



PACTE D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES EN GUYANE

2019- 2022



Table des matières

I. Introduction	4
II. Diagnostic territorial	7
II-1. Données économiques et sociales : des fractures à réduire	7
a. Une démographie atypique :.....	7
b. Un sous-emploi très fort :	8
c. Un faible accès à la qualification :	9
II-2. Une économie en manque de compétences:	10
a. Rappel du contexte	10
b. Un tissu de petites entreprises.....	10
c. Les secteurs dominants : les administrations publiques, les services et le commerce	10
d. Des recrutements difficiles dans tous les secteurs.....	11
II-3. La formation professionnelle continue en Guyane : un développement insuffisant mal réparti sur le territoire	12
a. Un effort concentré sur la formation initiale.	12
b. Un moindre accès des actifs à la formation continue.....	13
c. Un outil de formation continue concentré sur le centre-littoral qui met en évidence l'inégalité territoriale d'accès à la formation	13
II-4. Moderniser le système d'accès à la qualification	13
a. Des inégalités sociales et territoriales qui freinent l'égalité d'accès à la formation	13
b. Les besoins de compétences de la Guyane difficiles à pourvoir	14
III. Le cap de transformation	16
III-1. Le cadre général	16
o Le cap de transformation s'inscrit aussi dans la stratégie de la Collectivité territoriale en matière de formation professionnelle et de développement économique (annexe 3).....	17
Une Méthodologie adaptée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation :.....	17
III-2. Analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux	18
a. assurer une égale information des acteurs sur l'offre de formation professionnelle continue.	18
b. stimuler une augmentation significative du volume de l'offre de formation professionnelle continue sur l'ensemble du territoire.....	18
c. favoriser l'émergence des emplois, des qualifications et de la formation dans les secteurs d'activité stratégiques via des GPECT ou autres outils de prospective.....	18

III-3. Agilité, coordination et efficience de la commande publique de formation.....	18
a. Simplifier la commande et la gestion de l'offre de formation.	19
b. Territorialiser l'offre de formation en tenant compte des problématiques locales.....	19
c. Développer l'offre de formation en priorisant les territoires périphériques.....	19
d. Favoriser le développement de parcours engageant plusieurs actions distinctes.....	19
III-4. Innover dans les territoires	19
a. Valoriser les expériences réussies dans les territoires.....	19
b. Favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans les parcours pédagogiques.....	19
c. Encourager les mutualisations de moyens, formateurs, plateaux techniques... ..	19
d. Mettre en œuvre la gouvernance et le pilotage partagés du Pacte	19
III-5. Programmer, évaluer, piloter : agir en mode projet.....	19
a. Construire les outils de pilotage du Pacte.....	19
b. Évaluer sur des critères partagés toutes les actions du Pacte	19
c. Évaluer l'efficience globale du Pacte au niveau local et au niveau régional.....	19
IV. Axes stratégiques.....	20
IV-1. : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants : lever les freins 20	
IV-2. : Proposer des parcours qualifiants au regard des besoins de l'économie	22
IV-3. Axe 3 : Innover dans les territoires.....	22
V. Gouvernance, pilotage et évaluation du Pacte	23
V-1. Gouvernance: le crefop, instance quadripartite.....	23
V-2. Pilotage: un comité de pilotage resserré.....	24
V-3. Animation territoriale : un suivi de proximité du Pacte	24
a. Echelon territorial :	24
b. Animation de proximité :	25
V-4. Les modalités de suivi et d'évaluation :	25
a. Alimenter et valoriser les outils nationaux de suivi.....	25
b. Produire des données d'évaluation rapides au niveau local.....	26
c. Évaluation des spécificités du Pacte Guyane	26
d. Suivi des indicateurs du Pacte	26
V-5. Accompagnement de la transformation du pilotage et de l'évaluation	26
VI. Engagements et signature du Pacte	27
Annexe 1 diagnostic territorial.....	32
Annexe 2 actes du séminaire 5 décembre 2018.....	33

Annexe 3 projet fiches actions.....	34
Annexe 4 synthèse budgétaire 2019-2022.....	35
Annexe 5 stratégie de la collectivité territoriale de Guyane.....	36

I. INTRODUCTION

L'accélération des mutations sociales, économiques et technologiques de notre pays et de chaque territoire ainsi que la prise de conscience des enjeux environnementaux, amènent l'ensemble des décideurs politiques et économiques à repenser notre modèle de société. Cette transformation modifie la relation au travail et accroît la nécessaire adaptation des individus à des nouvelles compétences. La formation, comme composante essentielle de l'acquisition de compétences professionnelles et sociales et de l'accès à l'emploi, est concernée en priorité dans cette mutation.

