

# ACTES

## SÉMINAIRE

### LE RÔLE DU CREFOP DE MARTINIQUE

### DANS L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

**Jeudi 19 octobre 2023**

**de 8h à 17h**

**Hôtel Batelière**

**97233 SCHOELCHER**



# Sommaire

|  |              |
|--|--------------|
| Discours d'ouverture   | p. <b>3</b>  |
| <b>Marie-Thérèse CASIMIRIUS</b><br>Conseillère exécutive de la Collectivité Territoriale de Martinique<br>et co-présidente du CREFOP   | p. <b>4</b>  |
| <b>Jean-Max CHARLERY-ADÈLE</b><br>Responsable du pôle 3E de la DEETS<br>Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités<br>Représentant la co-présidence de l'État au CREFOP | p. <b>5</b>  |
| Table ronde 1  | p. <b>8</b>  |
| <b>1 / Politique de la formation et développement des compétences :<br/>quelles pratiques, quelles stratégies en Martinique ?</b>  | p. <b>8</b>  |
| <b>2 / La place du CREFOP dans la gouvernance du PACTE</b>   | p. <b>20</b> |
| Retour d'expérience  | p. <b>28</b> |
| <b>Karl VERRES</b> - Chef d'entreprise MADELEC TECHNOLOGIE<br><b>Caryl METREL</b> - Technicien MADELEC TECHNOLOGIE   |              |
| Table ronde 2  | p. <b>31</b> |
| ■ <b>Regards croisés sur les missions du CREFOP</b>  |              |
| Atelier 1  | p. <b>44</b> |
| ■ <b>Le Crefop et le service public de l'emploi :<br/>Quelles interactions, quelles perspectives ?</b>   |              |
| Atelier 2  | p. <b>49</b> |
| ■ <b>Enjeux, missions et pertinence de la commission Compte du CREFOP</b>  |              |
| Atelier 3  | p. <b>61</b> |
| ■ <b>La prise en compte du handicap au sein des problématiques<br/>emplois et formation : nouveaux moyens, nouvelles opportunités</b>  |              |
| Atelier 4  | p. <b>75</b> |
| ■ <b>Les attentes et besoins des acteurs économiques du territoire<br/>vis-à-vis du CREFOP</b>   |              |
| Restitution des ateliers   | p. <b>90</b> |
| Mot de conclusion  | p. <b>95</b> |
| Lexique  | p. <b>96</b> |

# Discours d'ouverture

**Marie-Thérèse CASIMIRIUS**

Conseillère exécutive de la Collectivité Territoriale de Martinique  
et co-présidente du CREFOP

**Jean-Max CHARLERY-ADÈLE**

Responsable du pôle 3E de la DEETS  
Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités



## ■ ■ Séminaire CREFOP Le rôle du CREFOP de la Martinique dans l'écosystème de la formation professionnelle

### Discours d'ouverture



#### **Marie-Thérèse CASIMIRIUS** Conseillère exécutive de la Collectivité Territoriale de Martinique et co-présidente du CREFOP Martinique

Représentant du Préfet,  
Madame la Présidente de l'AGEFMA,  
Monsieur le Représentant de Pôle Emploi,  
Mesdames et Messieurs les Elu(e)s,  
Mesdames et Messieurs les Représentants  
des Opérateurs de l'Emploi et de la Formation,  
Mesdames et Messieurs  
les Acteurs Economiques,  
Mesdames et Messieurs les Représentants  
des Partenaires Sociaux,  
Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureuse de vous accueillir, aux côtés de Monsieur Jean-Max CHARLERY-ADELE de la DEETS, représentant Monsieur le Préfet, pour l'ouverture de ce séminaire « Le rôle du CREFOP de Martinique dans l'écosystème de la formation professionnelle ». Nous avons été nombreux à souhaiter ce rendez-vous. Avant tout pour que l'ensemble des membres du CREFOP appréhendent mieux les missions de cette instance, ses interactions avec les différents acteurs, la variété des attentes qu'elle peut susciter. Le CREFOP est officiellement investi d'une fonction de concertation et de coordination entre les différents acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, au premier rang desquels figurent l'État et la Collectivité Territoriale de Martinique.

Mais une chose est de le dire. Autre chose est de réussir à mettre en synergie le rôle, les stratégies, le fonctionnement des pouvoirs publics, des opérateurs de l'emploi et de la formation, des acteurs économiques et des partenaires sociaux ! Ce qui implique, par ailleurs, notre capacité collective à mettre en œuvre et en cohérence l'ensemble des instruments de programmation et de contractualisation, pour une lutte efficace contre l'exclusion sociale et professionnelle des publics fragilisés et éloignés de l'emploi.

À la CTM, nous sommes investis d'importantes responsabilités en matière de formation professionnelle. Nous les assumons en lien avec de nombreux partenaires, comme Pôle Emploi, bien sûr, ou en coordination avec des satellites comme l'AGEFMA, l'IMS et l'IMFPA.

Conformément à la volonté du Président du Conseil Exécutif, nous impulsions des politiques volontaristes pour adapter l'offre de formation faite aux jeunes et aux adultes, renforcer l'attractivité du territoire, relever le défi de la croissance démographique et du développement, tout cela en optimisant les moyens.

C'est le sens de notre engagement, aux côtés des partenaires, pour articuler des dispositifs comme le Contrat de Plan Territorial pour le Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles, les plans territoriaux de formation qui en découlent, le PACTE, la carte des formations professionnelles initiales, le Schéma Territorial de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation, le Contrat de Convergence et de Transformation, et d'autres dispositifs que nous avons résolument décidé de mettre en place, comme la GPEC territoriale ou la Maison du Retour.

Nous pouvons faire de la Martinique un lieu d'ancrage professionnel pour nos jeunes, pour celles et ceux qui souhaitent mobiliser leurs compétences en lien avec les objectifs de développement du territoire.

Au-delà des actions concrètes à conduire en matière de formation et d'orientation, ce séminaire permettra d'aborder d'autres problématiques.

Je pense aux implications, y compris pour les CREFOP, des réformes introduites par France Travail et par le projet de loi pour le plein emploi. Je pense aussi à la question de la répartition des compétences entre les acteurs, au mode de financement de l'apprentissage et à bien d'autres sujets programmés dans les tables rondes et les ateliers.

Le CREFOP Martinique est, en tout cas, en place. Ses instances sont renouvelées. Il est donc prêt à poursuivre son action.

Je tiens, en terminant, à féliciter celles et ceux qui ont œuvré à l'organisation de ce séminaire ; particulièrement le chargé de Mission du CREFOP, Monsieur David MARIE-LUCE, et l'équipe de l'AGEFMA en lien avec le prestataire Centre Inffo.

Je souhaite que nos réflexions soient porteuses des meilleures retombées pour la Martinique.

Bon séminaire à toutes et à tous ! ■■■



**Jean-Max CHARLERY-ADÈLE**  
Responsable du pôle 3E de la DEETS  
Direction de l'Économie,  
de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Madame la représentante du Président du Conseil Exécutif de la CTM, co-présidente du CREFOP,

Mesdames et Messieurs les membres du CREFOP,

Madame la Présidente de l'AGEFMA,

Mesdames et Messieurs les élus, Mesdames et Messieurs en vos grades et qualités.

Vous connaissez tous le grand attachement du Préfet aux questions qui nous réunissent aujourd'hui, mais n'ayant pas pu être présent, il m'a chargé de le représenter et d'exprimer le message en son nom aujourd'hui, à ce séminaire.

Permettez-moi d'abord de vous remercier, au nom du Préfet, pour votre participation à ce séminaire qui signe notre volonté commune de rendre au CREFOP la place qui lui revient dans le paysage institutionnel martiniquais.

Ce séminaire que l'on pourrait qualifier d'important et de stratégique me paraît devoir être l'occasion de partager avec vous trois observations sur la relation entre le CREFOP et la Martinique.



### Ma première observation est que le CREFOP est attendu et à sa place sur trois registres distincts.

Cette place est d'abord celle de la **concertation**, comme l'a souligné Madame la représentante du Président du Conseil Exécutif de la CTM, entre les quatre parties qui composent le CREFOP : l'État, la CTM, les représentants des salariés et les représentants des employeurs. Notre vocation est en effet, celle de l'échange, du débat, de la réflexion sur les politiques de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi en Martinique. Quels sont les besoins en formation professionnelle sur le territoire, notamment des entreprises ? Comment apporter des ressources nouvelles aux métiers en tension ? Que voulons-nous faire dans le tourisme, dans l'agriculture, dans les nouvelles technologies ou dans d'autres secteurs ? C'est ce type de questions et bien d'autres qui constitueront une des bases des réunions du CREFOP.

La place du CREFOP se trouve également dans la **coordination des politiques** d'orientation et d'emploi et dans la recherche de cohérence des programmes de formation en Martinique. Cela passe notamment par l'établissement régulier de bilans sur l'état d'avancement des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

La place du CREFOP est enfin celle de **l'expertise** dans les domaines qui sont les nôtres et qui se concrétise, en particulier, par des propositions et avis que ces instances ont vocation à formuler.

Le CREFOP est attendu et à sa place sur ces trois registres distincts.

### Ma deuxième observation est que nous sommes aujourd'hui en train de participer à la redynamisation consensuelle d'une instance récemment renouvelée.

Dans le prolongement de la mise en place de la nouvelle gouvernance de la CTM, de nouvelles désignations ont été décidées par les membres du CREFOP qui ont permis au Préfet de prendre le 3 juin dernier l'arrêté de renouvellement et de désignation des membres du CREFOP. Depuis, les différentes instances de gouvernance ont pu se mettre en place : une assemblée plénière s'est réunie le 4 juillet, le bureau a été installé le 25 juillet et les quatre commissions de travail ont débuté leurs travaux entre le 3 et le 10 du mois d'octobre.

En même temps qu'il se renouvelait, le CREFOP se dotait d'un nouveau secrétariat permanent dont l'hébergement est confié à l'AGEFMA. L'ambition est d'assurer la continuité des travaux. C'est au secrétaire permanent que revient notamment l'organisation et le

suivi des travaux des commissions. C'est lui qui a également la charge de mettre en place des actions décidées par l'instance, comme ce séminaire de réflexion et d'échange, de notre point de vue extrêmement important pour la suite, qui nous réunit aujourd'hui. À cet égard, bien entendu, il faut rendre hommage à la qualité du travail effectué par le Secrétaire, Monsieur MARIE-LUCE, la Présidente de l'AGEFMA ainsi que le prestataire Centre Inffo.

**Ma troisième observation porte sur le contexte dans lequel le CREFOP interviendra, qui est aujourd'hui celui d'un renouvellement de l'investissement massif de l'État et de la CTM dans la formation des Martiniquais.**

Nous avons tous à cœur de faire monter en compétence la population active de la Martinique y compris les publics les plus

éloignés de l'emploi. C'est un enjeu d'insertion mais aussi un enjeu de développement économique et au-delà de développement de l'emploi. Cette motivation commune entre l'État et la CTM s'est traduite en juin 2019 par la signature entre l'État et la CTM du Pacte régional d'investissement dans les compétences avec des engagements respectifs de 69 et 94 M €.

Le pacte en cours va faire l'objet d'une nouvelle déclinaison pour la période 2024-2027, avec la mise à disposition au plan national d'une enveloppe de 3,7 Milliards €. La négociation entre l'État et la CTM de ce Pacte 2.0 est en train de s'amorcer et doit aboutir à la mi-novembre. Cet investissement massif de l'État et de la CTM est un arrière-plan à nos travaux qu'il me semble utile de rappeler ici. Nous sommes tous désireux d'accroître encore la visibilité et la pertinence des travaux du CREFOP pour que l'écosystème martiniquais de la formation et des pouvoirs publics se nourrissent d'éclairages nécessaires au fléchage des investissements dans la formation, que ce soit dans le cadre du Pacte ou hors Pacte, en articulation avec les documents stratégiques qui encadrent le développement de la Martinique et de l'emploi à la Martinique.

L'animateur de la journée présentera le détail de son organisation ; je comprends que l'objectif est de favoriser au mieux l'échange et la réflexion entre membres du CREFOP pour que les travaux soient les plus constructifs possible, et qu'une vision commune des enjeux se dégage.

Je vous souhaite à tous un bon et fructueux séminaire. ■■■



# Table ronde • 1

## 1 / Politique de la formation et développement des compétences : quelles pratiques, quelles stratégies en Martinique ?

*Animation*

**Hélène SERIGNAC**, Journaliste

*Participants*

**Graziella EUGENIE**, Vice-présidente du CREFOP Martinique, représentante de la CPME  
Confédération des Petites et Moyennes Entreprises de Martinique

**Valérie PADRA**, Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

**Romain PIGEAUD**, Consultant pour Centre Inffo



## Table ronde 1

### 1/Politique de la formation et développement des compétences : quelles pratiques, quelles stratégies en Martinique ?

- **Gouvernance et principes de financement de la formation professionnelle.**
- **La formation des demandeurs d'emploi en Martinique : une réalité concrète et des résultats à mettre en avant.**
- **Le PACTE d'investissement dans les compétences.**



#### Graziella EUGENIE

Vice-présidente du CREFOP Martinique, représentante de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises de Martinique

Voilà trente ans que j'évolue dans la formation, en tant qu'intervenante. Les membres du CREFOP ont fait la demande d'un état des lieux des réalisations de cette instance afin de poursuivre efficacement le travail. Nous sommes en attente des résultats.

Des métiers sont en tension, d'autres vont émerger. Pour ma part, je propose que nous puissions faire découvrir certains métiers aux

demandeurs d'emploi qui sont nombreux à ne pas connaître certains domaines dans des secteurs bien déterminés. Pour les faire connaître, il faudrait réaliser des supports spécifiques « découverte des métiers ».

Parmi les domaines d'activité pour lesquels des besoins se font sentir et qui pourraient augmenter l'employabilité, on peut citer l'agriculture, les services à la personne, le BTP.

En termes d'offres d'emploi, M. PAULIN de Pôle Emploi pourra nous en dire un peu plus, mais je pense que nous avons encore du travail à mener.

Quant aux axes d'amélioration du CREFOP pour notre territoire, je dirais que nous sommes un groupe de personnes très impliquées dans la formation et l'orientation. Bien sûr, on peut noter quelques faiblesses, mais on peut y remédier en allant observer ce qui se fait dans les autres CREFOP ; nous sommes en train de mettre en place des rencontres pour aller dans ce sens. ■■■



#### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

Je salue et remercie la Vice-présidente dont la présence illustre bien le quadripartisme du CREFOP.

Ses propos montrent bien l'intérêt du CREFOP en tant qu'outil de coordination vis à vis des besoins en termes de compétence sur un territoire et avec les spécificités qui sont propres à la Martinique. ■■■



### Valérie PADRA

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Je voulais compléter les propos de Graziella EUGÉNIE en indiquant que des études sont menées sur le territoire, notamment des contrats d'études prospectives réalisés par un prestataire, géré par l'AGEFMA, pour repérer les besoins en compétence. Récemment, nous avons mis en place un contrat d'études prospectives sur les métiers du numérique, sur les métiers des arts et sur les métiers de l'aérien. D'autres études ont été réalisées, des travaux sont menés pour justement anticiper, être source d'informations et force de propositions pour alimenter les politiques publiques.

Dans mon intervention, je proposerai le cadre de la nouvelle gouvernance et surtout

de la définition de l'action de formation qui va avoir un impact sur l'achat de formation et sur les politiques de formation, d'orientation et d'emploi. Nous avons connu toute une série de réformes, mais depuis la réforme de la formation de 2018, nous avons changé de modèle pour aller vraiment en profondeur vers la formation et l'orientation tout au long de la vie. Un certain nombre de dispositifs ont été mis en place pour accompagner cette mise en œuvre au sein des entreprises mais également à destination des personnes actives qui souhaitent s'insérer. Cette réforme a également provoqué un grand bouleversement dans l'écosystème de la formation, de l'orientation et de l'emploi. ■■■

### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

Le Centre Inffo est une association nationale, opérateur de l'État, titulaire d'une mission de service public et de mise à disposition de l'ensemble des professionnels et des acteurs de la formation professionnelle sur le sujet même de la formation au niveau national. Au sein du Centre Inffo, existe le service Europe Région International qui est chargé plus spécifiquement de capitaliser sur les bonnes pratiques de formation et les bonnes pratiques territoriales.

Le CREFOP, Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle, n'est pas une institution très connue des particuliers, mais elle revêt une grande importance en matière de politique de formation.

Le CREFOP présente des particularités parmi lesquelles on peut souligner qu'il fait partie des dernières rares **institutions quadripartites**. Au sein de cette institution, figurent l'État, la CTM, les représentants des employeurs et les représentants des salariés. C'est aussi une institution qui traite du sujet très précis de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Le CREFOP ne va pas gérer l'intégralité d'un ensemble de problématiques sur un territoire, mais uniquement des problématiques liées



à la **compétence**. La compétence, c'est l'orientation, c'est l'emploi, c'est la formation professionnelle.

Sa mission est celle de **coordonner les politiques publiques de formation entre les acteurs et de rendre des avis**. Elle est une institution d'échange et de consultation.

Parmi ses missions, on peut noter : la carte des formations professionnelles, les diagnostics d'études.

Le fonctionnement du CREFOP Martinique, comme celui de tous les CREFOP, est institutionnalisé et défini par le code du travail.

**Le bureau du CREFOP** prépare les réunions, oriente les travaux des différentes commissions et assure la concertation entre l'État, la CTM et les partenaires sociaux sur la politique régionale ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée en matière d'orientation professionnelle.

Il donne un certain nombre d'avis, notamment sur la désignation des opérateurs du conseil en évolution professionnelle par France Compétences.

Le CREFOP se dote de commissions dont une obligatoire sur l'emploi. En Martinique, le CREFOP a décidé de la création d'une commission spécifique aux comptes de la formation professionnelle.

Le CREFOP doit se réunir à minima deux fois par an, sur convocation conjointe du

Préfet de Région et du Président du Conseil Exécutif de la Martinique. Ses membres sont désignés pour trois ans. L'État et le Territoire peuvent confier au CARIF-OREF territorial le secrétariat technique du CREFOP.

Sa mission principale est la **coordination** des différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, ainsi que la cohérence des programmes.

Cette rencontre le montre ; elle réunit de nombreux acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Le territoire a ses propres compétences, l'État a également des compétences et des politiques d'achat. D'autres acteurs interviennent, je pense aux missions locales, qui font partie du service public de l'emploi, au Cap emploi... Il existe une pléthore d'acteurs dans l'écosystème de la formation et aucun ne doit avoir sa propre politique sans se coordonner avec les autres acteurs. C'est là la mission principale du CREFOP, d'être un lieu de discussion, de coordination des politiques publiques et de cohérence des programmes. Pour exemple, cela ne sert à rien que deux acteurs achètent le même programme surtout si ce dernier ne fonctionne pas. Autant se coordonner de telle manière à procéder à des achats collectifs qui répondent bien aux enjeux de compétence du territoire et aux principaux besoins des bénéficiaires, à savoir les jeunes, les adultes et les employeurs.

Le CREFOP a des fonctions également de **diagnostic et d'étude** pour assurer au mieux ses missions de coordination. Il peut répondre à des sollicitations techniques, comme celle du droit à l'accompagnement : le contrat d'engagement Jeune.

Le CREFOP est connu et attendu sur le **Contrat de Plan Territorial de Développement des Formation et Orientation Professionnelles**, document programmatif important qui rappelle les décisions du CREFOP en termes de grandes orientations pluriannuelles sur la politique de compétence. C'est sans doute le document le plus utilisé au sein et à l'extérieur du CREFOP et qui marque le mieux sa compétence et son rôle.

Il déploie les grandes orientations au sein d'un territoire sur les grandes questions d'emploi et de compétence.

Le CPTDFOP est l'analyse à moyen terme des besoins d'un territoire en matière d'emploi, de compétence, de qualification et de programmation des grandes actions. C'est un programme d'actions concertées qui va montrer qu'il existe une coordination des acteurs territoriaux avec la volonté d'une communauté politique et technique d'acter certaines actions.

C'est pour moi l'acte le plus visible du CREFOP.

Le CREFOP émet **des avis**. L'intérêt pour les membres du CREFOP, c'est d'abord qu'ils sont consultés, étant entendu que consultation ne signifie pas acceptation ; les avis peuvent être dissonants. Ensuite, cela signifie qu'ils sont informés et sollicités en tant qu'acteurs de l'emploi et des compétences. Je ne listerai pas tous les avis, mais à titre d'exemple, je citerai la convention annuelle de coordination sur l'orientation, l'agrément des stages de formation professionnelle. Ces documents permettent aux membres du CREFOP d'être informés de tout ce qui se passe en termes de politique de développement des compétences sur le territoire et sur le conseil en évolution professionnelle.

Nous sommes aujourd'hui en Martinique sur un territoire d'Outre-mer ; il faut savoir que le CREFOP Martinique a des spécificités, liées aux territoires ultra-marins, inscrites au code du travail et qui sont : les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle en mobilité d'une part et à la lutte contre l'illettrisme d'autre part. ■■■

### Valérie PADRA

#### Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Comme indiqué précédemment, le CREFOP est un outil essentiel dans la mise en œuvre et dans la coordination des politiques publiques des territoires. Les travaux des différentes commissions permettent d'alimenter, d'évaluer et d'adapter nos outils et politiques publiques sur le territoire. C'est un travail de concertation ; nous devons faire ensemble, mais aussi avec nos différences. La difficulté que nous pouvons rencontrer au sein du CREFOP et de ses commissions c'est de poser un regard croisé à un instant T, un regard qui évolue et de prendre en compte ces évolutions.

Je propose de présenter dans un premier temps des éléments que tout le monde connaît, mais il me semble important que nous puissions tous partir sur une même base.

Les nouveaux principes de gouvernance et de financement de la formation professionnelle imposés par la loi de 2018 constituent un point important car c'est ce qui va impacter toute la mise en œuvre des politiques publiques sur le territoire.

L'AGEFMA, satellite de la Collectivité Territoriale de Martinique, membre du réseau national, est au cœur des politiques publiques de la formation professionnelle, avec trois grandes missions.

Notre première mission consiste à **informer** sur les dispositifs de formation, de financement, mais aussi sur l'offre de formation existant sur le territoire.



La deuxième grande mission, c'est d'**observer** le territoire, les besoins en compétence, les métiers, les formations... pour apporter un regard et une aide à la décision à nos financeurs et à nos partenaires.

Notre troisième mission, c'est de pouvoir **professionnaliser** l'ensemble des acteurs de la chaîne orientation, formation et emploi. C'est pour cette raison que la mission de secrétariat permanent du CREFOP a été confiée à l'AGEFMA puisque notre cœur de

métier nous permet d'avoir ce rôle d'expertise et de veille pour accompagner au mieux les politiques publiques sur le territoire.

Nous sommes en mesure d'apporter une assistance technique pour la mise en œuvre de toutes les politiques : décrochage scolaire, handicap, illettrisme, orientation ou formation..., mais aussi en appui aux mutations économiques.

**Les 3 objectifs de la réforme de la formation professionnelle de 2018**

### L'AGEFMA, CARIF OREF de Martinique, au cœur des politiques publiques



Au préalable, je dirais que nous devons garder en tête **le principe d'orientation et de formation tout au long de la vie**, un principe auquel je tiens beaucoup en tant que psychologue et ingénieure de formation, dans les parcours personnalisés de formation, même si parfois les parcours sont collectifs. On prend en compte le besoin de l'individu, le besoin de l'apprenant.

### **Premier objectif : faciliter l'accès à la formation professionnelle à chaque actif**

Différents dispositifs ou outils existent comme le conseil en évolution professionnelle, la transition professionnelle, le compte personnel formation pour accompagner la construction de chaque parcours de formation, chaque parcours professionnel et je dirais même chaque parcours de qualification et d'orientation.

### **Le deuxième objectif vise à protéger les plus vulnérables**

Comme on l'a vu dans les missions confiées aux conseils régionaux, la prise en compte des publics en situation d'illettrisme, en situation d'handicap, sous main de justice... constitue un des enjeux forts de cette réforme que nous devons avoir en tête pour élaborer nos politiques.

### **Le troisième objectif est de pouvoir investir massivement dans les compétences**

La notion de compétence est devenue essentielle et mise en avant dans le cadre de cette réforme.

### **La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a profondément changé le paysage de la formation professionnelle.

Cette loi, qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, **modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux.**

Ce sont des réformes que nous essayons de mettre en place, en travaillant ensemble, en nous adaptant à ce nouvel écosystème de la formation.

### **3 nouvelles instances ont fait leur apparition: France Compétences, Les opérateurs de compétences, Transition Pro**

**France Compétences** réunit les anciennes missions du CNEFOP qui gérait les CREFOP au niveau national, du COPANEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation), du FSP (Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels) et de la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles), instance qui gère, entre autres, le RNCP (Répertoire national des Certifications Professionnelles).



Vous noterez les nombreux acronymes utilisés; le domaine de la formation utilise une terminologie très complexe à laquelle, vous, acteurs au sein du CREFOP, vous devez vous adapter.

**Les opérateurs de compétences** sont les anciens OPCA, avec des missions modifiées. **Transition Pro** est une instance qui remplace les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

Interviennent également dans le paysage de la formation professionnelle :

**La Caisse des dépôts et consignations**

Depuis 2020, les actions réalisées au titre du Compte personnel de formation (CPF) sont financées par la CDC.

