation tout au long de la vie ou encore la mise en œuvre de bilans de compétences, accompagnée de formations de mise à niveau.

Une belle leçon

Médaillée d'or aux Olympiades des métiers dans la catégorie soudage, Marine se prépare à la finale mondiale qui se déroulera en septembre prochain au Canada. A la fierté de son formateur, cette élève progresse à vive allure, dispense à son tour des cours, et donne une belle leçon à ce secteur traditionnellement masculin.

A vingt-et-un ans, Marine a déjà fait plus que ses preuves dans sa spécialité. Devant un jury de professionnels, elle a démontré lors des Olympiades des métiers, d'abord à l'échelon régional puis au niveau national, qu'elle était en soudure la meilleure des participants. Médaillée d'or au championnat de France, cette ultime récompense du domaine du rêve est devenue sa réalité. Cette succession de réussites la conduit, avec l'appui de la Région, à représenter la France en septembre prochain lors de la finale mondiale. Cette nouvelle étape l'oblige à suivre un entraînement intensif tant professionnel que physique et mental, qui l'éloigne régulièrement de son territoire des Deux-Sèvres.

La formation : une réciprocité des échanges

Pourtant, Marine est toujours omniprésente. Dans le hall d'entrée du lycée professionnel Léonard de Vinci, établissement dans lequel elle a suivi la mention complémentaire « soudage » en contrat de professionnalisation, elle montre l'exemple. Photographies, médailles et réalisations sont exposées dans une vitrine aux côtés d'autres places d'honneur des promotions précédentes. Son formateur, David Colas, est continuellement en lien avec elle, parfois plusieurs fois par jour. « Nous nous préparons au championnat du monde ». A la fois très fier et éprouvé de partager ce nouveau challenge, il n'en revient toujours pas des progrès et de la pugnacité de cette élève. Pour faire partie des proches ayant connaissance des raisons profondes de sa réorientation, il sait que la formation

a été pour elle une véritable thérapie. Après des études dans le secteur du service à la personne et un échec à l'épreuve du baccalauréat, elle voulait aussi prouver à son entourage qu'elle était en capacité d'aller jusqu'au bout. Durant sa formation, à raison d'une vingtaine d'heures par semaine, elle a découvert et partagé le plaisir de jouer avec le feu et la gravité des métaux. Mais dès la première compétition, David Colas a lui-même été surpris, non pas de la minutie de son travail, mais de sa concentration, de sa capacité à faire abstraction de l'environnement lors de l'épreuve.

« C'est grâce à David que je suis là aujourd'hui » confie Marine en direct de l'Institut de soudure basé à Paris. « Je continue à tout donner pour ne rien regretter. Ici j'apprends d'autres méthodes. » Ce n'est pas sans un certain déchirement que David Colas a confié Marine à d'autres professionnels de confiance du métier. « Après plusieurs mois passés ensemble, nous étions presque dans le « clonage », avec ses avantages et ses inconvénients. Pour parvenir à l'excellence et pour se construire, il était important qu'elle change de main, qu'elle découvre d'autres vérités pour se faire la sienne. »

Aujourd'hui, la formation qu'elle suit comprend des temps où elle se retrouve dans son élément, femme de vingt-et-un ans, à donner des cours pour le Greta Deux-Sèvres à des soudeurs professionnels. En d'autres termes, des hommes expérimentés qui pourraient être son père. Elle apprécie cette relation donnant-donnant et n'exclut pas d'exercer à son tour durablement ce métier. Ces échanges sont aussi essentiels pour la préparer à ne pas avoir peur du regard des autres devant le jury.

Elle partage de nombreuses disciplines avec tous les médaillés d'or des Olympiades des métiers qui représenteront l'équipe de France, soit quarante-

quatre jeunes. Pour arriver à l'excellence et développer à la fois l'esprit d'équipe et de compétition, cours d'anglais, de relaxation et de sport sont donnés de manière intensive. Mais là encore, Marine a quelques longueurs d'avance. Son formateur David Colas, soudeur professionnel lui a inculqué très tôt que le physique comptait énormément pour exercer avec performance ce métier. Au niveau musculaire d'une part, mais aussi sur le mental.

Elle a appris beaucoup de choses en peu de temps. Elle sait qu'elle va encore en découvrir tout au long de cette aventure humaine hors du commun. Et qu'il n'est pas exclu qu'elle détrône, à la stupéfaction et pour le plus grand bonheur de tous ceux qui désormais l'accompagnent (1), une fois de plus tout le monde.

(1) Ce voyage est financé et sponsorisé par la Région, le groupe F3B, le gaz Messer et l'Institut de soudure.



Marine, médaillée d'or en soudure, "petite sœur de métier" pour David, son formateur

« Bac + » pour les « bac pro »

Le dispositif académique « Bac + » encourage les futurs bacheliers en bac professionnel ou technologique à poursuivre leurs études. Il crée des conditions privilégiées d'échanges de savoirs entre le lycée et le milieu de l'enseignement supérieur. Les lycéens en section automobile concernés peuvent ainsi en toute connaissance de cause affiner leur projet d'orientation.

Le mercredi après-midi, sur leur temps libre, cinq élèves de terminale du lycée des métiers du transport, de la logistique et de la maintenance automobile de Soyaux se rendent régulièrement dans les locaux de l'IUT découvrir ce qu'on y enseigne. De la conception d'un support d'appareil photo à la participation à des travaux pratiques en sciences, aux côtés d'étudiants « génie mécanique productive » en première année, ils abordent de manière on ne peut plus concrète une voie d'orientation possible à l'issue de leur baccalauréat.

Une expérimentation d'impulsion académique

Ils font partie des bac pro les plus motivés de la filière automobile qui se sont engagés à mettre toutes les chances de leurs côtés pour poursuivre leurs études une fois leur diplôme obtenu. Dans cet objectif, ils bénéficient d'un accompagnement spécifique. Leur lycée (cinq au total) leur donne l'opportunité de créer des échanges avec les étudiants et leurs enseignants. Il s'agit d'une expérimentation d'impulsion académique intitulée « Bac + » suivie attentivement par la Meippe (1) qui collecte et analyse l'impact du dispositif tant sur les choix d'orientation des élèves que sur les méthodes pédagogiques transcrites par les enseignants. « La philosophie du dispositif est basée sur les échanges entre les chefs d'établissements des lycées et de l'université » commente Alain Texier, vice-

président chargé des relations avec le monde socio-économique à l'université de Poitiers et pilote de ce dispositif. « Ce sont de ces relations privilégiées que peuvent naître des projets de formation dans le supérieur. Sans cela, les lycéens de l'enseignement professionnel considèrent le niveau baccalauréat suffisant pour exercer leur métier. Directeur d'un IUT par le passé, et issu d'une filière professionnelle, je fais le pari que cet accompagnement encourage les plus volontaires à poursuivre leurs études. Ils en ont le potentiel. Mon souhait est de les compter de plus en plus nombreux parmi les étudiants. »

Valoriser l'ambition des lycéens

Les bacheliers des voies technologiques et professionnelles sont les premiers visés. En particulier ceux qui n'auraient pas eu l'initiative d'intégrer des filières universitaires courtes (BTS, DUT), par manque de confiance en eux ou par méconnaissance des programmes de l'enseignement supérieur.

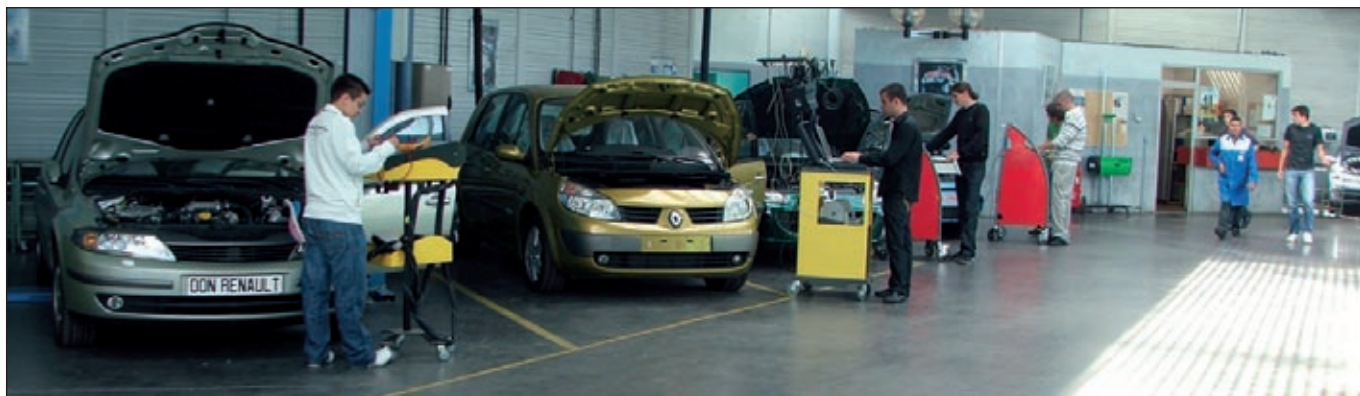
A travers des projets communs, développés entre le lycée et l'université, des bacheliers du dispositif « Bac + » valorisent leurs connaissances pratiques et font part de leur expérience, entre autre en montage-démontage de mécanismes. A leurs côtés, les étudiants de l'IUT (majoritairement de culture scientifique) apportent leurs connaissances dans le domaine des méthodes de travail et des calculs numériques.

« D'une manière générale, dans le cadre

de cette expérimentation, notre volonté est de proposer chaque année une plus grande diversité de sites visités et de mises en situation au contact des étudiants. Les jeunes doivent pouvoir avoir des éléments de comparaison » explique Pierre Jambon, enseignant au lycée de Soyaux. « Nous veillons aussi à ne pas leur donner de faux espoirs. S'il est important d'inciter les plus motivés à continuer leurs études, il est aussi nécessaire de les préserver de l'échec. Des cours de perfectionnement dans des matières scientifiques sont organisés en ce sens. Le dispositif « Bac + » permet de vérifier leurs aptitudes à prétendre à la poursuite d'études. Il propose plusieurs modalités d'évaluation. Les lycéens sont ainsi tenus de faire part de leur ambition de carrière devant un jury. »

Plus rarement, mais cela arrive, il peut se révéler que le projet d'orientation d'un jeune ne soit pas adapté. Mais la démarche suivie dans le cadre de « Bac + » n'est pas pour autant vaine. Quelle que soit la décision prise, le jeune a eu l'occasion de découvrir concrètement le monde de l'enseignement supérieur ce qui est forcément un « + » pour opérer un choix d'orientation...

