

PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

2019-2022



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

DOCUMENT D'ORIENTATIONS



SOMMAIRE

PRÉAMBULE

1. DIAGNOSTIC TERRITORIAL PARTAGÉ

1.1. PORTRAIT DE LA RÉGION GUADELOUPE

- 1.1.1. POPULATION
- 1.1.2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE
- 1.1.3. EMPLOIS ET ACTIVITÉS DU TERRITOIRE
- 1.1.4. MARCHÉ DU TRAVAIL

1.2. L'OFFRE DE FORMATION DE GUADELOUPE

1.3. L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION

2. ENJEUX ET PROSPECTIVE

2.1. LES ENJEUX STRUCTURANTS DE LA RÉGION GUADELOUPE

- 2.1.1. ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION
- 2.1.2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX
- 2.1.3. ENJEUX ÉCONOMIQUES

2.2. RÉFLEXION PROSPECTIVE

- 2.2.1. LES MODALITÉS SPÉCIFIQUES DE PRÉPARATION DU PRIC
- 2.2.2. LE PUBLIC GUADELOUPÉEN RENTRANT DANS LA CIBLE DU PRIC
- 2.2.3. DÉFINITION DES MÉTIERS EN TENSION DANS LE CADRE DU PACTE
- 2.2.4. LES TENDANCES ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI EN GUADELOUPE A L'HORIZON 2022

3. CAP DE TRANSFORMATION

3.1 OBJECTIF N°1 : RENOUVELLEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION RÉPONDANT AUX BESOINS NOUVEAUX ET GARANTE DU RETOUR A L'EMPLOI

- 3.1.1. ANALYSE DES BESOINS ET CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION
- 3.1.2. UNE ÉVOLUTION DES CONTENUS DE L'OFFRE DE FORMATION
- 3.1.3. FORMATION DES PROFESSIONNELS

3.2 OBJECTIF N°2 : ACCÈS POUR LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES A UNE FORMATION ADAPTÉE ET SÉCURISATION DES PARCOURS

- 3.2.1. L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION
- 3.2.2. LA FORMATION RENFORCÉE DE SALARIÉS DE L'IAE
- 3.2.3. L'ACCÈS DES PUBLICS « INVISIBLES » AUX FORMATIONS
- 3.2.4. L'ADAPTATION DE LA FORMATION POUR LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

3.3. OBJECTIF N°3 : S'ENGAGER DANS L'ACCÉLÉRATION DE LA MODERNISATION DE L'INGÉNIERIE DE FORMATION DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA FORMATION

3.3.1 : LA MODERNISATION DES ORGANISMES DE FORMATION

3.3.2 : LA MODERNISATION DES MOYENS D'ORIENTATION ET DE COMMUNICATION

3.3.3 : UN SYSTÈME D'INFORMATION FLUIDE ET PARTAGÉ

3.3.4 : UN DISPOSITIF DE CONNAISSANCE PERMANENTE DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

3.3.5 : LA MISE EN ŒUVRE DES OUTILS D'ÉVALUATION DES ACTIONS ET INDICATEURS DE SUIVI

3.4. OBJECTIF N°4 : LES PROJETS EXPERIMENTAUX PROPOSÉS AU COMITÉ SCIENTIFIQUE D'ÉVALUATION

4. GOUVERNANCE ET SUIVI DU PACTE

4.1 UNE STRATÉGIE REGIONALE PARTICIPATIVE ET COORDONNÉE

4.1.1. LA GOUVERNANCE DÉFINIE PAR LE CPRDFOP

4.1.2. LE SUIVI DANS DE CADRE DU CPRDFOP

4.2. L'APPROCHE COLLABORATIVE DE GESTION DU PACTE

4.2.1 LA GOUVERNANCE DU PACTE

4.2.2 LES OUTILS DE PILOTAGE DU PACTE

4.2.3 LES MOYENS DÉDIÉS EN INTERNE DE LA REGION (EN ETP)

4.2.4 MODALITÉS D'ÉVALUATION DU PACTE

5. PROGRAMMATION PREVISIONNELLE 2019 - 2022

6. CLAUSIER DU PACTE REGIONAL DE LA GUADELOUPE

ANNEXES

ANNEXE 1 : FICHES ACTION

ANNEXE 2 : FICHES MODULES PARCOURS

ANNEXE 3 : CONTRIBUTIONS GUADELOUPE FORMATION

ANNEXE 4 : POLE PILOTAGE DU PACTE

PRÉAMBULE

Présenté le 25 septembre 2017 par le Premier ministre, le Grand plan d'investissement vise l'accélération de la transformation numérique et écologique de la France. Il énonce l'objectif de construire une société des compétences et propose un Plan d'investissement dans les Compétences (PIC), en vue de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail.

Cet objectif se décline en trois axes majeurs :

- Répondre aux besoins de l'économie en temps réel et de manière prospective en adaptant l'offre et les contenus de formations,
- Garantir l'accès des publics les plus fragilisés, cible du PIC, aux parcours de formation qualifiants et à l'emploi par la consolidation des compétences clés,
- Engager le système de formation continue dans une profonde mutation, devant lui permettre d'être à la fois plus souple, plus réactif et d'interroger plus efficacement son efficacité par la mise en œuvre d'outils adaptés.

La dotation de l'État pourra atteindre la somme de 88,8 M€, dans le cadre d'un engagement sur la période 2019 – 2022 qui se déclinera en conventions financières annuelles.

Pour 2018 l'engagement financier de l'État d'un montant de 4,554 M€ a permis de porter les financements de la commande de la Région à 14 354 055 € pour permettre à 3 212 demandeurs d'emploi d'accéder à la formation professionnelle.

Cet effort sans précédent permettra de financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés (avec un objectif de meilleure fluidité du parcours et de simplification des procédures) et d'engager une profonde transformation des compétences au service de la compétitivité et de l'emploi, à travers notamment la promotion de l'innovation et de l'intégration des technologies digitales dans l'acquisition de compétences.

Le plan a vocation à être piloté au plus près des besoins des entreprises et des territoires, et à promouvoir les expérimentations, leur évaluation et leur capitalisation et à être évalué afin de mesurer l'efficacité et l'efficacité des investissements réalisés.

Engagée pleinement dans cette mutation, la Région Guadeloupe s'est donné des ambitions fortes de structurer et développer les filières traditionnelles porteuses (agriculture et agro-transformation, pêche et activités marines, tourisme, artisanat), les secteurs en croissance (énergies renouvelables et construction en milieu tropical, TIC) et les secteurs en émergence (services à la personne, économie des seniors, numérique et industries culturelles et créatives, déchets, eau et assainissement), en faisant de la transition numérique un atout compétitif.

Le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences doit venir en complément des mesures et dispositifs existants, et s'intégrer aux stratégies définies dans le cadre du Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII).

Ces schémas ont été à nouveau confrontés à l'attente de la population lors des assises des outre-mer, et les acteurs institutionnels économiques et sociaux peuvent aujourd'hui s'appuyer sur une stratégie cohérente, ambitieuse et partagée.

Le Pacte a vocation à s'intégrer dans le contrat de convergence qui doit remplacer le CPER pour la période 2019-2022, en application de la Loi du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique.

Le Pacte régional entre en cohérence avec le CPRDFOP qui prévoit une stratégie en trois axes en garantissant une gouvernance et un pilotage renouvelés en termes d'emploi, d'orientation et de formation :

Axe 1 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences et en qualification des entreprises du territoire.

Axe 2 : Garantir un accès de tous à une qualification professionnelle.

Axe 3 : Placer l'accès et le retour à l'emploi au centre de la politique régionale de formation et d'orientation professionnelle.

Ces axes ont été arrêtés sur la base d'un diagnostic qui impose une évolution des dispositifs existants.

Les constats sont les suivants :

- l'offre de formation régionale rencontre toujours de réelles difficultés à répondre aux attentes du monde socio-économique régional et de ses acteurs (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, familles, jeunes de moins de 26 ans).
- le secteur de la formation professionnelle reste hétérogène et s'organise encore majoritairement pour répondre à la commande publique de formation
- le niveau général de formation progresse mais demeure en retrait par rapport au niveau national.

De plus cette offre peu adaptée aux publics dits fragiles entraîne parfois la mise à l'écart de certains publics (décrocheurs scolaires, personnes en situation d'illettrisme), tous les efforts doivent être entrepris pour garantir à tous l'accès à une qualification professionnelle.

- L'enjeu autour de l'accès à la qualification se pose à tous les moments clés d'une carrière professionnelle d'où l'importance de poser le cadre d'une orientation professionnelle « tout au long de la vie ».
- La situation du marché de l'emploi Guadeloupéen demeure détériorée, en particulier pour les plus jeunes et surtout pour les seniors.
- Les pratiques partenariales et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les projets professionnels sont encore souvent en décalage avec la réalité du marché du travail.

Ainsi, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences représente une opportunité majeure d'adapter l'offre de formation continue et doit permettre aux publics les plus éloignés de l'emploi, de retrouver des solutions d'intégration dans les structures économiques du territoire.

Le Pacte Régional apporte un soutien financier complémentaire qui doit permettre d'amplifier et diversifier l'offre de formation quantitativement et qualitativement, avec des solutions numériques modernisées et des plateaux techniques adaptés pour piloter les réalisations au plus près des besoins et mieux partager l'information tant pour les acteurs que pour les bénéficiaires.

La réussite du Pacte impose une gouvernance participative qui n'exclut pas un pilotage rigoureux garant de la coordination effective des initiatives des nombreux intervenants.

1. DIAGNOSTIC TERRITORIAL PARTAGÉ

Le présent état des lieux doit permettre de définir les objectifs du PRIC dans le contexte guadeloupéen.

Il synthétise un portrait socio-économique et l'évolution de la formation de la population, puis aborde les enjeux qui en découlent et la réflexion prospective à court et moyen terme telle que définie à partir des données statistiques et de l'expression des besoins par les entreprises.

1.1 PORTRAIT DE LA RÉGION GUADELOUPE

Le diagnostic et les enjeux présentés s'appuient sur les nombreuses études et analyses réalisées ces trois dernières années dans le cadre des schémas précités (CPRDFOP – SRDEII) et des réalisations du CARIF – OREF.

Les informations et données ci-dessous sont issues du rapport annuel 2017 de l'IEDOM et des statistiques INSEE et Pôle Emploi.

1.1.1 POPULATION

LA POPULATION CONTINUE DE DÉCROITRE

En 2016, 394 110 personnes résident en Guadeloupe, ce qui en fait la quatrième région la moins peuplée de France devant la Martinique, la Corse et la Guyane. Elle concentre 0,6 % de la population de France.

La Guadeloupe a perdu 10 525 habitants par rapport à 2011, alors qu'elle en avait gagné 3 899 entre 2006 et 2011. Les naissances restent le principal apport de population même si le solde naturel entre 2011 et 2016 est inférieur à celui de la période 2006-2011. Les départs restent importants : pour chaque habitant gagné grâce au solde naturel, deux sont perdus du fait des migrations.

Si l'on prolonge les tendances récentes observées nationalement, la population de la Guadeloupe continuerait de diminuer pour atteindre 372 000 habitants en 2030. Cette décroissance démographique (-8 %) résulterait de l'amenuisement de son accroissement naturel et d'un déficit migratoire toujours présent malgré une contraction sensible.

Vieillesse de la population

En 2030, les personnes âgées de 65 ans et plus représenteraient plus de 28 % de la population totale guadeloupéenne. En 2013, la Guadeloupe compte 54 seniors pour 100 jeunes. En 2030, cette proportion serait de 134 seniors pour 100 jeunes. Pour la France hexagonale, cette part passerait de 73 seniors à 104 seniors pour 100 jeunes.

Ceci pourrait a priori entraîner une baisse structurelle du chômage, avec 3 enjeux :

- le remplacement des nombreux salariés partant à la retraite ;
- le maintien des seniors, notamment au regard de la pénibilité ;
- la capacité du marché du travail à retenir et/ou faire revenir les jeunes, et en particulier les jeunes diplômés.

Cette perspective démographique nécessite par ailleurs une réflexion sur le potentiel du marché de l'économie des seniors.

Une population qui reste peu diplômée

En 2012, 70,2 % des Guadeloupéens ne sont pas ou plus scolarisés. La répartition des non scolarisés de 15 ans ou plus par niveau de diplôme révèle que 36 % d'entre eux ne possèdent aucun diplôme. Si la part des non diplômés recule par rapport à 2007 (-6 points) elle reste deux fois plus importante que la moyenne nationale (18 %). 18 % sont titulaires d'au moins un bac+2 (+3 pts) contre 26% au niveau nationale.

DÉFICIT DE FORMATION ET DE QUALIFICATION

1 résident sur 4 est en situation d'illettrisme

1 résident sur 4 sort du système scolaire sans aucun diplôme

Evolution des niveaux de diplôme entre 2010 et 2015 en Guadeloupe

	2010	%	2015	%
Aucun diplôme ou au plus BEPC, Brevet des collèges, DNB	136 672	49,0%	125 634	44,1%
Certificat d'aptitudes professionnelles, Brevet d'études professionnelles	52 598	18,8%	55 834	19,6%
Baccalauréat général, technologique ou professionnel	43 501	15,6%	48 043	16,9%
Diplôme d'études supérieures	46 282	16,6%	55 386	19,4%
Ensemble	279 053	100,0%	284 898	100,0%

Source : INSEE- Recensement de population 2015- Traitement OREF

1.1.2 CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La Guadeloupe présente les caractéristiques d'une économie tertiariée. Les services, marchands et non marchands représentent 85,6 % de la valeur ajoutée totale en 2012, contre 74,2 % au niveau national cette même année.

Entre 2002 et 2012, la part de la valeur ajoutée du secteur tertiaire marchand se réduit, bien qu'il demeure la première source de création de richesse de l'archipel avec 49,2 % de la valeur ajoutée (contre 55,9 % au niveau national). Le poids du secteur agricole se contracte sensiblement sur la décennie (1,7 % de la valeur ajoutée en 2012 contre 3,5 % en 2002). Les parts de l'industrie (8 %) et de la construction (4,6 %) progressent légèrement sur la période.

L'on peut identifier plusieurs handicaps structurels : éloignement, taille des marchés, absence de matières premières, surcoûts (transport, droits de douane, financement, stockage, salaires, etc.), faible insertion dans l'environnement géographique immédiat.

Des aides publiques nationales et communautaires visent à compenser ces handicaps.

Le tissu économique productif est très majoritairement composé de TPE (en 2015 seuls 12 145 des 48 589 établissements ont un ou plusieurs salariés) et peu structuré.

La forte salarisation des revenus et un niveau de développement humain parmi les plus élevés de la zone constituent d'autres caractéristiques.

Après des années de croissance faible suivies d'un frémissement en 2015, le produit intérieur brut (PIB) diminue de 0,3 % en 2016.

Ces quinze dernières années, le PIB de la Guadeloupe a progressé de 41 %, malgré un coup d'arrêt en 2009 en raison de la crise économique mondiale et du mouvement social qui a touché la Guadeloupe pendant 44 jours. La consommation est le principal moteur de la croissance. Essentiellement soutenue par la consommation des ménages au début des années 2000, elle tire également son dynamisme de la consommation des administrations depuis 2006.

Le revenu disponible brut par habitant en 2014 ne représente que 74 % de celui de la France hexagonale (15185 € contre 20320 €). Seuls 27 % des foyers fiscaux sont imposables (54 % en France métropolitaine).

UN TAUX DE PAUVRETÉ ÉLEVÉ

La situation de la Guadeloupe est particulièrement préoccupante, avec un taux de pauvreté estimé à 19 % (13,9 % en moyenne française), et rapporté au niveau de vie médian national, ce taux monte à 31 %.

La Guadeloupe compte également un nombre élevé d'allocataires de minima sociaux : au 31 décembre 2015, le revenu de solidarité active étendu aux DOM depuis le 1er janvier 2011, bénéficiait à 50 316 foyers en Guadeloupe soit 12,1 % de la population active. Près de deux tiers des bénéficiaires sont des femmes et plus de la moitié est âgée entre 30 et 50 ans.

1.1.3. EMPLOIS ET ACTIVITÉS DU TERRITOIRE

En 2017, les professions intermédiaires constituent la catégorie socioprofessionnelle principale dans l'emploi en Guadeloupe, elles occupent près d'une personne sur quatre.

Parmi les actifs ayant un emploi, la part des employés non qualifiés (18,2 %) est supérieure à celle des employés qualifiés (15,2 %).

LE SECTEUR TERTIAIRE, PILIER DE L'EMPLOI EN GUADELOUPE

En 2017, l'emploi est concentré à 80,8 % dans le secteur tertiaire, en légère augmentation ces dernières années : 80,0 % en 2016 et 79,3 % en 2015. Par ailleurs, le nombre d'emplois diminue dans la construction sur l'année 2017 (10 200 contre 11 000 en 2016), le secteur ne représente plus que 8,3 % de l'effectif total. Le nombre d'emplois reste stable dans l'agriculture et l'industrie (ils représentent respectivement 3,2 % et 6,7 % de l'emploi total).

Avec 50 000 emplois, les services non marchands comptent pour 50,5 % de l'emploi du secteur tertiaire et 40,8 % de l'effectif total en Guadeloupe. Toutefois, les services marchands concentrent également une part importante de l'emploi (40,0 %).

1.1.4. MARCHÉ DU TRAVAIL

En Guadeloupe, le marché du travail se caractérise par la prédominance du secteur tertiaire dans l'emploi salarié et un chômage élevé. Celui-ci concerne 35 300 personnes, au sens du Bureau international du travail (BIT), en 2017. Le taux de chômage s'établit à 22,4 % de la population active, il baisse de 1,6 point sur un an.

Paradoxalement, Pôle emploi enregistre une progression de 1,1 % du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A (DEFM A) par rapport à 2016, portant le nombre de DEFM A à 56 1001 personnes.

Au troisième trimestre 2018, l'emploi salarié privé augmente de 3,4 % sur un an en Guadeloupe (il a augmenté de 1 % au deuxième trimestre 2018).

