

La Formation Professionnelle et Continue

lors des

Etats Généraux de l'Outremer

Saint-Pierre et Miquelon



Maintenir au niveau mondial les évolutions sociales et économiques de Saint-Pierre et Miquelon, archipel si petit et si excentré, est un défi quasi impossible quand on mesure l'ampleur des enjeux et des domaines à prendre en compte, au regard des ressources humaines disponibles. Les partenaires ont construit depuis plus de 20 ans des modalités de réponse, adaptées au contexte local. Mais depuis quelques années, les opérateurs de formation, les socioprofessionnels et les différents acteurs institutionnels, s'accordent à penser que ce système est à bout de souffle et nécessite une re-fondation profonde, ne serait-ce que pour perdurer...

Dans une logique de compression des moyens, y a-t'il encore une place pour de la formation professionnelle surtout dans une période de « refonte » de celle-ci en métropole ?

Nous allons essayer à travers ce texte, de synthétiser le plus objectivement possible notre analyse pour en tirer quelques perspectives opérationnelles...

- 1 – Ce qu'est la formation... à vrai dire...
- 2 – Les caractéristiques de la formation à St-Pierre-et-Miquelon
- 3 – Les problématiques, les points de rupture
- 4 – Une transformation progressive ?

1. Qu'entend-on par Formation ?

Ce terme recouvre des réalités très différentes...

On peut la définir comme l'**ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des capacités pratiques, des connaissances et des attitudes requises pour occuper un emploi ou vivre en société...** On parle en effet d'« action de formation » quand on parle des moyens mis en œuvre pour l'acquisition au cours d'une période définie des savoirs et savoir-faire nécessaires à un métier (formation qualifiante, formation initiale), et aussi ce qui est fait dans le cours de la vie professionnelle en terme de perfectionnement.

Mais, on parle également de formation quand on parle d'« adaptation à un poste de travail » ou à une « évolution de normes » (sécurité par exemple).

La notion de formation va plus loin : elle s'adresse directement aux personnes pour ce qui est de la gestion de leur vie en société (permis de conduire ou permis Mer, gestion de budget personnel, etc.).

On relèvera la jonction des dimensions personnelle et professionnelle des actions dites d'« insertion » ou de « mobilisation vers l'emploi »...

Les organismes de formation, s'ils ont les compétences en matière de pédagogie et de moyens spécialisés, ne sont pas les seuls à faire pour autant de la « formation » : les entreprises jouent

souvent directement ce rôle, parfois sous forme de transmission directe d'informations de personne à personne, mais surtout en terme d'organisation du travail (on parle de poste qualifiant s'il offre la possibilité de développer les compétences d'une personne).

En fait, la formation est plus **une conjonction de moyens mis en place et une démarche individuelle du « bénéficiaire »** qui, de plus en plus, conduit lui-même son propre parcours de formation personnelle...

Dans un monde qui évolue vite et pour lequel nous sommes susceptibles de changer d'emploi plusieurs fois dans notre vie, la conduite du processus de formation par les personnes elles-mêmes, devient une donnée incontournable. L'explosion des dispositifs complexes, alternant formations collectives, formations individuelles en proximité ou à distance, apprentissages de base et perfectionnements, en est la preuve.

Nous le ressentons encore bien plus sur notre petit archipel qui nécessite à la fois polyvalence et reconversions successives...

La formation commence avec l'école et elle va se continuer tout au long de la vie, pour peu qu'on dispose des moyens personnels et logistiques pour continuer ce parcours...

Quand l'« institution » parle de stagiaires, elle les classe en grandes catégories : on parle des jeunes, des adultes, de salariés du secteur privé, du secteur public, de demandeurs d'emploi ou de « ménage » pour parler de chacun d'entre nous quand il sollicite pour son propre compte la formation. Mais la réalité n'est pas institutionnelle : chacun (ou presque) passe peu ou prou, à tout moment, d'une catégorie à l'autre.

Qu'attend-on donc de la formation tout au long de la vie, puisque c'est ainsi que l'appelle le législateur ?

Parfois simplement le développement des capacités des personnes et des entreprises à être en capacité d'interpréter les évolutions socio-économiques et de s'y positionner, mais aussi et surtout l'augmentation de la productivité, de la croissance et du développement à long terme.