**L'Urssaf, collecteur de l'obligation légale**

En 2022, l'URSSAF prend le relais des OPCA pour la collecte de la contribution légale unique à la formation et à l'apprentissage des employeurs.

Les fonds issus de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage sont collectés par l'URSSAF et sont redistribués aux différents acteurs par France Compétences.

**France Compétences** finance, améliore et régule l'écosystème à travers, entre autres :

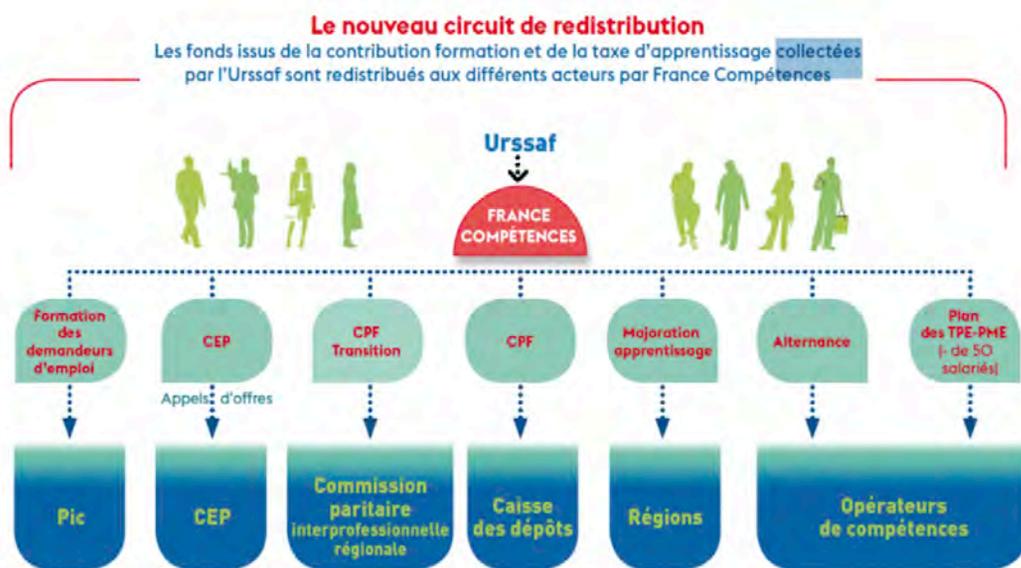
- le suivi des certifications professionnelles du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et du Répertoire Spécifique (RS).

À noter : La certification professionnelle est un terme générique qui comprend à la fois les diplômes, les titres professionnels, mais également les certificats de qualification professionnelle des branches (CQP). On parle souvent de diplôme, mais il faut savoir que le terme approprié est certification professionnelle.

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles permet de référencer l'ensemble des certifications reconnues et validées. Le Répertoire Spécifique est, quant à lui, plus professionnel.

- l'avis sur la qualité des formations
- le suivi des Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations et Orientation Professionnelles (Contrat de Plan Territorial s'agissant de la Martinique).

France Compétences est également une instance de régulation de la formation professionnelle continue et par apprentissage, en collectant des informations sur les prestataires, en publiant les indicateurs des actions réalisées ainsi qu'un bilan annuel de



l'usage des fonds utilisés dans le cadre de la formation professionnelle.

**S'agissant des opérateurs de compétences (OPCO)**, 11 ont été désignés le 1<sup>er</sup> avril 2019 et sont regroupés autour de secteurs ou de filières économiques.

Ils s'adressent à plusieurs cibles :

- Les entreprises de moins de 50 salariés à qui ils proposent plusieurs actions comme l'analyse et la définition des besoins de formation, l'information et l'accès à la formation, la prise en charge des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et des abondements dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

- Toutes les entreprises, dans le cadre du financement de dispositifs d'alternance : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A qui est un nouveau dispositif qui permet la reconversion des salariés.

- Les branches professionnelles, dans le cadre de la mise en œuvre de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, ainsi que sur d'autres thématiques.



## LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

**Tous ne sont pas présents sur le territoire mais sont représentés**

- **OPCOmmerce** : commerce et distribution, 21 branches professionnelles
- **Atlas** : services financiers et conseil aux entreprises, 18 branches professionnelles
- **OPCOSanté** : 8 branches professionnelles
- **Afdas** : secteurs de la culture, des médias, des loisirs et de la communication, 45 branches professionnelles
- **Unifommation** : Cohésion sociale, 27 branches professionnelles
- **OPCO EP** : entreprises de proximité, 54 branches professionnelles
- **AKTO** : entreprises et salariés des services à forte intensité de main d'œuvre, 32 branches professionnelles
- **Ocapiat** : agriculture et transformation alimentaire, 49 branches professionnelles
- **OPCO 2i** : industries, 44 branches professionnelles
- **Constructys** : construction, 9 branches professionnelles
- **OPCO Mobilités** : transports, services de l'automobile et mobilité, 22 branches professionnelles

**L'association Transitions Pro** (nouvelle appellation du FONGECIF) fait partie des nouvelles structures qui ont fait leur apparition. Cette instance assure la prise en charge des projets de transition professionnelle et le paiement des frais, elle vérifie le projet de reconversion des démissionnaires, s'occupe du suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire et informe le public sur les organismes délivrant ce conseil.

La loi du 5 septembre 2018 a profondément modifié le système de gouvernance de la formation professionnelle. Certaines instances ont disparu, d'autres ont été absorbées par de nouvelles entités ou ont vu leurs missions complètement transformées.

### Une nouvelle définition de l'action de formation

On parle de plan de formation, de politique de formation... mais on constate que cette nouvelle définition a également un impact sur les achats de formation.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée tout ou partie à distance. Elle peut également être dispensée en situation de travail (article L6313-2 du Code du travail). Notons que cette nouvelle modalité d'apprentissage qu'est l'AFEST (action de formation en situation de travail), pourtant très importante, n'est pas très développée en Martinique.

La loi définit 4 actions dont l'objectif est de participer au développement des compétences : les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), l'apprentissage.

Les bilans de compétences et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont également prises en charge dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

On voit que la notion de formation s'est complètement élargie et englobe toutes sortes de modalités d'apprentissage, en présentiel, à distance, en situation de travail : participation à un projet, formation tutorée en situation de travail, participation à un MOOC, supervision, partage de pratiques, évènementiel..., à condition que ces situations soient agencées en un parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels définis.

Désormais, cette action de formation est englobée dans un ensemble plus large dénommé **action de développement des compétences**. On voit bien là que la notion de compétence a pris tout son sens avec la réforme de la formation professionnelle.

La difficulté pour les acheteurs de formation, c'est de pouvoir mettre en place ces actions de formation, de pouvoir les évaluer et de notifier que le service est fait, notamment

quand il s'agit de formation à distance ou en situation de travail. Les cahiers des charges doivent être établis différemment. Les organismes de formation doivent faire évoluer leur modèle économique. En fait, c'est toute une ingénierie nouvelle qui doit être utilisée. Nous devons avoir un nouveau regard sur ce nouveau modèle de l'action de formation.

La définition de l'action de formation est au cœur du système de la formation professionnelle. Cette définition comporte des enjeux importants car elle influe sur le plan de développement des compétences des entreprises, mais aussi sur l'achat de formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des organismes de formation.

Mon intention à travers cette intervention était de poser le regard d'expert du CARIF-OREF pour mieux comprendre comment s'opère le déploiement des différentes politiques de formation professionnelle, d'orientation et d'emploi. ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Je félicite Valérie PADRA d'avoir réussi à synthétiser quelque chose d'aussi complexe qu'est la formation professionnelle et souhaite insister sur un point qui concerne les membres du CREFOP. Le CREFOP est très attendu d'une part sur ce qui est appelé le Pacte d'investissement dans les compétences (PIC) et d'autre part sur le conseil en évolution professionnelle. Comme indiqué par Valérie PADRA, nous avons connu une première période du conseil en évolution professionnelle, gérée par appel d'offre par France Compétences. Si la première vague s'est arrêtée, on voit apparaître la seconde vague ; le CREFOP doit pouvoir jouer un rôle important dans ce domaine. ■■■

**Valérie PADRA**

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Je précise que le CREFOP a été consulté pour donner son avis sur les choix arrêtés au niveau national. ■■■

**Romain PIGEAUD**

Consultant pour Centre Inffo

Sur la question du Pacte d'Investissement dans les Compétences, les informations souhaitées se trouveront dans la loi de finance. Je rappelle que ce sujet sera abordé dans le cadre de la table ronde 2, mais je peux dire que nous sommes actuellement dans une période de programmation; la prochaine vague est attendue en 2024, avec un financement provenant des finances publiques. Les Pactes d'investissement dans les compétences figurent dans les annexes budgétaires liées à la formation professionnelle, lesquelles sont parues hier soir. ■■■

**Valérie PADRA**

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

J'invite les participants, membres du CREFOP, à faire des propositions au sein des commissions. Comme dans tout outil de programmation, le CREFOP sera informé sur l'état des lieux, les priorités, le recueil des besoins; la voix des membres du CREFOP, à travers les commissions, sera par conséquent essentielle ■■■

**Une participante** invite les intervenants à venir présenter ces sujets très intéressants en commission afin d'initier le travail.

**Valérie JOVINAC**

Représentante de la Fédération des acteurs de la compétence

Sur les éléments mis en avant, je n'ai pas de retour sur des problématiques qui sont vraiment au cœur de la formation professionnelle et qui touchent les publics très éloignés de l'emploi. Je veux parler de la mobilité et la durée de l'éloignement de l'emploi. Il faut être clair sur le fait que la formation ne suffit pas à réinsérer ces personnes. On peut avoir les meilleurs formateurs, le meilleur contenu de formation, une personne très éloignée de l'emploi n'a pas toujours les compétences comportementales, la mobilité, les moyens et forcément tout l'entrain nécessaire pour retourner sur le marché de l'emploi. Or, les contenus de formation très souvent ne prennent pas en compte ces problématiques; le centre de formation n'a pas vocation à gérer toute la dimension sociale. La personne peut acquérir un certain nombre de compétences métier, parfois obtient un diplôme, mais restera demandeur d'emploi parce qu'elle rencontre des problèmes de mobilité, n'a pas les moyens de passer son permis de conduire ou d'acheter un véhicule.

On compte une seule structure qui propose le permis solidaire en Martinique. Par ailleurs, passer le code aujourd'hui est plus difficile et le taux d'échec est important. Et quand bien même cette personne réussit à son permis de conduire, elle n'est pas en mesure de demander un prêt pour acquérir un véhicule. On retrouve ce type de problème dans le

service à la personne avec des volontaires qui vont se former mais qui ne vont pas entrer en emploi puisque les employeurs ont besoin de candidats mobiles.

Est-ce qu'au CREFOP ou dans cet écosystème dont on parle, on pourrait intégrer tout le volet accompagnement social qui ne relève pas de la formation professionnelle mais qui doit être pris en compte ? ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Au-delà de la transmission des compétences, le CREFOP se préoccupe en effet des problématiques périphériques pour ainsi donner la possibilité aux personnes éloignées de l'emploi de s'inscrire à la fois dans des acquisitions de compétences, mais également dans la transition de trajectoire. ■■■

### Valérie PADRA

#### Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Pour compléter les propos de Romain PIGEAUD, ce problème posé relève de l'ingénierie dans la construction de l'achat de formation. Dans l'achat collectif de formation, il est possible de construire un cahier des charges complètement modifié. Il me semble que Pôle Emploi a modifié son dernier achat de formation.

Au niveau de l'organisme de formation, la difficulté réside dans le financement de ce surcoût. Sans doute qu'il s'agit là d'un sujet à aborder dans le cadre des commissions du CREFOP. ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Le CREFOP, dans ce cas précis, est là pour assurer la coordination d'achat public et examiner ce qui doit être pris en compte dans un cahier des charges, s'interroger sur les besoins spécifiques par rapport à un territoire, par rapport à une situation. C'est bien pour cela que des avis CREFOP sont sollicités. ■■■



### Marie-Thérèse CASIMIRIUS

#### Conseillère exécutive de la CTM et co-présidente du CREFOP Martinique

Concernant la personnalisation des formations, nous avons l'obligation de prendre en compte cette problématique qu'on va appeler frein. Nous avons évoqué le problème du transport, mais il existe aussi celui du logement, de la santé...

Il semble nécessaire de prévoir, dans le cahier des charges, une ligne spécifique à ces freins par individu et non par groupe. ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Au sein des 32 indicateurs de QUALIOPI, on trouve l'indicateur « Individualisation » ; les acheteurs de formation, à savoir le territoire et le service public de l'emploi, peuvent tout à fait exercer des contrôles sur cet indicateur.

■■■

### Valérie PADRA

#### Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Il est important pour les organismes de formation de transformer leur modèle économique. Une comptabilité et un fonctionnement différents doivent être envisagés. L'ingénierie des parcours implique une autre manière de mettre en place son offre de formation. ■■■

# Table ronde • 1

## 2 / La place du CREFOP dans la gouvernance du PACTE

*Animation*

**Hélène SERIGNAC**, Journaliste

*Participants*

**Paul-Eddy PAULIN**, Directeur de la stratégie et des relations extérieures Pôle Emploi de Martinique

**Isabelle PAUL-PARVENU**, Cheffe du service des politiques d'accès et de maintien en emploi - DEETS

**Romain PIGEAUD**, Consultant pour Centre Inffo



## Table ronde 1 (suite)

### 2/La place du CREFOP dans la gouvernance du PACTE



#### Isabelle PAUL-PARVENU

##### Cheffe du service des politiques d'accès et de maintien en emploi à la DEETS

Investir dans les compétences a été un objectif affiché par le Président de la République depuis 2017 où il était vraiment question de monter en compétences, mais également de considérer la formation comme un outil de valorisation d'un public qui en a vraiment besoin.

**Faire du public fragilisé, éloigné de l'emploi la cible du PACTE est une belle avancée** parce qu'on fait de ces personnes une force de frappe pour répondre aux besoins d'emploi du territoire. Il est question de permettre à chacun, quel que soit son niveau d'étude ou sa qualification, d'accéder à l'emploi et de permettre aussi au territoire de faire face à la compétitivité.

**Son objectif** vise à développer des formations pédagogiques adaptées aux besoins des jeunes ni en emploi, ni en formation ainsi que des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés.

La volonté est de construire de nouveaux formats pédagogiques, dans une logique de parcours, répondre aux besoins des entreprises et du territoire et engager une réingénierie des parcours de formation et de pédagogie.

#### Les principaux axes du PACTE

- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés.
- Proposer des parcours qualifiants via l'emploi renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.
- Innover dans le territoire.

#### Avec un axe transversal

- Moderniser les contenus, les modalités de la mise en œuvre de la formation et renforcer l'accompagnement.

Le PACTE a été signé le 25 juin 2019 entre la CTM et l'État avec une volonté forte réaffirmée d'investir dans ce public éloigné de l'emploi. Pour cela, à titre d'exemple, 69 M€ ont déjà été mobilisés entre 2019 et 2022; viendront s'ajouter en 2023 la somme de 17 250 000 €.

Le PACTE a vocation à répondre aux besoins du territoire; pour exemple, sur la thématique du vieillissement, une problématique forte en Martinique, ce dispositif a fait ses preuves avec des formations et la mise en emploi de personnes dans le secteur des services à la personne.

À propos de la nécessité de réviser le format des organismes de formation, il est vrai qu'on ne peut plus faire de la formation comme avant. Le COVID a fait évoluer les habitudes, on a vu l'intérêt du travail en distantiel. Dans le cadre d'un appel à projet, nous avons souhaité mettre en place une expérimentation en décembre 2022. Il s'agit d'une plateforme digitale en e-learning à l'attention d'une cinquantaine d'organismes de formation pour tester de nouvelles façons de concevoir la formation, créer des modules de formation, gérer de façon automatique toute la partie administrative...

On ne peut plus continuer à fonctionner comme avant, l'organisme de formation doit appliquer un nouveau modèle économique et mobiliser de nouveaux réseaux. ■■■

**Romain PIGEAUD****Consultant pour Centre Inffo**

Ce changement se traduit notamment par la montée en puissance de la certification Qualité à travers QUALIOPi qui impose aux prestataires de formation de s'interroger sur leurs modèles économique et pédagogique, de prendre en compte un ensemble de problématiques y compris l'individualisation des parcours de formation.

À propos du PACTE, je complète en précisant qu'il se décline sur l'ensemble du territoire national y compris en Martinique. Par ailleurs, sans entrer dans des considérations techniques lourdes, le CREFOP joue un rôle majeur de sollicitation de construction du PACTE. Des documents techniques sont à disposition sur la manière dont l'État sollicite l'avis du CREFOP pour bâtir, construire, mettre en œuvre et suivre l'ensemble des PACTE.

Le Centre Inffo a travaillé également sur des outils qui permettent de suivre l'ensemble des PACTE et leurs bonnes pratiques. ■■■

**Paul-Eddy PAULIN****Directeur de la stratégie et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique**

Sur le champ de la formation, je m'exprime en tant qu'opérateur de la réalité concrète et à partir de résultats.

Nous intervenons sur le terrain, et à ce titre, nous nous appuyons sur 2 éléments :

**Un maillage territorial**

**La relation Pôle Emploi - CTM** est assez inédite sur l'ensemble du territoire national puisque nous avons mis en place un guichet unique à travers les 9 agences de Pôle Emploi pour permettre à nos concitoyens d'accéder en un seul lieu au conseil en évolution professionnelle, au montage de dossiers, au suivi et à la rémunération. En effet, nous avons considéré avec la CTM que la sécurisation des parcours, c'est l'assurance d'une rémunération à l'ensemble des demandeurs d'emploi qui sont en formation.

**La coordination d'achat :** la collectivité intervient sur de l'achat de formations diplômantes, certifiantes, tandis que Pôle Emploi intervient davantage sur de l'achat de préparation à l'embauche, d'adaptation au poste de travail, avec un socle commun qui est la remise à niveau. Nous avons en Martinique 60% de bas de niveau de qualification ; ce qui nécessite une implication massive.

**S'agissant du PACTE,** ce dispositif a permis une évolution des modalités pédagogiques, ainsi qu'un renforcement de la personnalisation, même si cela n'a pas été simple. Nous avons réuni les centres de formation pour exprimer nos attentes, et il faut convenir que ce n'est pas facile de changer les pratiques. Pour illustrer ce propos, je prends l'exemple d'une formation que nous allons acheter 4 000 € ; nous allons devoir payer un coût supplémentaire pour la prise en charge d'une personne plus en retrait, moins avancée... On voit bien que la personnalisation représente un coût et comme l'indiquait une participante, on ne peut pas demander à un centre de formation de lever les freins sociaux puisque son objet est la montée en compétence.

La formation doit s'inscrire dans la logique du parcours de recherche à l'emploi, un système dans lequel on trouve des problèmes de mobilité, de garde d'enfants dont on doit s'emparer. À noter qu'il n'existe qu'une crèche à vocation d'insertion professionnelle en Martinique qui se situe à Morne des Esses ; nous en attendons d'autres.

Le PACTE permet également un accès plus facile à des données ; demain, nous pourrions accéder à des tableaux de bord et à de nombreux outils. Je sais que l'AGEFMA travaille actuellement à un outil d'aide à la décision.

En outre, le PACTE a permis d'ouvrir aux partenaires Missions locales et Cap Emploi

la prescription directe aux actions de formation sans passer par des fiches de liaison. Le PACTE ouvre de nouvelles possibilités que l'on peut certes améliorer mais sur lesquelles nous pouvons nous appuyer.

### Quelques chiffres sur la formation des demandeurs d'emploi

| ANNÉE | PACTE | CPF                     | TOTAL |
|-------|-------|-------------------------|-------|
| 2019  | 6 622 | Démarrage novembre 2019 | 6 622 |
| 2020  | 7 948 | 996                     | 7 948 |
| 2021  | 6 921 | 2 612                   | 9 533 |
| 2022  | 6 387 | 2 666                   | 9 053 |

À la signature du PACTE en 2019, le Compte Personnel de Formation, qui a depuis pris un essor important en Martinique, n'était pas encore en place. Depuis le début de l'année 2023 : 27 878 demandeurs d'emploi ont été formés au titre du PACTE en Martinique, et 6 574 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation (données arrêtées à la semaine 39).

### Top 10 formacode 2023

|  |              |
|--|--------------|
| Accompagnement vers l'emploi             | 304          |
| Gestion organisations                    | 189          |
| Développement professionnel et personnel | 141          |
| Auxiliaire vie sociale                   | 140          |
| Informatique et systèmes d'information   | 129          |
| Restauration rapide                      | 129          |
| Transport marchandise                    | 121          |
| Orientation professionnelle              | 100          |
| Mise à niveau                            | 90           |
| Logiciel bureautique                     | 83           |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>1 426</b> |

- Davantage d'actions de formation visant la montée en qualification des demandeurs d'emploi par des certifications et de la professionnalisation sont observées pour la CTM au regard de ses décisions en termes de financement de formation.
- Pôle Emploi finance davantage de formations de durées plus courtes à visée de retour à l'emploi direct.
- En commun les actions de remise à niveau et de remobilisation

L'accompagnement vers l'emploi figure parmi le top 10 des formacodes puisque ce terme générique revêt tout ce qui est remobilisation et remise à niveau et qu'il répond aux objectifs du PACTE qui est de remettre à niveau les publics éloignés de l'emploi, et d'offrir des formations permettant un retour à l'emploi direct et durable.

## Le public bénéficiaire de formations

- Les publics ont bénéficié des actions de formation conformément à leur taux de représentation dans la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)
- 3 053 demandeurs d'emploi non qualifiés ont bénéficié de formation
- Les demandeurs d'emploi de longue durée (25,5 % d'entrées en formation - 40 % de la demande d'emploi). Nous avons mis en place un plan de remobilisation à destination de ce public pour aller les chercher et les remobiliser à travers des prestations avant d'entrer en formation.

## Plan Jeunes

(du fait du plan de mobilisation pour les jeunes dans le PACTE)

|                         | Moins de 30 ans |
|-------------------------|-----------------|
| Part dans les entrées   | 32,7 %          |
| Part dans la DEFM (ABC) | 21,3 %          |

À travers ces chiffres, on voit que le PACTE a ciblé les publics attendus : les jeunes, les publics éloignés de l'emploi, les personnes en difficulté.

## Les publics plus proches de l'emploi

Pôle Emploi est un opérateur qui s'inscrit dans une logique d'achat à court terme (6 mois/1 an). Nous nous appuyons sur les organisations patronales qui sont des relais importants du CREFOP, sur les opérateurs de compétences, sur l'enquête Besoins en main d'œuvre. Sur ce dernier point, les entreprises informent sur leur besoin. Cette année, l'enquête a révélé 16 000 intentions d'embauche, des chiffres en constante augmentation depuis 5 ans (1 400 offres pour la Martinique).

## En termes de résultats

Sur les formations préalables au recrutement, nous atteignons un taux d'insertion de 70 à 80 %. Sur l'ensemble des formations, nous sommes à 40 %. Ce résultat est conforme aux résultats obtenus sur les territoires ultramarins. À noter que nous déployons un effort majeur de remise à niveau sur les 60 % restants. Pour information, le taux d'insertion sur le territoire national s'élève à 65 %, mais avec un marché du travail différent.

## Romain PIGEAUD

### Consultant pour Centre Inffo

Je souhaiterais apporter un complément d'information sur le rôle du CREFOP et la coordination des acteurs. Paul-Eddy PAULIN, dans son intervention, a abordé la notion de prescription. En Martinique, Pôle Emploi finance des actions de formation qui peuvent être prescrites par les missions locales. D'autres régions ont fait un autre choix, à savoir que celui qui prescrit est celui qui finance. Ce choix pris par la Martinique démontre bien qu'il existe des réalités territoriales et une coordination entre les différents acteurs au sein d'un territoire. Le rôle du CREFOP en la matière est important.



## Un participant

La demande en formation des demandeurs d'emploi est-elle uniforme sur tout le territoire ou varie-t-elle selon la situation géographique ? ■■■

## Paul-Eddy PAULIN

Directeur de la stratégie  
et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique

En tant que service public, nous travaillons avec des valeurs d'équité. Tout demandeur d'emploi, qu'il soit du sud, du nord, du centre, doit pouvoir accéder de manière égale à la formation. C'est un effort volontariste que nous déployons dans nos marchés d'attribution en demandant des lieux d'exécution dans le nord, dans le sud. Cette exigence n'est pas toujours facile à mettre en œuvre et entraîne souvent un surcoût du fait que les centres de formation sont plutôt présents sur le centre.

■■■



## Tessy NIVERT

Coordinatrice Emploi  
Formation professionnelle au MEDEF  
Présidente de la commission Emploi

On sait que France Travail se met en place. On sait que des CREFOP d'autres régions en hexagone se sont saisis de ce sujet. Comment obtenir davantage d'informations sur cette question en Martinique ? ■■■

## Paul-Eddy PAULIN

Directeur de la stratégie  
et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique

Le processus parlementaire autour de France Travail est en cours; en qualité d'opérateur, nous n'avons pas d'éléments en termes de mise en œuvre.

Pour rappel, la préparation du rapport de Thibaut GUILLUY prévoyait un temps de concertation dans chaque région. La Martinique, sous l'égide de la Préfecture et de la DEETS, a mené ce travail de concertation pour contribuer à ce rapport.

