

mrⁱe

Mission Régionale
d'Information sur l'Exclusion
Rhône-Alpes

LES DOSSIERS DE LA MRIE

2010

ETUDE EXPLORATOIRE

« FORMATION PROFESSIONNELLE ET EXCLUSION »



Enquête conduite par
Vincent BERTHET et Elodie MAIRE
Développements et Humanisme

juin 2010



14, rue Passet
69007 Lyon
Tél. 04 37 65 01 93
Fax. 04 37 65 01 94
mrie@mrie.org

www.mrie.org

Ce document a été considéré par les personnes suivantes comme faisant l'objet d'un diagnostic partagé après la réunion de restitution organisée par la MRIE le 28 /09/ 2010 :

Ingrid BISSUEL-CHALON – ACFAL Formation, chargée de développement
Marylène BOUDIER – Solid'Aire (Oyonnax), salariée en insertion
Sylvie BOZUN – REGION Rhône-Alpes, chargée d'étude
Maud BRETONES – DIRECCTE Rhône-Alpes, chargée de mission
Pascal CORNIQUET-ESTEVEZ – Solid'Aire (Oyonnax), directeur
Philippe FAGOT – AGEFOS PME Rhône-Alpes, responsable projets
Paul GONTARD – DIRECCTE Rhône-Alpes, responsable projet
Marie-France HUGON – CRESS Rhône-Alpes, chargée de mission Pôle employeur
Yves JALMAIN – CGT, conseiller confédéral
Catherine JOURLIN – Tremplin Bâtiment (entreprise d'insertion), Directrice adjointe
Florence MASSACRIER – CTEF Est-lyonnais/PLIE Uni-Est, chargée de mission
Anne MESSEGUE – SGAR/ANLCI, chargée de mission régionale pour la lutte contre l'illettrisme
Nathalie MOISSON – Solid'Aire (groupe d'insertion, Oyonnax), salariée en insertion
Isabelle VRAY-ECHINARD – OPCALIA Rhône-Alpes, directrice
Jean VANOYE, CFDT, administrateur MRIE
Yvon CONDAMIN, président MRIE

Bruno LACHNITT – MRIE

Vincent BERTHET et Elodie MAIRE – Développements et Humanisme

Partenaires rencontrés par Vincent Berthet ou Elodie Maire de Développements et Humanisme dans le cadre de l'étude commandée par la MRIE :

- Région : DEFC (Christian VILLE) + animateurs de CTEF
- Responsables insertion de deux Conseils Généraux
- ANLCI
- SGAR Rhône-Alpes (chargée de mission régionale pour la LCI, également correspondante régionale de l'ANLCI)
- Préfecture du Rhône pour le dispositif PDAF (Plan départemental d'apprentissage du français)
- DIRECCTE pour le dispositif compétences clés et le service entreprises
- Pôle Emploi, PLIE, URML
- AFPA, GRETA
- OPCA (OPCALIA, VIVEA, Agefos PME)
- InterMIFE France (Chambéry)
- CRESS
- Plusieurs SIAE, l'UREI et l'ADAI 69
- Syndicats (CGT, CFTC)
- MEDEF, UPA
- Groupe de personnes inscrites à une « plateforme linguistique » (Saint-Priest)
- Groupe de travailleurs de deux structures d'insertion (Oyonnax)
- Plusieurs collectifs de chômeurs
- ATD
- Solidarité Paysans Rhône-Alpes
- Secours catholique

Autres sources :

- données Région
- données et rapports ANLCI
- données AFPA
- plusieurs articles de la revue Savoirs, d'Alternatives Economiques, Le Monde, Economie & Humanisme

SOMMAIRE

Introduction.....	p2
1. un contexte global franchement défavorable	p3
2. Quels sont les freins principaux pour l'accès à la formation ?	p7
3. En Rhône-Alpes, des réalisations constructives, souvent isolées les unes des autres	p11
4. Pistes de travail et possibilités d'actions sur la thématique formation-exclusion	p13
ANNEXES	p16
Annexe 1 Agir pour les compétences de base : un enjeu de mobilisation syndicale (CFDT Rhône-Alpes)	p16
Annexe 2 La plateforme linguistique de Saint-Priest	p17
Annexe 3 Formation des salariés en insertion, des caractéristiques et des réalisations spécifiques.....	p18
Annexe 4 PARI sur l'avenir, Parcours de Redynamisation pour l'Insertion professionnelle des jeunes mineurs déscolarisés de l'Est lyonnais.....	p24
Annexe 5 ATD Quart monde : Le croisement des savoirs et des pratiques et la co-formation	p27
Annexe 6 Constats et propositions sur la formation d'un groupe de travailleurs en situation précaire ou sans emploi, Oyonnax, mai 2010	p29
Annexe 7 Actions impulsées par le Conseil Régional : qui est concerné ?	p31
Annexe 8 : Formation professionnelle et processus d'exclusion – Apports de la réunion de veille du 28 septembre 2010.....	p33

ADULTES EN DIFFICULTE FACE A L'EMPLOI

LA FORMATION, UN LEVIER D'INTEGRATION PLUS VIRTUEL QUE REEL

ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ETUDE EXPLORATOIRE

Courant 2009, la MRIE a affirmé son intention de porter davantage attention aux liens entre les processus d'exclusion et les obstacles et problèmes rencontrés par un certain nombre de citoyens sur le plan de la formation professionnelle au sens large ; cela s'est traduit en particulier par la programmation d'un sous-chapitre sur la formation dans le Dossier annuel 2010 (voir pp 62-66 du Dossier annuel).

Fin 2009, l'équipe de Développements et Humanisme s'est vu confier, notamment en vue de rédiger ce sous-chapitre, une étude exploratoire sur cet enjeu, étude devant déboucher sur des propositions ; celle-ci s'est construite très principalement à partir d'entretiens : avec des travailleurs précaires ou demandeurs d'emploi, des employeurs, des syndicalistes, des responsables d'organismes de formation et d'organismes collecteurs des fonds de formation, des représentants de l'Etat, de la Région, des Conseils généraux...(voir liste des organisations rencontrées p3).

Le texte ci-dessous et ses annexes synthétisent l'essentiel des points observés et des pistes de travail et d'action qui pourraient être adoptées. L'enjeu est de parvenir à réduire l'écart qui existe entre d'une part les besoins et l'appétit de formation des citoyens en difficulté, et d'autre part la mobilisation sur cet objectif des diverses composantes de la société et des organisations concernées par la formation des adultes.

Bien entendu, les liens entre les processus d'exclusion et les problèmes de formation sont multiples. Lorsque l'on n'a pu se former comme on l'aurait voulu, il est difficile d'avoir confiance en soi dans une société de l'écrit. Ne pas savoir lire vraiment (une notice de sécurité, un contrat de travail, une lettre, une fiche de paie...), ne pas pouvoir écrire ou parler la langue du pays dans lequel on vit, être angoissé chaque fois que l'on doit s'exprimer face à un employeur, un élu, un travailleur social... tout ceci exclut des personnes de nombreux domaines de la vie courante et des relations sociales. Et, de façon très lourde, elles se trouvent pénalisées dans l'accès à l'emploi, sur un marché d'autant plus sélectif qu'il est tendu.

Contre ce facteur d'exclusion professionnelle et de chômage, des dispositifs de formation d'adultes ont été mis en place : leurs réalisations ne sont pas sans importance, nombre d'initiatives méritent attention, notamment lorsqu'elles personnalisent les itinéraires de formation des citoyens les moins qualifiés. L'existence des procédures de VAE représente également, sur le papier et plus rarement dans les faits, une avancée. Mais pourquoi, au fil des années, tant de personnes, malgré des exceptions heureuses, restent-elles au seuil, ou même à la porte, de ces possibilités ? A y regarder de plus près, à l'écoute de personnes et d'organisations très diverses de Rhône-Alpes, ce n'est pas du à la malchance. Le système de formation, lui aussi, sait fort bien exclure.

La « **Formation professionnelle** » recouvre principalement :

- -la formation continue pour les demandeurs d'emploi financée par la Région, Pôle Emploi (pour les DE indemnisés) et l'Etat ;
- -la formation continue des salariés financée principalement par les entreprises au travers de leur OPCA et à la marge par l'Etat et la Région.

Il convient de porter attention également à ce qui ressort pour les adultes de **la formation aux compétences de base** (lecture-écriture, expression en langue française etc.). Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage du français font partie intégrante de la formation professionnelle tout au long de la vie depuis la loi d'orientation et de lutte contre les exclusions de 98 (qui inscrit la LCI dans le code du travail) et la réforme de la formation professionnelle de 2004.

1. UN CONTEXTE GLOBAL FRANCHEMENT DEFAVORABLE

Pour des raisons multiples, le dispositif de formation d'adultes (formation professionnelle, formations aux savoirs de base confondues) rend service très majoritairement aux plus qualifiés et aux plus « stables ». Il ne constitue donc pas un droit offert à tous de se prémunir contre les aléas professionnels, ou de retrouver pleinement ses potentiels dans la recherche d'un emploi.

Pour bénéficier d'une formation, en effet, il ne suffit pas d'en exprimer le besoin : il faut également avoir des « droits de tirage » sur le système de formation – ces droits étant liés en partie à des cotisations antérieures ; il faut également que le projet de formation d'un individu, surtout s'il s'agit d'un cursus long, soit en correspondance avec la politique de son employeur, de Pôle emploi, des organismes financeurs de la formation. Pour dire bref, les chances sont maximales si on est un homme, cadre d'une grande entreprise ou du service public, en CDI, à temps plein, de moins de 45 ans et citoyen. A l'inverse, les personnes dont l'emploi s'est éloigné ou qui occupent un emploi précaire sont paradoxalement celles qui ont le moins accès au dispositif de formation tout au long de la vie, et, alors que leurs besoins sont les plus grands, elles fréquentent des formations en moyenne très courtes. De plus, moins on est qualifié, moins on a le choix des filières de formation. Le niveau de formation initiale a un effet différenciateur et il existe aussi un lien important entre participation à la formation continue et mobilités¹.

Au fil des dernières années, et en particulier en 2009 à travers des changements dans le droit sur la formation, un discours de volonté de l'Etat, des collectivités et des partenaires sociaux s'est affirmé pour corriger ces inégalités :

- -politiques régionales inspirées, notamment en Rhône-Alpes, par une philosophie de la « seconde chance »,
- -nouvelle loi sur la formation professionnelle instaurant notamment la « portabilité » des Droits Individuels à la Formation : le salarié peut faire jouer le cumul des droits acquis dans une entreprise même s'il n'en est plus salarié, soit pendant sa période d'indemnisation chômage, soit dans sa nouvelle entreprise pendant une période de deux ans,
- -création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- -fonds et programmes supplémentaires, du côté des « organismes collecteurs »², sur des actions qualifiantes pour les salariés fragilisés et les demandeurs d'emploi...

On peut douter cependant que ces évolutions en large partie très récentes soient à la hauteur des besoins. Ne sont-elles pas contredites par un déséquilibre qui se maintient entre les catégories de travailleurs – et même de chômeurs – dans l'affectation des dépenses de formation ? Et par des restrictions constantes de crédits que l'on peut constater pour les organismes et actions de formation qui touchent les citoyens les plus en difficulté ? Celui ou celle qui ne peut pas à court terme se placer dans une trajectoire professionnelle « positive », n'est-il pas de plus en plus abandonné ? **La perception de la formation professionnelle, pour tous, comme un investissement d'intérêt général, est encore ultra-minoritaire.** Dans la même ligne, les réalisations qui sont fondées sur l'idée que tous peuvent se qualifier, y compris les personnes très peu formées au départ, demeurent exceptionnelles.

¹ Cf sur ces différents points, les études du CEREQ, réalisées par l'INSEE et la DARES, comme par exemple « Formation continue 2000 » ou « Formation continue 2006 ».

² Agefos-PME, Opcalia, Uniformation, et organismes liés à des branches professionnelles : FAF-Sab (bâtiment), FAF TT (travail temporaire), Vivea (agriculture)... La politique actuelle de l'Etat est d'impulser un regroupement de ces organismes, pilotés selon la logique « paritaire » par les partenaires sociaux.

FORMATION LINGUISTIQUE ET FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE : POINTS DE REPERE

Les actions de **Français Langue Etrangère (FLE)** s'adressent à des personnes d'origine étrangère non francophones ayant été scolarisées dans leur pays d'origine.

Les actions d'**alphabétisation** s'adressent à des personnes qui n'ont jamais appris à lire et écrire dans aucune langue car non ou très peu scolarisées.

Les actions de **lutte contre l'illettrisme** s'adressent aux personnes scolarisées en France qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et des compétences de base pour être autonomes dans des situations simples de la vie courante : écrire une liste de courses, lire des consignes de sécurité, rédiger un chèque, lire le carnet scolaire de son enfant...

A noter néanmoins que l'illettrisme qualifie la situation de personnes qui éprouvent de très graves difficultés avec l'écrit et ne recouvre pas la situation de tous ceux qui ont certaines difficultés avec l'écrit et qui peuvent aussi avoir besoin d'une formation de remise à niveau.

De grosses difficultés sont à affronter pour repérer, quantifier et qualifier de façon précise les phénomènes :

- les publics concernés sont très hétérogènes ; ils n'ont pas eu les mêmes parcours de vie, n'ont pas les mêmes motivations à se former, les mêmes capacités d'apprentissage, les mêmes besoins³,
- il existe souvent des confusions entre les problématiques,
- le phénomène de l'illettrisme est en partie invisible. L'illettré, y compris en s'adaptant aux situations quotidiennes avec une ingéniosité remarquable, se cache.⁴
- les référents prescripteurs Pôle Emploi / Mission Locale / PLIE... ne sont pas forcément compétents pour repérer ces types de problème et analyser les besoins⁵.

Ces difficultés de repérage, conjuguées à un manque de coordination, expliquent en partie, alors que les besoins des publics sont énormes, la sous-utilisation actuelle de certaines actions de formation.

On peut néanmoins observer une **avancée dans la connaissance du phénomène de l'illettrisme** au niveau national et une montée de la prise en compte des enjeux linguistiques et d'illettrisme, depuis quelques années, notamment de la part des OPCA et des SIAE.

En Rhône-Alpes, un Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme⁶ existe, ce qui n'est pas le cas de toutes les régions.

S'ajoutant aux informations sur les jeunes en provenance des JAPD, l'introduction d'un module de mesure de l'illettrisme dans l'enquête information et vie quotidienne INSEE en 2004-2005 a permis pour la première fois de disposer de données précises sur l'illettrisme et de mieux cerner cette réalité complexe (ce volet n'est pas encore appliqué à Rhône-Alpes)⁷.

³ En général, pour les personnes en situation d'illettrisme :

- une blessure existante vis-à-vis de l'école à l'origine de difficulté à s'inscrire dans l'apprentissage, une image de soi dépréciée, une peur par rapport à la situation de formation ?
- autonomie limitée dans la formation, acquisitions plus ou moins rapides,
- besoins : réapprendre, renouer avec la culture de l'écrit, maîtriser des compétences de base.

Personnes analphabètes, les « Alphas » :

- une appétence prononcée pour l'entrée en formation,
- très peu d'autonomie dans l'apprentissage, une acquisition lente en raison de l'absence de réflexes d'apprentissage,
- besoins : entrer dans un premier apprentissage.

Les « FLE » :

- appétences importantes pour l'entrée en formation
- autonomie dans l'apprentissage pour beaucoup, acquisitions en général rapides mais les niveaux des personnes sont variables
- besoins : apprendre une autre langue

⁴ Un module de sensibilisation du « management de proximité » au repérage des situations d'illettrisme, dans les entreprises, a été mis en circulation par Opcalia.

