

L'Eco austral

LES IDÉES ET LES HOMMES DE L'OCÉAN INDIEN



RÉUNION LA FORMATION PROFESSIONNELLE A BESOIN D'HUILE

Maurice

Plongée difficile dans l'économie bleue

Afrique du Sud

Les 35 000 fermiers blancs bientôt poliés



3780999440450902190

IL FAUT METTRE DE L'HUILE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

C'est l'un des grands chantiers du quinquennat Macron, la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage entamée en 2018. Nouveaux droits, nouvelle dynamique, l'objectif est surtout de faciliter l'accès aux dispositifs existants.

Dossier réalisé par Marion Gauge-Rousselot

Un système trop complexe et pas assez exigeant en termes de qualité et de résultats, une faible compétence professionnelle d'un trop grand nombre de salariés et de demandeurs d'emploi. Voici les points noirs qui ressortent comme fragilisant l'économie et la compétitivité des entreprises françaises. Simplification, meilleure communication, accompagnement, sont les maîtres-mots d'une série de mesures destinées à faciliter l'accès aux droits, dans la nouvelle réforme de la formation professionnelle qui va être mise en oeuvre entre juin-juillet 2018 et juin-juillet 2019.

À commencer par le CPF, le compte personnel de formation, opérationnel depuis janvier 2015, qui sera crédité d'une somme d'argent (et non plus d'un capital en heures) qui augmentera au fil des ans (jusqu'à 5 000 euros sur dix ans pour le droit commun et 8 000 euros pour les personnes sans qualification). Une application numérique permettra même de s'inscrire à un stage et de le payer directement.

« L'objectif est que chaque personne devienne véritablement actrice de sa formation et puisse monter en compétences. Aujourd'hui, avec la souplesse du CPF, chacun va aller chercher sa propre formation. Jusque-là, le système était trop complexe et reposait sur une liste de formations éligibles. Seulement 36 % des Français bénéficient d'une formation contre 53 % en Allemagne », expose Nadia Yahiaoui, présidente de la Fédération de la formation professionnelle à La Réunion (FFP).

Mieux informer pour mieux se former

Devenir acteur de sa formation est désormais incontournable, estime la présidente de la FFP et gérante de l'Institut supérieur d'étude en continu (Isec) Ouest et Sud. « Avec la transformation des métiers, la digitalisation de l'économie et de la société, l'élévation en compétences doit être au coeur du parcours professionnel. On va aller de plus en plus sur des petits modules certifiants pour s'adapter aux besoins des entreprises et permettre aux collaborateurs de se former, moins sur des formations longues. »

Le nombre de formations devrait continuer sa progression à La Réunion : 9 000 ont été dispensées en 2017, en partenariat avec La Région, pour 7 700 en 2016.



Guillaume Foulon

Nadia Yahiaoui, présidente de la Fédération de la formation professionnelle à La Réunion (FFP) : « Auparavant, avec le Droit individuel à la formation (DIF), il fallait faire une demande auprès de son employeur pour l'utiliser. Aujourd'hui, avec le compte personnel de formation (CPF), le bénéficiaire a la liberté, il va choisir lui-même sa formation. »

Pour Géraldine Seusse, animatrice au Carif-Oref (Carif pour Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation et Oref pour Observatoire régional emploi formation), il y a un manque d'information et de communication autour de ces dispositifs, bien qu'on ait dépassé un million de formations validées au plan national et près de cinq millions de comptes CPF ouverts.

« Le CPF fait partie du CPA, le compte personnel d'activité qui est ouvert à tous : actifs du secteur public ou privé et libéraux, et qui englobe le CPF, le CEC (le compte d'engagement citoyen) qui donne droit à des heures de formation pour une activité de bénévolat et le C2P, le compte professionnel pénibilité pour les travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité. Ces derniers disposent de certains droits : partir plus tôt en retraite, suivre une formation jusqu'à 2 500 heures ou encore travailler à temps partiel et percevoir un salaire à temps plein. Mais peu le savent. Autre exemple avec le permis de conduire, qui est éligible au CPF depuis mars 2017 avec la Loi sur l'Égalité et la Citoyenneté. »

PERFORMANCE



Guillaume Foulon

Géraldine Seusse, animatrice au Carif-Oref : « Le compte personnel d'activité, dont dépend le compte personnel de formation (CPF), est ouvert à tous : actifs du secteur privé ou public et libéraux. Il est relié au numéro de sécurité sociale. »