Pour information, la loi est passée en première lecture et doit repasser devant le Sénat. Il s'agit pour le moment d'un projet de loi dont on n'a pas encore la photographie finale. ■■■

## Marie-Thérèse CASIMIRIUS

Conseillère exécutive de la CTM  
et co-présidente du CREFOP Martinique

Je souhaiterais connaître la situation des seniors en Martinique. ■■■



**Paul-Eddy PAULIN**

Directeur de la stratégie  
et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique

Les seniors constituent près de 30 % de la demande d'emploi, ce sont pour beaucoup des demandeurs d'emploi de longue durée, peu qualifiés. Pour répondre aux préoccupations de ce public, nous avons mis en place avec le FSE un accompagnement intensif des seniors de plus de 50 ans sur des problématiques d'image de soi, de confiance. Nous travaillons avec le MEDEF, l'OP Commerce sur des dispositifs pour faciliter l'insertion des seniors dans les entreprises. ■■■

**Isabelle PAUL-PARVENU**

Cheffe du service des politiques d'accès  
et de maintien en emploi à la DEETS

Dans le cadre de la renégociation du contrat de transformation et de convergence qui finance le PACTE, le public senior figure dans les publics cibles pour la prochaine session.

Par ailleurs, je souligne que le dispositif INPACTH mis en place par l'ARACT est aussi une façon de concevoir la transformation de notre écosystème et de permettre au seniors de participer à l'activité du territoire. Nous devons changer notre regard sur ce public en constante augmentation et concevoir la formation dans un parcours. Être senior, être travailleur en situation de handicap, ce n'est pas une fin en soi, c'est même le début d'une autre carrière.

**Paul-Eddy PAULIN**

Directeur de la stratégie et des relations  
extérieures Pôle Emploi de Martinique

Pour rebondir sur le propos d'Isabelle PAUL-PARVENU, je confirme qu'il s'agit d'un public que nous devons prendre en charge. Dans ce sens, je souhaitais signaler un exemple de coordination mis en place par Pôle Emploi avec l'écosystème en charge de l'accompagnement et de l'insertion des personnes en situation de handicap. Avec



Cap Emploi, nous proposons des binômes Cap Emploi - Pôle Emploi dans des lieux uniques d'accompagnement avec une coopération renforcée de l'AGEFIPH. ■■■

### Valérie JOVINAC

#### Représentante de la Fédération des acteurs de la compétence

Ma question s'adresse à Pôle Emploi. Comment mieux prendre en compte toute la partie accompagnement post formation des publics éloignés de l'emploi dans le coût de formation ?

Dans le schéma actuel, la personne termine sa formation et peut suivre d'autres ateliers pas forcément avec le centre qui l'a aidé à se relever. Il me semble important de prendre en compte notre expertise dans l'analyse du programme de formation. ■■■

### Paul-Eddy PAULIN

#### Directeur de la stratégie et des relations extérieures Pôle Emploi de Martinique

Pour accompagner ce public, nous avons mis en place des prestations sur les compétences comportementales ou « soft skills » et un psychologue du travail dans chaque agence. Nous sommes ouverts à la réflexion sur la question de la personnalisation et du continuum post formation dans les marchés. Très récemment, nous nous interrogeons sur la manière de trouver des leviers pour la création de ressourceries solidaires puisqu'on sait que la tenue vestimentaire peut constituer une condition à l'embauche. ■■■



### Marie-Thérèse CASIMIRIUS

#### Conseillère exécutive de la CTM et co-présidente du CREFOP Martinique

Pourquoi les jeunes et moins jeunes incarcérés ne sont pas accompagnés, ne sont pas suivis à leur sortie de prison ? Lorsqu'ils s'inscrivent à une formation, ils ont beaucoup de mal à s'adapter ; souvent le centre de formation n'a pas le temps de les recevoir individuellement. ■■■

### Paul-Eddy PAULIN

#### Directeur de la stratégie et des relations extérieures Pôle Emploi de Martinique

Pôle Emploi, qui travaillent déjà avec les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation auprès de personnes incarcérées, a prévu de renforcer l'accompagnement après la sortie de prison. ■■■

# Retour d'expérience



## Retour d'expérience



### Karl VERRES

#### Chef d'entreprise MADELEC TECHNOLOGIE

MADELEC TECHNOLOGIE est une jeune entreprise, implantée à Bellefontaine, qui intervient dans le domaine de l'électricité, de l'efficacité énergétique, spécialisée et qualifiée dans les centrales photovoltaïques, centrales solaires et dans la pose de bornes de recharge pour véhicule électrique.

Je souhaitais recruter un technicien qualifié, un profil qu'on a du mal à trouver en Martinique. Après une longue période de recherche infructueuse, un jeune de la commune, pas du tout qualifié en électricité, est venu se présenter. J'ai souhaité donner à ce jeune homme, Caryl, une chance en profitant du dispositif proposé par la CTM « Un jeune, un job, un saisonnier » pour l'intégrer dans l'entreprise. Après une période d'observation d'un mois, intéressé par notre activité, Karil a souhaité poursuivre et se former. Je me suis rapproché du Pôle Emploi qui m'a proposé un contrat avec une prise en charge d'une partie du salaire. Il a suivi plusieurs formations indispensables pour exercer ce métier, auprès de centres de formation sur la partie technique, travaux en hauteur, avec le consuel pour le sensibiliser à la sécurité, aux risques électriques... Caryl a pu ainsi intégrer nos équipes tout en étant suivi par moi-même pendant plusieurs mois. Nous avons complété sa formation par une

partie théorique dispensée par moi et un volet pratique assuré par les techniciens de l'entreprise.

J'ai choisi ce programme de formation qui s'est étalé sur 3 à 4 mois compte tenu du fait que j'avais un besoin immédiat de technicien. Aujourd'hui, Caryl est opérationnel et autonome et se déplace avec les équipes; je lui ai récemment confié une mission en Guyane qu'il a menée avec un collègue. Sa formation se poursuivra en 2024, dans le cadre d'un plan de formation mis en place avec l'OPCO, puisqu'il a encore quelques compétences à acquérir.

Je suis actuellement à la recherche de 2 techniciens. Pôle Emploi m'a invité dans un job dating au CFA de Ducos, où j'ai rencontré plusieurs candidats qui avaient des profils intéressants, mais pas formés. Nous avons par conséquent mis en place une action de formation préalable au recrutement, financée par Pôle Emploi, pour deux candidats qui commenceront ce parcours début novembre pour ensuite intégrer l'entreprise. ■■■



### Caryl METREL

#### Technicien à MADELEC TECHNOLOGIE

Initialement, j'étais formé à la logistique et le transport mais ce secteur d'activité ne me plaisait plus. De plus, je n'avais pas de moyen pour me déplacer, j'ai donc souhaité une reconversion et me suis présenté à M. VERRES qui m'a donné cette chance de suivre cette formation et travailler en même

temps. J'ai pu ainsi faire des économies et passer mon permis de conduire. ■■■



### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Pour boucler cette table ronde qui porte sur la politique de la formation et le développement des compétences, je voulais souligner, en tant que Centre Inffo, observateur des politiques de formation, que le dernier rapport sur le financement (finances publiques) de la formation professionnelle est paru. Je me permettrai de mentionner que ce rapport souligne le bon niveau d'investissement de la région Martinique dans la formation, équivalent à celui d'autres territoires ultramarins,

mais aussi notamment à celui de la région Bourgogne-Franche Comté. La région Martinique mène une politique active d'investissement dans les compétences. À titre d'anecdote, hier j'ai reçu un article sur la convention qui vient d'être conclue entre la région et l'Université de Martinique.

### Jean-Claude MANÉRE

#### Représentant de la CCIM, Président de l'IUT Martinique

Merci pour ce témoignage.

3200 entreprises sont inscrites à la Chambre de Commerce de Martinique. Nous organisons une commission mixte formation - entreprise et avons nos propres modalités de formation. Adapter ces modalités à vos besoins nécessiterait une évolution de notre fonctionnement.

Les problématiques évoquées se posent pour les barmen et d'autres métiers pour lesquels nous devons vraiment adapter les formations aux besoins des entreprises.

Ensuite, se pose la question du nombre de personnes à former ; nous devons faire face à cette difficulté liée à la petitesse du marché. L'idée est que nous puissions mutualiser et nous coordonner pour répondre efficacement à vos besoins. ■■■



# Table ronde • 2

## Regards croisés sur les missions du CREFOP

*Animation*

**Hélène SERIGNAC**, Journaliste

*Participants*

**Janick FONSAT**, Directrice de Transitions Pro Martinique

**David MARIE-LUCE**, Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP

**Nicole NESTORINE**, Vice-présidente du CREFOP Martinique

**Romain PIGEAUD**, Consultant pour Centre Inffo

*En visio-conférence*

**Véronique DESSEN-TORRES**, Directrice territoriale et partenariat à France Compétences

**Marianne STAAL**, Directrice par interim du CARIF-OREF et secrétaire permanente du CREFOP Région Bourgogne Franche Comté



## Table ronde 2

### Regards croisés sur les missions du CREFOP

- La composition, la gouvernance, les compétences du CREFOP et les compétences spécifiques des Départements et Régions d'Outre-Mer.
- Les apports du CREFOP sur les missions d'orientation et de développement des compétences au sein du territoire.
- Les relations du CREFOP avec les autres acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Les pistes d'évolutions pour les CREFOP : le projet de loi plein emploi.



#### Nicole NESTORINE

**Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur**

Bonjour à tous. Je suis vice-présidente du CREFOP Martinique depuis deux ans et je suis syndicaliste.

Le CREFOP est une instance très intéressante qui peut être force de proposition en termes de formations adaptées au territoire. Nous devons poursuivre dans cette voie d'autant que l'évolution sociétale, avec de nombreux métiers en tension, nécessite une adaptation des formations. On peut citer à titre d'exemple la filière animation sociale (animation périscolaire, aide à la personne...), qui se trouve en grande difficulté de recrutement. ■■■



#### Valérie JOVINAC

**Représentante de la Fédération des acteurs de la compétence**

Il faut parler vrai et dire qu'il s'agit là d'un secteur peu attractif et pas suffisamment valorisé en termes d'accompagnement social, ni en termes salarial. Auxiliaire de vie, aide à domicile sont des métiers pas très bien payés. Par ailleurs, les métiers de service à la personne demandent de la mobilité et exigent d'avoir 2 à 3 bénéficiaires dans la même journée, ce qui implique d'être véhiculé. Il faut être conscient que les demandeurs d'emploi souhaitent évoluer dans des métiers où ils sentent une valorisation. Travailler dans le périscolaire est aussi difficile, pénible; on commence à travailler à 6h, on arrête à 9h, on reprend à 11h pour terminer à 14h et entre temps, on fait quoi? Travailler trois fois trois heures dans la journée n'est pas de nature à attirer. En marge de la formation, tout un travail de communication doit être mené pour attirer les candidats. ■■■

#### Nicole NESTORINE

**Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur**

Je rejoins tout à fait ces propos; c'est une filière qui n'est pas valorisée et pas reconnue. Au niveau du CREFOP, il y a lieu d'aller sur les questions de formation, de technicité, mais nous devons aussi interpellier les décideurs, car ces métiers sont sous-payés. Nous avons au CREFOP commencé un travail avec un centre de formation, mais le travail ne doit pas s'arrêter au CREFOP,

tous les acteurs doivent se mobiliser, s'engager pour que ces métiers en tension ou en disparition trouvent toute leur place sur notre territoire au vu du contexte sociétal. ■■■



**Frédéric CONTAULT**  
 Directeur de l'UDES,  
 Directeur d'un organisme  
 de formation aux métiers de l'animation  
 et du social en général

La mission du CREFOP est bien sûr d'accompagner les formations, mais au-delà de trouver les moyens de promouvoir, de valoriser des métiers dont on a besoin. Nous sommes l'un des départements les plus vieux de France, nous devons, par conséquent, trouver des moyens pour former des gens en capacité d'accompagner les personnes âgées.

Nous sommes sur des métiers avec des financements publics qui ne sont pas à la hauteur des besoins. Travailler comme aide-ménagère ou animateur trois fois trois heures dans la journée, ça ne fait pas un temps plein, ça ne donne pas envie de rester et conduit bien souvent à rechercher un autre emploi. On doit par conséquent se poser la question sur les modalités de financement.

Par ailleurs, les jeunes représentent l'avenir de la Martinique. Nous devons nous interroger sur ce que nous voulons pour eux. J'entends assez peu de propositions intéressantes. Concrètement, comment accompagnons-nous les enfants à être les citoyens de demain, je ne suis pas sûr que nous construisons de grandes choses

avec les financements nécessaires. L'autre question est de s'interroger sur la façon dont les employeurs peuvent survivre dans un maquis complexe quand ils reçoivent des subventions ou des aides très tardivement. Une situation qui les met en difficulté pour payer leurs salaires, leurs charges sociales. Peut-être faudrait-il construire des groupements d'employeurs, de la solidarité entre employeurs publics ou privés afin de trouver les moyens, la capacité d'agir. Aujourd'hui, lorsqu'on est une petite structure du nord atlantique, vous m'excuserez, mais on n'a pas les moyens de proposer un service d'animation ou un service à destination des personnes âgées de qualité. Alors que si nous menions une réflexion collectivement, nous pourrions créer des groupements d'employeurs, des activités pérennes mutualisées. Encore faut-il avoir la volonté de le faire. Je pense que le CREFOP peut impulser, lancer des idées pour que d'autres s'approprient et mettent en œuvre ces idées puisque ce n'est pas le rôle du CREFOP de le faire. Nous avons des chantiers à mener ensemble. ■■■





### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

## Le CREFOP, un outil utile si l'on veut bien s'en servir ! Quelques exemples d'actions dans 4 régions

Source : Centre Inffo

### Nouvelle-Aquitaine

#### Abondement du Compte Personnel de Formation (CPF)

- Pour les métiers en tension identifiés sur le territoire issus d'une liste établie par le CREFOP Nouvelle-Aquitaine.
- Plus de 3 000 formations ont été retenues afin de répondre aux métiers les plus en tension : BTS métiers de l'eau, licence pro mention management des transports et de la distribution, master mention management des systèmes d'information, BTS électrotechnique...

### Pays de la Loire

#### Mise en place des Conseils locaux emploi, formation et orientations professionnelles (Clefo)

- Pilotent des plans d'action locaux et mènent des actions : événements autour de la marque employeur ainsi que les Comités territoriaux entreprises emploi (CT2E).
- Déployées sur de plus en plus de territoires, ces cellules visent à identifier les besoins des entreprises et à coordonner les réponses des membres du Service public de l'emploi.

### Occitanie

#### Exemples d'actions annoncées dans le cadre du CPRDFOP 2022-2028

- Doubler la part des formations du Programme Régional de Formation dédiée aux métiers verts ou contribuant à la transition écologique.
- Un appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », un écosystème autour de la formation pour demain.

### Normandie

#### Le Pacte régional d'investissement dans les compétences normand

- Elaboré par une équipe Projet animée par la Région et composée de représentants de la Direccte, de Pôle Emploi, de l'ARML et du CARIF-OREF de Normandie.
- Ce groupe a travaillé sous l'égide d'un comité de pilotage État-Région et en collaboration avec les partenaires sociaux via cette commission ad hoc du CREFOP.
- Les pistes de réflexion et de travail proposées à cette commission sont les suivantes : suivi et évaluation du PRIC, Propositions d'actions.

### Comment sont perçus les CREFOP ?

Source : Centre Inffo

#### - Les CREFOP ont permis de stabiliser et de pérenniser le dialogue indispensable à :

- L'élaboration de stratégies concertées en matière d'évolution de la carte des formations professionnelles,
- L'animation des dispositifs d'accompagnement,
- L'articulation entre l'économie et la formation professionnelle au niveau territorial,
- La complémentarité entre les dispositifs de formation : voie scolaire, apprentissage et alternance, formation continue et demandeurs d'emploi et des salariés.

- Les CREFOP fonctionnent de manière très variable selon les régions
- Ces disparités dépendent pour une large part des relations entre l'État et les élus régionaux

Les plans ultramarins dans l'investissement dans les compétences, pour lesquels les CREFOP sont très sollicités et investis, constituent la principale action mise en œuvre actuellement au sein des territoires ultramarins.

## Quel avenir pour les CREFOP avec le projet « France Travail » ?

Source : Centre Inffo

### Rappel

La loi a été votée en première lecture mais n'a pas encore été publiée. Elle doit passer par un ensemble d'étapes législatives avant d'être définitivement adoptée.

Par conséquent, nous n'en connaissons pas encore le contenu définitif.

### Ce qu'il faut retenir

Les CREFOP en tant que tels ne sont pas supprimés par la loi France Travail.

### Les objectifs

- **Consolider un diagnostic partagé**, documenté et unifié (par l'opérateur France Travail) en s'appuyant sur :
  - La donnée sur l'emploi, les compétences et les besoins de recrutement à partir des remontées d'information des comités locaux et d'un « **hub de données** » d'analyse prospective et de services numériques autour des besoins en compétences, croisant les besoins des branches/filières et de tous les autres partenaires publics et privés pertinents,
  - Les travaux d'études et d'analyse de l'évolution des besoins du territoire au regard des projets de développement et de « métiers » nouveaux pour disposer d'une projection des besoins de moyen terme.

- **Analyser et comparer les résultats sur l'emploi et l'insertion** (retour à l'emploi, taux de pourvoi des offres...) grâce à la consolidation des données du niveau départemental (par l'opérateur France Travail) pour :

- **Proposer la mise en œuvre d'un plan d'adaptation de l'offre de compétences** au regard des besoins objectivés dans les plans locaux France Travail (notamment pour assurer les parcours vers l'emploi des personnes plus éloignées et éviter les périodes de rupture dans le parcours) et des projets de développement économique du territoire : de la carte de formation initiale (CAP, Bac Pro, BTS, enseignement supérieur) au catalogue de formation continue,
- Proposer la mise en œuvre de **plans de promotion des métiers en tension et des métiers d'avenir** à destination des personnes en recherche d'emploi et des jeunes (rapprochement école/entreprise),
- Mutualiser et/ou **coordonner des événements** sur le champ de l'emploi, de la création d'entreprise, de la formation ou du développement économique,
- Assurer le partage et la mise en visibilité des offres d'emploi et des services/aides de la région entre partenaires dans une logique de commun numérique.

- **Suivre et coordonner la bonne exécution des objectifs** (avec les indicateurs) des contractualisations entre l'État et le Conseil régional sur le champ de la formation et sur les autres politiques éventuellement co-financées : lutte contre le décrochage, mobilités solidaires...

- **Coordonner les initiatives** d'appels à projets et les appels à manifestation d'intérêt régionaux.

- Veiller au respect de la charte d'engagements des partenaires et des opérateurs signataires, prendre toutes les dispositions nécessaires pour la mise en œuvre des

actions **collectivement engagées**, allant de la définition de mesures correctives à la proposition de prise de décisions coercitives.

- **Mutualiser les bonnes pratiques** identifiées sur certains territoires pour les dupliquer et les faire essayer en remplacement d'actions moins opérantes.
- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour **la mise en œuvre des actions** répondant aux objectifs définis en commun, allant de mesures correctives à la proposition de mesures plus coercitives.

## Les CREFOP et France Compétences : deux pistes d'évolutions avancées par le Senat

[Source Centre Inffo](#)

### Proposition n° 7

Donner aux CREFOP l'accès aux études prospectives et aux données leur permettant d'avoir une réflexion stratégique sur les besoins de formation professionnelle à l'échelle du territoire et des bassins d'emploi.

### Proposition n° 8

Donner aux régions la possibilité d'expérimenter des dispositifs en matière de formation professionnelle, sur la base de priorités identifiées par le CREFOP, avec le soutien financier de France Compétences. Faire remonter au niveau national les résultats de ces expérimentations pour une évaluation et un échange de bonnes pratiques.

## Les prochains Pactes Ultramarins d'Investissement dans les Compétences (PUIC) 2024-2027

[Source Centre Inffo](#)

- Les publics visés seraient modifiés.
- Les financements concerneraient des besoins additionnels de qualification de personnes en recherche d'emploi et en tenant compte des besoins des entreprises notamment celles rencontrant des difficultés de recrutement et les jeunes qui n'ont pas obtenu le niveau bac +2.

## Les outils du Centre Inffo

### Dossier en ligne

<https://www.centre-inffo.fr/category/site-regions-formation/actions-dans-les-territoires/pactes-regionaux-dinvestissement-dans-les-competences>

### Tableau État des lieux

<https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/actions-dans-les-territoires/pactes-regionaux-dinvestissement-dans-les-competences/État-des-lieux-3> ■■■



### David MARIE-LUCE

Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Le CREFOP joue un rôle crucial dans l'orientation et le développement des compétences en Martinique.

## Les principales contributions du CREFOP se déclinent en 8 points

### La coordination régionale

Le CREFOP coordonne les actions et les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles au niveau territorial.

### L'analyse des besoins

Il identifie les besoins en compétences sur le territoire en s'appuyant sur les données du marché du travail (Pôle Emploi) et les besoins exprimés par les entreprises.

Le secrétariat permanent étant assuré par l'AGEFMA, le CREFOP s'appuie sur les outils AGEFMA, tels que l'Observatoire Régional de la Formation (OREF) et le Centre d'Animation Régionale d'Information sur la Formation (CARIF).

### Le développement de l'offre de formation

Le CREFOP participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle continue en veillant à leur adéquation avec les besoins du marché.

### L'accompagnement des publics

Il contribue à l'orientation des individus en mettant en place des dispositifs d'accompagnement adaptés à leurs besoins.

### L'appui aux acteurs

Il apporte un soutien technique et financier aux acteurs régionaux impliqués dans la formation et l'orientation professionnelles.

### La promotion de la qualité

Il encourage la qualité des formations et des services proposés en veillant à l'accréditation des organismes de formation.

### L'innovation et l'adaptation

Le CREFOP est là pour être force de proposition. Il va favoriser l'innovation dans les dispositifs d'orientation et de formation pour répondre aux évolutions constantes du monde professionnel.

### L'évaluation des dispositifs

Il évalue l'efficacité des dispositifs mis en place et propose des ajustements si nécessaire.

En résumé, le CREFOP agit comme un pivot territorial entre les besoins du marché, les individus en recherche d'orientation ou de reconversion et les acteurs de la formation professionnelle.

Il vise à garantir une meilleure adéquation entre les compétences développées et les exigences du monde du travail.

Aujourd'hui, le CREFOP est un outil incontournable sur le territoire.

## Le rôle et le fonctionnement du secrétariat permanent

Le secrétariat permanent est assuré par l'AGEFMA pour le compte de 4 instances :

Le bureau, le comité plénier, les commissions et les groupes de travail (dont le travail est réalisé au sein des commissions).

### Le comité plénier

- 50 membres répartis en 6 collèges (2 suppléants par titulaire)
- Les représentants de l'État
- Les représentants de la Collectivité Territoriale de Martinique
- Les organisations patronales
- Les organisations syndicales
- Les chambres consulaires
- Les représentants des principaux opérateurs de l'Emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

### Le bureau

10 membres répartis comme suit et dans le cadre du respect du quadripartisme

- 2 Co-Présidents
  - Représentant de l'État
  - Représentant de la CTM
- 2 Vice-Présidentes
  - Représentante d'une Organisation Patronale
  - Représentante d'une Organisation Salariale
- 2 Représentants de l'État
- 2 Représentants de la CTM
- 1 Représentant d'une Organisation Patronale
- 1 Représentant d'une Organisation Salariale

Il se réunit toutes les 6 semaines.

## Les commissions

Notre territoire compte 4 commissions :  
 Emploi • Orientation et formation  
 • Comptes de la formation • Territoire

Le secrétariat permanent assure une mission de fonctionnement courant de ces instances. Il est chargé de rédiger et diffuser les convocations ainsi que l'ordre du jour fixé par les autorités concernées. Il transmet les documents de travail, rédige et diffuse les comptes rendus de réunion.

Le secrétariat permanent remplit une mission de coordination et d'alerte auprès du comité plénier, du bureau, des commissions et des différents groupes de travail, tout en s'assurant de la bonne exécution des travaux et des calendriers.

Il assure le lien entre les différentes commissions vis à vis du bureau, veille et alerte sur les retards, les difficultés rencontrées dans la réalisation des travaux et doit en tenir informé le comité plénier.

Si l'on devait le définir, le secrétariat permanent est l'outil de gestion, d'administration et d'animation du CREFOP.

Dans le cadre de l'organisation de ce séminaire, nous avons prévu de mettre en ligne le guide de l'élu du CREFOP. Chaque membre du CREFOP disposera de ce guide qui lui permettra d'assurer au mieux sa mission. ■■■



## Janick FONSAT

### Directrice de Transitions Pro Martinique

Au nom du Conseil d'Administration de Transitions Pro Martinique, je tiens à remercier le CREFOP pour son invitation.

L'Association Transitions Pro Martinique est une commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée par arrêté du Préfet de région qui s'inscrit dans un réseau national de 18 Transitions Pro, sous la responsabilité de France Compétences.

Elle est pilotée par un conseil d'administration composé de partenaires sociaux avec un collège de représentants des organisations syndicales de salariés et un collège de représentants d'employeurs, représentés au niveau national.

L'ADN de Transitions Pro Martinique, c'est avant tout **la sécurisation des parcours de transitions professionnelles des salariés du secteur privé**. On parle bien entendu de développement de compétences et de maintien dans l'emploi.