⁵ En cours : un accord cadre ETAT / Pôle Emploi / ANLCI pour que chaque conseiller de Pôle Emploi soit sensibilisé au cours de sa formation au problème de l'illettrisme.

⁶ Signé en 2006 entre le Préfet de Région et le Conseil Régional pour trois ans, le Plan a pour objectif de rassembler les acteurs intervenant sur les questions de l'illettrisme (au sens large). Ils se composent de 5 axes prioritaires (les actions en faveur des salariés ont été néanmoins investies en priorité) :

- Intensifier la prévention
- Sensibiliser, accompagner les jeunes dans leur insertion sociale et professionnelle
- Développer la LCI en faveur des adultes en situation d'exclusion
- Intensifier le repérage et le traitement des difficultés des salariés
- Soutenir, accompagner les initiatives au profit des personnes âgées

Le Plan est aujourd'hui en cours d'évaluation.

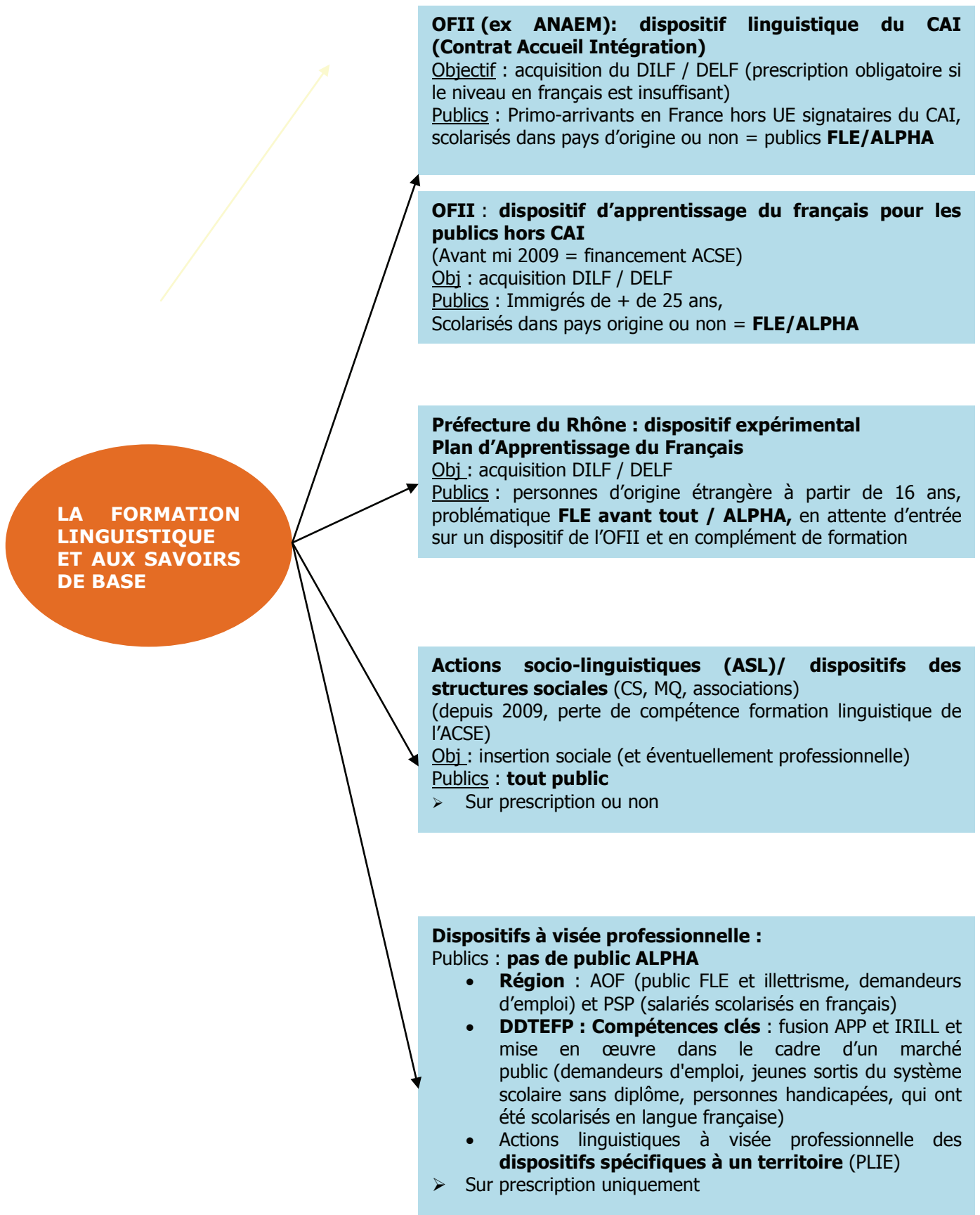
⁷ Données transmises par l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme. Ne sont pas pris en compte les personnes incarcérées et les personnes SDF. Echantillon : 10 000 personnes.

- **9% de la population des 18-65 ans** vivant en France et y ayant été scolarisée, soit 3,1 millions de personnes, sont en situation d'illettrisme (12% sont en difficulté sur l'écrit).
Si plus de 10% des jeunes à l'issue de la scolarité obligatoire éprouvent des difficultés face à l'écrit, 4,9 % sont en situation d'illettrisme en 2008 (Rhône-Alpes : 3,9% mais Drôme : 5,3%⁸).
- **La moitié des personnes en situation d'illettrisme vit dans les zones rurales ou faiblement peuplées, seulement 10% dans les ZUS**, ce qui incite à la prudence dans l'affectation parfois exclusive et systématique du problème illettrisme aux habitants des quartiers sensibles. Pour autant la LCI doit être une composante essentielle des politiques de la ville puisque dans les ZUS le taux d'illettrisme atteint le double de la moyenne nationale (18% au lieu de 9%).
- **57% des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi** ; si on enlève de la tranche 18-65 ans les étudiants et les retraités, on atteint même 67%.

Enfin, on parle de **savoirs de base** quand les apprentissages proposés relèvent à la fois des connaissances linguistiques, des mathématiques et des capacités au raisonnement logique et au repérage dans le temps et l'espace. La mise à niveau des savoirs de base peut être un objectif pédagogique pour les trois catégories de publics présentés ci-dessus.

Les difficultés linguistiques sont importantes chez les personnes les plus éloignées de l'emploi, entravant fortement l'accès à la formation (compte tenu des niveaux initiaux à avoir pour entrée dans la formation). Elles concernent notamment certains jeunes accompagnés par les Missions Locales, des détenus, des salariés en insertion, des demandeurs d'emploi ; des allocataires du RSA socle et des femmes (au foyer, habitantes des quartiers d'habitat social...). Sans être nécessairement synonymes d'exclusion, l'illettrisme et les difficultés avec la langue française peuvent isoler les personnes, freiner l'insertion socioprofessionnelle et peuvent être mal vécues dans une société où la reconnaissance se fonde trop souvent sur la seule réussite scolaire. Aujourd'hui, même s'inscrire à Pôle emploi sans maîtriser à minima le français et l'outil informatique est devenu problématique. Il est important de prévenir ces situations dès l'enfance voire la petite enfance.

⁸ Données 2007



2. QUELS SONT LES FREINS PRINCIPAUX POUR L'ACCES A LA FORMATION ?

Les obstacles qui encombrant le chemin de la formation, pour ceux qui en auraient le plus besoin, sont divers.

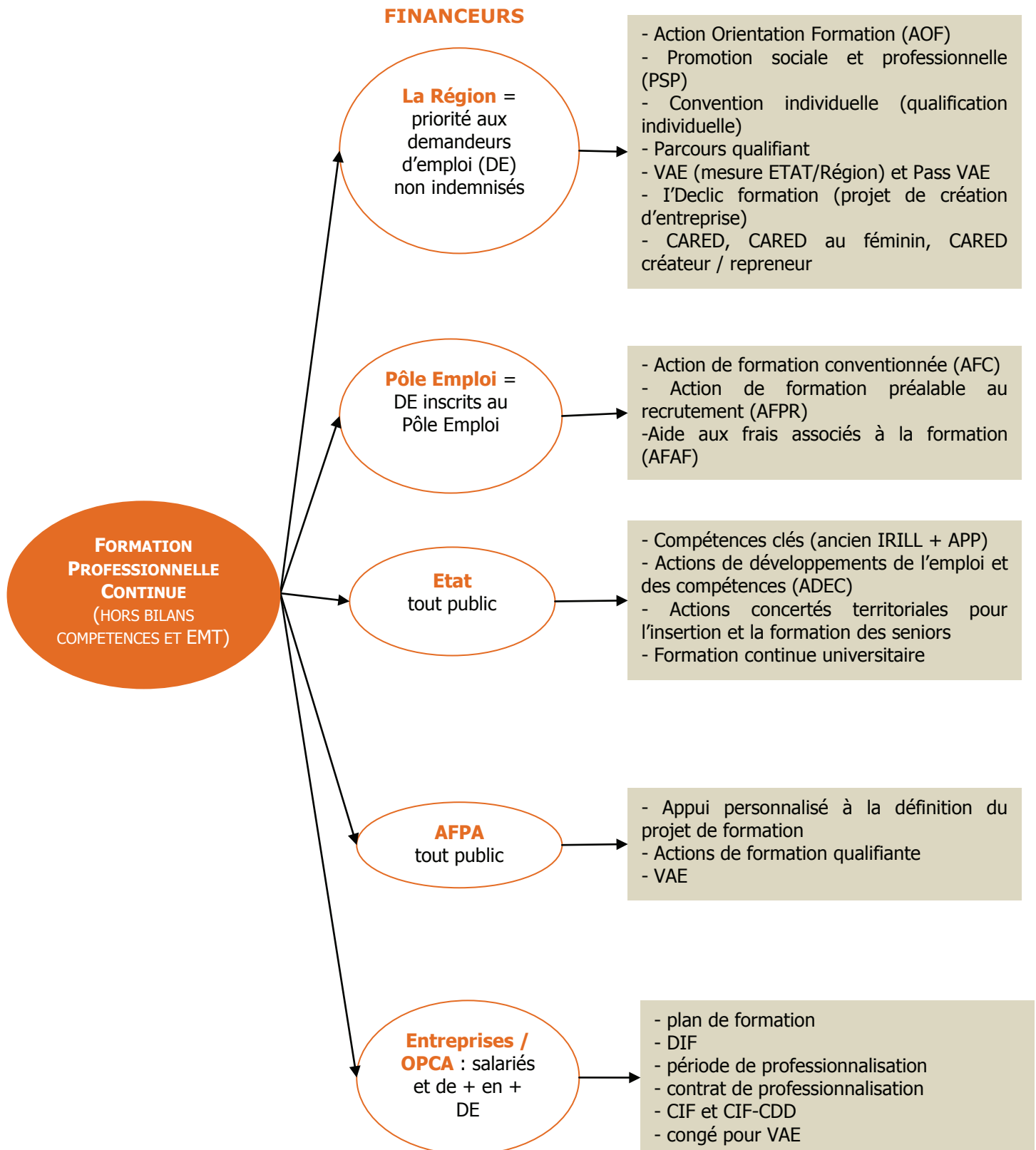
- **La complexité des dispositifs de la formation professionnelle, en France, est le premier frein.** Un amoncellement de dispositifs (formation linguistique, formation de remise à niveau, formation pré-qualifiante / professionnalisante /qualifiante, processus de validation des compétences, formation préalable à l'embauche...) est orchestré par une multitude d'acteurs : l'Etat (via le Ministère du travail, l'Education nationale, l'administration de l'immigration, la politique de la ville), la Région et autres collectivités territoriales, les entreprises, les partenaires sociaux, les associations...(voir en pages précédente et suivante graphiques synthétisant l'existant).

Leurs publics cibles et leurs critères d'éligibilité sont multiples et évolutifs (salariés, DE indemnisés, DE non indemnisés, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes, femmes, personnes handicapées, personnes d'origine étrangère ou en situation d'illettrisme...). Leurs objectifs et actions, dans l'ensemble, sont mal coordonnés. Même dans les cas où la formation des moins qualifiés fait partie de leurs « objectifs prioritaires » énoncés, c'est toujours en concurrence avec d'autres « priorités » de fait... En effet, le besoin général de formation, à tous les niveaux de compétence, est immense, et renforcé dans les secteurs en situation concurrentielle tendue. En tendance générale, la mondialisation économique rime avec compétitivité et donc sélection ; dans un certain nombre de secteurs économiques, de plus, les effectifs des professionnels affectés à la production régressent : l'enjeu de la formation des personnels qui traditionnellement devenaient des ouvriers plus ou moins qualifiés perd donc de l'importance, en même temps que les besoins de formation pour la reconversion de ces types de personnels sont gigantesques. La situation de 2009 et début 2010, avec les pertes massives d'emplois industriels, vient encore accentuer ces phénomènes.

« Tant que la plasturgie n'avait pas de problèmes, un salarié pouvait être très compétent sur une machine, pendant des décennies, sans avoir de formation plus large, ou même sans savoir vraiment écrire et lire ; quand, en situation de licenciement économique, il doit rebondir vers un autre emploi, on mesure tout ce qui lui manque comme formation ».

Un élu, région d'Oyonnax (Ain)

Du fait notamment de cet enchevêtrement d'acteurs et de logiques, on constate une très faible **clarté de l'offre de formation et de l'information à son sujet pour les acteurs et les publics, a fortiori parmi les plus en difficulté.** Le plus souvent, hormis dans les quelques secteurs ou entreprises qui portent une forte attention aux situations individuelles, ces personnes sont conduites à être « à la remorque » des suggestions qui, parcimonieusement, leur sont faites.



Cet état de fait ne correspond pas à l'image que l'on a couramment de la formation, celle-ci étant vue comme une étape dans une logique d'empowerment. Il représente à la fois une perte d'efficacité et un gaspillage (formations qui ne sont pas suivies, en tous cas de façon durable, d'un emploi en rapport) et une accentuation des inégalités (plus l'on est déjà formé, plus on tend à pouvoir choisir les parcours que l'on suit).

« Je suis allé à la PAIO parce que je voulais me former. On m'a proposé un stage pour connaître mon projet. A la fin, on m'a dit : « si tu veux être mécanicien auto, tu dois aller à l'AFPA ». Elle aurait dû le savoir, la PAIO, qu'à l'AFPA de M., ils ne font que la mécanique agricole. Mais on m'a dit que « c'était bien pour moi, que ça compléterait ce que je voulais faire ».

N. K. (Ain)

■ **Un décalage est manifeste entre les besoins et capacités des personnes et l'offre de formation** telle qu'elle se présente

- Ce décalage se rapporte d'abord à des **divergences d'objectifs**. L'objectif principal de la formation professionnelle, qui diffère au moins en partie de celui des personnes, est avant tout dans l'adéquation formation-emploi, au sens assez étroit : adaptation aux besoins des entreprises, au marché local de l'emploi, orientation vers les secteurs « en tension », volonté, du côté des institutions, que leur formation se traduise au plus vite par une (ré)insertion dans l'emploi. Tel Département, et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres, a cessé d'affecter des moyens à la formation des titulaires du RMI-RSA « parce qu'il était trop difficile d'en voir les résultats ». Dit plus directement : tandis que le consensus commun (lourdement financé par les pouvoirs publics et les organismes paritaires) « autorise » et même encourage ceux des citoyens qui ont acquis une qualification (ainsi d'ailleurs que les étudiants) à se réorienter et à se « re-former » dans des processus longs, le pauvre doit vite retourner au travail... Dans la même ligne, des travailleurs en situation précaire ou chômeurs sont heurtés par le fait que ceux qui sont leurs « conseils » les cantonnent, en matière de formation, et quels que soient leurs projets personnels, dans un « calibrage minimaliste » des diplômes qu'ils pourraient atteindre.

