



Les acteurs témoignent

QUEL AVENIR POUR LA FORMATION OUTRE-MER ?

Le Premier ministre l'a rappelé lors du Comité interministériel des Outre-mer, réuni à Matignon, le 22 février 2019 : l'inclusion des jeunes dans l'emploi et la mise en œuvre des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences sont deux des "*actions emblématiques*" décidées depuis la publication du Livre bleu Outre-mer, en 2018.

La négociation des Pactes ultramarins est en cours sur l'ensemble des territoires. Des actions innovantes sont identifiées pour s'adapter aux contraintes particulières : solutions de mobilité, espaces partagés, appui à la structuration de l'offre de formation, lutte contre l'illettrisme.

Témoignages des acteurs des Rencontres formation-compétences des territoires d'outre-mer, réunies le 29 janvier à Biarritz. Et zoom sur la formation des jeunes volontaires du SMA.



COMMENT DÉCLINER LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL ET LES PACTES RÉGIONAUX DANS LES TERRITOIRES ULTRAMARINS ?

Si la loi Avenir professionnel s'appliquera dans toutes les régions françaises, les territoires ultramarins bénéficieront d'adaptations tenant compte de leurs spécificités. Il en ira de même pour les pactes régionaux d'investissement. Ces derniers seront signés dans les collectivités d'outre-mer d'ici début avril.

David Garcia

Pour la première fois dans l'histoire trentenaire de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP), Centre Inffo a organisé des Rencontres formation-compétences des territoires d'outre-mer.

À la veille de l'ouverture officielle de l'UHFP, ce séminaire s'est réuni le 29 janvier à Biarritz, au Palais des congrès.

Rassemblant des élus et fonctionnaires territoriaux en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage des collectivités de Guyane, Martinique, Guadeloupe, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Réunion et Mayotte, ces rencontres portaient sur deux thématiques. Le premier atelier ciblait l'adaptation de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel – promulguée le 5 septembre 2018 – aux territoires ultramarins. Le second portait sur la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (Pic) dans les collectivités d'outre-mer.

Alternance dans des pays limitrophes

Le séminaire visait à favoriser l'échange mutuel d'expériences, en dialogue avec deux représentants de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Chargée de mission au sein de la mission Droits et financement de la formation de la DGEFP, Isabelle Da Rocha a d'abord présenté les modalités d'adaptation de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage aux outre-mer. À titre d'exemple,



une expérimentation prévoit pendant une durée de trois ans la possibilité d'exécuter le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation en partie à l'étranger. En l'occurrence dans un pays limitrophe, et sous réserve d'un accord bilatéral avec l'État d'accueil. De quoi satisfaire une revendication de nombreux élus. Le ministère du Travail va publier une ordonnance d'adaptation au plus tard un an après la promulgation de la loi Avenir professionnel, soit d'ici septembre 2019.

Remontées

À l'automne dernier, la DGEFP a adressé un courriel aux services déconcentrés du ministère du





© Stéphanie Amel, Inck Photographie

3 QUESTIONS À

Claude Plénet, vice-président de la collectivité territoriale de Guyane en charge de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'apprentissage

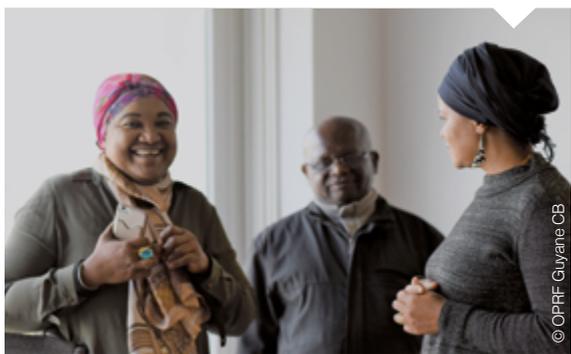
“Nous attendions depuis longtemps une réforme de la formation professionnelle”



Le 29 janvier 2019 à Biarritz, lors des Rencontres formation-compétences des outre-mer.

© OPRF Guyane CB

À gauche, Mariame Saïd, vice-présidente du Conseil départemental de Mayotte, chargée de la formation professionnelle.



© OPRF Guyane CB

Travail dans les outre-mer (les Dieccte). L'objectif était de faire “remonter des problématiques particulières en matière de formation professionnelle et d'alternance émanant des territoires et, le cas échéant, les dysfonctionnements constatés”, a expliqué Isabelle Da Rocha. Autour des thématiques suivantes : l'offre de formation ; le schéma pertinent d'opérateurs de compétences et les conditions de leur présence territoriale ; les missions des centres de formation d'apprentis et les conditions de prise en charge du financement au contrat en fonction des sujétions territoriales ; le développement sécurisé de la mobilité des salariés en alternance dans les États périphériques ; les

Qu'attendez-vous de la loi Avenir professionnel ?