(1) Mission à l'Évaluation, à l'Innovation Pédagogique et au Projet d'Établissement – Rectorat de Poitiers
catherine.dambrine@ac-poitiers.fr
Chargée du dossier «Expérimentations», article 34.



© Lycée Jean-Albert Grégoire - Soyaux

Se préparer à la reprise

La crise est là et elle n'épargne pas le Poitou-Charentes. Au dernier trimestre 2008, les créations d'entreprises ont baissé de 12,1%, le nombre de défaillances a augmenté dans les mêmes proportions. Les demandes de chômage partiel ont explosé et le nombre de missions d'intérim décroît. Le ralentissement du marché automobile affecte particulièrement les équipementiers et les sous-traitants du bassin d'emploi de Châtelleraut. Mais de nombreux autres secteurs d'activité présentent des signes de fragilité et sont particulièrement touchés les bassins de Niort, du Nord des Deux-Sèvres et de Rochefort.

Sur le marché du travail, les difficultés économiques se traduisent par une hausse de la demande d'emploi principalement concentrée sur les hommes, les jeunes et les ouvriers. La région comptait 63 950 demandeurs d'emploi inscrits (catégorie A) fin avril 2009 (+ 25,3 % sur 1 an), alors que les offres d'emploi collectées par Pôle emploi ont diminué de 24,7 % sur un an. Ces chiffres ne suffisent pas à décrire le profil d'une crise multiforme et de ses conséquences sur l'ensemble du territoire régional.

La bonne nouvelle, c'est que la reprise viendra. Mais la crise laissera des traces dans les comportements et les pratiques des entreprises et de leurs clients, consommateurs ou donneurs d'ordres. Le risque est grand pour celles qui n'auront pas suffisamment anticipé le redémarrage et qui n'auront pas effectué les adaptations nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins.

L'après-crise ne ressemblera pas à l'avant-crise. La question est comment faire mieux, différemment, avec les mêmes ressources, voire en réduisant les coûts, sachant que le retour à l'activité ne pourra se faire à l'identique. La mobilisation des acteurs s'est organisée autour de plusieurs plans de relance et de soutien, en développant l'investissement public et l'appui aux filières porteuses d'emplois (développement dura-

ble, services à la personne,...) pour sauvegarder l'emploi régional, en particulier dans la filière automobile. La croissance verte est une des priorités affichées par l'Etat et la Région dans le Plan régional pour l'emploi, avec le soutien d'activités aussi diverses que l'exploitation de la biomasse, le tri sélectif ou la gestion des ressources en eau.

Point commun de toutes les actions mises en œuvre, aider à maintenir l'activité dans nos territoires et convaincre que la période doit être mise à profit pour préparer la reprise. C'est le principe qui a conduit l'Etat, la Région et les partenaires sociaux à signer conjointement une charte régionale d'engagement face à la crise. La valorisation des savoir-faire prend tout son sens et la formation constitue le meilleur investissement pour l'avenir, ainsi que l'identification des compétences qui est un élément majeur d'anticipation. Paradoxalement, c'est au moment où leur entreprise connaît des temps difficiles que les salariés ont davantage de temps pour se former, acquérir de nouvelles compétences afin de mettre ensuite ces connaissances en pratique.

Certaines entreprises adoptent une attitude plus offensive. Avec l'appui de l'Etat ou de la Région, elles évitent de licencier, sachant qu'au moment de la reprise, elles risqueraient de connaître des difficultés à trouver les profils recherchés. Elles préfèrent utiliser cette période de sous-activité pour accompagner la montée en compétences de leurs salariés, en recourant par exemple plus largement aux périodes de professionnalisation. Cette démarche est notamment à l'œuvre au sein des groupements d'employeurs. De leur côté, les OPCA mettent en garde leurs adhérents sur le risque d'attendre 2010 pour former leurs collaborateurs, puisque la baisse d'activité actuelle aura pour effet de réduire les financements futurs.

Utiliser le levier de la formation

A l'échelle d'un territoire, agir directement sur une situation économique dont les causes dépassent largement les logiques locales, apparaît assez illusoire. Si les collectivités ne disposent pas d'outils toujours très adaptés, elles peuvent faire appel à des dispositifs existants et les mobiliser au mieux pour répondre à leurs problématiques propres. Pour Nicole Thoreau, vice président de la CDA de La Rochelle, il faut avant tout jouer la carte formation, de la mutualisation et du partenariat au travers de la maison de l'emploi.

Profiter de la crise pour préparer la reprise. Un tel mot d'ordre peut sembler paradoxal, il fait pourtant appel au principe de réalité. Puisque l'on doit faire face à une période d'inactivité forcée, à laquelle on ne peut trouver de solution immédiate, autant faire en sorte de l'utiliser au mieux pour améliorer ses compétences, se remobiliser, se reconvertir. Encore faut-il que les conditions soient réunies pour que la formation joue son rôle de relais.

Nicole Thoreau estime qu'il aurait fallu se pencher beaucoup plus rapidement sur la formation, ne pas attendre d'y recourir dans l'urgence. « Aujourd'hui, tous les intervenants placent la formation au rang de priorité. Il va falloir passer de la volonté à l'action pratique, en privilégiant les besoins immédiats, ainsi que les métiers de demain ». L'anticipation a fait défaut, les réponses de terrain doivent prendre garde à ne pas renouveler cette erreur.

Entretenir les liens avec l'entreprise

Pour sa part, la communauté d'agglomération de La Rochelle privilégie ses relations avec les entreprises, qui l'ont toujours identifiée comme un véritable partenaire économique, en premier lieu pour les questions immobilières, foncières et de voirie. Elle entend devenir également un partenaire pour l'emploi. « Grâce aux EDEC interprofessionnels, nous allons dégager une cartographie des tendances, des licenciements, des manques en termes de compétences, suivant les besoins exprimés par les entreprises ». Le travail engagé pourrait déboucher sur un répertoire de qualifications, susceptible de mieux répondre aux attentes des entreprises, dont les fonds

formation ne sont pas toujours utilisés à bon escient. Et les plans de formation pas toujours adaptés.

« Les parcours professionnels des salariés, mais aussi des chefs d'entreprise, ne sont pas réguliers et linéaires. Beaucoup connaissent ou connaîtront une phase de chômage ou d'inactivité ». La sécurisation des parcours professionnels permettrait aux salariés de se positionner sur des formations plutôt que de rester dans l'inactivité lors des périodes de rupture.

L'alternance de périodes de travail effectif et de formation doit être facilitée, par exemple en mobilisant le DIF dans une période de baisse d'activité, le tout pleinement intégré à un projet professionnel. Enfin, la formation continue, peut être complétée par des actions plus ciblées sur la reconversion ou la spécialisation, ou encore la création d'entreprise. Cette diversité faciliterait l'anticipation sur des périodes plus difficiles.

L'atout Cité des Métiers

Principal levier d'action à la disposition de la CDA, la maison de l'emploi - Cité des métiers est désormais bien identifiée par le monde économique. Volonté forte des élus depuis 2004, elle a pour mission de fédérer tous les acteurs de terrain. A ce titre, elle constitue déjà un outil important, qui renforce la relation avec les entreprises. « Au lieu que chacun travaille dans sa propre logique, on fait ensemble » commente Nicole Thoreau. Cette structure permet à la collectivité locale, entre autres, de rassembler les moyens de la mission locale, et ceux du PLIE, dont les budgets ont été augmentés pour la formation des publics en insertion.

Les synergies peuvent également être transverses aux territoires. Au-delà de sa zone géographique propre, la CDA s'appuie sur le « bi-pôle La Rochelle/Rochefort », puisque ces deux centres urbains sont concernés par des entreprises communes, des bassins d'emploi très proches, des actifs qui résident d'un côté et travaillent de l'autre, etc.

« Nous n'avons pas encore véritablement de recul sur la cité des métiers, mais nous misons beaucoup sur l'effet collectif. Ce n'est pas les entreprises d'un côté, les demandeurs d'emploi de l'autre, ou les salariés qui veulent se reconvertir encore ailleurs. Le point positif de la situation actuelle, d'autant plus avec la révision générale des politiques publiques, c'est qu'elle fait bouger les frontières, elle rebat les cartes ».

La maison de l'emploi - Cité des Métiers est au centre de la politique de la communauté d'agglomération autour de l'emploi.



Les groupements d'employeurs sont-ils immunisés contre la crise ?

Les groupements d'employeurs se trouvent en pleine phase de développement en Poitou-Charentes. Bien présents en Charente-Maritime et dans la Vienne, ils sont pour l'instant peu nombreux en Charente et dans le nord des Deux-Sèvres. L'éventail d'activités qu'ils représentent s'élargit considérablement (agriculture, artisanat-BTP, industrie, services, services à la personne, sport, socioculturel, ...). Leur implantation répond avant tout à un souci de cohérence sectorielle et territoriale. Forts de leur souplesse d'organisation, de leur réactivité et de leur capacité d'évolution, ils possèdent des armes qui pourraient faire d'eux une solution anti-crise viable.

Dans son territoire, un groupement d'employeurs repose sur deux facteurs : l'activité et la ressource. Son travail consiste à adapter l'une à l'autre, en fonction des réalités locales. A la différence d'une entreprise classique, il est en capacité de gérer un volume d'activités relativement important, en fonction des secteurs d'activités, grâce aux compétences dont il dispose et à la réactivité de son offre. C'est en ce sens que le groupement d'employeurs peut constituer un véritable amortisseur à la crise. Autre force, sa capacité d'adaptation en l'absence de perspectives claires, visibilité qui fait actuellement défaut dans la plupart des secteurs. Avec un niveau d'activités minimum à maintenir faute de quoi, il ne pourrait plus ne serait-ce que payer ses permanents.

Une crise ressentie inégalement

La baisse d'activité des groupements d'employeurs est encore peu sensible aujourd'hui, même si l'on peut constater de grosses différences entre entreprises d'un même groupement. « En termes de recrutement, on a des prévisions d'embauches au sein des employeurs membres » précise Thierry Chevallereau, délégué régional du Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE). « Mais on ne sait pas exactement quand elles seront réalisées ». Un groupement peut-il alors susciter des créations d'emplois ? Les besoins de main-d'œuvre ne sont pas nécessairement une condition préalable à son implantation sur un territoire. De fait, c'est son installation qui rend possible le travail à temps partagé et l'émergence de nouveaux



Eloïse MORIN
est directrice du GET 79
(Groupement
d'Employeurs Transport).