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a confié aux Transitions Pro différentes missions dont la principale vise à assurer la mise en œuvre et le financement du Projet de Transition Professionnelle des salariés. Le PTP permet aux salariés de s'inscrire dans une reconversion professionnelle (changement de métier ou encore de profession). À ce titre, ce dispositif les accompagne sur le plan financier (prise en charge des frais pédagogiques et rémunération tout au long

du parcours). Les formations dispensées sont des formations certifiantes: diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), titre professionnel.

Transitions Pro Martinique propose d'autres dispositifs comme la prise en charge et le financement de la Validation des Acquis de l'Expérience. Nous assurons également un accompagnement sur la validation du dispositif CLEA qui est une certification de savoirs de base. Je souhaite mettre l'accent sur le dispositif Démissionnaire qui permet aux salariés souhaitant démissionner, avec un projet de reconversion professionnelle, de bénéficier de l'allocation chômage. Avec l'attestation du caractère réel et sérieux du projet, Pôle Emploi garantit le versement de l'allocation formation.

Une mission de Transitions Pro qui a un intérêt dans le cadre de ce séminaire, c'est celle du **suivi du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** sur le territoire. Cette mission, soutenue par France Compétences, nous permet d'accompagner et d'animer les opérateurs CEP.

À ce titre, Transitions Pro a à cœur de développer des partenariats et des conventions avec ces différents opérateurs du conseil en évolution professionnelle.

Je rappelle que le conseil en évolution professionnelle est un dispositif gratuit qui permet à tout salarié d'être accompagné sur son projet de reconversion ou de montée en compétence.

Parmi ces opérateurs, on compte l'APEC qui accompagne les demandeurs d'emploi cadres, Cap Emploi qui accompagne les salariés en situation de handicap, Pôle Emploi, les missions locales et AKSIS, opérateur privé, retenu par France Compétences et qui en Martinique accompagne les actifs occupés (les salariés).

Transitions Pro a la volonté politique de travailler avec ces partenaires parce que nous croyons au maillage territorial.

Au-delà des opérateurs du conseil en évolution professionnelle, nous élargissons ces partenariats avec l'AGEFIPH, les OPCO, l'AGEFMA.

Au cours de la journée nationale de la reconversion professionnelle, qui s'est déroulée en novembre, nous avons profité, notamment avec Pôle Emploi et l'AGEFIPH, pour signer une convention de partenariat en réponse aux problématiques du territoire mais également en vue de renforcer l'accompagnement, la consolidation des parcours de formation et de reconversion des bénéficiaires.

Nous avons en cours des signatures de conventions qui peuvent être d'ordre financier avec le Fonds Social Européen (FSE), et avec la CTM.

Si nous sommes convaincus de l'intérêt du conseil en évolution professionnelle sur le territoire, il est important de noter que c'est au CREFOP de donner un avis sur ce dispositif. Nous devons plus que jamais coordonner cette mission avec le CREFOP afin que les informations remontent au niveau national et que le suivi soit assuré de façon pertinente sur le territoire.

Le dispositif « Transitions Collectives » a été mis en place par l'État suite à la crise sanitaire COVID. Il vise à accompagner les salariés dont les emplois sont menacés. Pour élaborer la liste des métiers porteurs émergents en tension sur le territoire, Transitions Pro a proposé la mise en place d'une commission ad'hoc avec les partenaires sociaux en s'appuyant sur les données de l'INSEE et des organisations professionnelles.

Si aujourd'hui cette liste existe et figure sur la plateforme de la DEETS, je m'interroge car en effet, nous disposons d'une liste avec des métiers, mais cette liste, selon moi, n'est pas suffisante pour éclairer l'ensemble de la chaîne des acteurs sur le renforcement de l'accompagnement des salariés. On ne peut pas se contenter d'une liste, nous devons aller

plus loin dans la recherche de la pertinence des données : quelle entreprise demain aura besoin de ces métiers, dans quel secteur géographique, dans quel délai, à court, moyen ou long terme ? Nous devons disposer de véritables outils d'aide à la décision pour nous permettre d'orienter au plus près. À ce titre, l'exemple d'action présentée sur l'Aquitaine me semble intéressant.

J'ai sans doute été un peu rapide mais j'ai voulu dire l'essentiel car j'ai à cœur d'accompagner nos compatriotes martiniquais. ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

Nous avons sollicité France Compétences pour bien montrer que le CREFOP n'est pas isolé dans l'écosystème de la formation professionnelle et nous avons invité le CREFOP de la région Bourgogne Franche Comté à intervenir parce que ses pratiques et problématiques sont assez similaires à celles de la Martinique, notamment un fort taux d'investissement de la part du territoire dans la formation professionnelle. ■■■



### Véronique DESSEN-TORRES

#### Directrice territoriale et partenariat à France Compétences

Merci de m'avoir invité à prendre la parole parmi vous ; j'interviens de loin, de France Compétences dans l'hexagone en visioconférence.

L'idée est de mettre en lumière les relations entre les CREFOP, et celui de la Martinique en particulier et France Compétences.

France Compétences est un établissement public, créé en 2019, donc récent, qui réunit trois organisations : ce qui était avant le CNEFOP, le Plan Financier et Structure Paritaire de la Formation Professionnelle (PFSPFP) et la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) qui enregistrait les titres, diplômes et certifications au Répertoire.

Sa gouvernance est quadripartite avec l'État, les régions, les partenaires sociaux employeurs et salariés, présents au conseil d'administrations et dans les commissions.

#### 2 missions principales autour de la régulation et du financement

Dans sa mission **Financement**, France Compétences répartit les fonds de la contribution des entreprises à la formation professionnelle et à l'apprentissage entre l'État, les OPCO, les Transitions Pro, la Caisse des Dépôts et Consignations, les régions. France Compétences finance également le Conseil en Évolution Professionnelle pour les salariés et les indépendants.

Cette mission induit des décisions en termes d'attribution de ces financements. Les financeurs donnent des orientations et des priorisations, mais France Compétences peut, sur un certain nombre de sujets, émettre des recommandations qui constituent la deuxième mission de **Régulation** de France Compétences. Ces recommandations peuvent porter sur les projets de reconversion professionnelle, sur l'apprentissage et leurs règles de prise en charge. France Compétences a édicté des recommandations qui permettent de définir des priorités de prise en charge. Cette fonction de régulation concerne également des sujets de qualité, de certification, d'accompagnement, notamment à travers le conseil en évolution professionnelle.

La gouvernance quadripartite commune à France Compétences et les CREFOP permet la circulation d'informations aux niveaux national et régional même s'il est nécessaire d'aider cette circulation de l'information quand on sait que le lien national/régional

n'est pas toujours facile. Pour favoriser ce lien dans les deux sens, France Compétences doit faire des recommandations sur les liens orientation, emploi et formation. Parmi les outils qui permettent de nourrir la réflexion, France Compétences, à travers la Grande Bibliothèque, met en transparence tous les travaux d'études, de prospectives, d'observations qui sont réalisés par les observatoires de branches ou autres organismes. Par ailleurs, un certain nombre d'initiatives régionales viennent nourrir les orientations prises par exemple sur l'apprentissage, sur le CEP, sur la transition...

Le lien France Compétences avec l'échelon régional se traduit par les Transitions Pro puisque nous encadrons la mission de suivi du CEP, mais aussi et surtout à travers le CEP des actifs occupés avec la sélection d'opérateurs sélectionnés dans le cadre d'un marché public après avis des CREFOP. La question à termes étant de savoir ce qui peut être réalisé avec le CREFOP en matière d'accompagnement. On sait qu'il existe une perspective avec France Travail concerné par tous les enjeux d'accompagnement quel que soit le statut des personnes, mais principalement des demandeurs d'emploi et des personnes les plus éloignées de l'emploi. L'ambition est d'articuler, autour du conseil en évolution professionnelle, le travail, la collaboration avec les CREFOP pour favoriser l'impulsion régionale vers le national.

France Compétences met tout en œuvre pour faciliter le lien avec les secrétaires permanents qui peuvent nous joindre à tout moment. Tous les questionnements régionaux qui nous sont transmis seront ensuite réintégréés dans les réflexions de France Compétences. ■■■



### Marianne STAAL

**Directrice par interim du CARIF-OREF et secrétaire permanente du CREFOP Région Bourgogne Franche Comté**

Pour assurer le bon fonctionnement d'un CREFOP, la bonne entente entre l'État et la région est déterminante et conditionne l'impulsion d'une vraie dynamique, les discussions intéressantes et le partage de points de vue.

S'agissant de la préfiguration de France Travail en Bourgogne Franche Comté, en effet, l'État, par le Préfet, et la Présidente de la région Bourgogne Franche Comté ont souhaité être en avance de phase et ont élaboré un protocole de préfiguration de France Travail dans notre région en juin. En Juillet, ils ont sollicité le bureau du CREFOP afin de poursuivre ce chantier sur la base de ce protocole de préfiguration. Ainsi, les membres du bureau CREFOP devaient construire un plan d'actions avec des grandes orientations, des engagements, des fiches actions et des indicateurs de suivi de ces actions. Pour mener ce travail, le CREFOP s'est appuyé sur toutes les réalisations autour

du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences : méthodologie de travail, proposition d'une gouvernance régionale avec un comité stratégique, un comité de pilotage et un comité très opérationnel de suivi des actions, avec la présence, dans chacune de ces instances, des partenaires sociaux.

Bien entendu, il s'agit d'une proposition faite au gouvernement. À termes, nous aurons à faire évoluer cette gouvernance pour être conforme à la loi qui va sortir à la fin de l'année. L'inquiétude des partenaires sociaux concerne le maintien ou non du quadripartisme, compte tenu du fait que le protocole de préfiguration semblait indiquer une gouvernance État-Région ou Collectivité Territoriale.

Dans notre région, nous restons très prudents et attentifs à l'évolution de cette gouvernance. Ce qu'on sait, c'est qu'il existe deux propositions dans le projet de loi. La première proposition préconisait la fusion entre le comité régional France Travail et les CREFOP, la deuxième prévoyait que le comité régional France Travail soit une commission du CREFOP. ■■■



### **Daniel MARIE-SAINTE** Vice-président de l'Assemblée de Martinique

Ma question s'adresse plutôt à Transitions Pro Martinique. J'ai cru comprendre que seules les organisations syndicales représentatives au niveau national pouvaient siéger au conseil d'administration de cette instance ; ce qui signifierait que les centrales

syndicales les plus représentatives sur notre territoire n'en font pas partie. Je veux citer la CSTM, l'UGTM, la CDMT et la FSM. C'est le contraire de ce qui se passe au comité plénier du CREFOP Martinique, puisque nous avons demandé à ce que toutes les organisations syndicales présentes en Martinique soient représentées. ■■■

### **Janick FONSAT**

#### **Directrice de Transitions Pro Martinique**

C'est une question très politique qu'il va falloir poser dans les instances concernées. En effet, les partenaires sociaux (représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs) membres du conseil d'administration de Transitions Pro sont représentés au niveau national et interprofessionnel. ■■■

### **Romain PIGEAUD**

#### **Consultant pour Centre Inffo**

La composition des différentes institutions est régie par le code du travail. S'il est possible d'ajouter des membres au sein du **CREFOP**, c'est le cas en Martinique, ça n'est pas le cas dans d'autres instances comme Transitions Pro. ■■■

### **Daniel MARIE-SAINTE**

#### **Vice-président de l'Assemblée de Martinique**

Je suis celui qui s'est battu pour apporter cette modification au code du travail ; c'est par décret spécial outremer qu'il a été possible d'intégrer dans les CREFOP ultramarins des organisations syndicales représentatives des territoires. J'ai noté que dans la loi du 5 septembre 2018, le gouvernement n'a pas tenu compte de cette modification. Si bien que France Compétences a agréé les organisations syndicales sur notre territoire, sans tenir compte de cette spécificité. Ce qui fait que tout un pan du monde syndical de salariés se trouve exclu alors qu'on parle de partenariat, de paritarisme.

Je voulais profiter de ce séminaire pour insister sur ce point très important, un combat que je

mène depuis plusieurs années. Je pense que le législateur doit faire évoluer cette question. Nous ne devons pas considérer comme acquis le fait que les organisations syndicales de notre territoire sont exclues des instances de concertation. ■■■

### **Valérie PADRA**

**Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique**

Ma question s'adresse à France Compétences. Vous avez parlé de la prise en compte des réflexions régionales. Je voudrais savoir quelles sont les modalités de remontée de ces réflexions régionales ? ■■■

### **Véronique DESSEN-TORRES**

**Directrice territoriale et partenariat à France Compétences**

Nous sommes une organisation relativement jeune et ces modalités ont besoin d'être organisées et stabilisées. Aujourd'hui, les représentants des régions siègent dans notre conseil d'administration et dans toutes nos commissions et font valoir la vision régionale dans l'institution. L'État prend également en compte les avis de ses réseaux régionaux, des partenaires sociaux. Sur un plan plus technique, les travaux comme le suivi du CEP en région, les travaux avec les CARIF-OREF sur les questions d'observation ou de certification, impliquent une articulation National/Régional. Cela dit, nous sommes tous conscients que les circuits doivent se structurer de manière plus stable au-delà des investissements et implications de chacun. Cet enjeu est identifié par tous. Dans notre monde, le vrai sujet est « qui fait quoi et pourquoi », un monde qui a largement évolué sur les cinq dernières années et qui va encore évoluer sur ces questions. En ce qui nous concerne, la proposition que nous faisons est souvent très pragmatique, en partant par sujet, par question d'intérêt. Des sujets sur lesquels les uns et les autres ont intérêt à travailler. Il y a un enjeu fort d'articulation d'initiatives à la fois d'observations, d'animations et d'actions régionales avec l'échelon national.

Un autre point important qui a déjà été évoqué c'est que sur les trois ou quatre dernières années, les vraies articulations National/Régional se sont concentrées pour les acteurs régionaux, très logiquement, beaucoup autour des PRIC et des PUIC. Aujourd'hui, l'enjeu passe par la réaffectation globale de tout ce qu'on a pu apprendre de ces relations entre le niveau national et le niveau régional.

En fait, la réponse n'est pas simple. Le parti pris de tous aujourd'hui, c'est d'avoir des entrées plutôt opérationnelles sur des sujets sur lesquels les uns et les autres ont la maîtrise ou des programmes de travail validés par les instances. De la même manière que nous allons chercher les acteurs régionaux quand le besoin se fait sentir, vous pouvez venir nous chercher quand vous en avez besoin.

■■■

### **Nicole NESTORINE**

**Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur**

Dans tout ce que nous faisons, nous sommes dans une démarche d'apprentissage, de leçon de vie. L'intervention de Daniel MARIE-SAINTE m'amène à dire que nous devons traiter les questions dans leur dimension globale. Lors des dernières élections des représentants des salariés, les centrales syndicales représentées au niveau national n'ont pas eu les résultats obtenus précédemment. Nous avons observé une montée en puissance des organisations syndicales locales. De la même manière que, comme cela a été dit précédemment, nous devons adapter les formations aux mutations sociales, nous devons tenir compte des réalités de notre territoire. ■■■

# Atelier 1

**Le Crefop et le service public de l'emploi**  
Quelles interactions, quelles perspectives ?

*Animateurs*

**Raphaëlle DELMAIRE**, Chargée de Mission France Travail - Direction de la Formation Professionnelle de l'Alternance, de l'Orientalion et de l'Emploi - CTM

**Jessica ZENON**, Chargée de relation partenariale Pôle Emploi





### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

En raison de problème d'effectif et de gestion du temps, nous avons décidé de fusionner les 2 ateliers

## 1 - Le CREFOP Martinique et le service public de l'emploi : Quelles interactions, quelles perspectives ?

## 2 - Enjeux, missions et pertinence de la commission Comptes du CREFOP Martinique



## Atelier 1

### Le CREFOP et le service public de l'emploi Quelles interactions, quelles perspectives ?



### Jessica ZENON

Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

Le SPE Service Public de l'Emploi, ou SPER Service Public de l'Emploi Régional, selon l'appellation utilisée au niveau régional, regroupe les instances étatiques et les opérateurs en charge avec l'État de la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Les membres se réunissent à la demande de l'État, donc la préfecture, sans fréquence particulière, en fonction des problématiques. La dernière réunion en date concernait les personnes étrangères arrivant sur notre territoire, en lien avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFFI).

Le Service Public de l'Emploi vise à mettre en œuvre la politique gouvernementale en matière d'emploi. Les directives sont données par l'État et déployées par les opérateurs.

Les interactions sont multiples et portent sur plusieurs thématiques.

Les membres du Service Public de l'Emploi, dans leur mission de base, doivent informer et orienter. C'est ce qui est réalisé dans le cadre de la délivrance du conseil en évolution professionnelle en accompagnant

les personnes dans la définition d'un projet professionnel, dans leur réorientation et dans l'identification du parcours pour atteindre leur objectif professionnel.

Sur la thématique « **informer et orienter** », les membres du SPER sont souvent opérateurs dans le cadre du Service Public de l'Orientation Territoriale (SPOT). ■■■



**Marie-Claude BELIN**  
Directrice technique  
du pôle orientation à l'AGEFMA

Le Service Public de l'Orientation Territoriale (SPOT) est lancé en Martinique depuis 2019. C'est un réseau d'une vingtaine d'acteurs dont ceux du Service Public de l'Emploi et certains opérateurs de compétence. Ils interviennent sur le terrain et ont pour mission de délivrer au public un premier niveau d'informations.

Le portail SPOT ORIENTATION, entièrement financé par la CTM, est venu compléter cette offre de services par un soutien dématérialisé aux usagers comme aux professionnels.

Ce portail, alimenté par l'ensemble des opérateurs, propose de nombreuses informations très utiles à tous les publics qu'ils soient scolaires, demandeurs d'emploi, salariés, en alternance... Associés à sa conception, nous avons également intégré le public des retraités. Après de longs mois de préparation, nous entrons dans la phase test aussi bien par le public que par les professionnels. Nous prévoyons, en partenariat avec la CTM, de

proposer au réseau d'acteurs une véritable appropriation de ce portail afin qu'il devienne un outil incontournable dans leur activité d'information et de conseil au public.

Le SPOT sera mobilisé cette année 2023 sur le Village de l'orientation, organisé avec la CTM, dans le cadre du salon FORMÉO.

S'agissant du volet « professionnalisation », qui fait partie des missions de l'AGEFMA, nous proposons aux différents acteurs un programme annuel de professionnalisation qui comprend des actions de formation, des webinaires ou tout autre type d'action qui permet de développer les compétences. ■■■

**Jessica ZENON**  
Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

Sur la thématique « former », j'aurais souhaité valoriser la convention Pôle Emploi/ Collectivité Territoriale de Martinique en vue de la formation des demandeurs d'emploi en Martinique. Une démarche innovante puisque cette convention n'existe pas dans d'autres régions. En effet, depuis plusieurs années, Pôle Emploi et la CTM se sont accordés à dire qu'il était nécessaire d'identifier un seul point d'entrée pour établir le diagnostic de la personne en matière de formation par rapport à son projet professionnel et pour enclencher la demande de financement de formation dès lors que le projet professionnel est validé.

Sur la base de son expertise, Pôle Emploi effectue le diagnostic, valide le projet professionnel et constitue le dossier de demande de financement de formation. Le dossier est ensuite transmis à la CTM qui valide. Sur la base de cette validation, Pôle Emploi enclenche les financements, dans le cadre d'une convention financière qui prévoit le remboursement de Pôle Emploi par la CTM de la partie prise en charge par la collectivité. Au-delà de l'intérêt institutionnel, ce mode opératoire présente un grand intérêt pour le public bénéficiaire par une non multiplication des documents, courriers, réponses, rendez-

vous. Il donne, en outre, des résultats probants. Nous avons par ailleurs créé, avec la CTM, un outil informatique en cours d'expérimentation qui permet la dématérialisation de tous les documents nécessaires aux demandes de financement de formation. Il est prévu de le déployer au sein des agences Pôle Emploi, auprès des conseillers mais aussi auprès des agents de la Collectivité Territoriale de Martinique.

En termes de financement de formation, la personne est aujourd'hui libre d'utiliser ou pas son compte personnel de formation. Nous encourageons l'utilisation du CPF, un dispositif qui favorise la facilité et l'autonomie des personnes et qui porte ses fruits puisqu'entre 2021 et 2022, le nombre de CPF mobilisés est passé de 600 à plus de 2 000. L'expertise terrain démontre que les personnes n'ont pas de difficulté à utiliser le CPF. Même si la prise en charge du financement est partielle, Pôle Emploi peut dans certains cas abonder. Je précise à cet effet que Pôle Emploi et la collectivité n'ont pas les mêmes objectifs de formation ; la CTM est chargée des formations certifiantes, qualifiantes, tandis que Pôle Emploi intervient sur la professionnalisation pour un retour à l'emploi rapide. ■■■



**Marie-Claude BELIN**  
Directrice technique  
du pôle orientation à l'AGEFMA

En complément d'information et pour faire le lien avec le CREFOP, cette instance a été consultée pour donner un avis sur les membres du SPOT. J'avais également noté dans les textes de la loi de 2014, que le CREFOP devait se prononcer sur un certain nombre d'indicateurs pour suivre et évaluer l'activité du SPOT. À ma connaissance, ce n'est pas le cas.

Sans vouloir nous substituer au CREFOP, nous avons nous-mêmes tenté, de trouver un outil, une méthode pour suivre l'activité des opérateurs avec l'aide de l'OREF, sans succès à ce jour. En fait, les disparités entre opérateur en termes de systèmes d'information font qu'il est compliqué pour eux d'assurer un suivi supplémentaire. J'ajoute que les expériences menées ailleurs ne sont guère plus concluantes. ■■■

**Jessica ZENON**

Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

Le volet « informer et orienter » revient à chaque entretien avec chaque conseiller. Dans nos 9 agences sur le territoire, les 400 conseillers mènent des entretiens conséquents en termes de temps, de 30 à 40 minutes en moyenne, car il est important d'écouter les personnes, résoudre les difficultés, mettre en œuvre les services.

La difficulté rencontrée, dans le cadre du suivi du SPOT, résidait dans le fait que nous étions partis sur la compression d'un formulaire en ligne; ce qui impliquait une double saisie aux conseillers Pôle Emploi, nécessitant par conséquent un temps supplémentaire.

Nous avons fait remonter cette difficulté au niveau national qui s'est emparé du sujet, puisque la Martinique n'était pas la seule région devant fournir des données sur le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). À ce jour, nous n'avons pas de retour. Cela dit, nous avons toujours été en capacité de fournir, s'il le fallait, des données chiffrées sur le nombre d'entretiens sur une année. Quant aux autres données, c'est plus compliqué. Quoiqu'il en soit, nous espérons trouver une issue puisque le SPOT va exister encore un moment; je comprends parfaitement la nécessité pour l'AGEFMA, la collectivité et le CREFOP de disposer d'éléments pour évaluer. ■■■

**Romain PIGEAUD**

Consultant pour Centre Inffo

Je confirme que les remontées d'informations sur le SPRO sont peu nombreuses, ce qui ne veut pas dire qu'elles n'existent pas. Je rappelle qu'il s'agit d'un service jeune qui n'a que quelques années d'existence. Tout de même, récemment, des retours positifs ont été émis sur le SPRO par le ministère du travail; Olivier DUSSOPT indiquant que les régions ont réussi à s'emparer des compétences concernant l'orientation. ■■■

**Jessica ZENON**

Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

S'agissant des interactions avec le CREFOP, les acteurs du Service Public de l'Emploi sont membres du CREFOP, membres des commissions du CREFOP: emploi, formation, territoire et bientôt comptes. Nous sommes des professionnels, avec nos domaines de compétences; nous avons des regards, des expériences, des expertises que nous sommes en capacité de partager pour faire avancer les sujets au niveau du CREFOP. Tous les membres ont cette capacité et cette volonté d'accompagner le CREFOP dans ses missions actuelles ou futures. ■■■

**David MARIE-LUCE**

Chargé de mission du secrétariat  
permanent du CREFOP Martinique

Je vous remercie toutes et tous d'avoir participé à cet atelier qui aura une suite, puisque, comme je l'ai indiqué, nous avons édité un guide de l'élu du CREFOP dans lequel ce dernier peut trouver des pistes que viendra nourrir le fruit de nos échanges. ■■■

# Atelier 2

## Enjeux, missions et pertinence de la commission Comptes du CREFOP

*Animateurs*

**David MARIE-LUCE**, Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP

**Romain PIGEAUD**, Consultant pour Centre Inffo



## Atelier 2

### Enjeux, missions et pertinence de la commission Comptes du CREFOP



#### David MARIE-LUCE

##### Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Nous avons proposé un atelier « Comptes » parce que peu de membres du CREFOP participent à cette commission du même nom. Cet atelier a pour objectif de montrer l'intérêt d'une telle commission; nous devons nous interroger sur la manière de la rendre plus attractive.

Pour information, tous les CREFOP n'ont pas le même fonctionnement; le CREFOP de la Réunion par exemple organise toutes les commissions le même jour et réunit l'ensemble des membres dans une même salle; ces derniers tournent et participent à toutes les commissions. ■■■



#### Romain PIGEAUD

##### Consultant pour Centre Inffo

Cette méthode peut être tentée; elle présente un double intérêt: la mixité des acteurs, et leur présence sur une seule journée ou une matinée.

Je pense aussi que l'absence de candidats à cette commission est liée à la sémantique utilisée.

Pourtant son attractivité est liée à son utilité. L'intérêt d'une commission Comptes, c'est l'existence de résultats et la lecture de ces résultats. Pour évoquer mon expérience personnelle, si je lis des annexes nationales de lois de finances, c'est parce que j'y trouve un intérêt. La recherche d'informations sourcées, authentifiées permet une lecture d'une politique publique à un moment donnée.