La réforme de la formation professionnelle, nous l'attendions depuis longtemps. Mais nous demandons aux services de l'État et à nos homologues de l'Hexagone de prendre en compte la singularité guyanaise. Petit bout de France en Amérique du Sud, la Guyane doit gérer une situation démographique et la nécessité d'accompagner de nombreux jeunes en difficulté¹.

Les débats des Rencontres outre-mer ont donc fait émerger un hiatus entre les formations proposées et les débouchés ?

Notre collectivité fait face à

la problématique du déphasage entre le type de formations proposées et les emplois choisis par les jeunes. Récemment, quinze jeunes se sont formés aux techniques de la pêche, mais seulement deux ont choisi de travailler dans ce secteur professionnel.

Une expérimentation prévoit, pendant une durée de trois ans, la possibilité d'exécuter un contrat en alternance en partie à l'étranger. Qu'en dites-vous ?

Cela va dans le bon sens. Aujourd'hui, il est plus facile d'envoyer un jeune désireux d'apprendre la langue portugaise au Portugal qu'au Brésil, pour des raisons de dispositif. Erasmus offre en effet cette possibilité. En revanche, c'est plus compliqué au Brésil alors que ce pays

est limitrophe de la Guyane ! Le gouvernement français est en discussion avec son homologue brésilien afin de trouver une solution et de favoriser la mobilité proche. Cela pourrait aussi fonctionner dans l'autre sens. Un jeune Brésilien pourrait être davantage incité à venir apprendre le français à l'Université de Cayenne.



1. En Guyane, le taux de chômage des jeunes est de 42 %. Soit le double de celui des régions métropolitaines.

+ D'INFOS

L'interview vidéo de Claude Plénet : www.centre-info.fr/uhf/2019/videos

Propos recueillis par David Garcia

REPÈRES

TEXTES D'APPLICATION POUR L'OUTRE-MER

En amont de l'ordonnance d'adaptation aux territoires d'outre-mer de la loi Avenir professionnel, à paraître d'ici le 5 septembre prochain, est paru un texte d'application. En l'occurrence, le décret du 28 décembre 2018 relatif au déplaçonnement progressif de l'assiette servant au calcul de la participation des employeurs de salariés et plus au développement de la formation professionnelle à Mayotte. Reste à publier un projet de décret finalisé relatif à la gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. S'ajoutent deux projets de décrets. L'un sur les seuils de gestion des contributions de la formation professionnelle. Et enfin, un dernier qui toilettera l'ensemble des dispositions outre-mer.

LES AXES D'INTERVENTION DES PACTES ULTRAMARINS D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES



Source : Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences (ministère du Travail, Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.)

Bruno Clément-Ziza, chef du département de la stratégie au sein de la DGEFP.



- questions de gouvernance. Et "tout autre sujet". Les Dieccte avaient jusqu'au 21 janvier pour effectuer ces remontées. Par ailleurs, l'Inspection générale des affaires sociales a rencontré les élus ultra-marins. Cette mission devait être bouclée à la mi-mars. Sur la base de ces échanges, la DGEFP va élaborer un projet d'ordonnance qu'elle soumettra aux représentants des collectivités d'outre-mer.

Consultation

Un second processus de consultation sera donc lancé le 20 avril prochain, impliquant les collectivités territoriales (en lien avec la Direction générale des outre-mer) et la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les Rencontres des outre-mer ont été conçues pour préparer cette deuxième phase de consultation. Elles ont permis à la DGEFP d'enregistrer les demandes des élus et à ces der-

niers d'exprimer leurs points de vue et leurs revendications. Ce travail intense d'échanges itératifs débouchera sur la finalisation de l'ordonnance d'ici fin juin. Pour une publication au *Journal officiel* le 5 septembre au plus tard.

Pactes régionaux

Chef du département de la stratégie au sein de la DGEFP, Bruno Clément-Ziza a dressé, au cours du deuxième atelier, un bilan d'étape des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), déclinaisons régionales du Pic. L'État s'apprête à investir 500 millions d'euros dans les territoires ultramarins.