Notre groupement vient de fêter ses 10 ans. Sa particularité est d'être mono sectoriel, entièrement consacré au transport routier. C'est une force vis-à-vis des professionnels qui recherchent des partenaires spécialisés dans leurs besoins particuliers. La difficulté c'est que

toutes nos entreprises sont concernées par la crise, et ce depuis la fin de l'année dernière. Nous ne pouvons pas compenser avec des adhérents d'autres secteurs moins touchés.

Depuis quelques mois, les besoins exprimés vont tous dans le sens d'une plus grande souplesse. Pour y répondre, GET 79 a décidé d'accentuer sa réactivité. Nous avons revu notre organisation pour faire face à la nouvelle donne imposée par la crise. Notre adaptation s'est faite en à peine un mois et demi. Le groupement a prouvé sa capacité d'écoute et d'évolution par rapport à son terrain, grâce à un fonctionnement associatif et collectif.

Pratiquement parlant, nous avons fait le choix de nous développer, d'avoir encore plus d'adhérents, de mieux répartir le travail avec des plannings à la journée, à la semaine... Nous aidons ainsi les adhérents à mieux maîtriser leurs coûts et leur variation d'activité (à la hausse comme à la baisse). Mais leur intérêt n'est pas qu'économique. Il est également social, dans la mesure où nous les déchargeons de la gestion administrative du personnel que GET 79 leur met à disposition.

Notre prestation de service se distingue par le professionnalisme de son personnel et par la souplesse et la fiabilité des services mis à disposition. Ces dernières sont en adéquation avec la spécificité de l'entreprise. L'engagement et la fidélité des entreprises pour le groupement sont des clés pour la réussite de nos actions. La communauté se sert les coudes, ce qui nous a permis de ne pas licencier. Le personnel est le cœur de notre groupement. Ses compétences et sa polyvalence contribuent à la qualité de notre service.

emplois, sous réserve que les entreprises existent dans la zone. Pour Thierry Chevallereau, il ne faut pas attendre de lui qu'il joue un rôle qui n'est pas le sien, sa fonction n'étant pas d'assurer une mission d'accueil des salariés licenciés en attendant que la situation s'améliore.

L'outil permet avant tout aux entreprises qui ont peur de recruter de trouver une façon plus souple d'assurer leurs besoins. Globalement, les entreprises réagissent à la crise de deux manières. Démotivées et isolées, certaines subissent les restructurations procédant de stratégies financières. D'autres s'accommodent de la situation, même en supportant une baisse de leur activité, et font en sorte de valoriser un moment d'accalmie pour se préparer à la reprise. C'est dès maintenant qu'elles en pensent les modalités, car lorsque les nouveaux besoins de main-d'œuvre se feront sentir, les outils devront être en place. Dans certains cas, cela consiste à internaliser certaines activités plutôt qu'à licencier.

L'avantage de la polyvalence

Pour couvrir ses besoins actuels ou futurs, une entreprise pourrait préférer recourir à l'intérim. Mais là où les sociétés de travail temporaire apportent une solution aux pointes d'activité, le groupement d'employeur s'avère plus adapté à gérer les activités irrégulières. La multi compétence et la polyvalence de ses effectifs sont des arguments majeurs face à une conjoncture défavorable. Dans des fonctions transverses comme la comptabilité et l'informatique, le partage de compétences est relativement aisé. C'est aussi le cas dans d'autres secteurs, puisque l'approche privilégie les métiers. « Au fond, partager une compétence industrielle n'est pas plus difficile que pour un métier de service. Des salariés qui sont spécialisés en conduite machines peuvent travailler dans l'agroalimentaire, la papeterie, l'ameublement. Le point commun, c'est la machine numérique ».



Grâce aux groupements déjà implantés, il est possible de mesurer les problèmes de certains secteurs en matière de compétences et de besoins, avec pour perspective d'engager une démarche similaire à celle des contrats d'objectifs territoriaux.

L'anticipation des recrutements futurs permettrait alors de former les salariés des groupements et de les retenir pour qu'ils soient disponibles au moment où les entreprises se remettront à embaucher. La capacité d'évolution est une seconde nature pour les Groupements d'Employeurs. Elle ne présente aucune difficulté particulière, se réorienter fait partie de leur concept. Tout comme la formation, un penchant « culturel » qui n'ira qu'en augmentant. Selon Thierry Chevallereau, « suivant l'évolution du contexte, ils sont en mesure de changer de secteur. C'est ça le métier du groupement et la vision qu'il doit avoir vis-à-vis des entreprises de son territoire ».

L'équilibre recherché entre l'approche par branches et celle par territoires n'est pas nouveau. Pour répondre aux attentes d'une branche, il faut considérer le territoire et ses spécificités. La réponse la plus pertinente est nécessairement combinée. « Aujourd'hui, par exemple sur le Nord Deux-Sèvres et la Charente, nous sommes en train de construire des outils multisectoriels qui vont pouvoir répondre aux besoins des entreprises en ce moment, mais aussi lors de la reprise lorsqu'elle interviendra. Il y a des logiques économiques incontournables, on ne créera pas de groupement dans une zone où il n'y a pas d'emplois ».

Patrick PY
est responsable
du groupement GLE
Mode d'emplois 17,
qui compte
26 entreprises
adhérentes.

Pour moi, le travail quotidien d'un groupement d'employeurs est d'être une sorte d'extension du service ressources humaines de l'entreprise. Bien plus qu'un fournisseur ponctuel de main-d'œuvre. Il aide à gérer la régulation, les fluctuations de besoins des uns par rapport à ceux des autres. Il permet également de conserver des compétences à proximité des entreprises, et donc de leur apporter de la flexibilité. Nous nous efforçons de stabiliser le nombre de compétences, avec une cinquantaine de salariés en période haute, une trentaine en période basse.

Le GLE 17 est de construction assez récente, initialement plutôt dans le secteur agroalimentaire. Notre approche est multisectorielle maintenant, ce qui n'est pas forcément le cas de tous les groupements. De fait, notre diversité nous permet d'être un peu moins exposés aux risques actuels.

La majorité de nos entreprises adhérentes, principalement dans le secteur de l'agroalimentaire n'ont pas connu de baisse d'activité réelle ces derniers mois, mais plutôt une baisse de visibilité, qui les prive de capacité d'anticipation sur le long terme. Elles ont plus de difficulté à s'engager durablement avec des salariés, alors que les commandes existent. Dans ces conditions, le groupement leur propose une solution souple, adaptée à leurs besoins du moment. C'est une des raisons qui motivent certaines entreprises à intégrer le groupement, comme un outil de construction et d'aide à leur activité.

Internet au cœur de la stratégie de l'entreprise

Pour conserver une entreprise performante, l'entreprise Lippi a décidé d'élever les compétences informatiques de son personnel et de décloisonner ses services. Les premiers résultats sont là : le fait de participer collectivement à des projets de veille commerciale ou de promotion de savoir-faire crée une dynamique qui permet à l'entreprise d'être plus sereine en cette période de ralentissement économique.

Une fois de plus à Mouthiers-sur-Boëme (16), l'entreprise Lippi ouvre ses portes. Citée à plusieurs reprises dans la presse locale, visitée par des chefs d'entreprises adhérents à différents réseaux (Offensiv' Pme, Futurobois), Lippi est un modèle en matière de formation. Sur environ 350 salariés, plus de 150 ont déjà participé en 2008 à des modules : commerce électronique, création de sites Internet, veille commerciale... Le même effectif est prévu pour cette année. Organisée sur la base du volontariat, au-delà des résultats quantitatifs, cette démarche a la particularité de provoquer un brassage des unités de l'entreprise : internet est devenu une démarche commune aux personnels administratifs et aux ouvriers. Non seulement dans l'enceinte de la « Web school » au cours des sessions de formation, mais également dans le quotidien de plusieurs salariés.

Désormais, dans cette entreprise spécialisée en conception de grillages et clôtures, il est du domaine du possible pour un manutentionnaire, au regard de ses compétences informatiques ou linguistiques, de se retrouver ponctuellement associé à un projet de développement. C'est ainsi qu'un serrurier s'est vu confier la réalisation d'un film sur les gestes professionnels de ses collègues d'atelier : cette vidéo figure parmi une base d'échange et de formation interne. Pour en arriver là, plusieurs étapes se sont succédé.

Comme l'ensemble du personnel, avant la mise en place du dispositif de formation, il a reçu de la direction un questionnaire pour connaître ses habitudes, ses souhaits et ses équipements en matière informatique. Comme la majorité des salariés, il a montré qu'il souhaitait progresser dans ce domaine. Il a fait savoir son attrait pour les sup-

ports vidéo et les photographies. Il a même mentionné « merci d'en prendre note ». Ce que sa hiérarchie n'a pas tardé à faire. Ensuite, les choses se sont accélérées : divers modules de formation dans le cadre du droit individuel à la formation jusqu'à l'acquisition des compétences nécessaires. Mobiliser les compétences où qu'elles se trouvent est devenu une culture d'entreprise.

Un choix multicritère

Autre exemple, l'équipe du service export maîtrise au total une douzaine de langues. Or, tous services confondus, les salariés sont en capacité de communiquer dans 25 langues distinctes. Ce qui explique le renfort ponctuel de salariés à des actions d'identification de niches de marché dans leur langue natale.

De là à dire que ce vaste plan de formation qui a démarré fin 2008 est une réponse à la crise pour réaliser de la prospection commerciale sur internet, il n'y a qu'un pas. Pourtant, selon Frédéric Lippi co-dirigeant de cette entreprise familiale, cette relation de cause à effet est à nuancer. S'il est indéniable que cet engouement partagé aide l'entreprise à gérer les aléas, ce projet est en réalité l'aboutissement d'une stratégie managériale menée depuis trois ans.

d'innovation de produits, de respect de l'environnement et de satisfaction de la clientèle (plus de 40 pays actuellement) mises en avant par l'entreprise. Depuis sa création en 1963, à chaque transmission générationnelle, Lippi a toujours du et su s'adapter. « Aujourd'hui, cette période difficile correspond peut-être au début de la réécriture d'un système. Plus que jamais, l'entreprise a besoin de compétences individuelles imbriquées dans des compétences collectives. Nous mettons tout en œuvre pour apprendre à fonctionner différemment. »

Placer internet au cœur de sa stratégie est aussi une volonté d'offrir aux salariés de nouvelles perspectives. « Ici, on apprend pour appliquer immédiatement et s'améliorer. Internet est un média planétaire indispensable, tant sur le plan professionnel que personnel. » Et le plus étonnant dans tout cela, c'est que tout semble limpide pour ses dirigeants. Naturel peut-être, mais incroyablement innovant. C'est sans doute la raison pour laquelle Lippi suscite l'intérêt de responsables d'entreprises ouverts au changement pour assurer leur avenir.



