

Trait d'union

CARIF-OREF des Pays de la Loire

*Ce numéro annule et remplace le Trait d'union 183
diffusé le 21 mars 2006*

La Région rénove sa commande de formation Qualifier et insérer : les deux objectifs de l'Offre de Formation Territorialisée

Construction et sécurisation des parcours professionnels, élargissement des publics concernés, nouveaux partenariats avec les territoires ligériens et leurs collectivités sont les trois axes de rénovation du nouveau dispositif de formation de la Région des Pays de la Loire.

L'offre de formation territorialisée doit favoriser, à l'échelle d'un territoire, l'insertion des publics en difficulté par la construction de parcours de formation plus individualisée d'accès à la qualification. Elle propose une offre globale de prestations qui devrait permettre d'optimiser, à l'échelle de chaque zone éducation formation, la réponse aux besoins des publics et aux priorités des territoires.

Elle s'adresse à des personnes à la recherche d'un emploi, qui connaissent des besoins dans : la maîtrise des savoirs de base ou l'apprentissage du français langue étrangère, la socialisation, la connaissance et les choix des métiers et des emplois, l'accès à la qualification (préqualification, qualification, certification) et l'accès à l'emploi. La programmation de ce nouveau dispositif montre une volonté de renforcer les actions de préqualification puisque la part des actions passe de 10 % en 2005 à plus de 17 % en 2006. La part prépondérante des actions d'orientation montre l'importance accordée au public Jeunes. Les actions de qualification, toutes validantes, voire certifiantes, ne sont pas totalement programmées, car les formations sanitaires et sociales, comme le DEAVS, par exemple, sont en attente. Les Actions d'aide au recrutement par la formation (ARF) sont également en attente puisqu'elles sont mises en œuvre au fur et à mesure de la connaissance des besoins des entreprises.

Sommaire

- ▶ La Région rénove sa commande de formation - Qualifier et insérer : les deux objectifs de l'Offre de Formation Territorialisée pp. 1-2
- ▶ Les formateurs-consultants du CAFOC publient leur quatrième ouvrage p. 3
- ▶ L'apprentissage du français aux migrants - Une approche à distinguer de la lutte contre l'illettrisme pp. 4-5
- ▶ Validation des acquis de l'expérience - Les aides à domicile de la Ville de Laval tentent le diplôme p. 6
- ▶ Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin p. 7
- ▶ Près de 1,8 milliard d'euros en faveur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle p. 8

www.cariforef-pdl.org



RÉGION
PAYS DE LA
LOIRE

Suite page 2

La Région rénove sa commande de formation - Qualifier et insérer : les deux objectifs de l'Offre de Formation Territorialisée - suite de la page 1

Année 2006

	Prestations de découverte des métiers et des emplois	Prestations d'évaluation et d'orientation	Actions d'orientation	Actions de préqualification	Actions de qualification	Total
Actions et projets	28 actions	36 projets	122 actions	58 actions	97 actions	341 actions
Places et prestations	1 564 places	872 prestations	3 335 places	1 149 places	1 312 places	5 796 places (orientation, préqualification et qualification)
	8%	11%	36%	17%	28%	

Année 2005

Ces deux prestations étaient gérées par subvention	131 actions	35 actions	167 actions	333 actions
	3 859 places	662 places	1 725 places	6 246 places

Les cinq types de prestations et d'actions au 16 décembre 2005 représentent 73 % des prévisions 2006. Les 27 % restants permettront des ajustements et le financement d'ARF (Aide au retour à l'emploi).

Passage obligé par deux réseaux : ANPE et Missions Locales - PAIO

La construction de l'offre de formation territorialisée est originale dans la mesure où la Région mobilise les acteurs locaux au sein de comités de pilotage territoriaux (voir encadré). Ces comités sont présidés par un conseiller régional et animés par le ou la responsable de l'antenne départementale de la Région. Leurs travaux vont progressivement s'appuyer sur le guide de diagnostic territorial élaboré par le CARIF-OREF. Une seule enveloppe budgétaire de 18,13 millions d'euros pour les différentes sortes d'action permet davantage de souplesse et d'adaptabilité pour les territoires, en fonction de leurs besoins.