PERSISTANCE DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

En 2017, 20,0 % des personnes en emploi travaillent à temps partiel, niveau en recul depuis deux ans. 14 000 personnes sont en situation de sous-emploi, soit 12,0 % des actifs occupés, comme en 2016. Cette situation affecte surtout les femmes, les jeunes, les ouvriers (qualifiés ou non) et les employés non qualifiés.

UNE PROGRESSION CONTINUE DE LA DEMANDE D'EMPLOI « SENIOR »

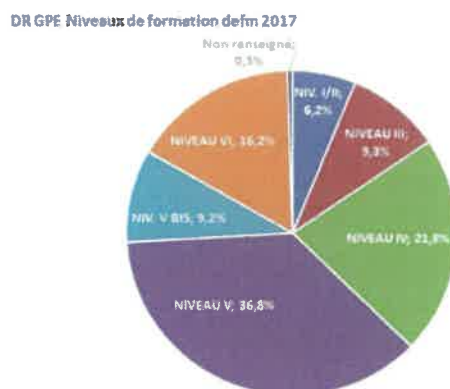
Si la demande d'emploi jeune (-25 ans) connaît depuis deux ans une inflexion significative à la baisse, la demande d'emploi seniors (50 ans et plus) est, quant à elle, en forte hausse depuis 2008.

Les demandeurs d'emploi vieillissent et s'enlisent dans la longue durée (58 % des demandes). Cette proportion repart à la hausse de 4,5 % sur un an après une diminution de 5,4 % en 2016) : les durées d'inscription à Pôle Emploi sont importantes (plus de 30 mois en moyenne, le double pour les seniors inscrits depuis plus d'un an) ; sept seniors sur dix présents à Pôle Emploi sont demandeurs de longue durée (contre un demandeur sur deux pour les moins de 50 ans).

- 62,3 % des demandeurs d'emploi inscrits sont de niveau V et infra (52,6 % en moyenne pour le réseau PE)
- 15,5 % des demandeurs d'emploi inscrits sont de niveau III et supra (24,7 % en moyenne pour le réseau PE)

Plus le niveau de formation est élevé, plus la proportion de demandeurs inscrits depuis 24 mois et plus est faible.

A l'inverse, la proportion de demandeurs de longue durée augmente avec les faibles niveaux de formation.



UN VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI EN FORTE BAISSÉ

En parallèle, le nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi (7 500) chute de 13,5 % en 2017. Selon l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) à fin 2017, le nombre de projets de recrutement diminue de 11,3 % sur un an. Parmi les 10 677 projets, 39,9 % sont jugés difficiles (contre 31,6 % en 2016). 28,2 % des projets sont à caractère saisonnier.

Précisons que la couverture de Pôle Emploi n'étant que partielle, il apparaît aujourd'hui difficile voire impossible d'estimer de manière exhaustive le volume d'offres proposées.

Parmi les quatre zones d'emploi qui composent le territoire, la zone de Abymes-Baie-Mahault-Pointe-à-Pitre concentre la majorité de l'emploi salarié en Guadeloupe (68,3 %) en 20152. Une part en augmentation de 0,4 point par rapport à 2014 au détriment de Basse-Terre (18,3 %, -0,4 point).

La part de l'emploi est stable dans les zones de l'Est-Grande-Terre (11,4 %) et de Marie-Galante (2,0 %).

Les résultats clés de l'enquête BMO 2018

La propension à recruter en baisse

- 24,9 % des établissements se déclarent recruteurs (contre 27,2 % en 2017)
- La propension à recruter baisse dans l'ensemble des secteurs à l'exception de l'ensemble IAA-agriculture et la Construction (+0,7 et +0,2 points)
- Les besoins en main d'œuvre baissent de 11 % (10 677 projets en 2018)

Les intentions diminuent dans l'Industrie manufacturière, le commerce et les services

- l'Industrie manufacturière - 21,1 % des projets en 2018 - voit ses intentions d'embauches baisser (-1,3 points par rapport à 2017), et les services perdent 2,9 points par rapport à 2017.
- le commerce enregistre la plus forte baisse: -3,3 points.
- Les intentions baissent fortement pour les établissements de 100 à 199 salariés (-63 %), et de 200 salariés et plus (-53 %).
- Les établissements de 20 à 49 et de 50 à 99 salariés voient leur nombre de projets de recrutement augmenter nettement (+19 % et + 73 %)

Hausse des difficultés de recrutement

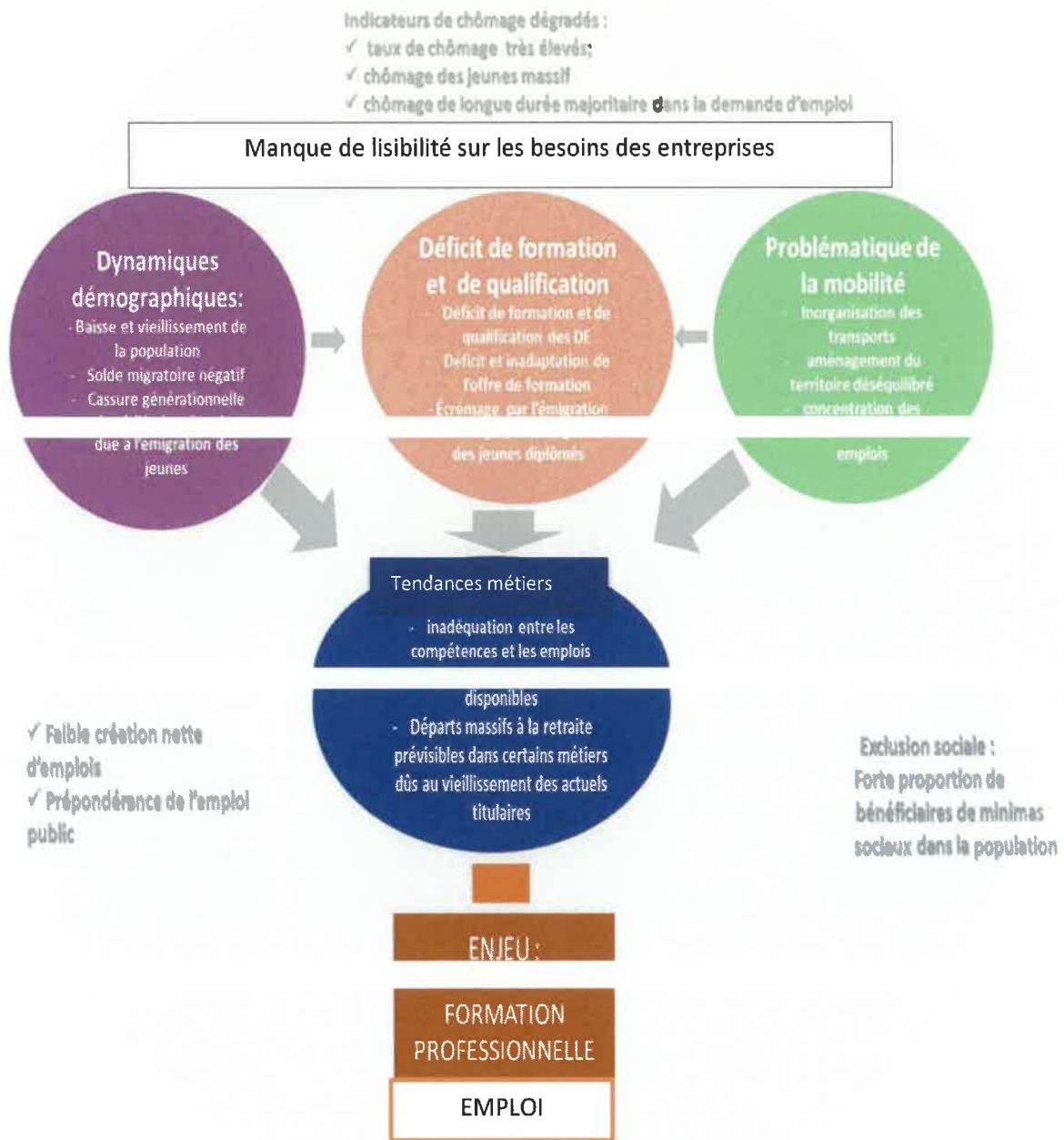
- 39,9 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles en 2018 (contre 31,6 % en 2017)
- L' IAA-agriculture, l'industrie manufacturière et le commerce anticipent des difficultés en baisse, alors que la construction et les services voient leurs difficultés de recrutement augmenter respectivement de 1,8 et 15,7 points.
- La part des embauches à caractère saisonnier observe une nette diminution passant de 46,6 % en 2017 à 28,2 % en 2018.

- Les principaux métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement en 2018

	Nb. de projets de recrutement	% de projets Jugés difficiles
Autres professionnels paramédicaux	98	100%
Coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes	115	69,7%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	262	65,5%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	335	62,8%
Cuisiniers	259	61,6%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	154	60,8%
Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	195	57,8%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	181	55,9%
Attachés commerciaux (en entreprise)	82	52,1%
Aides à domicile et aides ménagères	341	51,4%
Total	2022	

Source : Enquête BMO 2018, Pôle Emploi

Les éléments clés de notre diagnostic d'environnement socio-économique



1.2. L'OFFRE DE FORMATION DE GUADELOUPE

Tableaux de bord de l'appareil de formation en Guadeloupe

Formation initiale

Effectifs de la formation initiale en 2015 et 2016

	2015-2016	2016-2017
2 nd cycle	18 832	19 007
Apprentissage	1 459	1 737
Post-bac (hors université)	2 640	2 589
Université	4 929 ¹	7 436
Total	27 860	30 769

Source : Rectorat Guadeloupe, DAAF, Université des Antilles

Effectifs du 2nd cycle et de l'apprentissage en 2016-2017 par niveau de formation



Source : Rectorat Guadeloupe, DAAF, Université des Antilles

Effectifs 2016-2017 par domaine de formation

	2 nd cycle	Apprentis	Post-bac
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1,8%	2,8%	1,7%
Communication et information	0,2%	4,5%	14,6%
Echanges et gestion	12,0%	27,9%	35,8%
Formations générales	25,2%	-	0,5%
Génie civil, construction et bois	4,6%	14,0%	2,8%
Lettres et arts	5,9%	-	2,6%
Matériaux souples	1,0%	0,5%	-
Mathématiques et sciences	12,9%	-	9,5%
Mécanique, élect., électro.	10,8%	8,9%	8,1%
Sciences humaines et droit	7,5%	0,6%	5,3%
Services aux personnes	7,3%	19,9%	11,5%
Services à la collectivité	0,9%	-	-
Spécialités pluri-techno de production	2,5%	-	5,4%
Spécialités plurivalentes des services	5,7%	1,3%	-
Transformations	1,8%	17,4%	2,2%
DIMA	-	2,2%	-
Total	100%	100%	100%

Source : Rectorat Guadeloupe

Effectifs de l'université par domaine de formation

	2015-2016	2016-2017
Arts, Lettres, Langues	7,1%	7,7%
Droits, Economie, Gestion	26,8%	22,9%
Médecine	29,4%	29,7%
Sciences et Techniques des Activités Physique et Sportives	5,2%	9,6%
Sciences Humaines et Sociales	5,0%	5,5%
Sciences, Technologies, Santé	26,5%	24,7%
Total	100%	100%

Source : Université des Antilles

Formation continue

Nombre d'organismes et de stagiaires en formation

	2016
Nombre d'organismes	440
Nombre de stagiaires	93 520
Nombre d'heures stagiaires	5 415 076

Source : DIECCTE, Service Régional de Contrôle

Heures stagiaires par domaine de formation

	2016
Domaines disciplinaires	10,8%
Domaines technico-professionnels de la production	11,4%
Domaines technico-professionnels des services	52,5%
Domaines du développement personnel	11,6%
Autres	13,6%
Total	100%

Source : DIECCTE, Service Régional de Contrôle - traitement OREF

Nombre de contrats de professionnalisation²

	2015	2016
Nombre de contrats	396	418

Source : DIECCTE

Validation des acquis de l'expérience

Candidats présentés à la VAE et les réussites*

	2015	2016
Candidats présentés	633	455
Réussites totales	366	287
Réussites partielles	170	106
Taux de réussite totale	58%	63%
Taux d'échec	14%	14%

Source : CNAM, DAAF, DIECCTE, DRISCS, DAVA, Université des Antilles
*La Chambre de Métiers et de l'Artisanat n'a pas eu d'activité en tant que certificateur en 2015 et 2016

Financement de la formation

Nombre de stagiaires formés et montant de la collecte en 2016

	Nb. de stagiaires	Montant de la collecte
CONSTRUCTYS	689	0,13 M€*
FONGECIF	356	-
OPCALIA	5 651	5,6 M€
UNIFORMATION	2 074	1,97 M€

Source : Constructys, Fongecif, Opcalia, Uniformation

*Montant des engagements

¹ Hors Doctorat, thèse et formations de l'Ecole Supérieure de Professorat et d'Education

² Ne sont comptabilisés que les nouveaux contrats signés

1.3. L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION

Au 31 décembre 2017, sont recensés **85 863 stagiaires** inscrits dans **451** organismes de formation continue (source BPF 2017 – DIECCTE), répartie de la manière suivante :

Années	2014	2017
Stagiaires	77191	85863
Années	2014	2017
Organismes de formation	362	451

74 533 du secteur privé (**86,8 %**) / 9549 du secteur public (**11,1 %**) / 381 du secteur parapublic (**0,44 %**).

Le nombre de stagiaires inscrits est en augmentation de **11,2 %** par rapport à 2014

Le volume horaire global s'élève à plus de 6,3 million d'heures stagiaires en nette augmentation

2017	DOMAINES DE FORMATION	Nombre d'heures Stagiaires	% 2017	% 2014
	TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES	746 138	11,8	21,9
	FORMATIONS GENERALES	970 393	15,4	7
	SPECIALITES PLURIVALENTES DE SERVICES	3 647 732	57,8	58,5
	DEVELOPPEMENT DES CAPACITES INDIVIDUELLES	941 805	14,9	12,6
	total	6 306 068		

Le nombre d'organisme de formation est en hausse par rapport à 2014 de **24,6 %**.

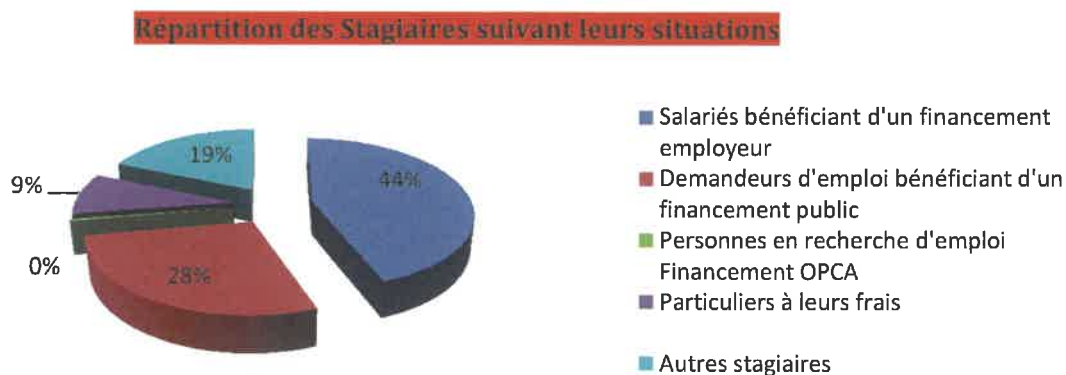
	OF Secteur Privé	OF Secteur Public	OF Secteur Parapublic
Salariés bénéficiant d'un financement employeur	33 004	1 548	188
Demandeurs d'emploi bénéficiant d'un financement public	19 054	2 615	225
Personnes en recherche d'emploi Financement OPCA	209	69	10
Particuliers à leurs frais	4 670	1 150	1 107
Autres stagiaires	11 508	2 871	251
Total	68 445	8 253	1 781

En Guadeloupe, le **secteur privé de la FPC se distingue donc par une forte atomicité de l'offre**. Cette situation peut être interprétée comme la résultante de deux phénomènes :

- la **quasi-absence de barrières à l'entrée pour les professionnels désirant s'implanter sur le secteur**,
- l'**existence d'effets d'aubaine : le secteur de la formation professionnelle, très largement subventionné (État, Région, FSE, etc.), a attiré de nouveaux entrants**.

Pour autant, et en partie en conséquence de la dispersion concurrentielle, le niveau de professionnalisation général du secteur est très hétérogène. *

*(Étude de la formation et de l'insertion professionnelle outre-mer – DGOM)



Le diagnostic fait ressortir la nécessité d'adapter l'offre de formation à la typologie du public ainsi qu'aux enjeux du territoire.

1.4 Plan 500 000 formations

BILAN PLAN 500 000

Depuis 2012, l'un des objectifs du Gouvernement, partagé par les Régions et les partenaires sociaux, est de renforcer l'accès à la qualification, notamment pour les demandeurs d'emploi, en favorisant la construction de parcours adaptés et pertinents pour un retour à l'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires.

Le plan 500 000 actions de formations supplémentaires a été lancé au mois de janvier 2016.

L'objectif principal poursuivi par ce plan a été de favoriser la montée en compétences des personnes en recherche d'emploi et la satisfaction des besoins en recrutement.

Ce plan relatif aux formations supplémentaires a été suivi par le plan 160 000 formations supplémentaires en 2017 (1^{er} semestre) et le plan 80 000 formations (2^{ème} semestre).

Dans le cadre de la déclinaison du « plan 500 000 formations supplémentaires », 9 480 entrées en formation ont été réalisées au 31 décembre 2016 au bénéfice des personnes en recherche d'emploi.

L'effort supplémentaire réalisé en 2016 est de 5 764 entrées.

Ces actions ont été financées par l'Etat à hauteur de 15 948 177 euros.

S'agissant du « plan 160 000 formations supplémentaires », 5 117 entrées en formation ont été réalisées au 30 juin 2017 au bénéfice des personnes en recherche d'emploi.