Pour relever ce défi, l'État mobilise au plan national, en cinq ans, quinze milliards d'euros en vue d'assurer la montée en compétences et l'orientation vers l'emploi d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, en même temps que sera accélérée la transformation du système de formation professionnelle par l'expérimentation et l'évaluation.

La contractualisation des pactes ultramarins 2019-2022 s'inscrit dans la dynamique des Assises des Outre-Mer menées d'octobre 2017 à juin 2018 et dans le cadre de la loi relative à l'Égalité Réelle Outre-Mer (EROM). Une cohérence devra être trouvée avec les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Les territoires d'outre-mer souffrent de handicaps structurels, freinant leur évolution et particulièrement en Guyane (éloignement, superficie immense, relief et climat difficiles, dépendance économique vis-à-vis d'un petit nombre de produits...).

Le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences porte les ambitions de :

- construire et déployer des parcours personnalisés de formation allant de l'amont de la qualification jusqu'à l'obtention de la qualification afin d'améliorer durablement l'accès à l'emploi des bénéficiaires et notamment des jeunes ;
- agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation (en assurant un accès effectif aux formations pour les personnes résidant en QPV, les personnes en situation de handicap, les jeunes décrocheurs, les parents isolés, les personnes en situation d'illettrisme...);
- sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation ;
- impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

En Guyane, ce sont 66,9 millions d'euros qui seront consacrés à l'investissement dans les compétences d'ici la fin du quinquennat.

L'investissement dans les compétences est perçu par tous comme une condition nécessaire au développement économique de la Guyane.

Quelques principes d'action ont émergé dans le cadre de deux séminaires qui ont permis à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle de co-construire le projet :

1. Prioriser les logiques de parcours :

- Les publics fragiles rencontrent des freins multiples à leur insertion professionnelle. Améliorer leur employabilité passe souvent par des actions multiples.
- L'accompagnement tout au long d'un parcours de qualification est un levier de réussite.
- Ces parcours, pour réussir doivent favoriser l'autonomie de la personne.

2. Partir de l'expérience :

- Les expériences d'accompagnement et de formation existent en Guyane. Échanger entre opérateurs permet de repérer ce qui marche et le démultiplier.
- L'analyse de l'expérience passée permet de repérer les méthodes pédagogiques convenant à chaque public.
- Tester les nouvelles méthodes, les évaluer selon des critères partagés, permet de faire avancer le référentiel d'expériences pour faire face aux situations rencontrées.

3. Mutualiser les compétences :

- Chaque opérateur adapte son offre de services. Favoriser une logique de parcours suppose des relations opérationnelles efficaces entre opérateurs.
- Prioriser les complémentarités permet de mieux faire face aux besoins de personnes en recherche d'insertion.
- Assurer une égale information des publics et des professionnels sur l'offre d'accompagnement et de formation professionnelle favorise de telles mutualisations.

Ces principes ont été posés et partagés lors du premier séminaire du 5 décembre 2018. Le séminaire du 5 février 2019 a permis de les décliner de manière opérationnelle en projets concrets. Les ateliers proposés ont été construits autour de fiches actions sur chacun des 3 axes constituant la base du Pacte.

La méthode retenue a reposé aussi sur la prise en compte de « faisceaux d'indices » :

- les potentialités en fonction des secteurs (BTP, spatial, aurifère, pêche, tourisme) ;
- La transformation des produits qui crée des plus-values et donc de l'emploi ;
- Le recours aux outils type GPEC/CEP ;
- Faire passer de l'informel à l'informel (cantinières, taxis informels).

Confrontée à des situations économiques et sociales spécifiques, la Guyane entend saisir cette opportunité d'offrir à ses habitants les plus éloignés de l'emploi de réelles opportunités d'insertion sociale et professionnelle. Dans le même temps, l'investissement dans les compétences lèvera des freins au développement des entreprises.

Le Pacte s'inscrit dans la continuité des objectifs fixés par le CPRDFOP et le travail engagé par la collectivité territoriale de Guyane (CTG), Pôle emploi et l'ensemble des partenaires du service public de l'emploi et de la formation.

Ainsi, de par les ressources qu'il définit et sa dimension opérationnelle, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences représente pour la Guyane une opportunité d'accélération de la transformation d'une société de compétences et doit permettre aux publics les plus éloignés de l'emploi, de percevoir les fruits de cette croissance. Le Pacte va permettre d'amplifier la démarche régionale en particulier sur les volets :

- Coopérations entre les financeurs,
- Expérimentations pour les publics les plus fragiles,
- Accompagnements des publics,
- Innovations pédagogiques.

Le Pacte Guyane apporte un soutien financier complémentaire qui permet à la fois d'amplifier l'offre de formation en volume, de la transformer qualitativement. Il permet d'accompagner sa mise en œuvre par le soutien accordé à l'ingénierie (opérateurs et financeurs), à l'évolution des systèmes d'information et à la communication.

