

**ASSEMBLEE**  
**DES**  
**FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER**

**RAPPORT**  
**DE LA COMMISSION TEMPORAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**POUR LES FRANÇAIS ETABLIS HORS DE FRANCE**

## **S O M M A I R E**

Liste des membres de la commission

Rapport de M.Claude MAC GAW, rapporteur de la commission

Résolutions, vœux et motions de la commission temporaire de la formation professionnelle

Annexes



COMMISSION TEMPORAIRE  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Présidente : Mme Hélène CONWAY

Rapporteur : M. Claude MAC GAW

Mme	BAKHTRI Annick	M.	LORON Bernard
Mme	BEYE Marie-Hélène	Mme	MACULAN Anne-Marie
M.	BOTTAGISIO Jean	M.	MARCILHACY Emmanuel
Mme	CHAABAN Nicole	M.	MARTIN Patrick
M.	COCCOLI Daniel	Mme	MEIJER-IMBAULT Maryse
M.	DUVERNOIS Louis	M.	POUTRIEUX Jean-Jacques
M.	GUERRY Michel	Mme	POZNANSKI Daphna
Mme	HIDALGO-MANDIRAC Eve	Mme	RAHAL Radya
M.	HUSS Francis	Mme	REVERS-HADDAD Denise
M.	KONDO NJANGA Samuel	Mme	SANDMAYER Jeanine
M.	LAFEVERGE Gabriel	Mme	TETU dite TETU DE LABSADE Françoise
Mme	LAURENTI Maryse	Mme	URBAN-INIESTA Catherine
Mme	LEPAGE Claudine		

## **Rapport de la commission temporaire et de la formation professionnelle**

Madame Hélène Conway ouvre la séance de la commission le lundi 6 mars 2006 à 10h00 et nous présente les quatre invités : Monsieur Pierre le Douaron, Monsieur Philippe Rivallan, Monsieur Jean-Pierre Evain et Madame Mireille Jardillier.

Elle présente Monsieur Pierre Douaron Sous Directeur à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation.

Monsieur Pierre Douaron fait une communication importante sur la réforme de la Formation Professionnelle dont voici le résumé.

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, repris dans la loi du 4 mai 2004, constitue une étape importante en matière de droit à la formation des salariés.

Cet accord crée deux dispositifs nouveaux d'accès à la formation pour les salariés.

- La création d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulables sur 6 mois.

Ce nouveau droit est mis en oeuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. En cas de désaccord, le salarié bénéficie d'une priorité d'accès au congé individuel de formation. La formation se déroule en dehors du temps de travail sauf si un accord de branche prévoit qu'elle puisse se dérouler sur le temps de travail. Si la formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement par l'employeur, en sus des frais de formation, à une allocation de formation égale à 50% du salaire. Les droits capitalisés par le salarié restent acquis en cas de licenciement.

- La mise en place d'une période de professionnalisation pour permettre d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation à travers une formation en alternance.

Elle est ouverte à certaines catégories de salariés, et notamment les salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et les salariés en deuxième partie de carrière. Elle est mise en oeuvre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, l'accord fusionne les différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification) en un outil unique, le contrat de professionnalisation, ouvert à tous, jeunes cherchant à s'insérer dans la vie active et adultes demandeurs d'emplois. Ce contrat propose un parcours alterné avec un objectif de qualification composé d'un contrat de travail de 6    12 mois minimum pour un emploi en relation avec la qualification recherch  e et une formation d'une durée de 15% à 25% minimum du contrat, avec un plancher de 150 heures. Ces minima peuvent être relevés par la branche pour certaines formations et pour certains publics.

Les dispositifs actuels d'accès à la formation pour les salariés sont maintenus.

Le plan de formation distingue dorénavant trois catégories d'actions de formation différentes, entraînant pour chacune d'elles les conséquences sur les modalités de mise en oeuvre :

- des actions d'adaptation au poste de travail qui constituent un temps de travail effectif,
- des actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi, qui ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an,
- des actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an.

Le dispositif actuel du congé individuel de formation est maintenu. Il est offert au salarié la possibilité de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil pour construire son projet professionnel et rechercher les moyens les mieux adaptés pour le mettre en oeuvre. Le capital de temps formation est supprimé et, donc, les moyens du congé individuel de formation sont accrus.

