

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 »

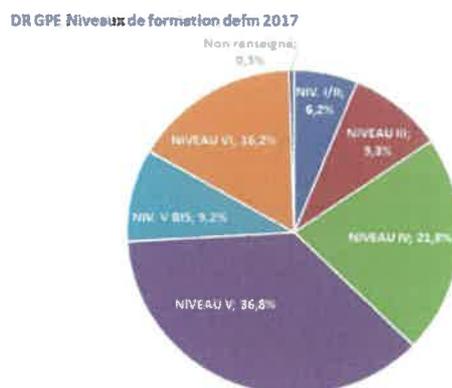
Si la demande d'emploi jeune (-25 ans) connaît depuis deux ans une inflexion significative à la baisse, la demande d'emploi seniors (50 ans et plus) est, quant à elle, en forte hausse depuis 2008.

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 BAISSSE

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

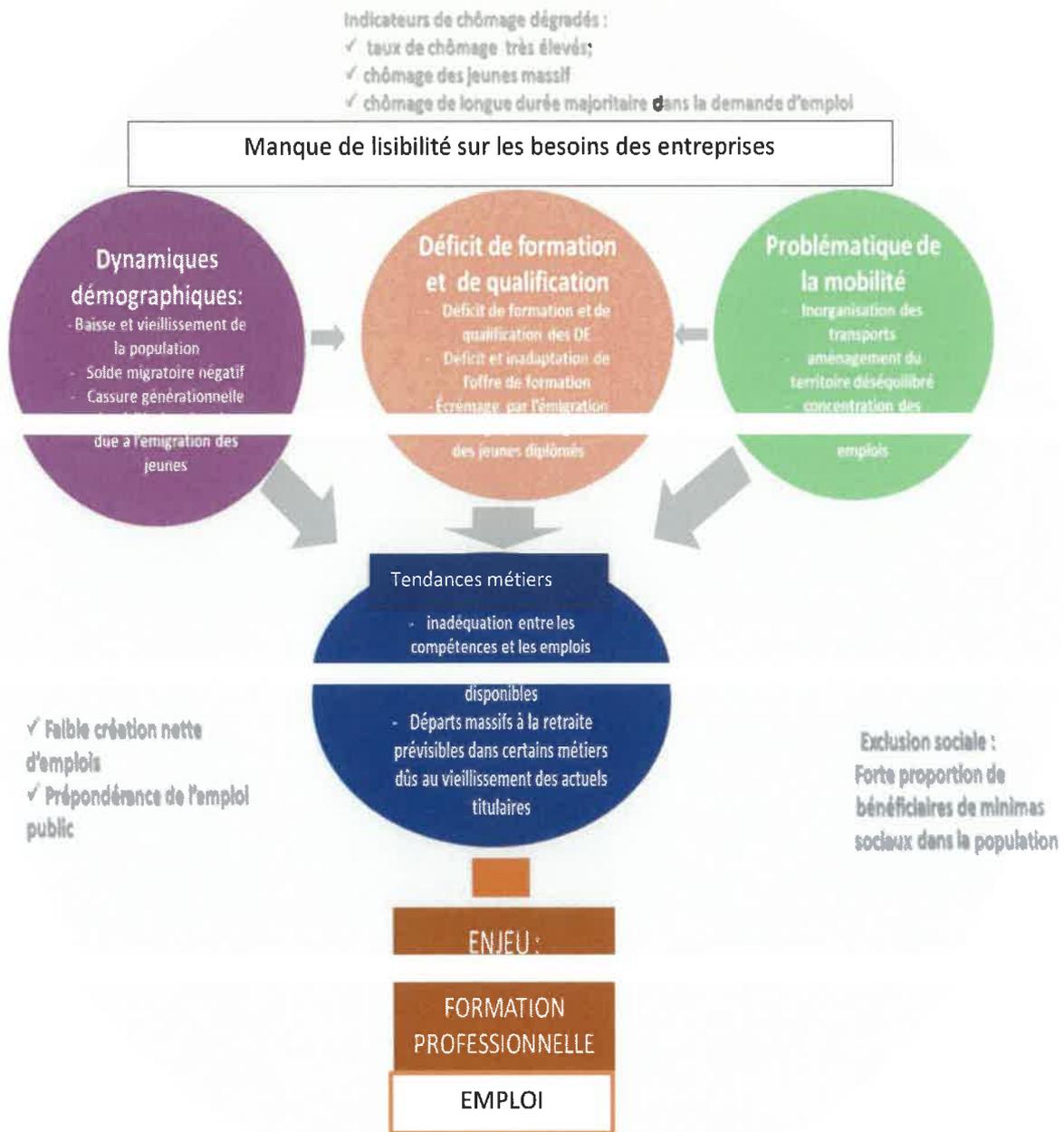
- 39,9 % des projets de recrutement sont considérés comme difficiles en 2018 (contre 31,6 % en 2017)
- L' IAA-agriculture, l'industrie manufacturière et le commerce anticipent des difficultés en baisse, alors que la construction et les services voient leurs difficultés de recrutement augmenter respectivement 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 %**.

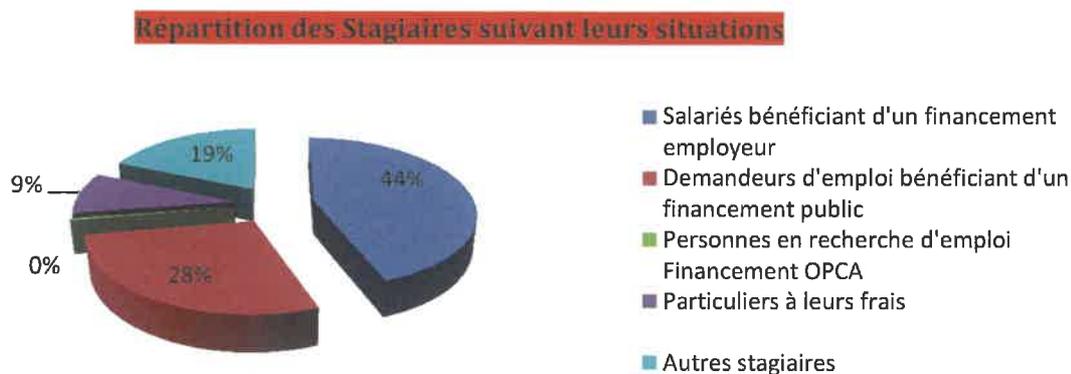
	OF Secteur Privé	OF Secteur Public	OF Secteur Parapublic
Salariés bénéficiant d'un financement employeur	33 004	1 548	188
Demandeurs d'emploi bénéficiant d'un financement public	19 054	2 615	225
Personnes en recherche d'emploi Financement OPCA	209	69	10
Particuliers à leurs frais	4 670	1 150	1 107
Autres 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.

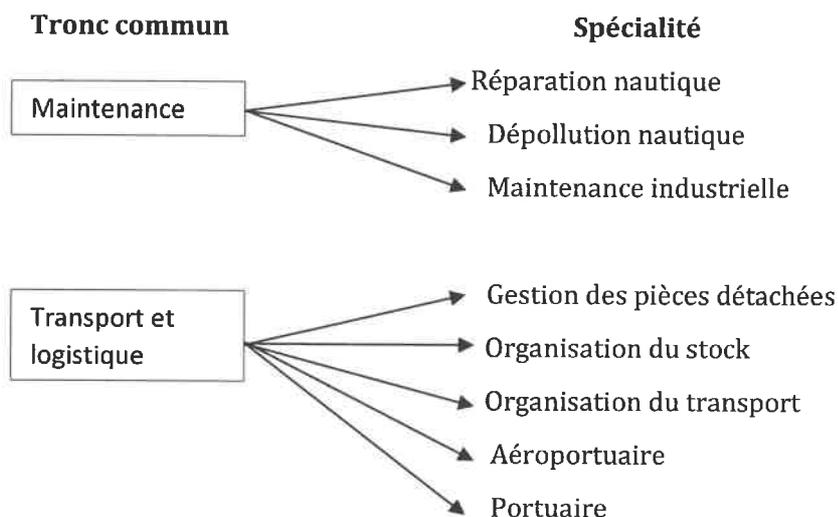
A. Secteurs identifiés :

- 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).

MÉTIER 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.

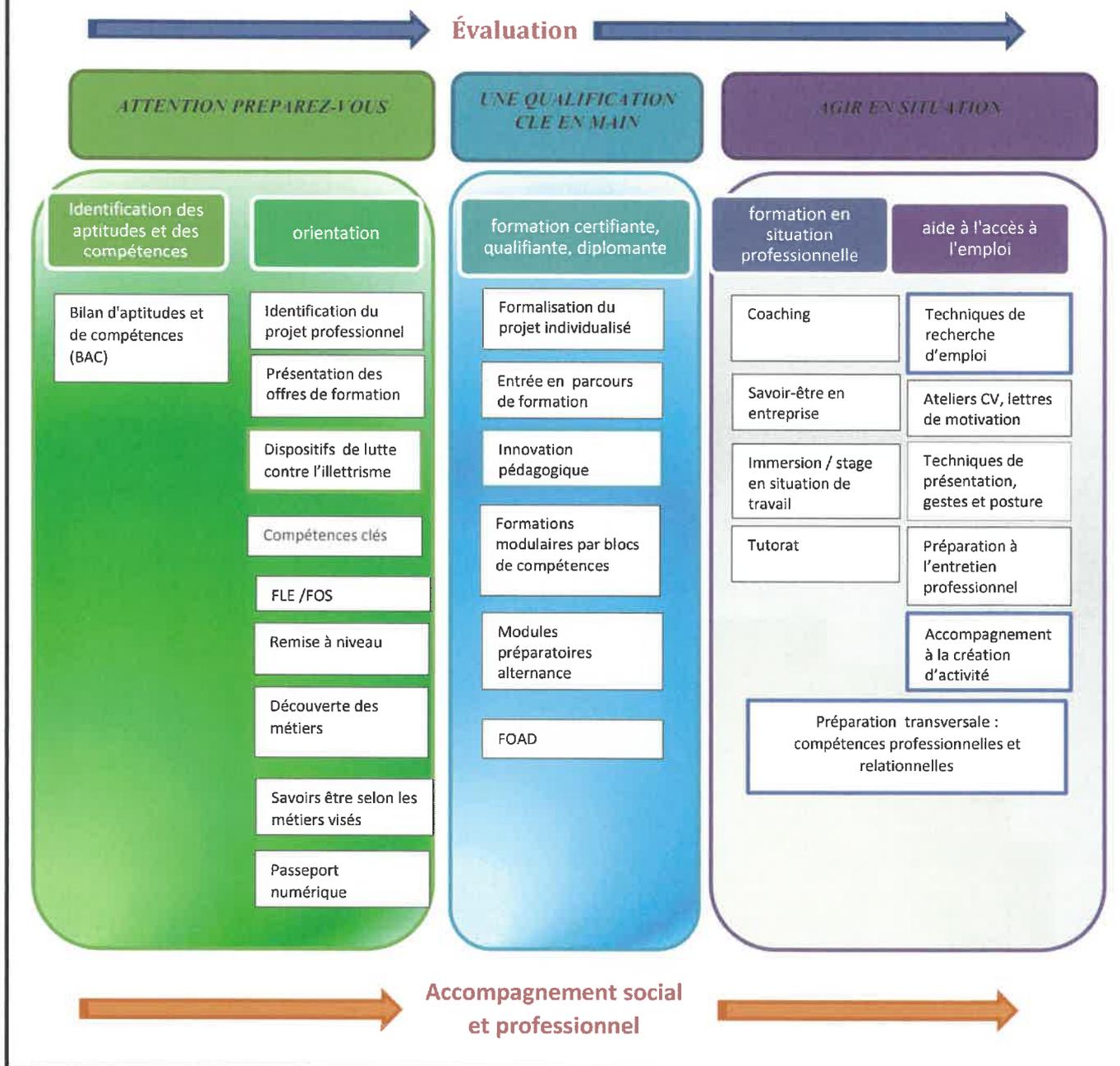
De manière transversale cette approche va mobiliser les partenariats adéquats, mettant en relation les acteurs de la formation et de l'accompagnement pour contribuer à la sécurisation du parcours.

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

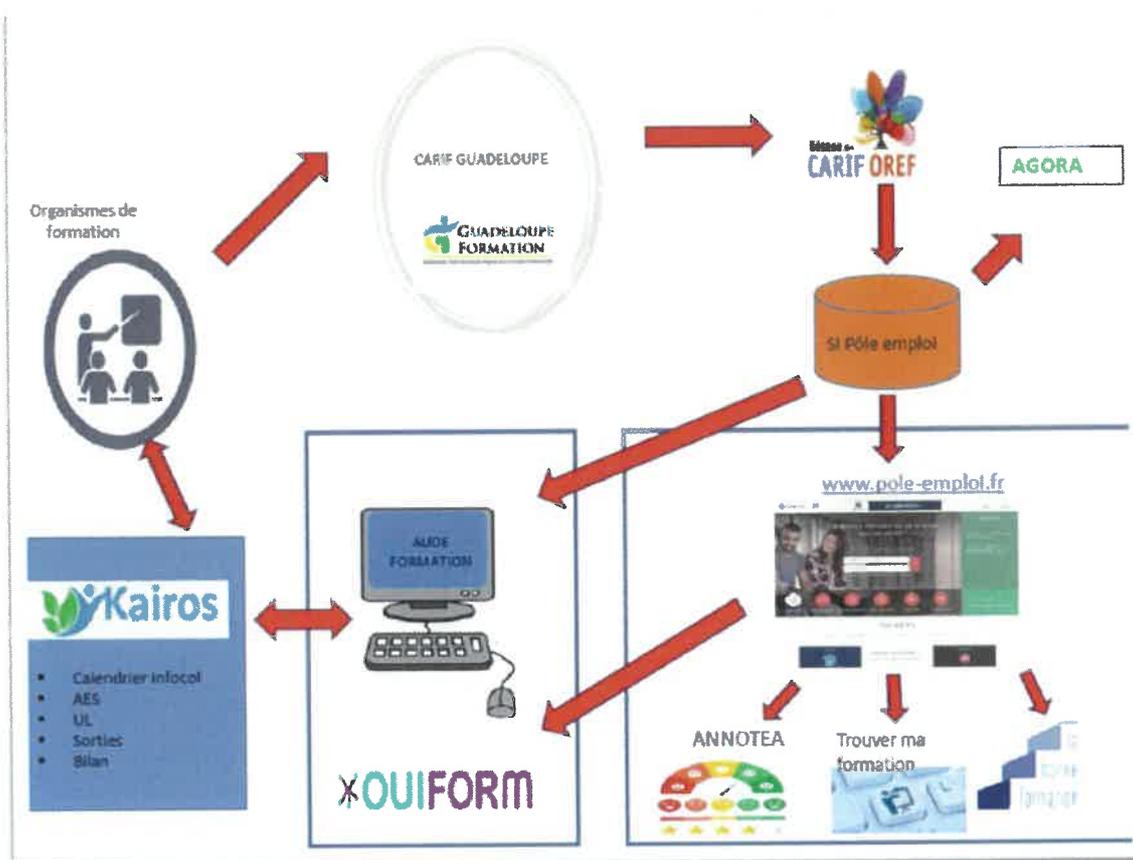
3. Le déploiement d'un système d'information coordonné

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 sociales et dans le cadre d'achats collectifs.