Premier axe fort : l'accès des publics aux savoirs de base dans le cadre notamment de la lutte contre l'illettrisme. "Cet axe représente la moitié des budgets prévus par les Pactes en outre-mer", a précisé Bruno Clément-Ziza. Deuxième axe de développement : les formations certifiantes et qualifiantes. Parallèlement, le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, qui porte la mise en œuvre des Pric, entend porter l'accent sur la problématique des transports. "Nous sommes prêts à consacrer 10 % des budgets à l'aide à la mobilité", assure Bruno Clément-Ziza.

Ces Pactes régionaux seront signés par la ministre du Travail Muriel Pénicaud et le Haut-Commissaire Jean-Marie Marx d'une part ; et de l'autre côté, par les présidents des collectivités d'outre-mer. Le tout d'ici début avril. ●

MOBILITÉ, FRANCE COMPÉTENCES, APPRENTISSAGE, PACTES D'INVESTISSEMENT : LES ÉLUS ULTRAMARAINS TÉMOIGNENT

D'un territoire ultramarin à l'autre, comment prendre en compte les préoccupations des populations et de leurs représentants dans la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel et des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences ? Témoignages d'élus, recueillis lors des Rencontres formation-compétences outre-mer (RFCO). Lesquelles se sont tenues le 29 janvier à Biarritz¹.

David Garcia



À gauche, Louis-Bertrand Grondin, conseiller régional chargé de la formation à la Réunion, et Youssouf Moussa, directeur du Carif-Oref de Mayotte.

© OPPE Guyane CB

Saint-Pierre-et-Miquelon détonne dans le paysage français en général et de la formation professionnelle en particulier. D'une superficie de 242 kilomètres carrés, ces deux îles situées au large du Canada rassemblent une population de seulement 6 000 habitants. Caractéristique locale, le Financement individuel de formation (Fif) est alimenté par une cotisation sur les salaires. "Notre territoire a besoin d'être accompagné. C'est le sens d'une mission de l'Inspection générale des affaires sociales qui va nous aider à appliquer la réforme et à inciter l'ensemble des acteurs à s'impliquer", a souligné Bernard Briand, premier vice-président du Conseil territorial. L'élu s'est par ailleurs interrogé sur le

rôle à venir de France Compétences en relation avec sa collectivité.

Déclinaison de France Compétences

Responsable du service formation professionnelle au sein de la Collectivité territoriale de Guyane, Thierry Elibox a abondé dans le sens du représentant de Saint-Pierre-et-Miquelon. "Aujourd'hui, il n'existe pas de déclinaison de France Compétences sur notre territoire. Or, nous tenons beaucoup à cette présence", a-t-il affirmé. Le responsable de service s'est aussi interrogé sur les modalités d'action des nouveaux opérateurs de compétences.

Dynamiser l'apprentissage

Archipel touristique de premier plan, la Guadeloupe doit passer par la formation professionnelle pour développer son offre commerciale. "Davantage que sur les qualifications, nous souhaitons mettre l'accent sur les compétences, dans la perspective de renforcer l'employabilité des salariés", a expliqué Jennifer Linon, la présidente de la commission formation professionnelle du Conseil régional de Guadeloupe. Elle s'est félicitée du bon fonctionnement du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), lieu d'échanges et de partages des acteurs de l'écosystème formation. Dotée d'une seule branche professionnelle constituée en tant que telle, en l'occurrence celle du bâtiment



1. En amont de l'Université d'hiver de la formation professionnelle.

De gauche à droite, Sonia Borotra-Fouchard, directrice du Pôle développement solidaire à Saint-Pierre-et-Miquelon, Marion Letournel, responsable du service formation professionnelle et insertion à Saint-Pierre-et-Miquelon, et Bernard Briand, 1er vice-président du Conseil territorial de Saint-Pierre-et-Miquelon.



© OPPE Guyane CB

Thierry Elibox, responsable du service formation professionnelle de la Collectivité territoriale de Guyane.



Jennifer Linon, conseillère régionale de Guadeloupe et présidente de la Commission formation professionnelle et insertion.



●●● et des travaux publics, l'exécutif régional va s'appuyer sur cette dernière pour dynamiser l'apprentissage. Jennifer Linon attend beaucoup de la nouvelle architecture, dans un contexte difficile. *"Le tissu économique guadeloupéen est constitué pour l'essentiel de très petites entreprises. Ces employeurs connaissent souvent des difficultés et n'arrivent pas à payer les apprentis"*, a-t-elle alerté.