2. Les caractéristiques de la formation à St-Pierre et Miquelon :

Des caractéristiques générales : loin de tout... un système à la fois simplifié et complexe...

Ce qui caractérise l'archipel, au-delà de son petit nombre d'habitants, c'est avant tout son éloignement des lieux ressources qui peuvent nourrir ses compétences.

Ce constat ne remet pas en cause les atouts de l'archipel, ni même les points d'« expertise » qu'il pourrait développer justement du fait de cet éloignement, et ils sont nombreux : sans doute y aurait-il intérêt à les chercher dans les capacités qu'ont développées ses acteurs à « jouer » de cet isolement, voire de son exigüité... Mais nous ne pouvons que constater que nous n'avons pas sur place le nombre d'outils qui existent ailleurs, notamment en terme de « spécialités » : il n'existe pas d'organisme spécialisé dans le bâtiment, d'école maritime ou d'école hôtelière, par exemple...

En métropole ou ailleurs, ces structures traitent un nombre important d'utilisateurs et peuvent mettre en place régulièrement sur l'année des actions pérennes tant en termes de formations de base qu'en terme de perfectionnements. De ce fait, ils « capitalisent » des compétences (ressources humaines) et des moyens qu'ils vont pouvoir rentabiliser dans la durée. Ce n'est pas le cas localement : les organismes de formation ne peuvent mettre en place que des actions ponctuelles, pour de petits nombres de personnes, et par ailleurs, ces actions coûteront d'autant plus cher qu'il faut souvent sous-traiter avec des organismes spécialisés externes. Dans le même temps, il faut également assurer la rentabilisation d'équipements utilisés de façon très ponctuelle, et souffrant de surcoûts liés à l'éloignement.

Les entreprises ont les mêmes difficultés : leur simple évolution, comme l'adaptation aux normes nouvellement requises, les obligent à rechercher des ressources externes : ce seront souvent les bureaux d'études métropolitains qui suppléeront aux manques de qualifications spécialisées... On notera qu'elles ont acquis aussi la capacité à s'adapter rapidement aux évolutions des marchés, valorisant la poly-compétence en leur sein... Certaines ont su mettre en œuvre, à leur propre niveau, une organisation du travail qui permette la formation « sur le tas ».

Il en est aussi de même pour les personnes elle-mêmes (les ménages) qui vont devoir, ne serait-ce parfois que pour conserver leur emploi ou répondre à une obligation légale, quitter provisoirement l'archipel, à moins d'utiliser les formules de formation distantes (Internet) quand c'est possible... Ici aussi les personnes ont appris à jouer de la poly-compétence et à s'adapter aux évolutions de l'emploi.

Un dispositif unique...

Les partenaires sociaux, l'Etat et la Collectivité (alors Conseil Général) ont mis en place **un dispositif unique de mise en œuvre de la formation professionnelle**, en capacité de répondre aux besoins de reconversion de l'économie : dispositif financé par la taxe sur les salaires et abondé de fonds d'Etat. Il joue le rôle que jouent en métropole à la fois la Région (à travers son Plan de Formation Régional) et les partenaires sociaux (OPCA).

Rappelons (de manière un peu simplifiée) qu'en métropole, les Régions initient directement des actions sur leurs propres fonds, mais aussi par ceux issus des crédits déconcentrés de l'Etat (suite à la décentralisation), ainsi qu'une part des cotisations de la taxe d'apprentissage. Les organisations professionnelles de branches ou inter-branches gèrent de leur côté, au sein des OPCA, les cotisations des entreprises pour financer les plans de formation des entreprises ou le droit individuel à la formation (DIF)... L'Etat, pour sa part, intervient au-delà des versements aux Régions, voire d'abondements (mobilisation de fonds européens notamment), sur ses secteurs réservés, mais tend de plus en plus à s'en dégager.

Le dispositif actuel à Saint-Pierre-et-Miquelon prend en charge l'ensemble des besoins en terme de formation dite « professionnelle » : il est co-présidé par le Préfet et le Président du Conseil Territorial ; il rassemble deux fois par an les diverses institutions ou organisations professionnelles, fait l'analyse des besoins et des priorités en terme de formations collectives et décide de l'affectation des fonds sur la base des projets présentés par les deux organismes locaux (AFC et CACIM).