L'effort supplémentaire réalisé par le conseil régional est de 475 entrées au lieu des 915 prévues en amont, soit 52% de l'effort global à réaliser.

Le deuxième semestre de l'année 2017 a été difficile, car les centres de formation étaient engorgés par les formations lancées en 2016 et celles lancées au premier semestre 2017.

Pour autant sur la totalité de l'année, le conseil régional a atteint 85% de ses objectifs. Et avec le concours de Pôle-Emploi, l'atteinte des objectifs s'élève à 72%.

L'objectif à atteindre pour Pôle-Emploi était de 3 966 actions, et le réalisé s'élève à 2 442 entrées en formation.

Sur l'année 2017, le taux de réalisation est de 72%.

63% de femmes ont pu bénéficier du plan 500 000 contre 37% d'hommes, 78% des bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi et 10% sont bénéficiaire du RSA.

Les formations dispensées dans le cadre du plan 500 000 oscillaient en moyenne entre 100 heures et 500 heures pour 74% d'entre elles.

Avec un coût moyen de 3000 € par action de formation, il a été privilégié des formations courtes. Les contraintes calendaires extrêmement serrées du plan nous ont contraint à nous focaliser sur le lancement de nouveaux marchés et la saturation des marchés existants plutôt que sur l'élaboration de nouveaux diagnostics des besoins de compétences des entreprises.

La préparation du plan 500 000 a donc surtout consisté dans la négociation d'objectifs d'entrée par dispositif de formation et de procédures d'achat des formations permettant de satisfaire les différentes contraintes (coûts moyens, délais de mise en œuvre, capacité d'accueil), plus que dans la co-construction d'une stratégie qui aurait conduit les signataires à prioriser des secteurs d'activité, des territoires, des domaines, des actions de formation ou encore des profils de publics.

Il est également à préciser que l'urgence dans la mise en place du plan 500 000 n'a pas permis de concertation avec les organismes de formation pour monter des actions innovantes. L'offre de formation a simplement été étirée pour remplir les besoins quantitatifs du plan. L'urgence des objectifs quantitatifs, le *stop and go* ne sont pas des conditions compatibles avec la réalisation d'actions de formation innovantes et en lien avec les opportunités d'emploi.

Le pilotage de ce plan a été centré sur le suivi et l'évaluation de l'atteinte des objectifs et le reporting, avec deux enjeux : disposer des flux de données fiables afin de piloter le plan selon les échéances annuelles, et produire des données globales.

BILAN PLAN 500 000 - 2016

Organismes	Nombre d'entrées
Région Guadeloupe <i>(PRFP, AIF, CQ, BS,BS, Er2c)</i>	3110
Guadeloupe Formation <i>(EAD CIGAREL TAS/BTP)</i>	1565
Pôle-Emploi plan 500 000	3286
Pôle-Emploi programmation annuelle	1519
TOTAL	9480

2. ENJEUX ET PROSPECTIVE

2.1. LES ENJEUX STRUCTURANTS DE LA RÉGION GUADELOUPE

2.1.1 ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES DU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

- L'augmentation du nombre de personnes âgées et dépendantes implique un besoin en professionnels sur les métiers du sanitaire et social et les services à la personne (qui font partie des métiers en tension), et nécessite aussi une réflexion sur les conditions de travail pour les seniors.
- Anticipation du développement de l'économie des seniors qui peut générer de nouveaux services.
- Anticipation du renouvellement des départs à la retraite des salariés mais aussi des dirigeants (reprise - transmission)

2.1.2 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- La réflexion sur l'économie d'énergie, la préservation de l'environnement, la santé humaine et la maîtrise des déchets doit entraîner un renouvellement des modes de production des entreprises donc de nouvelles compétences, et aussi le développement et l'émergence de nouveaux marchés et métiers (économie verte, économie circulaire, ESS, industrie de l'énergie et des matériaux, mobilité, numérique...).

2.1.3. ENJEUX ÉCONOMIQUES

Le SRDEII a identifié 7 axes stratégiques :

- Favoriser la création, le développement et la croissance des entreprises guadeloupéennes.
- Renforcer et diffuser l'innovation et les usages du numérique dans les entreprises guadeloupéennes.
- Valoriser les savoir-faire des entreprises guadeloupéennes et favoriser leur internationalisation.
- Promouvoir une agriculture et une agro-transformation durables et compétitives facteurs de développement pour une croissance verte.
- Promouvoir et développer une économie bleue.
- Faire de l'économie sociale et solidaire (ESS), un levier de croissance pour les territoires de la Guadeloupe.
- Faire du tourisme un vecteur de valeur ajoutée pour l'économie guadeloupéenne.

Les ambitions stratégiques du CPRDFOP doivent donc entrer en résonance avec ces enjeux et se décliner dans le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences. Il s'agit des enjeux majeurs du CPRDFOP :

1- Réunir les conditions de mise en place d'une politique d'information, de formation et d'orientation professionnelle autour :

- ▶ Des bénéficiaires, acteurs de leur parcours.
- ▶ Des formations répondant aux besoins des entreprises, des secteurs et des grands projets de développement de la Guadeloupe.

2- Adapter, promouvoir et accompagner les filières en alternance

3- Améliorer l'articulation des dispositifs et la mobilisation des acteurs pour l'accès à une qualification de tous les jeunes de moins de 26 ans et des publics les plus fragiles (public handicapé, personnes sous mains de justice, etc.) :

- ▶ Organiser les rattrapages, les mises à niveau, les pré-qualifications nécessaires à un accès à la qualification.
- ▶ Améliorer la trajectoire qualifiante des jeunes se portant sur le marché du travail, tout en les conduisant à des qualifications réellement demandées par les employeurs du territoire.

4- Optimiser la programmation de la formation des demandeurs d'emploi (modularisation des parcours, innovation, délocalisation, accompagnement des bénéficiaires, ...).

5- Développer et dynamiser les partenariats (information, articulation avec la voie professionnelle initiale, financeurs, prospective sur les besoins de compétences dans les différentes filières économiques).

6- Accompagner le secteur de la formation professionnelle à l'évolution des pratiques et des attentes des actifs et des secteurs professionnels.

2.2 RÉFLEXION PROSPECTIVE

Ces différents enjeux doivent amener une réflexion prospective afin de mesurer les impacts attendus tant sur le volume de l'emploi que sur les besoins en compétences. Les travaux menés par l'INSEE et l'OREF apportent un éclairage sur les métiers en tension et les tendances et perspectives de l'emploi en Guadeloupe à l'horizon 2022.

Pour ce faire, les travaux de préparation du PRIC se sont appuyés sur une large concertation des acteurs du territoire et l'analyse des documents existants.

2.2.1. LES MODALITÉS SPÉCIFIQUES DE PRÉPARATION DU PRIC

La préparation du PRIC a été réalisée tout d'abord à partir des nombreuses démarches participatives engagées depuis 2016 sur le thème de l'emploi et de la formation et notamment dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP :

- Étude sur les filières clés menées par Guadeloupe Formation à partir d'études statistiques et de rencontres thématiques sous forme d'ateliers : agro-alimentaire – économies verte et bleue – BTP – numérique – tourisme – silver économie – culture – transports (2016-2017)
- GPEC territoriale portée par Cap Excellence, en partenariat avec Guadeloupe Formation (2016-2017)
- Ateliers des assises des outre-mer - notamment atelier « Adapter la formation professionnelle au territoire » (janvier – avril 2017)
- Réunions organisées par le Conseil régional avec les représentants des entreprises (juillet septembre 2018)
- Réunions avec Guadeloupe Formation – Mission Locale – RSMA – Pôle Emploi : projets innovants
- Assises des centres de formation organisées par Pôle Emploi (janvier 2019)
- Réunions des acteurs de l'apprentissage (janvier 2019)
- Atelier « publics éloignés de l'emploi » (février 2019)
- Présentation à l'ensemble des partenaires dans le cadre du CREFOP (février 2019).

Ces travaux ont été actualisés par les rencontres bilatérales ou multilatérales avec les organisations patronales (MEDEF, CGPME, FTPE), les organisations des salariés représentés au sein du CREFOP, l'Ordre des experts comptables ; le Comté régional des pêches ; la Chambre des Métiers ; etc.

Ces échanges ont été partagés avec les partenaires du SPRO notamment la Mission locale et Pôle emploi et ont permis de mettre en exergue les tendances sur les secteurs porteurs.

Les partenaires ont évidemment pris en compte la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui exige en particulier une montée en compétences des organismes de formation (organisation, management, référentiel qualité, numérisation...).

Cette exigence impose une meilleure coordination des initiatives des financeurs, une veille juridique constante à la disposition des OF ainsi qu'un plan de formation adapté aux obligations et enjeux auxquels ils doivent faire face.

2.2.2 LE PUBLIC GUADELOUPÉEN RENTRANT DANS LA CIBLE DU PRIC

Les publics accompagnés dans le cadre du Pacte sont les suivants :

- ✓ Personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à Pôle Emploi), âgées de 16 ans minimum en particulier celles rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle :
 - Avec ou sans expérience professionnelle, peu ou pas qualifié (niveau V infra V ou IV).
 - Tous les publics prioritaires de la Région (TH/NEET, décrocheurs, personnes en situation d'illettrisme, PPSMJ).

Aussi, au 31 décembre 2018, 38 226 demandeurs d'emploi en catégorie A,B,C sont concernés en priorité par le PIC (niveau infra IV), soit 59 % des demandeurs d'emploi inscrits.

Fin 2018, les demandeurs d'emploi ont pour la plus grande part un niveau de formation CAP-BEP (35,8 %). Cependant le nombre de demandeurs d'emploi à bas niveau de formation est en baisse en 2018.

Du fait de l'allongement de la scolarité, les demandeurs d'emploi les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé que la moyenne des demandeurs. 60 % des demandeurs de moins de 25 ans ont atteint au moins le niveau Bac. 40 % ont un niveau de formation CAP-BEP.

Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ne sont que 19,3 % à avoir atteint au moins le niveau Bac. Une grande partie d'entre eux atteint le niveau de formation CAP-BEP (40 %), mais près de 40 % d'entre eux ne dispose que d'un niveau BEPC ou inférieur.

Ainsi sur la cible PIC, 12,4 % ont moins de 25 ans, et 45 % ont plus de 50 ans.

65 % sont inscrits à Pôle Emploi depuis au moins un an (24 816 personnes).

au 31 décembre 2018	Effectif	Evolution 1 an	Femmes	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et +	DELD 1 an et +
Niveaux I et II (Bac +4 et plus)	5246	33,8%	67,7%	7,8%	75,8%	16,5%	49,6%
Niveau III (Bac +2)	7513	27,4%	65,4%	14,6%	71,0%	14,5%	53,0%
Niveau IV (Bac)	13748	-1,0%	63,5%	20,5%	63,6%	15,9%	52,5%
Niveau V (BEP-CAP)	23176	-6,2%	52,3%	7,5%	55,5%	37,0%	64,1%
Voies (CEP SES BEPC)	5388	-15,3%	57,6%	4,1%	42,8%	53,1%	68,5%
Niveau VI (1er cycle 2ème degré)	9615	-8,5%	51,6%	2,1%	37,4%	60,5%	65,2%
Non ventilés	47	-82,3%	53,2%	53,2%	34,0%	12,8%	0,0%
Total	64733	-1,2%	57,8%	10,1%	56,9%	33,0%	59,7%

Source : Dares STMT, Pôle emploi, champ Guadeloupe, données brutes

2.2.3. LES TENDANCES ET PERSPECTIVES DE L'EMPLOI EN GUADELOUPE A L'HORIZON 2022

L'OREF (Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation) de la région Guadeloupe a réalisé une contribution en septembre 2018 apportant une visibilité sur les tendances et perspectives de l'emploi en Guadeloupe à l'horizon 2022. Les emplois seront de plus en plus polarisés compte tenu de l'augmentation des qualifications dans de nombreux métiers avec des évolutions pour répondre aux nouvelles normes, aux réglementations et aux besoins de la population. Les secteurs dans lesquels vont se concentrer les créations d'emplois sont les suivants :

- la santé et l'action sociale ;
- les services à la personne et aux entreprises ;
- la construction ;
- les activités informatiques ;
- le commerce,

- l'entreposage et le transport ;
- l'agriculture ;
- le tourisme ;
- les activités de la mer ;
- l'énergie ;
- la gestion des déchets et de l'eau.

Projection de l'emploi salarié à l'horizon 2022 par secteur d'activité



CREATIONS D'EMPLOI

Secteurs	2015	2019p	2020p	2021p	2022p	TCAM (15/19)
TZ - Activités des ménages en tant qu'employeurs...	3 875	5 466	5 873	6 280	6 687	+9,0%
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionnée	874	1 055	1 093	1 131	1 169	+4,8%
OZ - Administration publique	22 246	24 345	24 830	25 315	25 799	+2,3%
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	9 176	9 920	10 090	10 261	10 431	+2,0%
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2 773	2 959	2 996	3 033	3 070	+1,6%
QA - Activités pour la santé humaine	9 665	10 184	10 317	10 451	10 585	+1,3%



PERTES D'EMPLOI

Secteurs	2015	2019p	2020p	2021p	2022p	TCAM (15/19)
JB - Télécommunications	1 068	756	700	644	588	-8,3%
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	689	510	476	441	406	-7,2%
SZ - Autres activités de services	3 211	2 450	2 290	2 131	1 971	-6,5%
HZ - Transports et entreposage	5 658	5 394	5 349	5 305	5 260	-1,2%
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14 648	14 004	13 887	13 769	13 652	-1,1%
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	6 815	6 560	6 568	6 577	6 586	-0,9%

D'autres démarches seront lancées en région en lien avec les travaux nationaux (notamment les EDEC sectoriels), par secteur en partenariat avec les OPCO sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences :

- Rapprochement de l'offre et de la demande de compétences,
- Travaux prospectifs sur les besoins communs de compétences des entreprises sur un même métier,
- Démarches d'identification des compétences acquises tout au long de la vie (ex : portefeuilles de compétences ...), à rapprocher des métiers porteurs (en tension, émergents...),
- Démarches pour favoriser les mobilités et les reconversions, accompagner des mutations rapides d'un secteur, favoriser les reconversions dans les métiers à forte pénibilité,
- Utilisation des big data à partir des différentes bases de données des partenaires en facilitant les partenariats entre acteurs, en lien avec les outils existants (notamment de Pôle Emploi : Forma'Diag)

2.2.4. DÉFINITION DES MÉTIERS EN TENSION DANS LE CADRE DU PACTE

Cette stratégie définit les orientations prioritaires à suivre pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles, en particulier pour les publics les plus menacés par un éloignement

durable du marché du travail. Ces orientations tiennent compte des réalités locales, de la dynamique économique du territoire et des initiatives locales.

2.2.2.1 La méthodologie d'élaboration de la liste des métiers en tension:

A. S'appuyer sur les études existantes et les évolutions à venir :

Le diagnostic s'est appuyé dans un premier temps sur la compilation des études prospectives déjà réalisées.

Tout d'abord, ont été recensés les travaux effectués dans le cadre des métiers en tension car l'élaboration de cette liste a fait l'objet d'une large concertation. En effet la liste a été établie après l'étude de nombreux documents, puis travaillée et amendée au sein d'un groupe de travail spécifique du CREFOP avant de faire l'objet d'un rendu en commission emploi.

De plus, afin d'établir une stratégie de formation ont été pris en compte les échanges qui ont eu lieu sur le sujet de la formation professionnelle ainsi que les conclusions résumées dans le livre bleu.

Enfin ce diagnostic intègre aussi les projets structurants car le développement de l'économie locale doit pouvoir s'appuyer sur la richesse locale et les perspectives d'avenir.

Deux secteurs pourraient s'avérer porteurs : le secteur agricole avec le développement de l'agro transformation, la mise en valeur des produits locaux et le déploiement de l'industrie numérique.

Concernant la thématique TIC, l'objectif est de développer l'économie de la connaissance et accompagner l'aménagement du territoire.

Le secteur de la transition énergétique est aussi un besoin de développement identifié et fait partie des priorités du territoire.

En matière d'emplois, cela se traduit par la nécessité de mettre en place des formations adaptées et des réseaux de formations à distance.

La Dares a identifié des secteurs porteurs dans lesquels vont se concentrer les créations d'emploi et sur lesquels les priorités de la formation devraient s'orienter :

- Santé et action sociale
- Services aux particuliers et aux entreprises
- La construction
- La télécommunication
- Le commerce
- L'environnement
- La production d'eau et d'électricité

2.2.2 Les métiers identifiés

Au-delà des métiers, il est plus intéressant de cibler des secteurs en tension sur lequel une polyvalence est souhaitée par le tissu économique.

De plus, les salariés et les demandeurs d'emploi ont un besoin très fort de certification. En effet, de nombreux métiers faisaient ou font encore partie de l'économie informelle ou en complément d'activité. Une politique de mise aux normes est très activement promue actuellement.

C'est en tenant compte de ces différents paramètres et avec la méthodologie décrite que nous avons élaboré cette proposition.

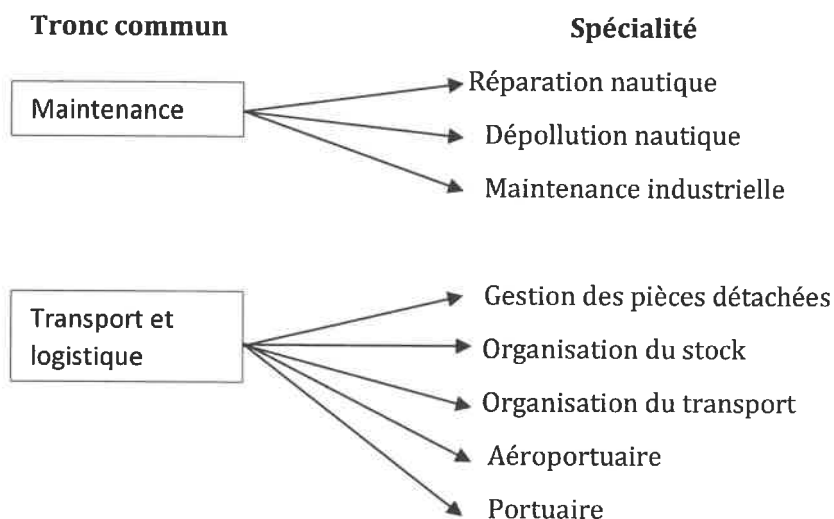
A. Secteurs identifiés :

- Maintenance
- Transport et logistique
- Médico-social
- Métiers de la mer
- Agriculture
- Tourisme
- Numérique

- Métiers du bâtiment
- Création d'activité
- Métiers de l'environnement

L'objectif est de mettre en place des formations innovantes avec un tronc commun renforcé et des spécialisations obtenues en entreprise

Par exemple :



Le tronc commun intégrerait les éléments communs des différents CQP et des modules adaptés aux territoires.