Au cours des tables rondes précédentes, j'ai trouvé très pertinente la présentation chiffrée du service public de l'emploi qui montre bien une réalité derrière des dispositifs, le succès ou non des actions mises en œuvre. Il me semble intéressant d'observer les dispositifs à travers le nombre de bénéficiaires qui les utilisent. Quand on dit que le dispositif Apprentissage fonctionne, c'est parce qu'il compte 1 million de bénéficiaires en France. En revanche, les remontées statistiques relatives aux transitions professionnelles collectives montrent un déficit de candidats.

■■■



### Valérie PADRA

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

L'intérêt d'une commission Comptes implique la production et la collecte d'informations au préalable. Le manque d'attractivité vient peut-être du fait que nous n'avons pas encore produit les données nécessaires.

Je pense que dans un premier temps, cette commission Comptes peut lister ce qui est attendu en termes de chiffres, de données pour répondre à ses obligations. ■■■



### Valérie JOVINAC

Conseillère en formation fédération des acteurs de la compétence

Quand on aborde la question des comptes et des dispositifs qui « marchent ou pas », on doit aller plus loin que ce qui est prescrit, donc du nombre de personnes formées et sur quel champ ils ont été formés. On doit s'intéresser à l'insertion de ces personnes et non pas se contenter des chiffres liés aux actions de formation financées. ■■■



### Nicole NESTORINE

Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur

Le vocable « Comptes » pour moi renvoie aux questions suivantes: d'où vient l'argent attribué, à qui profite-t-il, combien de bénéficiaires, combien avons-nous dépensé en subvention pour quel personnel à disposition? ■■■



### Jessica ZENON

Chargée de relation partenariale Pôle Emploi

Nous allons dans ce sens. Une fois la formation financée, nous disposons d'un certain nombre d'indicateurs, parmi lesquels le taux de retour à l'emploi post formation, six mois après la formation, que nous partageons et que nous sommes en mesure de partager. S'agissant de la commission Comptes, ce vocable ne donne pas envie. Autant

nous comprenons bien ce que revêtent les commissions Emploi, Formation et Territoire, autant la commission Comptes renvoie à une technicité que nous ne maîtrisons pas, en tout cas en ce qui me concerne. Il y a donc lieu d'expliquer la mission de cette commission et sans doute faire évoluer son appellation. ■■■

### Romain PIGEAUD

#### Consultant pour Centre Inffo

La lecture du rapport sur le taux de retour à l'emploi post formation sur les actions financées par Pôle Emploi, qui compte une quarantaine de pages, est très technique, très difficile. ■■■

### Jessica ZENON

#### Chargée de relation partenariale Pôle Emploi

Je précise que nous sommes en capacité de simplifier la lecture de ces données, de les synthétiser; nous les partageons avec la DEETS et la Collectivité Territoriale de Martinique puisque notamment dans le cadre du PACTE, nous élaborons les bilans en lien avec la DGEFP. ■■■

### Valérie JOVINAC

#### Conseillère en formation fédération des acteurs de la compétence

Dans mon domaine qui concerne les publics très éloignés de l'emploi, une évaluation post formation avec une recherche d'insertion est un leurre. Or, nous sommes évalués sur l'insertion de ce public très éloigné de l'emploi. Nous savons que dans les trois ou six mois, le taux d'insertion sera très faible puisque ces publics ont besoin d'un accompagnement supplémentaire. Pour analyser les comptes, pourrait-on disposer de remontées plus fines et aller sur une évaluation jusqu'à deux ou trois ans. ■■■

### Valérie PADRA

#### Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Sur commande de la collectivité, une étude a été réalisée sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle et une autre étude (2019-2021) est en cours. Ces données devraient être davantage communiquées. Ce qui me permet de revenir et d'insister sur l'idée de définir ce qui est attendu dans cette commission Comptes et de rechercher les fournisseurs de données comme l'OREF, mais d'autres aussi; à ce titre, le Système d'information décisionnelle pour la formation et l'orientation professionnelles (SIDEFOP) constitue un outil intéressant. Les données existent, mais sont éparpillées.

Il me semble important de proposer un plan d'actions avec un échéancier sur l'année, ainsi les livrables de cette commission seront plus lisibles.

Le CREFOP devra les centraliser, mais dans un cadre bien défini. ■■■

### Nicole NESTORINE

#### Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur

Je souligne que le CREFOP existe depuis un moment, la commission Comptes a été enrichie. On peut se demander avec quoi elle a été enrichie. Je suppose que cette commission dispose quand même de données? À moins qu'elle n'ait pas fonctionné? ■■■

### David MARIE-LUCE

#### Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

La commission Comptes a très peu fonctionné, avec peu de remontées. Mon travail consiste aujourd'hui à rappeler aux OPCO, RSMA, LADOM de nous fournir leur rapport d'activité afin d'avoir un retour sur ce qui a été réalisé avec l'argent alloué.

Aujourd'hui, sur les 49 membres titulaires et les suppléants, seuls 7 sont inscrits dans la commission Comptes qui vise à assurer le suivi et le bilan des actions de formation. ■■■



**Valérie JOVINAC****Conseillère en formation  
fédération des acteurs de la compétence**

Nous ne connaissons pas l'enveloppe budgétaire des OPCO pour la partie CFA. Il serait intéressant de disposer, par niveau de certification, des volumes et des coûts au niveau national puisque nous n'avons pas de chiffres au niveau local.

On a pu constater qu'une formation administrative de niveau CAP, qui ne nécessite pas un plateau technique, peut être vendue deux à trois fois plus cher qu'une formation avec un plateau technique important, comme c'est le cas du BTP. Il est important de comprendre pourquoi il existe des écarts de prix aussi importants. Nous n'avons pas de retour sur ces données. ■■■

**Romain PIGEAUD****Consultant pour Centre Inffo**

Vous devez sans doute faire allusion aux niveaux de prise en charge dans le dispositif Apprentissage qui relèvent de la relation entre France Compétences avec plusieurs ministères dont ceux des Finances publiques et du Travail et les commissions paritaires nationales de l'emploi. Ces informations sont très « nationales » et sont publiées par France Compétences. Ce qui vient d'être signalé est propre à l'apprentissage. ■■■

**Valérie PADRA****Directrice générale de  
l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique**

Dans le cadre du Système d'information décisionnelle pour la formation et l'orientation professionnelle, des partenariats existent, notamment avec les OPCO. L'OREF a déjà contractualisé avec 4 OPCO. Parmi les informations recueillies, nous disposons de données sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

On voit bien que le champ des données est vaste ; nous devons définir des axes de travail. Certaines données sont obligatoires mais sans doute devons-nous en demander d'autres. On peut par exemple cette année

faire un focus sur l'apprentissage. C'est à nous de définir nos besoins et aller chercher les fournisseurs de données. ■■■

**Valérie JOVINAC****Conseillère en formation  
fédération des acteurs de la compétence**

Ne faudrait-il pas partir des dispositifs qui surtout soutiennent l'insertion et observer s'ils sont pertinents ? Je pense par exemple aux contrats de professionnalisation et pro A financés par les OPCO, demandés par les employeurs. Nous n'avons pas de retour sur le nombre de ces contrats qui sont devenus CDD ou CDI. Je ne suis pas en train de dire que l'apprentissage ne fait pas d'insertion, mais cela concerne un public jeune et très souvent sur des métiers de bas niveau de qualification qui nécessiteront encore un parcours de formation ensuite, alors que le contrat de professionnalisation et le pro A impliquent de l'emploi tout de suite. ■■■

**Romain PIGEAUD****Consultant pour Centre Inffo**

Pour illustrer ce propos, si demain je devais participer à une commission Comptes sur le sujet de l'apprentissage, j'essaierai de savoir s'il existe des cofinancements par les OPCO des CFA de Martinique parce qu'ils ont la possibilité d'apporter des financements complémentaires compte tenu qu'on se situe sur un territoire ultramarin. On peut aussi aller chercher comme statistiques les résultats d'insertion des CFA au niveau territorial puisque les CFA ont l'obligation de publier leurs taux d'insertion. ■■■

**Valérie PADRA****Directrice générale de  
l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique**

Je vous fais part de la feuille de route de la commission Comptes.

Sa mission est de capitaliser et transmettre l'information sur les fonds alloués par l'ensemble des acteurs : pouvoirs publics, État, Collectivité, entreprises, partenaires sociaux, individus, en matière d'emploi,

d'orientation, de formation et d'effectuer le suivi de l'évolution de ces engagements.

Ses travaux doivent faciliter le pilotage financier des politiques au niveau du territoire. Les missions obligatoires de la commission « Comptes » sont les suivantes :

- assurer le suivi, le bilan quantitatif et qualitatif, le contrôle et l'évaluation des politiques de formation professionnelle,
- réaliser le rapport annuel sur les ressources financières affectées à l'emploi, à la formation professionnelle initiale et continue et à l'orientation professionnelle,
- suivre et évaluer le déploiement du conseil en évolution professionnelle (on sait que cette mission s'effectue avec Transition Pro), du compte personnel de formation et de validation des acquis sur leur volet financier.

On peut s'interroger si au niveau de l'OREF, nous avons toutes ces données ? Je pense que non. S'il nous manque des données, où devons-nous les chercher ? Et fixons-nous un calendrier. Ainsi, nous aurons des livrables à fournir régulièrement, ce qui n'est pas encore le cas actuellement, qui pourront alimenter les réflexions et l'évaluation.

Je rappelle que la commission Comptes est obligatoire et que c'est la plus importante. Elle va permettre d'alimenter les autres commissions. Elle assure le bilan quantitatif et qualitatif des politiques de formation professionnelle. Définissons ce que nous entendons par bilan qualitatif. On peut décider de faire un focus sur l'alternance : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et pro A, définir un calendrier pour produire des données recueillies tout au long de l'année, que nous pourrions ensuite fournir au bureau, au comité plénier. ■■■

### Jessica ZENON

Chargée de relation partenariale

Pôle Emploi

Cette demande d'informations sur l'alternance et l'apprentissage a déjà été formulée par les 3 commissions Emploi, Formation et Territoire. Proposer cette thématique transversale à toutes les

commissions serait sans doute opportun. L'idée de David MARIE-LUCE de tenir l'ensemble des commissions sur une matinée avec une participation de tous les membres à chaque commission me semble intéressante et permettrait une couverture des thématiques dans l'ensemble des commissions. ■■■

### Nicole NESTORINE

Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur

Par le biais du SIDEFOP, nous disposons d'une plateforme qui peut être enrichie en permanence. Il y a lieu de relancer tous les partenaires et leur faire comprendre que nous avons besoin de toutes leurs données. Je pense par ailleurs qu'il est important de relancer et sensibiliser à nouveau les membres du CREFOP sur l'importance et l'intérêt de la commission Comptes. ■■■

### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

Certaines données sont nationales. Concernant le CPF par exemple, des données en open data vont inclure des données territoriales. Il y a l'idée de disposer de données et celle d'avoir des clés de lecture de ces données. ■■■

### Jessica ZENON

Chargée de relation partenariale

Pôle Emploi

Pour information, nous disposons des éléments sur le CPF dans le cadre des bilans du PACTE et d'investissement dans les compétences que nous font remonter la DGEFP et que nous partageons lors du COTEC PACTE notamment. Si ces informations doivent être partagées, c'est par le biais de la DEETS. ■■■





**Marie-Claude BELIN**  
Directrice technique  
du pôle orientation à l'AGEFMA

Je ne suis pas membre du CREFOP, mais par rapport à notre activité d'animation du réseau SPOT, je suis intéressée par le déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP). Les chiffres sont-ils déjà collectés et par quelle instance? ■■■

**Jessica ZENON**  
Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

C'est la DEETS qui est en charge de ce bilan. Je ne sais pas s'ils disposent de chiffres, mais le suivi de la délivrance du conseil en évolution professionnelle relève des missions de la DEETS. ■■■

**Romain PIGEAUD**  
Consultant pour Centre Inffo

Il existe un rapport de France Compétences sur les usages du CEP. ■■■

**Un participant**

Il faudrait solliciter France Compétences pour obtenir un panorama sur l'ensemble de la France hexagonale pour établir un comparatif, mais surtout une étude plus ciblée sur notre territoire. ■■■

**Marie-Claude BELIN**  
Directrice technique  
du pôle orientation à l'AGEFMA

À l'occasion de rencontres telles que la journée de la reconversion professionnelle,

AKSIS, opérateur pour les actifs occupés, ainsi que l'APEC, ont eu l'occasion de présenter leurs chiffres, mais il n'existe pas une agrégation de ces données. ■■■

**Jessica ZENON**  
Chargée de relation partenariale  
Pôle Emploi

Nous avons été interrogés par Transitions Pro, missionné par France Compétences, dans le cadre de sa mission de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en Martinique. L'analyse au niveau régional est en cours, en lien avec la DEETS. ■■■

**Valérie JOVINAC**  
Conseillère en formation  
fédération des acteurs de la compétence

Comment analyser les données quantitatives qui nous seront fournies? Comment les interpréter? Comment juger si les résultats sont bons ou pas? Sur quelle base devons-nous nous appuyer?

Le PACTE détermine des objectifs annuels aussi bien pour la CTM que pour Pôle Emploi, en nombre d'actions de formation de bénéficiaires.

Nous établissons des bilans intermédiaires du PACTE; David MARIE-LUCE a eu l'occasion de participer en septembre à un COTEC du PACTE qui permet de faire des bilans intermédiaires de ce dispositif. Le bilan consolidé 2022 est paru, celui de l'année 2023 paraîtra au deuxième trimestre 2024.

Je dispose de ces informations parce que je participe au COTEC; Pôle Emploi suit le PACTE puisque dans le cadre de la convention avec la collectivité territoriale, novatrice comparée à ce qui se fait dans d'autres régions hexagonales ou des DOM, nous travaillons en collaboration, en concertation, ce qui nous permet à tous d'avoir une vision globale de la formation professionnelle en Martinique. Y compris sur l'analyse, nous travaillons avec les OPCO pour produire des données. Mais, dans tous les cas, la CTM et la DEETS restent les institutions en

mission d'apporter les éléments d'information aux différentes instances, comme le CREFOP, et même au public. ■■■

### Valérie PADRA

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Un des critères d'analyse et d'interprétation peut être l'observation des données d'une année sur l'autre, leur évolution sur 5 ans, sur 10 ans. ■■■

### Un participant

Ce qui semble important, sur le plan qualitatif, ce n'est pas tant le nombre de bénéficiaires d'une formation, mais savoir ce que ces personnes deviennent, en dressant un suivi à trois mois, six mois, un an. Savoir si ces personnes sont restées ou pas sur le territoire. ■■■

### Valérie JOVINAC

Conseillère en formation fédération des acteurs de la compétence

Un point qui a fait l'objet d'un échange lors du bureau et qui m'intéresse au titre de mon activité professionnelle, c'est la pertinence de la VAE dans l'insertion. Il faudrait bien entendu exclure toutes les personnes qui ont fait appel à ce dispositif pour une valorisation à titre personnel ou pour passer un concours et garder uniquement celles qui souhaitent obtenir un diplôme. Il serait intéressant d'observer si l'obtention de ce diplôme est un facteur d'insertion. ■■■

### Valérie PADRA

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Nous avons évoqué à un moment le suivi de cohorte, notamment pour la VAE. C'est une expérimentation très intéressante que nous pouvons mener. ■■■

### Marie-Claude BELIN

Directrice technique du pôle orientation à l'AGEFMA

Avec la réforme en cours, toutes les personnes engagées dans la démarche VAE seront

suivies sur l'ensemble de leur parcours ; la cellule VAE pourra obtenir les informations sur le devenir des candidats. ■■■

### Valérie PADRA

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Sur la partie qualitative, un des axes retenus indique un suivi court. c'est un axe à ré-examiner pour évaluer l'impact de l'action de formation et le taux d'insertion à court, moyen, long terme, et pas seulement pour la VAE. ■■■

### Romain PIGEAUD

Consultant pour Centre Inffo

À propos des suivis de cohorte, les certificateurs ont des obligations dans le cadre des renouvellement ou dépôts des certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). ■■■

### Marie-Claude BELIN

Directrice technique du pôle orientation à l'AGEFMA

La Cellule VAE n'a pas mené d'études, mais sur les témoignages recueillis de manière informelle auprès des candidats que nous avons suivis, il semblerait que l'impact soit positif au niveau de l'insertion. Notamment pour les personnes qui ont besoin d'être qualifiées, confirmées ; le résultat ne se traduit pas forcément en termes d'emploi, mais les personnes qui sont déjà en poste peuvent évoluer au sein de leur entreprise. Pour ma part, je n'ai aucun doute sur l'impact insertion même si nous ne l'avons pas mesuré, quantifié. Avec la réforme, France Compétences sera sans doute amené à agréger toutes ces données à travers la plateforme France VAE. Aujourd'hui, au stade expérimental, ce n'est qu'une partie des candidats qui sont enregistrés, mais l'ensemble des candidats seront enregistrés, répertoriés sur cette plateforme à partir de janvier 2024. J'imagine qu'à termes, nous pourrons disposer de chiffres, de statistiques difficiles à obtenir jusque-là malgré l'aide apportée par l'OREF. ■■■

Jeudi 19 octobre 2023  
Hôtel Batellère

## Bienvenue SÉMINAIRE

# Le rôle du CREFOP de Martinique dans l'écosystème de la formation professionnelle



**David MARIE-LUCE**

Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Il est temps de reformuler les préconisations relatives à l'atelier

« Enjeux, missions et pertinence de la commission Comptes du CREFOP » :

- définir les attendus de la commission Comptes
- activer la remontée des données auprès des fournisseurs de données
- arrêter des thématiques et choisir de traiter ces dernières en profondeur et de façon lisible
- traiter les données dans une dimension à la fois quantitative et qualitative
- établir un échéancier sur l'année
- mener une réflexion sur la dénomination donnée à cette commission
- optimiser l'utilisation des outils à notre disposition, comme le SIDEPOP
- proposer une organisation différente de la tenue des commissions en invitant l'ensemble des membres du CREFOP à participer aux 4 commissions la même matinée, leur permettant ainsi d'avoir une vision transversale des commissions. ■■■

**Valérie PADRA**

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Organiser une matinée en proposant la tenue de 2 commissions en simultanée la première partie de la matinée et la tenue des 2 autres commissions en seconde partie me paraît intéressant.

**David MARIE-LUCE**

Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Plusieurs membres du CREFOP sont inscrits dans les 4 commissions. ■■■

**Romain PIGEAUD**

Consultant pour Centre Inffo

Seule la commission Emploi est inscrite dans le code du travail, pour le reste, c'est le règlement interne du CREFOP qui est souverain. ■■■

**Valérie PADRA**

Directrice générale de l'AGEFMA CARIF-OREF de Martinique

Une commission n'a jamais été mise en œuvre sur le territoire alors qu'elle est obligatoire, me semble-t-il, c'est la commission Pluri-activité. ■■■

**David MARIE-LUCE**

Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Cette commission est inscrite dans les missions spécifiques des CREFOP ultramarins. ■■■

**Valérie JOVINAC**

Conseillère en formation

**fédération des acteurs de la compétence**

J'é mets un doute sur l'efficacité de la méthode où tout le monde fait tout. Personnellement, je ne suis suppléante que sur la commission Comptes parce que j'ai envie de le faire et me sens impliquée, mais j'admets que c'est beaucoup de temps et d'investissement. Est-ce que les membres qui s'inscriront dans cette démarche seront à même de tenir le rythme ? Il faut bien se dire que c'est une lourde charge ; il faut lire, comprendre, résumer, débattre... ■■■

**Une participante**

On pourrait envisager de réunir tous les membres sur des sujets transversaux qui sont traités dans toutes les commissions, mais je pense qu'il sera nécessaire de conserver des commissions uniques sur des thématiques particulières. ■■■

**Romain PIGEAUD**

Consultant pour Centre Inffo

Pour répondre sur la pluriactivité, il s'agissait d'une expérimentation sur 3 ans, lancée en 2017. À priori, cette commission n'existerait plus. ■■■

## Atelier 3

**La prise en compte du handicap au sein des problématiques emplois et formation : nouveaux moyens, nouvelles opportunités**

*Animateurs*

**Dominique ALLANET**, Délégué régional Antilles-Guyane AGEFIPH

**Marie-Alice KICHENIN**, Chargée de mission à l'AGEFMA sur l'inclusion sociale et professionnelle, en charge du dispositif La ressource Handicap Formation

**Isabelle PAUL-PARVENU**, Chargée de mission Maintien en emploi des personnes en situation de handicap - DEETS



## Atelier 3

**La prise en compte du handicap au sein des problématiques emplois et formation : nouveaux moyens, nouvelles opportunités**



### Gérard EUCAR

**Membre du CREFOP Martinique**

Je souhaite introduire mon intervention à travers ces deux concepts: bienveillance et relation, qui pour moi, sont en lien avec l'homme et lui permettent d'écouter, de comprendre et d'accompagner.

J'ai choisi de participer à cet atelier car j'ai connu ma mère handicapée, grabataire, durant 16 ans, suite à de nombreuses « congestions ». Durant 2 ans, j'ai laissé ma famille et me suis occupée d'elle. Le plus difficile pour elle et pour moi, en tant qu'« homme », était de faire sa toilette. J'ai appris, grâce à l'école du dos à adopter les bonnes postures pour la soulever et l'aider quotidiennement. Ma mère est décédée et c'est très dur pour moi. ■■■



### Catherine RAMAUT

**Membre du CREFOP Martinique**

J'ai choisi cet atelier par curiosité, parce que je ne connais pas bien le monde du handicap. Il me semble que le handicap n'est pas suffisamment pris en compte dans notre société. Les personnes en situation de handicap que je connais sont dans le désarroi bien souvent et dans la difficulté constamment.

Ma question est la suivante: comment accompagner des personnes en situation de handicap, quand on sait combien c'est déjà difficile de le faire à destination des personnes valides? ■■■



### Paul-Eddy PAULIN

**Directeur de la stratégie et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique**

C'est tout naturel pour moi de participer à cet atelier. Pôle Emploi est au service du public et entend rendre service aux publics.

Nous sommes engagés auprès notamment des personnes en situation de handicap, avec le concours de Cap Emploi, présent au quotidien dans nos agences.

Nous devons faire plus, dans l'accompagnement du public en situation de handicap, nous devons faire plus pour faciliter leur intégration, favoriser leur retour à l'emploi et leur redonner l'espoir. Le chantier est immense ; nous avons beaucoup à faire et à construire. Nous sommes entourés de personnes engagées à faire plus pour ce public. ■■■



### Sylviane LEDOMIR

3<sup>ème</sup> Vice-présidente

**de la commission affaires sociales, formation et vie associative des Marins pêcheurs**

Parmi les différentes cartes qui nous sont proposées, je choisis la Joie de vivre et la Créativité.

J'ai eu l'occasion de m'occuper d'une personne âgée, amputée d'une jambe qui ne voulait pas sortir, en raison de son handicap. Nous avons avec mon frère et ma mère décidé de l'emmener partout où nous allions.

Dans l'Association de marins pêcheur, j'essaie d'apporter mon aide aux jeunes pêcheurs de la Martinique. ■■■



### Jean-Claude AZUR

**Directeur Cap Emploi**

En tant qu'agent de Cap Emploi, je travaille avec les personnes en situation de handicap. Cap Emploi est un organisme de placement qui travaille avec Pôle Emploi. Nous accompagnons des demandeurs d'emploi en situation de handicap ; nous aidons également les salariés, travailleurs indépendants à se maintenir en emploi lorsque survient une problématique de santé au travail ou apparaît un risque de perte d'emploi.

La première carte que j'ai choisie propose une image avec une grosse pince, probablement un engin de démolition qui symbolise pour moi l'idée de déconstruire pour reconstruire. Nous sommes dans une société qui a peur du handicap. Notre mission vise à informer, à sensibiliser de façon à agir beaucoup plus en faveur des personnes en situation de handicap qui ont la capacité à s'insérer, à travailler dans un milieu ordinaire de travail, à prendre leur part dans notre société. Le temps est révolu où ces personnes étaient cachées ou orientées vers un milieu protégé. La deuxième carte traite de justice. Justice pour ce public pour lequel nous n'avons pas fait le tiers du chemin prévu par la loi de 2005 qui milite pour l'inclusion. Notre société doit faire beaucoup plus pour accepter, intégrer et inclure les personnes en situation de handicap dans la vie quotidienne. ■■■





### Hortense ALGER

Vice-présidente de la commission  
Orientation et Formation  
du CREFOP Martinique

J'ai choisi plusieurs cartes. La première, c'est la Famille. Je pense qu'une personne en situation de handicap a besoin du lien familial. Le soutien familial permet d'ouvrir des perspectives. Dans mon environnement proche, j'ai l'exemple d'un homme de 45 ans qui consacre sa vie à sa mère handicapée. Elle vit chez lui, il travaille, et tous les deux sont très entourés par la famille qui vient apporter son soutien dans les tâches administratives. La deuxième carte, c'est l'Amour. C'est sans doute l'amour qui permet à ces personnes de mieux supporter leur situation de handicap. Je terminerai par la carte : la vie est belle. Selon son handicap, la personne peut sortir, se déplacer, avoir des activités de loisir, de sport. Elle est en mesure d'accomplir de nombreuses choses et peut considérer que le handicap n'est pas un obstacle, mais parfois permet d'évoluer et d'aller plus loin. Le handisport nous montre à quel point, une personne en situation de handicap peut dépasser ses objectifs. Elle aussi peut être heureuse et pour elle aussi la vie peut être belle. ■■■



### Jérémie DELFASSE

Administrateur plateforme digitale  
à l'AGEFMA

Je rejoins l'intervenante précédente sur l'amour. Tout le monde en a besoin, d'autant plus les personnes en situation de handicap, parce qu'être différent n'est pas facile tous les jours.