Il se rassemble en Comité Restreint environ une fois par mois pour décider du financement ou non des formations qui ont pu être demandées à titre individuel par les personnes ou les entreprises. Les demandeurs ont différentes façons d'aborder leur projet, mais, on l'a vu plus haut, le Comité restreint du CFP joue un rôle de facilitation pour financer en partie ou totalement une demande de formation en métropole ou au Canada. On notera néanmoins que l'éloignement de l'archipel peut être un frein très important à la qualification. En effet, il est souvent difficile « d'abandonner » (éloignement) sa famille, mais également de supporter les frais relatifs à un parcours de formation (hébergement, etc.). Si le départ en formation à l'extérieur apparaît dans beaucoup de cas comme important (rencontre d'autres réalités de travail, de vie), il reste néanmoins élitiste... et coûteux.

Il faut rappeler que ces fonds ne sont pas les seuls à « nourrir » la formation de l'archipel. Ainsi, des conventions directes entre l'Etat et l'AFC financent des actions d'Aide au retour à l'emploi, et surtout l'Atelier de Pédagogie Personnalisée (structure permanente d'auto formation accompagnée). Les entreprises ainsi que certains services d'Etat, achètent directement des actions de formation auprès des organismes locaux ou métropolitains, et disposent même parfois, de leur propre service de formation (Hôpital, DE...).

Les particuliers, quant à eux, achètent aussi ponctuellement certains services de formation (permis côtiers par exemple), mais utilisent le plus souvent les moyens mis à disposition par le Pôle emploi ou le CFP.

Ainsi, outre ses 8 salariés ; l'AFC mobilise annuellement entre trente et trente-cinq vacataires, pour dispenser environ 50 000 heures/stagiaires dans le cadre d'une cinquantaine de formations par an.

Une offre de formation compliquée à mettre en œuvre...

Deux organismes locaux :

1. **la Chambre de Commerce** : établissement public, cette structure met en place des formations à l'attention de ses ressortissants.
2. **l'AFC** : la formation est le rôle central de cette association loi 1901 de droit privé, qui propose des prestations diverses et variées.

Pour les deux organismes, les difficultés tiennent, comme il est dit plus haut, au petit nombre d'utilisateurs potentiels, comme à la diversité des besoins à couvrir. Des actions montées en général de façon ponctuelle, nécessitent souvent la venue de « compétences » externes.

En illustration, on peut citer les chiffres de l'AFC : chaque année, une cinquantaine d'actions différentes ; entre 500 et 700 stagiaires par an, et une trentaine de vacataires mobilisés en plus du pôle de permanents. L'AFC intervient en formation qualifiante sur l'ensemble des demandes qui lui sont faites (secteurs BTP, maritime, Sanitaire et social...), en perfectionnement professionnel sur des champs aussi divers que la logistique, le management, le secrétariat, la soudure, la sécurité (CACES, habilitations, survie en mer...), etc. Elle propose aussi une offre de remise à niveau et préparation de concours avec son Atelier permanent de Pédagogie Personnalisée, promoteur par ailleurs d'offres en bureautique, en accompagnement de parcours, en orientation professionnelle, en formation à distance, etc. Elle vend également des prestations aux particuliers, ainsi que des validations en lien avec des organismes métropolitains ou internationaux (permis Mer, TOEIC...).

Il est clair qu'une telle diversité pousse à aller chercher de l'expertise à l'extérieur, qu'elle oblige aussi à des investissements ponctuels qui ne seront pas rentabilisés sur le nombre d'opérations menées, mais surtout qu'elle demande une **ingénierie démultipliée**, puisque chaque action nécessite une organisation spécifique. Cette ingénierie est démultipliée à partir du moment où l'organisme doit se situer dans une dimension de réactivité face à des besoins qui deviennent, en général, le fait de l'urgence, lorsqu'ils sont identifiés par le demandeur.

Pour amortir cette « urgence », les organismes n'ont d'autres solutions que d'anticiper : ils auront nécessité à la fois de « capitaliser » un savoir-faire d'ingénierie en s'appuyant sur leurs outils « permanents », d'anticiper sur l'analyse des besoins par le lien direct avec les partenaires socio-économiques, et d'entretenir un réseau de partenaires distants, en capacité de répondre aux demandes potentielles...