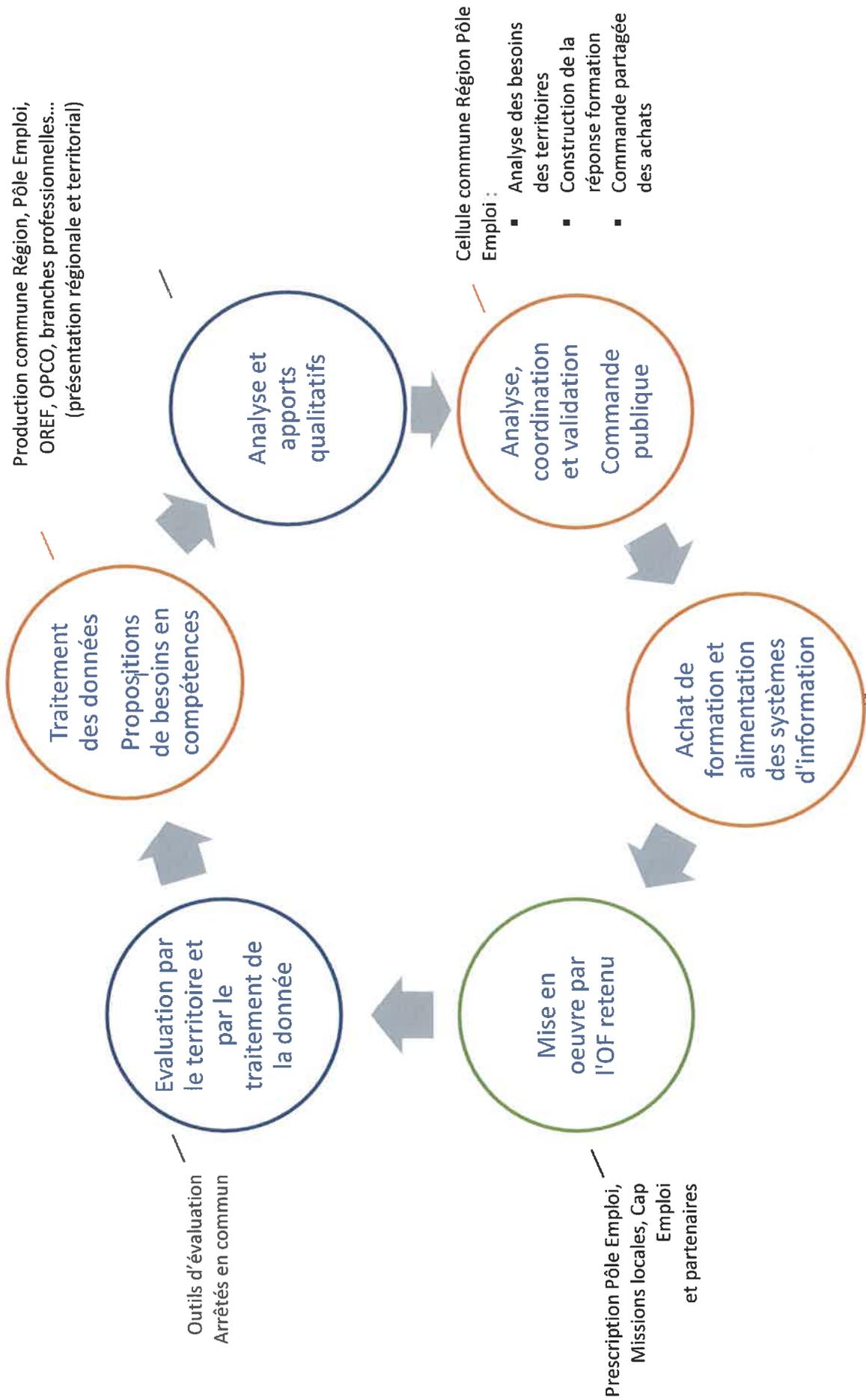
Pour les besoins conjoncturels, doivent demeurer des moyens mobilisables rapidement comme le sont aujourd'hui pour les aides individuelles : le Compte Personnel de Formation, l'Aide Individuelle à la Formation, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle.

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:

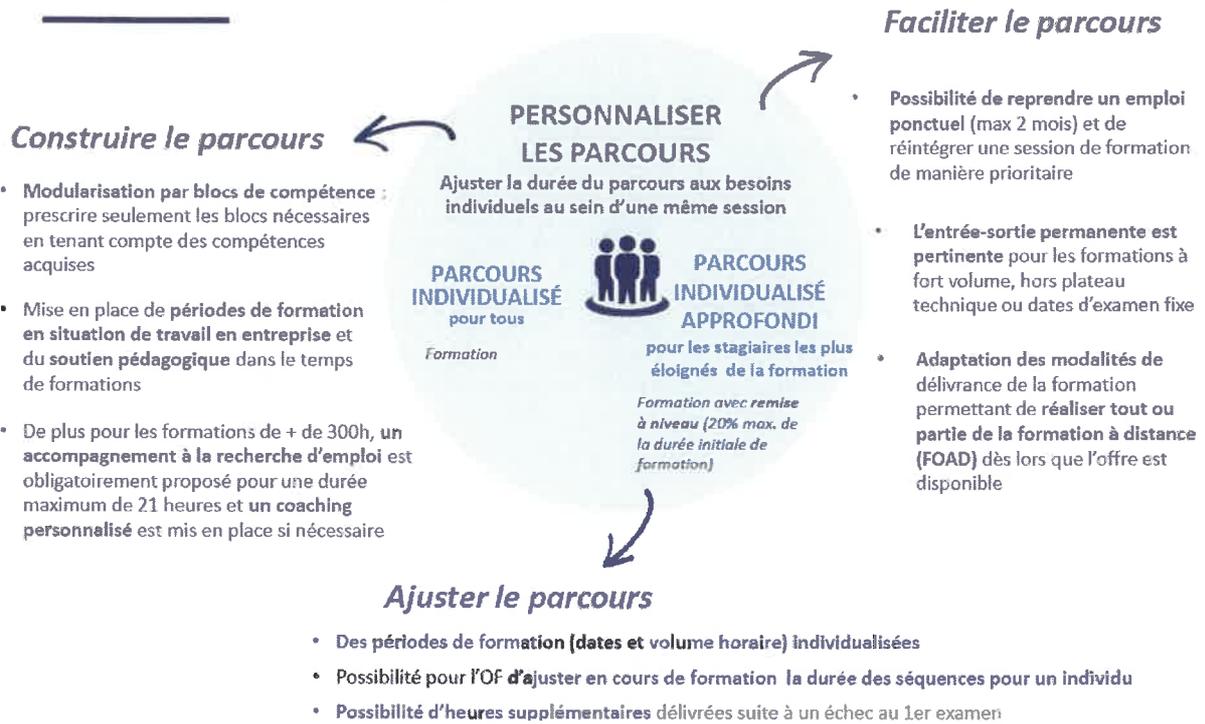
Il conviendra pour la région au travers de toutes les mesures présentées d'évaluer la transformation opérée dans le cadre de la stratégie engagée.

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.

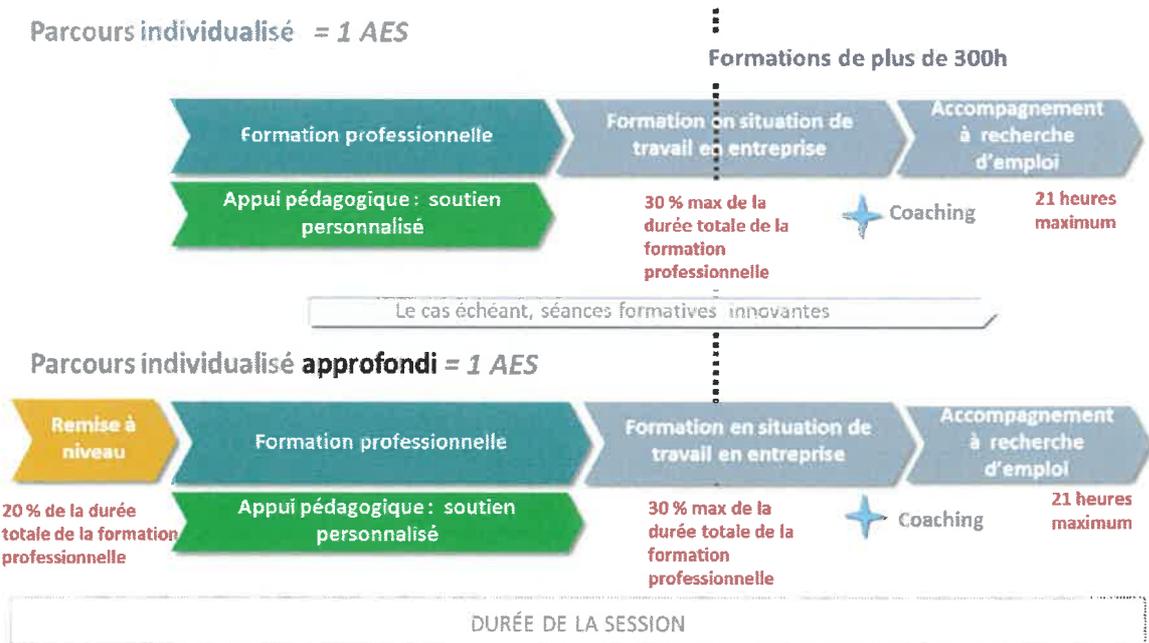
Il est certain que ces efforts pour parvenir à une offre de formation adaptée aux besoins des publics et des entreprises ne suffiront pas pour absorber la globalité des attentes localement. Le recours aux dispositifs proposés par LADOM permettra de poursuivre la mise en œuvre des formations en mobilité 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.

Le CARIF OREF aura pour rôle d'alimenter et mettre à jour l'offre de formation aux fins de la communiquer aux acteurs de l'orientation.

A travers la transmission régulière des informations relatives aux résultats des études et offre de service, la région entend améliorer la lisibilité sur l'offre de formation et donner de l'appétence aux parcours pour qu'ils soient mieux adaptés aux besoins du territoire.

Les outils numériques devront être modernisés, ainsi que les moyens de communication plus en phase avec les pratiques des demandeurs d'emplois.

Le partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'accompagnement du public sera renforcé, en travaillant sur des accords-cadres renouvelés.

Mesure 3.2.1-F

Mesure 3.1.2-E

3.3.3 : UN SYSTÈME D'INFORMATION FLUIDE ET PARTAGÉ

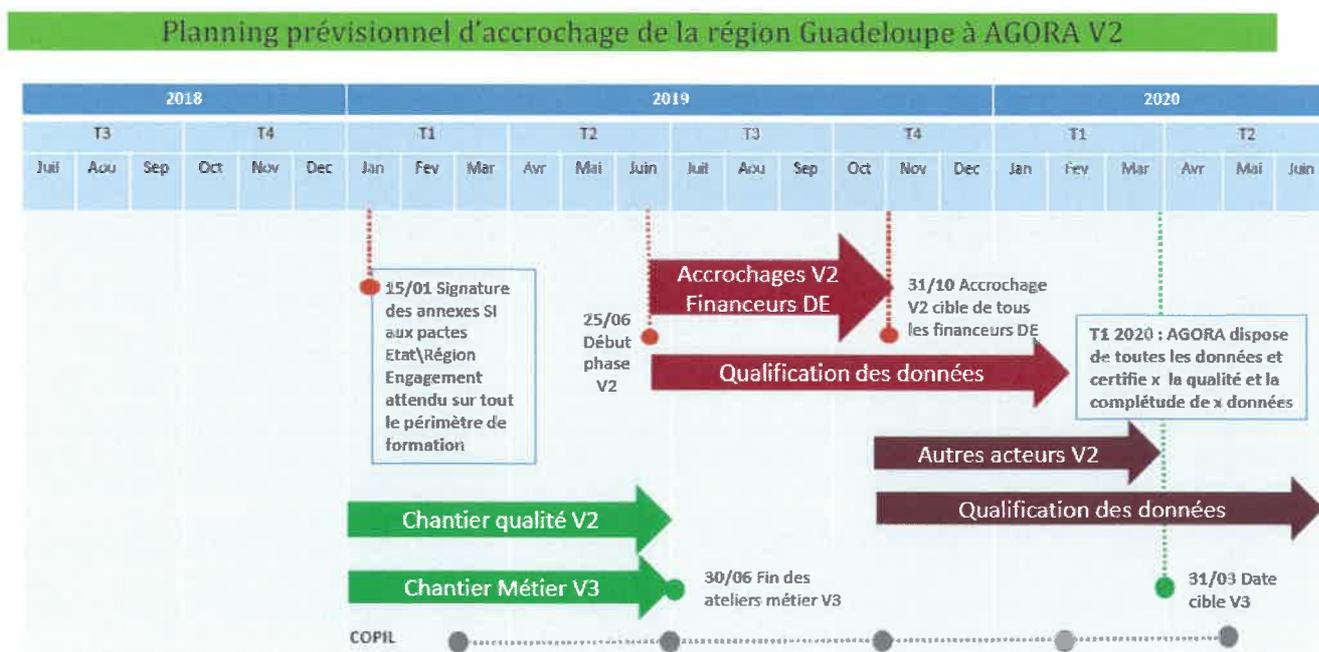
La Région s'appuiera sur la DATA (système d'information de pôle emploi : AGORA, KAIROS, ATHENA, emploi store/la bonne formation, la bonne boîte, ANNOTEA, OUIFORM, FORMADIAG, offre info) pour apporter une dynamique d'analyse des besoins du territoire.

La collectivité garantira l'interopérabilité des systèmes d'information en particulier avec l'outil dont elle se dotera.

L'accrochage AGORA a été programmé au dernier trimestre 2019. Le projet est en cours d'étude en lien avec la CDC pour la méthodologie à appliquer.

La mise en partage de Ouiform comme « patrimoine commun » (et avec Kairos) est engagée avec les partenaires Pôle Emploi, Mission Locale et Cap Emploi : l'interface avec les outils de la Région est en préparation, afin d'éviter les doubles saisies par les OF.

(Voir 4.2.2 outils de pilotage)



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.

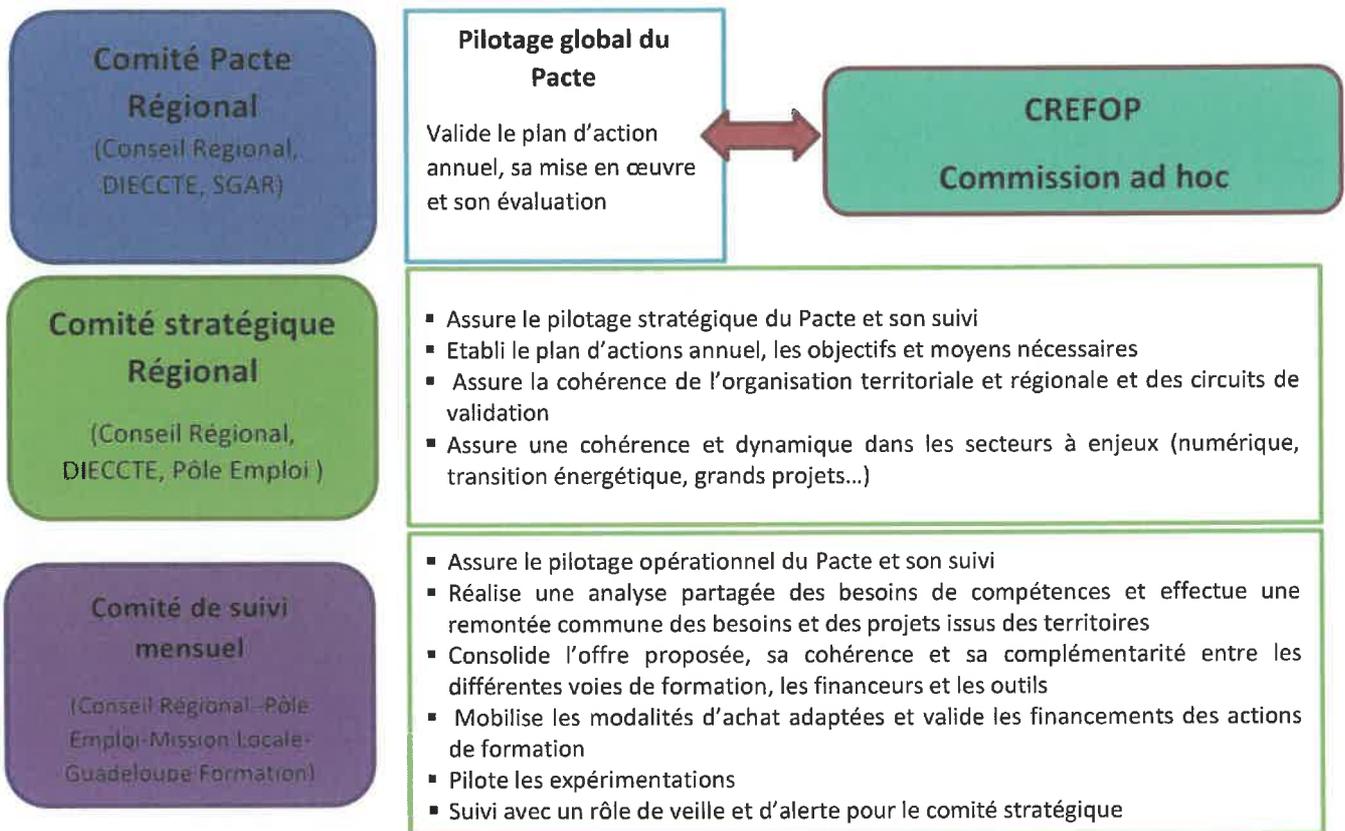
Des équipes projets resserrées et animées par la Région Guadeloupe se déclineront opérationnellement dans le cadre d'une démarche en mode projets associant les services de la Région, des représentants de l'Etat et les partenaires impliqués dans la réalisation des actions.