L'autre grand chantier, et non des moindres, concerne la réforme de l'apprentissage pour en faire une voie d'excellence, un véritable tremplin vers l'emploi. Seulement 7 % des 15-25 ans font ce choix, contre 15 % dans les autres pays d'Europe alors que 70 % des jeunes trouvent un emploi dans les sept mois suivant leur formation. Pour doper l'apprentissage et redorer son image, car c'est bien là le frein majeur, des mesures facilitatrices vont être mises en oeuvre (barrière d'âge repoussée à 30 ans, durée du contrat modulable, embauche tout au long de l'année, rupture du contrat facilitée, prépa-apprentissage,



Guillaume Foulon

Louis-Bertrand Grondin, conseiller régional en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage. « Nous avons doublé nos effectifs et nos investissements financiers et pédagogiques en moins de dix ans. »

Erasmus, aide de 500 euros pour les apprentis qui passent leur permis, etc.)

Mais ce qui change surtout, c'est une nouvelle logique pour remettre les entreprises au cœur du dispositif de financement et de gestion. Une petite révolution qui va offrir aux branches professionnelles un rôle pilote jusqu'alors dévolu aux régions, accueillie avec joie par le secteur privé (*lire notre entretien avec Carol Derand*), mais qui suscite aussi l'inquiétude chez les institutionnels, à l'instar de la région Réunion.

PÔLE EMPLOI SORT SON PLAN D'INVESTISSEMENT COMPÉTENCES

En France, après le plan 500 000 formations initié en 2016, doté d'un milliard d'euros et ayant permis de former 20 % des chômeurs, l'année 2018 est marquée par l'arrivée du Plan d'investissement compétences (PIC) qui vise à former deux millions de demandeurs d'emploi dont un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail. Le budget est évalué cette fois entre 13 et 14 milliards d'euros. « La grande différence est surtout qu'on passe d'une politique de dispositifs (formations, contrats aidés, etc.) à une politique de parcours avec une vision globale du parcours et une approche temporelle de la situation de l'individu qui prend davantage en compte son passé professionnel », explique Michel Swieton, directeur régional de Pôle emploi Réunion.

Accompagnement personnalisé

Cette vision globale repose sur trois piliers : un accompagnement personnalisé, une immersion dans le milieu du travail et une formation/élévation en compétences. Le nombre de formations devrait donc sensiblement continuer sa progression à La Réunion : 9 000 ont été dispensées en 2017 en partenariat avec La Région (7 700 en 2016, 6 000 en 2015). Pour accompagner les entreprises dans leurs besoins, une centaine d'agents (sur 1 200 répartis dans 17 agences sur toute l'île) sont en relation directe avec elles et proposent des CV. Pôle emploi Réunion a d'ailleurs mis en place depuis 2016 une équipe de conseillers et une offre de services spécialisés cadres et jeunes diplômés.



Un premier café-réseaux a été organisé par et pour les demandeurs d'emploi de Saint-Paul en décembre 2017.

À ce titre, un premier « café-réseaux » du Pôle emploi de Saint-Paul a eu lieu en décembre dernier. « Dans ce concept innovant qui a permis à 40 demandeurs d'emploi cadres de rencontrer une vingtaine d'entreprises, il y a une dimension de club intéressante. Ce sont les demandeurs d'emploi eux-mêmes qui animent l'événement. Ils ne subissent pas la situation, mais sont vraiment acteurs et prennent leur destin en main », précise Michel Swieton. D'autres événements de ce type ont lieu régulièrement, à l'instar de la Semaine de l'emploi, qui sera reconduite en septembre prochain et qui multiplie les « job dating », forums, ateliers de coaching, interventions de chefs d'entreprise dans toute l'île. Une cinquantaine d'événements au total.

Réunion dossier



Guillaume Foulon

Marie-Claude de Munari, directrice du Pôle formation de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI), et Isabelle Verrougstraete, directrice adjointe, en charge du développement et de l'apprentissage : « L'apprentissage est un dispositif qui mène à l'emploi. Plus de la moitié de nos apprentis sont embauchés dans l'entreprise où ils se sont formés. »

« La réforme est en route et nous allons l'accompagner. Mais nous regrettons d'être sortis du cœur du système pour être positionnés sur le périphérique. À La Réunion, les branches professionnelles ne sont pas structurées, hormis le BTP. Le modèle reste à bâtir. Au regard de cette situation, nous souhaiterions qu'une période de transition soit mise en place avec un régulateur public pour définir la cartographie de la formation de l'apprentissage, pour créer un modèle avec les opérateurs de branche ou inter-branches », espère Louis-Bertrand Grondin, conseiller régional en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