Ce développement du potentiel humain s'inscrit dans un processus plus global, intrinsèquement lié aux exigences

Webschool, se former à Internet développe les compétences des salariés et rend l'entreprise moins vulnérable.

Des idées pour rebondir

L'Etat, la Région et les CCI mettent en place un programme d'actions intitulé «Rebondir» pour apporter un soutien complémentaire aux entreprises. Gérald Bascoulergue, Directeur de la Coordination des Programmes Régionaux à la CRCI (Chambre Régionale de Commerce & d'Industrie) Poitou-Charentes nous explique la spécificité de ce dispositif.

- **ARF Infos : Pouvez-vous nous expliquer quelles sont les caractéristiques du dispositif « Rebondir » ?**

La particularité du dispositif « Rebondir » est d'apporter une aide aux entreprises qui ne sont pas en difficultés déclarées mais se demandent dans quelle mesure elles seront épargnées durablement si elles ne font rien pour anticiper.

Le moment est donc opportun pour les inciter à étudier leur positionnement. Des difficultés passagères (baisse de leur carnet de commande, tension de la trésorerie) sont parfois l'occasion de se poser les bonnes questions et de changer de cap. Dans ce contexte, les chefs d'entreprises sont également plus enclins à dégager un peu de leur temps pour étudier leur situation.

C'est donc pour travailler sur la capacité de réaction à contourner les effets de la crise que nous proposons dans le cadre d'un partenariat un accompagnement aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés intéressés par un changement de stratégie.

- **ARF Infos : Pourquoi s'appuyer sur le témoignage d'entreprises épargnées par la crise ? Quels messages souhaitez-vous transmettre ?**

Il est essentiel de casser l'isolement des chefs d'entreprise, tout particulièrement des PME. Surtout en période de crise.

Avoir choisi de s'appuyer sur le témoignage de dirigeants qui mènent avec succès des projets innovants sur nos territoires est essentiel. Cela évite «la si-

nistrose». C'est aussi un excellent biais pour faire comprendre aux dirigeants que pour préserver leur pérennité. Il faut se mettre en mouvement et réfléchir à des pistes de développement potentiel. Découvrir que des entreprises voisines exportent, que des investissements dans le secteur de la « croissance verte » ont permis à plusieurs d'entre elles d'accéder à de nouveaux marchés, que de nombreux réseaux régionaux d'entreprise existent et peuvent représenter des points d'appui, sont autant de pistes de changement qui parlent au plus grand nombre.

Se redimensionner ou se repositionner ne s'improvise pas. On peut être convaincu de la nécessité de se trouver un partenaire. Mais il faut pour cela se rapprocher d'une personne avec qui on a des convergences de vue et d'intérêt. Même avec la meilleure volonté, chaque projet n'est pas réalisable et nécessite un suivi individuel.

- **ARF Infos : Quelles sont les démarches à effectuer et les services rendus ?**

La démarche est simple. Toutes les informations sont en diffusion sur le site www.rebondir-poitou-charentes.fr. Les dirigeants intéressés font une manifestation d'intérêt sur un formulaire. Ils écrivent un bref descriptif de leurs préoccupations, précisent si leurs besoins portent plutôt sur la recherche de partenaires, la formation de leur personnel, la faisabilité de développer un nouveau produit...

Chaque demande fait l'objet d'une lecture tripartite. Si la situation décrite relève bien de ce dispositif, le demandeur se voit proposer une journée en présence d'un conseiller de la CCI. A ce stade,



il s'agit de valider une idée de projet de développement. Dans un second temps, le chef d'entreprise bénéficie durant deux jours de la présence d'un consultant pour explorer et traduire de manière opérationnelle des pistes de développement. Cet accompagnement est financé à 80% par l'Etat et la Région. Il peut être complété par un suivi de plus longue durée auprès de la CCI.

A ce jour, parmi les dossiers étudiés, on constate que les entreprises suivies ne font pas partie des filières industrielles les plus en difficulté. De nombreux secteurs sont représentés : emballage, petite mécanique, BTP, industries agro-alimentaires. Il est trop tôt pour faire un bilan. Mais on constate déjà une grande diversité de moyens à mettre en œuvre (techniques, organisationnels, ressources humaines nouvelles, développement compétences internes) pour conduire les entreprises à la réussite de leur projet. ◆

Soutenir collectivement la filière automobile

Compte tenu du poids du secteur automobile en Poitou-Charentes et des difficultés importantes subies par les entreprises de la filière, une charte régionale de coopération et de soutien pour les entreprises et les salariés de la filière a été élaborée, à l'initiative de l'UIMM*, pour limiter l'impact social de la crise sur l'emploi. La priorité est d'adapter les compétences des salariés et des entreprises.

Autour de préoccupations communes liées aux récents licenciements et plus généralement au ralentissement d'activité des entreprises de la filière automobile, l'UIMM Poitou-Charentes, l'Etat, la Région, ainsi que les représentants des autres branches professionnelles et quatre organisations syndicales de salariés signataires (1) se mobilisent pour optimiser et coordonner leurs moyens. Leur volonté est de limiter l'impact social de la crise sur l'emploi et de mettre en place des dispositifs et actions de soutien en direction des salariés et entreprises du secteur.

En s'appuyant sur la charte nationale (2), ils ont élaboré une convention régionale. A la différence du cadre national et de plusieurs régions, les signataires ont souhaité élargir leur intervention aux secteurs industriels connexes également touchés par la baisse d'activité de la filière automobile sur notre territoire. Les constructeurs, équipementiers, sous-traitants (études, process, pièces véhicules, services) et fournisseurs implantés en Poitou-Charentes relevant du secteur automobile ou assujettis aux conventions collectives des branches signataires de la charte sont donc potentiellement concernés par la mise en œuvre de ce texte. Et en tout premier lieu, ceux que la crise n'a pas épargnés.

Reclassement, formation et gestion des compétences

Face à l'explosion du recours aux heures de chômage partiel dans l'ensemble de la région et à plusieurs vagues de licenciements, l'urgence s'est portée sur les salariés déjà concernés par la précarité de leur emploi. Grâce au financement des partenaires, une cel-

lule de reclassement inter-entreprises à destination des PME-PMI sera mise en place dans la Vienne. Plusieurs personnes sont actuellement en formation afin d'acquérir sans tarder, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur automobile, de nouvelles compétences.

Par ailleurs, plusieurs pistes d'action sont à l'étude pour accélérer leur retour vers l'emploi. Afin de favoriser le recrutement de ces salariés, il est prévu de constituer un réseau de personnes ressources entre les entreprises du secteur. Dans un cadre prédéterminé, des solutions de prêts de main-d'œuvre devraient être une alternative au chômage partiel. Le fait de travailler ponctuellement dans une entreprise différente permettrait également aux salariés concernés non seulement de ne pas perdre en compétences, mais d'en développer de nouvelles.

Au regard des contraintes et des évolutions du secteur automobile, la charte met d'une manière générale l'accent sur le besoin de réactivité des entreprises dans l'adaptation des effectifs et de leurs compétences. La formation des salariés y tient une place prépondérante. Usage du DIF (droit individuel à la formation), moyens supplémentaires de financement dans le cadre du plan de formation, incitation des entreprises à réaliser des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont autant de moyens proposés aux entreprises.

La charte, un cadre d'innovation

Pour pérenniser les emplois et les compétences de la filière automobile particulièrement présente dans cer-

tains bassins d'emploi, les différents signataires de la charte, sous l'impulsion de l'UIMM Poitou-Charentes, ont de fait créé un cadre d'innovation économique et sociale.

En laissant une grande place au dialogue social et en mobilisant des moyens financiers de l'ordre de 6, 8 millions* d'euros sur trois ans (2009-2010-2011), ils se sont engagés à apporter des réponses concrètes aux entreprises et aux salariés. Dans les prochaines semaines, ils proposeront des pistes de travail complémentaires qui intégreront une dimension de veille et d'innovation sur l'avenir de la filière.



*UIMM : Union des industries et métiers de la métallurgie

(1) Signataires de la charte régionale de soutien à la filière automobile et aux secteurs industriels connexes : l'Etat, la Région, UIMM – les branches professionnelles et associées FIEV, CNPA, Plasti-Ouest, PRISME – les organisations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

(2) Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés du 3 juillet 2008 signée par le ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, le secrétaire d'Etat chargé de l'Industrie et de la Consommation, Frédéric SAINT-GEOURS, président de l'UIMM et les présidents et représentants, de la FIEV, du CNPA, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CFTC et de FO

* Etat : 2 millions d'euros - Région : 2 millions d'euros - OPCAİM 1,4 millions d'euros - Entreprises : 1,4 millions d'euros

Accompagnement à la reprise d'entreprise

Le dispositif Nacre propose un parcours d'accompagnement professionnel et renforcé basé sur le savoir-faire de différents organismes conseil (voir notre fiche technique). Il est mis en place pour faciliter les projets de création et reprise d'entreprise des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires de minima sociaux. Exemple à l'appui.

Au fil des ans, se confirme le constat que ce ne sont pas les plus diplômés ou les plus expérimentés qui prennent la responsabilité de créer ou reprendre la direction d'une entreprise» commente Véronique Auxire, responsable de Charente Initiative.(1) « Il est donc essentiel d'aider les porteurs de projets à acquérir progressivement le statut qu'ils n'ont pas encore. » Le dispositif Nacre nouvellement créé est intéressant en cela. Il permet la création-reprise d'entreprise comme accès ou comme retour à l'emploi en organisant une offre de services adaptés sur tout le parcours du créateur.

Professionnalisation des organismes...

Au regard de leur expérience en matière d'aide au montage de projet, de structuration financière et/ou d'appui au développement d'une entreprise, plusieurs organismes ont été labellisés et conventionnés par l'Etat pour accompagner les bénéficiaires. C'est ainsi qu'après avoir sollicité la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Angoulême pour le montage de son dossier de reprise d'une entreprise de chaudronnerie, Bruno Marguerite vient désormais s'entretenir avec Véronique Auxire pour budgétiser son projet.