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.

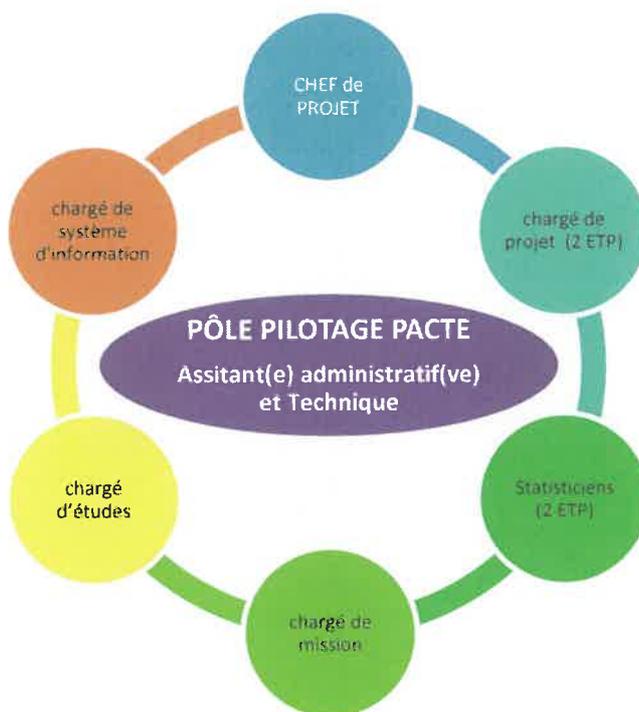
L'équipe est constituée de profils cadres capables d'intervenir en toute autonomie dans l'organisation de leurs activités. Le salaire moyen se situe dans une fourchette de 66 000 € et 78 000 €.

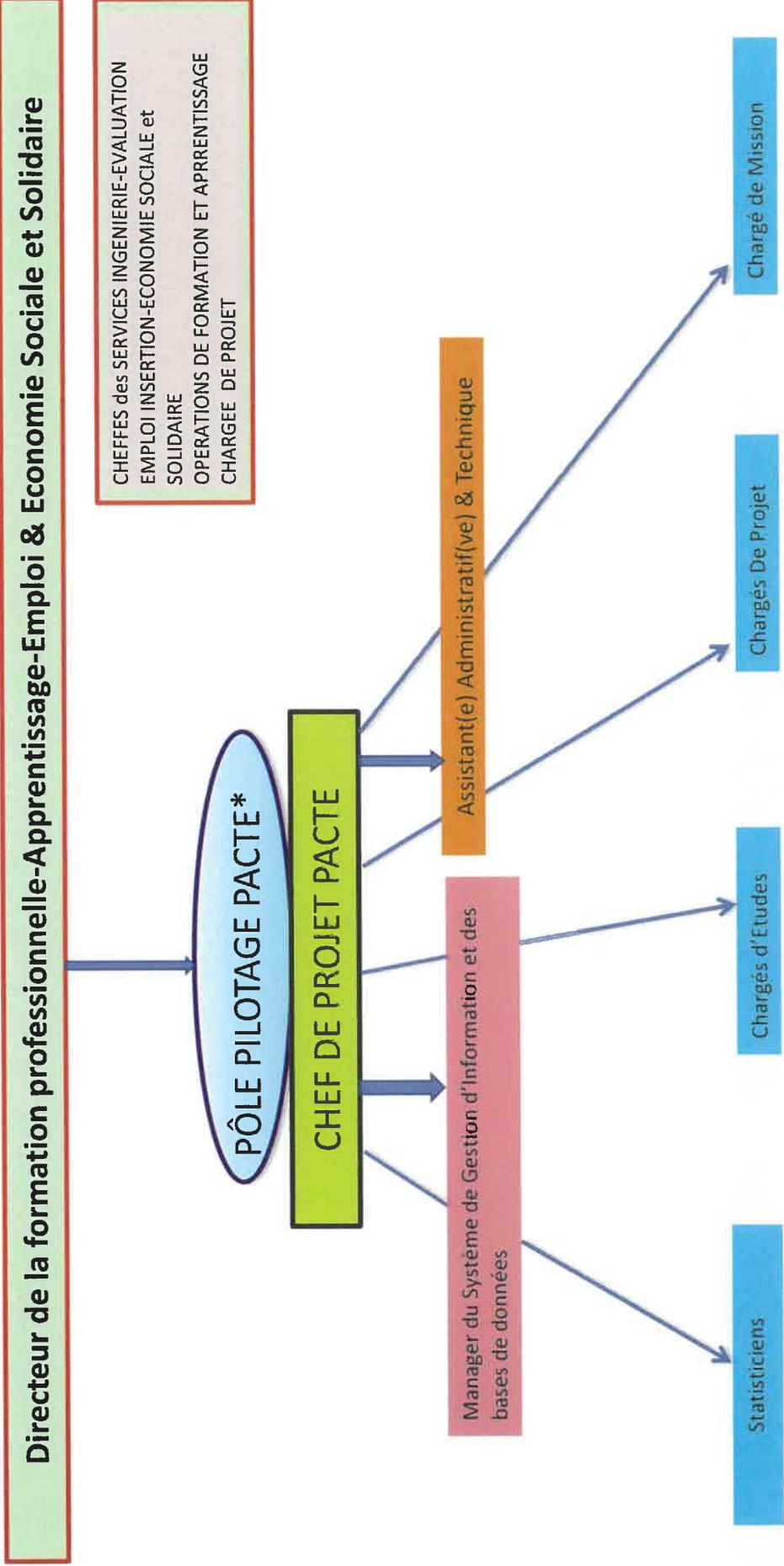
Les missions de ce PÔLE PACTE sont de suivre la montée en charge du programme global ; programmer et organiser la tenue régulière des différentes instances de pilotage ; suivre les indicateurs de résultats.

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

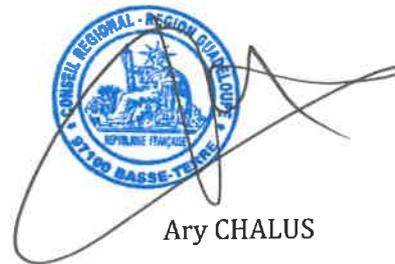
Le Préfet de la Région Guadeloupe

Philippe GUILLON



Le Président du Conseil Régional

Ary CHALUS



ANNEXES

ANNEXES 1 : FICHES ACTION

Mesure 3.1.2-A : L'approche par blocs de compétences																	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construire un parcours individualisé avec modularisation par blocs de compétences ➤ Favoriser l'employabilité des publics dans les secteurs porteurs identifiés par l'approche des blocs de compétences ➤ Mettre à jour les contenus pédagogiques en phase avec l'évolution des emplois et répondre aux besoins des filières et des métiers (secteurs porteurs) ➤ Proposer des formations sur mesure adaptées au profil du bénéficiaire ➤ Favoriser la mise en parcours intégré 																
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construction de modules à partir des besoins en compétences exprimés par les entreprises (secteurs / métiers porteurs) ➤ Mobilisation de formations modulaires à travers la prescription des blocs nécessaires en tenant compte des compétences acquises ➤ Identification des compétences professionnelles et transversales ➤ Mise en œuvre de modules socles, spécifiques et d'approfondissement 																
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la réactivité face aux évolutions du marché de l'emploi ➤ Réviser les modalités d'achat en vue d'adapter l'offre de formation aux besoins du territoire ➤ Faciliter la prise en charge globale des individus ➤ éviter les risques de rupture ou d'abandon par la mobilisation de formations courtes et mieux adaptées ➤ accompagner le bénéficiaire dans le développement rapide de ses capacités pour améliorer son efficacité et son opérationnalité ➤ garantir la diversification des parcours proposés ➤ proposer une offre de formation en continu ➤ permettre de manière sécurisée le changement de parcours 																
Actions :	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e6f2ff;">■ Accompagnement des centres de formation</th> </tr> <tr> <td style="width: 20%;">Description</td> <td>Séminaires et ateliers de formation à destination des OF pour actualiser l'ingénierie en réponse aux cahiers des charges visant l'approche par blocs de compétences</td> </tr> <tr> <td>Modalités de mise en œuvre</td> <td>Prestataires : Centre Inffo et Carif</td> </tr> <tr> <td>Echéance</td> <td>3^{ème} trimestre 2019</td> </tr> <tr> <td>Budget</td> <td>120 000€</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e6f2ff;">■ Appel à projets par secteur d'activité et par bloc de compétences</th> </tr> <tr> <td>Description</td> <td>Construction d'un parcours centré sur les compétences : <ul style="list-style-type: none"> - de base, - professionnelles, - sociales, - cognitives, - numériques, - additionnelles, - spécifiques </td> </tr> <tr> <td>Supports</td> <td>- Validation partielles complétées par des : <ul style="list-style-type: none"> o VAE hybrides ou renforcées </td> </tr> </table>	■ Accompagnement des centres de formation		Description	Séminaires et ateliers de formation à destination des OF pour actualiser l'ingénierie en réponse aux cahiers des charges visant l'approche par blocs de compétences	Modalités de mise en œuvre	Prestataires : Centre Inffo et Carif	Echéance	3 ^{ème} trimestre 2019	Budget	120 000€	■ Appel à projets par secteur d'activité et par bloc de compétences		Description	Construction d'un parcours centré sur les compétences : <ul style="list-style-type: none"> - de base, - professionnelles, - sociales, - cognitives, - numériques, - additionnelles, - spécifiques 	Supports	- Validation partielles complétées par des : <ul style="list-style-type: none"> o VAE hybrides ou renforcées
■ Accompagnement des centres de formation																	
Description	Séminaires et ateliers de formation à destination des OF pour actualiser l'ingénierie en réponse aux cahiers des charges visant l'approche par blocs de compétences																
Modalités de mise en œuvre	Prestataires : Centre Inffo et Carif																
Echéance	3 ^{ème} trimestre 2019																
Budget	120 000€																
■ Appel à projets par secteur d'activité et par bloc de compétences																	
Description	Construction d'un parcours centré sur les compétences : <ul style="list-style-type: none"> - de base, - professionnelles, - sociales, - cognitives, - numériques, - additionnelles, - spécifiques 																
Supports	- Validation partielles complétées par des : <ul style="list-style-type: none"> o VAE hybrides ou renforcées 																

		<ul style="list-style-type: none"> ○ immersions - création de certifications spécifiques - RNCP / CNCP - Autres supports
	Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Appels d'offres - Appels à projets en cas de compétences spécifiques
	Echéance	- 1er trimestre 2020
	Budget	- 240 000 €
AXE	AXE 1 et AXE TRANSVERSE	

Mesure 3.1.2-B: Le parcours sans couture	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veiller à la fluidité des parcours ➤ Développer une offre de formation « sur mesure » ➤ Ajuster le parcours au profil de l'individu ➤ Lever les freins périphériques ➤ Assurer la continuité du parcours et mobiliser les modules adaptés au profil du bénéficiaire ➤ Concrétiser son projet d'insertion
Description	<p>Mettre en place des prestations et des formations qui répondent aux besoins recensés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modules « savoirs de base », • formations répondant aux besoins économiques locaux, • temps de formation/immersion en entreprise, • accompagnement adapté. <p>Il s'agit de mobiliser, au besoin, les dispositifs dans le cadre des modules ci-après quelle que soit l'étape du parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Attention préparez-vous (fiche 1,2 et 3) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilan d'Aptitudes et de Compétences (BAC), tests Neopi, diagnostic préalable, ➤ PMSMP, ACTIV PROJET, ACTIV EMPLOI, tests ECCP Etc. ○ Une qualification clé en main (fiche 4) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation qualifiantes, certifiantes, diplômantes ou modularisées répondant aux besoins des entreprises et aux secteurs identifiés ➤ modules préparatoires alternance ○ Agir en situation (fiche 5) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en situation professionnelle (immersions, stages, découvertes de métiers, tutorat etc.
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification et suivi des bénéficiaires tout au long du parcours ➤ Sécuriser les parcours : fluidifier les parcours et éviter les ruptures et les sorties sans qualification ➤ Identifier et attester des compétences acquises ➤ Enclencher les dispositifs mobilisables à l'intérieur du parcours ➤ Favoriser les conditions de réussite ➤ Eviter les sorties sans qualification ➤ Accompagner vers l'emploi par une meilleure connaissance du métier identifié, des qualifications requises et du secteur professionnel ➤ Faciliter l'évaluation à chaud et le suivi sur le devenir des participants
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lancer un/des appel(s) d'offres pôle emploi et autres partenaires ■ Lancer un/des appel(s) d'offres CR (Guadeloupe Formation) et autres partenaires ■ Assurer la complémentarité avec d'autres dispositifs, notamment les aides individuelles à la formation, le cas échéant ■ Accompagnement - coaching ■ Dispositifs mission locale (PPADE, PAED, ME2A, PRA, Plateforme de mentors, Parcours compétences jeunes)
Echéance	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4^{ème} trimestre 2019 et mise en œuvre 2020
AXE	AXE 1

Mesure 3.1.2-D: Créer un réseau d'entreprises label RSE Region Guadeloupe	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser l'implication des entreprises dans l'adaptabilité de l'appareil de formation aux besoins du territoire ➤ Faciliter l'inclusion professionnelle des bénéficiaires ➤ Créer un maillage dynamique autour des problématiques : emploi, formation, insertion, évaluation ➤ Communiquer sur les outils et systèmes d'information permettant la remontée des besoins des entreprises
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place au sein du CREFOP une commission « recueil des besoins » regroupant les organisations patronales et salariés, ➤ Mobiliser le partenariat pour intensifier les liens avec les entreprises : <ul style="list-style-type: none"> • Agence de recueil et d'analyse des études • OPCO • Pôle emploi • Directions opérationnelles CR • URSSAF • Chambres consulaires • Organisations patronales et salariés • Ordre des experts comptables • Fédération de la formation professionnelle (25) ➤ Créer un réseau d'entreprises estampillées « entreprises socialement responsables Région Guadeloupe » / « entreprise citoyenne » ➤ Valorisation et présentation des métiers ➤ Visite d'entreprises, d'ateliers, cafés rencontres, informations collectives, accueil de PMSMP, Stage, ➤ Récompenser par des avantages dans le cadre de dispositifs régionaux (stages en entreprise, emploi tremplin, augmentation des plafonds, forfait supplémentaire) ➤ Entreprise référente qui accueille le même jeune à différentes étapes de son parcours ➤ Développer le mentoring pour les personnes éloignées de l'emploi ➤ Favoriser la création de groupements d'employeurs par secteurs d'activité : GEIQ, groupements par les SIAE,
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Décloisonner les univers « monde professionnel / organismes de formation » ➤ Favoriser les regroupements entre les organismes de formation ➤ Faciliter les conditions d'organisation des secteurs d'activité sur le territoire ➤ Favoriser la lisibilité sur la déclinaison des compétences attendues
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Appels à projets ou à manifestations d'intérêt ■ Adaptation des dispositifs régionaux ■ Tutorat Mission Locale ■ Conventions de partenariat / accords-cadres ■ Parcours TPME Pole emploi ■ Prix entreprises RSE de l'année
Objectif opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une embauche CDD supérieur ou égal à 6 mois
Echéance de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1er trimestre 2020
AXE	AXE 1 et AXE TRANSVERSE