Le nouveau système de formation professionnelle s'appuie sur le renforcement à tous les niveaux du dialogue social.

Au niveau de la branche.

La branche professionnelle est amenée notamment à énoncer les priorités qui doivent être recherchées dans le DIF ainsi que les objectifs de professionnalisation des actions proposées aux salariés. Pour conduire ses politiques, elle peut s'appuyer sur une fongibilité renforcée des fonds mutualisés et sur les données de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle doit mettre en place.

Au niveau de l'entreprise.

La définition des différentes catégories d'action entrent dans le plan de formation s'appuie sur la consultation du comité d'entreprise. Par ailleurs, l'engagement financier de l'entreprise est accru. Ainsi pour les entreprises de plus de 10 salariés, la participation au développement de la formation continue de 1,5 % de la masse salariale sera relevée à 1,6 % à compter du 1/1/2004, et pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 0,25% à 0,40% puis 0,55%. Cet effort porte sur la partie mutualisée des dépenses.

Au niveau de l'individu et de l'employeur.

Les conditions de déroulement de la formation procèdent d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Sous certaines conditions, les actions du plan de formation, du DIF et des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement d'une allocation formation et, si l'initiative de la formation revient à l'employeur, à la formalisation par écrit des engagements de l'employeur sur la prise en compte des acquis de formation.

En conclusion il nous fait part de la nomination d'un délégué interministériel à l'ONISEP, Monsieur des Monts Savasse que la commission souhaite rencontrer à la prochaine réunion (ONISEP). Hélène Conway, Présidente de la commission, nous présente Monsieur Philippe Rivallan, Directeur d'April Mobilité.

Monsieur Rivallan fait la présentation suivante :

## **I. Les étudiants et jeunes en V.I.E à l'étranger**

Plus de 50.000 étudiants français partent chaque année à l'étranger (dont 20.000 dans le cadre du Programme Erasmus)

3 critères principaux pour choisir le pays de destination :

- proximité géographique puisque 70% partent dans un pays limitrophe
- proximité linguistique
- notoriété et diversité de l'offre de formation proposée dans le pays d'accueil

En contrepartie, la France accueille chaque année 250.000 étudiants étrangers, soit 12% des effectifs totaux des jeunes étudiants en France.

Principales zones géographiques de provenance des étudiants étrangers :

- 50% viennent d'Afrique (surtout pays francophones)
- 25% de l'Union Européenne (programme Erasmus, Socrates...)
- 15% d'Asie (en forte progression avec nombre croissant d'étudiants chinois)

Le V.I.E. (Volontariat International en Entreprise) permet aux entreprises françaises de confier à un jeune, homme ou femme, jusqu'à 28 ans, une mission professionnelle à l'étranger durant une période de 6 à 24 mois.

Chiffres-clés :

- en 3 ans, plus de 5.000 jeunes ont réalisé un mission V.I.E.
- durée moyenne des missions V.I.E. = 17 mois
- 10 premiers pays d'affectation des V.I.E. dans l'ordre : Etats-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Chine, Italie, Belgique, Japon, Mexique, Espagne et République Tchèque.

Profil type des jeunes partant travailler à l'étranger :

- âge compris entre 20 et 35 ans
- 15% seulement de retours en France dans les 2 ans
- 4.000 départ par an pour le Québec
- Motivations principales pour travailler à l'étranger
  - o fuir la rigidité franco-française
  - o avoir un déroulement de carrière plus rapide
  - o tenter sa chance
- regret principal : la Sécurité Sociale "à la française"

## **II. Des risques réels**

### **1) Le risque financier**

Les soins à l'étranger atteignent souvent des tarifs sans commune mesure avec ceux prodigués en France.

### **2) Le risque sanitaire**

Dans certains pays, les structures sanitaires ne permettent pas de délivrer des soins dans des conditions acceptables.

### **3) Le risque d'accès**

Dans de nombreux pays européens notamment, les systèmes de santé publics sont gratuits mais présentent de sérieuses limites.

### **4) Le risque juridique**

La méconnaissance de la législation locale et du contexte culturel peuvent conduire à des situations délicates.