«Avec peu d'épargne et trois ans de chômage à mon actif, sans le soutien d'un organisme, établir une relation de confiance avec une banque et obtenir un prêt aurait été fastidieux. Etre épaulé par une structure comme Charente Initiative connue des acteurs locaux et des partenaires financiers est rassurant. Si je suis l'un des premiers bénéficiaires d'un prêt d'honneur dans le cadre du dispositif Nacre sur ce territoire, j'ai par ailleurs la connaissance du savoir-faire de cet organisme et du taux de réussite

important des entrepreneurs qui ont fait appel à ses services. J'apprécie d'être accompagné, conseillé, alerté sur certains points. J'apprécie aussi le fait de devoir aller systématiquement au bout de mes démarches. »

... et des particuliers

« Je me sens «responsabilisé », et non pas «assisté ». Le prêt à taux zéro que je viens d'obtenir - et qui constitue la principale nouveauté de cette aide - je me suis engagé à le rendre. Il s'agit bien d'un prêt. De plus, j'autofinance une partie de mon projet. Je viens également d'effectuer un prêt bancaire. L'obligation de rendre des comptes fait partie de mon engagement.

de reprendre une entreprise reconnue pour son savoir-faire. Celle aussi de travailler dans un secteur qui m'est familier avec des salariés expérimentés. De plus, la transition sera progressive, puisque nous serons en binôme avec le dirigeant actuel durant six mois.

Si mon dossier met en valeur mes connaissances de l'environnement de l'entreprise, du secteur de l'industrie en général, il montre par ailleurs que je dois me faire accompagner sur le volet « gestion ». La première année, je partagerai donc mon temps entre « Flores industrie », « mon » entreprise et un centre de formation pour apprendre à développer des outils commerciaux et financiers.



Dans les locaux Magelis, ce futur dirigeant est suivi par Charente Initiatives

Quand on mise tout sur la reprise d'une entreprise qui compte cinq salariés, que l'on est de surcroît père de famille, on porte une lourde responsabilité. Occuper un poste de direction n'est pas une première pour moi. Depuis plusieurs semaines, tout a été minutieusement étudié : compte d'exploitation prévisionnel, dépenses personnelles, stratégie commerciale, présentation du marché actuel et fichier client potentiel ... Et puis, j'ai la chance

Dans quelques jours, dès que je serai en activité, mon suivi sera également assuré par Charente Initiative. D'ailleurs, sans la garantie de pouvoir durablement (phase 3 du dispositif) bénéficier de précieux conseils si je me trouve confronté à devoir résoudre des points techniques et complexes, je n'en serais pas là aujourd'hui. »

(1) Charente Initiative est une plateforme du réseau national France Initiative.
www.france-initiative.fr

L'Agenda 22, pour une politique du handicap partagée

C'est en 1993 que les Nations Unies ont défini 22 règles à usage des Etats membres pour une planification transversale et coordonnée de la politique du handicap. La Suède, bientôt suivie par plusieurs pays du nord de l'Europe, s'est emparée de ce code de bonne conduite, en le baptisant « Agenda 22 ». Convaincue par la démarche, la Région Poitou-Charentes a décidé de l'expérimenter, puis de l'adopter en décembre 2008.

La politique du handicap n'est pas seulement une question d'affaires sociales», affirme Patrick Larible, conseiller régional en charge du handicap, « elle est nécessairement transversale si on veut réussir dans l'accès à l'emploi, la formation, l'apprentissage ». Une politique globale doit prendre en compte les problèmes de logement, de transport, des rythmes de vie et professionnels, ainsi que la dimension culturelle et d'accueil de la différence. Avant l'agenda 22, ces aspects étaient, de fait, très peu considérés. Sans doute parce que les différents acteurs ne se rencontraient pas, chacun restant dans les limites de son périmètre d'action.

La nouvelle démarche a d'abord été appliquée aux services de la Région Poitou-Charentes. Elle s'est traduite par l'implantation d'un référent handicap dans chacun d'entre eux, avec leur accord. La volonté de décloisonnement visait à casser la logique de responsabilité unique et spécialisée, pour lui préférer un travail collectif, une circulation de l'information entre services, y compris ceux qui ne s'estimaient pas directement concernés. L'essentiel étant que les gens se rencontrent, suivent la même formation et développent une culture commune.

Le décloisonnement s'est poursuivi sur les territoires, avec la participation des associations dont certaines assistaient pour la première fois à des rencontres avec les différentes collectivités locales présentes. La prise de conscience constituant la première étape. « En France, nous avons encore trop l'habitude de compartimenter les choses, à commencer par les ministères » déplore Patrick Larible « il faut vraiment dépasser les logiques de compétences thématiques et d'administrations territoriales ». Si l'aide individuelle est nécessairement affaire de répartition précise des compétences,

établie par la loi de 2005, c'est la transversalité qui devrait être la règle dans tous les autres domaines de la politique du handicap. Mais elle fait encore défaut.

D'abord le maintien dans l'emploi

Pour sa part, l'Agenda 22 n'est pas un catalogue de mesures. Il affirme des grands principes d'action, comme celui d'impulsion d'une dynamique de proximité sur les territoires. Le forum « Handicaps et territoires » du 9 mars dernier en avait fait son thème principal. La formation et le travail y ont été abordés, établissant comme priorité le maintien dans l'emploi. Dans ce domaine, le dosage est délicat puisque l'insertion des travailleurs handicapés ne peut se faire dans n'importe quelles conditions, au risque de créer des difficultés. L'emploi doit alors être traité selon une logique de proximité territoriale, faisant du déplacement une question essentielle.

La démarche est récente, elle nécessite du pragmatisme. Sa plus grande réussite serait de faire partager son approche sur les territoires, en mobilisant les forces locales, sans leur imposer quoi

que ce soit. « L'Agenda 22 n'a pas de valeur si nous n'allons pas au-delà de l'affirmation de grands principes, si les volontés ne se traduisent pas en actions concrètes. Avec la prise en compte de tous les handicaps. »

Car les différentes formes de handicaps sont nombreuses. L'accessibilité physique est une préoccupation majeure, mais une rampe ne suffit pas, alors que le fauteuil roulant concerne au maximum 4% des personnes en situation de handicap. Tout aussi nécessaire est la prise en compte de la malvoyance, des sourds et malentendants, des personnes qui connaissent des difficultés pour la marche, à l'expression, qui souffrent de handicaps psychiques, etc.

Forte de l'expérimentation lancée en 2007 avec les pays Thouarsais et du Bocage bressuirais, la Région soutiendra tout au long de l'année en cours le développement d'« Agendas 22 locaux » pour l'accessibilité des territoires. Equipements publics, services, activités, le handicap n'est pas l'affaire d'une seule personne, mais bien de l'ensemble des acteurs locaux.



Partenaires pour la revitalisation

Depuis la loi du 18 janvier 2005, les entreprises de plus de 1 000 salariés sont assujetties à des obligations lorsqu'elles procèdent à des licenciements collectifs affectant l'équilibre de leurs bassins d'emploi. Le préfet détermine si elles doivent créer un nombre d'emplois équivalent aux suppressions, dans le cadre d'une convention de revitalisation. En Vienne, l'association « Vienne initiatives » offre un partenariat à ces entreprises, proposant d'utiliser une partie des moyens dégagés pour accompagner la création et la reprise.

Par nature, une convention de revitalisation s'apparente à une sanction financière imposée à une entreprise qui licencie. Obligée de dégager une somme conséquente, soit 3 à 4 fois le montant du smic par emploi perdu, elle doit compenser ces pertes par des créations d'emplois nettes sur le territoire concerné. Parmi les solutions envisageables, le soutien à la création et la reprise d'entreprise peut lui permettre de répondre à une partie de ses objectifs.

Depuis l'origine, le réseau national France Initiative conseille à ses plateformes locales d'utiliser les conventions de revitalisation, ne serait-ce que pour leur permettre de respecter leur obligation de fonctionner avec au moins 20 % de fonds privés. Vienne initiatives a fait partie des précurseurs, profitant de cet outil pour abonder son fonds de prêts. Virginie Bretaudeau, déléguée générale de l'association, y voit un moyen de pérenniser l'effort consenti. « L'argent mobilisé par le biais des conventions, qui pourrait ne servir qu'à des actions ponctuelles, est disponible à long terme sur le territoire puisque les prêts attribués nous reviennent après remboursement. Le fond de création départemental, soutenu par les banques, le conseil général, la caisse des dépôts ou encore les territoires, s'auto finance depuis 2004. « Nous distribuons à l'année entre 400 et 600 000 euros, pour une cinquantaine de projets par an ».

Le plus souvent, c'est la direction départementale du travail qui met en

contact les entreprises avec Vienne Initiatives. Elles peuvent alors décider de lui confier certaines actions, un véritable partenariat pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés. Lorsque Vienne Initiatives s'engage auprès d'une entreprise, elle s'engage également vis-à-vis de l'Etat, étant de fait liée par la convention. L'obligation de création d'emplois s'entend à l'échelle d'un territoire, il ne s'agit pas nécessairement de reclasser les salariés licenciés.

Des prêts, accompagnés pendant trois ans

Principal outil d'intervention de l'association, les prêts d'honneur attribués à titre personnel, complétés par un accompagnement sur 3 ans, soit la durée du remboursement. « C'est un suivi global, à un rythme différent d'un cas à l'autre, en fonction des dif-



ficultés éventuelles. Nous demandons a minima un entretien annuel, pour suivre les comptes ». Les projets de reprise sont souvent plus délicats et coûteux. Ils conditionnent souvent la sauvegarde de postes qui risquent de disparaître au départ à la retraite d'un

dirigeant. L'important c'est bien que l'emploi reste sur le territoire. Avec des prêts de 3 000 à 30 000 euros selon les cas, tous les types de dossiers sont envisageables, y compris les microprojets. L'appui de Vienne Initiatives rassure les banques qui sont plus disposées à prêter de l'argent aux nouvelles sociétés (1 euro prêté par Vienne Initiative en « génère » 11 par les banques).

