

SYNTHESE ATELIER

Adapter la formation professionnelle au territoire

- Cet atelier a été organisé en 3 groupes de travail, sachant que chaque participant a pris part successivement à chacun des groupes :

1. Quelle orientation professionnelle pour des parcours diversifiés ?

La formation se déroule tout au long de la vie . On peut commencer dans une voie, prendre un autre chemin, hésiter, revenir. Il n’y a plus de route prédéfinie. Comment accompagner ce changement, le faire comprendre ? Cet engagement est intégré dans le cadre du service public régional d’orientation (le SPRO), l’orientation est devenue un enjeu majeur d’une politique coordonnée, mais au-delà des priorités définies dans ce schéma comment travailler ensemble pour ouvrir le champ des possibles (mixité, innovation, passerelle entre la formation initiale et continue).

- Créer un guichet unique/une plate-forme de l’orientation.

Un guichet unique organisé en réseau sur l’ensemble du territoire. Idée de centraliser toutes les informations sur les possibilités d’orientation dans un outil numérique, mais avec la possibilité de discuter avec un conseiller par visio-conférence.

Une plate-forme qui s’adresse à tous les profils : je suis jeune diplômé / à la recherche d’un emploi / en activités

Dans ce guichet, valoriser des retours d’expériences positifs, avec des témoignages vidéos des personnes qui ont réussi leur orientation, avec des professionnels qui parlent de leurs métiers. Ces vidéos pourraient être diffusées sur internet, mais aussi dans les écoles ou dans des salons.

Ce guichet pourrait proposer des stages d’immersion dans des milieux professionnels.

- Améliorer l’accompagnement et la formation des professionnels de l’orientation. Valoriser le rôle des conseillers en évolution professionnelle (CEP), qui sont pour le moment peu connus.

Les chambres de métiers se proposent d’aider pour renforcer les missions des conseillers.

Idée de faire un cahier des charges de la formation des conseillers, avec un socle de compétences et les outils qui leur sont proposés.

- Rapport qui recense les besoins en formation et en orientation des entreprises, besoins qui seraient adaptés au tissu économique. Ce rapport devrait pouvoir être fait dans le cadre du CREFOP.

2. Comment mieux valoriser les compétences ?

Le diplôme et le titre professionnel reste des valeurs, des jalons de sécurité d'un parcours professionnel, cependant il existe une autre logique : la logique de compétences.

Sur le territoire de la Guadeloupe, se sont développées de nombreux savoir-faire, de nombreuses compétences. Comment les reconnaître ? Comment valoriser la diversité des parcours, des expériences ? Comment intégrer la logique de compétence ? Comment amener les personnes à valoriser leurs compétences ? Comment repérer les compétences transférables sur le territoire ?

- Instaurer à nouveau les chéquiers VAE (valorisation des acquis de l'expérience) qui ont disparu. Ces chéquiers sont destinés à regrouper les aides respectives du conseil régional et de Pôle emploi dans un document unique. Son but est de simplifier les modalités d'accès et de rendre plus lisible l'offre de services, tant aux demandeurs d'emplois qu'aux conseillers. Il doit aussi fluidifier et raccourcir les circuits d'instruction, en confiant aux conseillers Pôle emploi le déclenchement de ces aides à la VAE dédiées aux demandeurs d'emploi.
- Instaurer la valorisation de blocs de compétences, blocs par blocs, sachant que chaque bloc donnerait lieu à une attestation. Ce dispositif permettrait d'accéder à un diplôme au rythme souhaité et de faire reconnaître des compétences déjà acquises.
Idée également de valoriser aussi les compétences personnelles.
- Mieux communiquer sur les possibilités de valoriser ses compétences, mieux accompagner dans cette démarche, et instaurer des experts métiers qui pourraient faire cet accompagnement.
- Créer des nouveaux diplômes correspondant aux besoins du territoire. Exemples des métiers de la mer ou des métiers en tension. Faire également des référentiels de compétences qui seraient adaptés au territoire.

3. Quel Apprentissage pour la Guadeloupe ?

Les chiffres démontrent que l'apprentissage est un levier de l'insertion professionnelle. Malgré les efforts de tous, l'apprentissage reste une filière peu désirée. Comment renforcer l'attractivité de l'apprentissage aussi bien auprès des élèves que des employeurs. Quelles sont les actions qui pourraient rapidement être mises en place pour relancer l'apprentissage ?

- Mieux accompagner l'entrée en apprentissage
Beaucoup de contrats d'apprentissage sont rompus avant la fin. L'accès à l'apprentissage devrait être subordonné à la vérification que les candidats maîtrisent les pré-requis nécessaires pour pouvoir bénéficier de la formation, et pour qu'ils puissent démarrer la formation dans de bonnes conditions.

- Revoir la stratégie pour inciter les entreprises à prendre des apprentis, car beaucoup ne veulent pas. Compte tenu du tissu économique de la Guadeloupe avec ses 80 % d'entreprises sans salariés, il faudrait trouver un système d'aides qui incitent ces autoentrepreneurs à prendre des apprentis.
- Professionnaliser les maîtres d'apprentissage
Leur mission est décisive car ils contribuent à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés ; ce sont eux qui guident les apprentis dans l'entreprise et qui supervisent leur travail. Il est préférable de parler de « tuteur » afin de mettre en avant leur rôle.
Peu de maîtres d'apprentissage ont reçu une formation pour apprendre à encadrer les jeunes.
Il est nécessaire de renforcer cette formation et de prévoir un supplément de rémunérations ou le bénéfice de trimestres de retraite validés grâce à ces missions de tuteur.
- Améliorer la rémunération des apprentis. Plutôt que de reposer sur l'âge, la rémunération devrait reposer sur l'expérience du jeune et sur son niveau de qualification. Ce serait aussi un moyen d'inciter les diplômés du supérieur à suivre une formation par cette voie.