Contractualisation

Vice-président du Conseil régional de la Réunion, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Louis-Bertrand Grondin a salué la méthode d'élaboration du plan régional d'investissement dans les compétences : *"Nous avons œuvré dans un esprit de contractualisation et d'échanges préalables, contrairement au plan 500 000 formations en vigueur sous le précédent quinquennat présidentiel."* Soucieux de développer des actions innovantes, le futur Pacte réunionnais ciblera les publics les plus fragiles, en milieu rural notamment.

Analphabétisme

À Mayotte, le Carif-Oref (Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation, et Observatoire régional de l'emploi et de la formation) a réuni l'ensemble des parties prenantes afin de dresser un état des lieux répondant aux réalités du territoire, de mars à octobre 2018. Le diagnostic a été validé le 24 octobre dernier, et présenté au ministère du Travail. Cette consultation a eu lieu à l'initiative du Conseil départemental de Mayotte, comme l'a rappelé Mariame Saïd, vice-présidente en charge de la commission

apprentissage, formation professionnelle et insertion. *"La lutte contre l'analphabétisme et l'illettrisme constitue un des enjeux majeurs de notre Pacte régional. 52 % de la population active est analphabète ou illettrée"*, a exposé Youssouf Moussa, directeur du Carif-Oref. La plupart de ces personnes ne savent absolument ni lire ni écrire.

Accompagnement global

En Martinique aussi, la phase de concertation s'est déroulée sous les meilleurs auspices. Un diagnostic a été réalisé et partagé par le Conseil régional, la Dieccte (services déconcentrés du ministère du Travail) et Pôle emploi. *"Ce document permettra d'accompagner le bénéficiaire dans sa globalité, en particulier sur les questions de mobilité. De nombreux stagiaires de la formation professionnelle sont pénalisés par les problèmes de transport. La mise en œuvre opérationnelle du Pric nécessite donc un accompagnement qui prenne en compte cette dimension"*, a revendiqué Livia Tatlot, la cheffe de service formation professionnelle au sein de la Collectivité territoriale de Martinique.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a répondu favorablement à cette demande. Un dixième des fonds alloués aux Pactes régionaux devrait être dévolu à l'aide au transport des bénéficiaires.

Si un certain nombre de questions relatives à l'adaptation de la loi relative à la liberté de choisir son avenir demeurent en suspens, la conception et la conclusion des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences se sont déroulées dans un esprit d'efficacité mutuelle bien compris. ●

LE SMA TRANSFORME L'AVENIR DES JEUNES ULTRAMARINS

SMA ? Le service militaire adapté, qui a survécu, voici plus de vingt ans, à la fin de conscription, n'a cessé de prouver son utilité outre-mer. Il dispense à des jeunes une formation professionnelle répondant aux besoins locaux. Ses missions s'élargissent à la protection et à l'aide aux populations.

Christelle Destombes

“ Bienvenue à bord du vol SMA 2025”, invite le capitaine Frédéric Lardoux, lors de la soirée des partenaires, le 6 février au Cercle des armées, à Paris. Le service militaire adapté réussit à insérer 75 % de ses bénéficiaires dans l'emploi ou en formation, un succès salué par la Cour des comptes (cf. encadré). Créé en 1961 à l'initiative du général Nemo, alors à la tête des forces militaires Antilles-Guyane, le SMA dispense à des jeunes d'outre-mer une formation professionnelle répondant aux besoins locaux. Près de soixante ans après sa création, le SMA présente de nouvelles orientations stratégiques avec le “SMA 2025”.

Un passé de conquête

Le général Nemo disait du SMA : “Sur son drapeau ne s'inscrira jamais de noms de victoires militaires, mais il est d'autres victoires, celles que l'on gagne contre la misère et le sous-développement.” Dans les années 1970, le SMA participe au développe-

ment des territoires : c'est l'époque de la construction des routes, comme le rappelle le colonel Philippe Boccon-Liaudet, directeur général adjoint. Le SMA s'étend progressivement à l'ensemble des collectivités d'outre-mer : la Réunion en 1965, Nouvelle-Calédonie en 1968, Mayotte en 1988, Polynésie française en 1989.

Trois océans et quatre générations plus tard, le SMA s'adapte aux avanes : la suspension de la conscription en 1996 le contraint à recruter des volontaires, quand il disposait d'appelés. “Les jeunes et l'encadrement ont changé, soulève le colonel. Il a fallu inventer.” Ses missions s'élargissent avec les plans de défense, de protection et d'aide aux populations.