### **5) Le risque psychologique**

Les étudiants à l'étranger sont plus fragiles psychologiquement :

- difficultés d'adaptation à une nouvelle culture

- difficultés d'adaptation à des rythmes et des méthodes d'études inédits
- problèmes personnels latents révélés par l'éloignement du réseau social et la solitude

### **Conséquence :**

- les troubles psychologiques sont la cause n°1 de rapatriement chez les jeunes.

### **III. Des étudiants souvent inconscients des risques encourus**

Nombre d'étudiants pensent trouver à l'étranger le même système de protection sociale qu'en France.

La protection sociale constitue fréquemment le "cadet des soucis" des étudiants, se focalisant sur des aspects plus "pratiques" à leurs yeux : recherche d'un logement, déménagement, organisation du voyage.

La Sécurité Sociale française, les mutuelles étudiantes complémentaires et les cartes bancaires ne prennent en charge que très partiellement les frais de santé engagés à l'étranger.

### **IV. Des étudiants souvent mal couverts**

La Carte Européenne d'Assurance Maladie délivrée sur démarche volontaire de l'assuré social par la CPAM au Français se déplaçant à l'étranger (anciennement formulaires E111 et E128) ne couvre que les frais médicaux urgents et imprévus.

De plus, elle couvre seulement les pays de l'UE au sein de la médecine publique. Et les remboursements sont limités au plafond de la Sécurité Sociale française : ce qui est insuffisant pour de nombreux pays.

Elle ne couvre aucun cas de l'assistance rapatriement, la Responsabilité Civile, le soutien psychologique, les bagages....

Les cartes bancaires incluent fréquemment une garantie assistance et des frais de santé mais les garanties sont très limitées :

- plafonds très bas (2.300 euros de frais de santé carte bleue Visa)
- franchises très élevées (les 75 premiers euros de remboursement sont à la charge de l'assuré avec Eurocard-Mastercard)
- durées de couverture limitées (séjours de moins de 3 mois)

La responsabilité d'un établissement d'enseignement peut être engagée si celui-ci ne prévoit pas la protection adaptée pour les élèves / étudiants en déplacement à l'étranger.

\*\*\*\*\*

Le bilan 2005 de l'activité emploi / formation est présenté par Madame Mireille Jardillier.

### **I. L'activité emploi**



## A. Bilan 2005

- 2005 confirme la progression engagée en 2003. Depuis 2002, nos quelques 50 comités consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle ont placé près de 13 000 français (13 710 exactement), dont **3 840 en 2005**.
  - De 2004 à 2005, les placements sont passés de 3 481 à 3 840 soit une progression de 9,34%.
  - Le coût de l'activité emploi/formation en 2005 a été, pour le budget de la DFAE, de 1 174 150 € en diminution de 9% par rapport à 2004.
  - Rapporté aux nombres de placements effectués, ce chiffre représente, pour le MAE, un coût de 305 € par placement contre 354 € par placement en 2004.
  - Un nombre croissant de CCPEFP perçoit aujourd'hui, conformément aux instructions de l'été 2003, des ressources propres. Au sein des consulats, les CCPEFP se heurtent aujourd'hui aux règles de la comptabilité publique. En revanche, ceux (associations, CCI) qui peuvent d'ores et déjà percevoir des recettes s'autofinancent à hauteur de 26%.
- Une analyse plus fine des résultats fait également ressortir les faits suivants :
- Les bourses d'emploi situées dans les Chambres de Commerce (18) ont progressé plus vite que les autres : + 26% en 2005 (+ 38% en 2004). La Chambre de Commerce et d'Industrie française en Chine (CCIFC) représente sans doute à elle seule, une part notable de ce résultat (308 placements contre 166 en 2004). En 2005, il convient de noter le transfert des activités de la bourse de l'emploi de Los Angeles et Miami au sein des Chambres de Commerce. La création d'une bourse de l'emploi à Dubai (EAU) est également implantée au sein de la CCI et ses débuts sont prometteurs.
- On ne peut que se féliciter de ces bons résultats et engager nos comités à profiter des synergies offertes par cette association avec les Chambres de Commerce, en application de la convention signée entre le Ministère des affaires étrangères et l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie françaises à l'étranger (UCCIFE).
- Les résultats des associations comme Londres (Centre Charles Peguy), Montréal (Association Montréalaise pour l'Emploi) ou Francfort (Athena), ou Amsterdam (France Emploi) sont bons, voire excellents.
  - Au sein des Consulats, les meilleurs résultats proviennent de Toronto, Rome, Munich, Berlin et Tunis.
- Sur le plan « sociologique » on peut faire les remarques suivantes :
- la moitié des placements concernant des jeunes de moins de 35 ans (50%) : on recrute de moins en moins de plus de 40 ans, ce qui traduit une tension plus grande sur le marché du travail,