Ce Pacte fixe l'ambition partagée entre l'État, la CTG et de Pôle emploi, de transformer en 4 ans l'offre de formation, aussi bien dans la pédagogie, les parcours des usagers demandeurs d'emploi et dans son évaluation. Il définit des champs d'expérimentations et les objectifs à atteindre. Un pilotage stratégique à partir d'objectifs clairement définis permettra d'évaluer les progrès accomplis et de partager la bonne exécution de cette feuille de route. Il conviendra de trouver une articulation efficace entre la réalisation de la compétence formation de la Région et le service public de l'emploi.

Pour sa réussite, il sera nécessaire de lever des freins ou de faire évoluer des contraintes existantes, aussi bien au niveau territorial, que national.

En complément, la coordination effective des interventions semble indispensable pour la réussite du Pacte. Celle-ci devra reposer sur un pilotage resserré qui sera assuré par les parties prenantes dans le cadre d'une gouvernance efficace. Il est nécessaire de s'assurer de la cohérence et de la complémentarité des programmes nationaux et des interventions régionales, qu'elles soient structurelles ou expérimentales. La dynamique collective et l'additionalité des efforts doivent permettre une efficacité globale.

Pour une réelle appropriation de tous, le changement s'inscrira dans une démarche de moyen terme estimée par les échéances clés :

- **2019** : Poursuite de l'effort amorcé en 2018 dans le cadre du PIC, expérimentations (réingénierie, entreprise apprenante...) renforcement des systèmes d'information ;
- **2020** : Premières conclusions et évaluation du Pacte. Des assises de la formation, organisées dans les mêmes conditions que les séminaires de préparation du Pacte, permettront de valoriser les facteurs de réussite et de potentialiser l'expérience acquise au cours de la première année ;
- **2021-2022** : Amorçage de l'évolution de l'offre de formation et des évolutions organisationnelles.

Cette démarche vise à partager les constats (en s'appuyant sur l'expertise existante), d'envisager un nouveau modèle (présenté dans ce document), d'en tester les scénarios et clés de réussite, et d'engager un amorçage à l'horizon de 2022.

Ce document présente un état des lieux de la Guyane, le cap de transformation envisagé, les projets visés dans les différents axes du Pacte :

Axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants.

Axe 2 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi au regard des besoins de l'économie.

Axe 3 : Innover dans les territoires.

Il présente enfin les modalités de gouvernance, de pilotage et d'évaluation du projet.

Le Pacte Guyane s'inscrit :

- dans une contractualisation sur la période de 2019 à 2022 présentée dans ce document et qui fixe le cap de transformation envisagé, dans un cadre sécurisé par les instances de gouvernance,
- dans une contractualisation financière annuelle qui précisera les moyens financiers mobilisés et les objectifs visés ;
- dans une démarche projet

La réalisation de ce Pacte Guyane est ainsi conditionnée au cadre financier négocié annuellement avec l'État.

II. DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Le Pacte vise à répondre aux besoins d'investissement en compétences du territoire. Il s'agit de donner accès aux personnes les moins formées à la formation professionnelle pour leur permettre de trouver leur place dans une économie en devenir. Il s'agit aussi de permettre à cette économie de se développer en offrant aux entreprises les compétences nécessaires à leur croissance.

Il est construit sur une analyse partagée entre tous les acteurs des caractéristiques sociales et économiques de la Guyane et de ses territoires. Le séminaire de préparation du pacte, le 5 décembre 2018 a permis d'affiner ce diagnostic sur les questions d'accès à la formation et des publics prioritaires.

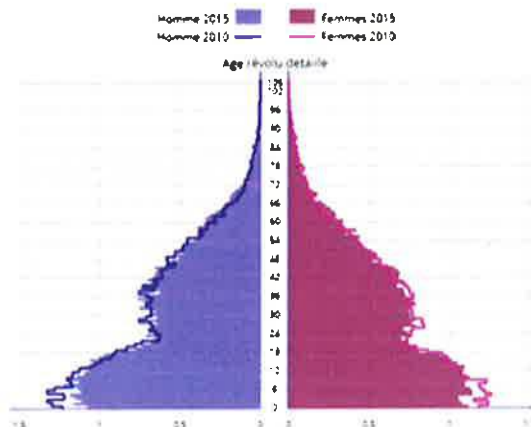
II-1. Données économiques et sociales : des fractures à réduire

L'exploitation des données statistiques permet de dresser un portrait rapide de la Guyane et de la question des compétences sur son territoire. Malgré une population jeune et un important outil de formation initiale, le niveau de formation est faible. Le territoire se caractérise aussi par un sous-emploi important. Enfin les entreprises peinent à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, à tous les niveaux de qualification.

a. Une démographie atypique :

Une population jeune

Au premier janvier 2019, la population légale de la Guyane est de 271.829 habitants. La croissance démographique, entre 2010 et 2015 est de 2,6% par an. Cette croissance est essentiellement portée par le solde naturel, les naissances excédant les décès. Le solde migratoire est proche de zéro. Les départs compensent les arrivées.