“ Le plan 2025 a été conçu pour renforcer la qualité des formations et amplifier le rôle de plateforme territoriale du SMA ”

En 2018, plus d'un millier de cadres et de volontaires ont été déployés pour lutter contre la dengue à la Réunion, ramasser les algues sargasses aux Antilles ou aider à la reconstruction après les cyclones Berguita ou Isaac. La politique s'en mêle parfois : à la suite des “événements” de 2009 en Guadeloupe, le SMA est chargé de doubler ses effectifs et de former non plus 3 000, mais 6 000 jeunes par an... Mission accomplie, avec 5 970 bénéficiaires en 2018 !

Des bons résultats

Pour insérer ces jeunes dont l'âge moyen est de 20 ans et demi, le SMA mêle formation militaire pendant un mois, formation générale adaptée à l'illettrisme (près de 40 % des volontaires), repéré ●●●



Muriel Pénicaud, ministre du Travail, rencontre les volontaires et l'encadrement du service militaire adapté à la Réunion, le 17 novembre 2018.

Au BSMA, Bataillon du service militaire adapté de Mayotte.

Le régiment du service militaire adapté de La Réunion (RSMA-R) a été créé sous l'appellation initiale de Centre militaire de préformation.



- par le test de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

Remise à niveau sur les savoirs de base, obtention du certificat de formation générale, formation au savoir-être avec l'attestation de formation citoyenne, formation de prévention et de premier secours, parcours de préformation avec des stages en entreprise, récompensée par une attestation de formation professionnelle, mais aussi permis de conduire (80 % d'obtention), le SMA est une véritable école de la vie, pour des jeunes qui ont "désappris" et manquent de confiance en eux. Les partenaires et les cadres du SMA concoctent un programme innovant pour les accompagner : re-

médiation cognitive avec le logiciel Gerip (Prix de l'engagement 2019¹), ateliers d'écriture créative avec le Labo des histoires (même prix²), ou encore convention avec Simplon.co pour former 36 Ultramarins au métier de développeur web en 2019. Cette formation est labélisée Grande école du numérique, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

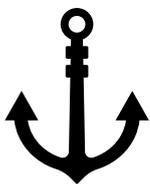
Un plan pour le futur

Les cadres du SMA sont conscients des limites du dispositif : en dépit d'un bon taux d'insertion, le taux moyen de sorties anticipées est de 11 %, mais de 17 % en Martinique et de 13 % en Guadeloupe, marquant la "difficulté des régiments à recruter, à sélectionner et à fidéliser les volontaires", note le général Thierry de Ladoucette, commandant le service militaire adapté.

Pour assurer une "employabilité durable", un plan a été conçu pour renforcer la qualité des formations, intégrer le numérique et amplifier le rôle de plateforme territoriale du SMA. En lien avec ces partenaires, il analyse les besoins en main-d'œuvre et propose des formations.

Au-delà des métiers historiques (BTP, sécurité, transport, restauration), il s'est adapté à l'offre territoriale : formation "spa et bien-être" en Polynésie française pour répondre aux besoins des hôtels de Bora-Bora, opérateur en exploitation minière en Nouvelle-Calédonie, etc.

Le plan 2025 comprend neuf lignes d'opération, de la gouvernance à la formation des cadres, qui donneront lieu à des expérimentations. Des SMAteliers, en lien avec le ministère des Outre-mer, auront lieu pour identifier les pistes à suivre. Thomas Degos, directeur de cabinet de la ministre des Outre-mer, le souligne : le SMA s'affirme "force de proposition et d'action du ministère des Outre-mer. Force pragmatique et innovante". ●



9

Le plan 2025 comprend neuf lignes d'opération, de la gouvernance à la formation des cadres, qui donneront lieu à des expérimentations.

REPÈRES

LES BONS RÉSULTATS DU SMA

Dans son rapport annuel, la Cours des comptes salue les bons résultats du SMA, dans un contexte de fort chômage des jeunes, deux à trois fois plus élevé qu'en métropole : "Atteindre un taux d'insertion de plus de 75 % (emploi et sorties positives) et un taux d'insertion dans l'emploi durable de 50 % peut être considéré comme remarquable." Trois ans après leur sortie, 47 % des volontaires du SMA conservent un emploi durable, 20 points de plus que les non-bénéficiaires. La Cour note cependant qu'il est prioritaire d'améliorer les conditions d'accueil et de formation, de mieux informer les collégiens et lycéens. Et enfin de porter une attention soutenue à l'insertion durable des volontaires. Les relations partenariales devraient être renforcées et les coûts maîtrisés.

www.ccomptes.fr/system/files/2019-02/O2-service-militaire-adapte-SMA-Tome-2.pdf



1. ww.gerip.com/fr

2. <http://labodeshistoires.com>