- Les femmes représentent plus de la moitié (56%) des placements (épouses françaises de ressortissants étrangers ou épouses de cadres expatriés),
- Sur le plan géographique, l'Europe représente la moitié des placements (49,7%) en baisse en 2005 (61% en 2004), notamment du fait de Londres, où sont effectués par le Centre Charles Peguy et le bureau du consulat, plus de la moitié du total de nos placements en Europe en 2005.

## **B. Perspectives 2006**

L'activité des Comités consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle (CCPEFP) devra s'orienter vers les objectifs suivants :

- Etendre les possibilités de recettes du fonds de concours de la MFE en intégrant celles qui pourraient être collectées par nos postes,
- Renforcer la collaboration de recettes avec l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises à l'Etranger (UCCIFE) qui disposent de la souplesse de gestion nécessaire et de facilités à faire rémunérer leurs services. C'est ainsi, qu'en 2005, les bourses d'emploi hébergées au sein des associations travaillant en partenariat avec les consulats, se sont autofinancés à hauteur de 25% en moyenne.

## **II. L'activité formation professionnelle**

### **A. Bilan**

Des actions locales sont conduites par le centre de formation pour adultes de Tananarive et par 5 comités du réseau. En 2005, la DFAE a accordé 130 000 € à Tananarive.

Le coût en 2005 des autres actions locales de formation ont représenté en 2005 la somme de 187 000 € environ.

Les actions locales de formation, ont permis 518 entrées en formation. 390 personnes sont sorties de formation au 31/12/2005 et 98 sont en recherche d'emploi, à l'issue de leur stage.

### **Le centre de formation professionnelle de Tananarive :**

La convention signée entre le CCPEFP de Tananarive et le centre de formation pour adultes (CFPA), fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs agréés avec le centre.

En 2005, le centre a dispensé 87 455 heures travaillées/stagiaires, soit un dépassement de l'objectif initial de 2005 de 0,9%. Au total, 182 stagiaires sont entrés en formation et 96 autres ont suivi une formation en établissement privé.

Le suivi des stagiaires qui regagnent la France à l'issue des formations préparatoires est toujours aussi difficile à effectuer.

### **L'expérience Bamako**

En 2005, une action de formation de « carreleur » a été conduite avec l'AFPA et en partenariat avec le comité consulaire de Bamako. La formation d'une durée de 10 semaines sous forme de chantier école et d'un module supplémentaire de 20 heures de préparation à la mobilité. Elle a bénéficié à des stagiaires français et maliens, le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et celui des affaires étrangères ont financé la formation des français, elle des stagiaires maliens l'ayant été par l'Agence pour la promotion de l'emploi de jeunes. Cette action a permis de former 13 français et 7 maliens.

### **L'expérience de l'Enseignement à distance (EAD) à Dakar**

Formation de remise à niveau pour des candidats désireux de suivre une formation qualifiante AFPA en France, en collaboration avec le Centre Culturel et Linguistique de Dakar. 24 candidats ont suivi cet enseignement en 2005. En 2006, le Poste a demandé la reconduction de l'EAD qui a pris de l'ampleur. 15 personnes en bénéficient à ce jour et le recrutement s'amplifie au point de nécessiter la scission du groupe en deux.

Bien évidemment nous ne pourrions mesurer les résultats qu'à l'issue des tests des bénéficiaires. Cependant il est à noter que le dispositif n'a souffert d'aucun abandon et que l'enthousiasme des bénéficiaires est toujours aussi présent. L'exemplarité de partenariat (AFPA, Institut Linguistique et Ministère) est sans doute la clef de ce bon fonctionnement.