Des modules de formations, notamment aux savoirs de bases, s'appuyant sur les logiques métiers, devront aussi être inclus dans ces formations afin de répondre au mieux aux besoins des personnes à faible niveau de qualification. Un effort sera demandé en ce sens aux partenaires.

Pour exemple, le tronc commun du tourisme pourrait intégrer :- l'histoire et la géographie de la Guadeloupe, les mots d'accueil en 3 langues, les bases et les attendus des différents métiers du secteur (hôtellerie, guide, restauration, ...).

Au regard de la stratégie du conseil régional, il a été proposé un cap de transformation identifiant des secteurs et des domaines professionnels répondant aux besoins du territoire (cf.annexe schéma relatifs aux secteurs d'activités porteurs).

MÉTIERES EN TENSION EN 2022 : Prédominance de la santé

En Guadeloupe, le marché de l'emploi est dominé par les seniors. Couplée avec l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, cette tendance se traduit depuis 2016 par un plus grand nombre de sorties que d'entrées sur le marché du travail. Dans ce contexte, deux problématiques s'avèrent essentielles : celle du renouvellement des effectifs et celle des conditions d'exercice des métiers. Sur l'archipel, les métiers médicaux et d'accompagnement aux personnes dépendantes sont en forte progression et nécessitent des qualifications spécifiques pour des conditions d'emplois encore peu attractives. Dans le bâtiment, la pénibilité des emplois et la variabilité des besoins dans le secteur de la construction limitent l'attrait des métiers. À l'inverse, les cadres administratifs, comptables et financiers bénéficient de conditions d'emploi favorables mais leur accès est conditionné par un niveau de qualification élevé.

Extrait étude INSEE novembre 2017

B : Certification et accompagnement des compétences

Pour encourager la professionnalisation des acteurs de l'économie, il convient sur notre territoire de promouvoir et de multiplier l'approche par la VAE avec un focus sur la VAE des salariés intérimaires et un ciblage des autres publics proches des critères exigés par cette démarche de validation dans les professions de services à la personne ; dans les métiers paramédicaux : poursuivre l'accès au diplôme d'aide-soignant par la VAE.

Toutes les formations de certification et de remise à niveau doivent faire aussi partie de nos priorités de formation, notamment les formations liées à l'hygiène et la sécurité – Incendie et les Caces.

Enfin il conviendra d'accorder une attention particulière aux freins à la formation et de privilégier les méthodes de formation innovantes (entrée et sortie permanente, e-formation).

Liste des métiers en tension dans le cadre du RZF

1	C1109	Rédaction et gestion en assurances
5	D1101	Boucherie
6	D1102	boulangerie viennoiserie
4	D1103	Charcutier traiteur
7	D1104	pâtisserie confiserie chocolaterie
8	D1105	Poissonnerie
9	D1506	Marchandisage
11	F1106	Ingénierie et études du BTP
12	F1107	Mesures topographiques
13	F1501	Charpentier bois
2	F1602	technicien en électricité et électronique
15	F1603	Installation d'équipement sanitaire et thermique
16	F1613	Travaux d'étanchéité et d'isolation
17	F1702	Construction de routes et voies
18	G1802	Management du service en restauration
19	H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels
20	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire
21	H2902	Chaudronnerie tolerie
22	H2913	Soudage manuel
23	I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules
24	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air
3	I1307	technicien de réseaux câblés de communication en fibre optique
10	I1310	ouvrier qualifiés de la maintenance en mécanique
14	I1601	Installation, et maintenance nautisme
25	K1203	Encadrement technique en insertion professionnelle

3. CAP DE TRANSFORMATION

Dans le cadre du PRIC, la Région et l'Etat s'engagent dans un objectif partagé pour le **développement d'une approche de la formation par compétences**, avec une volonté réaffirmée de permettre à tous les publics d'accéder à la formation et l'emploi.

Pour atteindre cet objectif, ce contrat propose de fixer un cap de transformation, comme une perspective à atteindre. Pour imaginer cette nouvelle réponse de formation, les partenaires s'appuient à la fois sur les constats d'imperfections de nos systèmes actuels et sur les réussites existantes et les moyens disponibles.

Le cap de transformation pose des hypothèses de modèle et de transformation à 4 ans. La démarche engagée vise à tester ces différentes hypothèses par l'expérimentation pour démultiplier ensuite suivant les différents retours d'expérience.

Le programme présenté ci-après doit donc être évolutif dans une démarche de concertation qui se renforcera au cours de l'année. Ainsi les propositions d'actions prioritaires ne sont pas figées et seront adaptées ou complétées dans le cadre des rencontres à venir et de la gouvernance du PRIC.

La collectivité régionale a pour ambition d'accélérer la transformation de l'ingénierie de parcours au profit des publics prioritaires du pacte en favorisant la mise en place de parcours individualisés et adaptés aux besoins de chacun quel que soit son statut et sa situation.

L'objectif principal est d'augmenter considérablement les chances de trouver un emploi à l'issue des parcours dans les secteurs offrant des opportunités de recrutement.

A ce titre, la région encourage l'élaboration de gammes de prestations de service de formation et d'accompagnement visant à répondre aux besoins des bénéficiaires tout au long de leur parcours de manière individualisée à travers :

■ **l'identification des aptitudes et des compétences** : une étape capitale permettant d'établir un diagnostic, de recenser les acquis professionnels et les aptitudes personnelles. Il s'agit d'un bilan approfondi dans l'optique d'une orientation adéquate au vu du profil du bénéficiaire. Il sera demandé aux organismes de faire preuve d'innovation dans la proposition et la mise en œuvre d'une prestation « bilan d'aptitudes et de compétences ». A l'issue de ce dernier, il conviendra que les centres de formation proposent des modules adaptés et basés sur les conclusions du bilan.

■ **l'orientation** : interface entre la formation et l'insertion dans la vie professionnelle, l'orientation constitue une pierre angulaire. L'enjeu est pour chacun de trouver sa place dans une société en devenir. Le Conseil Régional s'appuiera sur le SPRO pour animer, coordonner, relayer la stratégie régionale au réseau d'acteurs et créer les conditions de coopération optimum dans l'intérêt des bénéficiaires. Il conviendra de mettre l'accent sur l'actualisation des informations mises à disposition des acteurs sur les besoins en emplois et en compétences du territoire. L'innovation résidera dans le déploiement des résultats de nos études, l'accès à la BIG DATA du Conseil Régional et la création d'une newsletter permettant d'informer les acteurs sur les grands projets du territoire. A travers une orientation active, il s'agira d'aider les bénéficiaires à préciser leurs capacités, intérêts et compétences en lien avec un métier porteur (cf. les secteurs porteurs identifiés 2.2.2).

Une gamme de **prestations** destinées à aider les publics cibles à préparer leur projet professionnel (jeunes identifiés décrocheurs ; public en situation d'illettrisme, FLE, personnes à la recherche d'un accompagnement à l'élaboration de projet professionnel et de création d'activités). Des organismes prestataires seront chargés d'accueillir les publics présentant ce type de besoin (Cf. Annexes Prestations d'appui, accompagnement à l'élaboration d projets professionnels).

Un programme de **formations préparatoires** visant à faciliter l'accès aux formations : remise à niveau ; initiation en vue d'acquérir des compétences socles, ou encore construire des parcours adaptés à la situation du bénéficiaire (EX. Cf. Action « *Attention préparez-vous* »).

■ Un plan de **formations certifiantes, qualifiantes diplomantes** visant des actions de formation de niveau V, V bis et IV individualisés et modulables et permettant l'accès ou le retour à l'emploi dans les secteurs identifiés en les adaptant au plus près des besoins en compétences des entreprises et des secteurs d'activités prioritaires en Guadeloupe (Ex. intitulée « *une Qualification clé en main* »). Dans cette offre il s'agira de proposer une offre de formation modularisée, pluridisciplinaire, définie en blocs de compétences. Il s'agit de prescrire uniquement les blocs nécessaires en tenant compte des compétences acquises. La durée du parcours pourra être ajustée, en fonction des besoins individuels au sein d'une même session. Aussi, il conviendra de favoriser des entrées et sorties permanentes hors plateaux technique et dates d'examens fixe.

Il sera aussi opportun de demander aux centres de formation d'innover dans les nouvelles méthodes d'apprentissage (ex : FOAD, pédagogie inversée etc. ...)

■ Une gamme de **dispositifs** visant à renforcer l'apprentissage en milieu professionnel et à renforcer l'employabilité des personnes formées, leur permettre d'acquérir les savoir-faire et savoir-être en milieu professionnel intitulée « agir en situation » ; programme de compétences transverses.

L'innovation attendue dans ce volet, repose sur la capacité des organismes de formation à développer un réseau d'entreprises d'accueil, permettant l'immersion des apprenants. L'objectif peut être de confronter le projet professionnel à la réalité du marché, valider le savoir-être en entreprise, confronter l'aspect théorique à la pratique ou encore d'ajuster les compétences du candidat avant l'embauche grâce à une formation courte, lui permettant d'être plus rapidement opérationnel pour une embauche pérenne.

Afin de sécuriser l'apprenant et l'entreprise d'accueil, le bénéficiaire pourra prétendre à un accompagnement personnel et individualisé via du coaching. Il pourra également lui être proposé une période de tutorat lors de son immersion en entreprise.

■ Une gamme de prestation dédiée à l'accès à l'emploi et reposant sur l'adaptabilité et la flexibilité du parcours au travers de formations et dispositifs mobilisables à l'issue d'une évaluation régulière qui suit la progression de l'individu. Ces prestations pourront se décliner tout au long du parcours du bénéficiaire et autant que de besoin. Les organismes seront vivement encouragés à proposer des expérimentations et des innovations.

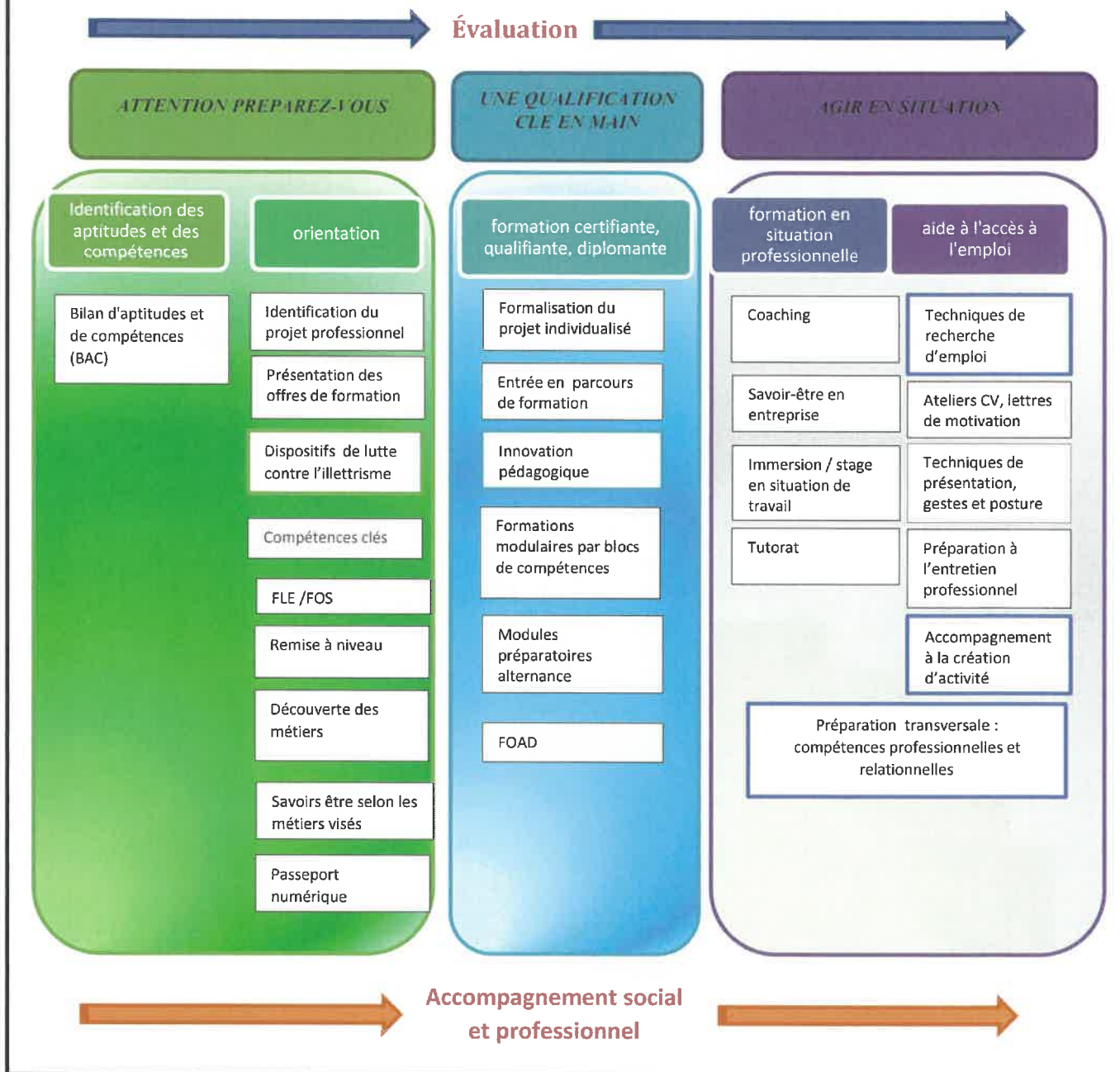
De manière transversale cette approche va mobiliser les partenariats adéquats, mettant en relation les acteurs de la formation et de l'accompagnement pour contribuer à la sécurisation du parcours.

L'accompagnement sera de ce fait renforcé pour permettre une pédagogie intégrée et une prise en charge globale des individus. (Cf : expérimentation « plateforme d'accompagnement »).

S'agissant des modalités d'achats, pour faciliter l'agilité des prestations délivrées, des appels d'offres et appels à projets seront lancés en tenant compte des adaptations en volume, des clauses réexamen (exemples : appels à projets pour expérimentation et appels d'offres pour marchés modulaires).

Concernant l'évaluation du PRIC, les centres de formation, les formations, les modalités pédagogiques, les formateurs, le parcours et le devenir des stagiaires, seront évalués de manière stricte et constante. La capacité des centres de formation à nous faire remonter les différents indicateurs dans le cadre du PRIC, feront l'objet d'une attention toute particulière de la Collectivité Régionale.

Un parcours individualisé pour un métier



3.1. OBJECTIF N°1 : RENOUVELLEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION RÉPONDANT AUX BESOINS NOUVEAUX ET GARANT DU RETOUR A L'EMPLOI

3.1.1 ANALYSE DES BESOINS ET CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION

État des lieux :

L'offre régionale de formation se construit aujourd'hui de manière différente suivant les financeurs, avec des modalités de recensement des besoins complémentaires.

Cependant la coordination est insuffisante pour permettre de partager une vision à la fois quantitative et qualitative de cette offre.

Le traitement des informations est réalisé par différents acteurs et en premier lieu le Carif – Oref, les services des formations individuelles et collectives du Conseil régional, Pôle Emploi (Forma'diag) et les OPCO, tandis que la DIECCTE peut compléter par une connaissance des organismes déclarés et actifs.

Stratégie :

Le conseil régional organisera la collecte des données pour construire une offre de formation plus adaptée aux besoins du territoire, des bénéficiaires et des entreprises.

Pour ce faire, elle s'appuiera sur les quatre orientations suivantes :

1. La concertation
2. Le lancement et l'analyse des études
3. Le déploiement d'un système d'information coordonné
4. Le lancement d'une démarche visant à organiser les branches professionnelles en Guadeloupe.

Une coordination entre financeurs et partenaires est indispensable pour bénéficier d'un outil intégré de suivi qui permette une information actualisée rapidement et apportant une évaluation qualitative des formations suivies par les stagiaires (nouvel outil Anotéa de Pôle Emploi).

La plate-forme « la bonne formation » de Pôle Emploi, couplée à l'outil du Carif Oref « Offre Info », doivent permettre d'apporter des informations à la fois descriptives et qualitatives à terme, et faciliter la connaissance des solutions d'inscription aux stages en éclairant le choix des bénéficiaires.

Le modèle de collecte et de traitement des données doit s'appuyer sur les besoins en recrutement exprimés directement par les entreprises, les réseaux d'entreprises de chaque partenaire, des acteurs socio-économiques des territoires (consulaires, collectivités...), et être réunis selon une méthode d'analyse commune.

Cette collecte de données qui concernent les besoins de compétences d'entreprises et les besoins des publics est exploitée par l'OREF, et par Pôle emploi qui bénéficie de partenariats avec d'autres placeurs de demandeurs d'emplois dans un objectif de transparence du marché du travail.

La montée en charge des nouveaux OPCO sur leur rôle d'observation et de prospection nécessitera un maillage renforcé.

L'ensemble des partenaires prescripteurs (Pôle Emploi – Région – Mission Locale – Cap Emploi) disposeront de l'outil Ouiform, plateforme de positionnement partagée et de visualisation en temps réel des places disponibles en formation, afin de garantir les mêmes conditions d'accès aux conseillers des différents réseaux pour faciliter l'entrée en formation des personnes qu'ils accompagnent, et renforcer la collaboration et les synergies entre les réseaux.