- Les **méthodes pédagogiques** s'avèrent également, malgré les efforts faits dans certains organismes (pédagogies tirant vraiment partie de l'alternance, pédagogie plus active et individualisée) en décalage avec les disponibilités d'esprit de publics le plus souvent marqués en profondeur par une relation d'échec avec l'école...et donc souvent la formation (question notamment des jeunes en rupture scolaire). Ce décalage s'applique souvent aux modalités de recrutement, plus ou moins sélectives, des stagiaires : la façon dont les acquis minimaux sont évalués (c'est-à-dire de façon scolaire et non en situation pratique) évince par elle-même certains candidats, et pas seulement des candidats maîtrisant mal le français.

- Les **modes d'organisation** (horaires, localisation...) des formations, et les **coûts** afférents à ces dispositions font eux aussi barrage, ainsi que tout ce qui se rapporte aux **délais** de mise en place des formations, avec les ruptures de parcours et les découragements qui en découlent. Dans tous les cas, penser formation, c'est se projeter dans un avenir plus ou moins lointain, et envisager des changements, ce qui est difficile, voire impossible lorsque l'on a « un plan de vie à trente jours ». De plus, entre le moment où le besoin de formation d'une personne est identifié, avec parfois une aide substantielle venant de travailleurs sociaux, de collègues, de responsables des ressources humaines... et le moment où se déroule la formation, il peut s'être passé plus d'un an ! Les délais de validation des financements de la formation, notamment lorsqu'il s'agit de financements « croisés », induisent des calendriers très contraignants (par exemple : programmation Agefos PME 2010, retards dans l'allocation des moyens de l'ACSE...).

« J'ai été enfin admise dans une formation qui m'intéressait, à cinquante kilomètres de chez moi ; mais c'est seulement sur place qu'on m'a informée des coûts qui restaient à ma charge. Comme je n'ai pas de voiture, en plus, j'étais obligée de me payer l'hébergement sur place. Au total, c'était impossible que je suive cette formation ».

L.M. (Ain)

- **La question de l'utilité de la formation, de sa plus-value réelle pour les personnes, est très prégnante.**

L'impact de la formation continue, pour les personnes peu qualifiées, est très incertain quant à leurs perspectives d'emploi et d'amélioration de salaire.⁹ Seules les formations longues... et onéreuses ont un impact significatif sur les parcours professionnels et peuvent jouer un véritable rôle de promotion sociale. On peut mentionner aussi un certain nombre de découragements dus à l'absence d'évolution professionnelle constatée après une précédente formation.

« Se former pour faire des fromages, parce qu'on produisait trop peu de lait, sur le papier c'était une bonne idée. Mais l'année d'après, lorsqu'il a fallu équiper le labo selon les nouvelles normes, c'est pas mon certificat de formation qui pouvait payer la dépense ».

G.L.(Ardèche)

Les autres « intérêts » des formations (ouverture d'esprit, élargissement des perspectives d'avenir...) ne sont pas toujours perçus par ceux qui sont très contraints par de bas revenus ; lorsqu'ils le sont, à la suite d'une réflexion collective par exemple, les personnes concernées buttent souvent sur le lien quasi-impératif formation-emploi...

- Pour des raisons à la fois financières et pratiques, ainsi que parce que la « culture de la formation continue » y est en général moins affirmée, **la petite taille des structures employeurs est également un frein pour l'accès de leurs salariés à la formation.** De plus les petites unités ne peuvent peser sur les orientations des organismes financeurs.

Les salariés des SIAE, en partie pour les mêmes motifs, sont logés à la même enseigne. La durée limitée de leurs contrats actuels et antérieurs (et donc de leur DIF...) vient contrecarrer, de plus, les intentions de formation, celles d'eux-mêmes et celles de ceux qui les accompagnent dans leur parcours. D'où l'intérêt d'une mutualisation des besoins de formation pour emporter l'adhésion des financeurs et baisser les dépenses à réaliser (voir annexe 1 sur les SIAE).

⁹ A noter, pour embrasser la complexité de cette question : pour tel employeur rencontré, associer à certaines formations une montée automatique dans l'échelle des salaires, c'est risquer l'« effet inverse » de ne voir financées que les formations de ceux qui ne coûteront pas plus cher par la suite.

3. EN RHONE-ALPES, DES REALISATIONS CONSTRUCTIVES, SOUVENT ISOLEES LES UNES DES AUTRES

Avec diverses catégories de citoyens (jeunes de 16-17 ans en rupture scolaire, adultes - notamment femmes - immigrés, agriculteurs en grande précarité, travailleurs saisonniers du tourisme peu ou pas qualifiés, travailleurs oscillant constamment entre chômage et emplois précaires, salariés illettrés devant se reconvertir...), des actions originales se sont construites, en 2009 et les années antérieures¹⁰.

Elles font ressortir, comme clés pour une adaptation des formations aux besoins d'intégration sociale et professionnelle des personnes et à leurs profils, les points suivants :

- a) **La place donnée aux expérimentations concrètes, en situation la plus réelle possible :** découverte de métiers dans des entreprises, réalisation d'objets, de productions audio-visuelles¹¹ etc. L'enjeu premier d'une formation est autant, pour les jeunes « décrocheurs » notamment, de se sentir et d'être reconnu capable que d'apprendre telle ou telle discipline ou technique¹².
Pour les publics dont le principal problème est de ne pas savoir où s'orienter professionnellement, cette valorisation du concret ne peut être un support de progression que si elle n'est pas enfermée sur un métier.
- b) **La valorisation des acquis des personnes, et de tout ce qu'elles peuvent s'apprendre mutuellement, à travers des échanges et même une certaine convivialité**¹³. On peut parler dans plusieurs situations d'une réussite des propositions par un décloisonnement entre formation et animation, et (ou) entre formation et pratiques culturelles (création en théâtre, écriture, arts plastiques, découverte des patrimoines...). Dans la même ligne, les groupes de formation doivent impérativement être des espaces de respect mutuel formateurs-apprenants. La densité de fraternité présente dans l'accompagnement (formateurs, tuteurs...) est essentielle.
- c) **La diversification des supports**, les TIC s'avérant dans plusieurs cas adaptés, et plus stimulants que les autres voies de communication, y compris pour des personnes privées d'apprentissages initiaux ou devenues illettrées.
- d) La nécessité d'une **personnalisation maximale des parcours et des apprentissages**. On est très rarement motivé, en tous cas au départ, par l'accès à des compétences générales ou paraissant inutiles. Et certains ne se remettent à apprendre que par étapes (souvent courtes) ou par paliers successifs. Les solutions qui peuvent être effectives pour le « retour vers la formation » des personnes tiennent beaucoup au fait qu'elles sont en adéquation la plus directement possible, et sans délais d'attente, avec leurs parcours de vie, que ces personnes soient en emploi, au chômage, ou même encore à l'école mais de façon instable : plusieurs Conseils généraux ont mis en place des « cellules de veille » autour des jeunes en difficulté en collège, afin qu'ils ne restent pas sans proposition de formation au moment de leur sortie trop précoce du système éducatif.

¹⁰ Cf annexes de ce rapport pour certaines d'entre elles.

¹¹ Notamment selon la pratique, bien rodée, de Moderniser Sans Exclure.

¹² Action « Pari sur l'avenir » (UCJG, Villeurbanne) présentée en annexe, « Ecole de production » de St-Etienne, « Théâtre Education Citoyenneté » (Cie TENFOR, Saint-Priest)...

¹³ Actions de type « universités populaires » menées par ATD, groupes de formation entre agriculteurs, « action d'intégration et d'autonomie » avec femmes d'origine étrangère en Haute-Savoie (CCAS de Silingy et la Balme-de-Silingy, Conseil Général), création théâtrale collective « Odyssée de l'espoir » à Roanne...

Dans cette optique de personnalisation des itinéraires de formation, la brièveté de la durée d'une formation n'est pas condamnable en soi...tant que (ce qui est rare) des « modules » permettant d'acquérir une qualification peuvent s'enchaîner les uns aux autres. Un volume minimal de 100 heures de formation, en une ou plusieurs séquences, semble à préconiser.

L'expérience des GEIQ (une vingtaine de GEIQ actifs en Rhône-Alpes) est à répercuter et valoriser sur cette question de l'adaptation des formations aux personnes.

- e) La nécessité **d'assouplir encore et d'alléger les processus de VAE**. Les quelques expériences conduites en lien avec des SIAE et pour leurs salariés montrent que de nombreuses compétences acquises par des adultes, y compris hors circuit professionnel, peuvent être valorisées si l'on se donne la peine de sortir du moule des contenus des formations initiales.
- f) Un **décloisonnement** (au niveau des lieux, des équipes) **entre les fonctions de formation et d'aide à l'orientation, entre formation initiale et formation continue, entre acteurs de l'emploi et acteurs de l'insertion**.
- g) Une **prise en compte** très concrète, avec des moyens appropriés, **des obstacles** (absence de système d'accueil des tout-petits, coûts, distance...) qui bloquent la participation à des actions de formation.
- h) La valorisation de tout ce que peut permettre **l'approche de la « formation pour tous » à l'échelle de territoires concrets**, au sein desquels les personnes concernées par des carences de formation lourdes vivent une appartenance ; à cette échelle, les divers acteurs (collectivités, partenaires sociaux...), assez fréquemment, acceptent de travailler ensemble sur cet objectif.

L'un des changements à noter en Rhône-Alpes en 2009 est l'avancée du Conseil régional vers la création d'un Service Public Régional de la Formation ; voté fin 2009, il doit se mettre en place en 2010-2011. Ce mode d'organisation, inspiré par plusieurs expériences jugées probantes dans d'autres pays européens, a été adopté antérieurement par une demi-douzaine de Régions¹⁴. Il vise à affirmer le poids des Conseils régionaux dans le domaine de la formation professionnelle, à réorganiser l'offre de formation pour qu'elle soit plus compréhensible par tous, et à aboutir à des « parcours de formation » cohérents, prioritairement pour les moins qualifiés, en coordonnant davantage les divers intervenants. Le SPRF devrait permettre aussi au Conseil régional de déléguer des missions aux organismes de formation par des contractualisations et non des attributions de marchés.¹⁵

¹⁴ Poitou-Charentes, PACA, Limousin, Picardie, Pays de Loire.

¹⁵ Informations plus précises sur les objectifs et pratiques des SPRF sur le site de l'Association des Régions de France : www.arf.asso.fr

4. PISTES DE TRAVAIL ET POSSIBILITES D' ACTIONS SUR LA THEMATIQUE FORMATION-EXCLUSION

Plusieurs thèmes peuvent appeler des actions, portées par la Mrie ou réalisées à l'initiative de la Mrie, sous forme d'enquêtes/études approfondies, de groupes de travail avec les personnes, de groupes entre acteurs ou inter-acteurs, etc.

Cinq problématiques se dégagent plus particulièrement :

- la question du devenir des jeunes et adultes ruraux en situation d'illettrisme,
- la question de la pertinence et du volume des réponses apportées aux besoins des jeunes mineurs sortis du système scolaire,
- la question des publics insuffisamment pris en compte par le droit commun,
- les pratiques innovantes en matière de formation et la question de leur diffusion et prise en charge par le droit commun,
- la question de la cohérence des parcours.

4.1. En matière d'illettrisme, de formation de base et d'apprentissage du français

Un certain nombre d'actions étant mises en place¹⁶, les questions-clés sont celles :

- des publics non pris en charge par les dispositifs existants, soit du fait de leur statut (si l'on n'est ni demandeur d'emploi, ni immigré de fraîche date, l'accès à ces formations est extrêmement limité), soit du fait des moyens insuffisants, soit du fait de leur localisation,
- des publics qui ne bénéficient pas d'une formation assez longue pour que leurs acquis soient suffisants et stables,
- de l'écoute des personnes bénéficiaires des actions,

En rural, les besoins de connaissance et d'action sur ces questions sont plus forts ; le problème du devenir très bloqué des jeunes et adultes ruraux en situation d'illettrisme (avec cumul d'autres difficultés le plus souvent) semble en particulier peu approché et pris en compte.

4.2. A propos des jeunes mineurs (16 à 18 ans) sortis du système scolaire

La question-clé, au-delà de ce qui existe déjà, dans le tissu des Missions locales par exemple ou en d'autres lieux (cf. en annexe la présentation du projet PARI) est celle du volume et de l'adaptation à ces jeunes de l'offre de formation, et de l'accompagnement afférent, qui n'existe que très insuffisamment. L'apprentissage est souvent présenté comme la bonne solution pour eux, mais celui-ci requiert une aptitude à entrer en entreprise et une capacité à décider le métier vers lequel on veut progresser ; les modules de familiarisation avec l'entreprise et d'aide au choix sont très peu répandus. Dans les AOF du dispositif Région, les mineurs sont de plus en plus nombreux, sans que ces actions aient été vraiment conçues pour eux.

Les mineurs sous main de justice ont, par ailleurs, peu accès aux dispositifs de formation du droit commun.

Une réflexion autour des méthodes pédagogiques, de l'accompagnement, et l'émergence de solutions nouvelles serait opportune. Elle pourrait prendre appui sur les expériences menées en 2009/2010 par les différentes structures rhône-alpines retenues lors de l'appel à projets de la Région Rhône-Alpes autour du développement d'actions innovations en matière de formation pour les 16-17 ans.¹⁷

¹⁶ Voir notamment le forum permanent des pratiques, mis en place par l'ANLCl. Cf. aussi un guide du CNLRQ mutualisant des expériences et bonnes pratiques quant à l'apprentissage des connaissances de base des salariés des Régies de quartier (réalisé avec l'OPCA Habitat et formation) ; ou encore le « Répertoire des actions de formation relatives à l'apprentissage du français et à l'acquisition des compétences clés » réalisé par 6 communes de l'Ouest lyonnais.

¹⁷ La Fondation des Régions Européennes sur la Recherche, l'Éducation et la Formation (FREREF) a également, avec l'investissement de plusieurs partenaires rhône-alpins, fait progresser la réflexion sur les meilleures façons d'assurer une transition entre école et emploi, y compris pour les jeunes ayant connu des échecs scolaires. www.freref.eu

4.3. Concernant la cohérence des parcours

Le problème principal à résoudre, sur ce plan, est celui des ruptures dans les processus de formation (et donc la question de la coordination des différents dispositifs entre eux), ou même de la rupture qui intervient entre une décision d'entrée en formation et la possibilité de la concrétiser.

La complexité institutionnelle du secteur de la formation est en cause comme frein à la construction des parcours, mais aussi la carence et les cloisonnements des financements, notamment lorsqu'une personne change de statut, et en sachant que la très opportune « portabilité du DIF » ne donne pas de moyens importants à ceux qui n'ont travaillé que peu ou pas.

Pour les personnes en situation de pauvreté, c'est bien sûr du financement du temps passé autant que des frais de formation qu'il faut parler, et ceci dans une perspective de continuité même si l'on change de statut (si l'on retrouve un emploi par exemple).

La question de la cohérence des parcours implique ainsi différentes dimensions et notamment : la cohérence entre formation initiale et formation continue ; la cohérence entre les différents stades de la formation continue (des savoirs de base jusqu'au parcours qualifiant) ; la cohérence entre l'envie d'entrée en formation formulée par les personnes et l'entrée effective en formation, la cohérence entre les différentes prescriptions et mesures proposées par les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle - la question de la coordination de leurs offres et interventions.

L'identification précise des causes de rupture dans les projets ou les actions de formation, pour plusieurs profils de publics (âges, situation personnelle, parcours initiaux de formation...) pourrait être (en lien notamment avec la perspective du SPRF) la base de propositions ajustées en la matière. On pourrait notamment s'appuyer pour cette identification sur les CTEF, les MDEF lorsqu'elles existent, les MIFE, les ML.