Mesure 3.1.2-E: Création et diffusion de supports de communication et de promotion autour de l'orientation							
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'appuyer sur les acteurs de terrain pour orienter et accompagner les publics vers un parcours adapté ➤ Donner de l'appétence aux parcours de formation ➤ Donner de la visibilité aux demandeurs potentiels, du réseau des acteurs de terrain 						
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des conventions d'objectifs ➤ Innover dans les supports de communication vis-à-vis des publics potentiels 						
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lisibilité du réseau vis-à-vis des publics ➤ Dynamisation des composantes de l'appareil de formation sur le territoire ➤ Co-responsabilisation des acteurs dans l'agencement de leurs missions respectives 						
Actions :	<p style="text-align: center;">■ Diffuser l'information relative aux résultats des études et offres de service (région et partenaires)</p> <table border="1"> <tr> <td>Description</td> <td>Mise à disposition : <ul style="list-style-type: none"> - Informations dispositifs et financements - Résultats des études (métiers porteurs, recrutements etc.) - annuaire des financeurs - autres informations utiles à l'orientation adaptée </td> </tr> <tr> <td>Support</td> <td>Newsletter, Guide en ligne actualisé Diffusion des fiches synthétique</td> </tr> <tr> <td>Modalité de mise en œuvre</td> <td>Transmission régulière mail, espace interactif via Guadeloupe orientation</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">■ Autres actions de communication active</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Communiquer autrement sur le SPRO : spots (spots présentation métiers)/ sketch / bus ou container itinérant ○ Valoriser les métiers dits pénibles ○ Nouer des partenariats au niveau local : communes, CCAS, Maisons de quartier, tissu associatif : DMJ, mission locales, ○ Renforcer l'animation du SPRO sur le territoire ○ Intensifier la communication sur Guadeloupe orientation (annuaire des acteurs de la formation) 	Description	Mise à disposition : <ul style="list-style-type: none"> - Informations dispositifs et financements - Résultats des études (métiers porteurs, recrutements etc.) - annuaire des financeurs - autres informations utiles à l'orientation adaptée 	Support	Newsletter, Guide en ligne actualisé Diffusion des fiches synthétique	Modalité de mise en œuvre	Transmission régulière mail, espace interactif via Guadeloupe orientation
Description	Mise à disposition : <ul style="list-style-type: none"> - Informations dispositifs et financements - Résultats des études (métiers porteurs, recrutements etc.) - annuaire des financeurs - autres informations utiles à l'orientation adaptée 						
Support	Newsletter, Guide en ligne actualisé Diffusion des fiches synthétique						
Modalité de mise en œuvre	Transmission régulière mail, espace interactif via Guadeloupe orientation						
Echéance	1 ^{er} trimestre 2020						
Budget	150 000 €						
AXE	AXE 1 et TRANSVERSE						

Mesure 3.2.1-F :	Créer des supports de communication innovants pour vulgariser l'offre de formation	
Objectif	Communiquer autrement au travers de spots d'information, salons ou tout autre évènement et tout autre support notamment les outils numériques (mailing, sms, Facebook, twitter, site web, chat en ligne)	
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inciter les OF à utiliser les outils mis en place ➤ Vulgariser l'accès au site de Guadeloupe orientation ➤ Communiquer sur l'offre de service des partenaires ➤ Solliciter le partenariat local pour relayer l'information auprès du public : POLE EMPLOI, MISSION LOCALE, Centres de formation, influenceurs, RSMA, EPCI ➤ Créer un lien entre les sites des partenaires, Guadeloupe orientation et le site de la REGION 	
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informer tout le public y compris les plus fragiles sur les dispositifs existants ➤ Inciter le public à mobiliser les dispositifs ➤ Coordonner l'offre globale des dispositifs en mobilisant les différents acteurs 	
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place une stratégie de communication claire et adaptée au public visé 	
	Description	<ul style="list-style-type: none"> - Couvrir le territoire à travers des actions de sensibilisation sur les diverses offres de service en matière de formation - Utiliser de nouvelles méthodes de communications en temps réel : réseaux sociaux, influenceurs,
	Support	nouveaux médias : spots tv, radios, facebook, youtube, leboncoin, réseaux sociaux, whatsapp
	Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'une approche ludique et pédagogique de l'information : - Création de guides en ligne en direction du public - Intégrer l'aspect formatif par le biais des médias de la vie quotidienne : Supports interactifs, schémas, synoptique - Présentation et explication des parcours en direction du public sur le site de la région ou sur le site de la plateforme (illustration ludique) - Sollicitation d'un partenariat OF audiovisuel courts métrages partenariat : Guadeloupe 1^{ère}/ trace TV / fun radio/Canal 10 - portraits exemples des réussites locales
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diffusion de l'information via les ambassadeurs de lien (chargés de créer des passerelles, de remobiliser les jeunes pour les ramener vers les acteurs de l'insertion) 	
Echéance	A partir du 4 ^{ème} trimestre 2019	
Budget prévisionnel	500 000 €	
AXE	AXE 2 AXE TRANSVERSE	

Mesure 3.2.1-G Garantir l'accès à l'appareil de formation aux personnes les plus vulnérables	
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inciter les OF à communiquer sur leur offre de service vers ce public en mettant en place des méthodes, supports innovants qui suscitent l'intérêt des publics vulnérables ➤ Créer des passerelles entre les dispositifs existants pour sécuriser les parcours des personnes les plus fragiles et éviter les ruptures (ex : mentoring) ➤ En début de parcours, valoriser les aptitudes personnelles au service du projet professionnel ➤ Lever les freins périphériques grâce à un accompagnement social ➤ Permettre aux personnes les plus vulnérables d'intégrer un parcours d'insertion personnalisé et adapté à leur situation (offre de service BAC à l'entrée du parcours) ➤ Favoriser l'équilibre territorial de l'offre de formation
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer la collaboration avec les partenaires selon les publics cibles : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les PPSMJ : SPIP, maison d'arrêt, centre pénitentiaire, PJJ, ○ Pour les TH : AGEFIPH / AGIH CAP EMPLOI ○ Pour les BRSA : CONSEIL DEPARTEMENTAL ○ Pour les pers. En situation d'illettrisme : CIBC, association, ○ Pour les jeunes : RSMA, Mission locale, MFR, E2C, ○ Pour les décrocheurs scolaires : rectorat, Guadeloupe formation, ○ Pour les salariés en insertion : les SIAE, la CRESS, ○ Les PLIE ➤ Adapter les parcours proposés aux publics très éloignés de l'emploi (objectif qui sera systématiquement évalué) <ul style="list-style-type: none"> ○ Proposition de modules de base à l'entrée en parcours (BAC, compétences clés, savoirs être en entreprise, remise à niveau etc..) adossé à un parcours individuel ➤ Adaptation de l'ingénierie pédagogique ➤ fixer des quotas pour l'accès des personnes les plus éloignées de l'emploi à intégrer les modules « BAC », des compétences clés, FLE et remise à niveau, ➤ Proposer des offres de formation sur l'ensemble du territoire pour ce public ➤ Renforcer la lisibilité et l'action des CEP sur le territoire
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier le public dit « vulnérable » ➤ Elaborer une démarche d'insertion et d'accompagnement avec le public ➤ Garantir la territorialisation de l'offre de formation ➤ renforcer l'évaluation des dispositifs ➤ améliorer le suivi des personnes les plus éloignées de l'emploi ➤ éviter les ruptures
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Convention cadres avec outils de suivi et d'évaluation ■ Quota par session de formation : personnes issues des QPV (20%) ■ Signature d'une convention avec les partenaires chargés de repérer ce public ■ Mise en place de transports solidaires ■ Mise en place d'un accompagnement social et professionnel (cf. plateforme d'accompagnement) ■ Modularisation du temps de formation
Echéance	■ 2 ^{ème} trimestre 2019
Budget prévisionnel	■ 600 000 €
AXE :	AXE 2 et AXE TRANSVERSE

Mesure 3.2.1-G BIS		L'adaptation de l'offre de formation pour les personnes en situation de handicap	
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre l'aboutissement des projets professionnels des personnes en situation de handicap souhaitant intégrer un parcours de formation ➤ Faciliter la prise en compte du handicap ➤ Améliorer l'estimation des contraintes liées au handicap 		
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement de l'accompagnement à destination des prescripteurs de droit commun, des organismes de formation et des personnes en situation de handicap, 		
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ organisation du diagnostic et mise en œuvre des besoins de compensation du handicap (technique et/ou humaine) en amont de l'entrée en formation, ➤ professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi en matière d'accueil de personnes en situation de handicap, ➤ amélioration de l'accessibilité pédagogique des organismes de formation. 		
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'une fonction Ressource Handicap Formation 		
	Description	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement des organismes de formation à aménager et sécuriser les parcours des personnes handicapées (demandeurs d'emploi, salariés, alternants) en levant les obstacles liés au handicap ▪ Accompagnement des organismes de formation à répondre à leur obligation d'accessibilité ▪ Accompagnement des prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en formation (durée, rythme, aménagement des supports pédagogiques, aménagement des espaces de formation, intervention d'un tiers, soutien pédagogique, aménagements techniques...) 	
	Modalités de mise en œuvre	Appel d'offre lancé par l'AGEFIPH	
	Echéance	1 ^{er} semestre 2020	
	Budget	A évaluer avec l'AGEFIPH	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place des conditions favorables pour l'insertion des personnes en situation de handicap 		
	Description	<ul style="list-style-type: none"> - Signature d'une convention avec le FIPH visant à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans le secteur public - Financement de parcours de formation en lien avec les besoins du territoire 	
	Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de la collaboration avec les partenaires CAP Emploi, FIPH, AGEFIPH 	
	Echéance	1 ^{er} semestre 2020	
	Budget	A évaluer avec l'AGEFIPH	
AXE	AXE 2 ET AXE TRANSVERSE		

Mesure 3.2.1-J : Favoriser la mise en place de préparation à la formation et/ou à l'emploi			
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer l'employabilité des futurs candidats ➤ Garantir les conditions opérationnelles d'entrée en emploi ➤ Anticiper sur la structuration des besoins dans l'entreprise 		
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cibler les métiers et compétences à découvrir et proposer des parcours qualifiants et modules préparatoires (alternance et métiers) en lien avec les secteurs porteurs ; les structures d'accueil sanitaire et social ; etc. ➤ Entreprises d'entraînement pédagogique / entreprises virtuelles ➤ Mise en place de parcours d'intégration au sein de l'entreprise 		
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer /renforcer l'adéquation profil jeune /poste de travail ➤ Favoriser l'adaptabilité au marché du travail ➤ Favoriser la pérennisation de l'embauche ➤ Anticiper sur les profils des collaborateurs de l'entreprise ➤ Montée en compétences des candidats à l'emploi 		
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagnement à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle : gestion du temps, outils et méthodes d'organisation, hiérarchisation des tâches (ex : dispositif « autonomie » CFA CMAR) ■ Prépa métiers et modules préparatoires à l'alternance (CFA CMAR; GUADELOUPE FORMATION-RSMA-MISSION LOCALE) ■ Ateliers sectoriels notamment sur les formations sociales et paramédicales ■ Mise en place de partenariats de type club RH d'entreprises ■ Formation des tuteurs et parrains pour les suivis lors des stages en entreprise et dans les structures d'accueil sanitaire et social ■ Innover dans les approches d'immersion en entreprise (EX : junior entreprise) ■ Appels à projets chantiers école dans certains secteurs prioritaires 		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Description</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec les organisations patronales et les structures d'accueil sanitaire et social, animation et tourisme, sports, etc. - Construction d'une formation d'intégration en lien avec les OF </td> </tr> </table>	Description	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec les organisations patronales et les structures d'accueil sanitaire et social, animation et tourisme, sports, etc. - Construction d'une formation d'intégration en lien avec les OF
	Description	<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat avec les organisations patronales et les structures d'accueil sanitaire et social, animation et tourisme, sports, etc. - Construction d'une formation d'intégration en lien avec les OF 	
	Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositif « adaptation à la vie de l'entreprise » - Tutorat - Modules : Découverte de l'entreprise, Culture d'entreprise 	
■ Mise en place d'une formation d'intégration au sein de l'entreprise			
Echéance	3 ^e TRIM 2019		
Budget	5 000 000€		
AXE	AXE 2		

Mesure 3.2.1-I : Soutenir financièrement les publics défavorisés

Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lever les freins financiers ➤ Allègement des procédures de prises en charge ➤ Inciter les partenaires à réduire les délais de traitements ➤ Identifier l'ensemble des acteurs susceptibles d'apporter un soutien financier (santé, logement, mobilité, droits sociaux) ou un cofinancement ➤ Travail en synergie entre les différents acteurs financiers pour un traitement plus rapide des demandes d'aides
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prise en charge financière des coûts afférents à la démarche d'insertion professionnelle ➤ Etablir une cartographie des dispositifs existants et des financements possibles par typologie de public (aides sociales) ➤ Etablissement d'un plan de financement consolidé avec une lisibilité pour le bénéficiaire sur les aides et financements attribués durant le parcours de formation (montants rémunération, frais pédagogiques, frais de mobilité et de restauration, frais annexes dans l'exercice de la formation etc) ➤ Déclenchement de Fonds d'aides spécifiques / aide socle ➤ Augmentation des dotations liées aux forfaits THR (majorations)
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réduction des délais de prise en charge ➤ Sécurisation du parcours ➤ Lisibilité sur le cheminement des publics défavorisés ➤ Permettre l'intégration des publics défavorisés dans des parcours
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place de commissions sociales au sein des centres de formation pour détecter les publics les plus en difficultés et faire remonter les besoins ■ Mise en place de fonds d'aides <ul style="list-style-type: none"> - Expérimentation FRAJ – FAJ mission locale, aides exceptionnelles et autres dispositifs Conseil Départemental, POLE EMPLOI, CCAS ■ Mise en œuvre de dispositif d'accompagnement à la paierie régionale (A l'instar du dispositif DARESS dispositif d'accompagnement régional aux entreprises sécurité sociale à vocation de paiement) ■ Répertoire toutes les aides du territoire et les intégrer au système informatique de la plateforme de façon à prédéterminer le type d'aides par rapport au profil du public <ul style="list-style-type: none"> - Plateforme- guides en ligne sur les dispositifs pour les acteurs - Système informatique de présélection des dispositifs par type de public dans le cadre de la mise en œuvre de la plateforme de suivi des parcours - conventions cadres avec les institutions (engagement / identification de référents)
Echéance	2020
Budget prévisionnel	<p>3000 sur la base d'un forfait de 11-12 € aller B/T dont 24 € par jour soit 120€ /semaine 480 €</p> <p>1 repas par jour 9,50 € soit 47,50€ PAR SEMAINE soit 190 € soit 670€ par mois</p> <p>Pour 3000 = 2 100 000€ POUR UN MOIS DE FORMATION OU DE PRESTATION</p> <p>Hypothèse de cofinancement FSE pour les durées des parcours</p> <p>Pour une durée moyenne de 6 mois : 12 000 060 €</p>
AXE	AXE 2

Mesure 3.2.1-K :	Renforcer la formation des salariés en insertion					
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encourager les formes innovantes de parcours d'insertion apprenants, ➤ Faciliter l'accès au financement de droit commun de la formation professionnelle, ➤ Mobiliser des financements spécifiques à l'IAE, en cohérence avec l'augmentation à venir du nombre de salariés en parcours, ➤ Faciliter la passerelle entre les SIAE et les partenaires proposant des dispositifs relevant du droit commun, ➤ Développer la capacité des SIAE à bien identifier les besoins des salariés et du territoire pour proposer des supports d'insertion adaptés et les orienter au mieux auprès des partenaires correspondants 					
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ assurer une montée en compétences des encadrants techniques (OPCO) ➤ Favoriser les contrats de professionnalisation pour la sortie vers l'emploi ➤ permettre de favoriser l'accès à des pré-qualifications en augmentant le nombre d'heures de formation en créant un socle de compétences ➤ Créer une plateforme régionale d'ingénierie de formation dans l'IAE en partenariat avec la Dieccte, les OPCO et les Conseils régionaux pour mutualiser les besoins de formation, identifier les besoins d'embauche selon les territoires et outiller les SIAE sur la recherche de financement et la mise en œuvre d'un plan de formation. ➤ renforcer la démarche pédagogique des entreprises sociales apprenantes au sein des SIAE ➤ initier des groupes de travail entre SIAE et OF pour favoriser les expérimentations et l'innovation pédagogique ➤ Construire des suivis d'acquisition à partir de nouveaux référentiels métiers à définir en interne avec les organismes de formation ➤ rendre systématique la formalisation des entretiens « suite de parcours » à travers un document type qui récapitulerait le projet et les ambitions du bénéficiaire et transmise aux partenaires amenés à accueillir des bénéficiaires. 					
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sécuriser le parcours d'insertion (cf. plateforme d'accompagnement) ➤ Faciliter les passerelles entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques à l'IAE pour favoriser l'intégration des salariés en insertion dans un parcours « classique » ➤ Faciliter l'appréhension des clauses sociales d'insertion en offrant aux employeurs la possibilité de bénéficier d'une main d'œuvre formée et opérationnelle 					
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assurer une coordination entre les programmes dédiés à l'IAE et le PRIC notamment via le CREFOP ➤ Simplifier la procédure d'accès par la possibilité donnée aux partenaires de l'insertion d'orienter directement les salariés en insertion vers les organismes de formation mettre en place un dispositif de type « une formation pour moi c'est possible » ; package BAC+découverte+numérique ➤ Expérimentation Appel à projet permettant de retenir des OF ➤ Lancement d'une campagne d'accompagnement à la formation 					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="405 1917 1449 1951" style="background-color: #e1eef6;">■ Ambassadeur insertion / relais formation insertion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="405 1951 592 2013" style="width: 25%;">Description</td> <td data-bbox="592 1951 1449 2013">➤ renforcer le maillage entre les SIAE et les partenaires de la formation (Pôle emploi, MILE, Guadeloupe Formation, OF</td> </tr> </tbody> </table>		■ Ambassadeur insertion / relais formation insertion		Description	➤ renforcer le maillage entre les SIAE et les partenaires de la formation (Pôle emploi, MILE, Guadeloupe Formation, OF
■ Ambassadeur insertion / relais formation insertion						
Description	➤ renforcer le maillage entre les SIAE et les partenaires de la formation (Pôle emploi, MILE, Guadeloupe Formation, OF					

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un suivi des salariés durant l'intégralité de leur parcours (au sortir du chantier d'insertion ou de l'entreprise d'insertion à l'entrée en formation qualifiante/diplômante etc) ➤ Accroître la lisibilité sur les suites de parcours possibles
	Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation d'informations collectives régulières auprès des SIAE sur l'offre de formation du territoire ➤ Faciliter l'accès à l'information et les démarches des salariés en insertion
Echéance	2021	
Budget	1500 000€	
AXE	AXE 2 Nota : financement à coordonner avec l'AAP national PIC IAE.	