1. La concertation

La remontée des besoins passera par la concertation de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et du développement économique. Il s'agira de renforcer le dialogue territorial, de coordonner l'offre de formation en lien avec des besoins identifiés et qui s'inscrivent dans les axes stratégiques définis dans les schémas régionaux.

2. Le lancement et l'analyse des études

La DIECCTE et la Région engageront également des études prospectives en partenariat avec l'Oref et les OPCO en veillant à adopter une démarche de terrain sous forme d'ateliers progressifs afin d'éviter les retours de questionnaires trop faibles constatés dans les études jusqu'ici menées. Les représentants des entreprises devront sensibiliser leurs mandants afin de garantir une mobilisation à hauteur des attentes de cet exercice stratégique.

Ces études s'appuieront par ailleurs sur celles déjà réalisées et les résultats des contrats d'études prospectives finalisés par secteurs au niveau national. Elles doivent apporter une vision à moyen long terme complémentaire de l'approche court terme de la BMO de Pôle Emploi.

Cf. Fiche Mesure 3.1.1-B

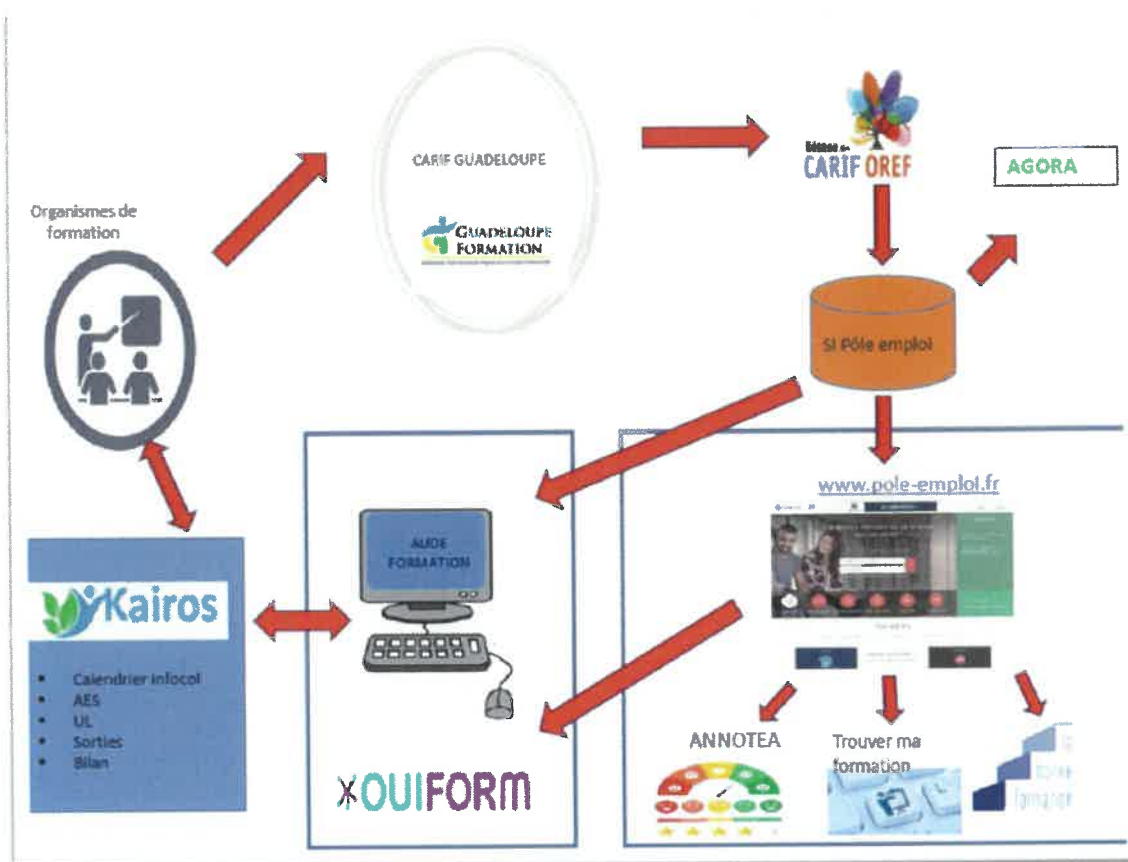
3. Le déploiement d'un système d'information coordonné

Avant d'engager un travail de développement sur un nouvel outil de traitement big data, les acteurs assureront une veille technologique auprès des autres régions afin d'identifier les solutions existantes ou en développement qui pourraient s'interfacer (via un travail de développement spécifique) avec les solutions locales : l'objectif est de bénéficier d'un outil de traitement puissant permettant d'identifier en continu les compétences recherchées pour adapter l'offre de formation sur un terme plus réduit, en facilitant les analyse quantitatives et qualitatives croisées.

Un comité technique régulier doit permettre d'améliorer l'échange de données et un traitement numérique unifié, en abordant l'offre en approche globale sur la formation initiale, l'alternance et la formation continue.

Cf. Mesure 3.1.1-C

Une coordination et un traitement de la donnée plus efficace



4. Le lancement d'une démarche visant à organiser les branches professionnelles en Guadeloupe.

Une des spécificités du territoire réside dans l'absence de structuration des branches professionnelles. Afin de mener à bien l'objectif de collecte des données efficaces, il est indispensable d'initier l'organisation de ces dernières. Démarche présentée ci-après :

Dans ce nouveau schéma, la Région et ses partenaires mutualisent les connaissances et compétences, apportant chacun leur plus-value et leur expertise dans un processus unique, en intégrant les évolutions dans le traitement de la donnée.

La Région : connaissance des besoins des entreprises et exprimée par les branches professionnelles, articulation avec les actions d'orientation, ainsi que la maîtrise de l'offre de formation globale, la connaissance des référentiels et l'ingénierie pédagogique.

Pôle Emploi : connaissance des besoins des entreprises et des publics, sa capacité à les mobiliser, ses outils de traitement des données et son rôle d'opérateur pour France Compétences avec les OPCO, sa réactivité dans l'achat de formation.

Les principes d'organisation :

1. La DATA collectée au niveau régional et exploitée par Formadiag additionnée au dialogue avec les branches professionnelles et les partenaires dans le cadre d'études emplois et compétences sectorisées, des éléments d'évaluation des actions de formation déjà réalisées.
2. Le comité technique analyse les informations pour une validation/invalidation pour engager la commande publique et l'alimentation des systèmes d'information.

3. Les données sont échangées en mode ouvert, avec accès des données en continu, et une capacité de traitement par publics, acteurs, métiers, thématiques, avec géolocalisation permettant un traitement dynamique intuitif.
4. Les opérateurs se chargent de la mise en œuvre avec la mobilisation des prescripteurs habituels et partenaires
5. L'évaluation est réalisée par la donnée et avec les éléments de terrain, afin d'assurer une cohérence de l'ensemble et poursuivre un processus d'adaptation continue de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des publics et des entreprises.

Ce processus est particulièrement adapté à un suivi des besoins sur les actions socles et dans le cadre d'achats collectifs.

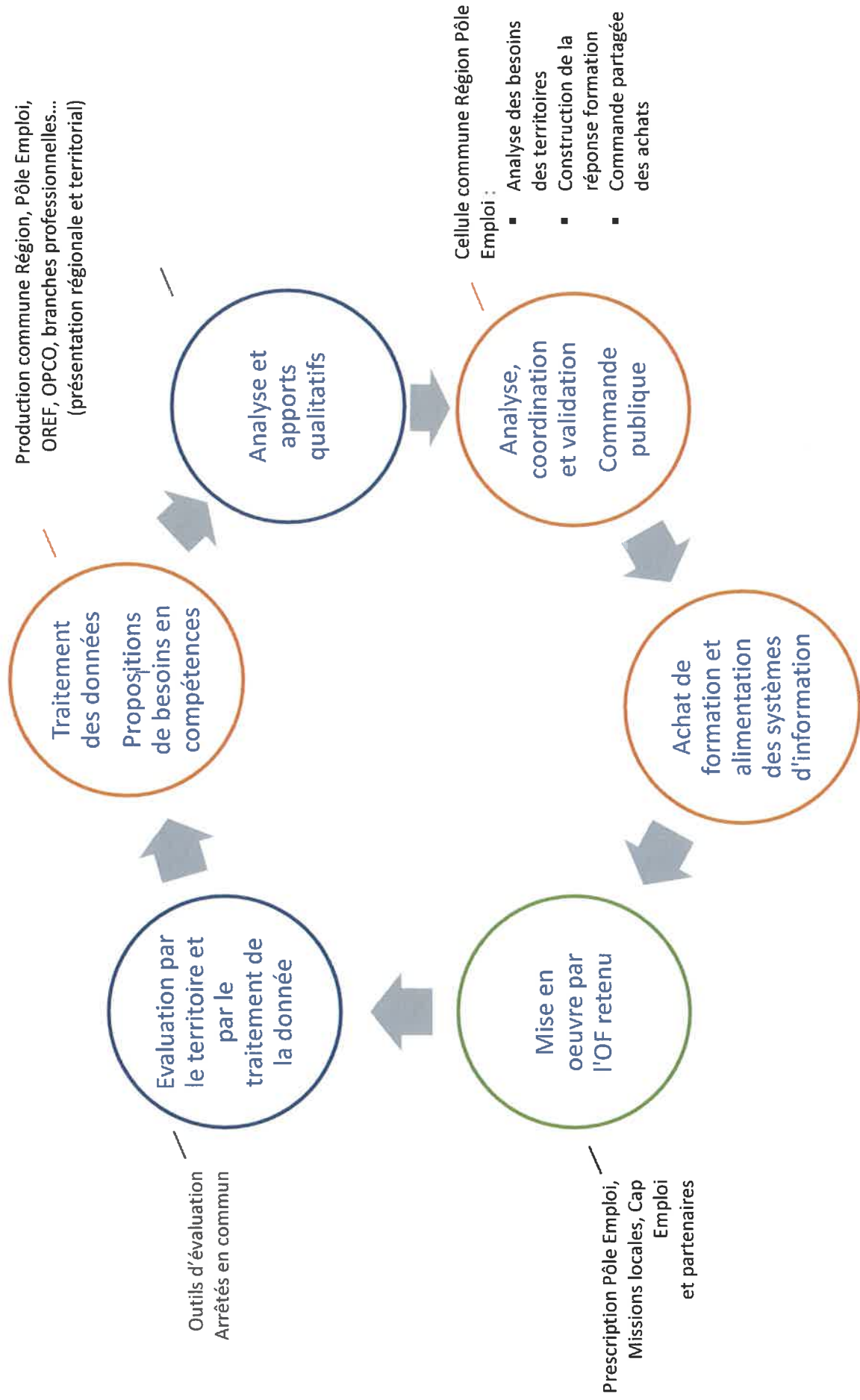
Pour les besoins conjoncturels, doivent demeurer des moyens mobilisables rapidement comme le sont aujourd'hui pour les aides individuelles : le Compte Personnel de Formation, l'Aide Individuelle à la Formation, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle.

L'objectif est bien de pouvoir constituer une offre de formation sur mesure pour les publics spécifiques avec un découpage en modules, permettant la plus grande flexibilité : cela nécessite de s'appuyer sur une capacité d'orientation et de conseil amont permettant de définir les parcours individualisés.

Un comité régional d'observation des besoins en emplois et formation sera constitué afin de garantir un échange régulier sur les études et informations traitées pour une analyse en continu : il réunira la Région, l'Etat, Pôle Emploi, l'OREF ; Guadeloupe Formation, les OPCO, les représentants des branches professionnelles, pour une périodicité à déterminer (par semestre).

Ce projet nécessitera un financement spécifique au titre du PRIC en terme d'ingénierie de projet jusqu'à sa mise en œuvre opérationnelle.

DISPOSITIF PARTAGE DE DEFINITION DES BESOINS ET EVALUATION DES FORMATIONS



3.1.2 UNE ÉVOLUTION DES CONTENUS DE L'OFFRE DE FORMATION

Suite aux différents échanges institués par la Région avec les organisations patronales, les représentants des salariés, les corporations professionnelles comme l'Ordre des experts comptables, le Comité régional de pêche aboutissent aux mêmes constats que la commission CREFOP: il existe un déficit de formations adaptées aux besoins des entreprises disposées à embaucher.

Les formations existent, sont accessibles mais sont devenues obsolètes et donc peu adaptées au regard des méthodes d'apprentissage, des besoins en entreprise et de l'intérêt des publics stagiaires aux actions de formation, aux attentes des publics de stagiaires et aux besoins des structures économiques.

Pour la Région, la transformation à opérer réside dans le fait de corriger cette tendance en s'appuyant davantage sur les réels besoins des entreprises, spécifiquement les TPE (commerçants et artisans) d'une part, et, sur les nouvelles orientations stratégiques en matière de formations et d'accès à l'emploi, d'autre part.

Les secteurs prioritaires et les métiers en tension ont vocation à guider prioritairement la stratégie d'achat des financeurs (région et partenaires).

LES NOUVELLES MODALITÉS D'ACHAT

La région a fait le pari de revoir son approche pour ses modalités d'achat de formation afin d'inciter à la transformation des contenus pédagogiques et pour veiller à l'adéquation entre les recueils des besoins en terme de compétences auprès des entreprises et l'accessibilité à un emploi durable. Ainsi, dans le cadre de la stratégie régionale du pacte, les nouvelles modalités d'achat doivent répondre aux objectifs suivants :

- 1- Améliorer l'adéquation marché de l'emploi/Achats collectifs et achat individuel à travers un diagnostic territorial enrichi par la Région (schémas régionaux et études) et ses partenaires. Initier une approche 360 °par des outils spécifiques de projection qui pourra réguler la balance en termes de perspectives de formation et d'emplois disponibles sur le territoire ;
- 2- Améliorer la qualité des parcours achats collectifs à travers la mise en œuvre des nouveaux marchés: Un seul parcours adapté à chaque bénéficiaire, appui de la plateforme d'achat ;
- 3- Acter d'une complémentarité totale entre les appels d'offre lancés par la Région et les appels d'offre des partenaires : transparence/complémentarité ;
- 4- Complémentarité entre parcours individuel et achats collectif :
une formation disponible en marché collectif ne sera pas mobilisable en aides individuelles (Revoir les critères d'éligibilité des dispositifs portés par la Région);
- 5- Développer les formations en entreprise pour les métiers hybrides ou sans formation disponibles en Guadeloupe: favoriser l'immersion et impulser une nouvelle dynamique entre les TPE et les organismes de formation ;
- 6- Améliorer l'accompagnement post formation pour les bénéficiaires sans solution
 - Promotion des profils par les centres de formation ou par d'autres partenaires
 - Job dating avec ETT, ETTI, OF, entreprises, groupements d'employeurs pour faciliter aux recrutements
- 7 - Initier de nouvelles formations via les appels d'offre et/ou appel à projet pour diversifier l'offre de formation
 - Inciter les centres de formation du territoire à se regrouper et travailler en synergie.
 - Développer et mutualiser les plateaux techniques.

- Développer des partenariats ciblés pour impulser un nouvel élan au sein des centres de formation pour l'innovation et l'expérimentation de méthodes

8 – Inclure des clauses très spécifiques dans les marchés pour faciliter l'évaluation et l'ajustement des appels d'offres ou appels à projet initiés en responsabilisant les partenaires.

Tout en tenant compte de l'objectif n°1 du pacte, il sera question par le biais de fiches de mesures ci-dessous, de répondre à la problématique de l'évaluation des dispositifs mis en œuvre et des achats responsables de la région dans le cadre du pacte.

L'approche par bloc de compétences présentée répond conjointement aux besoins des secteurs porteurs et des innovations à opérer par la création de modules de formation.

Cf. Mesure 3.1.2-A

Le parcours sans couture présente des aspects à la fois qualitatifs et quantitatifs pour l'évaluation des bénéficiaires tout au long des parcours et pourra engendrer des ajustements quant aux modalités liées aux achats de la région .

Mesure 3.1.2-B:

A chaque étape du parcours, il paraît opportun de s'intéresser aux acteurs économiques sur le territoire afin de mettre en œuvre une coopération pour favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires. Ainsi la fiche ci-après « confier une place plus importante aux entreprises » souligne la volonté de la région de ans sa faire de la TPE un acteur clé, en les plaçant au cœur des problématiques de formation et d'emploi.

Mesure 3.1.2-D:

Il conviendra pour la région au travers de toutes les mesures présentées d'évaluer la transformation opérée dans le cadre de la stratégie engagée.

Néanmoins, ces dernières nécessitent d'accentuer le travail d'orientation des publics cibles vers les dispositifs avec le concours des partenaires institutionnels clés et de veiller à la formation des professionnels du secteur de la formation.