Les personnes en situation d'aller-retour fréquent emploi-chômage que sont les salariés des AI pourraient représenter un éventail de contacts pertinent¹⁸.

4.4. Un groupe de travail inter-acteurs

Même si globalement elles ne correspondent pas à tous les besoins, des actions de formation construites avec et pour les personnes vivant des situations difficiles (demandeurs d'emploi de longue ou très longue durée, jeunes ou adultes très peu formés scolairement... notamment) existent.

On peut observer que leurs initiateurs et porteurs sont attelés à une pratique difficile : une partie des freins mentionnés ci-dessus, ceux qui se relient au vécu et aux parcours des personnes, obligent ces porteurs à déployer des pédagogies très originales ; souvent, il est même difficile de « réveiller », parmi certains publics, la motivation à se former. Par ailleurs, les organisations ou les intervenants sociaux qui s'investissent dans la formation avec les personnes en grande difficulté sont souvent en précarité sur le plan des financements de leurs actions (hormis, mais cela ne concerne que peu les publics hors-emploi, lorsqu'un OPCA décide d'affecter des moyens lourds à tel ou tel public « fragile»). Ces organisations et intervenants sont également, en règle générale, dispersés, isolés (au-delà de certaines concertations ponctuelles dans le cadre de tel appel à projets, ou parfois au sein d'une même fédération ou réseau associatif, ou du fait de la liaison entre porteurs d'initiatives instaurée par l'ANLCI dans son champ de compétences). Dans certains cas, ces porteurs se trouvent même en situation de concurrence les uns par rapport aux autres.

La mise en place d'un groupe de travail, s'inscrivant dans une certaine durée, pourrait avoir une forte pertinence. Il serait composé de personnes inscrites dans des organisations qui réalisent des actions de formation en direction de publics précisément exclus jusqu'alors de l'accès à la formation et (ou) en grande difficulté d'intégration sociale (fréquemment, il s'agit d'actions expérimentales).

¹⁸ A de multiples reprises, des responsables d'Associations intermédiaires évoquent le fait que ceux qu'ils accompagnent n'hésitent pas à abandonner un projet de formation si celui-ci est en concurrence avec des journées de travail, même sans aucun engagement à long terme.

Ce groupe de travail, sur le mode de la recherche-action, permettrait une réflexion approfondie, à partir des expériences, sur toutes les composantes de ces actions, pour faire ressortir les questions communes qu'elles rencontrent (questions de contacts avec leurs publics visés, de méthodes, d'organisation, de continuité dans l'action, de suivi pendant et après la formation...et bien sur de financement), et les recommandations et les interpellations qui en découlent, avec pour objectif final une modification des pratiques professionnelles.

4.5. Un groupe de « veille formation » à la MRIE ?

Cette hypothèse a été évoquée au moment du lancement de l'étude. Au terme de cette étude exploratoire, l'existence à la MRIE d'un groupe permanent autour de cette question nous apparaît comme souhaitable, notamment parce que l'enjeu de la formation pour les publics en difficulté est globalement sous-valorisé. Il aurait une fonction de rappel, voire d'alerte continue, en direction des organisations et des citoyens.

La thématique de la formation, comme prévu, a été très principalement abordée dans cette étude exploratoire en relation avec les questions d'accès à l'emploi. Le fait qu'elle soit portée à l'avenir, plus régulièrement que toutes ces dernières années, par le groupe « veille emploi » peut se justifier. Mais cette option aurait pour inconvénient de négliger, de facto, toutes les situations hors emploi dans lesquelles l'impossibilité d'avoir été formé ou de se former devient facteur d'exclusion : exercice de la responsabilité de parent, vie quotidienne (contacts avec services administratifs, banques...), actions diverses dans la cité, carence plus globale d'estime de soi. C'est ce qui nous conduit à suggérer la mise en place d'une « veille formation » en tant que telle.

Un certain nombre de personnes rencontrées pour les besoins de l'étude se sont dites intéressées par la perspective d'un travail collectif avec la MRIE autour de l'enjeu formation.

Annexe 1

AGIR POUR LES COMPETENCES DE BASE : UN ENJEU DE MOBILISATION SYNDICALE (CFDT RHONE-ALPES)

MAELE : « Mobiliser et Agir dans l'Entreprise pour la Lecture et l'Écriture ». C'est sous ce nom que l'Union Régionale Interprofessionnelle CFDT a impulsé et conduit entre 2006 et 2008 une action en Rhône-Alpes. Celle-ci a été centrée sur la formation, autour du phénomène de l'illettrisme et des façons d'y remédier à travers la négociation en entreprise, de petites équipes de syndicalistes volontaires (représentants du personnel ou non) appartenant à des secteurs et entreprises très divers – y compris une collectivité locale comptant 4 000 salariés.

Les carences en compétences de base, dans toutes les branches, représentent des handicaps lourds dans l'évolution professionnelle des personnes et, a fortiori, dans leur reconversion si elles doivent faire face à un licenciement. A partir de cette constatation, l'URI CFDT a jugé devoir s'engager concrètement. « En luttant contre l'illettrisme, le syndicat prévient l'exclusion des travailleurs », résume Marie-Blandine Niveau, qui a coordonné le programme MAELE.

La CFDT, pourtant, a observé que l'enjeu de l'acquisition des savoir-faire de base est plus souvent abordé par les directions, dans les plans de formation des entreprises, que par le biais des organisations syndicales. Avec MAELE, le syndicat a donc voulu aider des salariés à s'approprier ce champ d'action ; « c'est une façon de faire exister de nouveaux leviers pour repérer les situations d'illettrisme et y remédier. C'est une ouverture citoyenne qui est donnée au salarié, en lui permettant de s'investir davantage face à un enjeu de société. Et une dimension de la responsabilité sociale des entreprises incombe également aux comités d'entreprises », peut-on lire dans l'un des documents-bilan sur MAELE.

Les syndicalistes volontaires ont été originaires de secteurs aussi divers que le nettoyage-propreté, l'accueil et les soins aux personnes âgées, l'aide à domicile, la plasturgie, les services municipaux de la petite enfance et du cadre de vie... Une vingtaine d'entre eux ont bénéficié de sept journées de « formation-action » et d'un accompagnement pour tester ou tenter des actions dans leur entreprise (contacts avec les DRH, interventions en Comité d'entreprise ou en CHSCT...) autour de l'accès aux savoirs de base. Dans plusieurs cas, des avancées très nettes ont été réalisées pour que la question des « compétences de base » soit reconnue par les directions d'entreprise comme une composante nécessaire de leurs plans de formation, avec des allocations d'heures de formation conséquentes ; dans d'autres cas, il n'a pas été possible de progresser en ce sens, tout au moins au cours des années du programme MAELE. Mais le fait même de faire sortir la question de l'illettrisme de l'état de tabou dans laquelle elle reste très souvent a représenté une avancée.

Plusieurs organisations, délibérément très diverses, se sont rendues partenaires de l'URI CFDT dans cette démarche : ATD-Quart Monde, OPCALIA Rhône-Alpes, la DRTEFP, l'Education Nationale (DAFCO Lyon et Grenoble), le Conseil Régional, l'ANLCI, le Centre de Ressources contre l'illettrisme Drôme & Ardèche.

Les préconisations globales issues du programme MAELE, à propos de l'action contre l'illettrisme en entreprise, sont riches :

- **Démystifier la lutte contre l'illettrisme.** Même si l'on a tout à fait conscience et pris la mesure de son importance et de son impact sur la vie personnelle et professionnelle du salarié, les éléments donnés par les différents organismes dans les médias contribuent à véhiculer une image très négative : ils semblent en parler comme d'une « maladie honteuse ». Quel individu, dans ces conditions, aurait envie d'en parler, surtout à son employeur ?
- **Replacer cette action dans le cadre de la « formation tout au long de la vie »** est un thème qui concerne **tous les salariés**, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise (les situations de carences en lecture-écriture-langage étant présentes dans des catégories de personnels bien plus variées qu'on ne le croit) : le fait de ne pas bénéficier de ce dispositif pourrait s'assimiler à de l'exclusion, de la discrimination ou d'un non recours au droit.

- **Engager des démarches** larges pour impliquer l'ensemble des acteurs. Une prise en charge à la source de «l'apprentissage de la langue française» contribuerait à une meilleure intégration des populations dites «émigrées» ou de cultures différentes.

D'autres préconisations se rapportent aux militants syndicalistes d'entreprise :

- **S'imposer comme des partenaires à part entière, en remplaçant la « formation aux savoirs de base»** dans le cadre des négociations courantes, aussi bien dans les entreprises qu'au niveau des négociations entre syndicats patronaux, organisations syndicales et OPCA de branche.
- **Profiter d'une dynamique de changement** : dans une entreprise où les salariés ne sont pas ancrés dans leurs habitudes, dans leurs repères, il est plus facile d'accepter une nouveauté. Etre dans une dynamique de changement permet de faire évoluer les mentalités et les pratiques.
- **Les militants doivent aussi rester attentifs et vigilants sur les points concrets suivants** :
 - + La qualité du suivi des salariés-stagiaires durant leur apprentissage (tutorat) afin de les encourager car l'effort pour se former est nécessairement long.
 - + Le retour en poste des salariés formés, en permettant de mettre en application les nouvelles compétences acquises afin de ne pas engendrer des frustrations. Aider les salariés à comprendre que l'évolution professionnelle peut être aussi en dehors de leur entreprise.
 - + L'implication de l'encadrement dans le processus de formation. C'est lui qui gère les absences des salariés et donc les remplacements. Il faut le convaincre que des salariés plus compétents sont plus motivés et donc forces de proposition. Le regard porté par la hiérarchie face à cet apprentissage est très important. Il est source d'apaisement et favorise une dynamique d'apprentissage.
 - + Le fait que les critères d'embauche ne deviennent pas un moyen d'exclure d'emblée une catégorie de candidats faute de maîtrise de la langue française.
 - + Le contenu et l'organisation des formations dispensées en « compétences de base ».

Un état des lieux des actions de « Lutte contre l'illettrisme » menées par d'autres régions ou fédérations CFDT apparaît également souhaitable, pour que cette dimension soit renforcée dans le vécu syndical.

Annexe 2

LA PLATEFORME LINGUISTIQUE DE SAINT-PIRIEST

Cette plateforme unique pour le public san-priost est portée par les trois centres sociaux de la ville, mais n'est pas réservée aux adhérents des centres. Elle est à la fois :

- un lieu d'accueil et de diagnostic de la situation des personnes par rapport à l'expression en français (alors que les prescripteurs emploi n'ont pas forcément acquis les compétences de décryptage des difficultés et besoins en la matière),
- une base d'orientation vers les dispositifs existants (la plateforme n'est pas prescripteur de formation, elle réoriente vers des prescripteurs une fois le diagnostic de besoins réalisé),
- un lieu qui propose des modules de formation pour les personnes qui sont en attente du début de leur formation ou qui ne sont pas éligibles aux actions de droit commun.

Cette plateforme, qui ne veut pas se substituer aux organismes de formation, représente donc un sas en attente d'une formation, mais un sas qui n'est pas qu'un lieu d'information-orientation. Il offre des formations complémentaires pour les personnes exclues des formations de droit commun, en marge des dispositifs : 5 groupes y fonctionnent en moyenne, selon les besoins (en FLE, en alphabétisation...) et les financements. Elle permet aussi un lien avec d'autres structures centrées sur l'emploi.

Une problématique récurrente est celle de l'« embouteillage » à la plateforme, du fait que les personnes doivent attendre, parfois longtemps, les formations (en dehors des formations liées au Contrat d'Accueil et d'Intégration) vers lesquelles elles ont été orientées. Les difficultés rencontrées portent aussi sur la pérennisation du dispositif ; il vit dans une instabilité liée aux financements de la politique de la ville (renforcée depuis la disparition de la compétence « formation linguistique » de l'ACSE), d'autres financements s'avérant difficiles à mobiliser (Région, Europe, Etat).

Annexe 3

FORMATION DES SALARIÉS EN INSERTION, DES CARACTÉRISTIQUES ET DES RÉALISATIONS SPÉCIFIQUES

Les salariés en insertion ont peu accès à la formation ou ont accès surtout à des formations courtes : formation linguistique et formation de base, et non à des formations longues qualifiantes et à la VAE. Or l'accès à la qualification des salariés en insertion représenterait une clé d'accès au marché de l'emploi classique alors que le parcours d'insertion reste un sas, un parcours limité dans le temps. Des expériences telles que l'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) expérimentée en Rhône-Alpes dans l'IAE, sont venues confirmer cette vision des choses et ouvrir des perspectives nouvelles.

1. Freins d'accès à la formation des salariés en insertion

1.1. Difficultés tenant aux structures

Le premier frein rencontré est le **coût important de la formation** pour une SIAE. Comme pour toute entreprise, le départ en formation du salarié représente une perte de production et implique une organisation à mettre en place pour remplacer le salarié en formation. Mais, dans une SIAE, beaucoup de salariés sont à former par rapport à une entreprise classique, sans que cela ne signifie pour elle un investissement, puisqu'ils sont, sauf exception, destinés à la quitter.

D'autre part, **l'orientation des salariés en insertion est assez peu travaillée** : les conseillers en insertion et encadrants techniques ne sont pas toujours formés pour orienter les salariés vers la formation et ne disposent pas non plus souvent du temps nécessaire.

Par ailleurs, **des disparités de situation apparaissent au sein même des SIAE** du fait de la diversité des secteurs et cadres de travail que recouvrent le monde de l'IAE, mais aussi parce que les OPCA sont inégalement impliquées en fonction du type de SIAE. Agefos PME pour les AI et FAF TT pour les ETTI se sont ainsi mobilisés pour la formation de base et la formation linguistique des salariés en insertion depuis quelques années, mais la diversité des OPCA de rattachement des EI freine la prise en charge et les ACI ne cotisent pas aux fonds de formation professionnels.

Certaines difficultés sont spécifiques aux salariés des AI : leurs cotisations sont très souvent insuffisantes, compte tenu de la durée des contrats de travail, pour accéder aux actions DIF ou CIF, contrairement aux salariés des EI et ETTI. En revanche, la durée limitée du parcours, du fait de l'agrément Pôle emploi, ne s'applique pas aux salariés des AI¹⁹ : « rien n'oblige les personnes à sortir du parcours si elles ne sont pas prêtes, contrairement aux EI ».

¹⁹ Quoique les responsables des AI entendent de plus en plus souvent de la part de leurs financeurs des injonctions à ne pas poursuivre l'accompagnement de leurs salariés au-delà de deux ans.

D'autres difficultés concernent plus spécifiquement les EI :

- le problème de la baisse de production et du coût pour la structure se pose de manière d'autant plus importante que les EI se situent dans le secteur marchand ;
- le départ des salariés en formation signifie également pour les EI une diminution de l'aide au poste (l'aide étant calculée en fonction des heures effectives de travail dans la structure) ;
- la diversité des OPCA de rattachement des EI rend plus difficile une mobilisation de cofinancements et une prise en charge globale des salaires des personnes formées ;
- une barrière « psychologique », « *les personnes travaillent à temps plein, il est difficile pour elles de ne pas s'en contenter et de penser à l'après* », d'où l'importance d'une sensibilisation par les conseillers en insertion.

Ces freins « supplémentaires » aboutissent au fait que **les salariés des EI sont ceux qui ont le moins accès à la formation dans le monde de l'IAE alors que ce sont souvent les personnes qui en sont les plus proches.**

Parmi les **SIAE en monde rural**, les questions à résoudre sont celles du nombre insuffisant des personnes pour constituer des groupes de formation, de l'éloignement des lieux de formation, et des problèmes de mobilité. De plus, l'isolement des structures rend plus difficile une mutualisation des besoins et des achats de formation comme celle qui est pratiquée aujourd'hui par différentes ACI ou AI au travers de l'action des ADAI, dans les départements du Rhône et de l'Isère notamment.

