



PRESENTATION DE LA SPL AFPAR

1-Missions et cadre juridique

1.1.Les enjeux

La Société Publique Locale AFPAR (Assistance à la Formation Professionnelle des Adultes à la Réunion) contribue au développement de la formation professionnelle continue depuis plus de 50 ans sur le territoire de la Réunion. Son rôle premier est de faire acquérir un métier, d'accompagner à la reconversion professionnelle et permettre le renforcement de l'employabilité des demandeurs d'emploi. La carte de formation est réactualisée tous les ans pour répondre au plus près aux besoins des secteurs économiques. L'AFPAR place le développement des compétences individuelles et collectives au cœur de sa mission.

1.2.L'expertise en formation professionnelle d'adultes

En 2023, l'AFPAR fêtera ses 60 ans. Sa création et son développement s'inscrivent dans les politiques publiques de la formation professionnelle pour que le territoire puisse disposer de professionnels qualifiés. Dans les années soixante, La Réunion était engagée, dans une nouvelle étape de la départementalisation avec des projets d'envergure de construction et d'équipements. Ces chantiers nécessitaient une main d'œuvre qualifiée. La création d'une structure de formation professionnelle pour adultes (FPA) telle que l'Afpa en métropole, s'est imposée. C'est dans ce contexte que l'Association Réunionnaise pour la Formation Rationnelle de la Main d'œuvre (ARFRMO) a vu le jour. Depuis, l'AFPAR a qualifié des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi et de salariés. Ses formations débouchent sur une certification reconnue sur le marché du travail local et national.

1.3.La structuration de l'offre de formation sur le territoire

Une offre de formation de proximité s'est déployée progressivement sur tout le territoire pour répondre aux besoins des bassins économiques. Les deux premières sections de formation démarrent en 1964 sur Saint-Denis. En 1966, le projet de construction du centre de formation à Saint-Pierre est lancé et en 1967 celui de Saint-André. Le centre de Saint-Paul sera construit à partir de 1976. Cette même année, 44 sections de formation sont animées. En 1977, 22 sections préparatoires sont mises en œuvre afin de préparer les demandeurs d'emploi à l'accès au premier niveau de qualification. En 2020, plus d'une centaine d'actions de formation est planifiée dans les quatre centres pour un effectif de 1 220 nouveaux stagiaires.

1.4.L'évolution du statut juridique

En 1975, la raison sociale de l'association est modifiée et prend le nom de « AFPAR » pour *Association pour la Formation Professionnelle des Adultes à la Réunion*. En 1984, dans le cadre de la loi de décentralisation, la gouvernance de l'association devient paritaire avec la contribution du Conseil Régional qui dispose de compétences en matière de formation professionnelle. L'Afpar conservera son statut associatif jusqu'en 2015 date à laquelle la structure juridique est modifiée. L'association se transforme alors en une Société Publique Locale (SPL) avec un actionnariat composé du Conseil Régional, du Conseil Départemental, de la Communauté de communes « la CIVIS » et la Mairie de Saint-Paul.

1.5. Les missions

La SPL AFPAR a pour objet de réaliser, dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques de ses actionnaires, la formation professionnelle et le conseil pour favoriser l'accès, le maintien ou l'évolution dans





PRESENTATION DE LA SPL AFPAR

l'emploi et permettre l'amélioration de la qualification professionnelle.

A cette fin, elle a notamment compétence pour :

- Organiser la tenue de formations professionnelles et produire des supports de formation ;
- Produire l'ingénierie et mettre en œuvre les formations professionnelles. A ce titre et dans le limite de son champ de compétence, tel que défini par les dispositions du Code général des collectivités territoriales qui lui sont applicables, la Société aura notamment pour objectif de conclure des partenariats destinés à sécuriser les trajectoires professionnelles, notamment des demandeurs d'emploi les plus fragilisés ;
- Assurer l'information, l'assistance et le suivi sur l'orientation professionnelle et la validation des acquis de l'expérience ;
- Gérer les centres de formation et les dispositifs d'accueil, de restauration et d'hébergement ;
- Exercer une mission de conseil, d'expertise et d'assistance auprès de tous les opérateurs de la formation professionnelle intervenant pour le compte des actionnaires afin d'assurer leur cohérence ;
- Assurer l'exploitation, la gestion, l'entretien et la mise en valeur par tous moyens des centres de formation de sa propriété située sur le territoire des collectivités actionnaires.

La Société exerce les activités visées ci-dessus pour le compte exclusif de ses actionnaires et sur leur territoire.

1.6. Les priorités stratégiques

La feuille de route de l'AFPAR, déclinée sous la forme de 7 priorités stratégiques, réaffirme son attachement à la mission d'intérêt général tout en répondant aux attentes du marché du travail.

1. Former plus et mieux pour favoriser l'insertion professionnelle,
2. Proposer une offre de formation diversifiée et cohérente,
3. Construire une offre de services orientée client,
4. Etre attentif aux résultats obtenus et s'inscrire dans une démarche continue d'amélioration,
5. Innover pour mieux former et répondre de manière pertinente aux besoins,
6. Renforcer le partenariat et les alliances,
7. Fédérer autour d'une identité commune et partagée.

1.7. Les engagements citoyens

L'AFPAR opère de manière active et engagée sur le volet de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Elle s'est positionnée principalement sur trois sujets de société saillants :

1. La lutte contre l'insécurité routière (prévention des risques liés aux conduites inadaptées et à l'usage de substances toxiques)
2. La prévention des violences conjugales et intra-familiales auprès de ses stagiaires et des salariés.
3. La sensibilisation aux grandes problématiques de santé (actions de dépistage du diabète par exemple).

Enfin, L'AFPAR répond à son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap depuis 2014.

1.8. Index d'égalité femmes-hommes

En 2022 (pour l'année 2021) l'AFPAR obtient la note de 98/100, pour l'Index d'égalité professionnelle femmes-hommes.





PRESENTATION DE LA SPL AFPAR

1.9. Engagement en faveur de la charte de la diversité

L'AFPAR est signataire depuis mai 2015 de la charte diversité. Cette Charte est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. En septembre 2018, un nouveau texte a été adopté. En résonance avec le contexte économique et sociétal actuel, au-delà des thématiques historiques de la diversité culturelle et ethnique, il intègre une vision plus large de la diversité et de ses acteurs. Le nouveau texte encourage également les signataires à mobiliser leur écosystème pour davantage de diversité.

En vertu de cette charte, l'AFPAR s'engage à :

- 1- Sensibiliser et former ses dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
 - 2 - Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
 - 3 - Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelles, ethniques et sociales, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
 - 4 - Communiquer sur ses engagements auprès de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de ses clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
 - 5 - Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
 - 6 - Evaluer régulièrement les progrès réalisés et informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre des engagements.
-