### **La réinsertion – A.F.P.A**

L'examen des actions de formation professionnelle ne serait pas complet sans mention de l'activité de réinsertion en France menée par l'Association pour la Formation Professionnelle pour Adultes (AFPA).

Un accord cadre régit les relations entre le Ministère des Affaires Etrangères et le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement qui contribue au financement d'actions de formation professionnelle des français à l'étranger. C'est en application de cet accord que sont définis en nature et en nombre les prestations fournies par l'AFPA et financés par le Ministère des Affaires sociales, du travail et de la Solidarité.

Ces prestations bénéficient à des français établis hors de France qui souhaitent s'installer en France et suivre une formation professionnelle auprès de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Sur demande du Ministère des Affaires Etrangères, cette association effectue auprès de nos compatriotes de l'étranger :

- des missions d'orientation et de conseil
- des examens à distance

Deux missions d'orientation sélection, d'environ une semaine chacune, ont été réalisées en 2005, à Tunis, à Alger.

#### Constatation :

Le nombre de candidatures examinées durant les missions est stationnaire par rapport à 2004.

En revanche, celui des examens à distance augmente (110 en 2005, + 10% par rapport à 2004).

Il y a probablement une diminution du nombre de français résidents à l'étranger intéressés par les formations AFPA ou l'information sur l'existence de ces formations est insuffisante.

Pour nos compatriotes de certains pays, la formation AFPA ne semble pas adaptée. Par exemple, nos postes d'Algérie ont adressé beaucoup de dossiers de candidatures qui ont eu des avis défavorables en raison d'un niveau de français trop faible des candidats (l'action de pré-formation menée par le consulat de France à Alger vise à corriger cette situation).

### Les résultats en 2005 :

Nombre de candidatures ayant obtenu un avis favorable :

50, soit 30% de l'ensemble des candidats

(pourcentage en baisse par rapport aux années précédentes, aux alentours de 50%)

Nombre de candidatures temporairement différées :

55, soit 33%

(en baisse par rapport à 2004 soit 36%)

Nombre de candidatures rejetées :

15, soit 9%

(4 personnes ont retiré leur candidature en cours de traitement de leur dossier. 34 dossiers ont été ouverts en 2005 et seront clôturés en 2006)

Nombre de candidats ayant eu accès à une formation préparatoire :

27 actions de pré-professionalisation ont été proposées avant la formation qualifiante

### **B. Perspectives**

1. La DFAE poursuit son objectif de transformation du centre de formation de Tananarive en prestataire de services moins dépendants des crédits que la DFAE lui accorde au titre de la convention passée par le CCPEFP du poste.

2. Etendre au Magrheb (Algérie et Tunisie) l'enseignement à distance (EAD) testé avec succès au Sénégal.

### **III. Principales conclusions de la commission permanente pour l'emploi et la formation professionnelle**

La commission permanente qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> mars 2006, a examiné le bilan pour 2005 de l'action des Comités consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle actifs dans notre réseau diplomatique. D'une manière générale, le développement des activités, réflété notamment par une hausse du nombre de placements était très satisfaisant. 19 comités étaient maintenant en mesure de percevoir des concours financiers s'ajoutant à la subvention du Département ; ces comités parvenaient à un taux d'autofinancement moyen de 25%.

Dans le domaine de la formation professionnelle, 5 comités, essentiellement en Afrique subsaharienne, avaient organisé des sessions de stages. Grâce à ceux-ci, 518 français avaient obtenu des entrées en formation en 2005 et près de 390 d'entre eux étaient sortis de formation.

Elle a approuvé les orientations proposées par le Département concernant notamment la responsabilisation accrue des comités consulaires et la professionnalisation de leur activité.

Elle a entériné les propositions budgétaires avancées par le Département :

- Emploi : ouverture de deux nouveaux bureaux au sein des Chambres de Commerce (Stockholm, Alger), suppression des subventions pour deux comités (Pondichéry et Rio) ; reconduction sans l'augmentation demandée, des crédits pour 3 postes (Mexico, Santiago du Chili, Singapour) ; satisfaction des demandes des autres postes ;

- Formation professionnelle : satisfaction des demandes des postes concernés, tant par la formation (Alger, Bamako, Dakar, Tunis), que par celle dispensée par le centre de formation professionnelle de Tananarive.