1.2. Pour les personnes

Les **difficultés personnelles** rencontrées par les personnes en insertion (gestion de l'urgence, problèmes de santé, problèmes de mobilité...) entravent les possibilités d'accès aux dispositifs de formation.

De plus, certains salariés en insertion ont **besoin d'une « pré-formation »** permettant d'acquérir un certain nombre de pré-requis préalables à l'entrée dans la formation pré-qualifiante et qualifiante (dont les critères d'entrée sont élevés).

On dénote aussi **une relative inadaptation des formations existantes**. Les formations qualifiantes AFPA sont souvent des formations très longues auxquelles les salariés en insertion ne sont pas préparés.

Par ailleurs, les actions de formation pour les salariés impliquent souvent une démarche individuelle de la personne et une certaine **autonomie**.

Enfin, les salariés en insertion ont peu **accès aux dispositifs de VAE** (malgré une volonté et une « pression » actuelles des décideurs) car nombreux sont ceux qui n'ont pas une expérience suffisante pour être éligibles à la VAE, alors qu'ils auraient les compétences nécessaires. Le parcours IAE dure en général 12 à 24 mois mais 3 ans d'expérience sont demandés pour accéder à la VAE. De plus, leurs expériences ne correspondent pas forcément à un métier. A noter également que les personnes qui ont accumulé des expériences dans leur pays d'origine ne peuvent pas les valoriser. D'autres, quant à elles, ont la durée d'expérience requise mais sont dépourvus des justificatifs des heures réalisées.

Au-delà, les salariés en insertion sont un public qui a du mal à être en capacité à valoriser son expérience, à savoir parler de sa pratique. Or, il n'y a pas de préparation au passage de l'examen dans le dispositif VAE.

2. Des propositions, des avancées

Des propositions sont faites par les acteurs de l'IAE rencontrés pour rendre possible la validation de parties de titre professionnel²⁰ : mais quel suivi, quelle cohérence des parcours assurée ? Qui prend le relais à la sortie du parcours d'insertion pour accompagner les personnes dans la suite de la validation des acquis de l'expérience ?

²⁰ Cf notamment les expérimentations conduites sur plusieurs années en Franche-Comté par le CRIF avec les SIAE. Lire aussi le Guide méthodologique VAE et insertion du PRAO Rhône-Alpes (2009) ; il comprend notamment des synthèses sur les expériences inter SIAE en Haute-Savoie et dans le Rhône autour des métiers d'assistant de vie. www.prao.org

Dans le même ordre d'idée, les acteurs évoquent la reconnaissance des savoir-faire professionnels (AFPA) : à partir d'un référentiel métier, l'AFPA reconnaît qu'une personne sait faire telle ou telle tâche dans un métier sans que cela soit un titre²¹.

On peut constater également un certain développement, aujourd'hui, des formations de base pour les salariés en insertion via notamment l'action des OPCA.

Une avancée se fait également jour par rapport aux coûts pédagogiques²² : les fonds du Conseil Régional sont ouverts aux salariés des SIAE (aidées traditionnellement par l'Etat), via le soutien aux plans de formation (pour les EI, depuis fin 2009 seulement). Pour les CIF des personnes en CDD, l'entreprise peut être remboursée de ses coûts salariaux pour formation rémunérée. Et le dispositif RSA envisage la possibilité de prolonger l'allocation si on est en cours de formation qualifiante, si l'on est un travailleur de plus de 50 ans ou un travailleur handicapé.

3. Zoom sur l'ADEC IAE en Rhône-Alpes

Compte tenu des difficultés d'accès à la formation qualifiante des salariés de l'IAE, mais aussi des besoins d'acquisition de savoir-faire des professionnels de l'insertion dans l'accompagnement de public vers la formation professionnelle, la DRTEFP Rhône-Alpes (aujourd'hui DIRECCTE²³) et les réseaux de rhône-alpins de l'IAE ont décidé de mettre en place une Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) régionale pilotée par la CRESS pour la période 2007-2009 (prolongée en 2010).

D'une façon générale, l'objectif d'une ADEC est d'anticiper les conséquences des mutations économiques et sociales pour sécuriser les parcours professionnels. Il s'agit d'actualiser les compétences des salariés ou de valider leurs compétences existantes par le biais de la formation qualifiante.

Ainsi, l'ADEC IAE en Rhône-Alpes vise « à former et qualifier les salariés en insertion et permanents des structures de l'IAE pour une meilleure réponse aux besoins des filières professionnelles en tension » et donc à rapprocher le monde de l'IAE des branches professionnelles en tension.

Elle possède cependant **un caractère à la fois expérimental et dérogatoire** : si certaines expériences d'ADEC ont déjà été menées dans les secteurs IAE (en Nord-Pas de Calais ou en Poitou-Charentes), elles s'adressaient uniquement aux salariés permanents des structures d'insertion alors qu'en Rhône-Alpes, l'expérience est dirigée également (et in fine majoritairement) vers les salariés en insertion. De plus, il ne s'agit plus ici d'actualiser ou de certifier les compétences des salariés mais de former des personnes particulièrement fragilisées, de les faire accéder à la formation qualifiante afin de les accompagner vers l'emploi dans les secteurs en tension.

3.1. Bilan 2007-2009 de l'ADEC IAE

Les bénéficiaires

Sur 2007-2009, 161 SIAE ont été mobilisées dans l'expérience, soit plus de 30% des SIAE de la région (505 structures à fin 2007 selon la DRTEFP). **747 salariés de l'IAE** en ont été **bénéficiaires** (dont 687 nouveaux entrants) : 40% sont des femmes, 24% ont moins de 26 ans, 20% plus de 45 ans. En 2007 et 2008, ils étaient 87% à avoir un niveau de formation V, Vbis ou VI et 96% un niveau inférieur ou égal au baccalauréat (niveau IV) à l'entrée dans le dispositif, ce qui correspond à la typologie des salariés en insertion de Rhône-Alpes.

Les ACI et leurs salariés ont été les premiers bénéficiaires de l'ADEC : ils représentent 65% des structures mobilisées sur l'expérience et 54% des salariés (permanents et en insertion) bénéficiaires de l'action (contre 60% d'ACI parmi les SIAE rhônalpines et 21% parmi les salariés en insertion de RA).

²¹ Cf les actions communes entre des ESAT de l'ADAPEI Loire et l'AFPA en 2002-2006, dans le cadre du PIC Equal.

²² Le contrat de professionnalisation est une avancée au sens où il associe alternance et rémunération mais ses publics sont différents des salariés en insertion

²³ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

En revanche, les EI et leurs salariés ne sont que faiblement représentés avec 5% d'EI parmi les structures mobilisées dans l'ADEC (alors qu'elles représentent 18% des SIAE de Rhône-Alpes) et 2% de salariés d'EI parmi les salariés bénéficiaires (contre 9% parmi les salariés IAE rhônalpins).

A noter, par ailleurs, que :

- les AI constituent 19% des SIAE mobilisées (contre 14% des SIAE RA) mais leurs salariés représentent 28% des salariés bénéficiaires de l'ADEC (contre 56% des salariés en insertion de RA) ;
- les ETTI représentent 6% des SIAE mobilisés (contre 3% des SIAE RA) et 13% des salariés bénéficiaires de l'ADEC (12% des salariés en insertion de RA) ;
- les régies de quartier concernent 3% des SIAE mobilisées (pour 5% des structures rhônalpines) et 3% des salariés bénéficiaires (pour 2% des salariés en insertion en RA).

Les actions de formation

70 actions de formation qualifiante ont été mises en œuvre dans les secteurs et domaines d'activité transport, logistique, bâtiment, travaux publics, aide à domicile, nettoyage, entretien des espaces verts, entretien des espaces agricoles, métallurgie. L'accès à la qualification reste la priorité mais le dispositif ADEC IAE a souvent intégré des actions de remise à niveau dans le parcours de qualification.

Environ **70% des salariés en insertion bénéficiaires sont entrés en formation qualifiante et parmi eux près de 70% ont obtenu leur qualification**²⁴.

Des sorties positives

Parmi les salariés en insertion bénéficiaires de formation qualifiante sur 2007-2009, 41,6% ont accédé à l'emploi (durable, temporaire, création d'activité) et 13,4% ont connu également des sorties positives (formations qualifiantes, formations non qualifiantes longues, embauche dans une autre SIAE dans le cadre d'un parcours...), 14% ont continué leur parcours dans la même SIAE et seulement 11% ont connu une rupture ou un abandon²⁵.

Par ailleurs, le rapport d'évaluation de l'ADEC prenant en compte les années 2007 et 2008 indique que :

- 86% des bénéficiaires occupant un emploi l'occupent dans un secteur en lien avec la formation suivie dans le cadre du dispositif ;
- 9 personnes sur 10 ayant retrouvé un emploi à la suite de leur formation l'ont retrouvé dans un secteur en tension ;
- concernant les personnes encore en recherche d'emploi, la plupart sont prêtes à rechercher un emploi dans le secteur d'activité pour lequel elles ont été formées.

Les salariés interrogés évoquent, par ailleurs, des apports de la formation en termes de valorisation personnelle : un gain de confiance et d'assurance, une certaine fierté, des avantages en termes de recherche d'emploi, des appréhensions levées quant à la formation et(ou) l'espoir d'un emploi stable...

Budget

Celui-ci s'est élevé à environ 2 000 000 d'euros sur 2007-2009 pour la prise en charge des coûts pédagogiques, les frais annexes, l'ingénierie et l'accompagnement : un financement 100% Etat contre 80% dans le cadre d'une ADEC classique.

²⁴ Titre professionnel complet : Préparateurs de commande en entrepôt, Cariste en entrepôt, Conducteur de pelle hydraulique et chargeuse pelleuse, Transport Routier de Marchandises, Conseiller en Insertion Professionnelle, Encadrant Technique d'Insertion ;

Certificat de Compétence Professionnelle : Assistante de Vie aux Familles, Entretien un espace vert ornemental, Coffreur Bancheur du Bâtiment, Multi Métiers du Bâtiment, Maçon VRD, Maçon du Bâti ancien, Agent de propreté et d'Hygiène ;

Certificat de Qualification professionnelle : Agent d'Entretien et de Rénovation, Mouleur Noyauteur ; Unités capitalisables du CAP/BP agricoles : Travaux d'Aménagement Paysager, Travaux de Production Horticole, Entretien de l'Espace Rural.

²⁵ L'évaluation du dispositif réalisée n'a pas permis de déterminer le type de sorties du dispositif rencontrées par les 20% des bénéficiaires de l'action restants.

3.2. Freins et difficultés rencontrées

Une mobilisation inégale des SIAE

L'ADEC a été plus facilement mobilisable pour les ACI : « *la non prise en charge du salaire par le dispositif n'est en effet pas un obstacle pour ce type de structure dont les salariés en insertion sont en contrat aidés. Par ailleurs, ces derniers étant embauchés à temps partiel, cela permet de les mobiliser sur des modules de formation hors de leur temps de travail* »²⁶. Les mêmes facteurs pénalisent en revanche les salariés des EI pour lesquelles la diversité des OPCA n'a pas permis une prise en charge des coûts salariaux des personnes en formation, contrairement à ce qui a pu être réalisé par l'OPCA des ETTI.

A noter également une mobilisation des AI ; elles se heurtent pourtant aussi à la non prise en charge des rémunérations des salariés en formation par le dispositif, mais celle-ci est compensée « *dans la mesure où les AI ont déjà développé une certaine culture de la formation pour leur salariés en insertion à travers le rôle des ADAI* »²⁷ »

Si l'ensemble des départements rhône-alpins ont été touchés, l'ADEC a davantage bénéficié aux salariés IAE des départements du Rhône, de l'Ain et de la Drôme. Les réseaux locaux – par exemple l'ensemblier ARCHER dans la Drôme, ou les habitudes de travail en partenariat sur le territoire, comme le PAPPE-ACI (parcours professionnel pour l'emploi en ateliers et chantiers d'insertion) dans le Rhône, ont joué un rôle moteur dans la mobilisation des structures IAE.

La non prise en charge des salaires, mais aussi la dispersion et l'isolement des structures, comme c'est le cas en Haute-Savoie, et les problèmes de mobilité des salariés, furent au contraire des freins à la mobilisation.

Une difficulté de mobilisation des OPCA et une difficulté pour le monde de l'IAE à se saisir des questions de développement économique

Les ADEC s'appuient sur des secteurs d'activité, des branches professionnelles et sont généralement financées et pilotées par des OPCA.

Or, il y a peu d'habitude de travail de l'IAE avec les branches professionnelles. De plus, le monde de l'IAE est représenté par une diversité d'OPCA²⁸ en concurrence et les OPCA de branches se montrent encore réticentes à inclure dans leurs dispositifs les structures d'insertion. L'IAE recouvre des secteurs différents.

D'où différentes difficultés, inadéquations par rapport aux dispositifs classiques ADEC : « *La CRESS est mandatée par les réseaux IAE mais n'est pas un représentant des réseaux professionnels. La démarche dans le cadre de l'ADEC part des besoins de la branche ; or, ici la problématique a été inversée avec un travail davantage tourné sur l'identification des besoins en formation des salariés. La clé d'entrée n'a jamais été les besoins exprimés par les branches, ce qui pose la question de la pertinence du dispositif ADEC pour ce type de démarche.* »

Cette insuffisance de liens avec les branches professionnelles et le caractère dérogatoire de l'ADEC IAE pourrait être causes de non reconduction de l'action en Rhône-Alpes.

²⁶ In Rapport d'évaluation de l'ADEC IAE en RA de juillet 2009

²⁷ Avec dans le Rhône par exemple le dispositif de professionnalisation par alternance Ofélia créé en 2002 et géré par l'ADAI et des actions de remise à niveau et de formation linguistique financées par l'OPCA Agefos PME pour les salariés en insertion des AI du Rhône avec l'organisme de formation ALPES.

²⁸ C'est cette diversité d'OPCA attachée au monde de l'IAE et la non existence de réseau IAE en Rhône-Alpes qui a conduit à opter pour le pôle employeurs (et sa commission IAE) de la CRESS (3 des 4 réseaux IAE, à l'exception de la FNARS membre de l'URIOPS) comme gestionnaire de l'ADEC.

Pourtant, le nouveau Fonds de sécurisation des parcours professionnels a pour cible les salariés en insertion. Et plusieurs solutions aux difficultés rencontrées peuvent être envisagées, comme :

- harmoniser les contrats d'insertion ;
- nommer un référent par bassin d'emploi chargé du repérage des structures, de la mise en réseau, de la remontée des besoins...pour une meilleure mobilisation ;
- passer par une convention liant une ou deux OPCA avec l'Etat et la Région : le portage par une OPCA faciliterait le lien avec les branches professionnelles et le financement ;
- mettre en place différents dispositifs spécifiques à chaque type de SIAE, avec une animation qui resterait cependant régionale.

En outre, la poursuite de cette expérience permettrait de développer encore davantage les liens du monde de l'IAE avec les branches professionnelles et sa capacité à prendre en compte la dimension du développement économique. Il serait donc dommage que le temps nécessaire à cette connaissance mutuelle soit au contraire à l'origine de sa non reconduction.