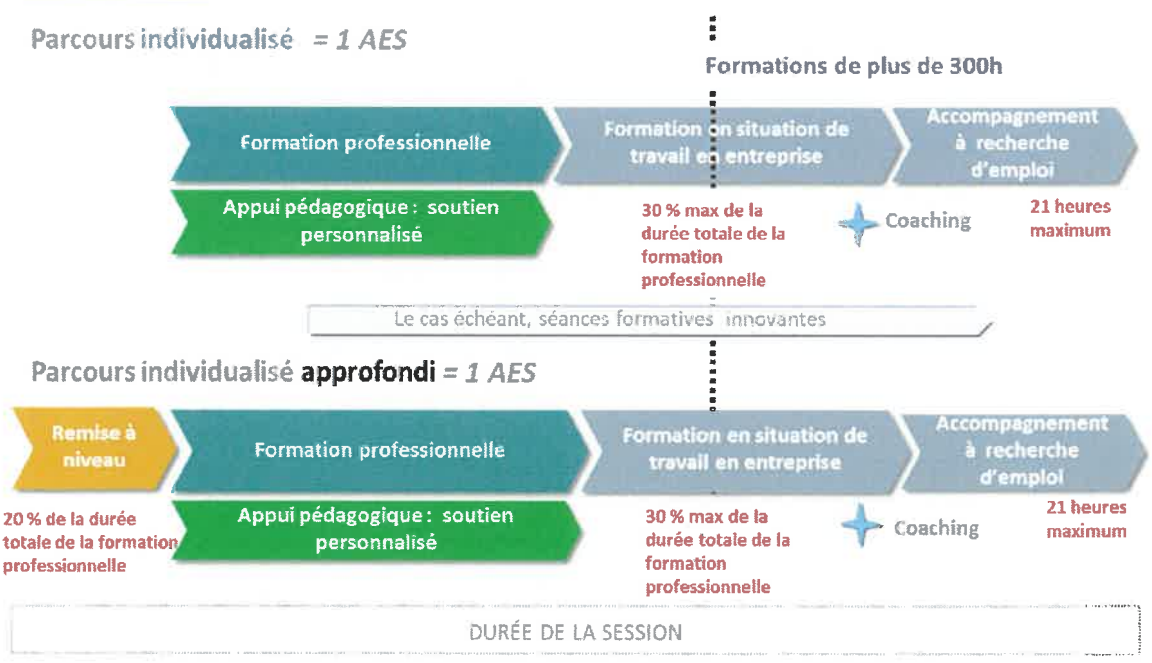
Il est certain que ces efforts pour parvenir à une offre de formation adaptée aux besoins des publics et des entreprises ne suffiront pas pour absorber la globalité des attentes localement. Le recours aux dispositifs proposés par LADOM permettra de poursuivre la mise en œuvre des formations en mobilité autour des partenariats avec les organismes reconnus comme l'AFPA, les instituts et écoles de formation sanitaire, etc.

ACCOMPAGNEMENT ET ACHATS DE FORMATION – FOCUS SUR LA STRATEGIE DE POLE EMPLOI

Les innovations du marché au service de l'individualisation et la réussite des plus éloignés de la formation



Les exigences vis-à-vis des organismes de formation



NB: Comme en AFC 2014, il sera possible de réaliser plusieurs AES sur différentes formations présentes dans le catalogue

3.1.3 CULTURE MÉTIER : FORMATION DES PROFESSIONNELS

Les enjeux de l'orientation nécessitent un développement permanent de la professionnalisation, du partage des pratiques des différents intervenants. Cela passe par une nouvelle offre de services du Carif-Oref dans le cadre du SPRO sur la professionnalisation avec des échanges sur les pratiques, des partages d'outils, des journées de sensibilisation et d'information.

Cette professionnalisation devra prioritairement porter sur les items suivants :

- culture métier et formation des professionnels,
- évolution professionnelle, accompagnement et orientation,
- usage du numérique,
- management et gestion de projet, etc.
- renforcement du travail en réseau
- amélioration de la qualité du service rendu
- visites d'entreprises

A ce titre le programme adapté sera mis en œuvre à très court terme pour répondre aux attentes des professionnels et surtout pour faciliter, favoriser la mise en œuvre effective des changements attendus pour réussir le cap de transformation en matière d'approches méthodologiques et pédagogiques.

☛ Un partenariat sera établi avec le CENTRE INFFO en complément des actions du CARIF.

INVESTISSEMENT

Pour répondre à ce volet la Région définit un programme de développement de l'intégration du numérique dans les centres de formation avec la possibilité d'un accompagnement et d'une aide à l'investissement.

L'autre axe dédié à la professionnalisation concerne l'adaptation des centres de formation aux évolutions technologiques.

A ce titre, la région élabore un plan d'investissement en vue d'accompagner les organismes à relever le défi de la transformation digital dans leurs offres de services et à rénover leur installation.

Par ailleurs, un effort particulier est envisagé pour accompagner les organismes de formation à se doter des plateaux techniques mutualisés et indispensables à la réalisation de certaines formations.

Après une identification des besoins en formation et des plateaux techniques à moderniser ou adapter, ce plan d'investissement débutera par une étude permettant le recensement des travaux d'aménagement et d'équipement à programmer.

Puis une concertation avec les acteurs concernés définira les priorités d'investissement pour le territoire.

La première mesure visant orienter les bénéficiaires vers les dispositifs mis en œuvre dans le cadre du pacte, consiste à renforcer le partenariat autour de l'orientation et communiquer de manière unilatérale.

Mesure 3.1.2-E:

3.2. OBJECTIF N°2 : ACCÈS POUR LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES A UNE FORMATION ADAPTÉE ET SÉCURISATION DES PARCOURS

Malgré la progression observée au cours des dernières années, la population Guadeloupéenne est marquée par une forte proportion de personnes sorties du système scolaire sans qualification, en situation d'illettrisme ou encore de jeunes non répertoriés ni accompagnés par les partenaires du service public de l'emploi. Le niveau général de formation demeure nettement inférieur à celui de l'hexagone. Aussi, à travers le PACTE, il convient d'intensifier les efforts visant à favoriser l'accès pour les publics dits « vulnérables » aux formations y compris les qualifiantes.

L'appareil de formation doit faire preuve d'une plus grande flexibilité afin d'amener une plus grande diversité de publics vers la qualification et l'acquisition des savoirs fondamentaux.

3.2.1 : L'ADAPTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Le Pacte doit garantir l'intensification des dispositifs existants, permettre d'avantage d'agilité dans la mise en parcours et la mobilisation de ces dispositifs et favoriser le renouvellement des pratiques d'accompagnement.

Le cap de transformation repose, pour les publics les plus fragiles, sur la mise en place d'un accompagnement soutenu et individualisé avec des actions de formation complémentaires développées dans le cadre d'un partenariat renforcé avec :

- ✓ La Mission Locale qui propose des offres de service à destination des jeunes de 16 à 25 ans (du repérage jusqu'à l'accompagnement post-emploi) ainsi qu'aux entreprises
- ✓ le Conseil Départemental pour les bénéficiaires du RSA.
- ✓ les Établissements Publics de Coopération Intercommunale pour les habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville.
- ✓ l'AGEFIPH et l'AGIH CAP EMPLOI pour les publics travailleurs handicapés : une convention cadre de partenariat pour le développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap doit être signée au 1^{er} trimestre 2019. Les partenaires signataires s'engagent à conduire des actions visant un accompagnement global (matériel, humain, technique...) des personnes en situation de handicap. Ces actions sont pilotées et les moyens coordonnés par un comité de pilotage régional.
- ✓ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : obligation pour les OF de développer une offre à destination de ces publics.
- ✓ la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires pour les personnes sous-main de justice : une convention régionale de partenariat pour l'insertion sociale et professionnelle du jeune sous-main de justice en Guadeloupe est signée début 2019.
Il s'agit d'un public éligible au PRIC, les formations adaptées pour une réinsertion durable seront identifiées dans le cadre de cette convention.
- ✓ le RSMA pour le public des jeunes éloignés de l'emploi.
- ✓ Les structures d'insertion par l'activité économique.

La Région entend favoriser l'accès à des formations adaptées et sécuriser les parcours à travers l'adaptation de l'appareil de formation en :

- renforçant la lisibilité sur les dispositifs de formation dans le cadre d'un parcours intégré,
- facilitant l'accès à l'offre de formation aux personnes dites « vulnérables » ,
- favorisant la mise en place d'action de préparation à la formation ou à l'emploi,
- Soutenant financièrement les publics défavorisés.

Parallèlement, il s'agira de renforcer la formation des salariés en insertion et d'encourager la mise en place d'actions dédiées aux publics dits « invisibles ».

Pour ce faire, le Pacte propose de nouveaux dispositifs adaptés notamment des :

- phases de diagnostic et d'accompagnement renforcés durant l'ensemble du parcours pour éviter les ruptures :
 - o entraînement,
 - o lever les freins avant l'entrée en formation qualifiante,
- parcours individualisés approfondis pour les stagiaires les plus éloignés de la formation :
 - o formation avec remise à niveau,
 - o acquisition des savoirs fondamentaux avec une attention particulière pour les personnes en situation d'illettrisme
- intégration de modules ou blocs de compétences numériques aux différents parcours de formation (Cléa numérique) :
 - o solutions formations en ligne et avec entraînement des intéressés,
 - o appropriation des compétences de base, des outils internet...

Par ailleurs, le financement des formations sera orienté sur la modernisation des pédagogies mises en œuvre.

Cette option exige une modification substantielle des cahiers des charges :

- Partir de l'expérience professionnelle du public jeune et des demandeurs d'emploi ciblés comme fondement du contenu pédagogique
- Systématiser la pédagogie inversée dans toutes les formations
- Systématiser les chartes d'engagement
- Innover les pratiques pédagogiques (équithérapie, foot-thérapie, art-thérapie, musicothérapie, théâtre...)
- Apprendre en faisant et en situation de travail
- Valoriser les compétences acquises; travailler sur les compétences à acquérir

➤ **renforcer la lisibilité sur les dispositifs de formation dans le cadre d'un parcours intégré,**

Il s'agit de cibler les publics les plus fragiles à travers des actions de communication adaptées afin de rendre les formations plus attractives, offrir une meilleure lisibilité des dispositifs auxquels ils peuvent prétendre et des aides dont ils peuvent bénéficier.

Mesure 3.2.1-F

➤ **Garantir l'accès à l'appareil de formation aux personnes les plus vulnérables**

L'enjeu de la transformation est de rendre plus agile et flexible l'offre de formation en faveur des personnes fragiles. Il s'agit de leur permettre d'intégrer des parcours « adaptés ».

Mesure 3.2.1-G

➤ **Favoriser la mise en place de préparation à la formation et/ou à l'emploi**

Conformément aux orientations prévues dans le cadre du CPRDFOP, il convient de systématiser la préparation des publics en amont de la qualification. L'enjeu de la transformation est de développer des méthodes d'apprentissage alternatives.

Mesure 3.2.1-J

➤ **Soutenir financièrement les publics défavorisés**

La sécurisation du parcours suppose une sécurisation financière et matérielle des publics les plus en difficulté. L'objectif étant de lever les freins pouvant obstruer la continuité du parcours.

Mesure 3.2.1-I

3.2.2 : LA FORMATION RENFORCÉE DES SALARIÉS DE L'IAE

Permettre aux personnes les plus vulnérables d'accéder à une formation, de pouvoir se projeter dans un parcours de qualification est un défi majeur à relever.

Cet enjeu est d'autant plus important au regard des spécificités du territoire guadeloupéen particulièrement marqué par des publics en rupture sociale et familiale.

L'insertion suppose une collaboration plus étroite entre les partenaires du territoire qui interviennent dans le champ social, de l'orientation ou de la formation.

Au vu des difficultés dont témoignent quotidiennement les bénéficiaires des dispositifs de formation et d'insertion, la région définit un plan d'action régional en faveur de l'IAE en adéquation avec les orientations du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) dont les objectifs en matière d'insertion par l'activité économique sont les suivantes :

- ❖ assurer le triptyque « mise à l'emploi, accompagnement, formation » en offrant aux salariés en emploi aidé un meilleur accès à la formation professionnelle,
- ❖ donner les moyens au secteur de l'IAE d'évoluer, de monter en compétences, en particulier dans la capacité à créer des partenariats avec les entreprises,
- ❖ permettre aux associations d'accéder à des moyens d'investissement pour faciliter leur développement économique et social et devenir des lieux de remobilisation,
- ❖ soutenir et développer les expérimentations et les innovations sociales mises en œuvre au sein des associations,
- ❖ développer l'employabilité en augmentant la capacité des structures IAE à devenir partenaires des entreprises, pour améliorer leur employabilité par :
 - ✓ un accompagnement à la définition de leurs besoins en compétences,
 - ✓ la mise en relation avec les salariés en insertion,
 - ✓ l'accompagnement dans l'emploi.

Le plan d'action régional en faveur de l'IAE (Annexes ESS-Plan d'Action régional IAE_ESS) repose sur 4 axes fondamentaux basé sur l'accompagnement :

- à la structuration du secteur de l'insertion par l'activité économique,
- à la professionnalisation, pérennisation des activités des SIAE,
- à la formation des salariés en insertion et à la levée des freins périphériques,
- à l'instauration d'une gouvernance concertée

Mesure 3.2.1-K

Les différentes initiatives devront être coordonnées avec les actions financées dans le cadre du programme PIC IAE.

L'EDEC IAE permettra d'avoir une vision partagée des besoins et moyens à mettre en œuvre.

3.2.3 : L'ACCÈS DES PUBLICS « INVISIBLES » AUX FORMATIONS

Un appel à projets portant sur le repérage et la mobilisation des publics invisibles en priorité les plus jeunes partie intégrante du plan pauvreté est lancé en février dans l'ensemble des régions de France : il a pour objectif de proposer des actions de repérage et de mobilisation devant s'adresser aux personnes « invisibles », ni en emploi, ni en formation, ni en études et qui ne sont pas accompagnées par le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi) ou par un autre acteur de l'insertion professionnelle.

La nature des actions de repérage et de mobilisation à privilégier sont les actions « aller vers » et les actions de « rattachage »

Au-delà de ces attendus, pour s'assurer de la sécurisation des parcours, l'enjeu de la mobilité sera une dimension particulièrement importante dans le choix des projets car l'absence de mobilité peut conduire, à un non recours aux droits et constitue l'un des principaux freins à l'emploi.

Le financement de cette stratégie de repérage et de mobilisation des « invisibles » est une contribution additionnelle de l'Etat aux Pactes régionaux et ultramarins d'investissement dans les compétences, les projets sélectionnés devront tenir compte de cette nécessaire cohérence.

Enfin, les financements prévus dans le cadre de cet appel à projets pourront contribuer au déploiement de la Boussole des jeunes et au développement des moyens et actions des Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), dès lors que ces projets mettent en œuvre des actions répondant aux prérequis décrits et aux spécificités territoriales issues du diagnostic. Ce financement n'est donc pas systématique et dépendra des besoins identifiés.

La Guadeloupe dispose d'un budget de 551 346 euros pour 2019.

Pilotage

Des indicateurs en pourcentage et en volume de suivi des publics fragiles seront intégrés à l'outil de pilotage du PRIC, pour chacun des dispositifs, et plus particulièrement pour les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du RSA, les habitants des QPV et les salariés de l'IAE

Mesure 3.2.1-L

3.2.4 : L'ADAPTATION DE LA FORMATION POUR LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

De trop nombreux projets professionnels élaborés par des personnes en situation de handicap souhaitant entrer en formation sont contrariés par l'absence de prise en compte du handicap, ou, à contrario, par la surestimation des contraintes liées au handicap.

L'AGEFIPH met en place une fonction « Ressource Handicap Formation » à destination des prescripteurs de droit commun, des organismes de formation et des personnes en situation de handicap, afin : d'organiser le diagnostic et la mise en œuvre des besoins de compensation du handicap (technique et/ou humaine) en amont de l'entrée en formation, professionnaliser les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi en matière d'accueil de personnes en situation de handicap, et, plus globalement, favoriser l'accessibilité pédagogique des organismes de formation et CFA.

L'intégration d'une personne handicapée dans l'entreprise s'anticipe, se prépare et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. C'est dans ce cadre que la Région Guadeloupe s'engage à financer des parcours de formation à destination des personnes en situation de handicap qui répondent au besoin du tissu économique.

Le rôle du FIPH est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques. C'est dans ce cadre qu'un partenariat sera instauré avec le FIPH, partenaire privilégié, pour l'insertion des TH au sein de la fonction publique en réponse à l'étape « agir en situation ».

Mesure 3.2.1-G BIS

Depuis le 1^{er} janvier France compétences établissement public à caractère administratif, créé par la loi du 5 septembre 2018, est responsable du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du Répertoire spécifique (RS).

3.3. OBJECTIF N°3 – AXE TRANSVERSE : S'ENGAGER DANS L'ACCÉLÉRATION DE LA MODERNISATION DE L'INGÉNIERIE DE FORMATION DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA FORMATION

3.3.1 : LA MODERNISATION DES ORGANISMES DE FORMATION

L'axe Transverse doit permettre de mettre en œuvre la transformation attendue en finançant les actions qui vont permettre l'amélioration des contenus, de la mise en œuvre et des résultats des formations financées dans les axes 1 et 2.

Cette modernisation repose principalement sur la capacité des organismes de formation à se professionnaliser et à moderniser leurs outils, à développer leur capacité d'innovation et d'ingénierie pour l'individualisation et l'accompagnement de parcours rénovés, avec de nouvelles approches pédagogiques basées notamment sur la digitalisation.

C'est pourquoi, une part importante de l'axe transverse sera consacrée à l'accompagnement des organismes de formation :

- Appels à projets innovation dans la formation : favoriser les nouvelles collaborations, mutualiser les plateaux techniques, agilité des parcours et sécurisation des apprenants, diversification des méthodes pédagogiques, adaptation de l'offre de formation (création de certification spécifique) développement des formations à distance...
- Séminaires et ateliers de formation pour actualiser l'ingénierie en réponse aux cahiers des charges visant l'approche par blocs de compétences, adaptation de la certification
Mesure 3.1.2-A
- Digitalisation de l'offre de formation des OF : inscription rapide et souple des bénéficiaires, suivi temps réel de la participation à la formation, outils de reporting, formations multimodales et mix learning, FOAD, solutions partagées...
Mesure 3.1.2-M
- Plan d'accompagnement au changement (prestations conseil) et de formation des formateurs et cadres des OF (en lien avec le FSE).

Pour renforcer la professionnalisation des acteurs et plus précisément des OF, il sera opportun de travailler à la structuration du secteur de la formation. Un contrat de filière pour les métiers de la formation sera élaboré avec les représentants des OF et les OPCO pour mettre en place un plan d'actions facilitant la vision prospective, une stratégie renouvelée en fonction des nouveaux besoins des bénéficiaires et entreprises, et faciliter échanges et mutualisation, et partenariats développés avec les prescripteurs et les acteurs économiques : ce travail devra se baser sur une étude sectorielle des OF (portrait, AFOM, orientations stratégiques).

3.3.2: LA MODERNISATION DES MOYENS D'ORIENTATION ET DE COMMUNICATION

Il est indispensable de garantir à tous l'accès à une information gratuite et complète sur les débouchés, métiers et formations existants, avec un maillage efficace des services de conseil et d'accompagnement pour une orientation efficace.