Cette forte natalité a pour conséquence la jeunesse de la population : la moitié de la population a moins de 25 ans.

Des phénomènes migratoires intenses

La pyramide des âges présente un creux prononcé pour les personnes âgées de 15 à 30 ans. Beaucoup de jeunes guyanais quittent le territoire pour suivre des études supérieures. Les sortants sont plus nombreux que les entrants.

Dans le sens inverse, l'immigration est importante. En 2010, les « immigrants » (personnes nées hors du département) forment 62% de la population de Guyane âgée de 18 à 79 ans et la part des étrangers dans la population est de 35%. Cette immigration est principalement le fait de personnes peu ou pas qualifiées.

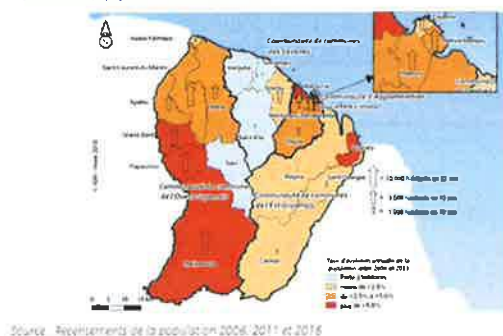
Des territoires contrastés et isolés

La Guyane présente des caractéristiques singulières qui tiennent à sa superficie (15% de la surface du territoire métropolitain), à sa situation sur le continent sud-américain, et à sa dynamique démographique atypique. La densité par habitant au km² demeure très faible (3 habitants/km²) et non significative : l'essentiel de la population se concentre sur le littoral et le bas Maroni.

Du fait de la dynamique démographique observée au cours des dernières années, la population devrait doubler à l'horizon 2040.

L'accroissement de la population est très fort dans l'ouest guyanais. À moyen terme, la commune de Saint-Laurent-du-Maroni est appelée à devenir la première commune de Guyane par sa population.

Évolution de la population entre 2006 et 2016



La Guyane présente des marchés du travail cloisonnés : 7 actifs occupés sur 10 travaillent dans leur commune de résidence. Les échanges se font principalement au sein des communes de la communauté de communes du centre littoral. Beaucoup de résidents des communes de l'agglomération travaillent à Cayenne. Pour le reste du territoire, les travailleurs résident dans la commune où ils travaillent.

b. Un sous-emploi très fort :

Un sous-emploi important associé à des situations de pauvreté

En Guyane, la moitié des personnes âgées de 15 à 65 ans sont actives (ce taux est pour la France entière de 75%). Parmi les actifs, 78% ont un emploi.

La courbe de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi suit celle de l'accroissement démographique.

Le taux de chômage est de 22%. Il est de 40% pour les 16-25 ans. Pour autant, le chômage des jeunes présente un caractère paradoxal, ainsi la part des jeunes dans la DEFM Guyane est plus faible que la part des seniors alors que la population est très jeune en Guyane. Cela signifie que de nombreux jeunes ne font pas la démarche de s'inscrire à Pôle Emploi. Ils font partie de ce halo du chômage estimé à plus de 13 000 personnes

Les bénéficiaires du RSA représentent 26% de la population en âge de travailler.

La moitié de demandeurs d'emploi non qualifiés

On compte un peu plus de 22.000 demandeurs d'emploi en Guyane. Un peu moins de la moitié de ces demandeurs d'emploi ne possèdent aucune qualification professionnelle reconnue. Ce déficit de qualification se retrouve dans toutes les parts de la population.

Un chômage fortement lié aux carences de formation

Le chômage, particulièrement élevé, est d'abord structurel et donc relatif à des causes propres aux régions d'outre-mer. Au-delà de l'étroitesse des marchés du travail qui se caractérise en outre par la faiblesse de l'activité, il est lié aux fortes augmentations de la population active et à l'important retard en termes de formation. Parmi les causes identifiées, le faible niveau de qualification arrive au premier rang, alors que les secteurs créateurs d'emplois requièrent des compétences spécifiques. Le manque d'emplois, par ailleurs, est à l'origine d'un recours massif aux minimas sociaux.

c. Un faible accès à la qualification :

Une population générale peu formée

Les niveaux de formation dans la population générale sont plus faibles en Guyane que dans la plupart des régions françaises. 55% des résidents de plus de 15 ans ne disposent d'aucune qualification professionnelle.