3.3. Valeur ajoutée, enseignements de l'ADEC IAE

Cette expérience de l'ADEC IAE en Rhône-Alpes **démontre**, malgré nombreuses réticences et préjugés, **la possibilité de suivre et de réussir une formation qualifiante pour des salariés en insertion** qui n'ont pas tous besoin de pré-qualification. Il est donc important que des formations réellement qualifiantes puissent être proposées aux salariés en insertion et que soient donnés aux SIAE les capacités nécessaires pour organiser les parcours de formation de leurs salariés, répondre aux mieux à leurs besoins et prendre en charge le coût qu'elle représente pour ces structures. Or si d'autres lignes budgétaires (que celles consacrées aux ADEC) sont mobilisées pour les contrats aidés, il n'existe aucun autre dispositif spécifique pour faciliter l'accès à la formation qualifiante des salariés en insertion.

Proposer à des salariés en insertion des formations qualifiantes qui correspondent aux besoins des branches en tension peut, par ailleurs, être un moyen pour accroître l'utilité et les débouchés des formations vers des emplois durables et donc une motivation à se former pour les personnes les moins qualifiées (de fait celles qui ont le plus besoin des dispositifs de formation professionnelle) - à condition bien sûr que cet objectif d'adéquation aux besoins des secteurs en tension ne soit pas, comme cela le devient trop souvent, la seule condition d'accès à la formation professionnelle et que chacun puisse avoir le droit de choisir une formation qui lui corresponde.

« La nature collective des actions a un effet mobilisateur, tout comme le fait que les débouchés de la formation soient presque certains, car positionnés sur les besoins de recrutement des branches en tension. Le choix des organismes de formation s'avère alors déterminant, de par leur connaissance des métiers et des besoins des entreprises mais aussi de par leur capacité à motiver les personnes formées. »²⁹. Le vrai défi pour le monde de l'insertion est de démontrer aux personnes qu'elles sont en capacité d'apprendre.

Il apparaît également essentiel, en amont, *« de préparer les salariés en insertion pour les positionnements sur les formations qualifiantes »*, et en aval, *« d'organiser la suite du parcours des salariés qui ont suivi des formations délivrant des parties de qualification et ne pouvant encore répondre complètement aux besoins des branches en tension »*.³⁰

La cohérence des parcours de formation des salariés en insertion doit donc être pensée de manière globale par les acteurs et financeurs.

Autre point sensible : l'importance du financement de l'ingénierie de la formation *« alors que l'Etat a trop tendance à considérer que lorsque les formations existent déjà, les moyens en termes d'ingénierie pédagogique ne sont plus nécessaires »*, sous-estimant ainsi les adaptations nécessaires des programmes de formation, les besoins constants d'information et de coordination.

²⁹ In entretien avec Julien Loïs de la CRESS RA.

³⁰ Rapport d'évaluation de l'ADEC

ANNEXE 4**PARI SUR L'AVENIR,
PARCOURS DE REDYNAMISATION POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES MINEURS DESCOLARISES DE L'EST LYONNAIS³¹****1. PREAMBULE**

Les jeunes de 16-17 ans représentaient en Rhône-Alpes 16% des premiers accueils en Missions Locales en 2006 et 17% en 2007, soit 7 193 jeunes.

Les concertations menées avec les acteurs du CTEF au printemps 2008, dans le cadre des AOF (Actions Orientation Formation) ont fait émerger les difficultés à construire des réponses appropriées pour permettre aux jeunes âgés de 16 à 17 ans révolus, sortis du système scolaire sans qualification, d'enclencher un parcours d'insertion sociale et professionnelle avec les outils actuellement à leur disposition.

Il est donc nécessaire d'apporter des réponses qui soient adaptées aux problématiques particulières de ces jeunes (difficulté à intégrer un groupe, problèmes disciplinaires, désocialisation, difficultés à rentrer dans un cadre) et ce afin d'éviter un risque de marginalisation puis d'exclusion.

Ce risque est aggravé par la situation actuelle de l'emploi en forte dégradation. C'est pourquoi, la Région Rhône-Alpes a décidé, dans le cadre du Plan de Soutien à l'Economie et à l'Emploi, de renforcer son action au bénéfice de ce public et de soutenir des projets expérimentaux d'insertion sociale et professionnelle, initiés par des territoires, prenant en considération les problématiques particulières des jeunes de 16 à 17 ans révolus.

Dans le cadre du Contrat Territorial Emploi Formation de l'Est lyonnais, s'est donc engagée une réflexion autour de ce public mineur (16-17 ans), sorti du système scolaire sans qualification. Ainsi, les partenaires, et notamment ceux tout particulièrement concernés par ce public (Missions Locales, PLIE, CIDFF, UROFRA, CIO, Unité Territoriale de la DIRECCTE) se sont réunis pour engager une réflexion sur le sujet, et travailler sur une méthodologie d'action.

2. OBJECTIFS DE L'ACTION

- Mettre en place une action visant à conduire les jeunes publics (16-17 ans) déscolarisés à l'intégration de formations de niveau V, ou à un contrat d'apprentissage ou de qualification.
- Développer une logique de parcours avec un suivi renforcé des jeunes mineurs.
- Activer un partenariat au niveau local, permettant de mettre au profit des jeunes les compétences de divers acteurs.
- Tout mettre en œuvre pour éviter le décrochage de ces jeunes durant les 6 mois de l'action.

3. DEROULEMENT DE L'ACTION

Public visé : 15 jeunes de 16-17 ans, sortis du système scolaire sans qualification, avec mixité garçons/filles respectée (sont considérés « non qualifiés » les jeunes qui ne sont pas entrés au lycée général et technologique ou qui n'ont pas eu accès à une classe terminale de préparation à un BEP ou à un CAP)

³¹ Résumé du document transmis par le CTEF de l'Est Lyonnais sur l'action réalisée par l'UCJG et ses partenaires.

Caractéristiques de l'action

Action innovante, d'une nature autre que des actions de formation.

L'objectif de l'action est de créer des parcours pour ces jeunes, en leur donnant une réelle perspective. Les étapes sont de courte durée.

L'action s'organise selon les modalités suivantes :

- Une mise en situation de travail : la réalisation de petits travaux pour avoir une approche manuelle, avec différents domaines d'activité selon les ACI partenaires de l'action, ce qui permet d'élargir le choix du jeune.
- Des modules de redynamisation mis en œuvre par l'OF, permettant un travail sur l'orientation et la découverte des métiers (avec un contenu pluridisciplinaire). Une validation à la clé de chacun des modules.
- Un support d'accompagnement innovant et attractif pour favoriser la reprise de confiance en soi et la communication : support culture VEDUTA dans le cadre de la Biennale de l'art contemporain.

Durée de l'action

Un parcours de 6 mois – d'octobre 2009 à avril 2010

Partenariat mis en œuvre

La mise en situation de travail : les ACI du territoire ont été sollicités pour participer à cette action et accueillir en moyenne 3 mineurs, en fonction de leurs capacités d'accueil. Leurs domaines d'activité sont variés (espaces verts, bâtiment, déménagement), ce qui permettra de proposer aux jeunes une offre d'activité diversifiée.

Les modules de redynamisation : travail autour de différents modules avec validation à la clé ; ils seront assurés par l'OF.

L'action culturelle : découverte de l'art contemporain via le dispositif Veduta dans le cadre de la Biennale, en plusieurs lieux.

L'accompagnement et le suivi des jeunes se font en lien étroit avec le référent Mission Locale du jeune. Des bilans réguliers sont effectués pour encourager la construction et la valorisation de soi.

La coordination entre tous les acteurs socioprofessionnels impliqués dans cette démarche est à la charge de l'organisme de formation.

Statut des bénéficiaires

Statut de stagiaire de la formation professionnelle, non rémunéré durant les 20h passées en sas de « pré-accueil ». Une fois entré dans l'ACI, statut de salarié, avec rémunération.

Prescription et recrutement du public

Prescription réalisée par les 5 missions locales de notre territoire et par le CIO.

Sélection de trente jeunes assurée en partenariat (ACI, Missions Locales, CIO, OF), puis détermination d'un nombre de 15 participants à l'issue du sas de pré-accueil

Une semaine type (20 heures) :

- pendant 15 heures : les jeunes sont en ACI (3 mineurs en moyenne par ACI, intégrés dans les équipes déjà constituées),
- pendant 5 heures : les jeunes travaillent en collectif, sur le module de redynamisation, d'orientation, de découverte des métiers et de reprise de confiance en soi, et autour d'un support créatif (arts contemporains : action VEDUTA³²). Ces temps communs sont prévus pour garantir la dynamique de groupe.

Il est proposé aux ACI des temps « formatifs » des encadrants techniques et conseillers en insertion sur l'accueil spécifique du public mineur.

³² Définition de l'action : « L'atelier du spectateur ».

L'objectif est de définir une typologie des attitudes des spectateurs de l'art contemporain et de réaliser une édition avec les jeunes à la fin du projet. Leurs commentaires seraient rendus à base de dessins, photographies et sérigraphies organisées dans un petit journal.

Contenu pédagogique des modules de redynamisation proposés par l'organisme de formation

Nécessité de travailler sur la complémentarité avec le support culturel, pour assurer une certaine cohérence entre les temps passés avec Veduta et les temps passés en OF. Conception des modules et individualisation des apprentissages.

Chaque module doit :

- correspondre à un objectif clairement identifié
- être conclu par une validation, ou un évènement médiatisé
- s'intégrer de façon cohérente et harmonieuse avec l'ensemble des autres modules.

Accompagnement et coordination

Il est primordial de prévoir un accompagnement personnalisé de chaque jeune tant au niveau des ACI que de la formation. Mettre en place une coordination entre le centre de formation, l'ACI, le jeune et le correspondant Mission locale.

Validation et poursuite de parcours

La validation des modules et la validation finale du parcours (acquisition, comportement, choix professionnel...) permet de confirmer complètement ou partiellement les acquis et d'envisager la suite du parcours.

4. MODALITES DE FINANCEMENT DE L'ACTION

L'action est cofinancée par la Région, l'Etat et l'AGEFOS PME.

La Région finance la coordination de l'action, les modules de redynamisation assurés par l'organisme de formation, l'encadrement-socio-professionnel des ACI, la formation des encadrants socioprofessionnels et le temps de coordination des ACI.

L'Etat assure le financement de 15 contrats aidés (supplémentaires ou déjà attribués aux ACI).

L'AGEFOS PME finance la formation des encadrants socioprofessionnels des ACI à 50%.

ANNEXE 5

ATD QUART-MONDE

LE CROISEMENT DES SAVOIRS ET DES PRATIQUES ET LA CO-FORMATION

La démarche de croisement des savoirs et des pratiques mise en place par ATD Quart Monde repose sur un principe fondamental : reconnaître les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale comme des acteurs à part entière est un préalable à la lutte contre la pauvreté. « *Toute personne, même la plus démunie, détient potentiellement les moyens de comprendre et d'interpréter sa propre situation, c'est l'analyse du vécu des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion par les personnes elles-mêmes, qui est le point de départ d'une construction de savoirs croisés.* »

En 1996, afin de progresser dans la lutte contre la misère et l'exclusion, ATD Quart Monde met en œuvre un programme expérimental de recherche-action-formation, « Quart Monde Université », qui regroupe des personnes en situation de pauvreté et des universitaires. Ce programme a démontré que les très pauvres sont détenteurs d'un savoir d'expérience inédit qui, confronté à celui des universitaires, produit une connaissance plus complète et plus juste des réalités de la grande pauvreté³³. « *Il s'agit en fait d'une fécondation réciproque des savoirs. Chacun des partenaires de l'échange apporte à l'autre les éléments d'une production et d'une transformation de son propre savoir.* »

De 1999 à 2001, un deuxième programme pilote « Quart Monde-Partenaire » a impliqué cette fois des acteurs professionnels (travailleurs sociaux, enseignants, professionnels de la santé...), des acteurs militants d'ATD Quart Monde (personnes du milieu de la pauvreté et volontaires-permanents). L'objectif était d'établir un référentiel permettant à des personnes du milieu de la pauvreté et à des professionnels de se former ensemble pour apprendre à mieux se comprendre et à agir en partenariat³⁴. Depuis, de multiples sessions ont été organisées en France et notamment à Chambéry (en 2004 et 2009 dans le domaine de la santé où une quinzaine de professionnels et 5-6 personnes du milieu de la grande pauvreté étaient réunies), mais aussi en Belgique³⁵.

La co-formation se déroule sur trois ou quatre jours ; les personnes du milieu de la pauvreté et les professionnels se forment mutuellement à découvrir et comprendre les logiques des uns et des autres, à construire ensemble les conditions qui permettent d'améliorer la relation, le travail en partenariat. En d'autres termes, « *chacun des partenaires de l'échange apporte à l'autre les éléments d'une transformation de ses propres pratiques.* ». L'objectif n'est pas de recueillir encore X témoignages sur le vécu des personnes mais de « *mettre en place un dialogue réciproque avec les professionnels en dehors d'une relation de pouvoir, pour que chacun puisse exprimer et remettre en question son analyse des réalités, et réajuster des pratiques en fonction des éléments de compréhension co-construits.* ». In fine, il s'agit d'améliorer les relations, les interactions, entre les personnes en situation de pauvreté, les professionnels et les institutions.

Les personnes en situation de pauvreté participantes sont rémunérées pendant la co-formation. Elles ne sont pas sélectionnées au hasard mais membres d'associations de lutte contre la misère. Elles sont « *motivées par la volonté de faire avancer leurs droits* » et « *participent à la démarche au nom des personnes de leur milieu dont elles sont solidaires.* ». L'échange est rendu possible et paritaire grâce à des co-animateurs, l'un connaissant les personnes du milieu de la grande pauvreté, leurs difficultés et ressources, l'autre étant issu du milieu professionnel. Chacun des participants accepte d'être dans une position de co-chercheur, co-formateur, co-acteur pour identifier les problématiques, les éléments de blocage-désaccord, rechercher des pistes de changements.

Les retours des personnes sur la co-formation s'expriment en termes de place acquise dans la relation, de prises de conscience : « *je suis capable de réfléchir, d'analyser.* ». Les personnes se

³³ La démarche, la méthodologie et la production, de ce programme ont été publiées dans le livre « Le croisement des savoirs »

³⁴ Ce programme-pilote a également donné lieu à un livre : Le croisement des pratiques. Les deux ouvrages ont été rassemblés en 2009 dans « Le croisement des savoirs et des pratiques », Edition de l'Atelier et Editions Quart Monde, 2009. Une charte du croisement des savoirs a également été élaborée: <http://www.atd-quartmonde.org/Charte-du-croisement-des-savoirs.html>

³⁵ Un livre relate 10 ans d'expérience : « Le croisement des pouvoirs » Edition de l'Atelier et Editions Quart Monde, 224 pages, 2009.

découvrent des capacités, leur entourage est très fier de cette expérience vécue : elles acquièrent une assurance, un pouvoir d'agir ; elles se rendent compte que leur parole est aussi valable que celles des autres... Les professionnels de leur côté font état d'une rencontre transformatrice au moment de cette formation.

Mais, la co-formation n'est qu'une étape d'un long processus de croisement réalisé en continu avec les personnes. Avant de rencontrer les professionnels, les personnes ont déjà pu, collectivement, réfléchir sur la vie qu'elles mènent, préparer la co-formation, former un groupe solidaire. Les Universités Populaires Quart Monde sont notamment des lieux de formation à la réflexion, au dialogue. « *C'est l'appartenance à un groupe social, professionnel qui consolide le savoir dont chacun est porteur* », et « *la pensée se construit d'abord dans un groupe de pairs, avant de pouvoir être confrontée. ATD Quart Monde a une responsabilité vis-à-vis de l'engagement et de la formation des militants impliqués dans des actions de croisement des savoirs. L'objectif est de consolider les compétences des personnes pour qu'elles soient en capacité de transmettre collectivement la connaissance et la pensée du milieu de la pauvreté.* »

C'est ce qui explique le temps et l'investissement nécessaires à la mise en œuvre en continu d'une telle démarche. « *Ce n'est pas un type de formation, une technique, qu'on réplique ici ou là, nous sommes en lien avec les personnes avant, pendant et après les actions, pour qu'elles aient les moyens de développer toutes leurs potentialités d'acteurs.* ». Reste que l'expérience donne corps à ce qu'est une véritable démarche de participation des populations en situation de pauvreté, à condition de s'en donner réellement les moyens et de concrétiser une volonté de changement.