« Ce qui m'intéresse dans les conventions de revitalisation, c'est que les entreprises deviennent adhérentes de Vienne Initiatives » ajoute Virginie Bretaudeau. « Certaines d'entre elles s'impliquent bien au delà de leurs obligations légales ». C'est notamment le cas de la société Aubade, qui outre le fait qu'elle n'était pas contrainte à appliquer une convention, est devenue membre de l'association. Le directeur de son site de Saint-Savin fait d'ailleurs partie du comité d'agrément, qui rassemble une pluralité de compétences avec la participation de dirigeants, de banques, de techniciens, qui connaissent bien leur territoire et ses besoins spécifiques.

Vienne Initiatives intervient sur tout le département. Ce qui importe, ce sont les emplois, l'endroit où la richesse économique est générée. Avec un taux de pérennité de 90 % à 3 ans pour les entreprises suivies (58 % au national), l'association présente un bilan positif.

Malgré la conjoncture, la confiance reste de mise « Un projet bien préparé, c'est presque une garantie de succès sur le long terme. Créer en temps de crise, lorsque ça marche, c'est un bon signe de solidité et de permanence ».

Secrétariat indépendant

Spécialisées dans le domaine du travail de bureau à distance, les secrétaires indépendantes proposent aux entreprises et particuliers des services à la carte. Pour cela, elles font preuve d'une organisation hors pair.

Encore plus que le métier de secrétaire, celui de secrétaire indépendante revêt de multiples facettes. Les services rendus et l'organisation du travail diffèrent d'une personne à une autre.

Proximité de services

Après plusieurs années d'exercice à son domicile, Patricia Guilliot a fait le choix d'ouvrir un bureau dédié à son activité professionnelle. Situé au centre ville de Parthenay, cet espace lui permet d'accueillir les chefs d'entreprise et les particuliers qui font appel à ses services. Signe que la relation de confiance s'instaure, ces derniers utilisent très fréquemment les termes « ma secrétaire ». Pourtant, dans les faits, de par son statut indépendant, elle n'est la secrétaire attitrée de personne. « Après des années de salariat suivies d'une période de chômage, c'est une grande satisfaction de ne plus avoir à justifier mon parcours. Depuis que je suis installée à mon compte, mes compétences ne sont pas mises en doute. »

Désormais, en tant que chef d'entreprise de « Gâtine Secrétariat », les seules choses qui comptent sont de faire connaître la grande souplesse des services proposés et de donner satisfaction à ses clients. Sa passion pour l'informatique, tout particulièrement les logiciels d'infographie, fait qu'elle manipule avec aisance tous ces outils. Ses efforts de formation en autodidacte sont récompensés. Externaliser la quasi-totalité des services administratifs

est devenu son quotidien : gestion administrative, conception de documents, suivi des courriers. Patricia est pour le moins que l'on puisse dire polyvalente. Se rendre à la poste ou dans une collectivité fait également partie des services appréciés par les artisans qui la sollicitent. Avant, elle travaillait un jour par semaine chez un client. Mais, elle préfère limiter ces périodes d'absence pour ne pas prendre le risque de manquer un mail urgent, un appel ou une visite. Car, si la plus grande partie de son travail s'effectue à distance, elle sait que ses clients apprécient de passer à son bureau s'ils en ont l'occasion.

Travail à distance

A une trentaine de kilomètres de Parthenay, Catherine assure de 8 h à 19 h le secrétariat de trois médecins. Cette activité lui a permis de créer son emploi dans une commune de huit-cents habitants. Il s'agit d'un choix de vie consécutif à certaines désillusions du monde salarial. Le fait qu'elle travaille sur son lieu d'habitation permet à son fils d'écourter ses journées d'école. « Présente ne veut pas pour autant dire disponible. » Travailler à domicile sous-entend une bonne organisation et nécessite de cloisonner ce qui relève du personnel et du professionnel. Son métier de secrétaire médicale lui apporte satisfaction. Ses contacts professionnels se font pour l'essentiel par téléphone et mail. « J'apprécie la richesse de ces relations avec les patients et les médecins. Elles sont virtuelles, mais en même temps bien réelles. »

Télésecrétaires en réseau

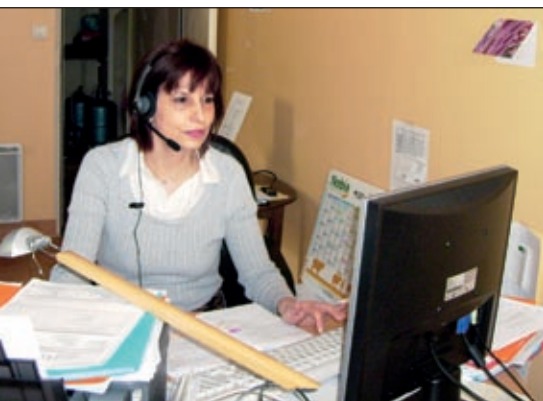
En apparence, pas grand-chose de commun donc entre le quotidien de ces deux télésecrétaires. Pourtant, depuis plusieurs années, elles sont régulièrement en lien. Elles font partie d'un réseau constitué de huit télésecrétaires installées en Poitou-Charentes. Patricia Guilliot en assure d'ailleurs



Patricia Guilliot, présidente de « télésecrétariat Poitou-Charentes »

la présidence. Toutes animées par la volonté de créer leur propre entreprise (société, micro-entreprise, entreprise individuelle), elles ont décidé de se rapprocher pour promouvoir leur métier et mutualiser leurs compétences. Lorsqu'elles ont une charge de travail trop importante ou que le service demandé n'est pas exactement dans leurs compétences, elles n'hésitent pas à orienter vers une de leur collègue. Certaines sont spécialisées en traduction, d'autres en retranscription. Cette organisation leur permet de s'adapter à la demande des entreprises locales, et dans certains cas – car ce qui les caractérise avant tout, c'est d'être en mesure de réaliser du travail de secrétariat à distance - de se faire connaître auprès d'interlocuteurs d'autres régions.

© Télésecrétariat PC



Catherine Nouzillat, secrétaire médicale à distance.

En savoir plus :

Télésecrétariat
Poitou-Charentes
t.secret@orange.fr
05 49 71 24 38 – 06 76 99 97 07

La Région actualise et complète son PRDFP

Dans le cadre du Schéma Régional des Formations adopté en 2006, la Région a précisé ses objectifs en matière d'éducation et de formation professionnelle, énonçant dans le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles adopté en juin 2008, les enjeux, les principes et les priorités par GFE qui conduisent à organiser et à financer les formations initiales et continue sur le territoire régional (voir ARF info n°3 p3). Prenant en compte les avis et contributions de ses partenaires durant le processus de concertation, les élus régionaux viennent d'actualiser et de compléter ce Plan régional pour 2009-2012.

Le nouveau document se veut évolutif dans un contexte de mutations économiques. Il prend notamment en compte les difficultés actuelles des entreprises et des salariés, la réforme du Bac pro et la suppression des BEP. Il intègre la mise en place du Service Public Régional de la Formation (SPRF) et du Compte Formation Universel Régional (CFUR), tout en réaffirmant les enjeux et les valeurs énoncées en 2008 ainsi que les principes d'organisation du système éducatif et de formation. La Région souligne en particulier "la priorité absolue d'accès à la certification pour les personnes sans qualifications reconnues, l'importance des processus d'orientation professionnelle

et d'aide au choix, ainsi que le recours au droit à la VAE toutes les fois que cela est possible et utile".

Le PRDFP se veut aussi le plus opérationnel possible, servant de note de cadrage pour l'action régionale. Il permet en particulier d'argumenter les choix en termes d'évolution de la carte des formations et de faciliter la contractualisation avec les partenaires.

Il s'organise en quatre parties : les principes d'organisation du système éducatif et de formation, la carte des formations avec les orientations et les priorités par Groupes Emploi-Formation (GFE) et les schémas régionaux des formations sanitaires et sociales avec

en annexe un ensemble de 22 fiches emploi-formation par métier, et enfin le schéma régional des formations artistiques et culturelles en cours d'élaboration.

Les analyses réalisées par GFE avec l'appui de l'ARFTLV, leurs synthèses, et les préconisations de la Région sont accessibles sur www.arftlv.org.

Ces éléments d'analyse sont en cours d'actualisation et feront l'objet de consultations auprès des branches et/ou secteurs professionnels concernés pour aider les élus à dresser des pistes d'évolution dans les domaines relevant de la compétence régionale.

Carte de l'apprentissage après la suppression du BEP

Afin de tenir compte de la suppression du BEP décidée au titre de la rénovation de la voie professionnelle, la Région a lancé un appel d'offres complémentaires auprès des CFA pour maintenir une offre et des capacités d'accueil suffisantes en niveau V.

Le développement des formations de type CAP visera en priorité les secteurs professionnels qui offrent des débouchés importants.

La Région favorise les passerelles entre les formations de niveaux V et IV en demandant aux centres d'organiser un accompagnement renforcé et indi-

vidualisé pour maintenir la possibilité d'un parcours en 4 ans (possibilité d'un accès en 2^e année de bac pro pour les lauréats du CAP). En outre, la Région veut maintenir des formations au bac pro en 1 an ou 2 ans en articulant l'apprentissage avec d'autres voies de formation, afin de permettre aux jeunes qui le souhaitent de terminer leur formation par l'apprentissage (modulation de la durée du contrat et de la formation sur autorisation du Rectorat ou de la DRAAF).

Par ailleurs, la Région veut permettre aux jeunes apprentis d'acquérir une certification intermédiaire de niveau

V, promouvoir l'accès à une certification de niveau IV (BP...) et privilégier les ouvertures de sections de niveau IV dès lors qu'elles correspondent aux besoins des entreprises, pour élever le niveau de qualification des jeunes de Poitou-Charentes.

Sur la base de ces principes, 61 bac pro actuels seront transformés en cursus de 3 ans (3704 places), 5 nouveaux bac pro seront créés (252 places) et 234 places supplémentaires seront ouvertes au niveau V.

Voir la liste de ces formations sur www.arftlv.org.



Actifs bénéficiaires de formation continue en Poitou-Charentes

Vers un portrait régional des actifs bénéficiaires de formation continue¹

Développer une meilleure connaissance de l'effort de formation des entreprises et des collectivités constitue un enjeu majeur au plan régional. Depuis 2007, l'Observatoire de l'ARFTLV met en œuvre une démarche de collecte et d'assemblage des données relatives aux bénéficiaires de formation continue en vue de la constitution d'un tableau de bord partagé. A ce jour, une quinzaine de contributeurs² ont permis d'alimenter cette maquette qui rassemble des données sur les caractéristiques des

CP). Cette même année, le secteur du commerce suivi du tertiaire ont concentré, quant à eux, le plus grand nombre de stagiaires en contrat de professionnalisation. L'analyse des dispositifs choisis révèle une part peu significative de personnes en VAE, bilans de compétences ou CIF. Si l'on met en regard les durées avec les dispositifs de formation, les durées courtes associées au DIF semblent ici privilégiées.