La lutte contre l'illettrisme, l'apprentissage des savoirs de base et l'accès aux compétences clés est un préalable. En effet 20% de la population est en situation d'illettrisme. En 2014, dans le cadre de la Journée Défense Citoyenneté, 27% des jeunes étaient en situation d'illettrisme (contre 4% au niveau national et 19% dans les DOM). 80% des élèves ne parleraient pas français à la maison (source CESE « l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins, 2015 p86). Les principales langues de communication seraient le créole et le sranan tongo.

Malgré de fortes améliorations, trop de jeunes sortent du système scolaire sans diplôme

Le taux de scolarisation est relativement faible chez les très jeunes et les plus de 18-24 ans. Chez les très jeunes (2 à 5 ans) et les 15-17 ans des écarts dans les taux de scolarisation de 6 à 8 points sont observés avec la moyenne nationale notamment dans les territoires du Sud et de l'Ouest. La Guyane avec un taux de scolarisation de 65,7% parmi les enfants de 2 à 5 ans est le département de France où ce taux est le plus faible derrière la Seine Saint-Denis. Les difficultés de transports et les facteurs culturels peuvent expliquer la non scolarisation de cette tranche d'âge.

Près de 50 % des guyanais de 16 ans ou plus déclarent ne posséder aucun diplôme et 51 % des 25-29 ans n'ont aucun diplôme qualifiant (niveau IV) contre 15 % au niveau national.

Le niveau de qualification des jeunes guyanais s'élève mais les écarts en termes de réussite aux examens avec le national demeurent élevés. En 2011, 45 % des jeunes ayant entre 18 et 24 ans sont titulaires d'un diplôme de second cycle de l'enseignement secondaire. En 1999, seulement 35 % des jeunes détenaient un tel diplôme. Sur cette même période, la part des jeunes possédant un baccalauréat passe de 12 % à 19 %.

Le niveau de diplôme reste un facteur déterminant sur le taux de chômage. A titre d'exemple, en 2012, le taux de chômage des jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans, tous niveaux de diplômes confondus, était de 40% et culminait à 62% chez les jeunes sortis sans diplôme ou avec le brevet des collèges.

Des disparités importantes dans l'accès à l'éducation selon les territoires



II-2. Une économie en manque de compétences:

a. Rappel du contexte

L'économie de la Guyane diffère sensiblement de celle de la métropole. Les services non marchands occupent une place élevée (36% pour 22% en métropole), alors que la part des services marchands y est beaucoup plus faible (25% hors transports, commerce et hôtellerie contre 39% au plan national). En revanche, les poids des secteurs de la construction et de l'agriculture sont plus importants. Enfin le secteur industriel représente 11% de la valeur ajoutée guyanaise grâce au secteur spatial (contre 14 % en métropole).

De par leur enclavement, les communes isolées du fleuve ou de l'intérieur nécessitent des réponses appropriées en termes d'équipements et de services, souvent difficile à mettre en œuvre et générant des surcoûts.

Cayenne et Kourou concentrent plus de 70% de la population et la quasi-totalité du tissu économique sur un espace couvrant 14% du territoire.

b. Un tissu de petites entreprises.

Sur 17.500 établissements enregistrés en Guyane, seuls 187 emploient plus de 50 salariés ou agents. 92% sont des micro-entreprises ou de TPE dont 75 % ne comptent aucun salarié. Seulement 6% des entreprises emploient plus de 10 salariés que l'on peut considérer comme des petites et moyennes entreprises. Elles sont essentiellement présentes dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie enfin 2% des entreprises peuvent être considérées comme intermédiaires ou grandes entreprises.

L'offre d'emplois salariés étant insuffisante, la création de TPE est très dynamique. Celles-ci sont souvent dirigées par des chefs d'entreprises peu qualifiés et insuffisamment informés des dispositifs d'accompagnement ou de soutien financier.

CEN T1 - Établissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2015

	Total	%	0 Salarié	1 à 9 Salariés	10 à 19 Salariés	20 à 49 Salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	17 532	100,0	13 041	3 529	458	317	187
Agriculture, sylviculture et pêche	875	5,0	789	79	6	0	1
Industrie	1 490	8,5	1 022	350	73	33	12
Construction	2 534	14,5	2 007	450	44	27	6
Commerce, transports, services divers	10 798	61,6	8 049	2 377	220	99	53
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	3 069	17,5	2 062	904	71	26	6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 835	10,5	1 174	273	115	158	115

Champ : ensemble des activités.

Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

c. Les secteurs dominants : les administrations publiques, les services et le commerce

La fonction publique est le premier pourvoyeur d'emplois en Guyane : plus d'un tiers des emplois occupés. C'est nettement plus qu'aux Antilles ou en métropole. Le taux d'administration de 9,4 % la classe au cinquième rang des régions françaises. Les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) représentent plus de 30 % de la population active guyanaise (18,7% en France hexagonale). Selon une note de l'INSEE (2015) la sphère présentielle représente la moitié des emplois en Guyane. Elle regroupe les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et services visant la satisfaction des personnes présentes dans la zone. Les fonctions qui lui sont associées

relèvent de professions directement liées aux services à la personne au sens général (administration, éducation-formation, santé et action sociale, services de proximité)

CEN T2 - Postes salariés par secteur d'activité au 31 décembre 2015

	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
Ensemble	54 262	100,0	11 026	6 134	9 657	7 392	20 053
Agriculture, sylviculture et pêche	397	0,7	225	99	0	73	0
Industrie	4 217	7,8	1 226	983	941	625	442
Construction	3 407	6,3	1 369	590	826	220	402
Commerce, transports, services divers	17 902	33,0	7 186	2 857	2 990	2 767	2 102
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	4 999	9,2	2 719	908	818	279	275
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	28 339	52,2	1 020	1 605	4 900	3 707	17 107

Champ : ensemble des activités.

Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

En termes de dynamiques sectorielles, sur la période considérée, la construction, l'action sociale et le commerce observent les plus fortes créations d'emplois.

En juin 2016 le Portail européen sur la mobilité de l'emploi EURES recensait les principaux atouts de la Guyane sur le plan du développement économique et de l'emploi :

- Le potentiel minier est très important, que ce soit l'or mais aussi d'autres réserves non exploitées du sous-sol guyanais : bauxite, diamants, cuivre, plomb, zinc, kaolin. Les évolutions de l'emploi salarié et le nombre d'établissements dans le secteur marchand privé indiquent une augmentation significative des emplois salariés dans les secteurs des industries extractives, des énergies, de l'eau et des déchets (+ 1548 entre 2009 et 2014) ;
- Les atouts du patrimoine naturel avec une filière bois avec l'exploitation du bois d'œuvre éco-certifié et l'exploitation des déchets verts en vue de la production électrique dans des usines de biomasse (8 projets d'usines à court et moyen terme) ;
- Le potentiel halieutique même si le secteur souffre de la concurrence de pêcheurs illégaux venus des pays limitrophes.
- Le tourisme qui même s'il est encore embryonnaire a vu une augmentation significative des emplois salariés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (+1519 entre 2009 et 2014) ;
- Le secteur sanitaire et social est lui aussi en plein développement pour accompagner l'accroissement démographique et le début de vieillissement de la population (+ 4079 emplois entre 2009 et 2014).

d. Des recrutements difficiles dans tous les secteurs

Selon l'enquête besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi, 44% des recrutements envisagés par les entreprises sont jugés difficiles. Ces difficultés de recrutement concernent les emplois les plus qualifiés : médecins, professionnels de l'action sociale... Mais elles concernent aussi les premiers niveaux de qualification : charpentier, couvreur, aide à domicile...

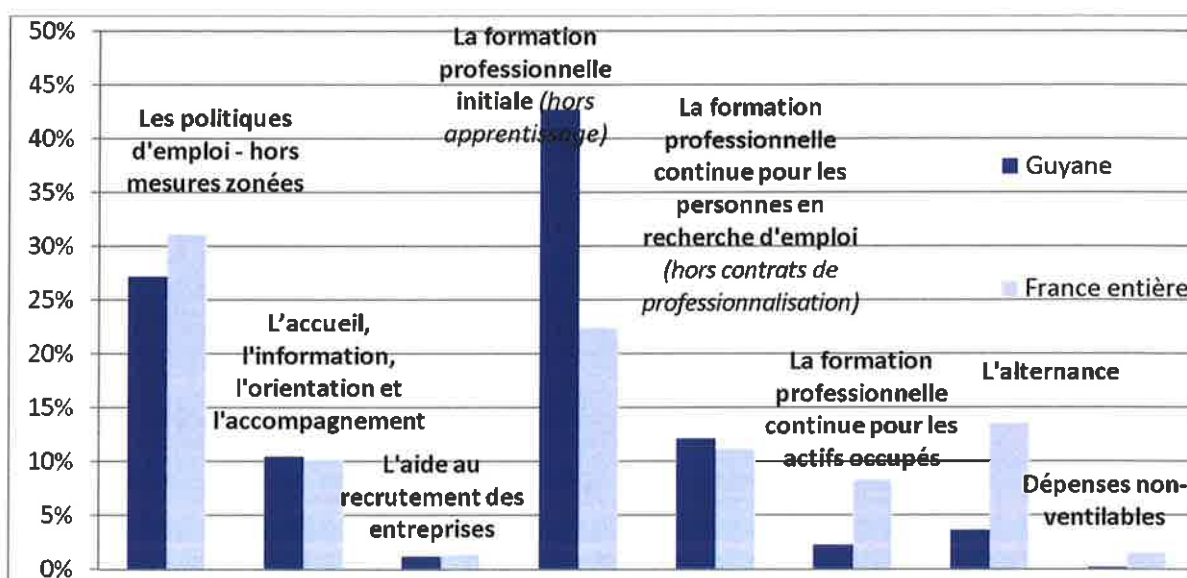
Ce tableau sommaire de l'emploi en Guyane confirme l'urgence d'investir dans les compétences en Guyane. Des données plus complètes sont présentées en **annexe I**.