*Propos et citations recueillis auprès de Fabienne Renou,
ATD Quart Monde*

ANNEXE 6**CONSTATS ET PROPOSITIONS SUR LA FORMATION D'UN GROUPE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION PRECAIRE OU SANS EMPLOI, OYONNAX, MAI 2010**

Constat global : « Pour ce qui est de la formation, comme chômeurs ou travailleurs en situation précaire, nous ne trouvons pas, sauf dans quelques exceptions, l'appui dont nous avons besoin. C'est en partie une question de manque de moyens et d'argent ; c'est aussi une question de manque de soutien en général à nos projets de formation ».

- **Proposition globale :**
Un droit à la formation vraiment égal pour tous, salariés en emploi ou chômeurs, jeunes ou adultes.
Pour cela, une volonté et des capacités pour aider vraiment les chômeurs ou travailleurs en situation précaire qui veulent se former, à Pôle Emploi et dans toutes les autres organisations qui sont en contact avec eux ; une aide qui tienne compte de leurs projets personnels, de ce qu'ils veulent devenir. Ce n'est parce qu'on a des problèmes d'emploi qu'on doit avoir des formations toujours plus basses, moins longues, moins fréquentes que les salariés.

Constats et propositions sur des points précis :

1er constat : Les **informations, en général, ne sont pas à la hauteur** :

- Informations pas assez larges, pas assez personnalisées, pas complètes ;
- Informations sur les dépenses de formation (toutes dépenses comprises).

- Propositions :
 - Avoir des informations sur ce qui existe comme formations en fonction des aspirations de chacun et pas seulement en fonction des « métiers en tension » ;
 - Information sur ce que coûtent les formations et surtout sur les dépenses qui restent à la charge des personnes en formation ;
 - Informations sur les circuits à suivre : d'un service à l'autre il ne doit pas y avoir de discordances (comme lorsqu'on entend « passez par votre conseiller emploi », et « adressez-vous au centre de formation directement ») ;
 - Informations particulières pour la formation des travailleurs handicapés ;
 - A Pôle emploi, plus de place accordée à l'appui à la formation (plus de moyens donnés aux agents pour leurs capacités à aider sur le terrain de la formation).

2^{ème} constat : D'une façon générale, problème des revenus lorsque l'on veut se former. Des **critères trop étroits pour l'ensemble des financements de la formation des chômeurs ou travailleurs en précarité.**

- Propositions :
 - Plus de droits pour ceux qui ont dépassé 25 ans : que l'on puisse vraiment se former tout au long de sa vie ; d'autant plus que la situation des plus de 25 ans est presque toujours moins facile matériellement que celle des jeunes (enfants à charge etc.) ;
 - Délier l'accès à la formation du fait d'avoir une promesse d'embauche (obstacle encore plus fort en situation de crise).

3ème Constat : Pas assez de formations professionnelles diverses sur le secteur d'Oyonnax. Presque pas d'utilisation pour les adultes du potentiel de formation qui existe dans les lycées du secteur (formateurs, et aussi ateliers, laboratoires, ordinateurs...). Trop peu de propositions pour se former en français pour les étrangers.

- Propositions :
 - Mettre en place des formations commerce, comptabilité etc. au lycée Paul Painlevé en profitant des potentiels présents sur place ;
 - Plus de stages « français langue étrangère » pour des parcours plus longs et sans ruptures de plusieurs mois ou davantage entre les stages.

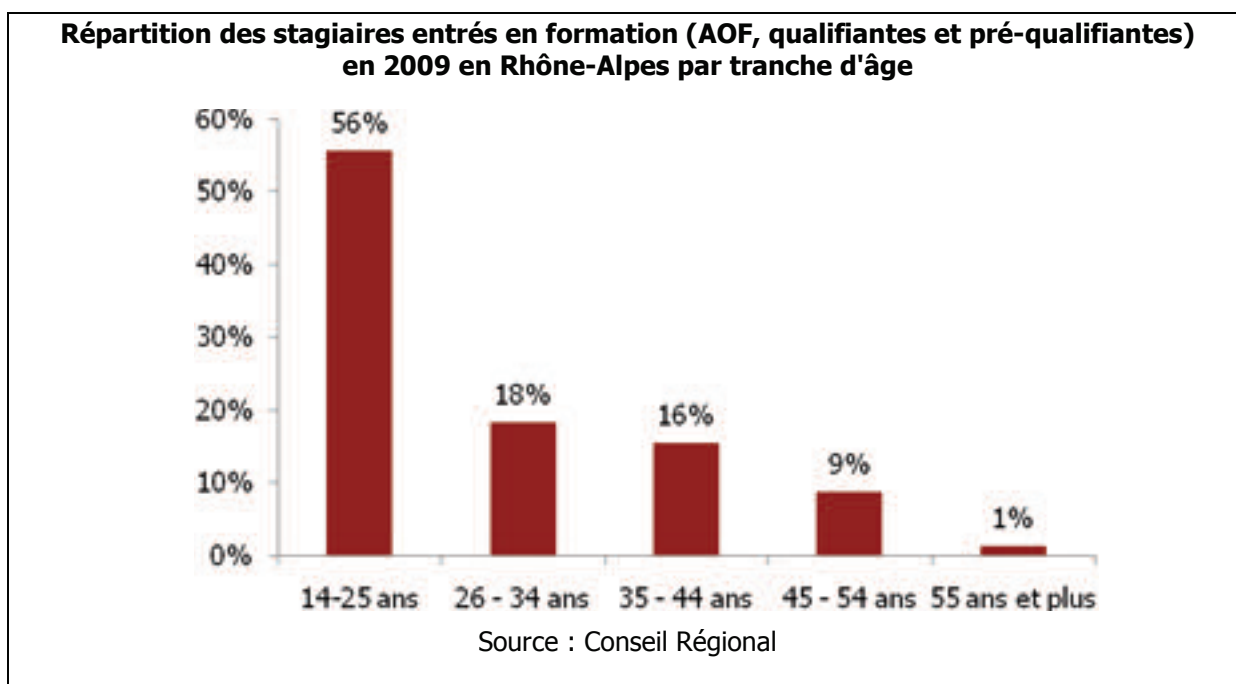
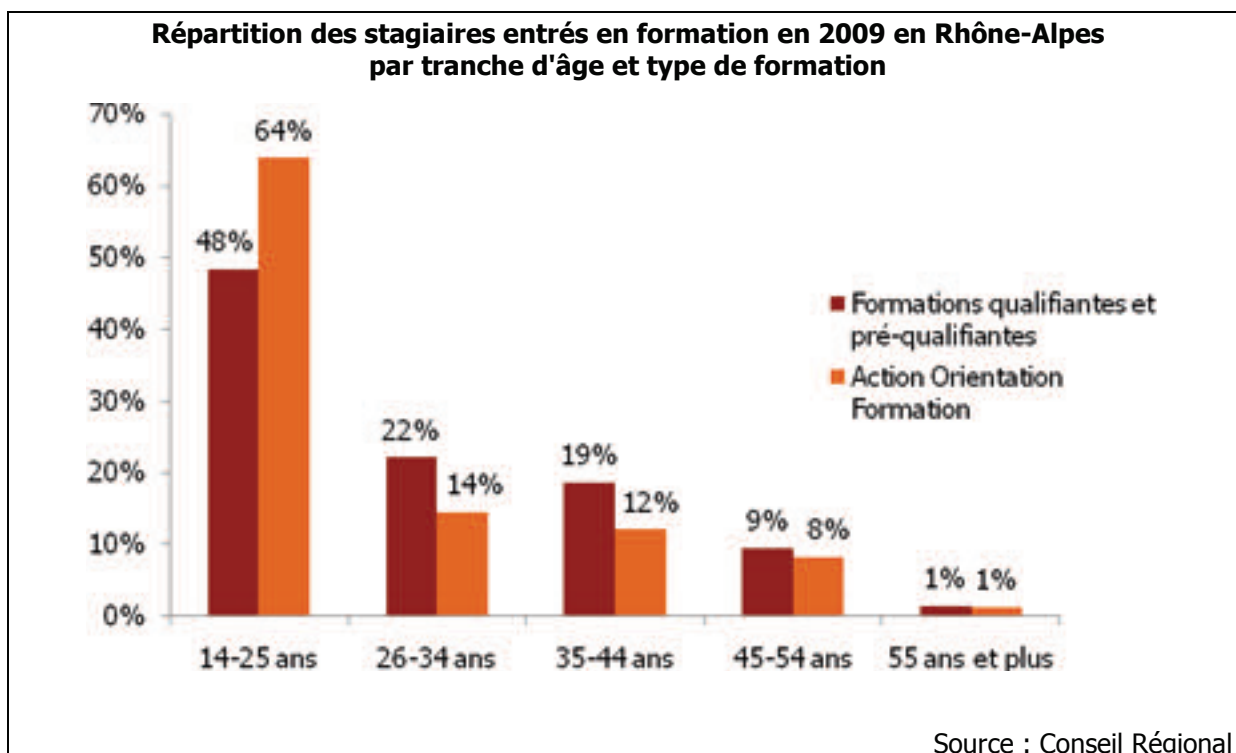
4ème constat : Lorsqu'on décroche une possibilité de se former en alternance ou avec des périodes de stage, **très difficile de trouver des entreprises d'accueil.** Presque pas d'aide en la matière, chacun doit se débrouiller comme il peut avec ses contacts, ou ses manques de contacts... Et les entreprises ne sont pas assez incitées à accueillir des personnes en cours de formation.

- Propositions :
 - Des possibilités de stages dans les entreprises pour tous, même ceux qui n'ont pas d'expérience acquise dans le métier concerné ;
 - Une « bourse aux stages » sur le secteur d'Oyonnax ;
 - Des aides aux entreprises identiques pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

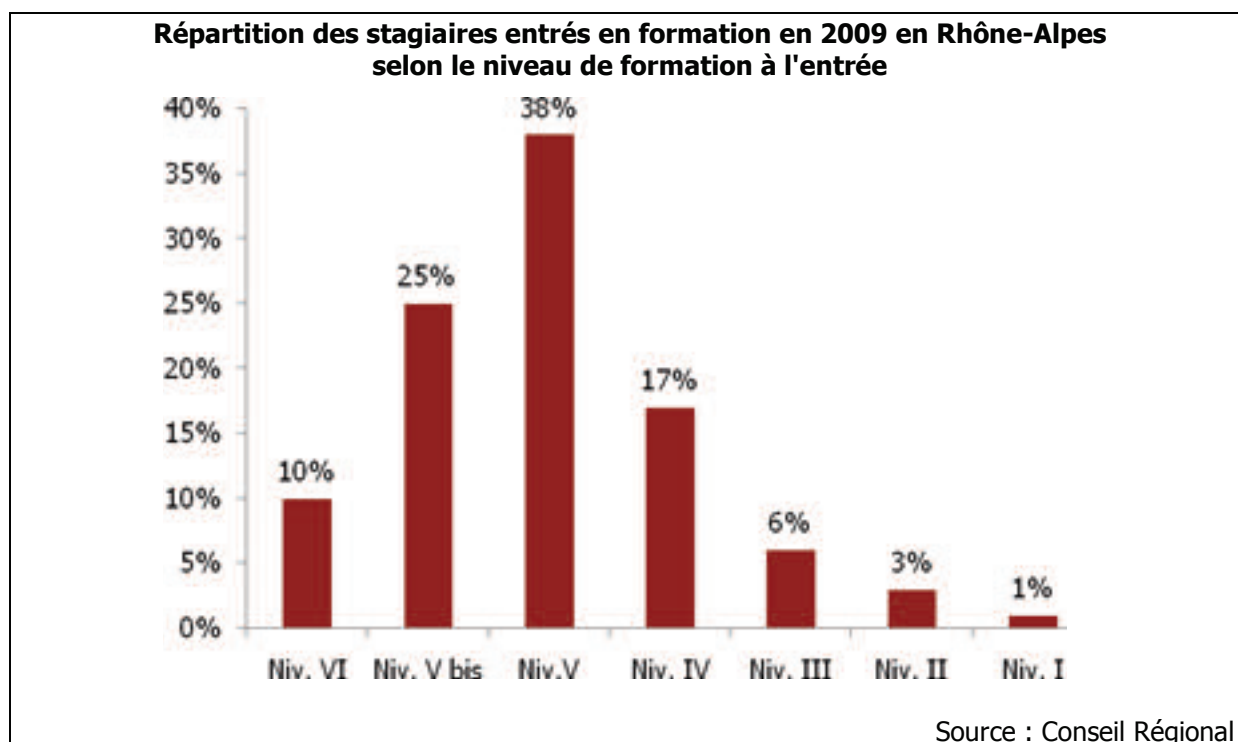
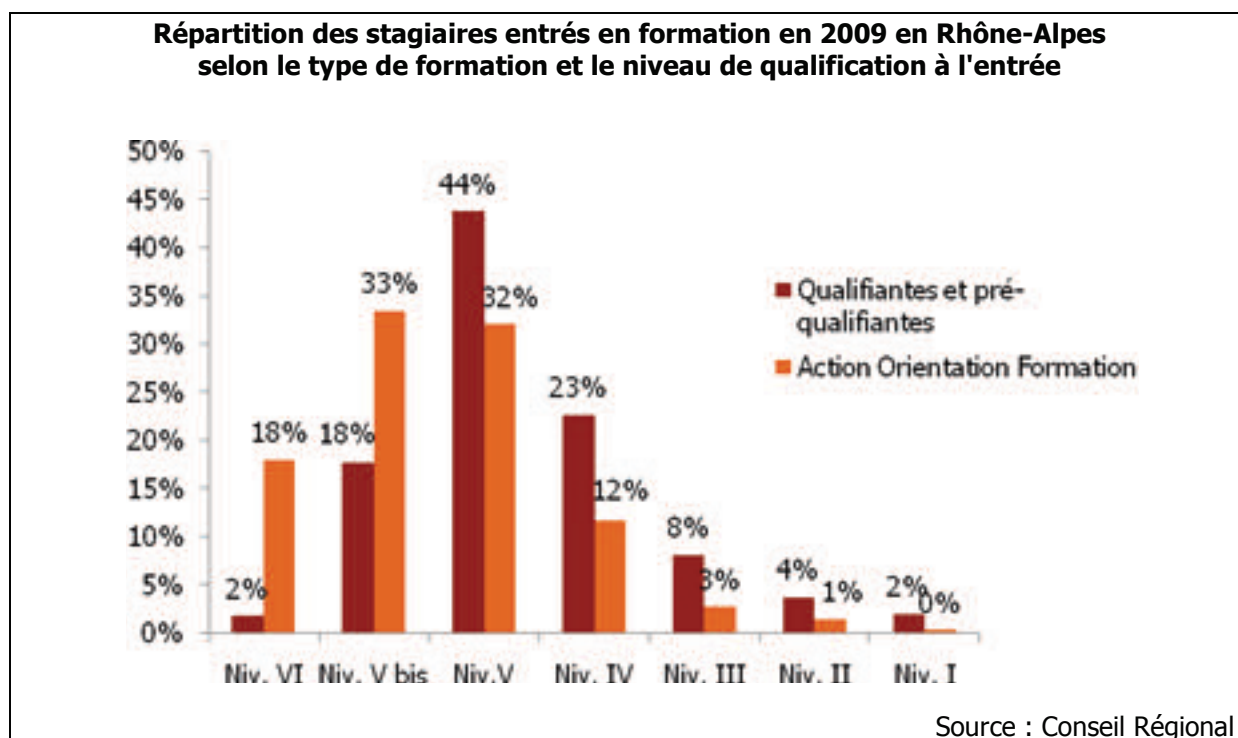
ANNEXE 7