5 000 apprentis à La Réunion

Sur l'île, l'apprentissage est un modèle qui a fait ses preuves et s'est beaucoup développé ces dernières années avec 5 000 apprentis en 2017 répartis sur les 11 centres de formation d'apprentis (CFA) pour un budget de 45 millions d'euros, contre un peu moins de 3 000 en 2009 pour un budget de 20 millions d'euros. « C'est le signe de la montée en gamme d'une économie indissociable de la montée en gamme de compétences, notamment chez les jeunes », soutient la Région, pour laquelle la formation professionnelle et l'apprentissage constituent le poste de dépense le plus important (110 millions d'euros de budget dont 45 dédiés à l'apprentissage).

Côté financement justement, c'est aussi le chamboulement puisque la taxe d'apprentissage, dont 51 % était reversée aux régions, va être remplacée par une contribution alternance unique (en faveur des contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Établi à 0,85 % de la masse salariale, ce prélèvement ira directement aux CFA, en fonction du nombre de contrats signés. À la CCI, le deuxième opérateur sur le territoire avec 1 600 apprentis formés du CAP au Bac+5, la réforme est bien perçue sur le fond mais pas sur les modalités d'ouverture au marché libre.

« Nous trouvons cette réforme extrêmement intéressante, notamment sur les points d'assouplissement du dispositif et espérons qu'elle donnera un nouveau souffle à l'apprentissage, qui correspond à une demande des entreprises et des jeunes. Mais l'ouverture au marché libre n'est pas l'idéal pour optimiser les moyens et cela ne va pas faire

DES DIRIGEANTS FORMÉS DANS L'ESPRIT DE SAINT-CYR



ESCC/DFC/MAF

Saint-Cyr Coëtquidan jouit d'une bonne réputation internationale. Elle forme les officiers de l'Armée française mais aussi d'autres pays.

Saint-Cyr Formation continue, centre de formation plutôt réputé dans le leadership, le management et la gestion de crise (entre autres), est intervenu en mars à La Réunion auprès de 27 dirigeants d'entreprise qui ont ainsi quitté leur « zone de confort » pendant quatre jours. Sur la base militaire du 2^{ème} RPIMA (Régiment parachutiste d'infanterie de marine), à la Plaine des Cafres, ils se sont impliqués dans un parcours d'audace, la construction d'un pont en X et des exercices pratiques... Le tout en phase avec des objectifs collectifs comme cela se passe avec des militaires en opération. Un officier au commandement est responsable de la vie de ses hommes, d'où l'importance de ses prises de décision et d'une bonne cohésion de ses ressources humaines.

Saint-Cyr Formation continue est le centre de formation de la Fondation Saint-Cyr qui a vu le jour en 2006 à l'initiative du général Jean Coulloume-Labarthe, commandant à l'époque des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan. À La Réunion, le centre est intervenu dans le cadre d'un programme de formation de quinze mois du Centre de perfectionnement aux affaires (CPA), créé historiquement par la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Paris avec la Harvard Business School. Le CPA est représenté localement depuis octobre 2017 par la Cité des dirigeants, société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) créée à l'initiative de Christophe Di Donato. Ce dernier, qui en est le président, a pu obtenir un financement public à hauteur de 1,5 million d'euros dont 700 000 euros de la Cinor (Communauté intercommunale du nord de La Réunion) pour soutenir ce nouvel acteur de l'accompagnement des dirigeants d'entreprise.

pour autant exploser le nombre d'apprentis », jugent Marie-Claude de Munari, directrice du Pôle formation de la CCI et Isabelle Verrougstraete, directrice adjointe du Pôle, en charge du développement et de l'apprentissage.

Selon elles, « la régulation actuelle et la lisibilité de la Région permettaient d'optimiser le dispositif. D'autant que nous avons une réelle spécificité du fait de notre éloignement qui nous oblige à raisonner différemment. Demain, nous ne pourrions pas ouvrir une section à dix apprentis par exemple si on suit la logique de rentabilité et le financement au contrat. Pourtant, il coûtera plus cher d'envoyer ces jeunes se former en Métropole et ils ne travailleront pas au sein de nos entreprises. » ■

CAROL DERAND, PRÉSIDENTE DU SYNDICAT FOR : « BEAUCOUP D'ORGANISMES FERMENT PAR MANQUE DE MARCHÉS PUBLICS »

À travers le FOR, le syndicat des organismes de formation privés, la fondatrice et directrice de One 2 One s'efforce de parler au nom de ces derniers alors même qu'ils perdent des parts de marché. Elle voit d'un bon œil la réforme de l'apprentissage.