II-3. La formation professionnelle continue en Guyane : un développement insuffisant mal réparti sur le territoire

L'accès à la formation professionnelle des actifs en Guyane est faible comparativement avec les autres territoires de la France. La répartition des dépenses de formation survalorise la formation initiale. Les actifs occupés bénéficient moins d'actions de formation que dans d'autres territoires. La répartition de l'offre reste très inégale malgré les efforts réalisés en termes de besoins identifiés et de structures mises en place. Cependant les territoires enclavés du Maroni (communes de Papaïchton ou Saül) et de l'Oyapock (communes de Saint Georges de l'Oyapock ou Ouanary) ne bénéficient pas d'infrastructures suffisantes. Il en résulte forcément une incidence sur la formation de ces bassins de vie.

a. Un effort concentré sur la formation initiale.

La part de la formation initiale dans les dépenses de formation professionnelle est deux fois plus importante en Guyane qu'en France.



Structure de la formation professionnelle en 2015

	Guyane	France entière
Part de l'enseignement professionnel dans le second cycle du secondaire	52,9%	37,9%
Part d'apprentis dans l'enseignement professionnel (second cycle secondaire)	5,7%	28,5%
Part d'apprentis du secondaire dans les effectifs de l'apprentissage	64,8%	65,3%
Part de l'enseignement professionnel dans le supérieur	33,3%	20,8%
Proportion de demandeurs d'emploi ayant suivi une formation	5,2%	15,9%

Sources: DEPP, DARES, Insee - RP 2014

b. Un moindre accès des actifs à la formation continue.

L'accès des actifs à la formation professionnelle continue est plus faible en Guyane que dans les autres régions.

La formation professionnelle continue pour les actifs occupés	Total		par actif occupé	
	Guyane	France entière	Guyane	France entière
CIF - CPF	0,13 M€	256 M€	2,36 €	9,37 €
Période de professionnalisation	0,31 M€	453 M€	5,45 €	16,57 €
Plan de formation	3,54 M€	2713M€	62,84 €	99,25 €
Autres	0,00 M€	73 M€	0,00 €	2,68 €
Total	3,98 M€	3495M€	70,65 €	127,87 €

Source : DARES - Dépenses EFOP 2015

Concernant les demandeurs d'emploi, selon les mêmes sources, seuls 5% des demandeurs d'emploi ont eu accès à la formation pour 15 % en France.

c. Un outil de formation continue concentré sur le centre-littoral qui met en évidence l'inégalité territoriale d'accès à la formation

L'offre de formation continue est essentiellement concentrée à Cayenne et à un moindre degré à Kourou. Comparativement à la population de l'arrondissement de Saint-Laurent-du-Maroni, l'outil de formation professionnelle continue est largement sous-dimensionné. Pour les communes du Haut-Maroni et de Saint-Georges-de-l'Oyapock, l'implantation de centres de formation est une condition de l'accès à la formation continue des habitants.

II-4. Moderniser le système d'accès à la qualification

Le tableau statistique présenté dans la section précédente est partagé par l'ensemble des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle en Guyane. La jeunesse de la population et son faible niveau de qualification entraînent une exclusion du marché du travail d'un nombre important de jeunes et d'adultes. Dans le même temps, les entreprises sont limitées dans leur développement par le peu ou l'absence de compétences disponibles.

Un regard doit être porté sur les réponses existantes en termes d'aide à l'insertion et à la formation. Ce fut l'objet du séminaire de préparation du Pacte du 5 décembre 2018. En voici les principales conclusions :

a. Des inégalités sociales et territoriales qui freinent l'égalité d'accès à la formation

Les publics fragiles

Qu'est-ce-que cela veut dire « être fragile » en Guyane ? C'est sans doute être éloigné du marché du travail, courir le risque d'une exclusion sociale. C'est ne pas accéder au droit constitutionnel à obtenir un emploi. Certains de ces publics sont reconnus, ce sont les *publics prioritaires* du service public de l'emploi. Ce sont ceux qui sont reconnus par les politiques publiques actuelles : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes en situation de handicap.