D'autres réponses ont pu être construites en terme de « dispositifs » pour répondre dans la durée à des demandes ponctuelles, mais récurrentes : citons notamment celui de la formation en tuyauterie qui permet, par la mise en place chaque année d'une session collective assez courte, l'organisation de parcours individualisés pour valider diverses qualifications. On pourrait citer également le dispositif d'orientation professionnelle, mené en partenariat entre le Service du Travail et de l'Emploi, l'AFC et l'AFPA, et organisé en ateliers de tests psychotechniques, localement d'une part, et par le biais de visioconférences avec une psychologue en Métropole, d'autre part.

Au cours des années, l'archipel a donc su se doter, en travaillant parfois dans la « dentelle », d'un dispositif de formation qui s'est affiné et semblait répondre au mieux, aux besoins recensés...

3. Des points de rupture :

Pourtant, ce bel édifice construit au fil du temps, marque aujourd'hui le pas : les Organismes de formation ont depuis longtemps déjà tiré la sonnette d'alarme, doutant de leur survie dans un contexte de restriction des moyens. Les socioprofessionnels ont mis en cause de leur côté, l'opacité de ce dispositif en réclamant leur place dans les choix. On note par ailleurs très concrètement, qu'un certain nombre d'actions sont d'ores-et-déjà remises en cause, du fait des évolutions de la formation en métropole ...

Dans une logique de compression des moyens, y a-t'il encore place pour de la formation professionnelle, surtout dans une période de « refonte » de celle-ci en métropole ? En fait, qu'attend-on de la formation sur l'archipel ? Et qui est réellement demandeur ?

Ces questions ont déjà été abordées et traitées dans le cadre de réunions de travail entre socioprofessionnels, Etat et Collectivité, dans le but de nourrir les réflexions du Comité pour la Formation Professionnelle. Elles ont de nouveau été abordées lors de l'élaboration du Schéma de Développement Stratégique.

Elles n'ont pour autant pas trouvé à ce jour de réponses, comme si le choix était d'attendre l'effondrement du système pour pouvoir rebâtir ; à moins que les imbrications entre les différents paramètres ne rendent très difficile la moindre évolution...

Les diverses réunions ont fait apparaître nombre de questionnements. On relèvera principalement :

- L'opacité du dispositif : personne ne sait comment se saisir de la formation professionnelle quand on a un besoin, personne ne connaît même les conditions d'éligibilité à une formation. Cela est particulièrement vrai pour le volet « formation individuelle » du CFP. De ce fait, on a l'impression que tout est fait par « copinage » et chacun a toujours une expérience qui le fait s'interroger sur les raisons du refus de son propre dossier.
- La faiblesse des moyens au regard des surcoûts liés aux conditions de réalisation des actions (coûts surdimensionnés du fait de l'éloignement et de la ponctualité des actions), comme de la crédibilité d'une volonté affichée de développement.
- Dans une logique de restriction de moyens, les interrogations se sont portées aussi sur la part croissante qu'a pris et devrait encore prendre la formation individuelle (plans de formations individuels ou entreprises, départs en mobilité, etc.), sans contrepartie financière aucune, ce qui affaiblit d'autant les moyens des organismes locaux.
- Les socioprofessionnels se sont particulièrement interrogés, pour leur part, sur la place qui leur est accordée dans le processus d'analyse des besoins et surtout de décision, alors que leurs cotisations (taxe sur les salaires) nourrissent la partie accordée par le Conseil Territorial sur les fonds mis en commun avec l'Etat.
- Ils se sont étonnés aussi des dérogations accordées en terme de cotisations aux secteurs maritime et agricole qui pourtant bénéficient de ces fonds.

Toutes sortes de questions, donc, qui nécessiteraient d'être abordées point par point, auxquelles il faudrait que nous en rajoutions d'autres comme, par exemple, l'impact que va avoir sur l'archipel, la réforme de la formation professionnelle en métropole, tout comme celle de la restriction prévisible de l'appui de l'Etat...

Que se passe t-il donc ?