La deuxième carte choisie représente une Planète, un sujet global, mondial qui concerne tout le monde sur cette terre.

La troisième carte montre une jeune femme qui ferme les yeux. C'est justement l'inverse que nous devons appliquer ; ne pas fermer les yeux sur ces personnes, mais au contraire, leur accorder de l'importance à elles aussi. J'ai souhaité participer à cet atelier pour diverses raisons. La première, c'est parce que le handicap est présent au sein de ma famille puisque mon frère est autiste. Mon frère n'est pas concerné par la problématique de l'emploi parce que son handicap le rend très dépendant et qu'il ne peut pas exercer une activité quelle qu'elle soit.

Ensuite, j'apprécie beaucoup ce que ma collègue Marie Alice KICHENIN, qui anime cet atelier, réalise au sein de l'AGEFMA.

Par ailleurs, à l'AGEFMA, je suis animateur de la plateforme « La Place », via laquelle je publie des articles dont l'un des prochains portera sur le thème du handicap, avec la collaboration de Marie Alice KICHENIN. ■■■



### Alina LOUISET

**Présidente de la commission  
Orientation et Formation**

La carte Persévérance renvoie au parcours de combattant vécu par une personne en situation de handicap qui souhaite s'insérer professionnellement. Dans le cadre de mon activité professionnelle, j'ai à charge des personnes qui effectuent des travaux d'intérêt général au service de la Ville. Actuellement, il est très difficile d'intégrer l'une d'entre elles dans un service. Compte tenu de son handicap cognitif, se pose la question de l'adaptabilité du poste, la question de l'autonomie.

La carte Force me ramène également dans mon cadre professionnel. J'ai eu l'occasion de suivre des jeunes avec des parcours de vie accidentés les obligeant du jour au lendemain à se reconstruire. Grâce à leur courage, leur force, leur énergie, ils se sont donné une nouvelle chance, se sont relevés en faisant le deuil de ce qu'ils étaient avant.

La dernière carte choisie représente deux femmes qui se font un câlin et renvoie à des notions qui gravitent autour du handicap comme l'amour, l'énergie, l'empathie.

J'ai opté pour cet atelier car je me dis que personne n'est à l'abri d'un accident de parcours et que du jour au lendemain, on peut voir sa vie basculer. ■■■



### Dominique ALLANET

**Délégué régional Antilles-Guyane  
AGEFIPH**

Pour ma part, mon choix s'est porté sur la carte Unique, parce que chaque personne est unique quelle que soit sa différence. Chaque personne possède des compétences, des qualités et des différences comme nous tous. La carte Idée nous montre que, généralement, par rapport à cette situation de handicap, les idées sont nombreuses. Vous en avez évoqué plusieurs, vous avez beaucoup parlé d'émotion mais aussi d'espoir.

J'ai également choisi la carte Partie d'échec car on ne peut pas se le cacher, dans le monde de l'emploi, le handicap n'est pas la priorité des entreprises. La relation avec le chef d'entreprise peut être comparée à une partie d'échec. Je dois le convaincre de jouer avec moi, lui montrer que certaines pièces sont difficiles à bouger comme des acteurs autour de nous qui vont nous empêcher de jouer. Mais la finalité pour l'AGEFIPH, c'est qu'au bout du compte, le chef d'entreprise gagne et moi je perds. Je perds de façon calculée car s'il gagne, c'est que j'ai réussi à placer dans son entreprise des personnes handicapées et qu'ainsi, il n'a plus rien à payer à l'AGEFIPH puisqu'il a atteint ton taux de plein emploi. ■■■





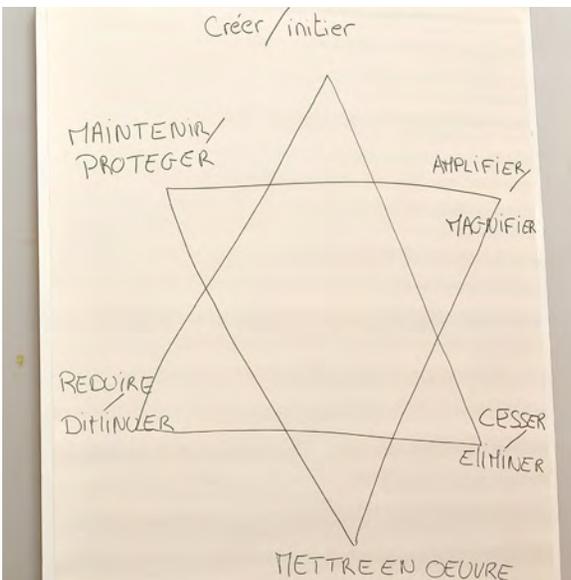
### Marie-Alice KICHENIN

Chargée de mission à l'AGEFMA sur l'inclusion sociale et professionnelle, en charge du dispositif

#### La ressource Handicap Formation

Je choisis la carte Changement ; je souhaite le changement de regard sur les personnes en situation de handicap. Nous ne sommes à l'abri de rien ; aujourd'hui, tout va bien et demain, nous pouvons nous retrouver dans une situation de handicap. Les chiffres en témoignent ; une personne sur deux a déjà vécu une situation de handicap permanente ou pas.

La deuxième carte évoque le rassemblement, une variété de couleurs. Plus nous sommes nombreux à considérer que nous sommes tous différents, plus nous pourrons faire évoluer notre regard. ■■■



### Isabelle PAUL-PARVENU

Chargée de mission  
Maintien en emploi des personnes en situation de handicap - DEETS

Créer du lien est vraiment ce qui m'anime. J'interviens également sur le domaine médical pour les fonctionnaires d'État et de la fonction publique hospitalière sur les congés longue durée et longue maladie, par conséquent, je suis bien consciente de l'impact de la maladie sur une vie.

C'est l'image d'un arc en ciel sur le tee-shirt d'un jeune qui m'a attirée ; je suis certaine que les personnes en situation de handicap sont un arc en ciel pour ceux qui veulent vraiment voir leurs couleurs. Ces personnes sont formidables et capables d'accomplir de nombreuses choses ; ils ont droit à suivre un parcours professionnel. C'est mon combat quotidien de trouver du lien, de mettre en musique une politique volontariste. Pour vous avoir tous entendu, c'est aussi avec vous, avec de l'amour, de la bienveillance, de la persévérance, de la curiosité, de l'insatisfaction, que nous pourrions changer le regard, que nous apporterons des témoignages pour faire avancer cette cause. ■■■

### Dominique ALLANET

Délégué régional Antilles-Guyane AGEFIPH

La richesse de ces interventions montrent à quel point le sujet du handicap est très riche et rempli d'émotion.

Dans un deuxième temps, je vous invite à répondre à 7 questions qui seront posées par vous à tour de rôle. ■■■

**Question 1**

En décembre 2022, combien de bénéficiaires RSA étaient demandeurs d'emploi en obligation de l'emploi ?  
2 %, 14 % ou 18 % ?

Réponse : 14 %

**Question 2**

Selon vous, quel est le métier le plus recherché en 2022 par les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation de l'emploi : 6 possibilités de réponse : Accueil/renseignement, services domestiques, nettoyage des locaux, entretien des espaces verts, direction de structure, animation et assistance auprès des enfants ?

Réponse :

- Accueil et renseignement
- Services domestique
- Nettoyage des locaux
- Entretien des espaces verts
- Animation et assistance auprès d'enfants

**Paul-Eddy PAULIN**

Directeur de la stratégie et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique

En matière de métiers en tension en Martinique, nous avons plutôt à faire à des métiers en difficulté de recrutement, des métiers avec un turn-over important. Nous avons quelques métiers vraiment en tension, mais les autres rencontrent des difficultés de recrutement en raison de problème d'image, d'attractivité et de salaire, comme par exemple les métiers des services à la personne. Dans ce cas précis, les difficultés de garde d'enfants, de mobilité, de salaire doivent être abordés. ■■■

**Question 3**

En décembre 2022, le pourcentage de demandeurs d'emploi, avec le niveau CAP-BEP, s'élevait à 39 % ; selon vous, quel pourcentage de demandeurs d'emploi en obligation d'emploi ont ce niveau de formation ?  
48 %, 12 % ou 2 % ?

Réponse : 48 %

**Dominique ALLANET**

Délégué régional Antilles-Guyane  
AGEFIPH

Nous voyons là un paradoxe ; notre public possède un niveau relativement bas et en même temps, ne se situe pas dans un parcours de formation. ■■■

**Paul-Eddy PAULIN**

Directeur de la stratégie et des relations extérieures  
Pôle Emploi de Martinique

Voilà pourquoi ce public fera partie des publics prioritaires dans le prochain PACTE. ■■■

**Isabelle PAUL-PARVENU**

Chargée de mission  
Maintien en emploi des personnes en situation de handicap

Aujourd'hui, les jeunes sont diagnostiqués plus tôt, accompagnés plus tôt avec une compensation beaucoup mieux adaptée. L'idée est de garder cette malette de compensation lors de l'entrée en emploi. ■■■

**Question 4**

En décembre 2022, combien de demandeurs d'emploi en obligation d'emploi étaient inscrits à Pôle Emploi ?  
2 506, 1 695 ou 654 ?

Réponse : 1 695

**Question 5**

En 2019, 11 919 entreprises étaient présentes sur le territoire martiniquais. Selon vous, combien d'entreprises employaient des travailleurs en situation de handicap en obligation d'emploi ?  
1 258, 856 ou 300 ?

Réponse : 300

**Gérard EUCAR**

Membre du CREFOP Martinique

Les entreprises préfèrent payer la taxe plutôt que d'employer des personnes en situation de handicap, considérant que c'est trop difficile puisque tout un parcours doit conduire le travail à s'adapter à la personne et non l'inverse. Ils ont pourtant tort ; j'ai eu l'occasion de travailler avec des hommes et des femmes en situation de handicap performants. Accompagnés et dotés des outils nécessaires, ils ont parfois été plus performants que d'autres ne se trouvant pas dans une situation de handicap. ■■■

**Question 6**

Selon vous, combien d'entreprises ont atteint le seuil de 6 % de travailleurs en situation de handicap en 2019 ?  
1 508, 1 265, 254 ou 114 ?

Réponse : 114

**Dominique ALLANET**

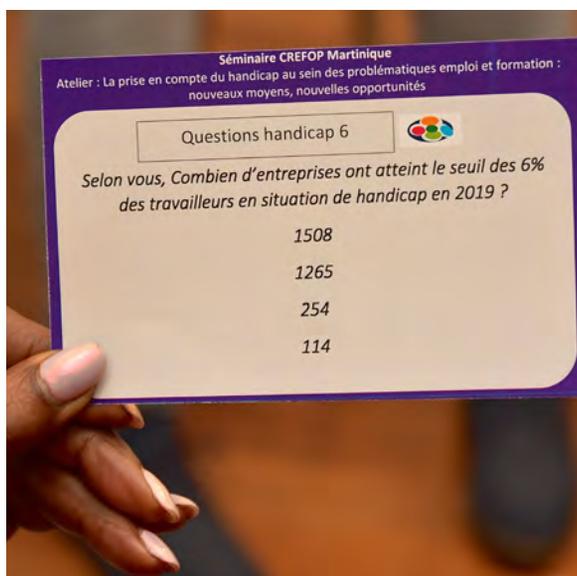
Délégué régional Antilles-Guyane AGEFIPH

Nous sommes, en Martinique, dans un système qui entretient le protectorat de la personne en situation de handicap. Cette dernière est « cocoonée » par la famille. Aller travailler comporte des freins. Souvent les familles protègent plutôt que d'accompagner vers le travail. Nous devons faire face à plusieurs freins, la famille, l'entreprise et le bénéficiaire lui-même qui préfère rester chez ses parents avec l'allocation handicapée.

C'est une des raisons qui explique qu'aux Antilles-Guyane, on n'a pas cette culture « Travail/Personne avec une différence ». Nous y venons doucement. D'abord parce les jeunes bousculent les choses, que les entreprises ont besoin de recruter et éprouvent des difficultés à le faire. Elles viennent par conséquent chercher des personnes en situation de handicap et c'est tant mieux. ■■■

**Un participant**

La situation sociale est telle chez nous que parfois l'allocation aux adultes handicapés (AAH) constitue le seul revenu du foyer ; la personne en situation de handicap n'étant pas le seul bénéficiaire, mais l'ensemble du foyer. ■■■



**Question 7**

**Selon les sources de l'INSEE, combien de demandeurs d'emploi sont en situation de handicap en 2020 : 25 %, 18 %, 10 %, 4 %, 1,5 % ?**  
**Réponse : 4 %**

**Marie-Alice KICHENIN**

Chargée de mission à l'AGEFMA sur l'inclusion sociale et professionnelle, en charge du dispositif La ressource Handicap Formation

Nous avons bien noté que la personne en situation de handicap est une personne fragilisée, avec un niveau de formation relativement bas, à la recherche d'emplois qui ne nécessitent pas un haut niveau de qualification, donc en grande concurrence avec les demandeurs d'emploi classiques. Un potentiel recruteur va, la plupart du temps, faire le choix d'un candidat immédiatement opérationnel s'il n'est pas dans la posture de celui qui va privilégier la compétence et considérer que le handicap n'est pas un frein. On se rend compte que les personnes en situation de handicap rencontrent non seulement des problèmes d'emploi, mais aussi de formation. En effet, du fait de leur handicap, ces personnes peuvent se voir refuser l'entrée en formation. Lorsqu'elles ont accès à la formation, bien souvent, elles s'arrêtent en cours du fait que le handicap n'a pas été compensé, ou échouent à la certification.

Les deux problématiques emploi et formation doivent être mieux prises en compte.

Nous allons passer à la troisième étape de cet atelier qui consiste à répondre à quatre grandes questions en lien avec la thématique : la prise en compte du handicap au sein des problématiques emploi et formation, nouveau moyen, nouvelle opportunité.

1 - Quels sont les points forts et quelle est la plus-value du dispositif ou mesure présenté dans l'atelier ?

- 2 - Quel débat a suscité cette expérience ? Précisez les principaux arguments développés par les participants
- 3 - En dernier lieu, après les échanges avec la salle, quelles pistes de réflexion ouvrent ces présentations ? Y-a-t-il des possibles transferts vers d'autres publics, vers d'autres régions ?
- 4 - Quelles sont les adaptations et les évolutions possibles des systèmes présentés dans chaque région ?

Pour nous aider à répondre à ces questions, je propose d'utiliser « l'étoile du changement », un outil qui permet de rendre dynamique notre atelier.

### Quels sont les points forts et quelle est la plus-value du dispositif ou mesure présenté dans l'atelier ?

L'idée est de traiter cette première question en se référant à la première pointe de l'étoile : **amplifier - magnifier**.

Il s'agit de faire le diagnostic de l'existant, proposer des pistes d'amélioration et inscrire vos réflexions de façon très spontanée sur les cartes distribuées.

**Idées retenues**

- Respecter la personne, ses besoins, ses passions
- Développer la confiance en soi
- Ouvrir le champ des possibles
- Intensifier l'accompagnement des demandeurs d'emploi en termes de sécurisation des parcours
- Mobiliser les entreprises
- Mieux accompagner les entreprises dans l'adaptation Offre/Profil
- Amplifier l'obligation d'emploi auprès des entreprises
- Amplifier et magnifier l'adaptation des métiers aux personnes en situation de handicap

- Amplifier le sujet du handicap dans les entreprises au niveau du CSE ; le rendre obligatoire avec un plan d'actions
- Améliorer et prolonger l'accompagnement durant la période scolaire
- Augmenter et favoriser l'accès aux places de parking, aux caisses de grandes surfaces, aux administrations
- Favoriser le maillage entre les parents, les employeurs, les partenaires de l'accompagnement des TH
- Arriver à plus d'inclusion dans la société et dans les entreprises
- Proposer des lieux uniques d'accueil : Pôle Emploi - Cap emploi
- Accompagner les centres de formation sur la compensation
- Mieux protéger les personnes les plus vulnérables
- Comprendre pour mieux œuvrer au sein de la société ■■■

### Marie-Alice KICHENIN

À propos de la « surprotection » de l'enfant et ensuite de l'adulte, faut-il maintenir ce fonctionnement, faut-il éduquer les parents ? Rappelons que les parents de personne en situation de handicap font preuve d'une grande culpabilité d'avoir donné naissance à un enfant handicapé. Ce comportement « sur protectionniste » ne favorise pas l'autonomie pour aller vers l'emploi et encourage le maintien dans un milieu protégé. IME, IMPRO, ESAT, sont-ils vraiment des lieux qui apportent un plus aux personnes en situation de handicap ? faut-il aller vers plus d'autonomie ? ■■■

### Pistes d'amélioration

- Maintenir l'obligation d'emploi auprès de toutes les entreprises et les accompagner dans leurs démarches (obligation - sanction - accompagnement - satisfaction). Obligation d'embaucher 6 % de salariés en situation de handicap
- Sensibiliser les employeurs et accentuer la notion de confiance
- Développer les campagnes de communication et informer sur les dispositifs exclusivement destinés aux personnes en situation de handicap
- Rapprocher Pôle Emploi et Cap emploi
- Meilleure prise en charge en milieu scolaire
- Soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap dans le parcours de formation qu'elles ont choisi
- Soutenir les actions choisies afin de réussir le parcours professionnel
- Favoriser l'école inclusive et l'accès aux dispositifs et outils de compensation ; disposer des mesures de droit commun
- S'inspirer des méthodes nouvelles pour aller de l'avant
- Aider la personne en situation de handicap à suivre son chemin comme une personne valide
- Maintenir la dynamique des représentants du personnel auprès des TH et l'amener à une autre échelle
- Développer l'inclusion et l'autonomie
- Proposer l'obligation de résultats des organismes de formation et CFA en faveur des personnes en situation de handicap en parcours de formation (taux d'entrée en formation - sanction - accompagnement - qualification) ■■■

## Qu'est-ce qui était pertinent dans le passé et qui ne l'est plus aujourd'hui ?

### Marie-Alice KICHENIN

Chargée de mission à l'AGEFMA sur l'inclusion sociale et professionnelle, en charge du dispositif La ressource Handicap Formation

Je vous propose quelques pistes pour vous aider dans cette réflexion.

Aujourd'hui, l'inclusion est un sujet très présent. La personne en situation de handicap fait partie de la société et ne doit en aucun cas en être exclue. De nombreux dispositifs existent pour favoriser son inclusion alors que de fait, elle a toute sa place dans la société

#### Cesser - Éliminer

- Les préjugés
- Stigmatisation - Catégorisation - Surprotection - Milieu trop sécuritaire
- Voir et concevoir le handicap comme la fin de toute insertion
- L'exclusion des personnes en situation de handicap dans tous les domaines possibles
- L'orientation administrative vers les milieux protégés ou ordinaires ; privilégier les aptitudes au travail
- Créer des lieux spécifiques pour les personnes handicapées
- Cesser les intentions ; mener plutôt des actions concrètes

#### Favoriser

- Vivre avec les personnes handicapées
- Leur donner leur chance dans ce 21<sup>ème</sup> siècle
- Modifier son regard sur le handicap ; on peut avoir un handicap du jour au lendemain
- État des lieux-Bilans-Plan d'actions
- Se former pour mieux œuvrer

## Que faut-il inventer ou mettre sur pied qui est absent actuellement ?

#### Créer - Initier

Rappel du constat :

Bas niveau de qualification • 2 fois plus nombreux au chômage • Recrutement difficile, qui ne va pas dans un premier temps vers une personne en situation de handicap • Sont en concurrence avec les autres demandeurs d'emploi avec un frein lié à leur handicap alors qu'ils ont les mêmes compétences.

#### Idées proposées

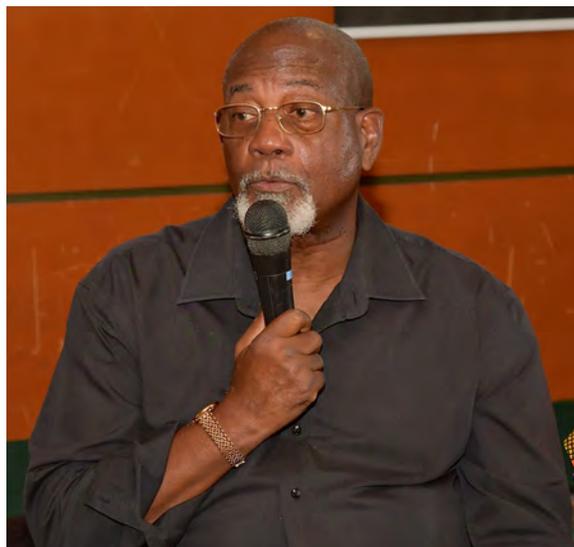
- Travailler avec les représentants du personnel sur le maintien en emploi des salariés
- Des environnements professionnels universels, des parcours de formation adaptés avec des niveaux de qualification équivalents
- Valorisation des personnes en situation de handicap par ces mêmes personnes
- Aller vers les personnes en situation de handicap qui abandonnent, renoncent
- Améliorer l'accompagnement des centres de formation
- Entrée unique pour les demandeurs d'emploi et accompagnement adapté quelle que soit la différence
- Formation accessible pour tous
- Pôle de compétence pour répondre aux besoins des entreprises
- Accompagnement des seniors jusqu'à la retraite
- Créer plus d'emplois adaptés
- Plus de places dans les administrations
- Oser le dépassement de soi en proposant des activités nouvelles en lien avec la mer par exemple
- Initier les apports en compétences douces
- Se former, dupliquer, initier
- Respecter les engagements pris et soutenir les personnes en situation de handicap compte tenu des difficultés qu'elles peuvent rencontrer

- Un lieu unique d'accompagnement vers et dans l'emploi regroupant tous les acteurs du service public de l'emploi à destination des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des employeurs
- S'appuyer sur les compétences du médico-social dans le cadre de l'accompagnement professionnel
- Initier chacun au monde du handicap pour une meilleure connaissance et une meilleure intégration dans le champ professionnel

### Mettre en œuvre

#### Synthèse des différentes idées proposées

- Sensibiliser les acteurs et toutes les personnes qui gravitent autour de la personne en situation de handicap
- État des lieux avec des chiffres pour la mise en œuvre d'un plan d'actions coordonné
- Déployer le plan d'actions sur le territoire
- Créer un vrai parcours de retour à l'emploi avec tous les acteurs
- Lieu d'échange pour les institutions afin de regrouper les véritables besoins en matière de formation (différentes de celles actuellement proposées)
- Développer la confiance des personnes en situation de handicap
- Respecter la personne en situation de handicap
- Lieu unique d'accompagnement qui intègre les missions locales
- Accompagner les organismes de formation dans l'adaptation des parcours de formation
- Mieux former les conseillers dédiés aux entreprises à l'ingénierie de recrutement
- Une stratégie protégée par les décideurs (politiques, commanditaires, représentants des entreprises, salariés, service public de l'emploi)
- Indicateurs de résultats validés par tous et analysés en fin d'année ■■■



# Atelier 4

## Les attentes et besoins des acteurs économiques du territoire vis-à-vis du CREFOP

*Animateurs*

**Valérie MARLIN-RETOUR**, Directrice technique de l'Observatoire Régional Emploi Formation

**Hervé TOUSSAY**, Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique



## ATELIER 4

### Les attentes et besoins des acteurs économiques du territoire vis-à-vis du CREFOP

#### Valérie MARLIN-RETOUR

Directrice technique de l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF)

#### Hervé TOUSSAY

Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique (CESECEM)

Co-animateurs de l'atelier



#### Hervé TOUSSAY

Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique (CESECEM)

La formation professionnelle est un sujet qui intéresse les acteurs économiques puisque nous avons en Martinique un besoin crucial en main d'œuvre dans nos secteurs d'activité. Je n'ai pas pu participer à la plénière de ce séminaire, étant en réunion sur le rapport économique avec les DOM et toutes les grandes branches économiques de la Martinique. Cet atelier est l'occasion pour moi d'intervenir sur les attentes et les besoins des acteurs économiques. Pour introduire le sujet, je dirais que les attentes et besoins

des acteurs économiques du territoire ne seront pas seulement formu-lées vis à vis du CREFOP, mais vis à vis de l'ensemble des acteurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle (CREFOP, AGEFMA, École, Université...). ■■■



#### Nicole NESTORINE

Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur

J'interviendrai sur la partie Formation-Accompagnement, avec un volet Handicap qui ne doit pas être négligé.

Dans le contexte de pénurie vécue dans le monde du BTP, comment accompagner les professionnels, notamment quand ils se retrouvent dans des situations de handicap puisqu'on sait que les métiers du BTP usent ? On constate qu'il existe très peu d'emplois adaptés à ces personnes en situation de handicap. Qu'est-ce qui est prévu ? Que faut-il faire ? Existe-t-il des formations pour réorienter ces personnes ? ■■■

#### Hervé TOUSSAY

Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique (CESECEM)

J'indique que ce sujet est traité par l'atelier 3. Par ailleurs, je précise que nous n'avons pas pour objectif d'apporter des réponses, mais de mettre en évidence les besoins et attentes des acteurs économiques, de les présenter en synthèse et d'écouter les réponses apportées par le CREFOP. ■■■



**Jean-Michel LOUTOBY**  
 Directeur de la Mission locale  
 Nord Martinique

En tant que Directeur d'une mission locale, je rencontre tous les jours des jeunes qui veulent travailler. On se rend compte qu'il ne suffit pas de « traverser la route pour trouver du travail » ; la réalité est tout autre.