\*\*\*\*\*

Monsieur Jean-Pierre Evain nous présente la mise en réseau de la Maison des Français de l'Étranger (MFE) avec les CCPEFP

La réforme de la DFAE s'est traduite par deux décisions importantes :

- Recentrage de la MFE dont l'effectif a été réduit de moitié,
- Regroupement des activités de la MFE avec l'aide à l'emploi (CCPEFP) et l'aide sociale (CCPAS)

Cette double décision aboutit, pour des raisons d'efficacité et de pérennité des deux structures, à la mise en réseau de la MFE avec les 50 structures consulaires d'aide à l'emploi.

Ainsi au travers du site Internet rénové de la MFE, un guide de l'emploi dans le monde sera créé et mis à jour pour les conseillers emploi des CCPEFP. Il permettra à l'ensemble de nos compatriotes de s'informer sur le marché du travail, la réglementation, les secteurs porteurs, les secteurs interdits, les opportunités de stage et d'emploi dans la plupart des pays du monde.

Pour créer et mettre à jour cette base d'information, les DDPEFP pourront être dotés d'un renfort venant des ressources humaines par l'affectation d'un stagiaire longue durée ou d'un vacataire qui sera l'interlocuteur de la MFE pour l'alimentation du site Internet à l'aide d'un outil de gestion de contenu aussi simple d'utilisation que Word.

\*\*\*\*\*

La Présidente a souhaité faire un tour de table afin que de chacun des membres présents réagisse aux présentations :

- Les offres de formation devraient comprendre une préparation à l'expatriation incluant les éléments psychologiques dus aux différences interculturelles.
- La concurrence de la part des jeunes venant des pays de l'Est au Royaume-Uni avec un niveau d'anglais supérieur aux Français, qui ont de plus en plus de mal à trouver facilement un travail dans les métiers de l'hôtellerie et qui sont moins flexibles pour ces métiers d'accueil.
- Monsieur Evain pose la question de l'utilité des CCPEFP dans les pays européens ou dans les pays dotés de systèmes sociaux avancés :
  - Bien que les Pays Nordiques aient des structures satisfaisantes et bien adaptées à leurs nationaux et aux européens résidents, on constate que les étrangers sont en général, moins bien « servis » que les nationaux, que la langue est un obstacle déterminant, et que par ailleurs, le CCPEFP permet à des Français d'accéder à des emplois qu'ils n'auraient jamais pu avoir dans les conditions locales.

- En Tunisie, une proposition d'expérimentation d'un dispositif de Formation Ouverte à Distance (FOAD) visant à optimiser les chances d'accès des candidats à la formation professionnelle auprès de l'AFPA a été faite. En Tunisie, une mise à niveau en langues française est également prévue (accord avec le Centre de Langues de l'Institut Français de Coopération).
- Au Mali, on note un travail sérieux et suivi du CCPEFP. Concernant l'emploi, on remarque quelques succès pour la formation professionnelle, après deux stages en hôtellerie ; un stage de carreleur a été mis en place (BTP en Carreleur : une semaine de stage chantier/école). Certains stagiaires sont rentrés en France, d'autres sont restés sur place.  
A noter la présence de deux jeunes filles dans ce stage.
- Des remerciements ont été faits à Mireille Jardillier pour son travail en Israël, sa compétence et son aide, notamment pour asseoir le critère de compétence dans le choix des conseillers Emploi.
- La formation est-elle l'une des tâches assignées aux comités consulaires pour l'emploi et la formation et aux sept postes pilotes de « comités de gestion consulaire » ? Le Consul de France à Tel Aviv a affirmé que Non. Toutefois, la réponse de Mireille Jardillier est positive.
- Les comités consulaires précités peuvent-ils se préoccuper du problème de l'équivalence des diplômes ? La réponse officielle est négative ; mais les autres conseillers ont fait état de leur expérience en la matière.
- En Suisse, je suis dérangée par le fait que l'aide à la formation professionnelle soit un droit, alors que ce devrait être un « vouloir ». Expatrié depuis 36 ans, je me rends compte que la France est devenue un pays d'assistés, où tout est dû. Nous avons dit que le système favorisait surtout les jeunes. Ne serait-il pas plus judicieux d'aider ceux qui sont des vraies victimes, par exemple, les Français chassés de Côte d'Ivoire, plutôt que ces jeunes qui ont besoin de suivre des cours ?
- A Munich une association a été créée pour soutenir l'action du comité pour l'emploi et la formation professionnelle et lui permettre de générer les recettes.
- A noter également que du fait de la LOLF, la conseillère emploi, en qualité d'agent du consulat, peut être affectée à d'autres tâches.
- Au Brésil la conseillère a traduit son inquiétude liée à la fermeture du Comité pour l'Emploi de Rio de Janeiro, elle note les difficultés d'obtenir un nombre élevé d'embauches lorsque la situation économique locale se caractérise par une grande morosité. D'autre part, elle s'inquiète également du fait que lorsque le Comité fonctionne dans le cadre des Chambres de Commerce, il se trouve plus à même de placer des personnes qui bénéficient d'expérience et de qualifications, par contre il lui est beaucoup plus difficile de placer des personnes peu qualifiées.