Propos recueillis par Marion Gauge-Rousselot

L'Eco austral : Pourquoi une nouvelle réforme de la formation professionnelle ?

Carol Derand : La formation professionnelle est un levier formidable en lien direct avec l'emploi et donc le chômage. Faire baisser le nombre de demandeurs d'emploi demeure la problématique première pour tout gouvernement. Chaque nouveau président fait sa réforme, c'est aussi une vision de l'économie qu'il met en oeuvre. Le secteur de la formation est un secteur où l'on ne s'ennuie pas. La qualité numéro un d'un organisme de formation est sa capacité à s'adapter s'il veut rester dans la place, sa flexibilité et sa réactivité, car il y a toujours de nouveaux outils à s'approprier.

Quels sont les enjeux de la réforme de l'apprentissage ?

L'objectif est de mettre en valeur l'apprentissage en France, qui est très valorisé dans d'autres pays européens, notamment en Allemagne. En France, seulement 7 % des jeunes de 16 à 25 ans sont en apprentissage contre une moyenne de 15 % dans les pays européens où le taux de chômage est bas. L'apprentissage est perçu comme une « sous-formation », l'idée est de le transformer en outil performant. Nous pensons qu'il est tout à fait pertinent que la responsabilité de l'apprentissage soit confiée aux branches professionnelles qui sont les plus à même de défendre les intérêts de leurs entreprises et de répondre à leurs besoins en formations et en apprentis. Demain, des organismes privés pourront ouvrir des Centres de formation d'Apprentis (CFA) et nous nous en réjouissons.

Comment a évolué le secteur de la formation privée ?

On compte 600 organismes de formation à La Réunion avec un numéro d'agrément, mais il faut savoir que la moitié est composée d'indépendants. Des organismes structurés, avec des formateurs et des salles de cours, sont au nombre d'environ 200. Depuis l'été 2017, les organismes de formation ont dû se soumettre au *Datadock*, la base de données unique créée à l'initiative des financeurs de la formation professionnelle continue (Opca et Opacif) pour faciliter la mise en oeuvre du décret *Qualité* du 30 juin 2015, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Vingt-et-un indicateurs permettent de valider la conformité des organismes de formation aux critères qualité définis par la loi. C'est une avancée majeure pour structurer notre secteur d'activité. Il n'en reste pas moins que la formation se vit, se fait avec



Davidson Anrathellum

Carol Derand, directrice de One 2 One et présidente du syndicat des organismes de formation privés à La Réunion (FOR) qui compte une vingtaine d'adhérents : « La formation est un formidable levier de développement. »

des êtres humains. On l'oublie trop souvent, car il y a beaucoup d'administratif à gérer.

Quels types de formations se développent aujourd'hui ? Y a-t-il des tendances émergentes ?

Ce sont principalement des formations en lien avec l'entreprise, pour aider à l'embauche, sur des métiers en tension. Beaucoup d'organismes explorent des niches, des domaines pointus, très ciblés comme, par exemple, ingénieur en informatique. Bien entendu, il y aura toujours des formations et des besoins en vente, secrétariat, etc. Mais il faut avoir une logique de niche, observer en permanence les besoins du marché pour y répondre. Aujourd'hui, le secteur de la sécurité se développe beaucoup, que ce soit avec le certificat de qualification professionnelle (CQP) Agent de sécurité ou en formation initiale avec le bac professionnel Métiers de la sécurité. ■

BRICE VIRGINIUS, DIRECTEUR TERRITORIAL D'AGEFOS PME : « PRIVILÉGIER LE CONSEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT »

Pour le directeur du premier organisme paritaire collecteur agréé (Opca) de France et de La Réunion, la révolution numérique de la formation professionnelle ne fonctionnera que si on l'accompagne humainement. Pour autant, l'offre de formations n'est pas « open bar ».

Propos recueillis par Marion Gauge-Rousselot

L'Eco austral : Peut-on vraiment parler de « big bang » pour la formation professionnelle ?