On fait souvent le parallèle entre le nombre de jeunes au chômage et l'offre d'emploi. Nous avons d'une part, plus de 20 000 jeunes repérés dans les missions locales, plus de 50 000 inscrits à Pôle Emploi, 36 000 personnes au RSA, et d'autre part, entre 20 000 et 30 000 demandes d'emploi non satisfaites.

On se rend compte que les 36 000 personnes bénéficiaires du RSA ne peuvent répondre aux 20 000 ou 30 000 offres d'emploi. Un vrai travail doit être mené sur les besoins du territoire à court, moyen et long terme. Si l'on veut mettre des personnes en emploi, on doit absolument se poser la question du besoin en main d'œuvre, du besoin en compétence du territoire, d'autant que la mutation économique qui s'opère va entraîner, dans trente ou quarante ans, la disparition de 50 % des métiers et l'apparition d'autres.

Qui aujourd'hui se préoccupe de la formation pour accéder à ces nouveaux métiers ?

On se rend compte également que les besoins des entreprises ne correspondent pas aux actions de formations mises en place. Il existe deux portes d'entrée pour accéder à une formation. La première consiste à former les personnes en fonction de leur demande (et souvent les demandes ne correspondent

pas aux besoins du marché), la deuxième vise à les former en tenant compte des besoins des entreprises et dans ce cas, ce sont les candidats qui font défaut.

Nous devons par conséquent poser les bonnes questions, mener les bonnes réflexions pour adapter les besoins des individus aux besoins du marché. Une entreprise ne va pas embaucher une personne parce que cette dernière a un projet personnel, mais parce qu'elle peut répondre aux besoins de son activité.

Il me semble que cette problématique pourrait entrer dans le champ d'action du CREFOP. ■■■



**Valérie MARLIN-RETOUR**  
 Directrice technique de l'Observatoire  
 Régional Emploi Formation (OREF)

L'OREF mène des études sur les besoins en compétence sur notre territoire à la demande de la collectivité et de l'État. Il nous appartient, avec les acteurs présents sur le terrain et en tenant compte des mutations démographiques, technologiques auxquelles nous sommes pleinement confrontés, d'accompagner les entreprises, les demandeurs d'emploi, les nombreuses personnes bénéficiaires du RSA, pour adapter leurs besoins à ceux du marché.

Notre objectif s'inscrit dans la droite ligne du CREFOP. Les travaux menés par les différents observatoires et autres organismes doivent permettre de nourrir le CREFOP pour aller dans le sens de l'identification

des formations adaptées permettant ainsi le développement de notre territoire.

Ce travail a commencé; nous devons aller beaucoup plus loin, fouiller davantage et prendre de la hauteur sur du plus long terme. Il est difficile aujourd'hui, avec les partenaires, avec les chefs d'entreprise de voir loin. Comment fait-on pour se projeter à dix ans, et même à cinq ans? C'est bien là toute la difficulté. De quels outils disposons-nous aujourd'hui pour connaître les besoins en métiers ou en compétences de demain dans l'industrie par exemple? Peut-on quantifier ces besoins et construire une offre de formation qui réponde à ces attentes. Il serait intéressant de trouver aujourd'hui des pistes nous permettant d'avancer sur ces problématiques. ■■■

### Jean-Michel LOUTOBY

Directeur de la Mission locale  
Nord Martinique

Je dirais qu'il n'y a pas mieux que l'entreprise pour apporter des réponses. Je ne connais aucun chef d'entreprise qui « navigue à vue ». Quand il crée son entreprise, le chef d'entreprise doit fournir un compte de résultat sur trois ans; il a donc, à minima, une visibilité sur trois ans.

La vraie question c'est à quel moment crée-t-on ce lien entre le CREFOP (ou autre organisme), les entreprises, les centres de formation, l'Éducation nationale; nous évoluons dans un écosystème où les acteurs ne se parlent pas. Les chefs d'entreprise disposent d'informations. Quand une entreprise met en vente des voitures électriques, elle sait qu'elle devra former des mécaniciens pour réparer ce type de véhicule. C'est une préoccupation de l'entreprise et pas forcément de ceux qui gravitent autour. J'en veux pour preuve qu'aujourd'hui, les formations en lien avec la réparation des voitures électriques sont très peu nombreuses, alors que c'est un secteur qui évolue très vite. On sent bien l'orientation donnée par l'État sur ce sujet, on voit bien les professionnels s'emparer de ces

transformations; les centres de formation devraient également s'adapter pour mieux accompagner les entreprises.

J'ai eu l'occasion d'interroger de nombreux jeunes qui, pendant longtemps, avaient choisi de se former en histoire géographie. Qu'allaient-ils faire avec leur master d'histoire-géo? Est-ce que le marché en Martinique a besoin d'autant de jeunes diplômés dans cette discipline? Ce sont les bonnes questions qu'il faut se poser. ■■■



### Lieutenant-Colonel Laurent MÉNUDIER Commandant en second du RSMA

Le RSMA est certes un microcosme dans le monde de la formation professionnelle, mais qui a acquis une belle expérience depuis plus de 60 ans, qui a connu des évolutions et qui a toujours eu à cœur de s'adapter au marché local du travail.

Nous travaillons avec les entreprises, avec une capacité de flexibilité, mais avons à faire avec des jeunes qui ne souhaitent pas travailler dans certains domaines professionnels.

Un jeune officier, dans le cadre de son affectation en Outre-mer, a réalisé son mémoire sur l'adaptation des formations au RSMA pour les filières canne et banane. Le résultat met en évidence que les jeunes souhaitent travailler dans la vente, dans la promotion des produits mais pas dans les champs.

Nous avons fermé des filières, comme charpentier puisque personne ne souhaite se former à ce métier; nous ne pouvons pas

investir 100 000 € pour assurer la mise aux normes des machines-outils dans une filière qui intéresse trois jeunes par an. Il serait possible de le faire avec 15 candidats mais pas 3. Les filières horticulture, maraîchage n'intéressent personne. J'habite en face d'une entreprise de conditionnement de bananes, la moyenne d'âge des employés qui y travaillent tourne autour de 55 ans, sans aucun jeune parmi eux.

Les aspirations des jeunes ne correspondent pas du tout au monde du travail; même si cette réalité n'est pas spécifique à la Martinique, elle y est plus exacerbée.

La Martinique souffre également de la taille de son territoire et de son isolement géographique. Un marché de 350 000 habitants n'a pas du tout les mêmes perspectives qu'un marché comme celui de la France hexagonale ou même de la Réunion.

La chance de la Martinique, c'est celle d'être dans la diversité.

La production de banane et de canne à sucre est importante parce qu'elle rapporte, parce qu'elle génère de l'emploi. Malheureusement, la diversification n'est pas au rendez-vous. Le maraîchage est réalisé surtout par des micro entreprises familiales; pourquoi ne s'agrandissent-elles pas afin de produire plus et d'écouler leurs produits à moindre coût? On sait bien aussi que les employés qui travaillent dans ces entreprises ne sont pas Martiniquais.

Le RSMA a la capacité à être flexible, réactif, mais encore faut-il que les jeunes veuillent venir à notre rencontre. Il y a 3 ans, le RSMA recrutait 600 jeunes; aujourd'hui nous en recrutons 450.

Vivant dans un environnement familial souvent protectionniste ou défaillant, les jeunes remettent souvent à plus tard leur entrée en formation au RSMA.

Une personne ce matin me disait qu'il fallait accompagner les jeunes pour lever les freins. Sur cette question, le RSMA leur propose de passer le permis de conduire, met à leur disposition un service médical qui les soigne et rattrape souvent des défaillances

médicales non traitées depuis des années, va ouvrir à moyen terme une structure d'accueil pour les mères célibataires. Par ailleurs, une assistante sociale les accompagne dans leur recherche d'emploi, de logement. Ils ont aussi la possibilité d'être suivis par une psychologue, d'être hébergés en internat. Pour ceux qui ne sont pas véhiculés, un bus les ramène chez eux le vendredi midi et va les chercher le dimanche soir. Les formations que nous proposons sont individualisées. Nous les accompagnons vraiment; notre mission, c'est l'insertion: 80 % des jeunes sont insérés à leur sortie et 60 % sont toujours dans un emploi durable six mois plus tard.

Savoir-faire, savoir-être, savoir-devenir sont les trois piliers du RSMA. Sur cette base, les jeunes que nous formons sont prêts à entrer dans le monde du travail.

Je demande aux missions locales de nous adresser des jeunes; nous allons les transformer et faire en sorte qu'ils se prennent en main. ■■■



### Frédéric CONTAULT Directeur de l'UDES

Je pense que nous rencontrons un vrai problème de savoir de base, de posture au travail; le CREFOP est peut-être en mesure d'initier une dynamique pour la remise à niveau sur ces aspects.

Je donne un exemple très simple; dans le cadre d'une expérience d'insertion l'an passé, nous avons mené un combat durant un an et demi pour que tout le monde arrive à 7 heures au travail. Cela signifie clairement



que ces jeunes ne sont pas en capacité d'aller travailler ou d'aller en formation.

Comment construit-on des dispositifs qui permettent à chacun de se remettre dans une dynamique de formation ou d'emploi. Je pense aux anciens dispositifs de pré-qualification qui permettaient à des personnes de tester un métier durant trois ou six mois, un peu en formation, un peu en immersion. Peut-être faudrait-il réinventer des initiatives qui vont dans ce sens.

Je voudrais dire aussi qu'aujourd'hui, chacun cherche un métier qui lui permette de vivre correctement. La réalité nous montre que de nombreuses entreprises ou associations proposent des salaires qui ne le permettent pas et par conséquent ne donnent pas envie d'y travailler. On sait que le smicard qui travaille dans le secteur de la banane vient d'autres territoires. Peut-être que si on proposait à un ouvrier agricole, dans le secteur de la banane, un salaire de 3 000 €, on en trouverait davantage. Je suis bien d'accord que cette proposition n'est pas viable économiquement, mais nous devons nous poser des questions sur la façon de construire économiquement des activités qui ne trouveront pas de personnes intéressées pour les exercer.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà évoqué, les problématiques périphériques sont très nombreuses. Amener des personnes en formation, sans être en capacité de les accompagner au niveau du déplacement, de la santé, de l'alimentation, de la garde d'enfant, c'est les mettre en difficulté. Même s'ils sont de bonne volonté, ils devront parfois être contraints d'abandonner.

Entrer en formation, c'est facile, mais y rester six mois, un an, deux ans, c'est un peu plus compliqué. Dans ses réflexions, le CREFOP pourrait essayer de voir avec les différents acteurs, comment accompagner ces personnes ? Quel dispositif construire et avec quels financements pour leur permettre de rester en formation ? Tester sur des groupes, des métiers, des secteurs qui rencontrent des besoins et faire le bilan. ■■■



### Olivier CHEVILLARD

#### Conseiller de Madame la Rectrice sur le champ de la formation professionnelle initiale et continue

J'insiste sur ces deux mots : initiale et continue parce que je pense que pour répondre à la question posée par cet atelier, deux grandes catégories de méthodes et de réponses peuvent être apportées.

Je partage ce qui vient d'être abordé et je pense que dans l'acronyme CREFOP, on devrait ajouter le « I » d'Insertion. En effet, les problèmes souvent rencontrés aujourd'hui ne sont pas forcément liés à l'orientation, à la formation ou à l'emploi, mais bien à l'insertion professionnelle, que ce soit en sortie de formation initiale ou à la suite d'un parcours continu.

#### Formation continue

Nous construisons des réponses au plus près des besoins exprimés par les professionnels notamment. Pour cela, soit nous répondons au marché, soit nous construisons des dispositifs de formation ; il s'agit d'un travail mené au jour le jour.

#### Formation professionnelle initiale

C'est celle qui permet aux jeunes Martiniquais d'accéder à un emploi qui les intéresse et qui répond à des besoins. Nous nous situons sur des perspectives à n+5 voir n+8. Informer, sensibiliser un collégien à son futur professionnel, c'est se projeter sur du long terme, la durée d'un cycle de formation. À mon sens, interroger les milieux professionnels ne suffit pas ; nous avons besoin d'axes directeurs, de grands

schémas pour le territoire. Nous comptons beaucoup bien entendu sur tous les plans, programmes, schémas directeurs évoqués précédemment dans les tables rondes, mais aujourd'hui, très peu sont actualisés. Une des missions fondamentales du CREFOP, c'est de pouvoir participer à la rédaction d'un cahier des charges permettant rapidement d'obtenir ces schémas directeurs.

Les grands secteurs professionnels, le territoire, les différents opérateurs et acteurs du CREFOP présents à ce séminaire sont-ils prêts à accompagner de manière volontariste les actions d'innovation, de création d'emploi ou d'activité ?

Nous avons beaucoup de réponses quand nous posons la question, celles-ci changent parfois, au bout de 3 mois ; ce n'est pas cela un schéma directeur à n +5 ou 8. ■■■



### Naomy AGRICOLE

**Membre du bureau du CREFOP Martinique**

Autant je reste persuadé que le CREFOP doit se préoccuper des besoins du terrain au plus près, autant je m'interroge sur la façon de collecter ces besoins.

Dans un environnement qui change, tous les acteurs doivent faire preuve d'agilité. La réalité d'aujourd'hui en termes d'emploi, en termes de besoin, n'a vraisemblablement rien à voir avec ce qui adviendra dans dix ans. Par ailleurs, lorsque les besoins du terrain seront repérés, peut-on se dire que le projet global se résume à la somme de ces besoins recensés ? À mon sens, seul un

observatoire économique est en mesure d'agréger les besoins du terrain et de définir une orientation. En cherchant à répondre à des micro-besoins du terrain, on s'éloigne probablement des grands axes pour lesquels il convient d'apporter des réponses.

L'intervenant précédent a évoqué le « I » d'Insertion, j'aurais, pour ma part, ajouté le I d'Information. Les deux sont tout aussi importants. Nous avons besoin de clarté sur les besoins du terrain mais aussi sur les dynamiques des métiers.

Nous vivons dans un monde qui change ; ce changement va dans les deux sens. La mondialisation a fait partir des emplois de certains pays vers d'autres pays. Aujourd'hui, c'est le processus inverse qui se produit, avec l'obligation de relocaliser des industries. On pourrait penser que la dynamique s'opère dans un seul sens, en fait, elle se fait sous forme de mouvements de vagues, de va et vient. Le progrès technique amène des métiers émergents, mais les métiers d'hier, dont on avait supprimé les filières, nécessitent aujourd'hui des emplois. Nous sommes dans une réalité à la fois dynamique et complexe. Cette complexité doit être prise en compte. Dès lors que nous regardons cette réalité d'un seul point de vue sectoriel ou micro-sectoriel, je me dis que nous avons toutes les chances de nous tromper sur les projets globaux à mettre en place. ■■■





### **Tessy NIVERT**

**Coordinatrice Emploi  
Formation professionnelle au MEDEF  
Présidente de la commission Emploi**

Sur la question de l'insertion, de nombreux dispositifs ont été créés, se créent, auxquels on pense, repense, que l'on souhaite modifier ou inventer... Certains doivent être retravaillés. Je pense notamment au dispositif Atelier Chantier d'Insertion (ACI) qui existe depuis quelques années un peu partout et qui permet à des personnes éloignées de l'emploi d'être soit formées au travers d'un métier auquel elles aspirent, soit accompagnées sur la construction de leur projet professionnel. Peut-être faudrait-il revoir le modèle, mais je pense que l'Atelier Chantier d'Insertion pourrait répondre à une partie de nos problématiques sur les métiers en tension. Nous savons que nous avons un déficit de bouchers en Martinique, ne pourrait-on pas passer commande auprès des ACI déjà existants ou en devenir en leur précisant ce besoin de bouchers. Rappelons que l'ACI travaille sur les freins périphériques : mobilité, garde d'enfant, savoir-être, et intervient de façon globale et pourtant avec des entretiens individuels. Ne pourrait-on pas, à l'aide de dispositifs existants, trouver des solutions à nos différentes problématiques ? ■■■



### **Charles CHAMMAS**

**Élu CTM, Président de l'Institut Martiniquais de Formation Professionnelle pour Adultes (IMFPA) et nouvellement Président de la commission Territoire du CREFOP Martinique**

Je souscris aux propos déjà tenus, en soulignant quelques points.

Monsieur disait que nous sommes à un stade de mutation, je dirais que nous vivons une révolution. La mondialisation libérale a vécu ; aujourd'hui, nous assistons à un retour aux territoires.

Il a été dit qu'il est difficile de mobiliser les jeunes ; à l'IMFPA, nous ne savons plus quoi faire ! nous ne savons plus comment les attirer. J'ai entendu également que les jeunes devaient s'initier, tester à travers une expérience, une pratique, une manière de découvrir une activité de façon à éventuellement l'épouser définitivement. C'est ce que propose le Revenu Émancipation Jeune Initiative (RÉJI), à l'initiative du Président du Conseil Exécutif de la CTM. Avec les ambassadeurs de la CTM, de l'IMFPA, nous allons dans les abris bus, dans les quartiers, dans les « bendos », ces lieux reculés où les jeunes se retrouvent selon un rituel pour entrer dans le cercle.

Avec l'aide de Saël, parrain du dispositif et personnalité reconnue, il est possible de leur parler et d'aborder le sujet de la formation à travers des rassemblements de cohésion, des rencontres festives, des prises de parole. Nous essayons de les sortir de leur réalité et les amener au contact de ce qui peut leur

être proposé. On sait qu'en Martinique, un quart des jeunes, soit 14 000, sont hors des radars.

J'invite l'intervenante précédente du MEDEF à ce que nous travaillions ensemble sur les freins périphériques. Malgré la petitesse de notre territoire, on voit bien la complexité des problèmes. Nous savons dans quel sens aller. Aujourd'hui, nous devons avoir une société viable, aller dans le sens de la décarbonation, dans le sens de la rénovation de l'habitat (nous ne pourrions plus construire des bâtiments comme avant), dans l'optimisation des déplacements, dans l'approvisionnement en circuit court, dans l'éducation des consommateurs, dans la réduction de la consommation d'énergie...

Nous avons besoin de nouveaux métiers autour du conseil et de la prévention en milieu professionnel, des métiers labellisés vert, qu'il s'agisse du climaticien, du réparateur de voitures électriques, dans une démarche non plus sectorisée, mais globale. Même si le chantier est vaste, je reste optimiste parce que convaincu du fait du retour vers nos territoires qui va permettre une dynamisation du tissu économique et social. Je rêve d'un guichet unique, d'un interlocuteur ou d'un organisme qui puisse apporter toutes les réponses aux différentes questions abordées dans ce séminaire. Comment faire? je vous avoue que j'ai plus de questions que de réponses. ■■■



### Victor NIENAT

**Directeur territorial de l'Office National pour l'Enseignement sur les Enseignements et les Professions (ONISEP)**

Pour porter un éclairage sur les débats qui nous animent, je pense que nous ne devons pas oublier le contexte de la décroissance démographique, essentiel à prendre en compte quelles que soient les perspectives que nous ayons. Il y a une dizaine d'années, je travaillais comme psychologue de l'Éducation nationale dans un collège de 1 200 élèves qui n'en compte aujourd'hui que 600 à peine. La décroissance va vite. Cette problématique de l'insertion, de l'emploi est percutée de plein fouet par le déclin démographique, associé à la « fuite des cerveaux ». Lorsqu'on aborde ce sujet, il faut parler avec des chiffres, avec des indicateurs, sinon on ne fait que débattre, donner des avis. Les indicateurs existent et j'invite les instances à échanger entre elles. L'Éducation nationale et les autres instances territoriales doivent communiquer. Partager les informations est essentiel pour alimenter les analyses. Si je prends l'exemple de la mobilité de nos étudiants post-bac, Parcoursup donne des indicateurs très clairs en matière de mobilité. On connaît le nombre de jeunes après le bac qui choisissent de rester en Martinique ou de partir ailleurs. Par ailleurs, nos échanges portent beaucoup sur la jeunesse et pourtant nous ne devons pas nous arrêter seulement sur la problématique des jeunes parce que ces jeunes deviennent très vite des jeunes adultes puis des adultes. Très vite, ils intègrent d'autres dispositifs de droit commun. ■■■



**Jean-Claude MANÉRE**  
Représentant de la CCIM,  
Président de l'IUT Martinique

Ma réflexion porte sur notre propre remise en cause avant celle des personnes que nous accompagnons. Je prendrai deux exemples. J'ai souhaité mettre en place une licence informatique à l'IUT. Entre le moment de la décision et celui de la réalisation, il s'est écoulé 2 ans, pendant lesquels plusieurs promotions ont dû partir se former en France hexagonale, et que, par conséquent, nous avons perdues.

Le deuxième exemple porte sur le fonctionnement des deux commissions Formation et Entreprise à la Chambre de Commerce. Ces commissions fonctionnaient de façon différenciée, sans jamais se rencontrer, sans avoir d'échange, sauf en réunion de bureau. Nous avons souhaité alors mettre en place une commission commune, nous rendant compte que nos structures de formation n'étaient pas du tout adaptées aux besoins des chefs d'entreprise. Nous n'avions pas besoin d'observatoire, mais juste d'écouter les personnes qui étaient à côté de nous. Mais voilà, modifier la carte de formation prend du temps, deux à trois ans. Tout cela pour dire que nous avons, nous-mêmes, à nous poser des questions sur notre capacité à nous remettre en cause, à anticiper.

C'est l'occasion pour moi de remercier le RSMA avec qui nous avons signé une convention permettant à des jeunes formés par cette institution, avec un potentiel, de poursuivre leur parcours de formation à la Chambre de Commerce. ■■■

**Nicole NESTORINE**

Vice-présidente du CREFOP Martinique,  
syndicaliste et employeur

Nous devons nous interroger sur les outils de communication que nous utilisons pour intéresser les jeunes à un métier.

Lorsque nous avons installé la commission Formation au CREFOP, nous avons eu l'occasion d'écouter le témoignage d'une jeune qui, en dépit de l'avis de ses parents, avait choisi la filière agriculture parce qu'une personne a pris le temps de l'informer, de la guider, de l'orienter. Aujourd'hui, elle est satisfaite et poursuit sa formation en licence. Il me semble important de dynamiser les échanges avec les jeunes, pour les intéresser à des métiers en tension ou en voie de disparition. ■■■

**Victor NIENAT**

Directeur territorial de l'Office National  
pour l'Enseignement sur les Enseignements  
et les Professions (ONISEP)

La problématique de la représentation sociale des métiers qui vient d'être abordée me semble très importante et difficile à appréhender. Elle se pose dès le plus jeune âge. C'est pourquoi, depuis septembre, la découverte des métiers dès la classe de 5<sup>ème</sup> a été généralisée par l'Éducation nationale. Avec ses outils, l'ONISEP participe au développement de dispositifs auprès des élèves mais aussi des enseignants, par un accompagnement pédagogique. Nous devons travailler aussi avec les enseignants en les formant, parce qu'on se rend compte que pour beaucoup, la réussite passe forcément par l'obtention d'un bac avec des options scientifiques, la classe préparatoire pour faire une école d'ingénieur. Les parents également peuvent freiner les motivations de leurs enfants. Combien de parents accepteraient le choix de leur enfant qui souhaiterait préparer un CAP au LP Bissol? C'est une réalité que nous devons prendre en compte.

Il y a un travail de communication à mener, avec une transition sur la culture de

l'information sur les métiers à faire très tôt ; le CREFOP peut jouer un rôle très important en la matière puisqu'il vient à l'articulation des différentes politiques et instances décisionnaires. ■■■

### Lieutenant-Colonel Laurent MÉNUDIER Commandant en second du RSMA

C'est bien d'intéresser les jeunes au plus tôt à des métiers, mais un collégien de 5<sup>ème</sup> ne sait pas encore ce qu'il veut faire plus tard et il a peu de chance de poursuivre dans la filière du métier qu'il aurait découvert. On doit les intéresser au monde du travail, avec ses contraintes, ses avantages, ses inconvénients. ■■■



### Jimmy FARREAUX Chargé de communication Mission locale de l'Espace Sud

Je rejoins les interventions qui traitent de la perception des métiers, du blocage de la société d'une part, qui dévalorise certains métiers, et du blocage des parents qui ne soutiennent pas toujours leurs enfants, ne croient pas à leurs capacités pour donner corps à leurs ambitions.

Le modèle de réussite en France hexagonale et qui s'exprime très fortement en Martinique, c'est le fonctionariat, passer des concours et travailler dans un bureau climatisé. Nous devons arriver à faire comprendre aux jeunes, mais aussi à leurs parents, à la société généralement, que la réussite peut s'illustrer différemment. On peut s'épanouir dans de

nombreux secteurs d'activité, le tout, c'est d'aimer son métier.

Le deuxième point que je souhaitais souligner, c'est le fait que les carrières longues qui existaient avant n'ont plus cours. Ce temps où l'on entrait dans une entreprise à 18 ans et en sortait pour partir en retraite est révolu. Aujourd'hui, on change d'entreprise, on change de métier, parfois on change de métier au sein de la même entreprise ; on n'a pas envie de faire la même chose toute sa vie. Dans ce contexte, la formation continue prend toute sa mesure. ■■■

### Hervé TOUSSAY Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique (CESECEM)

En guise de synthèse intermédiaire, je voulais exprimer une satisfaction puisque vous avez déjà posé tous les problèmes qui nous permettront d'établir une synthèse.