Le Conseil Régional organise le service public de l'orientation, en s'appuyant sur Guadeloupe Formation.

3.3.4 : UN DISPOSITIF DE CONNAISSANCE PERMANENTE DES BESOINS EN COMPÉTENCE DES ENTREPRISES

Le territoire doit se doter d'une méthodologie de recueil et d'analyse des besoins en compétences des entreprises qui soit maillée avec les études des OPCO et de Pôle Emploi afin de bénéficier d'une solution qui permette des mises à jour à échéances courtes auprès des entreprises, y compris les TPE.

Cela nécessitera de nouveaux moyens, tant humains que numériques, pour assurer une analyse rapide, efficace et partagée entre les acteurs, y compris représentants des entreprises (branches professionnelles et consulaires) : élaboration des outils de collecte et de traitement (notamment logiciel de gestion de la relation clients), formation des agents, plan de communication, comité de suivi dans le cadre du CPREFOP.

La méthode devra être mise en cohérence avec les études prospectives et GPEC (dynamiques d'activité et d'emploi, transformation des métiers, mutations économiques) mises en œuvre dans le cadre du contrat de convergence et de transformation hors PIC.

3.3.5 : LA MISE EN ŒUVRE DES OUTILS D'ÉVALUATION DES ACTIONS ET INDICATEURS DE SUIVI

La Région Guadeloupe dispose d'un outil de suivi de formations individuelles intégré dans une chaîne de gestion physique et financière. Pour autant, pour assurer une traçabilité plus efficiente, il convient de renforcer le système d'information.

Ainsi, la Région se dotera d'un outil de suivi, d'évaluation avec possibilité de service web (protocole d'interface informatique permettant la communication et l'échange de données en temps réel entre les centres de formation et la Région Guadeloupe).

Cet outil devra permettre une lisibilité sur :

- les actions financées,
- le taux de remplissage des formations,
- le taux de rupture,
- le devenir des stagiaires,
- Tout indicateur permettant l'évaluation de la politique publique de formation menée sur le territoire.

La région veillera à ce que cet outil réponde aux critères définis par la DARES, aux obligations communautaires FSE et aux critères propres à la collectivité elle-même.

Le chapitre 4.2.3 développe la méthode et les indicateurs qui seront suivis (et doivent encore être spécifiés).

Un pilotage en approche projet déterminera les conditions de mise en œuvre et éventuelles difficultés de déploiement identifiées.

L'axe transverse financera la modernisation des systèmes d'information et le partage des données, qui permettront d'enrichir les tableaux de bord actuels de suivi, au service de parcours plus fluides, des étapes d'orientation vers la formation, l'entrée en formation, le suivi du parcours des personnes en formation et le suivi de l'insertion en emploi.

Les indicateurs de résultats permettront de juger de la qualité de la formation et de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre.

Des études spécifiques seront financées pour identifier les freins à l'accès à la formation et les leviers pour éviter le décrochage en cours de formation.

3.4. OBJECTIF N°4 : LES PROJETS EXPERIMENTAUX PROPOSÉS AU COMITÉ SCIENTIFIQUE D'ÉVALUATION

Les projets expérimentaux visent à tester les hypothèses posées dans le cadre du cap de transformation, évaluer les possibilités de mise en œuvre en identifiant les clés de réussite, les limites et points de vigilance, ainsi qu'engager une démultiplication.

Les expérimentations envisagées peuvent se regrouper en trois types :

1. Expérimentations liées à la transformation de l'offre :
Mesure 3.4-M : Création d'une plateforme d'achat collectif

2. Expérimentations liées à la modernisation de l'approche pédagogique :
Mesure 3.4-N : Approche de la qualification par blocs de compétences liés aux projets structurants du territoire / grands projets
Mesure 3.4-O : Mise en place du Passeport digital compétences

3. Expérimentation organisationnelle inter partenariale :
Mesure 3.4-P : Le numérique au service de l'évaluation de la stratégie du PACTE
Mesure 3.4-Q : Mise en place d'une plateforme d'accompagnement «à l'emploi, à la formation et à l'insertion »
Mesure 3.4-R : Adaptation du parcours «Service Civique»

L'un de ces projets d'expérimentation, la «Mise en place d'une plateforme d'accompagnement «à l'emploi, à la formation et à l'insertion»», envisagée à l'échéance de 2020, privilégiera l'approche multi partenariale basée sur la coordination des acteurs pour éviter les abandons et favoriser l'accès à l'emploi à l'issue de la formation et devra proposer l'intégration d'actions innovantes d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et d'aide sociale qui concourront à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Cet accompagnement aura pour but d'actualiser le potentiel de développement et les compétences des bénéficiaires, qu'il conviendra d'aider à acquérir les comportements professionnels attendus, à surmonter les obstacles et à traiter les difficultés qui entravent leur progression afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

L'accompagnement délivré devra ainsi prendre en compte la problématique globale des personnes prises en charge au sein de la structure, qu'elle soit sociale, médicale, psychologique, éducative, culturelle ou financière et professionnelle, ce dans l'objectif de réduire les abandons en cours de formation et les freins périphériques.

En effet, de nombreux guadeloupéens se voient contraints de refuser ou d'abandonner une opportunité de formation voire d'emploi compte tenu des obstacles qu'ils rencontrent tout au long de leur parcours.

Les autres expérimentations :

▲La réorganisation des OPCA devenus des Opérateurs de Compétences (OPCO) constitue une opportunité afin d'entamer une démarche de recensement des besoins des entreprises.

Dans ce cadre, deux expérimentations seront lancées, l'une avec l'OPCO ENTREPRISES de PROXIMITE vise à réaliser une enquête auprès des entreprises relevant du champ de compétence de cet opérateur.

La seconde expérimentation sera conduite en partenariat avec l'OPCO COHESION SOCIALE afin de recueillir les besoins de recrutements des entreprises entrant dans le périmètre de cet opérateur.

L'objectif opérationnel de ces démarches est d'aboutir à mettre en place des POEC en concertation avec les employeurs et Pôle emploi. En filigrane, initier une démarche de GPEC dans les entreprises participantes.

▀ **Le stage opérationnel à l'emploi et à la formation (SOPEF)**

La plateforme ou le Réseau de tuteurs-parrains/marraines formés à l'accompagnement social des jeunes, constitué d'un réseau d'éducateurs de rue, de cadres à la retraite ou en transition professionnelle chargés d'un portefeuille de jeunes. La nouveauté réside dans la mise à disposition d'un site avec un Community manager et le versement d'un forfait tutorat aux éducateurs ou cadres retenus.

Plus généralement, la Région lancera des appels à projets afin de retenir les expérimentations qui seront intégrées au Pacte ; leur réalisation, transversale à la durée du PACTE, vise à moderniser l'appareil de formation dans toutes ses composantes – organisationnelles, pédagogiques et partenariales.

Mesure 3.3-O	EXPERIMENTATION : passeport digital compétences
Mesure 3.3-P	EXPERIMENTATION : parcours service civique
Mesure 3.3-P	EXPERIMENTATION : EVALUATION NUMERIQUE DES ACTIONS-PROJETS-DISPOSITIFS DE LA STRATEGIE DU PACTE
Mesure 3.3-N	EXPERIMENTATION : Approche par blocs de compétences liée aux projets structurants du territoire / grands projets (fibres optiques ; emplois maritimes)
Mesure 3.3-M	EXPERIMENTATION : Plateforme d'achat collectif

4. GOUVERNANCE ET SUIVI DU PACTE

4.1 UNE STRATÉGIE RÉGIONALE PARTICIPATIVE ET COORDONNÉE

4.2. L'APPROCHE COLLABORATIVE DE GESTION DU PACTE

4.2.1. LA GOUVERNANCE DU PACTE

La gouvernance du Pacte s'appuie sur les instances existantes afin de coordonner l'ensemble des travaux liés au CPRDFOP

Cette structuration efficace permet une gouvernance favorisant les synergies des instances emploi/formation au niveau régional. Le pilotage régional demeure garant du quadripartisme avec comme schéma directeur, le CPRDFOP.

La gouvernance du Pacte sera adossée à celle du CPRDFOP. Les partenaires sociaux ont indiqué leur attachement au fait que les actions entreprises dans le cadre du Pacte soient cohérentes avec les orientations et les chantiers du CPRDFOP.

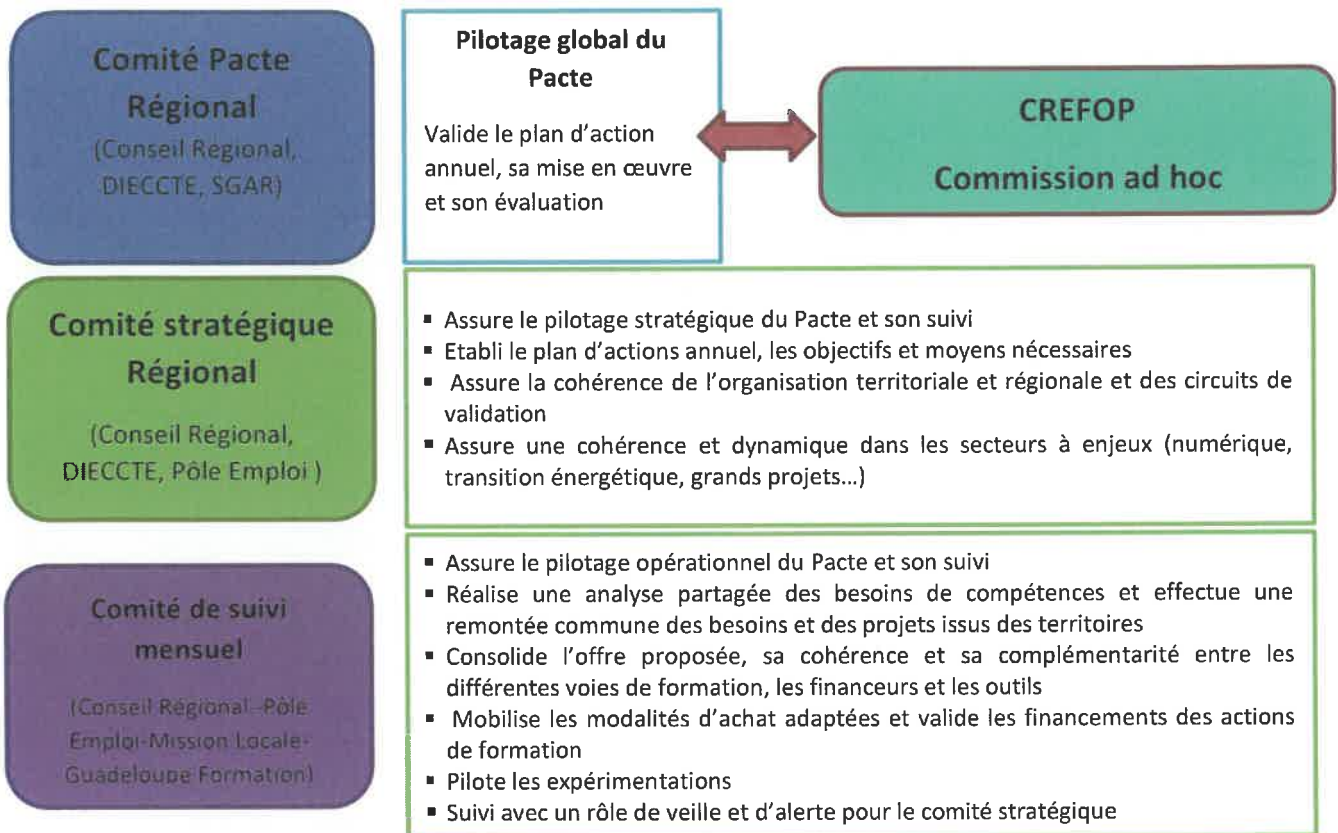
Des équipes projets resserrées et animées par la Région Guadeloupe se déclineront opérationnellement dans le cadre d'une démarche en mode projets associant les services de la Région, des représentants de l'Etat et les partenaires impliqués dans la réalisation des actions.

Les projets feront l'objet d'une animation spécifique assurée notamment par les services de la Région et associeront les représentants de l'Etat.

Une instance de suivi stratégique et opérationnel Etat / Région composée du Préfet de Région et du Président du Conseil régional de Guadeloupe assistés par leurs services respectifs assurera le suivi stratégique, opérationnel et financier du Pacte régional.

A partir du deuxième trimestre, un suivi spécifique sera organisé autour des pistes suivantes:

- Une observation des «compétences» et des «parcours» des publics
- La mise en œuvre d'une «garantie formation» pour les publics cibles, Pacte régional d'investissement dans les compétences
- Une diversification des modalités de formation à l'instar des actions de formation en situation de travail,
- La construction de parcours qualifiants adaptés s'appuyant sur des modules complémentaires,
- Des modalités d'achats qui évoluent



¹ Comité de pilotage régional des formations professionnelles

4.2.2. LES OUTILS DE PILOTAGE DU PACTE

Afin de soutenir la démarche de ce plan, les outils de pilotage seront établis dans une logique de pilotage régional multi-financeur avec un système d'information intégré:

Elle doit se rapprocher de la région Auvergne Rhône Alpes pour permettre la mutualisation de moyens à partir d'un outil logiciel développé par celle-ci.

La solution permettra une interconnexion des outils :

- Kairos
- Agora
- Oui'form

Le Pacte régional va permettre d'accélérer les démarches et développer des outils de pilotage pertinents.

Le plan d'action présente pour chaque action un ou plusieurs indicateurs d'évaluation.

Le comité de pilotage du Pacte sera chargé de suivre la réalisation des objectifs et de définir les actions de l'année suivante.

L'ensemble des systèmes d'informations interconnectés à Agora permettront de disposer d'indicateurs complémentaires sur le suivi des parcours, des coûts de financement par parcours ...

Le cadre d'élaboration des Pactes prévoit une obligation d'accrochage à Agora V2 fin octobre 2019 et les grandes lignes du décret et des arrêtés organisant le partage et la restitution des données ainsi que le langage permettant ce partage ont été présentés aux acteurs le 18 décembre 2018 en vue d'une publication. Ce planning sera respecté.

Un chantier particulier (Fiche Action déploiement des applicatifs de collecte de données et d'analyse) va être initié dans le cadre du pacte pour régler définitivement les freins à la collecte des données relatives aux actions de formation. Il appartient aux partenaires engagés dans la mise en œuvre des actions du Pacte de se coordonner et d'adopter les outils adéquats avec un plan de déploiement réaliste.

La région s'appuiera sur les applicatifs existants qui ont démontré leur efficacité.

Aussi, dans le cadre du suivi du PACTE, des outils de pilotage et de suivi dédiés à évaluation du CPRDFOP seront mis en place par le biais :

- de mécanismes de veille quadripartite en matière d'évolution des compétences recherchées par les entreprises)
- d'une méthode concertée d'accompagnement des projets émergents
- d' un référentiel et une programmation d'évaluation.

La nouvelle gouvernance a également vocation à faciliter la relance du service public de l'emploi et le bon maillage avec le SPRO au regard du renforcement de la compétence de la région sur l'orientation.

4.2.3 LES MOYENS DÉDIÉS EN INTERNE DE LA RÉGION (EN ETP)

La réussite de la mise en œuvre du Pacte exige une organisation appropriée et des ressources dédiées à la hauteur des enjeux et des objectifs. A ce titre un pôle identifié PACTE sera mis en place. Les prévisions de ressources humaines s'articulent autour d'un CHEF de PROJET PACTE, épaulé par un

chargé de mission, un chargé d'études, un chargé de projet, un chargé d'animation des partenaires, deux statisticiens.

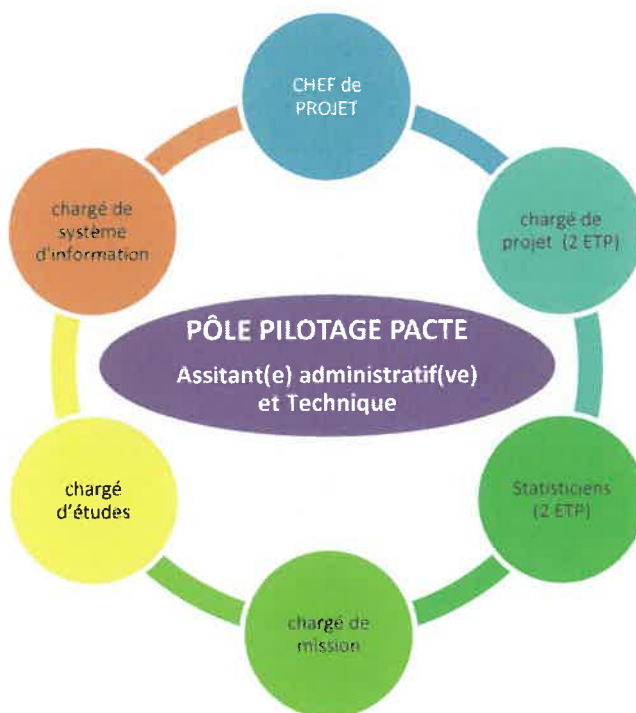
L'équipe est constituée de profils cadres capables d'intervenir en toute autonomie dans l'organisation de leurs activités. Le salaire moyen se situe dans une fourchette de 66 000 € et 78 000 €.