Brice Virginus : Dans le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », l'objectif est de créer la « flexsécurité » à la française. C'est-à-dire assouplir le marché du travail et créer de la sécurité dans l'emploi en favorisant la mobilité professionnelle. Le grand changement, c'est la gouvernance et le financement. Il n'y aura plus qu'une seule cotisation formation et elle sera collectée par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Ursaff). Les instances actuelles (FPSPP, Cnefop, Copanel) vont fusionner à travers la création d'une agence nationale, France Compétences, regroupant l'État, les régions et les partenaires sociaux, et qui aura en charge de réguler la qualité et le prix des formations ainsi que le contenu pédagogique.

Votre rôle d'Opca va-t-il être complètement transformé ?

Les Opca vont devenir des opérateurs de compétences et se concentrer davantage sur leur mission de conseil et d'accompagnement des TPE-PME, notamment pour celles qui n'ont pas forcément de fonction Ressources humaines. Pour nous, ce n'est pas vraiment une révolution puisque les TPE et PME sont notre cœur de cible avec 9 200 entreprises adhérentes à La Réunion. Demain, nous ne gérons plus la partie collecte (entre 15 et 18 millions d'euros) puisque l'Ursaff collectera les contributions pour nous les reverser ensuite. Nous aimerions une réévaluation de ce transfert de compétences. C'est une collecte complexe, dont nous avons eu la responsabilité pendant 40 ans. Elle nous permettait de créer un lien avec l'entreprise, nous donnait un pied dans l'organisation. Il faudra faire attention à ne pas déposséder les entreprises de leur acte de contribution au développement de la formation professionnelle.

Quelles sont vos ambitions pour l'apprentissage avec le changement de paradigme ?

L'idée est de créer demain une grande famille de l'alternance, avec le contrat de professionnalisation que nous gérons déjà (2 000 contrats sont signés chaque année). Les Centres de formation d'apprentis (CFA) fonctionnent en dotation, demain ils seront financés au contrat. Nous allons travailler en synergie avec la Région et les services déconcentrés de l'État pour co-construire l'offre de l'apprentissage.



Guillaume Foulon

Brice Virginus, directeur territorial d'Agefos PME, Opca interprofessionnel qui compte 25 salariés et 9 200 entreprises adhérentes dans tous secteurs d'activité :
« Nous avons un vrai pouvoir de décision en local avec un conseil d'administration territorial et une animation paritaire. »

Nous apporterons notre orientation entreprise et notre culture du dialogue territorial, complémentaire à l'approche actuelle. La Région conservera sa fonction d'ensemblier et son rôle dans l'orientation.

Le compte personnel de formation (CPF) est également transformé, il sera crédité en euros et accessible en ligne. Quels vont être les impacts ?

Le CPF doté en euros (500 euros par an et 800 euros pour les salariés les moins qualifiés) a pour but de renforcer l'intérêt de la population active à travers un compte monétarisé, dont la cotisation sera gérée par la Caisse des dépôts et consignations. Il y a une révolution attendue dans l'offre de formations pour l'adapter aux nouveaux bénéficiaires qui deviennent décideurs. Un nouveau marché va se créer avec des formations qui devront être calibrées en termes de temps, de coût et de certification. Mais ce n'est pas « open bar ». On donne la liberté à l'individu de choisir et, en face, les prestataires doivent répondre aux exigences de qualité. Il faut aller plus loin demain, en reconnaissant la formation, pas seulement l'organisme de formation. Il faut imaginer un « trip advisor » de la formation professionnelle, qui puisse recenser les avis, dans l'objectif de l'amélioration continue des opérateurs. Ainsi, il sera possible de choisir en ligne sa formation en fonction du nombre d'étoiles recueillies. ■

NOUVEAUX MÉTIERS : LES FILIÈRES D'AVENIR SE DESSINENT

Dans un contexte de révolution numérique, de transition énergétique et plus largement écologique, les métiers se transforment pour répondre à de nouveaux besoins.