Avant cette étape, je voulais donner le sentiment du chef d'entreprise que je suis pour illustrer tout ce qui vient d'être dit.

Lorsque j'ai commencé à travailler en 2000, j'ai tout de suite compris que l'entreprise en Martinique devait être une entreprise citoyenne. C'est ainsi que chaque année, nous recevons des jeunes dans le cadre de leur formation scolaire. Beaucoup découvraient le monde de l'entreprise, leurs parents étant fonctionnaires ou chômeurs. Ma plus belle satisfaction a été quand le directeur de cabinet du Président du Conseil Exécutif de la CTM m'a rappelé que je l'avais reçu dans mon entreprise alors qu'il était en 3<sup>ème</sup> et que cette expérience lui avait fait découvrir un nouvel environnement. Aujourd'hui, dans ses nouvelles fonctions, il est très à l'écoute et attentif au milieu des entreprises.

Par ailleurs, pour illustrer le propos relatif à la baisse d'effectif des élèves dans les établissements scolaires, le CFA BTP, avec une capacité de 700 élèves, en reçoit actuellement moins de 200. Un représentant de ce secteur d'activité soulignait que les

entreprises du BTP ont du mal aujourd'hui à recruter et ce, dans tous les corps de métier. Le secteur agricole, notamment les filières canne et banane, rencontre également des difficultés pour recruter du personnel. 700 Haïtiens ont été régularisés pour travailler dans la canne ou la banane.

C'est le cas aussi du secteur de l'industrie qui ne trouve pas de chef de ligne de production. Des entreprises comme Chanflor, Didier, Brasserie Lorraine sont obligées de recruter leur responsable de production en France hexagonale.

Dans les domaines de la santé, la formation en médecine dispose d'un quota permettant à des Antillo-Guyanais de se former sur les Antilles (Martinique-Guadeloupe). Nous pouvons peut-être espérer que bientôt des médecins resteront en Martinique, quand on connaît le déficit en professionnels de santé. Quant à l'évolution des métiers, je voulais affirmer que tous les métiers d'aujourd'hui n'ont rien à voir avec ceux qui existaient il y a 30 ou 40 ans. ■■■



### Félix HAPPIO

**Chef d'entreprise, membre du CREFOP et membre de la commission Territoire du CREFOP Martinique**

Il y a quelques années, quand le RSMA est arrivé en Martinique sur la formation professionnelle en alternance, j'ai vu cela d'un très mauvais œil. C'était une volonté de l'État de récupérer les fonds de la formation professionnelle pour les transférer dans les

caisses du RSMA. On va m'opposer que ce n'est pas l'armée mais le travail, mais c'est pratiquement la même chose.

Dans les interventions de ce matin, j'ai entendu dire que la loi de septembre 2018 avait pour objectif d'améliorer la situation de la formation professionnelle. Moi, je dis non. Je dis que l'État a voulu récupérer les fonds qui dormaient dans les caisses des organismes qui s'occupaient de la formation professionnelle. Cette loi était tellement mal étudiée, qu'à l'époque, il était prévu un seul OPCO pour tous les départements d'Outre-mer. Ce que l'État a décidé de faire, c'est de prendre les fonds et de les mettre à la Caisse des Dépôts et Consignations. Personne ne peut dire le contraire.

Aujourd'hui, j'ai entendu parler une personne au nom de France Compétences dont on ne connaît pas le budget, mais on sait qu'un déficit existe et qu'il est dénoncé par les organisations professionnelles.

Aujourd'hui, on me parle parce que je suis Président de la commission Éducation, Formation professionnelle du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation de Martinique (CESECEM), mais cela fait pratiquement un an et demi que je ne dispose d'aucun fonds pour faire quoi que ce soit. Je n'attaque personne. Tous les travaux que nous avions prévus, y compris les études, qui allaient à l'encontre de la gouvernance de la formation professionnelle en Martinique, ont été réduits à néant. Heureusement pour moi et malheureusement pour un certain nombre de gouvernants de la formation professionnelle en Martinique, une de mes collègues, Myriam JOLY, a souhaité établir un dossier sur la gouvernance territoriale de la formation professionnelle; ce dossier a été mis à l'écart.

Pour information, je suis Président de la Confédération Artisanale des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB). Je me suis battu auprès de la gouvernance martiniquaise, auprès du Préfet; à chaque fois qu'il a voulu inviter les entreprises du bâtiment, j'ai dit

une chose que je dévoilerai après. Quand j'ai rencontré le conseiller exécutif ayant en charge les grands travaux, je lui ai demandé une chose. Une fois, où le président qui était présent est venu nous saluer, je lui ai signalé que j'avais quelque chose à lui dire. Quand j'ai rencontré le Président de la Chambre de Métiers, pour information, je suis le 4<sup>ème</sup> vice-président de cette instance et Président de la commission Formation, ce dernier n'a pas pu me répondre sur la mise en place d'une réunion, dont il a, au titre de la Chambre de Métiers, un secrétariat partagé avec la Chambre de Commerce. Quand je rencontre mon ami Philippe JOCK, je lui rappelle qu'il a un secrétariat partagé du haut commissariat à la commande publique (HCCP) qui n'intervient pas seulement sur le bâtiment d'ailleurs. Mais quand nous allons faire remonter nos revendications, on nous demande où sont nos chiffres. Le secteur du bâtiment a donc mis en place la cellule économique régionale de la construction (CERC). Quand nous avons réussi à obtenir un rendez-vous avec le Président du Conseil Exécutif, c'était pour nous dire, après son exposé « est-ce que tu es satisfait ? » ; c'est alors que j'ai compris que le « tu » était « je ». C'est très bien de former. Je suis très content que nous ayons pu mettre en place, avec le RSMA, un tremplin avec la mission locale, avec la Chambre de Métiers et avec le groupe GBH pour apporter à nos jeunes les notions de savoir-être et de savoir-vivre, qui leur manquent depuis une vingtaine d'années. Il est vrai qu'au départ, je n'étais pas d'accord de voir le RSMA intervenir sur le champ de la formation professionnelle, mais quand j'ai constaté que les entreprises étaient satisfaites de la formation dispensée au RSMA, j'ai changé ma position. Je suis chef d'entreprise ; je demande aux personnes dans cette salle de me dire comment je vais, moi, chef d'entreprise, ou représentant des petites entreprises du bâtiment, pouvoir être en mesure d'embaucher un jeune, même en apprentissage.

Si on veut former, on doit savoir pourquoi on forme et pour savoir pourquoi on forme, il faut avoir de l'activité. Si les entreprises n'ont pas d'activité, elles ne peuvent pas embaucher. Comment je fais pour travailler ? Je fais travailler mes collègues artisans. ■■■

### Nicole NESTORINE

#### Vice-présidente du CREFOP Martinique, syndicaliste et employeur

Au regard des échanges tout au long de cette journée, on voit l'importance et la nécessité d'une amélioration des centres de formation et l'intérêt du contrôle et de l'accompagnement que pourrait exercer le CREFOP, compte tenu de l'évolution des métiers. On voit par exemple que dans le secteur automobile, nous sommes passés de la mécanique aux voitures électriques ou hybrides ; il faut que les gens soient à la hauteur de la demande.

On a posé également les problèmes de mobilité, de proximité. Si un jeune est intéressé par la pêche, la seule école de pêche est située dans le nord ; si ce jeune réside dans le sud, la problématique du transport va se poser.

Au niveau du CREFOP, nous devons nous interroger sur les moyens à mettre en place pour faire en sorte que notre jeunesse ne parte pas. ■■■

### Jean-Michel LOUTOBY

#### Directeur de la Mission locale Nord Martinique

On entend souvent dire que notre jeunesse s'en va, mais il faut bien rappeler que ce sont les jeunes bacheliers qui s'en vont. Je peux vous dire que les 7 000 jeunes que nous accompagnons à la mission locale ne partent pas. Ils sont une centaine à partir avec LADOM chaque année, mais les autres sont bien là.

En 2022, 4 300 jeunes ont passé le bac, 3 800 l'ont obtenu. Il n'y a pas 3 800 places en post-bac en Martinique, par conséquent, ils partent ailleurs. À ceux qui disent qu'on doit garder les jeunes ici, je réponds que les missions locales comptent 20 000 jeunes, que 14 000 ne sont

pas repérés puisqu'ils ne fréquentent ni les missions locales, ni Pôle Emploi ni une autre institution qui pourrait les accompagner. ■■■

### Lieutenant-Colonel Laurent MÉNUDIER, Commandant en second du RSMA

Pour éclaircir un point au sujet de l'argent pris à la formation professionnelle pour donner au RSMA. Le RSMA ne dépend pas du ministère des armées mais du ministère des Outre-mer.

Par ailleurs, je suis métropolitain certes, mais issu d'un milieu rural. J'allais au collège à 15 km de chez moi, je partais le matin et rentrais le soir en bus. Ensuite, pour aller au lycée à 50 km, je prenais le train le lundi matin ou le dimanche soir et je revenais le samedi soir. Ce que je veux dire c'est que les problèmes de déplacement pour aller faire ses études ne sont pas spécifiques à la Martinique, c'est un problème global. Il est le même à la Réunion, à l'île d'Oléron; il faut quitter l'île à un moment ou à un autre, il faut quitter son nid. Bien sûr, ce n'est pas facile, mais c'est la vie. ■■■



### Victor NIENAT

#### Directeur territorial de l'Office National pour l'Enseignement sur les Enseignements et les Professions (ONISEP)

Si on observe les chiffres de parcoursup, on se rend compte que de plus en plus de jeunes souhaitent rester en Martinique, étudier sur leur territoire. Une des clés pour garder notre jeunesse, c'est la diversification des voies et des filières de formation adaptées bien sûr au marché de l'emploi. La Guadeloupe, en moins de dix ans, a augmenté de près de 30 % son offre de formation universitaire, professionnelle, initiale...

Un chantier important nous attend, même si on sait qu'on ne pourra pas tout faire.

Pour répondre sur les problèmes de transport, je précise qu'habiter sur une île, ce n'est pas habiter la Bretagne. En outre, nous devons faire face à des problèmes structurels qu'on ne peut pas ignorer; tout le monde connaît l'état de nos transports en commun. Se déplacer est compliqué; les problèmes de mobilité sont indéniables. Demander à une personne qui habite au Prêcheur de suivre une formation à Fort de France, c'est le bout du monde, et ça, c'est la réalité. ■■■

### Charles CHAMMAS

#### Élu CTM, Président de l'Institut Martiniquais de Formation Professionnelle pour Adultes (IMFPA) et nouvellement Président de la commission Territoire du CREFOP

L'IMFPA mène une réflexion et a sollicité Action Logement pour permettre aux stagiaires qui habitent loin de rester dormir sur Fort de France parce qu'en effet c'est très difficile de venir à Dillon chaque matin quand on habite le Lorrain ou Sainte-Marie. ■■■

# Restitution des ateliers



# Restitution des ateliers

## ATELIERS 1 et 2

- 1- Le CREFOP Martinique et le service public de l'emploi : Quelles interactions, quelles perspectives ?**
- 2- Enjeux, missions et pertinence de la commission Comptes du CREFOP Martinique**



### David MARIE-LUCE

Chargé de mission du secrétariat permanent du CREFOP Martinique

Je rappelle que nous avons dû fusionner les ateliers 1 et 2 en raison de l'effectif insuffisant candidat sur chacun d'entre eux.

Ce constat n'est pas étonnant, car lorsque nous avons conçu le programme du séminaire avec Centre Inffo, la commission Comptes du CREFOP comptait peu de membres. Ce manque de participants s'est donc traduit de la même manière sur les inscriptions à l'atelier 2 qui traitait de cette commission.

La fusion des deux groupes d'ateliers a permis de réunir plus de monde et par conséquent plus d'interactions.

### Synthèse des idées retenues dans l'atelier 1

#### Le Service Public de l'Orientation Territoriale

Les échanges ont essentiellement porté sur le SPOT financé par la CTM, un portail complet au bénéfice des demandeurs d'emploi, bien alimenté par l'ensemble des opérateurs.

La question aujourd'hui est de savoir comment amener les acteurs à s'emparer de cet outil.

#### Partenariat Pôle Emploi /

#### Collectivité Territoriale de Martinique

Une démarche innovante qui permet aux demandeurs d'emploi d'avoir un interlocuteur unique : Pôle Emploi, pour établir un diagnostic, valider le projet professionnel, constituer le dossier de demande de financement.

### Synthèse des idées retenues dans l'atelier 2

#### Sémantique du mot « compte »

Peu attrayant, qui ne parle pas aux gens, renvoie à beaucoup de technicité.

C'est sans doute une des raisons qui explique le manque d'engouement pour devenir membre de cette commission. L'idée proposée est de trouver une autre dénomination pour désigner la commission Comptes.

#### Attractivité de la commission Comptes

#### Recherche des fournisseurs de données

Outre le changement d'appellation, il est proposé de bien définir ce qui est attendu dans cette commission, rechercher des fournisseurs de données puisque sa mission consiste à assurer le recensement, le suivi des données.

#### Des informations qualitatives

Nous disposons aujourd'hui de beaucoup d'informations quantitatives alors qu'il est important d'évoluer vers le volet qualitatif. Comment procéder au recueil des données qualitatives ?

Par des études de cohortes : suivi à court, moyen et long terme (3 mois, 6 mois, 1 année, 5 années...) de populations ayant suivi une formation. Au-delà de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, aller chercher des informations sur l'insertion et le devenir de ces personnes.

**Établissement d'un échéancier** pour rendre plus lisibles, plus tangibles les attendus, aujourd'hui trop abstraits.

### Une commission stratégique

La commission Comptes est essentielle ; elle permet d'alimenter en données les autres commissions et d'aider ainsi à définir des stratégies.

### Organisation des réunions de commissions de façon simultanée

L'atelier s'est interrogé sur l'idée de réunir le même jour l'ensemble des membres du CREFOP, leur permettant ainsi de participer à toutes les commissions, au risque que cette polyvalence devienne trop lourde pour eux.

## Synthèse des 2 ateliers

Le guide de l' élu du CREFOP numérisé et édité dans le cadre de ce séminaire permettra à chaque membre élu du CREFOP, titulaire ou suppléant, de disposer de toutes les informations qui lui seront nécessaires. Cette véritable boîte à outils sera abondée en permanence et l'aidera à bien comprendre sa mission au sein du CREFOP. ■■■



## Atelier 3

**La prise en compte du handicap au sein des problématiques emplois et formation : nouveaux moyens, nouvelles opportunités**



### Marie-Alice KICHENIN

Chargée de mission à l'AGEFMA sur l'inclusion sociale et professionnelle, en charge du dispositif

### La ressource Handicap Formation

Cet atelier était composé de 10 personnes, intéressées par la thématique à traiter, même si cette dernière n'était pas claire au départ pour tout le monde. Nous avons pu, à travers un quizz, établir un état des lieux de la situation des personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi, dresser leur portrait, faire le tour des difficultés rencontrées au quotidien en emploi et en formation. Plusieurs outils ont été utilisés pour libérer la parole des participants, leur permettre de mieux se connaître et les aider à répondre aux questions posées, comme le photo-langage, le quizz et l'étoile du changement.

## Synthèse des idées retenues

### Sensibilisation

Généraliser la sensibilisation des acteurs sur le handicap.

Généraliser la sensibilisation de toutes les personnes gravitant autour des personnes en situation de handicap qui aspirent à une insertion professionnelle.

Sensibiliser les parents de personnes en situation de handicap, souvent très protecteurs, les accompagner, les rassurer sur les compétences que pourrait développer leur enfant dans un environnement professionnel.

Sensibiliser les acteurs, comme les entreprises, qui trop souvent pointent les différences au lieu de mesurer les compétences, sur l'intérêt qu'elles auraient à recruter une personne en situation de handicap. Plusieurs organismes se positionnent déjà sur des actions de sensibilisation, c'est le cas de l'AGEFIPH, Cap Emploi, La Ressource handicap Formation. Il s'agit aujourd'hui d'être plus offensif pour répondre à la demande sur tout le territoire.

### Formation

Former les acteurs et toutes celles et tous ceux qui gravitent autour de personnes en situation de handicap pour mieux accueillir et mieux accompagner cette population, dans le cadre d'un vrai parcours de formation et selon une stratégie bien définie.

### Coordination des actions

Il est important de se rencontrer, coordonner les actions dans une logique de parcours.

### Analyse de l'existant

Établir un état des lieux pour définir une stratégie et la mise en place d'un plan d'actions efficient.

### Un lieu unique d'accompagnement

Dans l'objectif de mieux accueillir et d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette synthèse n'est probablement pas exhaustive ; il est sans doute indispensable que nous puissions nous rencontrer à nouveau dans le cadre de groupes de travail pour poursuivre les échanges d'aujourd'hui. ■■■



### Dominique ALLANET

#### Délégué régional Antilles-Guyane AGEFIPH

Pour compléter cette synthèse, on peut souligner que notre groupe était très animé, sensible au début des échanges, manifestant beaucoup d'amour et d'expressions personnelles. Après cette première phase, nous avons considéré que les personnes en situation de handicap avaient droit au travail. Il est important de travailler à la mise en œuvre d'une stratégie avec les élus, les commanditaires, les entreprises, les acteurs auprès des salariés, le SPE, autour de cette question importante : les personnes en situation de handicap, on en fait quoi ?

1,4 % de personnes demandeurs d'emploi en situation de handicap suivent une formation, 2 % travaillent dans des entreprises privées..., ces résultats sont très insuffisants surtout quand on sait que des entreprises ont besoin de recruter.

Les personnes en situation de handicap sont comme tout le monde, avec leur différence ; ils ont le droit de travailler, ils sont en capacité de travailler, il faut juste leur donner les moyens de le faire. Pour cela, l'engagement de tous est indispensable, autour d'une vraie politique, avec des indicateurs de résultats.

On pourrait se donner comme objectif de passer de 1,4 % d'entrées en formation à 3 % en 2024. ■■■



**Jean-Claude AZUR**  
**Directeur Cap Emploi**

Pour aller dans le sens de l'AGEFIPH et de la Ressource Handicap Formation, Cap Emploi et Pôle Emploi ont mis en place depuis deux ans des lieux uniques d'accompagnement. Nous avons mis en commun nos expertises en matière d'accompagnement et rencontrons les personnes en situation de handicap ainsi que les employeurs dans les agences de Pôle Emploi. Notre objectif est d'intervenir en proximité pour leur apporter des réponses. C'est un premier niveau de réponse qu'il faudrait étendre à l'ensemble du SPE et plus largement à tous les acteurs qui accompagnent les personnes en situation de handicap. Des moyens existent, des dispositifs existent, mais il serait nécessaire de mutualiser les actions déjà déployées. Il semblerait que cet objectif soit pris en compte par France Travail. ■■■

## Atelier 4

### Les attentes et besoins des acteurs économiques du territoire vis-à-vis du CREFOP Martinique



**Hervé TOUSSAY**  
**Industriel, chef d'entreprise, membre du Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique (CESECEM)**  
 Cet atelier, que j'ai eu le plaisir de co-animer, a réuni plusieurs publics : chefs d'entreprise, responsables d'organismes de formation, RSMA, collectivités territoriales.

### Synthèse des idées retenues Inadaptation Offre / Besoins

Il ressort des échanges une insatisfaction générale même si les responsables d'organismes de formation ont indiqué que des outils étaient disponibles.

Les participants ont relevé une inadaptation de l'offre par rapport aux besoins de formation du territoire et ont pointé plusieurs actions à mettre en œuvre :

#### Une offre de formation

- Qui doit évoluer avec une plus grande réactivité
- Qui doit prendre en compte plusieurs paramètres :

- Baisse démo-graphique :  
La Martinique perd 5 000 habitants par an, ce qui implique la nécessité de s'adapter à cette réalité.
- Évolution des métiers et apparition de nouveaux métiers
- Évolution dans la façon d'appréhender sa vie au travail :  
Changement de métiers, de secteurs d'activité, d'entreprise, besoins de reconversion grandissants
- Utilisation de nouvelles énergies pour les véhicules, pour l'habitat...

### Information sur les métiers - Exploration des métiers

Informers les jeunes le plus tôt possible mais aussi les parents pour faire évoluer les représentations sociales d'un certain nombre de métiers

**Déploiement pour repérer, informer et sensibiliser** les 14 000 jeunes totalement en marge des organismes et dispositifs mis à leur disposition

### Coordination des instances

Plus de rencontres, d'échanges, de partage entre les institutions qui regroupent l'ensemble des corps de métier de Martinique : Chambre de Commerce, Chambre de Métiers, AMPI, MEDEF, CGPME...

**Adaptation des dispositifs existants** comme par exemple les ateliers d'insertion.

Expérimenter des nouveaux dispositifs pré-alables à l'entrée en formation, permettant au jeune de mieux connaître et de tester un métier avant de s'engager sur un parcours de formation.

**Attractivité par le salaire** pour les entreprises qui en ont les moyens

**Accompagnement sur les freins périphériques** : mobilité, garde d'enfants, logements...

**Accompagnement sur le savoir-être.** ■■■

## Mot de conclusion



**Rosalie DUNON**  
Présidente de l'AGEFMA,  
Conseillère territoriale

Je tiens à dire merci à tous ceux qui ont participé à ce séminaire, merci à ceux qui sont restés toute la journée, merci à ceux qui nous ont rejoints en cours de journée et merci à David MARIE-LUCE qui a pris ses fonctions en avril de cette année et qui nous a proposé aujourd'hui un séminaire de très grande qualité.

On peut constater que les interventions, les échanges et la restitution des ateliers d'aujourd'hui couvrent largement le champ des quatre commissions du CREFOP ; ce qui a permis aux participants d'avoir une vue globale du travail de cette instance à travers ses commissions. Il faut dire que jusqu'à maintenant, certains ne savent pas ce qu'est le CREFOP, alors que le rôle de cet organisme est fondamental dans les domaines de l'orientation et de la formation.

Je ne serai pas plus longue et souhaite conclure en remerciant nos hôtes, tous les élus, l'animatrice, tous ceux qui nous ont accompagnés dans l'organisation de ce séminaire.

Merci à tous. ■■■

# Lexique



## LEXIQUE

- **AAH** : Allocation aux adultes handicapés
- **AFEST** : Action de formation en situation de travail
- **AGEFIPH** : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **AGEFMA** : Association de gestion de l'environnement de la formation en Martinique
- **AMPI** : Association martiniquaise pour la promotion de l'industrie
- **APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- **ARACT** : Action régional pour l'amélioration des conditions de travail
- **BTP** : Bâtiment Travaux Publics
- **CAPEB** : Confédération artisanale des petites entreprises du bâtiment
- **CARIF** : Centre d'animation régionale d'information sur la formation
- **CEP** : Conseil en évolution professionnelle
- **CERC** : Cellule économique régionale de la construction
- **CESECEM** : Conseil économique, social, environnemental, de la culture et de l'éducation - Martinique
- **CFA** : Centre de formation d'apprentis
- **CFP** : Contribution à la formation professionnelle
- **CNCP** : Commission nationale des certifications professionnelles
- **COPANEF** : Commission paritaire nationale emploi formation
- **COTEC** : Comité technique
- **CPF** : Compte personnel de formation
- **CPME** : Confédération des petites et moyennes entreprises
- **CPTDFOP** : Contrat de plan territorial de développement des formation et orientation professionnelles
- **CQP** : Certificat de qualification professionnelle
- **CREFOP** : Comité régional emploi formation orientation professionnelle
- **CTM** : Collectivité territoriale de Martinique
- **DEETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DEFM** : Demande d'emploi en fin de mois
- **DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **FSE** : Fonds social européen
- **FSPP** : Fonds de sécurisation des parcours professionnels
- **GPEC** : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- **HCCP** : Haut commissariat à la commande publique
- **IMFPA** : Institut martiniquais de formation professionnelle pour adultes
- **IMS** : Institut martiniquais du sport
- **INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques
- **IUT** : Institut universitaire de technologie
- **LADOM** : L'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité
- **MEDEF** : Mouvement des entreprises de France
- **MOOC** : Massive open online course
- **OFFI** : Office français de l'immigration et de l'intégration
- **ONISEP** : Office national pour l'enseignement sur les enseignements et les professions
- **OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé, devenu
- **OPCO** : Opérateur de compétences
- **OREF** : Observatoire régional emploi formation
- **PACTE** : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
- **PIC** : Pacte d'investissement dans les compétences

- **PUIC** : Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences
- **PRIC** : Pacte régional d'investissement dans les compétences
- **RÉJI** : Revenu émancipation jeune initiative
- **RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles
- **RS** : Répertoire spécifique
- **RSA** : Revenu de solidarité active
- **RSMA** : Régiment du service militaire adapté
- **SIDEFOP** : Système d'information décisionnelle pour la formation et l'orientation professionnelles
- **SPOT** : Service public de l'orientation territoriale
- **TH** : Travailleur handicapé
- **UDES** : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
- **URSSAF** : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
- **VAE** : Validation des acquis de l'expérience







**Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles**

[crefopmartinique@agefma.fr](mailto:crefopmartinique@agefma.fr)  
[www.crefop-martinique.com](http://www.crefop-martinique.com)

**0596 712 185**  
**0696 883 123**



**INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES**