**ACTIONS IMPULSEES PAR LE CONSEIL REGIONAL
QUI EST CONCERNE ?**

Pour les âges :



Pour les niveaux de qualification à l'entrée :



Annexe 8

FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROCESSUS D'EXCLUSION Apports de la réunion de restitution du 28 septembre 2010

Présents

Ingrid BISSUEL-CHALON – ACFAL Formation, chargée de développement

Marylène BOUDIER – Solid'Aire (Oyonnax), salariée en insertion

Sylvie BOZUN – REGION Rhône-Alpes, chargée d'étude

Maud BRETONES – DIRECCTE Rhône-Alpes, chargée de mission

Pascal CORNIQUET-ESTEVEZ – Solid'Aire (Oyonnax), directeur

Philippe FAGOT – AGEFOS PME Rhône-Alpes, responsable projets

Paul GONTARD – DIRECCTE Rhône-Alpes, responsable projet

Marie-France HUGON – CRESS Rhône-Alpes, chargée de mission Pôle employeur

Yves JALMAIN – CGT, conseiller confédéral

Catherine JOURLIN – Tremplin Bâtiment (entreprise d'insertion), Directrice adjointe

Florence MASSACRIER – CTEF Est-lyonnais/PLIE Uni-Est, chargée de mission

Anne MESSEGUE – SGAR/ANLCI, chargée de mission régionale pour la lutte contre l'illettrisme

Nathalie MOISSON – Solid'Aire (groupe d'insertion, Oyonnax), salariée en insertion

Isabelle VRAY-ECHINARD – OPCALIA Rhône-Alpes, directrice

Bruno LACHNITT – MRIE - **Vincent BERTHET et Elodie MAIRE** – Développements et Humanisme

Ordre du jour

- Partager et compléter les résultats de l'étude exploratoire MRIE-Développements et Humanisme "Formation professionnelle et processus d'exclusion" portant sur :
 - Principaux freins d'accès à la formation pour les personnes concernées
 - Leviers d'accès à la formation pour ces personnes
 - Propositions de suite, en lien avec des exemples d'actions innovantes
- S'accorder sur des champs de réflexion et actions prioritaires à développer par la suite

1. PRINCIPAUX FREINS D'ACCES A LA FORMATION POUR LES PERSONNES CONCERNEES

Freins soulignés par les participants suite à la présentation de la synthèse

- La **faible lisibilité** de l'offre et des acteurs de la formation est effectivement un obstacle important. Il existe aujourd'hui une multiplicité d'acteurs qui ont des rôles qui se superposent, de sorte qu'il est difficile de savoir qui fait quoi. La lisibilité est extrêmement faible pour les intermédiaires de l'emploi qui se trouvent en plus face à un système en constante évolution. La question de l'utilité de la formation rejoint celle du manque de lisibilité des parcours de l'individu; valoriser les parcours précédents des personnes est un plus pour elle par la suite.
- Par rapport à la question de la **rupture des parcours**, la rupture entre formation initiale et formation continue doit être prise en charge. Le manque de traçabilité des compétences acquises tout au long des parcours constitue un autre frein sérieux. Ce manque de traçabilité et d'évaluation des acquis s'applique particulièrement aux personnes étrangères qui, pour un motif ou un autre, apprennent le français de façon discontinue. En ce qui concerne la rupture des parcours, le frein se trouve dans la séparation des bénéficiaires par statuts. La question de la rupture des parcours est une conséquence du fait qu'on soit dans une logique de dispositifs et non de parcours. D'où la mise en place d'un Service Public Régional de la formation par la Région Rhône-Alpes.
- Avec la question de la cohérence des parcours, celle de la **durée des parcours** est également à prendre en compte ; durée d'autant plus nécessaire que le chômage a été long.
- La **petite taille des structures** n'est pas forcément un frein d'accès à la formation puisque, par exemple, 66% des personnes handicapées placées par OPCALIA le sont en entreprises de petite taille. Cela dépend beaucoup de la volonté des dirigeants. Constat est fait néanmoins à Agefos PME que peu de place est donnée au traitement des problématiques lourdes comme l'illettrisme dans les petites structures. En cause notamment : un déficit d'outils de balisage, d'où l'intérêt du développement d'outils de capitalisation des acquis de formation. Il est plus difficile aussi de créer une dynamique de formation avec les petites entreprises, compte tenu de problème de remplacement des personnes en formation.
- Le **reste à charge** de la formation est un frein important pour les personnes qui ont de faibles revenus.
- **Peu de liens** sont faits finalement **entre formation et emploi** ; on parle de formation d'un côté et d'emploi de l'autre. Comment valoriser les compétences actuelles pour l'accès à l'emploi ? Le plan de formation des entreprises s'adresse, par ailleurs, davantage aux employés qualifiés.
- Un maître mot/enjeu fort aujourd'hui : la **notion de compétences** et ce qu'on met aujourd'hui derrière ce terme, comment cette question est réellement perçue par les uns et les autres et comment on se décale de la notion de savoirs à celle de compétences. Le changement de vocabulaire n'est pas anodin. Il existe aujourd'hui un décalage entre les discours et la manière dont on travaille avec les personnes sur ces questions. Il ne suffit pas de changer un mot pour que les pratiques des acteurs changent. Ce point rejoint la question de la prise en compte des compétences développées au fur et à mesure du parcours. Pour les personnes en situation d'illettrisme, la mise à jour des compétences et la motivation ne vont pas de soi.
- Par rapport aux **objectifs des formations**, les acteurs sont moins dans une posture d'écoute des personnes, de leurs envies, mais travaillent uniquement sur un projet professionnel. La **question du lien** « imposé » **avec l'emploi** peut devenir un frein supplémentaire d'accès à la formation. Souvent des formations sont suivies « par défaut » parce que l'objectif central est l'emploi et qu'on accepte dans ce but, mais sans motivation réelle, une formation : ou encore parce que la structure propose un crédit d'heures trop réduit pour atteindre la

formation recherchée (c'est le cas pour les AI). Il serait plus juste d'aborder la question sous l'angle de l'individu : les personnes « ne vont pas à la formation pour aller à la formation » : il y a un intérêt à prendre en compte les résultats attendus par chacun en termes d'emploi. Mais, à l'inverse, si on insiste trop sur une « efficacité directe » de la formation, on inverse la dynamique. Exemple d'une personne à qui on a proposé uniquement une qualification d'assistante de vie alors qu'elle souhaitait sortir de sa situation de femme au foyer et passer une formation secrétariat/comptabilité, et avait les compétences pour suivre cette formation.

- Un autre frein se trouve dans la **non objectivation des compétences**, la sélection des candidats sur des points non objectifs. L'objectif de la formation est l'objectivation des compétences, qui peut permettre la suppression des facteurs d'exclusion et de discrimination. L'enjeu est ici également lié aux évolutions en cours : les mécanismes d'offre de services, le passage aux marchés publics pourraient éventuellement contribuer à cette objectivation.
- La **rémunération de la formation** (pour l'organisme formateur) dépend de la structure dans laquelle se trouve la personne. Le nombre de personnes nécessaires pour constituer un groupe de formation peut également représenter un frein. Le montage d'actions de formation est très complexe. Les différentes possibilités de financement ne sont pas toujours connues, ce qui rejoint la question de l'ingénierie des parcours et de sa complexité pour les acteurs.

2. LEVIERS D'ACCES A LA FORMATION POUR LES PERSONNES CONCERNEES

Leviers soulignés par les participants suite à la présentation de la synthèse

- **Importance du décloisonnement.** La question du décloisonnement inclut également celui entre formation initiale et formation continue et entre acteurs économiques, acteurs de la formation professionnelle, acteurs de l'emploi et acteurs de l'insertion. Il pourrait être utile d'établir une cartographie des propositions de formation à l'échelle d'un département ou d'une aire urbaine.
- **Valoriser les parcours** précédents des personnes et mettre en place des outils de capitalisation des acquis de formation.
- Le **livret de compétences** expérimental pour les jeunes (élèves ou apprentis), prévu par la loi de 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, pourrait se poursuivre dans le cadre du passeport formation.
- La nouvelle **portabilité du DIF**, bien que les OPCA aujourd'hui n'en financent pas énormément. Mais des limites : - pas de continuité des droits pour les personnes en intérim qui ont pourtant pu cumuler de nombreuses heures au fur et à mesure de leurs missions et certaines fois plus que lors d'un CDD de 6 mois ; - problème d'articulation entre les ouvertures de droits, entre les différents statuts des personnes. Lorsque les droits sont différents, ils ne se cumulent pas. De même quand on ne les utilise pas immédiatement. Mais on est ici dans le domaine du "dur", du réglementaire, et des évolutions ont été réalisées. Pour autant, des leviers plus ponctuels existent sur lesquels on peut jouer localement.
- Le **fonds de sécurisation des parcours** cible aujourd'hui les plus démunis, les OPCA ont donc des possibilités d'action.
- Les « **CIF CDD** » représentent des moyens importants encore non utilisés. En même temps, il ne faut pas voir les fonds paritaires comme des "cavernes d'Ali Baba" car aujourd'hui beaucoup d'acteurs peuvent les solliciter et ils ont été amenuisés par la crise, dans un objectif de maintien et d'évolution dans l'emploi des personnes menacées.
- **Question de la pérennisation et de la diffusion des expériences réussies**, innovantes, souvent isolées les unes des autres, sans pour autant vouloir faire du copier-coller car tous les territoires sont différents.

- La **professionnalisation des acteurs** ; ce qui est en question est l'harmonisation des pratiques professionnelles dans chaque domaine de formation (par exemple le Français Langue Etrangère), la formation des acteurs de l'orientation, mais également, dans le cas des services chargés du « premier accueil » des étrangers, celle des agents qui en sont responsables, afin qu'ils opèrent un diagnostic sur les compétences de base.
- Ouvrir les critères d'éligibilité aux dispositifs, pour faciliter la constitution des groupes de formation dans une démarche territoriale. **Favoriser une proximité de l'offre de formation** et une combinaison des moyens pour arriver à constituer des groupes de formation. Articuler les financements dans une approche territoriale.
- **Mieux communiquer avec le secteur des entreprises** traditionnelles ; axer le discours sur les gains d'efficacité de la formation pour l'entreprise. Il est souvent difficile pour une entreprise de faire le lien entre remise à niveau des salariés et efficacité.
- Beaucoup de choses à faire également dans le champ du **tutorat** en entreprise.
- **Repérer les expériences** intéressantes sur les territoires.

QUELQUES PREMIERS OUTILS CITES AU COURS DE LA REUNION

- L'outil ECSPLOR (Evaluer les Compétences clés en situation professionnelle Logiciel Outils Référentiels) d'Agefos PME, qui permet d'analyser des situations professionnelles pour élaborer un plan de formation en adéquation avec les besoins du salarié et les attentes de l'entreprise ; outil *transféré aussi dans le secteur de l'IAE*.
- Une expérience CRESS/syndicats sur la gestion de la deuxième partie de carrière des salariés du secteur des services à la personne pour essayer d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle.
- Une étude financée par la Fondation Orange (en cours de validation) autour des problèmes d'illettrisme en zones rurales (dont certaines zones en région Rhône-alpes).

3. PROPOSITIONS DE SUITES

Propositions formulées lors du travail en "petits groupes" : quelles pistes d'action vous semblent à développer en priorité ?

- ➔ Un **groupe de travail inter-financeurs** (Région, Etat, OPCA-FONGECIF...) autour du thème des multi-financements et de la prise en compte de la durée dans la construction des parcours.
- ➔ Créer **des espaces d'échanges réguliers** entre employeurs, salariés, administrations, organismes de formation pour échanger sur les droits, mieux se connaître, sous couvert d'une structure pertinente sur les territoires (MIFE, CTEF, Maison de l'Emploi...), à une échelle plus petite que celle du département et autour de personnes concernées par l'exclusion et sa prévention.
- ➔ **Rapprocher les réseaux emploi – insertion – formation**, à l'échelle des territoires mais aussi au niveau d'un groupe d'acteurs régional.
- ➔ **Professionnaliser les acteurs** et fonctionner par réseaux.
- ➔ **Adapter l'offre de formation aux besoins** et la financer à hauteur des besoins. Commencer par reconnaître ce que les personnes savent faire, avec une approche sur l'analyse de leurs pratiques. La notion de compétences valorise les individus.
- ➔ **Diffusion des supports et innovations.**
- ➔ Le maillage territorial, la **rencontre d'acteurs différents sur un territoire** pour éclaircir l'offre de formation, identifier les besoins non couverts et les évolutions, les points d'amélioration possibles.
- ➔ **Laisser la place à l'innovation**, l'expérimentation. Les marchés publics sont des machines lourdes. Laisser la capacité aux acteurs de mener une ingénierie territoriale.

- **Sensibiliser et former les acteurs de l'emploi** ; travailler sur les représentations qu'ils peuvent aussi avoir. Avoir une connaissance partagée de l'exclusion.
- Maintenir une **instance informelle multi-acteurs** avec une fonction de veille et de pilotage.
- Mettre en place un groupe de travail régional multi-acteurs qui pourrait s'alimenter du travail d'autres instances et avec la possibilité de le démultiplier au niveau local. Un groupe de travail qui se doterait d'outils et avec des objectifs.
- Le **travail en réseau**, à relier au développement des NTIC.
- Enjeu de l'**adaptation de l'appareil**, du décalage culturel entre concepts et appréhension qu'en font les acteurs.
- **Se pencher sur ce qui existe**, les outils existants et ce qui se fait au niveau des territoires. Se demander pourquoi certains outils (comme le contrat et la période de professionnalisation par exemple) sont si peu utilisés.
- La question du **tutorat**.

CONCLUSION

- L'intérêt de la mise en place d'une « veille formation » multi-acteurs au niveau régional a été confirmé par les participants à la réunion. La MRIE est en bonne position pour organiser ce type de rencontre. L'intérêt d'un cadre de travail "libre", non représenté, a également été souligné par les participants. La configuration multi-acteurs donne, par ailleurs, une légitimité aux propositions du groupe et contribue au décloisonnement.
- Deux écueils seront à éviter : - même si les contextes sont toujours particuliers, ne pas faire l'économie de s'appuyer sur les choses existantes ; - ne pas perdre de vue la dimension locale ; les deux niveaux sont à prendre en compte.
- Trois choses restent à présent à fixer : 1) le rythme des rencontres; 2) les chantiers à ouvrir entre deux rencontres pour les alimenter, les problématiques prioritaires à étudier ; 3) la question de la mobilisation des financements dormants – du financement de la démarche.

Il a été décidé en commun que le rapport de synthèse, assumé par les participants à la réunion comme base d'un diagnostic partagé, serait diffusé comme tel par la MRIE aux institutions et partenaires concernés par cette problématique ; en parallèle les différents participants sont invités à le faire connaître au sein de leur propre réseau. Notre objectif est en effet désormais que ce diagnostic partagé contribue à impulser des réflexions et des changements.

LES DOSSIERS DE LA MRIE 2010

mr*i*e
Mission Régionale Rhône-Alpes
d'Information sur l'Exclusion

14, rue Passet
69007 Lyon
Tél. 04 37 65 01 93
Fax. 04 37 65 01 94
mrie@mrie.org

www.mrie.org