Plusieurs aspects « clefs » sont à prendre en compte pour bien appréhender le phénomène :

- Les restrictions budgétaires : le budget de la formation professionnelle est resté stable depuis 1996 et est prévu (Contrat de développement) de le rester jusqu'en 2012... Aucune entreprise ne pourrait assumer l'augmentation mécanique de ses coûts dans un tel contexte sans diminuer son offre et ses moyens. Mais sur l'archipel, une telle restriction remettrait en cause les dispositifs adaptés pour des petits nombres...
- Le fait que l'archipel ait échappé aux mesures de déconcentration. Les Régions métropolitaines ont vu leur budget formation doubler entre 2004 et 2008 (*cf Ambition des Régions pour un service public régional de la formation professionnelle IV congrès de l'ARF décembre 2008*) et cela tient, entre autres, au transfert des formations sanitaires et sociales vers les Régions, au transfert du PAS AFPA ainsi qu'à l'accroissement de l'apprentissage. (*La loi de finance de 2005 a attribué pour ce faire aux Régions, une fraction de la Taxe Intérieure de consommation sur les Produits Pétroliers (TIPP) suite aux transferts de compétences opérés par la Loi Liberté et Responsabilité Sociale du 13 août 2004.... Sauf pour les Régions d'Outre mer puisqu'elles ne percevaient pas de TIPP : la compensation s'est faite pour ces territoires par la DGD (Dotation Générale de Décentralisation))... Mais l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon n'a pas été concerné par la DGD....*
- Les évolutions de la formation professionnelle en métropole : ces évolutions (contestées mais pour l'instant réelles) vers une logique de marché public (appel à concurrence) ne sont pas compatibles avec la mission de « service public » demandée localement aux organismes de formation...
- Le caractère unique du CFP, au regard de la diversité des demandes, pose la question des règles à instaurer par rapport aux différentes demandes, qu'elles soient individuelles (dans le cadre du DIF), soumises par des entreprises (dans le cadre de leurs besoins propres), ou collectives (dans le cadre des besoins du territoire, ce qui pose à son tour la question des priorités). Il pose aussi la question des modalités d'analyse des besoins...

On notera donc, en simplifiant à l'extrême, les différents « points de rupture » qui remettent en cause le système de formation professionnelle sur l'archipel à court et moyen terme :

- la question du financement de la formation, au regard de la diversité des interventions,
- la pertinence d'un dispositif unique quand il ne donne aucune lisibilité,
- la question de l'analyse des besoins,
- la place des socioprofessionnels,
- la définition des objectifs, l'évaluation de ces objectifs,
- la définition des critères d'attribution des aides,
- la viabilité des organismes de formation eux-mêmes sur un si petit archipel.

On pourrait aussi identifier en « chapeau » de ce catalogue, les risques liés à la dimension « culturelle » de l'archipel : celle de devoir toujours agir à l'opportunité (« si le temps le permet »). Il est clair que la soumission de son quotidien aux aléas climatiques, aux commandes publiques, donne à chaque segment de la vie socio-économique une dimension de « bricolage » qui peut fonctionner à merveille dans certains cas. Il reste que la tentation de traiter de ces différents points fondamentaux de la même manière, au coup par coup, pourrait être forte... Mais régler des dysfonctionnements si importants à coups de colmatages, ne ferait que différer les mesures à prendre, au risque d'ailleurs de décrédibiliser les volontés affichées de développement.

Dans les faits, il nous faudra voir les choses à plusieurs niveaux : traiter l'urgence de la situation pour ce qui est de l'existence même d'un appareil de formation (individuel et collectif) sur Saint-Pierre-et-Miquelon, et engager des réformes profondes sur le long terme.

4. Une transformation progressive ?

Des mesures immédiates :