Un premier bilan fait apparaître la difficulté d'harmoniser les données relatives à la formation continue. L'une des raisons en est la variété des branches auxquelles appartiennent les OPCA (contributeurs majoritaires de ce travail),

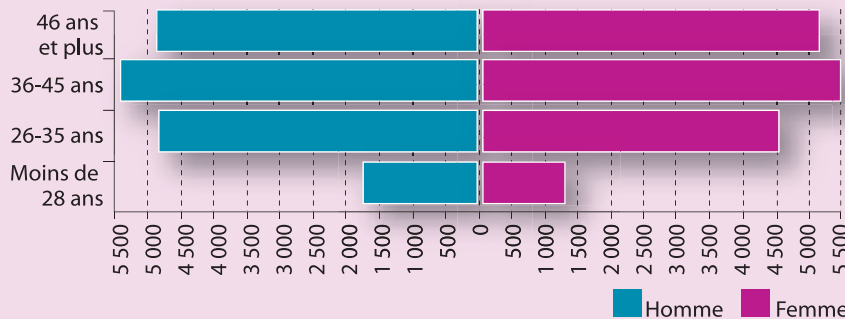
le chiffre Retenir

9 % des 18/65 ans sont en situation d'illettrisme en France, **90 000** personnes en Poitou-Charentes si on applique ce taux à notre région.

Après une première phase expérimentale de 2004 à 2006, la région Poitou-Charentes s'est portée volontaire en 2008, au côté de 4 autres régions, pour entrer dans la phase de consolidation, rejoignant ainsi les 3 régions déjà présentes. Même si le champ couvert reste là encore partiel, l'exercice, portant sur les données financières 2005, fournit un certain nombre d'informations significatives, en particulier sur notre région.³

Selon cette étude, en Poitou-Charentes, en 2005, le volume global des dépenses de formation initiale et continue est de 860 Millions d'euros. La part des dépenses en formation continue (pour les demandeurs d'emploi et les salariés) représente entre 15% et 20% de ce volume, dont 22% à 32% correspondent aux dépenses de formation des actifs occupés. Les financements régionaux associés à la formation des demandeurs d'emploi représentent 68% du volume total, suivis par les financements de formation des actifs occupés (27%). Les 5% restants concernent les formations continues ouvertes à tous les publics. S'agissant de la formation des actifs occupés, les principaux financements correspondent aux contrats de qualification et de professionnalisation.

Echantillon régional d'actifs occupés bénéficiaires de formation continue en 2006, hors contrats de pro



bénéficiaires, en isolant les contrats de professionnalisation (CP) du dispositif de formation professionnelle continue.

Les premiers résultats portent sur 48 000 stagiaires en formation continue en 2006 et 54 600 en 2007. Les formés de ce panel appartiennent majoritairement à la tranche d'âge 36-45 ans. Les femmes y sont plus nombreuses que les hommes, cette tendance s'avérant plus marquée dès lors qu'elles ont plus de 36 ans. Les formations suivies par les actifs de cet échantillon (hors CP) correspondent, pour l'essentiel, à des niveaux V bis et VI et sont, de plus, associées à des actifs ayant ces mêmes niveaux en formation initiale. En 2006, sur ce panel, le tertiaire a rassemblé les plus gros effectifs de stagiaires en formation continue (hors

impliquant une diversité dans les usages et les pratiques de ces derniers en termes de recueil et d'analyse. A la lumière de ces constats, il s'agit bien d'une première esquisse du portrait des actifs bénéficiaires de formation continue en région.

L'exemple du tableau de bord des formations du PRDF

Une étude parue en avril 2008, confiée par le CNFPTLV au Cabinet AMNYOS, présente les premiers résultats d'un tableau de bord rassemblant les données financières sur les formations entrant dans le champ du PRDF. L'optique de cette démarche vise l'appropriation partagée des indicateurs du tableau de bord par les différents partenaires régionaux concernés.

1. Le champ couvert par ce travail porte sur les bénéficiaires de formation professionnelle continue, salariés et demandeurs d'emploi (hors actifs non salariés). Il exclut cependant les actions relevant des plans de formation des entreprises ne bénéficiant pas d'un cofinancement OPCA, État ou Région.

2. AFDAS, AGEFIPH, AGEFOS-PME, ANFH, ASSEDIC, CNFPT, CRA, CRCI, CRMA, FAFIH, FAF PCM, FAF PROPRETE, FAFSAB, FAFSEA, FAFTT, FARE, FPE TT, OPCA 2, OPCA CGM, UNIFAF, UNIFORMATION, Région ...

3. S'agissant des actifs occupés, le tableau inclut les dépenses financées par les OPCA pour les contrats et périodes de professionnalisation, par les FONGECIF pour les CIF. Ne figurent pas les dépenses directes des entreprises pour leurs salariés, pour cause d'indisponibilité des données relatives au plan de formation au plan régional. Ne figurent pas non plus les dépenses des OPCA autres que les dépenses relatives aux contrats et périodes de professionnalisation.

EMPLOI SALARIE	Date	Poitou-Charentes		France métropolitaine	
		Valeur	Variation annuelle	Valeur	Variation annuelle
Effectifs salariés (données cvs)	4 ^e trim 08	396 165	-0,3%	16 644 947	-0,4%
Industrie	4 ^e trim 08	89 520	-3,3%	3 281 594	-2,2%
Construction	4 ^e trim 08	44 141	+2,1%	1 535 391	+1,7%
Tertiaire	4 ^e trim 08	261 589	-0,1%	11 820 526	-0,1%

Source : DRTEFP

CONTRATS AIDÉS ET EN ALTERNANCE	Année 2008	Avril 2009	De mai 2008 à avril 2009	De mai 2008 à avril 2009 / année 2008
Contrat d'apprentissage	9 693	2 156	9 762	0,7
Contrat de professionnalisation jeunes	2 471	405	2 181	-11,7
Contrat de professionnalisation adultes	729	127	621	-14,8
Contrat initiative emploi	890	196	1 187	1,3
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	4 190	483	4 614	1,1
Contrat d'avenir	4 901	367	4 944	1,0

Source : DRTEFP - DARES

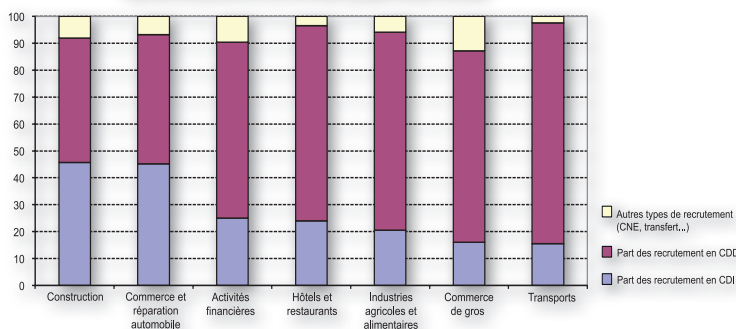
EXEMPLE DE PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES SECTEURS

En cette période de crise, de nombreux contrats de travail intérimaires et à durée déterminée ne sont pas reconduits. Quelles étaient alors les principales pratiques de recrutement mises en place par les branches professionnelles en 2006, qui doit être considérée comme une année de référence ? La gestion des ressources humaines serait devenue une variable d'ajustement. L'analyse des mouvements de main-d'œuvre fournit une clé de lecture sur les effets de la crise sur le marché du travail.

La construction : embauches en CDI et régulation par les intérimaires

Le secteur de la construction connaît une hausse régulière et continue de ses effectifs depuis de nombreuses années. On estime le taux de croissance annuel moyen à 4%. La construction fait partie des secteurs où la part des entrées en contrat à durée indéterminée (46 %) et le taux de recours à l'intérim (10 %) sont les plus élevés. Ce dernier est supérieur de 1,2 point à celui de la France. Le taux de rotation de la main-d'œuvre est deux fois moins élevé en Poitou-Charentes qu'en France (12,6 % contre 23,6 % au national). Les démissions constituent le principal motif de départ.

Poids des recrutements en CDD et CDI dans quelques secteurs d'activités



L'hôtellerie-restauration : taux de rotation de la main-d'œuvre élevé et embauches massives en CDD

Ce secteur important de l'économie régionale fait très peu appel à l'activité intérimaire et les recrutements se font pour les trois quarts en CDD. Cette caractéristique est probablement le reflet de la durée de la saison touristique, mais aussi des nombreux contrats signés avec des étudiants pour l'année universitaire. Le taux de rotation de la main-d'œuvre était de 83 % en 2006. Pour 100 salariés en début d'année, les établissements de 10 salariés ou plus réalisent 90 embauches et enregistrent 76 départs. Face à la crise, de nombreuses entreprises recourent au chômage partiel. Pour éviter ou limiter les pertes de compétences, une autre solution commence à être appliquée : le transfert de salariés, postés sur des sites qui tournent au ralenti, vers des établissements ayant des besoins de main-d'œuvre.

Les données sur les mouvements dans les établissements de 10 salariés ou plus sont issues de deux sources distinctes :

- La **Déclaration mensuelle des Mouvements de Main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent.
- L'**Enquête sur les Mouvements de Main-**

d'œuvre (EMMO) : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage stratifié, selon la zone d'emploi et le secteur d'activité, les établissements de moins de 50 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif.

Taux d'entrée : Le taux d'entrée est égal au nombre des recrutements rapporté aux effectifs totaux et multiplié par 100.

Taux de sortie : Le taux de sortie est égal au

nombre des départs rapporté aux effectifs totaux et multiplié par 100.

Taux de rotation : Le taux de rotation est égal à la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisé par 2.

Taux de recours à l'intérim est le rapport entre le nombre d'intérimaires et la somme du nombre d'intérimaires et du nombre de salariés.

L'industrie : embauches en CDD et régulation par les intérimaires

L'emploi salarié industriel connaît depuis 2002, un net recul (-3,2 %). Face aux variations de leurs activités, les employeurs ont fortement recours à l'intérim. Le secteur embauche des salariés surtout en contrats à durée déterminée. Pour autant, le turn-over est faible. L'industrie automobile, dont le taux de recours à l'intérim est de 10 %, se caractérise par un taux de rotation de la main-d'œuvre d'à peine 3 % (2 entrées pour 4 sorties).