Mesure 3.2.1-L : L'accès des publics « invisibles » aux formations	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ repérer et mobiliser les 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. ➤ identifier les partenaires qui permettront de repérer les "invisibles" ➤ positionner les partenaires clés dans l'accompagnement de ces publics ➤ s'assurer de la sécurisation des parcours
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ repérer et mobiliser ce public autour d'actions « aller vers » et les actions de « raccrochage » ➤ sensibiliser les partenaires à l'appel à projets « invisibles » ➤ Communiquer auprès des centres communaux d'action sociale (CCAS), maisons de services publics et autres, sur les offres de formations et notamment sur les actions « aller vers » et les actions de « raccrochage »
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ faire bénéficier les invisibles du pacte régional notamment sur la partie BAC et accompagnement social ➤ améliorer la lisibilité de l'offre emploi-formation auprès de ces publics ➤ s'appuyer sur la mise en réseau pour la remontée de ces publics ➤ mutualisation des projets et des moyens autour de ce public ➤ faciliter la remontée et l'analyse des besoins de ce public spécifique
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcer les moyens humains et financiers permettant d'animer les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD),
Modalité de mise en œuvre	Guadeloupe formation/ rectorat / partenaires du SPRO
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communiquer et faciliter l'émergence de projets innovants dans le cadre à appel à projets "invisibles"
Description	<p>conduire des actions de repérage et de mobilisation en direction:</p> <ul style="list-style-type: none"> - des jeunes déjà inscrits à la mission locale, à Pôle emploi ou à Cap emploi mais qui sont démotivés (ex : absentes au rendez-vous, injoignables, ne donnant pas de nouvelles depuis plusieurs mois...); - de publics spécifiques si le contexte local le justifie (mineurs non accompagnés, jeunes femmes isolées, jeunes sortants de l'aide sociale à l'enfance, jeunes décrocheurs, jeunes en situation d'illettrisme, jeunes sous-main de justice, TH, etc...)
Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Appel à projets national décliné en Région en 2019 - Importance de travail en réseau
	<ul style="list-style-type: none"> ■ contribuer activement au déploiement de la Boussole des jeunes et au développement des moyens et actions ■ Signer une convention de partenariat avec les communautés d'agglomération, les mairies, aux fins de travailler ensemble au repérage de ces publics et porter l'accès à l'information au plus près
Echéance	2019
Budget	2019 : 551 346 € soit 2 000 000 € pour la durée du Pacte (hors enveloppe PACTE)
AXE	AXE 2

Mesure 3.2.1-G BIS L'adaptation de l'offre de formation pour les personnes en situation de handicap		
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre l'aboutissement des projets professionnels des personnes en situation de handicap souhaitant intégrer un parcours de formation ➤ Faciliter la prise en compte du handicap ➤ Améliorer l'estimation des contraintes liées au handicap 	
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement de l'accompagnement à destination des prescripteurs de droit commun, des organismes de formation et des personnes en situation de handicap, 	
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ organisation du diagnostic et mise en œuvre des besoins de compensation du handicap (technique et/ou humaine) en amont de l'entrée en formation, ➤ professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi en matière d'accueil de personnes en situation de handicap, ➤ amélioration de l'accessibilité pédagogique des organismes de formation. 	
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'une fonction Ressource Handicap Formation 	
	Description	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement des organismes de formation à aménager et sécuriser les parcours des personnes handicapées (demandeurs d'emploi, salariés, alternants) en levant les obstacles liés au handicap ▪ Accompagnement des organismes de formation à répondre à leur obligation d'accessibilité ▪ Accompagnement des prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en formation (durée, rythme, aménagement des supports pédagogiques, aménagement des espaces de formation, intervention d'un tiers, soutien pédagogique, aménagements techniques...)
	Modalités de mise en œuvre	Appel d'offre lancé par l'AGEFIPH
	Echéance	3 ^{ème} trimestre 2019
	Budget	
	■	
	Description	-
	Modalités de mise en œuvre	
	Echéance	
	Budget	
AXE	AXE 2 ET AXE TRANSVERSE	

Mesure 3.1.2- Digitaliser l'offre de formation proposée par les OF	
M :	
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Moderniser des approches et pratiques pédagogiques ➤ Faire évoluer l'offre de formation au regard des nouveaux besoins du territoire ➤ Renforcer les logiques de parcours individualisés ➤ Renouveler les réponses pédagogiques à la fois dans le cadre présentiel et distanciel ➤ Accompagner les OF à renforcer les ressources pédagogiques digitales ➤ Accélérer la transformation de l'ingénierie de parcours en articulant les étapes de préparation individualisée jusqu'à la qualification ➤ Adapter les contenus de formations à la demande des entreprises autant que de besoin ➤ Amener les OF à renforcer leur vivier d'entreprises et leurs relations avec celles-ci.
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mutualiser les moyens (plateaux techniques/ plateaux mobiles) ➤ commandes par les entreprises aux lycées professionnels / passerelle à créer avec les OF ➤ Veille législative et réglementaire en lien avec les domaines de formation de l'OF ➤ Mettre en place une veille informative auprès des entreprises (recueil des besoins au regard des spécificités du territoire) ➤ Régulation de l'offre de formation en fonction de l'évolution des besoins ➤ Accompagnement des OF pour: <ul style="list-style-type: none"> - l'obtention d'un label qualité, - la professionnalisation des acteurs sur le champ de l'individualisation, - l'expérimentation des nouvelles méthodes pédagogiques, - la mise en place de parcours modularisés, - la formation à la réforme du 5 septembre 2018. ➤ Mise en place de nouvelles modalités d'achat par bloc de compétences et intégrant les parcours (marchés à bon de commande) ➤ Organiser des séminaires et des ateliers pratiques pour sensibiliser et informer sur les impacts de la réforme
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respecter les critères de référencement DATADOCK (formation en continu des formateurs) ➤ Accompagner la certification des OF (label qualité) ➤ Disposer d'un appareil de formation «évolutif » dans ses pratiques ➤ Renforcer la qualité des prestations ➤ S'appuyer sur une main d'œuvre qualifiée pour faire face aux grands projets du territoire ➤ Performer les OF dans leurs pratiques pédagogiques et favoriser l'innovation ➤ Promouvoir la mutualisation de moyens ➤ Améliorer la prise en charge et le suivi des bénéficiaires
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place des modalités d'achat permettant des adaptations en volume (achat à l'unité d'heure et par bon de commande) ■ Dans les appels d'offres le contenu des formations pourra faire l'objet d'avenants et de clauses de réexamen ■ Cahiers des charges ouverts et fonctionnels pour faire place à l'innovation

	<p>pédagogique et à des propositions adaptées aux spécificités locales</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Encourager les formations multimodales et mix learning particulièrement dans le cadre de la digitalisation ■ Diversification des méthodes pédagogiques ■ Possibilité de mobiliser des modules additionnels en sus des parcours qualifiants, certifiants ou diplômants ■ favoriser les expérimentations ■ impulser une dynamique partenariale entre organismes de formation ■ Remontée annuelle auprès du CR des informations émanant de la concertation des OF et de leur vivier d'entreprises ■ S'appuyer sur la fédération de la formation professionnelle pour le portage de la labellisation ■ Acheter de la formation sous support FOAD au bénéfice des OF, sur des thématiques liées aux réformes, aux nouvelles pratiques pédagogiques, d'ingénierie de parcours, et aux grands projets du territoire, disponibles sur site web CR ou Guadeloupe Orientation ■ Label des OF <ul style="list-style-type: none"> - Qualité / normalisation - ISO - MEEF - AFNOR ■ Formations <ul style="list-style-type: none"> - Destinées aux OF - Destinées aux professionnels des institutions locales ■ Accompagner les OF dans l'installation d'outils numériques
Echéance	2 ^{ème} semestre 2020
Budget prévisionnel	1 300 000 €
AXE	AXE TRANSVERSE

Mesure 3.3-M : **EXPERIMENTATION : Plateforme d'achat collectif**

<p>Objectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ mutualiser coordonner et partager avec les financeurs (acheteurs Conseil Départemental-Pôle emploi et Conseil régional) les procédures de commande publique. ➤ utiliser les souplesses de la réglementation pour acheter de manière plus cohérente et plus en lien avec les besoins du territoire ➤ rationaliser les coûts ➤ rationaliser les places de formations ➤ s'adapter au marché avec flexibilité ➤ cartographier l'offre de formation
<p>Description</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ outil collaboratif et participatif destiné à informer, piloter et animer l'activité de la formation professionnelle (plateforme numérique partagée en temps réel) ➤ apporter de la visibilité pour le tout public et les acheteurs de la formation ➤ proposer une contremarque matérialisée par un coupon, valable pour une durée limitée, qu'il échange auprès du partenaire commercial du site d'achat groupé pour bénéficier de sa formation. ➤ Mettre en place des contrats de vente ou de prestation de services à distance entre consommateur et société d'achats groupés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Délégation de la réalisation de ses obligations contractuelles par la société d'achats groupés au professionnel responsable de la mise sur le marché du produit ou de la prestation de service concerné ➤ Evaluation en continu de la politique publique de formation sur le territoire ➤ Visibilité sur les marchés sectoriels
<p>Avantage :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Homogénéisation des modalités d'achat ➤ Optimisation économique des marchés clé en main. ➤ Lisibilité de l'action publique en termes de formations ➤ Gestion des commandes optimisées ➤ Réduction des coûts de formation ➤ Amélioration de l'observation des coûts ➤ respect des règles de contractualisation ➤ respect des délais de paiement et des règles de facturation entre professionnels ➤ accélération des entrées en formations ➤ fluidification des procédures et réduction des délais de traitement ➤ Lisibilité aux centres de formation
<p>Actions :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Affectation de ressources dédiées pour la préparation de la mutualisation des appels d'offres ■ Allotissement technique et géographique pertinent afin de répondre : <ul style="list-style-type: none"> ○ aux enjeux qualité de l'achat ○ à l'accessibilité de l'appareil de formation aux différents publics ciblés dans le cadre du PACTE ■ insérer des clauses permettant de modifier les marchés de manière réactive (modification du contrat sans avenant, clauses de réexamen) ■ appel d'offres pour la mise en place effective de la plateforme ■ déploiement d'actions de communication <ul style="list-style-type: none"> ○ sur les missions de la plateforme ○ autour des partenaires et bénéficiaires ■ Création au sein de la plateforme d'un annuaire des financeurs
<p>Echéance</p>	<p>Démarrage 4^e Trimestre 2019 et Plan de déploiement 2020/2022</p>

Budget prévisionnel	A négocier avec les partenaires financeurs dont ressources humaines gestionnaires des commandes mutualisées sur Budget PCATE	
Mesure 3.3-N : EXPERIMENTATION : Approche par blocs de compétences liée aux projets structurants du territoire / grands projets (fibres optiques ; emplois maritimes)		
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construire un parcours individualisé avec modularisation par blocs de compétences ➤ Favoriser l'employabilité des publics dans les secteurs porteurs identifiés par l'approche des blocs de compétences ➤ Mettre à jour les contenus pédagogiques en phase avec l'évolution des emplois et répondre aux besoins des filières et des métiers (secteurs porteurs) 	
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construction des blocs en lien avec les professionnels de manière à repérer ce qui est facilement utilisable dans le cadre des formations ➤ développement d'une offre de certification à une forte valeur d'usage dans le secteur professionnel en mobilisant les compétences en situation de travail ➤ Elaboration des parcours par blocs de compétences par les OF en fonction des projets du territoire ➤ prescription uniquement des blocs nécessaires en tenant compte des compétences acquises ➤ Planification des étapes du parcours de l'individu pour la lisibilité du public et éviter des abandons ➤ Evaluation par blocs de compétences 	
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agilité dans la mise en œuvre des blocs de compétences par rapport aux projets de recrutement sur le territoire ➤ Facilité le retour en formation des personnes sans diplôme ➤ Répondre à un besoin rapide et précis de compétences au sein d'une entreprise ➤ Renforcer l'implication des bénéficiaires dans leur parcours ➤ Rendre plus sûr le parcours de l'individu pour éviter toute sortie précoce ➤ Assurer la fluidité des parcours entre les niveaux et permettre la prise en compte ou la valorisation des acquis d'un niveau vers une certification supérieure ➤ Développement de l'employabilité ➤ Transférabilité et transversalité des compétences d'un métier à un autre ➤ Gain de temps pour l'intéressé 	
Actions :	■ Lancement d'un appel à projets	
	Description :	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire les compétences professionnelles en traduisant une situation de travail par des actions ou comportements observables (sortir des schémas antérieurs) : <ul style="list-style-type: none"> ▪ connaissance ▪ compréhension ▪ application ▪ analyse ▪ synthèse ▪ évaluation
	Support :	<ul style="list-style-type: none"> • Se référer au CNCP (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). • Taxonomie de bloom
Mise en œuvre :	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque bloc doit contenir un intitulé précis afin d'être tracé - Chaque bloc doit être certifié : donner lieu à une évaluation et une validation - Un certain nombre de bloc doit composer la certification - Préciser l'articulation entre les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification - Affecter des ressources dédiées pour consolider l'ancrage entre les entreprises et les OF 	
Echéance	- 2020-2021	
Budget prévisionnel	- 2 000 000 €	

Mesure 3.3-0 : EXPERIMENTATION : passeport digital compétences	
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre d'un projet digital adapté au profil du bénéficiaire en tenant compte des secteurs porteurs ➤ Permettre aux bénéficiaires de valoriser des compétences, des expériences professionnelles acquises afin de faciliter le développement des compétences et/ou le retour à l'emploi ➤ Développer au sein des OF le dispositif passeport digital compétences
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valoriser les compétences acquises durant le parcours <ul style="list-style-type: none"> ◆Savoirs être ◆Savoirs faire (compétences professionnelles en lien avec le métier visé ou occupé) ◆Savoirs de base <p>Compétences numériques: appropriation du web (traitement de l'information), publication du contenu web (communication), création de contenu, sécurité, résolution de problème etc.</p> ➤ Acquérir une certification dans le domaine cible
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Certaines compétences non reconnues par une certification / validation ➤ Permettre de faire la différence lors des recrutements ➤ Démarche d'appropriation permettant au bénéficiaire d'être acteur de son parcours
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Appel à projets mise en œuvre du dispositif « passeport digital compétences » par les OF ○ actions de sensibilisation : e-learning ; MOOCs ; micro-learning ; serious games, blended learning coaching / accompagnement personnalisé le cas échéant ○ Tutorat pédagogique sur thématique + coach spécialisé dans le numérique assurant le suivi tout au long de la formation à distance en digital Learning et/ou en présentiel ○ Impulser auprès des OF une organisation propice à un tutorat pédagogique adapté
Echéance	
Effectif cible	800
Budget	2000 000€ (12,50€ sur la base de 25H/SEM pour une durée de 2 mois par participant)