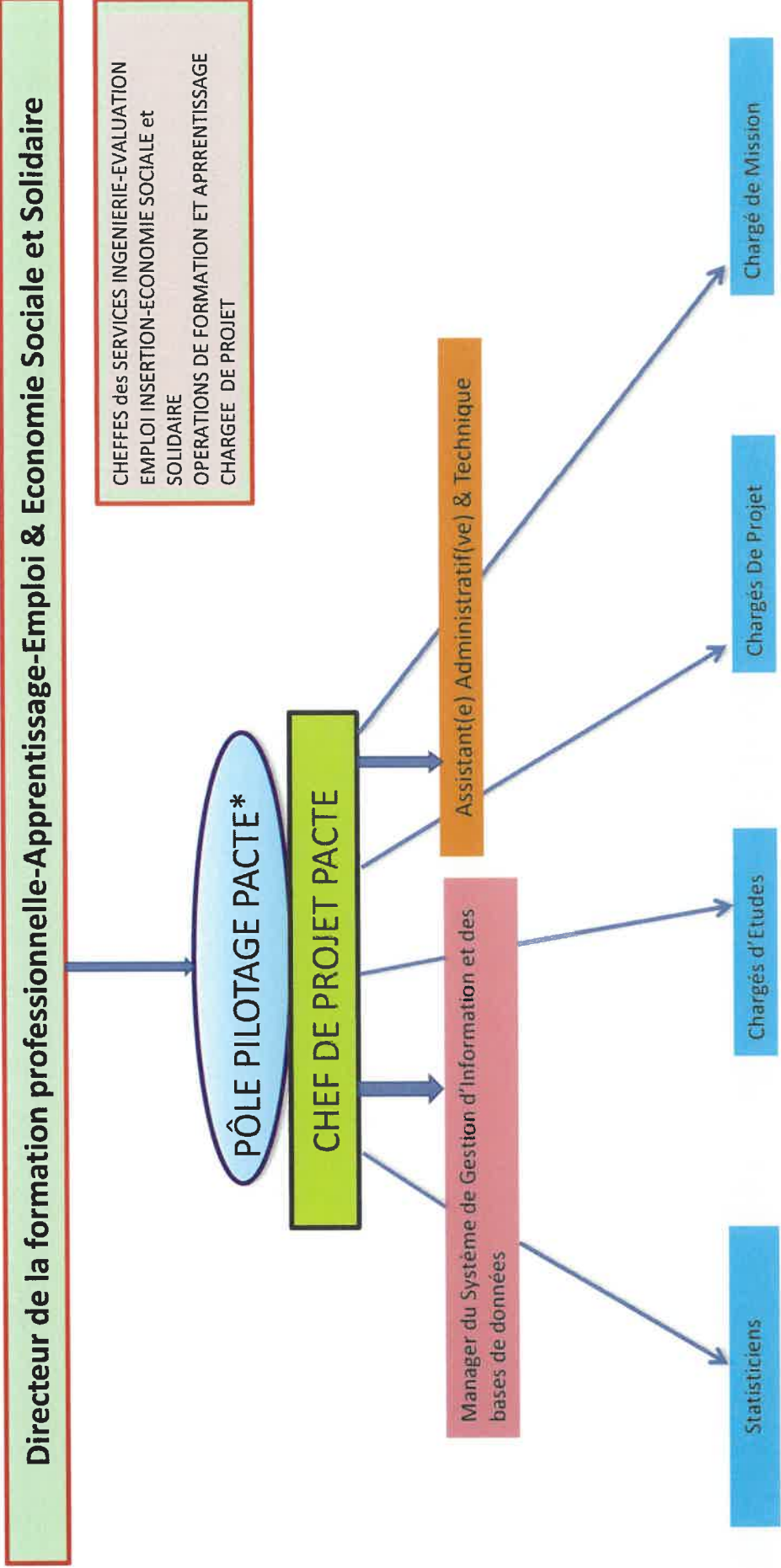
Les missions de ce PÔLE PACTE sont de suivre la montée en charge du programme global ; programmer et organiser la tenue régulière des différentes instances de pilotage ; suivre les indicateurs de résultats.

Ce pôle a aussi une fonction de veille et d'alerte auprès des différents contributeurs par un pilotage soutenu permettant de corriger les risques d'écart par rapport à la pertinence, l'efficacité, l'efficience et la cohérence du pacte.

Un poste particulier est prévu pour se consacrer exclusivement à la mise en place de l'interopérabilité des outils de collecte des données partagées entre tous les partenaires.

Ce pôle aura pour mission aussi de s'assurer de l'information et de la communication autour des dispositifs mobilisés dans le cadre des différents axes du pacte.





*Se référer aux pages 95-96 Pôle Pilotage Project

4.2.4 MODALITÉS D'ÉVALUATION DU PACTE

Dans son cadre de réponses et ses recommandations, l'Etat souhaite que les Régions posent les principes de la démarche évaluative du Pacte, qui devra être partenariale, quantitative et qualitative.

- l'État rappelle la nécessité d'installer un **pilote clairement identifié**, que ce soit pour l'ensemble du Pacte ou pour les différents projets.
- Il est primordial de **définir le rôle de chacun à l'avance** : chaque partenaire s'engage à faciliter ce qui est de sa responsabilité. Ainsi le décideur décide ; l'évaluateur énonce des conclusions ; les acteurs, partenaires, bénéficiaires concernés participent ou sont impliqués dans l'évaluation.

BASE MÉTHODOLOGIQUE

3 grands axes de travail sont identifiés :

- **L'évaluation des actions de formation** : quels résultats en termes d'insertion professionnelle, de retour à l'emploi ? Quelle utilisation des moyens ? Quelle satisfaction des bénéficiaires ?
- **Le suivi/évaluation du Pacte** : les projets et expérimentations proposés sont-ils mis en œuvre ? Produisent-ils les effets attendus ? En tant que politique publique, le Pacte est-il efficace et efficient ?
Par extension, cela permettra une évaluation de la politique formation en question sur le territoire régional.
- **La mesure d'impact du Pacte** : aboutit-il à la transformation du modèle souhaité ? A-t-il d'autres impacts ?

Il va s'agir de déployer une méthodologie permettant un suivi/évaluation au fil de l'eau ("*in itinere*"), un suivi opérationnel du Pacte et de sa mise en œuvre ainsi qu'une évaluation finale (ex post) à l'horizon 2022.

Cinq critères d'évaluation ont pour objet d'analyser différents éléments du cycle de l'action publique :

1. La pertinence renvoie à l'analyse des objectifs de l'action, aux besoins et enjeux
2. L'efficacité compare les réalisations, résultats et impacts obtenus aux objectifs initiaux
3. L'efficience rapporte les réalisations et/ou résultats aux ressources (moyens) engagées
4. La cohérence :
 - la cohérence interne compare les ressources (moyens) mises en œuvre aux objectifs atteints;
 - la cohérence externe resitue les objectifs de l'action évaluée dans le contexte des autres politiques menées ;
5. L'utilité sociale compare les impacts (effets indirects ou différés, attendus ou inattendus) aux besoins de la société qui ont pu changer depuis le lancement de la politique

A ce stade, les 4 objectifs "macro-économiques" identifiés sont les suivants :

1. **Favoriser le développement économique des territoires par le développement des compétences**
 - Développer l'approche compétences dans l'offre de formation
 - Proposer une offre adaptée aux besoins des entreprises des territoires

- Donner un rôle nouveau pour l'entreprise dans l'offre
- 2. **Améliorer l'insertion professionnelle des bénéficiaires du service public et la sécurisation des parcours**
 - Notion de parcours, d'accompagnement, de service public renouvelé.
- 3. **Développer l'accès de tous les publics à l'offre de formation**
 - Garantir la cohérence des parcours
 - TH, illettrisme, égalité femmes hommes, QPV
- 4. **Garantir l'efficacité et la cohérence des politiques « formation – orientation »**
 - Rendre les parcours plus courts, plus efficaces
 - Gouvernance effective, cohérence dans les interventions

Un objectif transversal est également identifié sur le champ de la qualité portant sur l'offre de formation et d'accompagnement, du service public et des partenariats.

Chacun de ces objectifs "macro" fera l'objet d'échanges afin d'identifier les indicateurs clés qui en permettront le suivi et l'évaluation.

L'OREF est déjà fortement mobilisé sur le Pacte. Son rayon d'intervention va se concentrer sur l'évaluation.

De plus, il sera fait appel à un prestataire chargé de proposer un programme d'évaluation des chantiers, dispositifs et expérimentations retenus. Un appel à projet sera lancé pour le choix de ce prestataire.

Le Pacte sera doté d'un tableau de bord qui tiendra compte des besoins de pilotage national :

La réalisation des actions de formation : approche globale

Les indicateurs proposés distingueront systématiquement :

- les données « tout public personne en recherche d'emploi »
- les données « publics infra IV » qui sont les publics cibles du Plan d'investissement dans les compétences.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Entrées en formation : Nombre d'entrées « tout public » & nombre d'entrées « publics infra IV »
- Nombre d'heures totales de formation : Durées totales « tout public » & durées totales « publics infra IV »
- Durées moyennes de formation : Durées moyennes « tout public » & durées moyennes « publics infra IV »

Le tableau de bord proposera une lecture sur la base suivante :

- Comparaison année N / année N-1,
- Données nationales, tous commanditaires,
- Données territoriales, tous commanditaires.

Il complètera cette lecture globale par une lecture par commanditaire et par territoire, sur la base des mêmes indicateurs.

La réalisation des actions de formation : formations certifiantes

Le tableau de bord proposera les mêmes indicateurs et les mêmes niveaux de lecture de réalisation, en isolant les formations certifiantes.

Une série de 3 annexes permettront d'affiner la lecture de réalisation des actions de formation

- Annexe 1 : Caractéristiques des publics : âge, sexe, zoom sur les travailleurs handicapés, niveau de diplômes, habitants des PQV ou zones rurales,
- Annexe 2 : Caractéristiques des formations suivies : objectifs de formation, durée, spécialité de formation,
- Annexe 3 : Niveau d'atteinte des objectifs d'entrées en formation dans le cadre de l'amorçage ou des Pactes ultramarins

Pour le suivi des parcours des bénéficiaires et de leurs trajectoires (et non plus des entrées en formation): l'évolution des outils Brest puis Agora en 2020 permettront la remontée de certaines données relatives aux bénéficiaires et aux parcours, sur la base d'un socle commun de données qui n'est pas encore finalisé.

Pour la mesure de l'atteinte des objectifs qualitatifs du Plan : des indicateurs spécifiques seront proposés, non encore arrêtés :

- Nombre de marchés identifiés par blocs de compétences
- % de marchés intégrant les enjeux de mutation numérique & écologique ...
- Nombre d'actions reportées ou annulées sur les secteurs prioritaires
- Taux de validation des certifications proposées
- Taux de déperdition entre parcours pré-qualifiant & parcours qualifiant et délai d'attente entre les différentes étapes de parcours
- Taux de suspension et taux de retour en formation
- Taux de formations ouvertes à distance

Certains objectifs du Pacte ne font pas encore l'objet d'identification des indicateurs pertinents :

- Evolution de la commande de formation : pertinence au regard des besoins, progrès dans l'analyse des besoins en compétence sur le marché du travail ...
- Qualité pédagogique des formations
- Amélioration des méthodes de repérage et de remobilisation en vue de diminuer le nombre de personnes vulnérables sans aucun projet professionnel

Ces évaluations seront permises grâce à la réalisation d'enquêtes qualitatives réalisées localement et sur la base des nouveaux outils d'évaluation de Pôle Emploi par les bénéficiaires des formations.

5. Programmation prévisionnelle PRIC 2019 – 2022

Calcul du socle	montant
compte administratif 2017 931 - 11 formation professionnelle	
retrait dépenses – formation salariés	
retrait dépenses - plan 500 000	
retrait dépenses propres	
socle régional de référence pour la période 2019 - 2022	24 000 000 €

ENGAGEMENTS FINANCIERS DE LA REGION (socle)				
2019	2020	2021	2022	TOTAL
24 000 000€	24 000 000€	24 000 000€	24 000 000€	96 000 000€
ENGAGEMENTS FINANCIERS DE L'ETAT (PRIC)				
2019	2020	2021	2022	TOTAL
15 000 000€	28 000 000€	23 800 000€	22 000 000€	88 800 000€

REPARTITION BUDGET GLOBAL PACTE PAR AXE		
AXE	TAUX	BUDGET
1	40%	35 800 000 €
2	39%	34 500 000 €
EXPERIMENTATION	8%	7 000 000 €
TRANSVERSE	11%	9 750 000 €
Pôle Pilotage Pacte	2%	1 750 000 €
	100%	88 800 000 €

TRAJECTOIRE BUDGETAIRE PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES

	2019	2020	2021	2022	TOTAL	TAUX
	15 000 000 €	28 000 000 €	23 800 000 €	22 000 000 €	88 800 000 €	100%
AXE 1 & 2	12 500 000 €	21 000 000 €	19 300 000 €	17 500 000 €	70 300 000 €	79%
TRANSVERSE	1 250 000 €	4 500 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €	9 750 000 €	11%
EXPERIMENTATION	1 000 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €	2 000 000 €	7 000 000 €	8%
Equipe Projet	250 000 €	500 000 €	500 000 €	500 000 €	1 750 000 €	2%

CIBLE BUDGETAIRE DES AXES 1 & 2 et PART DE CHAQUE AXE PAR RAPPORT AU BUDGET GLOBAL AXES 1 & 2

AXE	2019	2020	2021	2022	TOTAL	Taux
1	6 000 000 €	11 500 000 €	10 300 000 €	8 000 000 €	35 800 000 €	51%
2	6 500 000 €	9 500 000 €	9 000 000 €	9 500 000 €	34 500 000 €	49%
	12 500 000 €	21 000 000 €	19 300 000 €	17 500 000 €	70 300 000 €	100%

TRAJECTOIRES BUDGETAIRES POLE EMPLOI ET CONSEIL REGIONAL SUR LES AXES 1 & 2

		2019	2020	2021	2022	TOTAL	AXE 1
AXE 1	PE	5 000 000 €	7 000 000 €	7 000 000 €	5 000 000 €	24 000 000 €	35 800 000 €
51%	CR	1 000 000 €	4 500 000 €	3 300 000 €	3 000 000 €	11 800 000 €	AXE 2
AXE 2	PE	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €	20 000 000 €	34 500 000 €
49%	CR	1 500 000 €	4 500 000 €	4 000 000 €	4 500 000 €	14 500 000 €	
TOTAL PE		10 000 000 €	12 000 000 €	12 000 000 €	10 000 000 €	44 000 000 €	63%
TOTAL CR_GF		2 500 000 €	9 000 000 €	7 300 000 €	7 500 000 €	26 300 000 €	37%
TOTAL AXES 1 & 2		12 500 000 €	21 000 000 €	19 300 000 €	17 500 000 €	70 300 000 €	100%

BUDGET TOTAL PACTE	88 800 8000 €	Prévisions budget maîtrise d'œuvre
BUDGET CONTRIBUTION Pôle Emploi Axes 1 & 2	44 000 000€	Guadeloupe Formation
BUDGET CONSEIL REGIONAL en maîtrise d'ouvrage sur les AXES 1-2-Transverse-Expérimentation et Pilotage	44 800 000 €	24 000 000€

AXE	BUDGET	CONSEIL REGIONAL	Pôle emploi
1 & 2	70 300 000 €	37%	63%
3 EXPERIMENTATION	7 000 000 €	100%	
TRANSVERSE	9 750 000 €	100%	
Pôle pilotage Pacte	1 750 000 €	100%	

ESTIMATION ENTREES PARCOURS FORMATION		
	SOCLE	PACTE
2019	2200	2740
2020	2200	3520
2021	2200	3170
2022	2200	2710

Les **formations certifiantes** ou qualifiantes sont celles qui mènent à « un diplôme d'Etat, un titre ou une certification de qualification professionnelle » (DARES, 2011)¹. Il s'agit de certifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Le titre professionnel atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Il peut s'obtenir par la formation professionnelle continue, l'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Le TP est constitué de blocs de compétences appelés Certification de Compétences Professionnelles (CCP). Ils sont éligibles aux CPF (compte personnel de formation). Un CCP correspond à une activité professionnelle du métier visé par le TP. Le candidat peut passer ainsi un titre professionnel par capitalisation c'est-à-dire en validant les CCP séparément durant la validité du titre. Si un titre a une durée de vie, l'acquisition du titre, d'un ou plusieurs CCP est définitive.

6. CLAUSIER DU PACTE REGIONAL DE LA GUADELOUPE

Le présent Pacte Régional d'investissement dans les Compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par

Monsieur Philippe GUSTIN, Préfet de la Guadeloupe

Et

Le Conseil Régional de Guadeloupe, représentée par

Monsieur Ary Chalus, le Président du Conseil Régional.

Les signataires du Pacte Régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.

2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du Pacte, dans les conditions définies ci-dessous :

Axes d'intervention du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences	Cible financière dédiée à l'axe
Axe 1- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences.	de 40 à 55%
Axe 2- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.	de 30 à 50 %
Axe 3 - Innover dans les territoires	de 0% à 10%
Axe transverse - S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations	de 5 à 12%

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte 2019 - 2022 selon les modalités suivantes :

- Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 88 800 000 €. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- Pour le Conseil Régional, son engagement dans le Pacte s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année, une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 24 000 000 euros, soit 96 000.000 euros sur la durée totale du Pacte.

4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation conventionnées en 2017 et la qualité des formations à la fois pour :

- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte ultramarin sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.

5. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information du Conseil Régional à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation.

6. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser a minima un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte

Ce rendez-vous annuel permet de :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte.
- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce temps de concertation associe les signataires du Pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du CREFOP.

Pour l'ensemble du Pacte territorial d'investissement dans les compétences, l'État et le Conseil régional de Guadeloupe engagent les moyens financiers suivants selon les répartitions décrites dans l'annexe financière :

ENGAGEMENTS FINANCIERS DE LA REGION (socle)				
2019	2020	2021	2022	TOTAL
24 000 000€	24 000 000€	24 000 000€	24 000 000€	96 000 000€
ENGAGEMENTS FINANCIERS DE L'ETAT (PRIC)				
2019	2020	2021	2022	TOTAL
15 000 000€	28 000 000€	23 800 000€	22 000 000€	88 800 000€

Avenants et révision

Les signataires conviennent que des avenants au Pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

Engagements financiers

Les engagements financiers dans le présent Pacte sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de finances pour l'État et dans le budget de la Collectivité Régionale de Guadeloupe.

Résiliation

La résiliation du présent Pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière du Conseil régional de Guadeloupe. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le Préfet de la Guadeloupe au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Fait à Basse-Terre, le

03 JUL. 2019

En cinq exemplaires

Le Préfet de la Région Guadeloupe

Philippe GUILLON



Le Président du Conseil Régional

Ary CHALUS