- Sauvegarder l'appareil de formation. Permettre aux organismes d'assurer un seuil minimum de chiffre d'affaires. Le déficit de financement n'est plus apte à prendre en charge l'ensemble des besoins, et les organismes de formation ne peuvent plus faire face à leurs charges de base sans couper court pour l'ensemble des prestations fournies. Aussi est-il urgent de prendre des mesures visant à décider d'une diminution des services rendus par ceux-ci (il s'agit alors, en conséquence, au-delà d'une diminution de la qualification de ses résidents, de permettre à l'archipel de déroger à certains droits ou règles nationales), ou alors de trouver les financements nécessaires pour qu'ils puissent, a minima, continuer à répondre aux attentes locales. Plusieurs pistes :
 1. Identifier l'écart entre ce qu'aurait dû toucher l'archipel par le biais de la Dotation Générale de Déconcentration, et entamer entre Etat et CT des négociations pour une remise à plat des moyens mis sur l'archipel, en tenant compte des contraintes qui sont les siennes mais aussi des perspectives de développement
 2. Identifier les fonds disponibles au sein des ministères ou de l'Europe, pour une « mise à niveau de l'archipel » sur les priorités déjà identifiées : il s'agit ici de mobiliser les différents services qui ont accès à ce type d'information. On pense au secteur sanitaire et social, aux questions liées à la VAE au sein des différents ministères, à la recherche développement sur les secteurs aquacole, agricole, énergétique (ADEME), etc., mais aussi aux fonds dédiés à la mobilité qu'il semble bien que l'archipel ne demande pas. *Pour couper court aux discours qui voudraient signifier que l'archipel n'est pas éligible aux Fonds Sociaux européens pour ce qui est de la formation, il suffit de conseiller la lecture de la Décision du Conseil du 27 novembre 2001 relative à l'association des pays et territoire d'outremer à la Communauté européenne (JO de la CE du 30 .11.01) qui pose l'éligibilité des PTOM et cite même en annexe les programmes Leonardo et Socrates.*
 3. Identifier les « services publics » rendus par les organismes de formation et voir si ces services ne pourraient pas être financés en dehors de tout appel d'offre (services d'intérêt général). Cela peut concerner des prestations particulières (VAE, APP...) ou des missions intégrées à leurs prestations (étude de besoins, ingénierie de parcours...).
 4. Financer ces services avec les fonds « oubliés » sur une base d'expérimentation provisoire ?
 5. L'Etat, comme les Collectivités, mobilisent des fonds pour la formation professionnelle de leurs agents, mais font de plus en plus appel à leurs propres services pour les dispenser. Ne serait-il pas nécessaire de viser la qualité sur les domaines qui peuvent créer un « plus » sur l'archipel par effet boomerang (anglais, formations sécurité...) en mobilisant l'ingénierie des organismes locaux ? *(On a en mémoire une formation « habilitation électricité » qui, bien que ne répondant pas aux critères de délivrance d'une réelle habilitation, a sabordé une formation « certifiante » organisée par l'AFC)*
- Engager la réflexion sur les points clefs qui permettraient la re-fondation du dispositif de formation : la définition des besoins, la clarification des divers objectifs assignés par les financeurs, la place des socioprofessionnels, la détermination de règles de

fonctionnement lisibles par tous. Cette réflexion peut se mener à différents niveaux. On citera quelques pistes de débats qui passent tout d'abord par la définition des rôles et fonctions de chacun :

1. La détermination d'objectifs pluriannuels par le Conseil Territorial (Plan de formation régional) au regard des objectifs de développement. Détermination dans le même temps des critères d'évaluation des résultats attendus.
 2. La clarification de la politique de l'archipel sur les formations en direction des jeunes (non pris en compte jusqu'ici).
 3. L'organisation des différents lieux ressources liés au développement ou aux priorités identifiées (SODEPAR, CACIM, AFC, Maison de la Nature...) avec des missions clairement explicitées au regard des moyens affectés.
 4. La mobilisation des « forces vives » (les socioprofessionnels) par leur association, leur implication dans les choix à effectuer : création d'un OPCA qui traiterait des questions relatives aux plans de formation des entreprises, éventuellement abondé de fonds issus du CFP dans le cadre de projets en cohérence. Une telle mobilisation des socioprofessionnels nécessite que soit intégré l'accompagnement nécessaire à l'analyse des besoins.
 5. Redéfinir les « mises à disposition » des Services d'Etat auprès de la Collectivité. Aujourd'hui personne n'est habilité à rien (la convention est caduque) et il importe de définir de véritables « missions » évaluables.
- Organiser :
 1. Poser des règles de fonctionnement et d'attribution des différents financements pour les usagers. On notera que les critères seront différents selon les affectations (plan régional, plans d'entreprises, droit individuel...).
 2. Créer une antenne d'un OPCA inter-branches dans le cadre d'une négociation avec le CFP.
 3. Ajuster les cotisations.
 4. Organiser l'analyse des besoins aux différents niveaux d'intervention (Plan Régional de formation professionnelle, plans d'entreprise) en identifiant des responsabilités et les modalités de recueil de ces besoins.
 5. Comparer, dans le cadre d'une mise à disposition d'un service d'Etat, les fonds qui ont été versés par l'Etat avec ce qu'il aurait reversé s'il y avait réellement eu déconcentration sur l'archipel des fonds d'Etat.
 6. Organiser l'information auprès du public des modalités de financement de plans de formation.
 7. Promouvoir la Formation Professionnelle (ce qui n'avait pu être fait ces dernières années au regard des restrictions budgétaires croissantes)
 - S'engager concrètement :
 1. Contrats pluriannuels avec les OF, afin qu'ils puissent réduire leurs coûts d'ingénierie par une meilleure anticipation (avec garanties minimales sous forme d'arrhes non remboursables en contrepartie d'engagements d'ingénierie et de logistique).
 2. Lutter contre les surcoûts liés aux investissements matériels, par une meilleure anticipation, certes, mais aussi peut-être par la détaxation des importations liées à la réalisation d'actions de formation, ou alors la ré-restauration d'une dotation à l'équipement des centres de formation.
 3. Rendre les demandes de financement sur les plans de formation, individuels et anonymes.
 4. Faire sortir les organismes de la logique d'appel d'offre qui, si pratique qu'elle soit pour les organismes, peut remettre en cause leur viabilité (*n'importe quel*