Afin d'assurer la construction, l'accompagnement et le suivi des parcours de formation, la Région associe étroitement les deux réseaux : ANPE et Missions Locales - PAIO. Ce passage obligé par ces deux réseaux assure une équité pour tous les publics, en particulier pour les jeunes, qui ne disposent pas toujours des prérequis exigés par l'organisme de formation. L'accès à la qualification leur est facilité. Les jeunes positionnés sur les actions d'orientation, de préqualification et de découverte des métiers devront être mis en relation avec les organismes de formation par le réseau des Missions Locales et des PAIO. Sur les autres types d'actions, les personnes pourront être mises en relation par l'ANPE et le réseau des Missions Locales et des PAIO.

Composition des comités de pilotage territoriaux

- ◆ Les Intercommunalités,
- ◆ Les Pays,
- ◆ Les Conseils généraux,
- ◆ Les élus,
- ◆ Les partenaires économiques,
- ◆ La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- ◆ Les Missions locales et les PAIO,
- ◆ L'ANPE,
- ◆ L'Assédic,
- ◆ La Délégation régionale aux droits des femmes,
- ◆ Le Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés,
- ◆ L'AGEFIPH,
- ◆ CAP EMPLOI,
- ◆ La Mission générale d'insertion,
- ◆ Les Centres d'information et d'orientation

Pour plus de précisions :
 Consulter l'appel à projet sur :
http://www.paysdelaloire.fr/conseil_regional/politiques_publicques/formation_apprentissage/index.html

Dominique Lombardini

Les enjeux de la formation

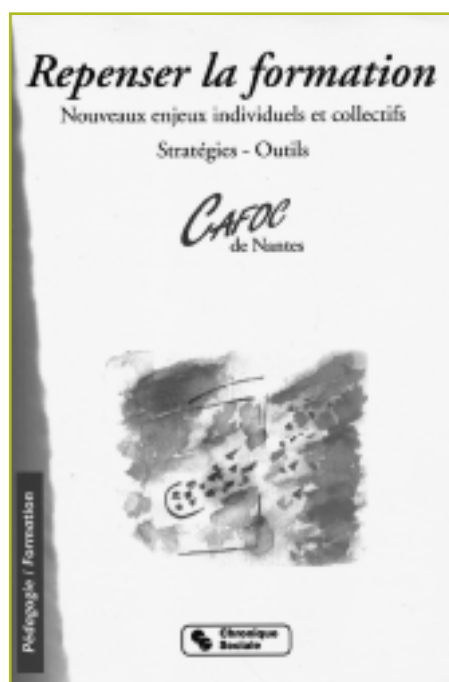
Les formateurs-consultants du CAFOC publient leur quatrième ouvrage

Le CAFOC de Nantes, qui a déjà publié trois livres sur la formation¹, a réalisé un nouvel ouvrage : Repenser la formation : nouveaux enjeux individuels et collectifs, stratégies, outils. Les formateurs-consultants du CAFOC synthétisent à plusieurs plumes, les repères, démarches et outils élaborés collectivement au fil de leurs interventions au sein des organismes, des entreprises, des administrations et associations.

Lors de la présentation de ce livre, le 25 janvier 2006, Jean-Paul Martin, directeur des études du CAFOC de Nantes, a souligné l'intérêt de réaliser un travail à plusieurs plumes : "C'est un élément essentiel visant à affirmer plus fortement une pensée collective. L'entreprise est à risque mais très intéressante, à la fois pour les personnes et pour l'équipe. Ce travail nous a amenés à formaliser nos repères, à décrire nos méthodes de travail, à expliciter nos pratiques : autant d'actes qui concourent au développement du professionnalisme de chacun. Ce qui est vrai pour les autres l'est aussi pour nous. Écrire et publier, ce n'est pas à nos yeux une activité en plus, en dehors ou à côté de notre activité professionnelle mais un des éléments de cette activité." Il ajoute : "Écrire, c'est engager le dialogue avec tous ceux qui ont la même activité que nous, ou qui travaillent sur le même objet social, la formation des adultes." Au travers de ce livre, les auteurs proposent de développer le dialogue avec les acteurs de la formation à partir de trois thématiques.