Mesure 3.3-P_bis	EXPERIMENTATION : Suite de parcours service civique
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer une passerelle entre le dispositif service civique et les dispositifs de formation professionnelle proposés par la région et ses partenaires ➤ Permettre aux jeunes en fin de service civique de bénéficier d'un parcours individualisé dans le cadre du PACTE ➤ Encourager l'engagement citoyen tout en permettant aux jeunes de se projeter dans un parcours qualifiant ➤ Combiner la formation et la mise en situation professionnelle
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposition de modules individualisés (une qualification clé en main / agir en situation) après identification et validation du projet professionnel : ➤ Accès à une qualification ou des compétences complémentaires dans le cadre du parcours individualisé ➤ Bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans le cadre du Pacte
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sécuriser le parcours des jeunes en service civique ➤ Utiliser le service civique comme outil passerelle pour l'orientation des jeunes ➤ Coordonner les dispositifs pour favoriser l'accès à l'emploi ➤ Proposer des solutions adaptées aux jeunes en service civique ➤ Accroître le niveau de qualification ➤ Renforcer le capital social du jeune ➤ Améliorer l'employabilité à la sortie du parcours PACTE
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Concertation institutionnelle (CR – CD – DJSCS) sur la faisabilité de l'expérimentation PACTE en faveur des jeunes en SC ■ Concertation multi partenariale (ML et pôle emploi) ■ Création d'un COPIL (CR – CD – DJSCS) ■ Création d'un comité technique (CR – CD – DJSCS – Pôle emploi - ML) ■ Convention de partenariat CR /DJSCS/ CD formalisant la mise en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> ○ de l'innovation pédagogique (mobile learning etc.) ○ du renforcement de l'accompagnement individuel ○ de la complémentarité des dispositifs proposés aux jeunes ○ de la revue des critères d'éligibilité ○ du suivi et l'évaluation des jeunes

Mesure 3.3-P :	EXPERIMENTATION : ÉVALUATION NUMÉRIQUE DES ACTIONS-PROJETS-DISPOSITIFS DE LA STRATÉGIE DU PACTE
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer un système d'évaluation numérique coopératif et ouvert aux opérateurs de la région Guadeloupe ➤ Structurer l'évaluation systématique des parcours de formation des publics éligibles au PACTE ➤ Renforcer le suivi des parcours dans le cadre des coopérations et partenariats ➤ Garantir l'interopérabilité des systèmes de nos partenaires avec le futur système d'évaluation de la Région ➤ Garantir l'efficacité et la cohérence des politiques publiques formation, orientation, emploi
Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en œuvre un système d'évaluation propre à la région Guadeloupe ➤ Renforcer la dématérialisation des démarches d'entrées en formation ➤ Rendre le nouveau système d'information interopérable avec les systèmes d'information des autres partenaires ➤ Alimenter le futur système d'information de la Région Guadeloupe à partir des

	<p>données provenant du système d'information des partenaires et autres opérateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Confier à la commission CREFOP le rôle de suivi et proposer aux partenaires une nomenclature d'indicateurs permettant de suivre et d'évaluer le PACTE (suivi des publics cibles, suivi des parcours de formation et indicateurs de la transformation) ➤ Interopérabilité avec la plateforme d'achats
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposer de données quantitatives ➤ Assurer un pilotage et une évaluation plus performants ➤ Jouir d'une lisibilité sur l'offre de formation ➤ Mesurer et ajuster l'efficacité des dispositifs mis en œuvre ➤ Affiner la stratégie régionale en termes d'emploi et de formation
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'un système d'évaluation numérique ■ Garantir l'interopérabilité avec les systèmes d'information existants ■ Proposer une nomenclature d'indicateurs répondant aux objectifs PACTE ■ Impliquer les partenaires dans le processus d'évaluation ■ Communiquer sur l'importance de l'évaluation des dispositifs de formation ■ Engager une démarche de responsabilisation des partenaires (pénalités dans les marchés et conventions)
Echéance	■ 2021
Budget	■ 400 000€

Fiches Action Gouvernance

Mesure 3.1.1- La remontée des besoins par la concertation											
A											
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collecter et partager l'information en continu ➤ Renforcer le dialogue territorial 										
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des outils intégrés de suivi ➤ Développer une méthode de concertation et d'analyse commune ➤ Favoriser l'approche citoyenne participative en impliquant la population et les professionnels dans un processus de co-construction d'une société de compétences 										
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ meilleure coordination sur le territoire ➤ actualisation des données en continu ➤ implication des acteurs du territoire 										
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> ■ Création d'un portail de consultation du grand public 										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Description</td> <td>- Portail accessible via le site du conseil régional et celui des partenaires</td> </tr> <tr> <td>supports</td> <td>- Questionnaires généralistes - Questionnaires thématiques ou par secteurs d'activités selon les besoins et les <u>grands projets</u> du territoire</td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conception des questionnaires OREF validé par le partenariat en comité technique ▪ Prestataire externe </td> </tr> <tr> <td>Echéances</td> <td>▪ 4^{ème} trimestre 2019</td> </tr> <tr> <td>Budget prévisionnel</td> <td>▪ 10 000 €</td> </tr> </table>	Description	- Portail accessible via le site du conseil régional et celui des partenaires	supports	- Questionnaires généralistes - Questionnaires thématiques ou par secteurs d'activités selon les besoins et les <u>grands projets</u> du territoire	Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conception des questionnaires OREF validé par le partenariat en comité technique ▪ Prestataire externe 	Echéances	▪ 4 ^{ème} trimestre 2019	Budget prévisionnel	▪ 10 000 €
Description	- Portail accessible via le site du conseil régional et celui des partenaires										
supports	- Questionnaires généralistes - Questionnaires thématiques ou par secteurs d'activités selon les besoins et les <u>grands projets</u> du territoire										
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conception des questionnaires OREF validé par le partenariat en comité technique ▪ Prestataire externe 										
Echéances	▪ 4 ^{ème} trimestre 2019										
Budget prévisionnel	▪ 10 000 €										
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'un Comité régional d'observation des besoins en emplois et formation 										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Description</td> <td>Instance partenariale basée sur des rencontres semestrielles entre professionnels : Etat, Conseil Régional, Conseil Départemental, organisations patronales et salariés, OPCO, financeurs, EPCI, branches professionnelles, chambres consulaires, OREF, INSEE, POLE EMPLOI, mission locale, RSMA, Guadeloupe formation, Organismes de Formation, autres experts</td> </tr> <tr> <td>supports</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse des études ➤ Partage d'informations ➤ Echanges thématiques ➤ Rédaction de fiches synthétiques des besoins en emplois, en compétences et en formations disponibles sur le site Guadeloupe orientation/ Conseil régional, </td> </tr> <tr> <td>Mise en œuvre</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convention d'engagement / partenariale : région OPCO, organisations patronales ➤ Webmaster du conseil régional / de Guadeloupe Orientation ➤ Pilotage CR : cellule PACTE </td> </tr> <tr> <td>Echéance</td> <td>➤ Réunion d'amorçage 2^{ème} trimestre 2019</td> </tr> <tr> <td>Budget</td> <td>➤ 5000 €</td> </tr> </table>	Description	Instance partenariale basée sur des rencontres semestrielles entre professionnels : Etat, Conseil Régional, Conseil Départemental, organisations patronales et salariés, OPCO, financeurs, EPCI, branches professionnelles, chambres consulaires, OREF, INSEE, POLE EMPLOI, mission locale, RSMA, Guadeloupe formation, Organismes de Formation, autres experts	supports	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse des études ➤ Partage d'informations ➤ Echanges thématiques ➤ Rédaction de fiches synthétiques des besoins en emplois, en compétences et en formations disponibles sur le site Guadeloupe orientation/ Conseil régional, 	Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convention d'engagement / partenariale : région OPCO, organisations patronales ➤ Webmaster du conseil régional / de Guadeloupe Orientation ➤ Pilotage CR : cellule PACTE 	Echéance	➤ Réunion d'amorçage 2 ^{ème} trimestre 2019	Budget	➤ 5000 €
Description	Instance partenariale basée sur des rencontres semestrielles entre professionnels : Etat, Conseil Régional, Conseil Départemental, organisations patronales et salariés, OPCO, financeurs, EPCI, branches professionnelles, chambres consulaires, OREF, INSEE, POLE EMPLOI, mission locale, RSMA, Guadeloupe formation, Organismes de Formation, autres experts										
supports	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse des études ➤ Partage d'informations ➤ Echanges thématiques ➤ Rédaction de fiches synthétiques des besoins en emplois, en compétences et en formations disponibles sur le site Guadeloupe orientation/ Conseil régional, 										
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convention d'engagement / partenariale : région OPCO, organisations patronales ➤ Webmaster du conseil régional / de Guadeloupe Orientation ➤ Pilotage CR : cellule PACTE 										
Echéance	➤ Réunion d'amorçage 2 ^{ème} trimestre 2019										
Budget	➤ 5000 €										
AXE	AXE 1										

Mesure 3.1.1-B : Etudes, enquêtes pour construire une offre de formation adaptée		
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaitre les besoins du territoire ➤ Elaborer une offre de formation répondant aux besoins du territoire ➤ Rationaliser les coûts ➤ Alimenter les instances décisionnelles sur la base de données réelles et actualisées 	
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lancement d'études et analyses ➤ Capitalisation des résultats des études ➤ Communication concise et pragmatique sur les résultats des études auprès des partenaires 	
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la lisibilité sur l'appareil de formation ➤ S'appuyer sur la mise en réseau pour la remontée d'information ➤ Optimisation de la qualité du service rendu auprès du bénéficiaire ➤ Obtenir une visibilité globale de l'offre de formation sur le territoire 	
Actions :	■ Création d'une agence d'analyse coûts / qualité et études	
	Description	<ul style="list-style-type: none"> - Contributions sur la qualité, les filières, les expérimentations sur le terrain, les caractéristiques du public - Observatoire des coûts : analyse et évaluation - Evaluation de la qualité des centres de formation
	support	études, rapports et grilles d'analyse, enquêtes
	Modalité de mise en œuvre	Mise en place d'une AMO pour l'élaboration des supports, kit, outils de recueil des données, Partenariat / cofinancement état/Région
	Echéance	1 ^{er} trimestre 2020
	Budget	1 200 000 €
	■ Renforcement des moyens du CARIF OREF dans le cadre du PACTE	
	Description	Renforcement des moyens humains PACTE sur la partie prospective et analyse des résultats des études du territoire
	Modalité de mise en œuvre	Recrutement de 2 ETP : chargés d'études PACTE
	Echéance	4 ^{ème} trimestre 2019
Budget	600 000 €	
AXE	AXE transverse	

Mesure 3.1.1-C : Le déploiement d'un système d'information coordonné		
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'appuyer sur la DATA (système d'information de pôle emploi) pour apporter une dynamique d'analyse des besoins du territoire ➤ Actualiser les données sur l'offre de formation au regard des sessions de formation dans le cadre des entrées et sorties permanentes ➤ Coordonner et intégrer les données de l'ensemble des partenaires ➤ Rendre disponible les données relatives à l'offre de formation, notamment sur la mise à jour des sessions et des nouveaux marchés ➤ Assurer la bonne diffusion des informations aux opérateurs et partenaires qui gravitent dans le secteur de la formation 	
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir l'interopérabilité des systèmes d'information ➤ Remontée des données en provenance des centres de formation pour impulser une production de données territorialisée ➤ DATA : Outils pôle emploi (AGORA, KAIROS, ATHENA, emploi store/la bonne formation, la bonne boîte, ANNOTEA, OUIFORM, FORMADIAG, offre info) et outil à créer du Conseil Régional interfacé avec les outils Pôle Emploi, en particulier Agora. 	
Avantage :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lisibilité de l'offre de formation ➤ Egalité dans l'accès à l'information sur l'offre de formation pour les partenaires et bénéficiaires ➤ Création d'un outil financé dans le cadre du PACTE, adapté aux besoins du territoire et qui contribuerait pour la collectivité à remplir ses missions 	
Actions :	■ Création par le conseil régional d'un nouvel outil intégré « GERTY »	
	Description	Créer ou améliorer un outil qui regrouperait sous l'égide du Conseil Régional : un récapitulatif de l'offre de formation, une visibilité des CEP
	Modalités de mise en œuvre	Appel d'offre lancé par le Conseil régional Ou utilisation d'un outil sur le marché s'il répond aux fonctionnalités attendues (notamment par une autre Région de France)
	Echéance	4 ^{ème} trimestre 2019
	Budget	980 000 €
	■ Assurer l'interopérabilité des systèmes d'information	
	Description	Mettre en relation les systèmes d'information existants : <ul style="list-style-type: none"> - Guadeloupe orientation - PROGOS - DATA : AGORA, KAIROS, ATHENA, la « bonne boîte », la « bonne formation » et outil à créer du Conseil Régional (cf. description)
	Modalités de mise en œuvre	Coordination via le comité technique qui se réunit tous les semestres Recrutement d'1 ETP : chargé du système d'information
	Echéance	4 ^{ème} trimestre 2019
	Budget	280 000 €
AXE	AXE 1 ET AXE TRANSVERSE	

Mesure 3.1.1-D :		Lancement d'une démarche visant à organiser les branches professionnelles en Guadeloupe	
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre d'organiser la réflexion de l'offre de formation et de l'emploi sur le territoire ➤ Accompagner la création des nouveaux emplois ou filières pour adapter ou renforcer l'appareil de formation ➤ Accompagner les grands projets du territoire ➤ Mobiliser les dispositifs en fonction de la diversité des dynamiques territoriales pour faciliter les innovations ou expérimentations 		
Description :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en place de dialogues pour sensibiliser les acteurs économiques sur l'impact de la structuration des branches sur les problématiques de l'emploi et de la formation sur le territoire 		
Avantages :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir une visibilité sur les branches en mutation ➤ Identifier les interlocuteurs sur le territoire en fonction des secteurs ➤ Mutualisation des projets et des moyens autour d'un intérêt commun ➤ Faciliter la remontée et l'analyse des besoins en emploi et en qualification d'un secteur identifié 		
Actions :	■ Rencontre des représentants nationaux et locaux		
	Description	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invitation à des séminaires ou colloques pour capitaliser l'expérience au niveau national et adapter au territoire ➤ Mise en exergue des réussites au niveau national et des avantages de la structuration ➤ Inciter les initiatives locales 	
	Support	Feuille de route et compte-rendu	
	Modalités de mise en œuvre	Pilotage par la cellule PACTE	
	Les acteurs	Etat Région Partenaires sociaux : fédérations d'employeurs et salariés, OPCO, France Compétences	
	■ Identifier les secteurs les plus structurés :		
	Description	Soutenir la structuration des secteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pêche, propreté, aides à la personne ○ Autres. 	
	Support	Convention cadre, convention d'objectif	
	Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enquêtes de recensement et d'identification des besoins en compétences des entreprises et employeurs affiliés aux OPCO ➤ Travail prospectif par filières et en relation étroite avec les OPCO présents sur le territoire ➤ Approches sectorielles dans le cadre d'engagements de développement des emplois et compétences (EDEC) ➤ Accompagnement des structures fédératives pour porter des actions collectives 	

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en œuvre de conseils RH pour favoriser l'anticipation des besoins et la professionnalisation des fonctions RH au sein des entreprises ➤ Mesures incitatives : adaptation des dispositifs régionaux (ARICE, ARDA, Contrat professionnalisation, Emploi tremplin) ➤ Déplafonnement des aides à la formation (AIF, chèque qualification : support au plan de formation de l'entreprise) ➤ Simplification des démarches : mise en place de guichets uniques
	Echéance	Démarrage 3 ^e Trimestre 2019 et planning 2020/22
AXE		AXE 1 et AXE TRANSVERSE

ANNEXES 2 : MODULES PARCOURS

ANNEXE 2 : FICHES ACTION – MODULES PARCOURS

Fiche 1 : ATTENTION PREPAREZ-VOUS	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réaliser un bilan de compétences et d'aptitudes professionnelles, ✓ Approfondir sa connaissance des métiers et de l'offre de formations, ✓ Définir son projet professionnel ✓ Concrétiser son projet et se préparer à l'entrée en formation qualifiante en levant les freins à la formation et à l'emploi via un accompagnement social (plateforme d'accompagnement)
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ateliers collectifs (en distanciel ou présentiel) : <ul style="list-style-type: none"> ○ découverte des métiers, ○ découverte de l'offre de formation et des modalités d'accès, ○ connaissance des possibilités d'emploi sur son territoire, ○ identification de ses compétences et de ses centres d'intérêts, ○ visite d'entreprises, démarches vers les acteurs d'accompagnement social (mission locale, plateforme d'accompagnement etc.) ... ✓ Possibilité de suivre un ou plusieurs ateliers en fonction des besoins.
Public	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toute personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi), en particulier celles rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. ✓ Tous les publics prioritaires de la Région (TH/NEET, décrocheurs, personnes en situation d'illettrisme, PPSMJ) ✓ Personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi) ✓ Minimum 16 ans ✓ Avec ou sans expérience professionnelle, peu ou pas qualifiée (niveau V infra V ou IV)
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Région Guadeloupe
Aides à la formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Possibilité de prise en charge forfaitaire des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (sous condition).