organisme peut punctuellement proposer une offre moins chère) et donc les identifier comme des SSIG (Services Sociaux d'Intérêt Général), au regard de la réglementation européenne.

La formation à Saint-Pierre et Miquelon rencontre-t-elle les problématiques des autres Dom-Tom ? Rien n'est moins sûr...

Si l'on prend l'ensemble des caractéristiques principales de la formation à Saint-Pierre-et-Miquelon, on relève principalement les questions liées à la petitesse du marché, à la diversité des prestations. On relève en conséquence le poids de l'ingénierie lié à la ponctualité des actions, et celui des charges liées aux sous-traitances comme à l'éloignement.

On relèvera aussi que la FPC « locale » échappe aux dispositifs de financement de la formation professionnelle existants ailleurs : plus de charges avec moins de moyens....

En contrepartie, les organismes ont acquis une expertise assez pointue de la diversification de leur offre, puisqu'ils doivent adapter perpétuellement leurs produits aux demandes, ne pouvant se satisfaire d'une « rentabilisation » des savoir-faire acquis : le nombre annuel de stagiaires de l'AFC est indéniable (12 % de la population active). Si les organismes bénéficient de procédures plus « lâches » qu'ailleurs, ils sont également bien plus contrôlés du fait de l'omniprésence de l'Etat. Mais, tout arrive à se réguler dans le cadre d'une coopération informelle assez efficace.

La question de la formation est centrale. Comme les autres îles éloignées de la métropole, l'archipel a besoin d'expertise pour développer ses produits, mais aussi de polyvalence pour s'adapter aux opportunités, et ce simple fait devrait justifier à lui tout seul un soutien important des pouvoirs publics.

Il se trouve que tout l'édifice, au lieu de se développer, en est aujourd'hui à se questionner sur son devenir.

Pourtant la question du maintien ou pas d'organismes de formation sur l'archipel ne se pose pas : dans un environnement anglophone et distant, il n'y a pas place pour de la concurrence sur ce champ au sein de notre environnement régional, à moins de céder au Canada nos droits sur notre culture.

Plus qu'ailleurs, la formation est une question de choix politiques.

L'archipel, de façon générale, souffre de son éloignement, et n'a d'autres choix que d'essayer de transformer ses handicaps en atouts... Sans doute y aurait-il lieu de faire de la formation, un de ses atouts...

Les réunions menées pour l'élaboration du Schéma de Développement Stratégique ont identifié à quel point nous devons valoriser les savoir-faire distants (les jeunes ou la diaspora), ainsi que la qualité de l'appareil de formation local au regard de sa situation économique critique...

A un moment où les ressources humaines sont la seule réelle richesse de Saint-Pierre-et-Miquelon, il serait criminel de se priver de ce potentiel...

L'équipe de l'AFC, le 15 juin 2009