\*\*\*\*\*

## CONCLUSION

La commission unanime demande le maintien de la commission et souhaite, qu'à cette occasion soit réintroduit dans son intitulé le terme « emploi ».

**LISTE DES VOEUX ET MOTIONS  
DE LA COMMISSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Résolution n° FOR/R. /05.09

Voeu n° FOR/V. /05.09

Motion n° FOR/M. /05.09

**ASSEMBLEE DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER**  
**4<sup>ème</sup> session**  
**5 – 10 mars 2006**

**COMMISSION TEMPORAIRE DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Résolution n° FOR/R. /06.03**

**Objet :**

**L'ASSEMBLEE DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER,**

**Considérant,**

- 

**DEMANDE**

- 

<b>Résultat</b>	<b>Adopté en commission</b>	<b>Adopté en séance</b>
Unanimité Nombre de voix pour Nombre de voix contre Nombre d'abstentions		



**COMMISSION TEMPORAIRE DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**== VCEU REJETE ==**

**Voeu n° FOR/V1 /06.03**

**Objet : Des comités consulaires pour l'emploi**

**L'ASSEMBLEE DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER,**

**Considérant,**

- les difficultés que connaissent nombre de jeunes Français dépourvus de relations pour trouver le stage que leur cursus universitaire rend obligatoire ou pour trouver un premier emploi à l'étranger,
- l'efficacité des comités consulaires,
- que la mission première des comités consulaires est d'aider les Français établis à l'étranger à trouver un emploi, mais que la mission d'aider des stagiaires venus de France à se placer à l'étranger pourrait leur être attribuée, à condition que leurs capacités d'action soient accrues,

**EMET LE VCEU**

- en conséquence que des jeunes en formation des Ressources Humaines soient recrutés comme stagiaires par les comités consulaires pour réaliser cette mission et qu'ils soient indemnisés par le Ministère des Affaires Etrangères pour leurs frais de transport et frais de vie quotidienne pendant la durée de leur stage.

<b>Résultat</b>	<b>Adopté en commission</b>	<b>Adopté en séance</b>
Unanimité	<b>Unanimité</b>	
Nombre de voix pour		<b>20</b>
Nombre de voix contre		<b>27</b>
Nombre d'abstentions		<b>2</b>



**COMMISSION TEMPORAIRE DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Motion n° FOR/M. /06.03**

**Objet :**

**L'ASSEMBLEE DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER,**

**Considérant,**

- 

**DEMANDE**

- 

<b>Résultat</b>	<b>Adopté en commission</b>
Unanimité Nombre de voix pour Nombre de voix contre Nombre d'abstentions	

*A fait l'objet de l'affichage réglementaire*

*Arrêté du 15 novembre 2004 portant approbation du règlement intérieur de l'Assemblée des Français de l'étranger Article 5 en son alinéa 13 : ... « Les motions adoptées par les commissions à l'unanimité font l'objet d'un affichage. Elles sont réputées adoptées si, au cours de la séance pendant laquelle elles ont été affichées, elles n'ont fait l'objet d'aucune contestation »...*