Fiche 2 : *COMPETENCES CLES*

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réaliser un bilan compétences clés, systématique, avant tout parcours de formation ; ✓ Acquérir les compétences qui constituent le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
Modules	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Communiquer en français ✓ Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ✓ Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ✓ Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ✓ Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ✓ Apprendre à apprendre tout au long de la vie ✓ Maîtriser les gestes et postures, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ✓ Communiquer en anglais ✓ Communiquer en FLE
Public	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personne ne possédant pas les compétences du «socle de connaissances et de compétences professionnelles» ; ✓ Personne peu ou pas qualifiée (niveau VI à V infra V) ; <p>Et :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personne ayant un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi dont la réalisation nécessite une acquisition ou une remise à niveau des compétences clés. ✓ L'éligibilité du participant sera confirmée par l'organisme de formation qui met en œuvre le dispositif Compétences Clés. <p>Dispositif éligible à tous les publics, sans distinction de statut : <i>demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle, bénéficiaires du Parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou de la Garantie Jeunes, salariés en contrat aidé en alternance et en structure d'insertion.</i></p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En centre : en fonction du diagnostic ✓ En entreprise : en fonction des objectifs
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Région Guadeloupe
Aides à la formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Possibilité de prise en charge forfaitaire des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (sous condition).

Fiche 4 : *UNE QUALIFICATION CLES EN MAIN*

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier une formation adaptée ✓ Construire ou adapter son projet pour accéder à une formation ou un emploi ✓ concrétiser son entrée en formation qualifiante ou certifiante ✓ lever les freins à la formation
Public	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toute personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi), en particulier celles rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. ✓ Tous les publics prioritaires de la Région (TH/NEET, décrocheurs, personnes en situation d'illettrisme, PPSMJ) ✓ Personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi) ✓ Minimum 16 ans ✓ Avec ou sans expérience professionnelle, peu ou pas de qualifiée (niveau V infra V ou IV)
Modules	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conformes aux blocs de compétence et référentiels des certifications ✓ Intégration du numérique, tant en modalité pédagogique que dans ses impacts sur les métiers ✓ Communiquer en anglais (en fonction des acquis et des objectifs) ✓ Approfondissement en FLE (en fonction des acquis et des objectifs)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En centre : en fonction du diagnostic ✓ En entreprise : en fonction des objectifs
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Région Guadeloupe
Aides à la formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Possibilité de prise en charge forfaitaire des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (sous condition).

Fiche 5 : AGIR EN SITUATION Transversal à la durée du parcours	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renforcer l'employabilité ✓ Acquérir les savoir-faire et savoir-être en entreprise ✓ Maîtriser les gestes et postures ✓ Intégrer le milieu professionnel en confrontant théorie et pratique ✓ Lever les freins à l'emploi
Public	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toute personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi), en particulier celles rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. ✓ Tous les publics prioritaires de la Région (TH, NEET, décrocheurs, personnes en situation d'illettrisme, PPSMJ) ✓ Personne en recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle Emploi) ✓ Minimum 16 ans ✓ Avec ou sans expérience professionnelle, peu ou pas qualifiée (niveau V, infra V, ou IV)
Modules	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mobilisation en situation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> Coaching Savoirs-être en entreprise Immersion en situation de travail Relation au tutorat ✓ Mobilisation sur l'objectif emploi : <ul style="list-style-type: none"> Techniques de recherche d'emploi Ateliers CV & lettres de motivation Techniques de présentation, gestes et postures Préparation à l'entretien professionnel
Durée	✓ En fonction des résultats d'évaluation menée sur le parcours
Financement	✓ Région Guadeloupe
Aides à la formation	✓ Possibilité de prise en charge forfaitaire des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (sous condition).

Fiche 6 : *Parcours TPME vers l'emploi*

Objectifs	Dispositif innovant de Pôle Emploi permettant d'aider les TPE à former leurs nouveaux collaborateurs en créant un dispositif de formations complémentaires de l'AFPR actuelle : objectif 500 créations d'emploi par an
Public	Tout DE (priorité PIC et/ou DELD) domicilié en Guadeloupe Entreprises : TPME (0 à 19 salariés) à jour de ses contributions et cotisations sociales, tout secteur sauf les Particuliers Employeurs et les ETT
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> - Le Parcours TPME vers l'emploi permet d'ajuster les compétences du candidat avant l'embauche, grâce à une formation courte pouvant aller jusqu'à 800h pour un contrat d'une durée minimum de 6 mois. Le candidat, accompagné par un tuteur au sein de l'entreprise, acquiert ainsi les compétences et savoir-faire qui lui permettront d'être plus rapidement opérationnel. - Offre d'emploi avec un contrat de 6 mois à 12 mois pour les AFPR hors mission intérim - Offre d'emploi avec un contrat supérieur ou égal à 12 mois pour les POEI hors mission intérim
Durée	pluriannuel
Financement	PIC - Région
Aides à la formation	Durant la période de formation, la rémunération du futur salarié est prise en charge par Pôle emploi. La totalité ou la majorité des coûts de formation du futur salarié sont également pris en charge par Pôle emploi Guadeloupe et ses partenaires (Région et État). Rémunération du stagiaire garantie à hauteur de 80% du SMIC net

ANNEXES III –

CONTRIBUTIONS GUADELOUPE FORMATION

Présentation de l'Établissement Public Administratif (EPA) de Formation Professionnelle, Guadeloupe Formation

L'EPA, créé par deux délibérations à valeur législative et réglementaire, parues au Journal Officiel de la République Française le 26 février 2010, est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Placé sous la tutelle du Conseil Régional, l'établissement exerce des missions de service public de formation professionnelle et d'orientation qui lui sont déléguées par la collectivité régionale. Ainsi, ses missions s'exercent dans le cadre d'une relation « in house » ou quasi régie et l'adoption et la modification des statuts de l'établissement sont du ressort du Conseil régional intervenant dans le domaine réglementaire.

Les missions de Guadeloupe Formation regroupent l'élaboration d'une offre de formations certifiantes, notamment en ayant recours à d'autres organismes de formation mais également l'organisation et la gestion du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE (validation des acquis de l'expérience). L'EPA assure le versement des aides régionales aux stagiaires de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il pilote la mise en place permanente d'activités de recherche, d'étude, d'évaluation, de prospective, d'ingénierie et de formation des formateurs au bénéfice de tous les opérateurs de la formation professionnelle, coordonne l'animation du centre de ressources pour l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, et enfin participe à la gestion du service public d'orientation dont la collectivité assure le pilotage.

Conformément à l'article 4 de la délibération à valeur réglementaire en date du 26 février 2010, la gouvernance de l'EPA est assurée par le Conseil d'administration présidé de droit par le Président du Conseil régional de la Guadeloupe. Il est composé du Président du Conseil régional, de conseillers régionaux désignés par le Président du Conseil régional, de membres des chambres consulaires désignés par leur président, de deux membres du Conseil Economique et Social Régional (CESR). Il est dirigé par le Directeur général nommé par le Président du Conseil d'administration sur proposition de ce dernier. Sous la tutelle pédagogique, administrative et financière du Conseil régional de la Guadeloupe, l'EPA offre un véritable service public de formation professionnelle dont l'objectif est de donner de la cohérence et une impulsion forte au secteur de la formation professionnelle.

Depuis 2018, l'EPA Guadeloupe Formation regroupe l'Ecole Régionale de la Deuxième Chance (Er2C) qui a pour vocation de favoriser l'intégration sociale et l'insertion professionnelle des publics âgés de 18 à 30 ans, en difficulté, sortis du dispositif scolaire sans diplôme, sans qualification et sans emploi et leur permet de bénéficier d'actions plurielles relevant de la vie sociale, culturelle, sportive et environnementale comme vecteurs de développement et la Cité des Métiers.

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE : 2019 - 2022				
Axe :	Axe 1 : Garantir l'accès des plus fragiles aux parcours qualifiants. Consolidation des compétences clés			
Intitulé de l'action :	BILAN EMPLOYABILITÉ			
Structure Pilote :	GUADELOUPE FORMATION			
Contexte et enjeux	<p>Dans un contexte d'évolution d'une société et d'une économie du savoir, l'enjeu du maintien à l'emploi est un défi actuel de nos sociétés. Toutefois, l'enjeu pour certains groupes, singulièrement les groupes dits éloignés de l'emploi est double, car il implique d'une part de leur trouver des solutions afin de favoriser leur accès au marché du travail et à l'emploi, d'autre part de leur trouver des structures en capacité de les accueillir pour permettre le développement de leur employabilité, cela dans de bonnes conditions.</p> <p>La notion d'employabilité est une notion qui bouge tout le temps. De décennie en décennie, elle s'est transformée, en fonction de l'évolution de la société, des transformations du marché du travail... La définition dans sa forme la plus contemporaine serait : l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre à un salarié de retrouver à tout moment un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise dans des délais et conditions raisonnables » (Finet Alain).</p>			
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> • De définir au mieux des pistes d'orientations professionnelles, afin d'élaborer une stratégie d'insertion ou de réinsertion ; • D'identifier les freins à l'insertion et les pistes de solutions • De prédire la réussite ou les risques d'échecs à un poste donné • D'être facilement exploitable par l'accompagnateur et également par le candidat accompagné • De permettre à une entreprise de mieux appréhender l'intégration du candidat aussi bien pour une période de stage que pour une embauche. 			
Description de l'action	<p>Test d'aptitude professionnelle</p> <p>Il s'agit de définir la carrière correspond le mieux à votre personnalité. Le test d'aptitude professionnelle peut vous donner un aperçu de votre personnalité professionnelle.</p> <p>En vous basant sur une caractérisation de votre personnalité en termes de types de personnalité du code Holland , vous apprendrez quel type d'environnement de travail et de profession vous convient le mieux. Les résultats de cet examen de carrière vous fournissent une liste de professions et d'activités correspondant à votre personnalité.</p>			
Public cible	Demandeur d'emploi sur le marché du travail, qui a défini un projet professionnel, les compétences requises pour exercer le métier choisi			
Niveau d'entrée	Infra V ou V			
Secteur	Bilan - Orientation			
Résultats et impacts attendus	<p><u>Les impacts attendus à l'issue du bilan d'employabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De meilleures capacités d'orientation • Identification et mise en place d'une stratégie pour lever les freins sociaux • L'évolution de la situation professionnelle et personnelle • Un changement de situation professionnelle • Changements dans la perspective de la situation professionnelle 			
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de la satisfaction du bénéficiaire • Évaluation de l'impact du bilan d'employabilité sur la situation personnelle et professionnelle des individus demandeurs • Évaluation de l'impact du bilan d'employabilité sur les publics faiblement qualifiés quant à leurs capacités à entamer une démarche d'insertion durable 			
Effectifs	2019	2020	2021	2022
	200	450	500	500
Répartition Budgétaire	2019	2020	2021	2022
	160 000,00 €	360 000,00 €	400 000,00 €	400 000,00 €

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE : 2019 - 2022	
Axe :	Axe 1 : Garantir l'accès des plus fragiles aux parcours qualifiants. Consolidation des compétences clés
Intitulé de l'action :	BILAN D'ORIENTATION
Structure Pilote :	GUADELOUPE FORMATION
Contexte et enjeux	<p>La sécurisation des parcours professionnels est au centre de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014. Elle vise à mieux armer les salariés, les demandeurs d'emploi et spécifiquement les publics fragiles contre le chômage et pour le maintien dans l'emploi.</p> <p>En effet, la prestation d'accompagnement à l'élaboration de projet / bilan d'orientation apporte aux individus une meilleure connaissance d'eux-mêmes dans le but de choisir leur chemin professionnel.</p> <p>Il s'agit pour le bénéficiaire de se trouver dans une dynamique de projection de soi dans un champ professionnel nouveau, différent de celui dans lequel on évolue. C'est aussi la volonté de se donner les moyens nécessaires pour atteindre le but qu'on s'est fixé, soit même.</p>
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes concernées de repérer, identifier leurs acquis professionnels et extra-professionnels en vue notamment d'une réorientation personnelle, • Vérifier et évaluer les acquis par les moyens appropriés, • Élaborer un projet professionnel ou vérifier la faisabilité d'un projet, notamment par la détermination d'un parcours personnalisé de formation.
Description de l'action	<p>Étape 1 : Bilan professionnel et personnel - Faire un état des lieux : Des connaissances et des compétences acquises - De ses valeurs professionnelles - De ses aspirations et de ses motivations professionnelles Des atouts et des freins au changement de métier</p> <p>Étape 2 : Se documenter sur les secteurs d'activités et /ou les métiers correspondant à ses centres d'intérêt et ses compétences - En consultant les sites internet tels l'ONISEP, - En consultant les répertoires métiers (ROME, RNCP...)</p> <p>Étape 3 : Phase d'investigation - découvrir un ou plusieurs pistes : en étudiant les conditions d'accès au(x) métier(s) : niveau de diplôme, concours - En consultant les offres d'emploi, en fonction de sa mobilité géographique - En analysant les tendances et les besoins dans le secteur d'activités</p> <p>Étape 4 : étudier la validité du projet : En rencontrant des professionnels de terrain - En effectuant des stages d'observation/ de découverte et/ou d'immersion professionnelle compétences manquantes</p> <p>Étape 5 : concrétisation du projet - Déterminer le (s) moyen(s) d'acquérir les En recherchant les organismes de formation, les lieux de stage - En s'assurant que la formation correspond au métier / secteur d'activités envisagé - En étudiant la faisabilité financière et administrative de la formation.</p>
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> • Public n'ayant aucune idée/piste d'orientation professionnelle • Public ayant une expérience professionnelle significative dans un(des) domaine(s) et qui attend une aide au choix.
Niveau d'entrée	Infra V ou V
Secteur	Bilan - Orientation
Résultats et impacts attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver une formation et/ou des études qui correspondent à ses aspirations, sa personnalité et ses besoins, et cela grâce à une meilleure connaissance de soi. • Trouver un emploi qui correspond aux capacités et à un réel épanouissement dans le monde professionnel, pouvoir choisir son poste, l'entreprise et le secteur d'activité afin d'assurer son insertion professionnelle
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de la satisfaction du bénéficiaire • Évaluation de l'impact du bilan d'orientation sur la situation personnelle et professionnelle des bénéficiaires • Évaluation de l'impact du bilan d'orientation sur les publics faiblement qualifiés quant à leurs capacités à entamer une démarche d'insertion durable
Planning prévisionnel	Septembre 2019