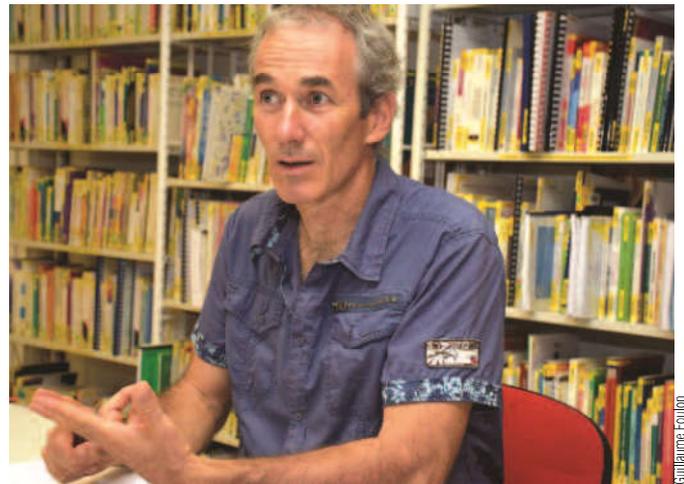
Pour Olivier Debray, chargé de mission à l'Oref (Observatoire régional emploi formation), les filières d'avenir reposent avant tout sur une politique publique volontariste, un projet de développement de filières qui oriente nécessairement les financements. Il cite pour exemple le rapport de Nexa (Agence de développement de La Réunion) en 2014 sur la stratégie de spécialisation intelligente, un document de planification stratégique qui, au-delà du but fixé de lever des fonds européens, se concentre de façon plus large sur les défis auxquels il faut répondre dans un monde en mutation accélérée et les innovations sur lesquelles capitaliser.

« Ce programme de transformation économique offre l'opportunité pour La Réunion de penser collectivement son avenir. Trois priorités ont été retenues : la bioéconomie tropicale, c'est-à-dire la préservation et la valorisation de la biodiversité, l'e-co-tourisme expérientiel, qui mise sur les niches d'éco-tourisme mais avec un volet numérique, et enfin, l'agilité territoriale, c'est-à-dire le numérique et l'économie collaborative au service des défis énergétiques, sanitaires et sociaux. »

Les filières d'avenir que sont le numérique, le tourisme ou encore les énergies renouvelables offrent déjà un gisement d'emplois, et figurent même parfois au rang des métiers en tension, c'est-à-dire avec des offres d'emploi non satisfaites faute de candidats. « Dans les énergies renouvelables, il y a des niches d'emploi et des métiers très spécifiques comme chargé d'affaires en efficacité énergétique et des employeurs ont du mal à recruter », note Olivier Debray.

Métiers en tension, métiers de niche...

L'enquête sur les métiers en tension réalisée par Pôle Emploi en 2017 a révélé des métiers en tension y compris dans le numérique, en particulier ceux de la fibre optique. La Réunion ambitionne le 100 % très haut débit d'ici 2022, ce qui explique que les métiers de la fibre optique soient très recherchés, notamment des installateurs de réseaux câblés de communication. Des métiers de niche existent aussi : community manager, e-commercial, web designer, data scientist, architecte cloud, data manager, développeur Big Data... En moyenne, 600 offres



Guillaume Toulon

Pour Olivier Debray, chargé de mission à l'Oref (Observatoire régional emploi formation), le rapport de Nexa (Agence de développement de La Réunion) sur la stratégie de spécialisation intelligente montre les défis auxquels il faut répondre dans un monde en mutation accélérée...

dans les métiers du numérique sont diffusées chaque année sur le site de Pôle emploi. Ce sont des métiers porteurs, qui s'illustrent également par une dynamique forte dans l'offre de formation sur l'île pour répondre à ces enjeux : Grande école du numérique, Epitech...

Michel Swieton, directeur régional de Pôle emploi Réunion, identifie pour sa part six filières d'avenir. Il y a d'abord le tourisme, qui est d'ailleurs l'un des thèmes phares des Assises de l'Outre-mer. Le potentiel de développement est important, notamment avec l'Asie même s'il y aura toujours la concurrence de Maurice. Pour les énergies renouvelables, il y a bien sûr l'éolien, l'hydraulien et la technologie pour exploiter l'énergie de la mer. « Dans le numérique et les technologies de l'information, je pense que La Réunion a une carte à jouer dans les services qu'elle peut offrir en direction de la Métropole en misant sur le décalage de ses fuseaux horaires. Des entreprises capitalisent déjà sur ces spécificités avec succès », fait valoir Michel Swieton.

Toujours en direction de la Métropole, il y a un véritable potentiel dans l'agroalimentaire avec l'intensification de certaines cultures pour exporter car il y a une demande en produits réunionnais et un marché à prendre. Ici, dans l'île, d'autres filières comme le bâtiment avec la construction de logements neufs et la réhabilitation vont offrir des perspectives d'activité ainsi que la silver économie (économie des séniors) et tout ce qui touche aux services à la personne. ■

Le numérique, le tourisme et les énergies renouvelables figurent parfois au rang des métiers en tension, avec des offres d'emploi non satisfaites faute de candidats.

LE RÉGIMENT DE SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ INCULQUE SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Ce régiment atypique forme chaque année à La Réunion plus de 1 000 jeunes volontaires de 18 à 25 ans, éloignés du système scolaire et en panne de projet d'avenir. Pédagogie militaire.

« Notre dispositif offre à des jeunes en difficulté la possibilité de reprendre une vraie place dans la vie active par une formation citoyenne et professionnelle », explique le capitaine René Fayet, chef du bureau insertion du régiment du Service militaire adapté de La Réunion. Encadrés par des militaires de l'Armée de terre (200 cadres dont 60 avec une casquette professionnelle) dans les trois sites de Saint-Denis, Saint-Pierre et Bourg-Murat, les jeunes apprennent pendant un mois les bases de la vie militaire, puis suivent une formation professionnelle de 6 à 12 mois parmi 36 filières proposées (aide cuisinier, électricien, peintre en bâtiment, conducteur de poids lourds, etc.) avec une remise à niveau scolaire.

Au total, 1 080 volontaires stagiaires, dont 23 % de filles, sont formés en 2018 au sein du RSMA de La Réunion qui est le plus dynamique des Outre-mer, parfaitement implanté dans le paysage réunionnais depuis 1965 (le 1er RSMA ayant vu le jour aux Antilles en 1963). « À l'origine, c'était un RSMA bâtisseur. Le but était que les jeunes gens fassent leur service militaire avec des bases professionnelles, notamment dans les métiers du bâtiment et des travaux publics où les besoins étaient importants. Depuis que l'Armée est devenue professionnelle, les candidats sont aujourd'hui volontaires. Il y a cinq ans, ils étaient encore 600 par an. Désormais, ils sont plus de 1 000 », se félicite le capitaine Fayet.

Les trois-quarts des jeunes sont insérés

Ils sont mille jeunes à bénéficier du label RSMA et des valeurs qui y sont adossées : motivation, ponctualité, respect de la tenue, de la hiérarchie, esprit d'équipe... Par ailleurs, le régiment compte 275 VT (volontaires techniques) qui aident à faire fonctionner le régiment (magasiniers, aides-mécaniciens, postes d'encadrement, etc.), des jeunes de 18 à 25 ans qui signent un contrat d'un an renouvelable jusqu'à quatre ans.

Le RSMA est devenu au fil du temps un acteur majeur de la formation professionnelle, qui a su tisser un réseau dense avec les institutionnels mais également des partenaires mobilité (Comité national d'accueil et d'actions pour les Réunionnais en mobilité (Cnarm), DOM, Engagement défense) puisqu'ils sont 240 à se retrouver avec un projet d'emploi, de formation ou de carrière militaire. « 78,5 % des jeunes sont insérés :

Mille jeunes bénéficient du label RSMA et des valeurs qui y sont adossées : motivation, respect de la tenue, de la hiérarchie, esprit d'équipe...



Le capitaine René Fayet, chef du bureau insertion du régiment du Service militaire adapté de La Réunion : « Nous considérons la formation en alternance comme l'une des meilleures pistes pour les jeunes Réunionnais, mais nous misons aussi sur le savoir-être pour les insérer dans la société. »

65 % sont des emplois durables, 16 % des contrats de moins de six mois et on compte 19 % de reprises de formation. Nous emmenons les jeunes vers l'emploi, mais nous n'avons pas terminé notre mission. Nous misons sur le savoir-être inculqué pour leur permettre de trouver leur place dans la société », résume le capitaine René Fayet. ■

DES OBJECTIFS RENOUVÉLÉS POUR LE SMA 2025

Présent dans tous les DOM-TOM, le Service militaire adapté (SMA) forme 6 000 bénéficiaires par an. « Révélateur de potentiels et promoteur de confiance », comme l'a annoncé la ministre des Outre-mer Annick Girardin à l'occasion du colloque du SMA en février dernier, ce dispositif unique et original affiche de nouvelles ambitions à l'horizon 2025. Il s'agit, entre autres, de développer la qualité d'insertion pour garantir des emplois durables, de renforcer l'accompagnement médical, psychologique et social des jeunes, car ce sont bien souvent des publics fragiles, de lancer un plan Erasmus SMA pour développer la mobilité inter-Outre-mer et d'inclure le SMA dans la révolution numérique. À La Réunion, une formation d'installateur de fibre optique FtTH (Fibre optique jusqu'au domicile) est d'ailleurs proposée depuis la rentrée 2017.

LES COMPAGNONS DU DEVOIR : UNE FORMATION D'EXCELLENCE EN ALTERNANCE

Fondé sur le métier, la communauté et le voyage, le compagnonnage a traversé les siècles et a été précurseur dans la formation professionnelle. Le mouvement est particulièrement impliqué dans la réforme de l'apprentissage.

La Réunion ne dispose pas de centre de formation pour les Compagnons du devoir, mais elle accueille depuis une vingtaine d'années des jeunes aspirants en formation, pendant leur tour de France. « Nous avons trois lieux d'accueil, à Saint-Denis, à La Possession et à Saint-Pierre et une quinzaine d'entreprises partenaires. Environ 25 jeunes de 18 à 25 ans, tous métiers confondus, font étape ici pendant un an. Notre but est aussi de favoriser le départ de jeunes Réunionnais en Métropole et nous opérons des actions de recrutement régulières, notamment avec le CNARM et Pôle Emploi », explique Rodolphe Michel, compagnon serrurier-métallier et provincial de La Réunion, le représentant légal de l'association des Compagnons du devoir et du tour de France. Et d'indiquer : « En 2017, 25 jeunes sont partis. Mais nous aimerions pouvoir les accueillir une première année en formation ici, sur l'île, pour qu'ils découvrent le métier et l'esprit du compagnonnage avant de se lancer. »

Il existe deux autres mouvements, l'Union compagnonnaïque des Compagnons du tour de France des devoirs unis et La Fédération compagnonnaïque des métiers du bâtiment, qui forment des femmes (depuis 2004 seulement) et des hommes à trente métiers dont une dizaine représentés dans le département : menuisier, charpentier, ébéniste, boulanger-pâtissier, serrurier, métallier, couvreur, tapissier, maçon, chaudronnier.

La transmission à l'heure du numérique

Le compagnon est avant tout un professionnel qui a reçu un enseignement technique et moral au sens large du terme, c'est-à-dire l'apprentissage d'une éthique par le voyage, le tour de France. « J'apprends mon métier de la meilleure des façons », estime Alex Regnier, 23 ans, aspirant et ouvrier ébéniste, à La Réunion depuis septembre 2017. « C'est la quatrième année de mon tour de France,



De gauche à droite : Rodolphe Michel, provincial des Compagnons du devoir et du Tour de France, Alex Regnier, aspirant ébéniste et Claude Mottais, compagnon menuisier. L'association recense 80 compagnons du devoir dans l'océan Indien, dont une soixantaine à La Réunion.

« Près de 90 % des compagnons ont des grandes responsabilités au sein d'une entreprise ou sont à leur compte. »

après avoir sillonné Bordeaux, Metz, Cogolin, et Clermont-Ferrand. J'avais eu des échos très positifs sur La Réunion que je souhaitais découvrir. Chez les compagnons, il y a beaucoup de rencontres, de fraternité. Humainement, c'est très enrichissant », confie le jeune homme originaire de Montauban, titulaire d'un BTM (brevet technique des métiers) Ébénisterie, qui a préféré choisir un métier manuel après un bac littéraire.

Il est ouvrier au sein de l'entreprise du compagnon Claude Mottais, Les ateliers d'Armor, à La Possession, et réalise des travaux de menuiserie (aménagement intérieur). « Les métiers et techniques évoluent, tout comme nos méthodes d'enseignement. Le numérique a révolutionné les approches. Nous travaillons de moins en moins à la main et de plus en plus avec les machines », note Rodolphe Michel qui espère voir dans la réforme de l'apprentissage une évolution des mentalités. « On considère bien trop souvent les formations aux métiers techniques comme des voies de garage, alors qu'on peut très bien vivre d'un métier manuel : 90 % des compagnons ont des grandes responsabilités au sein d'une entreprise ou sont à leur compte. » ■

DES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LA FORMATION PRATIQUE

Regroupant 10 800 adhérents (compagnons et aspirants), l'association ouvrière des Compagnons du devoir et du tour de France est le seul mouvement compagnonnaïque à collecter la taxe d'apprentissage ; il forme des jeunes de 15 à 25 ans, à partir de la 3e, en alternance. Dans la réforme à venir, l'association appelle de ses vœux l'ouverture sur l'Europe qui facilitera la mobilité des apprentis (elle compte 185 points de passage dans le monde) et que l'entreprise devienne la véritable organisation apprenante.