En savoir PLUS...

QUI SONT LES JEUNES ?

Pour la plupart des jeunes français, la durée entre la fin des études et l'entrée dans un emploi durable s'est allongée. L'observatoire des inégalités dresse le portrait des jeunes de 15 à 30 ans à travers de 10 fiches thématiques sur l'emploi, le chômage, les revenus, le logement...

www.inegalites.fr

Observatoire des inégalités. Qui sont les jeunes ? mai 2009.

L'INTÉRIM : RECLU MARQUÉ EN 2008

En 2008, le volume de travail temporaire se replie nettement par rapport à l'année précédente, pour la première fois depuis 2003. On dénombre, sur l'ensemble de l'année, un recul de -5,3 % par rapport à 2007, année de forte hausse (+5,8 %).

La baisse de l'intérim se concentre sur l'industrie (-9,0 %) et la construction (-5,1 %), c'est-à-dire sur les secteurs où le recours à l'intérim est le plus fréquent, tandis que les effectifs restent stables dans le tertiaire (-0,3 %). Les ouvriers et les intérimaires les plus jeunes sont les catégories les plus affectées par ce repli.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009.06-27.4.pdf>

« L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim ». DARES. Premières informations, premières synthèses. Juin 2009 - N° 27.4, 7 p.

LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

À la sortie du chômage, plus d'un tiers des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi changent de métier et de qualification. Ils sont alors aussi nombreux à connaître une baisse ou une hausse du niveau de qualification de l'emploi retrouvé au regard de l'emploi perdu.

<http://www.pole-emploi.org>

Christel POUJOLY C., PROKOVA N., Pôle Emploi, « Mobilités professionnelles ». Repères & Analyses. Avril 2009, 4 p.



Travail

Rencontre avec Patrick Sagory



Patrick Sagory est directeur de l'ARACT Poitou-Charentes



- ARF Infos : Dans le contexte de crise économique, la question des conditions de travail a-t-elle encore sa place ?

Il y a un véritable regain d'actualité dans ce domaine. Les conditions de travail font pleinement partie de l'agenda social, notamment depuis la conférence tripartite du 4 octobre 2007 qui a débouché sur la reconnaissance de thématiques prioritaires comme les troubles musculo-squelettiques (TMS), la gestion des âges, la prévention des risques psychosociaux. Le travail était engagé depuis des années, mais ça faisait longtemps que ces questions n'avaient plus été portées à un tel niveau. On arrive enfin à parler de stress, de risques psychosociaux sans risquer un conflit entre partenaires sociaux. C'est plutôt bon signe pour l'avenir.

- ARF Infos : Vous abordez le sujet sous l'angle de la qualité de vie au travail. Quel sens donnez-vous à cette notion ?

Nous préférons la formulation « qualité de vie au travail » plutôt qu'« amélioration des conditions de travail », une notion très marquée historiquement. Ça n'est pas qu'une question de vocabulaire. D'un point de vue technique, il y a un vrai déplacement de la prévention des accidents du travail, qui s'est améliorée, à la montée de l'insatisfaction et du mal être. La place de plus en plus importante du tertiaire y a sa part. Aujourd'hui, il ne suffit pas d'être dans un bureau pour bien vivre son activité. On reconnaît que la notion de conditions de travail ne se limite pas aux accidents et aux maladies professionnelles. La subjectivité doit également être prise en compte.

- ARF Infos : La réduction du nombre d'accidents est-elle due à la baisse du nombre d'ouvriers ? Ou aux effets de la prévention ?

Depuis la mise en place de la prévention dans les années 70, la fréquence des accidents du travail a baissé, indépendamment

du nombre d'actifs. En revanche, les maladies ont explosé, surtout les TMS. Si l'on considère les pathologies plus étroitement liées à l'organisation, notamment les risques psychosociaux, la prévention est en échec dans certains secteurs.

Il faut que les modes d'organisation, les process industriels basés sur la taylorisation, accompagnés de cadences de plus en plus rapides, tiennent mieux compte des aspirations de qualité de vie au travail. C'est dans l'air du temps d'intégrer les questions de santé au travail, mais ça reste l'affaire d'une minorité d'entreprises, surtout les plus grandes.

- ARF Infos : Selon vous, à quoi est due cette évolution ?

A la succession des modes managériaux. On change parfois de vocabulaire, mais toujours pour désigner des approches qui visent à « rationaliser » l'organisation du travail. C'est une réalité, pas un jugement de valeur. Ce mouvement touche le tertiaire à des niveaux parfois caricaturaux. Le problème est qu'on ne peut pas piloter les personnes comme des machines.

La rationalisation d'accord, mais pas à n'importe quelle condition. Les nouvelles organisations du travail font de plus en plus appel à l'engagement personnel des individus, moins à des processus formalisés. Dans certains métiers, on n'a pas trop le choix, mais si on veut progresser, il faut penser cette rationalisation en intégrant les aspirations de qualité de vie au travail, de développement et de maintien des compétences.

- ARF Infos : Pensez-vous qu'il soit possible d'« objectiver » le malaise au travail ?

Il existe des tensions entre les objectifs de l'entreprise et les objectifs des salariés, qui ne sont pas toujours en convergence absolue. La mise en tension est accrue par plusieurs réalités, à commencer par un moindre recours au collectif. Les collègues peuvent moins s'appuyer les uns sur les autres, les encadrants de proximité sont de moins en moins disponibles pour leurs collaborateurs. Par ailleurs, l'accélération du rythme des changements fait qu'on se trouve de plus en plus souvent en situation d'apprentissage. C'est lorsque les gens ne trouvent plus les bonnes manières de faire ensemble que le malaise peut apparaître. Ça demande du temps et ce n'est pas toujours facile de le trouver. Si on n'est pas lucide sur ce point, on ne peut pas agir dessus et les conflits émergent.

Un nouveau guide pour informer les entreprises

Destiné à leurs relais d'information, le tout nouveau « guide des aides aux entreprises » fait l'inventaire des moyens mobilisés par les pouvoirs publics pour soutenir celles qui rencontrent des difficultés économiques ou financières et accompagner leurs projets de développement ou d'adaptation lorsque la reprise viendra. Il s'adresse également aux salariés, afin d'accompagner le reclassement et la reconversion des licenciés ou qui sont menacés de perdre leur emploi, notamment par la formation et le développement de leurs compétences. Il résulte d'un travail effectué à la demande de la Préfecture de région, par l'ARFTLV, en partenariat avec les services déconcentrés de l'Etat, la Région, Pôle emploi, l'Agefiph, Oseo, ainsi que la Banque de France et la Trésorerie générale de Poitou-Charentes.

Toutes les aides en fiches

Il rassemble près d'une centaine de fiches présentant chaque aide existante, les détails concernant la procédure de demande pour en bénéficier et les contacts utiles. Par souci d'économie de papier, de réduction des coûts, répondant ainsi aux préconisations de développement durable, le guide a été dématérialisé. Seuls quelques exemplaires ont été imprimés, à usage des élus régionaux, des organisations syndicales, professionnelles et consulaires, des principaux services d'information ainsi que du réseau Accès.

Le guide est disponible sur Internet à l'adresse www.horizon.entreprise.arftlv.org. Il est possible d'en consulter tout ou partie, de le télécharger en format Pdf ou d'effectuer une recherche par le nom des dispositifs, par thème ou encore par taille d'entreprises. Cette mise en ligne présente l'avantage d'offrir aux utilisateurs la garantie que les informations diffusées soient les plus récentes, l'ARFTLV et ses partenaires garantissant leur mise à jour dans le cadre de leurs missions d'information.



UNE OFFRE DE SERVICES RECONNUE

L'ARFTLV a tenu son conseil d'administration le 17 avril dernier, dans ses locaux du Futuroscope. La présidente Brigitte Tondusson et la vice-présidente Anne Sailly ont remercié en préambule toute l'équipe de l'agence pour son investissement et la qualité des réponses apportées aux commanditaires. Elles ont tenu à réaffirmer le rôle de l'ARFTLV comme espace de coordination de l'Etat et de la Région, ainsi que des partenaires de l'emploi et de la

formation, notamment dans une période qui nécessite la mise en place de solutions innovantes et partagées.

L'importance de cet accompagnement auprès des prescripteurs a été soulignée par les participants. En 2008, il s'est notamment traduit par un programme de professionnalisation des acteurs régionaux et par une offre de service proposée aux maisons de l'emploi. L'information en direction de

tous les publics reste une priorité, par le biais de supports comme la lettre des fonds européens et la revue ARF Info.

Par ailleurs, le travail sur les données statistiques s'est poursuivi en appui de la définition du schéma des formations, des contrats d'objectifs territoriaux (COT) et des différents Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC).

Entreprises et salariés face aux mutations économiques, le guide des aides

Le guide des aides élaboré par l'ARFTLV est destiné aux entreprises et à leurs relais d'information pour repérer les moyens mobilisés par les pouvoirs publics pour :

- aider les entreprises qui rencontrent des difficultés économiques ou financières,
- accompagner le reclassement ou la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être,
- encourager la formation des salariés pour qu'ils développent ou adaptent leurs compétences à l'évolution des métiers et de l'activité des entreprises,
- accompagner le redressement des entreprises lorsque la crise économique cessera, pour les aider à rebondir et à réaliser de nouveaux projets.



Il recense sous forme de fiches les principales aides financées par l'Etat et la Région dans les domaines suivants :

- difficultés économiques et financières,
- reclassement des salariés,
- création-reprise d'entreprise,
- conseil et diagnostic,
- recrutement,
- formation,
- développement et innovation,
- exportation.



Chaque fiche précise la procédure de demande ainsi que le ou les contacts utiles pour bénéficier de l'aide.

Le guide est disponible sur internet, avec possibilité de rechercher les mesures par thème et taille d'entreprise.



www.horizon.entreprise.arftlv.org

Ce document a été élaboré à l'initiative du Préfet de région en partenariat avec :

- l'Agefiph
- la Banque de France
- la Délégation régionale au commerce et à l'artisanat
- la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
- la Direction régionale du commerce extérieur
- la Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
- la Direction régionale d'OSEO
- la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- la Région Poitou-Charentes
- la Trésorerie Générale de la région Poitou-Charentes
- Pôle emploi

arF agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes