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE : 2019 - 2022		CR321G		
Axe	Axe 1 : Garantir l'accès des plus fragiles aux parcours qualifiants. Consolidation des compétences clés			
Intitulé de l'action	FORMATION EN MILIEU CARCÉRAL			
Structure Pilote	GUADELOUPE FORMATION			
Fiche N°				
Contexte et enjeux	<p>Aux termes de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la formation professionnelle des personnes sous-main de justice relève d'une compétence pleine et entière de la Région.</p> <p>IL s'agit à travers une offre de formation pré-qualifiante et qualifiante d'améliorer les conditions de détention des personnes en milieu carcéral et de préparer leur sortie.</p>			
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'acquisition des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles du stagiaire en adéquation avec le projet professionnel, tout en lui assurant une formation sur mesure et un suivi individuel, au centre comme dans l'Entreprise ; • Développer l'autonomie, la motivation et la socialisation du stagiaire en lui offrant la possibilité de se réaliser en fonction de ses capacités ; • Offrir un environnement favorisant l'accès aux savoirs et à la connaissance des règles de fonctionnement de l'Entreprise par une mise en relation directe et continue. 			
Public cible	Détenus de la maison d'arrêt de Baie-Mahault et Basse-Terre			
Niveau d'entrée	Infra V			
Niveau de sortie	Niveau V			
Secteur	En fonction de l'action visée			
Marché	En fonction de l'action visée			
Partenaires	En fonction de l'action visée			
Résultats et impacts attendus	<ul style="list-style-type: none"> • La remise en activité des détenus, • La validation du projet professionnel et/ou l'obtention du Titre Professionnel de niveau V • L'accompagnement vers l'emploi 			
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des acquis en cours de formation : Évaluations formatives et sommatives • Évaluation des transferts en cours d'application en Entreprise : Suivi et Bilan de la période en entreprise • Évaluation des Compétences Acquises en fin de formation : Attestation des Compétences Acquises et/ou Titre Professionnel • Évaluation à chaud des apprenants : Enquête de satisfaction stagiaire • Évaluation à froid des apprenants : Évaluation à 3, 6, 9 et 12 mois après la fin de la formation : Taux d'insertion par la formation ou l'emploi 			
Planning prévisionnel	Septembre 2019			
Effectifs	2019	2020	2021	2022
	20	100	100	100
Répartition Budgétaire	2019	2020	2021	2022
	84 000,00 €	391 806,00 €	391 806,00 €	391 806,00 €

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE : 2019 - 2022	
Axe :	Axe 1 : Garantir l'accès des plus fragiles aux parcours qualifiants. Consolidation des compétences clés
Intitulé de l'action :	A.G.I.R.S (Action Guadeloupéenne contre l'illettrisme et pour la Réussite Sociale)
Structure Pilote :	GUADELOUPE FORMATION
Contexte et enjeux	<p>L'action « A.G.I.R.S » dans le cadre de l'intervention sociale LCI (Lutte contre l'illettrisme), a comme mission première, de former des hommes et femmes pour lesquels le recours à l'écrit n'est ni immédiat, ni spontané, ni facile. Le but étant de faciliter l'insertion professionnelle de ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi. En outre, il permet d'améliorer l'autonomie du public dans le cadre d'une démarche constructiviste, résultat d'un processus de reconstruction interne de l'individu en interaction avec son environnement.</p> <p>En effet, l'illettrisme est un fait social, officiellement reconnu en France depuis 1984, date à laquelle le gouvernement prend des mesures pour lutter contre ce phénomène.</p> <p>Aujourd'hui, 2,5 millions de personnes se trouvent en situation d'illettrisme dans notre pays soit 7 % de la population âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en langue française¹.</p> <p>Concrètement, ces personnes n'ont pas les compétences de base en écriture, lecture et calcul pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne : lire un panneau de signalisation, comprendre une notice de médicament, rédiger un CV, répondre à une offre d'emploi ou bien encore remplir un formulaire en ligne.</p> <p>Aussi, à l'initiative des pouvoirs publics, des actions ont été mises en œuvre pour acquérir ces compétences de base. L'étude IVQ que la Région Guadeloupe a cofinancée avec l'État estime à 55.000 le nombre de personnes touchées, soit pas moins de 20% des 16-65 ans. Et il est indéniable que l'illettrisme mine de l'intérieur notre pacte social, car il exclut, il discrimine et il précarise ceux qui, déjà, sont les plus défavorisés.</p>
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Retrouver les repères des acquis sociaux • Favoriser la resocialisation afin que le public (16/30ans, 30 ans et plus) puisse reconstruire une image positive de lui-même • Lutter contre la marginalisation du public et contre la dérive sociale • Analyser les freins au réapprentissage • Maîtriser l'écrit, l'oral et les pratiques mathématiques • Appréhender l'espace et le temps • Réactiver la motivation et l'envie d'apprendre • Réactiver les acquis sociaux • Lutter contre l'isolement et l'exclusion en les mettant en relation avec des acteurs spécialisés et des pairs qui ont une histoire commune
Description de l'action	<p>Faire reculer les phénomènes d'exclusion dont l'illettrisme est un facteur, requiert une démarche collective, au carrefour entre l'écrit, la culture, la lecture, le travail social et le vivre ensemble. L'expertise de professionnels permettra d'évaluer les personnes concernées et de coordonner et mobiliser les savoirs, savoir-faire, et savoir-être.</p> <p><u>L'approche pédagogique par compétences sera privilégiée.</u> Une pédagogie active sera également mise en place en fonction des situations propre à chaque candidat.</p> <p>L'objectif étant de maîtriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'oral : savoir parler et se faire comprendre • L'écrit • L'appréhension de l'espace et du temps • Les calculs et les modes opératoires • Les techniques usuelles du numérique • Connaissance du milieu professionnel <p><u>Approche pédagogique par le biais du développement culturel :</u></p> <p>L'objectif étant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'ouvrir sur la vie culturelle et citoyenne • Agir dans son environnement dans le cadre de projets culturels

	<p>Deux actions seront proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atelier patrimoine et culture : encourager à se réappropriier l'environnement caribéen afin que les publics en rupture avec leur histoire puissent renouer avec leur environnement culturel, historique dans le but de mieux concevoir leur projet de vie. • Théâtre forum : réalisation d'ateliers multigénérationnels autour de l'expression orale, écrite, et corporelle sous forme de débats autour de leur environnement et des faits d'actualité afin de travailler la communication, l'expression, le gestuel, la confiance et l'estime de soi. <p>Approche psychologique par les activités corporelles :</p> <p>Sophrologie : approche de développement personnel qui s'intéresse à l'étude de la conscience individuelle dans une démarche phénoménologique et qui vise à tenir compte de l'histoire de chacun.</p> <p>Psychaboxe : accompagnement à la gestion des émotions et des problématiques (personnelle, professionnelle...) ainsi que le développement personnel par le biais du sport et de la psychologie. La désinhibition des émotions par le sport permet de mettre en avant les difficultés rencontrées par le public. Celles-ci pourront être travaillées avec les professionnels de la psychoboxe (psychothérapeute)</p>			
Public cible	Personnes en situation d'illettrisme			
Niveau d'entrée	Selon les Degrés ANLCI : Degrés 1 à 3			
Niveau de sortie	Niveau VI à V			
Secteur	Formation / Social / Lutte contre l'illettrisme			
Marché				
Partenaires	<p>Ces actions multi partenariales permettent d'augmenter les chances de chacun, de donner de l'ampleur à l'action et d'assurer la continuité des projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DAAC • Mission Locale • Les CCAS • Pôle Emploi • CAP Emploi • Le Conseil Départemental • Les services judiciaires • L'Éducation nationale • Les ESAT • Associations de secteurs 			
Résultats et impacts attendus	<ul style="list-style-type: none"> • La remise en activité des bénéficiaires, • La validation du projet professionnel et/ou l'obtention du Titre Professionnel de niveau V • L'accompagnement vers l'emploi 			
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des acquis en cours de formation : Evaluations formatives et sommatives • Évaluation des transferts en cours d'application en Entreprise : Suivi et Bilan de la période en entreprise • Évaluation des Compétences Acquisées en fin de formation : Attestation des Compétences Acquisées et/ou Titre Professionnel • Évaluation à chaud des apprenants : Enquête de satisfaction stagiaire • Évaluation à froid des apprenants : Évaluation à 3, 6, 9 et 12 mois après la fin de la formation : Taux d'insertion par la formation ou l'emploi 			
Planning prévisionnel	Septembre 2019			
Effectifs	2019	2020	2021	2022
	20	30	30	20
Répartition Budgétaire	2019	2020	2021	2022
	120 000,00 €	210 000,00 €	210 000,00 €	210 000,00 €

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE : 2019 - 2022	
Axe :	Axe 1 : Garantir l'accès des plus fragiles aux parcours qualifiants
Intitulé de l'action :	PRE-QUALIFICATION - CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES CLÉ
Structure Pilote :	GUADELOUPE FORMATION
Contexte et enjeux	<p>À ce jour, le niveau de chômage est particulièrement élevé en Guadeloupe. Le taux de chômage oscille entre 18% et 26% en 2017² (pour 8,9% France entière). Il touche encore plus durement les non-diplômés et plus singulièrement les jeunes : 23% à 53% des jeunes guadeloupéens âgés de 15 à 24 ans sont au chômage. Une part élevée des jeunes sortis du système scolaire sont peu ou pas diplômés : 18% à 39% de taux de sorties précoces du système scolaire (9% dans l'hexagone).</p> <p>C'est dans ce contexte que Guadeloupe Formation a choisi de mettre en œuvre un dispositif de pré-qualification favorisant l'accompagnement de publics de bas niveau de qualification vers un emploi durable.</p>
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'acquisition des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles du stagiaire en adéquation avec le projet professionnel, tout en lui assurant une formation sur mesure et un suivi individuel, au centre comme dans l'Entreprise ; • Développer l'autonomie, la motivation et la socialisation du stagiaire en lui offrant la possibilité de se réaliser en fonction de ses capacités ; • Offrir un environnement favorisant l'accès aux savoirs et à la connaissance des règles de fonctionnement de l'Entreprise par une mise en relation directe et continue.
Description de l'action	<p>Mise à niveau des connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les compétences Clé (français, mathématique...) • Développer les prérequis nécessaires à une entrée en formation qualifiante ; • Développer sa connaissance de l'environnement social, économique, politique, culturel, géographique afin d'être en mesure de s'y mouvoir ; • Utiliser les technologies de l'information et de la communication. <p>Développement personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer sa motivation ; • Découvrir son mode d'apprentissage ; • Renforcer ses capacités d'apprentissage ; • Gérer son stress ; • Repérer ses freins et ses moteurs ; • Organiser son travail. <p>Projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier, développer et valoriser ses potentiels dans le cadre d'un bilan personnel et professionnel ; • Décrire l'environnement socio-économique et ses exigences ; • Spécifier une cible d'emploi réaliste et cohérente par rapport à soi et aux possibilités de l'environnement ; • Valider son projet professionnel ; • Construire et valider la mise en œuvre de son plan d'action. <p>Découverte du métier en lien avec le projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'intégrer dans la vie de l'entreprise en respectant ses normes et exigences, • Se représenter les situations de travail à partir des travaux utilisés, • Associer les compétences professionnelles aux activités et au niveau de formation, • Mener à bien une tâche confiée et rendre compte ; • Travailler en équipe.
Public cible	<p>Demandeur d'emploi dont le niveau de formation est inférieur au niveau IV</p> <p>Jeunes âgés de 16 à 25 ans qui sont en difficulté</p> <p>Personnes sans diplôme ni qualification,</p> <p>Personnes en situation de Handicap,</p> <p>Personnes en situation d'illettrisme,</p>

² Source : INSEE, enquêtes emploi en continu 2017.

	Personnes sous-main de justice.			
Niveau d'entrée	Infra			
Niveau de sortie	Niveau			
Secteur	Pré-Qualification			
Marché	En fonction de l'action visée			
Partenaires	Entreprise en fonction de l'action visée			
Résultats et impacts attendus	<ul style="list-style-type: none"> • La remise en activité des bénéficiaires, • La validation du projet professionnel et/ou l'obtention du Titre Professionnel de niveau V • L'accompagnement vers l'emploi 			
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des acquis en cours de formation : Evaluations formatives et sommatives • Évaluation des transferts en cours d'application en Entreprise : Suivi et Bilan de la période en entreprise • Évaluation des Compétences Acquisées en fin de formation : Attestation des Compétences Acquisées et/ou Titre Professionnel • Évaluation à chaud des apprenants : Enquête de satisfaction stagiaire • Évaluation à froid des apprenants : Évaluation à 3, 6, 9 et 12 mois après la fin de la formation : Taux d'insertion par la formation ou l'emploi 			
Planning prévisionnel	Septembre 2019			
Effectifs	2019	2020	2021	2022
	300	500	541	374
Répartition Budgétaire	2019	2020	2021	2022
	1 800 000,00 €	3 500 000,00 €	4 057 500,00 €	2 992 000,00 €

ANNEXES IV

PÔLE PILOTAGE DU PACTE

INTITULÉ	Missions et Activités	Qualification-Formation-Experiences
CHEF DE PROJET	Le chef de projet PACTE intervient sur la conduite de la mise en œuvre des stratégies et des axes du Pacte. Il suit, de la conception à la mise en œuvre toutes les fiches actions du Pacte, amenant les différents acteurs à travailler ensemble. Il élabore et supervise toutes les étapes de réalisation en s'assurant du respect du cahier des charges. Il est responsable du bon déroulement des projets en cohérence avec les objectifs, le budget prévu, et assure l'interface entre tous les acteurs du Pacte.	Qualification Supérieure Master Expériences réelles de conduite de projet
CHARGÉ DE MISSION	Préparation de la programmation Montage des projets PACTE (analyse qualitative, quantitative et financière) Suivi de programme (suivi et contrôle) Production des bilans d'exécution intermédiaires et finaux des différents contributeurs au PACTE Réunions préparatoires liées à la construction des actions prévues dans le PACTE. Participation aux différents comités régionaux de pilotage concernant le PACTE (comités techniques, comités de programmation, comités régionaux de suivi, comités d'évaluation...) Interprétation et exploitation des principaux états financiers Suivi des conventions financières Gestion des échéances et suivi des règlements aux bénéficiaires et financeurs à travers des tableaux de bord	Qualification Supérieure Master Expériences réelles de conduite de projet
CHARGES DE PROJET EXPERIMENTATION-INNOVATION	Mise en œuvre d'un système de suivi de la réalisation des projets Expérimentation-Innovation inscrits dans le Pacte Gestion des échéances Production des bilans de mise en œuvre des expérimentations et innovations	Qualification Supérieure Master Expériences réelles de conduite de projet
CHARGES DE PROJET DIGITAL	Renforcer la dématérialisation des démarches d'entrées en formation Rendre le nouveau système d'information interopérable avec les systèmes d'information des autres partenaires Alimenter le futur système d'information de la Région Guadeloupe à partir des données provenant du système d'information des partenaires et autres opérateurs.	Qualification Supérieure Master Expériences réelles de conduite de projet
STATISTICIEN	Mettre en œuvre un système d'évaluation fiable Réaliser des études chiffrées qui permettent de disposer des données fiables sur les éléments	Qualification Supérieure Master Expériences réelles en

Chargé / Chargée d'études statistiques	détérminants de suivi du PACTE : <ul style="list-style-type: none"> - Caractéristiques des publics : âge, sexe, zoom sur les travailleurs handicapés, niveau de diplômes, habitants des PQV ou zones rurales, - Caractéristiques des formations suivies : objectifs de formation, durée, spécialité de formation, - Niveau d'atteinte des objectifs d'entrées en formation dans le cadre de l'amorçage ou des Pactes ultramarins - Nombre de marchés identifiés par blocs de compétences - Pourcentage 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, etc. 	études statistiques
ASSISTANT TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF	Gestion du secrétariat administratif et technique, Traitement des dossiers relatifs au Pacte Rédaction des comptes rendus Organisation des comités, réunions, instances Assistance des chargés de mission et de projets afin d'optimiser la gestion et le suivi de leur activité Suivi technique des dossiers (projet, mission,...) et organisation générale administrative du PÔLE PILOTAGE PACTE : <ul style="list-style-type: none"> ✓ gestion de planning ✓ organisation de déplacements ✓ communication ✓ préparation de réunions, accueil des participants Organisation et coordination des informations internes et externes, parfois confidentielles à la mise en œuvre du Pacte.	Niveau Bac+3 Expériences réelles en gestion et suivi des dossiers Qualités rédactionnelles, autonomie