Le travail change, se complexifie et nécessite plus d'autonomie

Cette "complexité croissante" caractérise, aux yeux des auteurs, la période que nous vivons. Il y a une nécessité à repenser la formation quand le travail change, quand la façon de réaliser l'activité prend de nouvelles dimensions, quand il est demandé à celui qui agit de procéder à des arbitrages. Parmi les facteurs qui accroissent la complexité du travail, l'accent est mis, notamment, sur l'irruption du client et la généralisation des relations de service. Poser la question de l'autonomie consiste à mettre la personne au cœur de l'acte de formation pour lui permettre d'être acteur, ou auteur,



de ses apprentissages et de son parcours. Cette notion de parcours tend à se substituer à celle du stage.

Le cadre législatif et réglementaire veut rendre l'individu acteur de sa formation

Pour cela, les dispositions sont multiples : entretiens professionnels, validation des acquis de l'expérience, professionnalisation... Quelles stratégies peuvent développer les organismes ? Comment prendre en compte les acquis et élaborer des parcours

Suite page 5

Réforme de la formation dans les entreprises

- Le Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf) publie les résultats de son enquête sur les modifications des pratiques suite à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle.

Consulter le document de synthèse :

www.garf.asso.fr

Besoins de formation des travailleurs sociaux

- Tendance au vieillissement oblige, les besoins de formation des travailleurs sociaux vont exploser dans les années qui viennent. Or, la Cour des comptes relève "un déficit de l'ordre de 30 % des formations par rapport aux besoins de recrutement des établissements ou des administrations et aux débouchés des jeunes diplômés". Dans ce contexte, la VAE apparaît "comme le moyen privilégié de maintenir le niveau de qualification". Même si seuls cinq diplômes sont actuellement accessibles par cette voie.

<http://www.ccomptes.fr/FramPrinc/framerp-2005.htm>

Responsables formation

- Le site de la Délégation Formation et Compétences de la Chambre de commerce et d'Industrie de Paris informe désormais les DRH et les responsables formation sur la nouvelle réglementation pour l'année 2006 au sujet du versement de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement de la formation professionnelle continue ou sur de nouvelles informations : des fiches pratiques juridiques actualisées (VAE, Dif, plan de formation, etc.), des informations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), un catalogue en ligne réunissant l'ensemble de l'offre de formation continue 2006 des 13 centres de formation de la CCIP, etc.

www.dfc.ccip.fr/

Brèves
juridiques

LOI SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

■ Le projet de loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes a été définitivement adopté le 23 février 2006 par le Parlement. L'ambition de ce texte est de supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 mais sans prévoir de mesures coercitives. Ce même jour, un recours a été déposé devant le Conseil constitutionnel par plus de 60 députés.

Bref social, n° 14574, 27/02/06, pp. 1-2

CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

■ L'article 32 de la loi pour le retour à l'emploi (adoptée le 23 février 2006) autorise le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant notamment à instituer, à la place de la convention de reclassement personnalisée (CRP), à titre expérimental et pour une durée de deux ans, un contrat de transition professionnelle (CTP). Celui-ci a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle comprenant des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics, au profit des personnes dont le licenciement économique est envisagé par les entreprises de moins de 1 000 salariés, implantées dans certains bassins d'emploi.

Bref social, n° 14574, 27/02/06, pp. 3-4

AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI ET INDEMNISATION DU CHOMAGE

■ Deux arrêtés du 23 février 2006 rendent obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 351-4 du code du travail, les dispositions de la convention du 18 janvier 2006 et de ses annexes relatives à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Journal officiel, n° 52, 02/03/06

L'apprentissage du français aux migrants

Une approche à distinguer de la lutte

L'apprentissage du français aux migrants est un domaine spécifique de la formation souvent méconnu. La question de l'illettrisme, très justement mise en avant aujourd'hui, peut également ajouter à la confusion. Pourtant, les populations immigrées diffèrent des publics concernés par la lutte contre l'illettrisme de par leur demande de formation.

Dans les années 60, la formation linguistique des immigrés était le fait de militants associatifs souvent proches des milieux syndicaux. Les organismes de formation associatifs nés de ces engagements se sont largement professionnalisés depuis les années 70, mais occupent encore majoritairement aujourd'hui ce champ spécifique de la formation. Le niveau de scolarisation, inexistant ou très faible des migrants de l'époque, mais dont une part importante d'entre eux était issue de pays francophones, orientait le travail des organismes de formation vers l'alphabétisation.

Aujourd'hui, le niveau de formation initiale est très variable. Il va de l'absence complète de scolarisation des publics analphabètes au niveau universitaire, ces publics pouvant être issus de pays francophones ou non ! C'est dire l'extraordinaire variété des apprenants et de leur capacité à apprendre à laquelle les formateurs ont à faire face. Si on ajoute à cela une très grande variété géographique et sociologique, entre autre liée à l'éclatement de l'union soviétique, on obtient un "continuum qui interdit pratiquement toute typologie tellement les nuances sont nombreuses". Outre leurs compétences didactiques et une maîtrise de haut niveau des méthodologies liées à l'alphabétisation ou à l'apprentissage du français comme langue seconde (FLS) ou du français comme langue étrangère (FLE), les formateurs doivent être eux-mêmes formés à l'ensemble des problématiques liées à l'interculturalité.

Les publics migrants se révèlent en tant qu'apprenants

Par ailleurs, contrairement aux étudiants étrangers, les migrants viennent en France pour des raisons politiques, économiques ou familiales et ont souvent l'intention de s'y installer. Leur rapport à notre langue est donc largement déterminé par ces enjeux et les projections liées à cette situation, notamment, en ce qui concerne leurs enfants.

Depuis 2003, le gouvernement a ouvert un chantier important qui doit étayer sa politique d'intégration. Grâce au concours du FASILD et de l'ANAEM, on peut voir apparaître les formes d'un véritable service public autour du contrat d'accueil et d'intégration¹ qui intègre l'acquisition linguistique validée par un diplôme national, le diplôme initial de langue française. Malgré des imperfections, cette politique constitue une avancée. Par ailleurs, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie qui intègre les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française au champ de la formation entérine cette avancée.

Pourtant, les organismes de formation situés sur ces champs peuvent souffrir dans leur positionnement de l'amalgame entre la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française, alors que chacune de ces problématiques requiert une approche spécifique. Le comité de liaison pour la promotion des publics migrants, qui est le réseau national au cœur de ces problématiques, a produit une étude très riche pour la Direction de la population et des migrations montrant que la langue est trop souvent rattachée à une compétence sociale, personnelle et pas forcément professionnelle.

Ce qui distingue les populations immigrées des publics concernés par la lutte contre l'illettrisme, c'est leur demande de formation. Les publics de la lutte contre l'illettrisme ont été scolarisés en France et en français ; ils ont subi des échecs scolaires et sont très réticents à l'apprentissage. Alors que les publics migrants analphabètes qui n'ont jamais été scolarisés se révèlent en tant qu'apprenants. Ces salariés sont trop souvent perçus comme en manque de compétence et en difficulté d'insertion à cause de leur non maîtrise de la langue à l'oral comme à l'écrit. Mariela De Ferrari du CLP et Florence Mourthou-Dallies de

tte contre l'illettrisme

l'université Paris III montrent à quel point les secteurs professionnels confrontés à des pénuries de main d'œuvre ont tout intérêt à porter un regard différent sur ces publics migrants qu'ils emploieraient plus facilement s'ils considéraient l'apprentissage du français comme une formation classique et non pas comme une mission d'insertion.

Il faut rester dans le champ de la formation professionnelle

Nos associations de formation, souvent présentes dans les champs de la formation linguistique et/ou dans le domaine de l'apprentissage des savoirs de base devront, comme les entreprises, reconsidérer les postulats de leur offre. Nos représentations de ces champs que nous devons mieux distinguer, au plan des contenus, des progressions, des outils... sont fortement marquées par notre histoire et nos engagements militants.

À force de considérer les personnes salariées en demande de formation linguistique comme des personnes en "difficulté", on déplace le problème du champ de la formation professionnelle - objectifé dans la loi

du 4 mai 2004 - vers le champ de l'entreprise citoyenne, concept "fourre-tout" plus difficile à cerner. En entreprise, comme dans le cadre du service public, où nous sommes souvent impliqués, nous devons distinguer nos contenus, nos outils, ... notre vision et nos lunettes en matière de formation linguistique et de lutte contre l'illettrisme, afin de promouvoir la maîtrise du français comme compétence professionnelle, y compris dans les actions de formation préparatoires ou professionnalisantes.

Michel CLEZIO

Directeur de l'Association CFP Presqu'Île
Administrateur du CLP

1 - Voir *Trait d'Union* 164, avril 2004, Le Contrat d'Accueil et d'Intégration, un dispositif pour les personnes étrangères arrivant en France - Des prestations de formation proposées au niveau régional, pp. 1-2.

2 - In *La formation linguistique au titre de la formation professionnelle continue en entreprise* - Étude achevée en 2005.

<http://www.social.gouv.fr/migrationsetudes>

ANAEM : Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrations
www.anaem.social.fr

CLP : Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion
35 rue de Chanzy
75011 PARIS
www.clp.asso.fr

DPM : Direction des Populations et des Migrations
Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement
14 avenue Duquesne
75350 Paris 07 SP

FASILD : Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
209-211 rue de Bercy
75585 Paris Cedex 12
Direction Régionale
33 rue de Strasbourg
44000 Nantes
www.fasild.fr

Les enjeux de la formation - Les formateurs-consultants du CAFOC publient leur quatrième ouvrage suite de la page 3

individualisés de formation et de professionnalisation ? L'ingénierie des dispositifs modulaires et des parcours individualisés conduisent à repenser la formation en sortant des logiques du tout collectif, du tout individuel, du tout présentiel, ou encore du tout à distance, pour envisager plutôt des combinaisons multiples, qui déclinent autant de modalités que de besoins à satisfaire. Le centre de ressources est lui-même au cœur de la prise en compte de cette diversité.

Le concept de développement durable tend à devenir une référence partagée

Le troisième raison de repenser la formation provient de ce que le monde change et que les équilibres sont menacés. La formation ne peut rester étrangère à l'orientation du développement durable qui introduit

d'autres dimensions à la complexité. Aujourd'hui, elle doit, selon les auteurs, s'emparer de ces nouveaux enjeux collectifs pour, par exemple, avancer sur la question des compétences à développer pour agir avec lucidité au travail et dans l'environnement, sur ce qu'implique, pour un organisme de formation, de mettre en cohérence les valeurs, le discours et les actes en matière de développement durable.

En parallèle à ces différentes approches, les auteurs ont eu le souci de toujours expliquer les concepts et de situer et illustrer les démarches en jeu, en indiquant leur origine, et de les mettre en relation avec la pratique des formateurs. Ce n'est pas le moindre des apports de ce travail.

Xavier Noël

1 - *Former les tuteurs*, 1995,
Formateur d'adultes,
1996 et *Intervenir en formation*,
1998

Repenser la formation, nouveaux enjeux individuels et collectifs, stratégies, outils.
Chronique Sociale.
287 pages

Contact :
Sophie Roque
02 40 35 94 10
sophie.roque@ac-nantes.fr

Validation des acquis de l'expérience

Les aides à domicile de la Ville de Laval tentent le diplôme

Le décret 2002-410 du 26 mars 2002 a créé le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et l'arrêté du même jour en a précisé les modalités d'obtention.

Les auxiliaires de vie sociale interviennent au domicile de personnes en état de fragilité, de dépendance ou en difficultés passagères, dus à l'âge, la maladie, au handicap ou aux difficultés sociales.

La Ville de Laval a proposé aux agents du service aide à domicile une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). Fin 2005, cinq d'entre elles ont obtenu le DEAVS par la validation des acquis de l'expérience.

Sur les 58 aides à domicile du CCAS n'étant pas encore diplômées, un tiers remplissait les conditions nécessaires pour se présenter au diplôme par la VAE. Il leur fallait justifier d'au moins 3 000 heures d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, effectuées sur au moins 3 ans, en rapport avec le diplôme (cf. référentiel de compétences). L'expérience ne peut être antérieure à plus de 10 ans. Et ce sont finalement 15 d'entre elles qui se sont lancées dans la démarche. Obtenir un diplôme était leur objectif et il rejoignait le souhait de qualification des personnels de la Ville de Laval. Anne-Sophie Lespiauc, responsable du service formation de la Ville, précise que : *“la Ville avait quatre objectifs : donner une reconnaissance professionnelle aux aides à domicile par l'acquisition d'un diplôme, offrir aux bénéficiaires de l'aide à domicile un personnel qualifié et motivé, anticiper sur les futures réglementations et permettre aux agents de devenir agents sociaux qualifiés de 1^{ère} classe sans condition d'ancienneté dans le grade d'agent social”*.

Pierrette Le Ray, responsable du service aide à domicile du CCAS, souligne également ce souci de qualification : *“l'aide à domicile est confrontée à des situations de plus en plus difficiles et la demande augmente, en particulier, depuis la mise en place, en 2002, de l'APA (allocation personnalisée à l'autonomie)”*.

Cette démarche n'aurait pas pu voir le jour sans l'appui des élus et de la direction du CCAS.

Un accompagnement motivant

Quant à ces personnes, âgées de 35 à 45 ans, le diplôme obtenu constitue une reconnaissance du travail effectué. La démarche de VAE, à elle seule, leur a permis de cheminer, de s'exprimer sur les facettes de leur métier et, pour la plupart, de s'épanouir. L'accompagnement réalisé par Serge Meunier, du CNFPT (Centre national de la fonction publique territo-

riale), et Monsieur Villin, du CEAS (Centre d'étude et d'action sociale) a été très enrichissant. Leur motivation et leur investissement personnel leur ont permis de réaliser la rédaction du livret, dans lequel elles ont décrit leur pratique professionnelle. Cette démarche d'analyse de pratique et d'écriture a exigé du temps et une maîtrise de la rédaction.

Parmi les 15 personnes engagées dans la VAE, 5 ont obtenu le DEAVS et 8 des validations partielles. Pour celles-ci, les contacts avec le CNFPT sont déjà pris pour recommencer et obtenir les dernières validations.

Jusqu'à maintenant, la Ville de Laval ne formait annuellement que 2 personnes au CAFAD (remplacé depuis par le DEAVS), la VAE permet d'en diplômer 5 fois plus. Un bénéfice partagé par tous les acteurs, employeurs et salariées.

Le référentiel de compétences comporte 11 domaines

- ◆ La connaissance des publics
- ◆ Les pathologies et processus invalidants
- ◆ L'ergonomie
- ◆ La santé et l'hygiène
- ◆ L'alimentation et les repas
- ◆ L'entretien du linge et du cadre de vie
- ◆ L'action sociale et ses acteurs
- ◆ L'alimentation dans la vie quotidienne
- ◆ L'exercice professionnel, la responsabilité et la déontologie
- ◆ La mise en œuvre de l'intervention
- ◆ La communication et la relation d'aide

Contact :
Anne-Sophie Lespiauc
Mairie de Laval
02 43 49 43 47

DL



Dominique Lombardini

Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin.

Quel est l'impact de la féminisation lexicale des professions sur la motivation ou la confiance des élèves à entreprendre les études leur permettant d'accéder à différentes professions ?

Les aspects sexistes de la langue restent peu connus et les moyens pour les contrer font régulièrement l'objet de virulentes polémiques. S'il existe d'un point de vue linguistique une indépendance entre le genre grammatical d'une profession et le sexe de la personne qui occupe cette profession, d'un point de vue psychologique, cette indépendance est loin d'être évidente (Krauss et Chi-Yue Chiu, 1998). En effet, si le genre grammatical d'un nom ou d'une profession n'est rien de plus qu'une catégorisation arbitraire, alors il ne devrait pas affecter son interprétation et sa signification. Pourtant, les résultats de plusieurs recherches tendent à "prouver" le contraire.

Armand Chatard, Serge Guimond et Delphine Martinot pensent qu'une féminisation lexicale des professions pourrait fournir une alternative à la réussite des femmes sur les dimensions masculines fortement stéréotypées. Le genre grammatical féminin pourrait venir contrecarrer la surreprésentation des hommes pour certaines professions, en suggérant la possibilité de réussir professionnellement en dépit ou malgré son sexe. Il semblerait que les représentations collectives des professions en termes de masculinité et de féminité puissent se répercuter en partie sur la motivation ou la confiance en soi des hommes et des femmes.

Féminiser les professions pour diversifier les choix

En utilisant une échelle d'auto-efficacité professionnelle avec dix professions traditionnellement masculines et dix autres traditionnellement féminines, mais en les présentant soit avec la marque du genre grammatical masculin, soit avec la marque du genre grammatical féminin ou de façon neutre (épïcène), les auteurs montrent une interaction double entre le sexe des participants, la présentation des professions et leur connotation masculine ou féminine. En effet, garçons et filles manifestent plus de confiance en eux lorsqu'ils se projettent sur des professions typiques de leur groupe. De plus, à l'exception du cas où les filles se projettent sur des professions qui sont déjà typiquement féminines, le genre grammatical féminin a pour effet d'augmenter l'auto-efficacité des élèves. Le test a été mené auprès de 250 élèves dont 134 garçons et 116 filles.

En conclusion, la féminisation grammaticale des professions ne présente aucun inconvénient pour la confiance en soi des élèves puisqu'elle n'entraîne aucune diminution de l'auto-efficacité. Bien au contraire, elle serait susceptible d'augmenter l'auto-efficacité des filles sur les professions masculines ou valorisées socialement. Pour les garçons, la féminisation des professions est presque toujours profitable pour l'auto-efficacité. La féminisation systématique des professions pourrait conduire à une multiplication des modèles d'identification communiqués socialement aux femmes. Le message serait alors sans ambiguïté : les femmes peuvent réussir dans tous les domaines, au même titre que les hommes.

Armand Chatard,
Serge Guimond,
Delphine Martinot.

Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin.

In L'Année psychologique, 2005, 105(2), pp. 249-272

BIBLIOGRAPHIE

◇ Houbédine-Gravaud Anne-Marie (Dir.). - *La féminisation des noms de métiers : en français et dans d'autres langues*. - Paris : L'Harmattan, 2000. - 196 p. 4^e de couverture (extraits) :

Cet ouvrage présente les travaux de la commission qui a produit la circulaire de féminisation des noms de métiers, titres et fonctions, du 11-3-1986, ainsi que l'état des lieux de la féminisation en français, dix ans après, dans les usages oraux et les discours écrits.

◇ Centre national de la recherche scientifique, Institut national de la langue française, Collectif d'auteurs - *Femme, j'écris ton nom. Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*. - Paris : La documentation française, 1999. - 126 p. 4^e de couverture (extraits) :

Le français serait-il incapable de féminiser ses noms de métiers, titres, grades et fonctions ? L'ancienne langue le faisait couramment. Pourtant, le français dispose de ressources morphosyntaxiques qui permettent une féminisation conforme au génie de la langue dans quasiment tous les cas. Ce guide de plus de 2 000 entrées masculin/féminin aidera à trouver et former des termes féminins en un temps où les femmes accèdent à tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux de responsabilité. Les dénominations au féminin, déjà en progression constante, reflètent l'évolution de la société.

Ces deux ouvrages sont empruntables au CARIF-OREF, 02 40 20 21 31

Brèves

Offres d'emploi dans l'alimentaire

• Dominique Bussereau a inauguré, lundi 27 février 2006, au stand du ministère de l'Agriculture, un site Internet gratuit. Ce site propose 5 000 offres d'emploi dans l'agriculture, l'agroalimentaire et dans les services en milieu rural. Au total, la branche alimentaire, des producteurs aux industries, représente 2,5 millions d'emplois, soit 10% de la population active française. www.emploi.agriculture.gouv.fr/

Portail Internet de l'enseignement agricole

• Le nouveau portail Internet de l'enseignement agricole - www.portea.fr - propose, à tous les publics, de l'information sur les formations, les diplômes, les établissements, les spécificités de l'enseignement agricole et les métiers auxquels il prépare.

Annuaire de la FFP

• La Fédération de la formation professionnelle (FFP) publie la nouvelle édition de l'annuaire de ses adhérents, 320 organismes de formation de tous ordres. Présenté sous forme de fiches décrivant l'activité et donnant les chiffres clés de chaque entreprise, cet outil est destiné aux acheteurs de formation. http://www.ffp.org/annuaire/annu_cadre.html

Observatoires des métiers et des qualifications

• Le cabinet Pollen conseil a présenté, le 10 février 2006, une étude sur les observatoires des métiers et des qualifications. Sur les 40 observatoires identifiés, 23 ont répondu au questionnaire. Dix d'entre eux ont été créés suite à la signature de l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003, d'autres sont encore en cours de construction, parmi lesquels 6 observatoires interbranches et 3 réseaux ou groupements d'observatoires. <http://www.interef.com/ateliers/ateliers.htm>

Les comptes régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 2004 en Pays de la Loire

Près de 1,8 milliard d'euros en faveur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Dans un contexte de baisse modérée de la demande d'emploi, la dépense de l'État en matière de politique du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est estimée -pour l'année 2004 dans la région Pays de la Loire- à environ 1,77 milliard d'euros pour les actions conduites par le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, en légère augmentation par rapport à l'année 2003 (+ 1,7%).

Sur un montant global de dépenses de 1,77 milliard d'euros engagé par l'État au titre de la politique du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, près de 1,3 milliard sont destinés au développement de l'emploi. Ce montant recouvre, pour l'essentiel, les dépenses d'allègement ou d'exonération de charges sociales dont bénéficient les employeurs, notamment les réductions dégressives de cotisations sociales sur les bas salaires et les abattements de charges sociales liées aux mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail. La politique d'exonération de charges sociales est très affirmée et constitue le plus gros poste, mobilisé au titre de la politique de l'emploi, par l'État.

S'agissant des programmes d'accès et de retour à l'emploi, plus de 300 millions d'euros y ont été affectés en 2004. Ils se caractérisent par l'importance des crédits consacrés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi - 112 millions d'euros - par l'intermédiaire de l'indemnisation du chômage et des prestations versées par l'Agence nationale pour l'emploi. Concernant les dispositifs d'aide à l'emploi, malgré un contexte de décline de la demande d'emploi, on retiendra que le Contrat emploi solidarité est maintenu au premier rang des dispositifs de lutte contre le chômage, près de 11 000 personnes ayant bénéficié de ce dispositif en 2004 dans la région. Dans le secteur marchand, les modifications apportées au Contrat initiative emploi - pour lequel l'État a investi 39 millions d'euros - ont dynamisé cette mesure qui a permis le recrutement de 4 400 personnes dans les Pays de la Loire.

Par ailleurs, pour accompagner les mutations économiques, environ 150 millions d'euros ont été engagés dans la région par l'État, dont près de 100 millions destinés à la qualification des actifs à travers la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Contact : DRTEFP
Jacques Savary
02 40 41 72 85

Bloc-notes

5 - 7 avril 2006

**Educmed
Salon euro-méditerranéen
des outils et systèmes pour
l'éducation et la formation
professionnelle**

à Marseille

Contact :
www.educmed-expo.com

11 - 14 avril 2006

**8^e biennale de l'éducation
et de la formation**
Organisée par : L'Institut national
de recherche pédagogique (INRP),
Association pour la promotion des
recherches et des innovations en édu-
cation et en formation (Aprief)

à Lyon

Contact :
www.inrp.fr/biennale



Mensuel édité par
CARIF-OREF Pays de la Loire
3 bd des Martyrs Nantais — BP 66 501
44265 Nantes CEDEX 2
Tél. 02 40 20 21 31/Fax 02 40 20 52 40
E-mail : info@cariforef-pdl.org

Direction-Administration :
Arnaud du Crest, directeur du CARIF-OREF

Rédaction : Dominique Lombardini

Mise en page : Claire Gabbai

Création maquette :
édito communication écrite — Nantes

Impression :
Imprimerie La Contemporaine
Parc d'Activités La Madeleine
11 rue E. Branly 44985 Ste Luce/Loire
Dépôt légal : mars 2006
ISSN 1243-7212

Commission Paritaire 1006 g 80 850

Prix au numéro : 2, 30 euros

Abonnement 10 numéros :

23 euros