Au-delà de ce premier cercle, sont mentionnées d'autres personnes dont la situation sociale crée des difficultés objectives d'accès à l'emploi : les parents isolés, les personnes sous-main de justice (parmi eux,

les mules sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse, les résidents des communes enclavées et isolées, les jeunes décrocheurs sans diplôme.

D'autres sont en difficulté d'accès aux droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite.

Les freins à l'accès à la formation et à l'emploi

Chacun des publics mentionnés au paragraphe précédent se caractérise par un nombre de freins catégoriels : jeunes, seniors, femmes, handicapés. Cependant d'autres freins à l'emploi peuvent concerner tous les publics.

La mauvaise maîtrise des savoirs de base concerne plus ou moins l'ensemble de la population, chômeurs, bénéficiaires RSA, salariés.

Des freins récurrents à la mobilité, à l'hébergement et au logement sont particulièrement prégnants sur un territoire où l'emploi et la formation se concentrent sur la bande littorale. De fait, l'étendue du territoire, l'insuffisance d'une offre de transport collectif, l'absence de ressources suffisantes d'une grande partie de la population grèvent fortement l'accès à la formation et aux dispositifs d'aide. L'absence d'accès à internet pour une grande partie de la population, voire « l'illectronisme » contribuent à cette inaccessibilité à la formation et l'emploi.

Des publics peu mobilisés et peu mobiles

Le manque d'attractivité des dispositifs d'aide éloigne de nombreuses personnes découragées par la recherche d'emploi ; des personnes jeunes ou moins jeunes, n'identifiant pas de valeur ajoutée à s'inscrire auprès de Pôle emploi, des personnes sans emploi mais non disponibles pour des motifs divers (santé, famille...) ; des personnes ayant des difficultés d'accès au service du fait de l'enclavement géographique. Ces personnes éloignées de l'emploi alimentent le marché du travail « informel ». Dans ce halo du chômage, l'INSEE évalue à 10% la part des personnes qui cherchent activement un emploi.

Il s'agit des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide, à titre d'exemples : des personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas d'une reconnaissance de leur situation, les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) recensés par l'INSEE et non-inscrits à la Mission locale et à Pôle emploi.

Aller au-devant des publics les plus fragiles impose de tenir compte des particularités géographiques, sociales, culturelles des différentes composantes de la société guyanaise. En ce sens, aller au-devant des « invisibles » impose un effort important d'innovation.

b. Les besoins de compétences de la Guyane difficiles à pourvoir

L'accélération du rythme des mutations dans l'ensemble des secteurs d'activité et leur impact sur les entreprises et les personnes incitent à concentrer les efforts sur l'anticipation de ces mutations économiques et sur l'accompagnement des individus vers les secteurs en tension. Un nécessaire accompagnement à la structuration des filières s'avère indispensable pour aider les entreprises dans leurs efforts de sécurisation de l'emploi mais aussi adapter l'offre de formation en Guyane aux besoins des entreprises.

Les entreprises sont souvent confrontées à des difficultés importantes dans la gestion des ressources humaines. Faute de main-d'œuvre compétente, elles renoncent parfois à un projet. La gestion du turn-over entraîne des retards, des tensions incessantes. Le recours à des personnes peu formées entraîne des baisses de productivité.

Développer les entreprises apprenantes

3% d'une classe d'âge passe par l'apprentissage en Guyane. Ce taux est jugé unanimement comme insuffisant. Les freins au développement de l'apprentissage concernent les jeunes, qui connaissent trop souvent des difficultés à s'adapter au travail en entreprise. Ils concernent aussi les entreprises qui ne disposent pas toujours de professionnels en capacité de transmettre les savoir-faire professionnels.

La capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'entreprise comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences pour construire les apprentissages. Ainsi, il est proposé de tester, dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

Des filières qui peinent à s'organiser

Travailler sur les compétences au niveau des branches professionnelles impose de repenser la gestion des ressources humaines. Le modèle d'une main d'œuvre peu compétente et mal payée freine le développement économique du territoire. De plus, il conviendrait aussi de sensibiliser les acteurs et professionnels de l'insertion et de l'emploi aux attentes réelles des employeurs. In fine, le manque d'anticipation des besoins, la méconnaissance des outils RH et la concurrence de l'informel pénalisent de nombreux secteurs alors même que des outils comme les contrats d'études prospectives (CEP) ont émergé sur différentes filières (mines, bois, SAP, BTP, pêche...). Toutefois les efforts de prospective sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou sur les CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes.

Des partenariats à renforcer

Consultés, les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle et de l'entreprise en Guyane soulignent tous les difficultés à agir ensemble.

Concernant les acteurs de l'insertion et de la formation, il est souligné la difficulté d'articuler des parcours cohérents de formation et d'insertion. La réussite d'un projet d'insertion professionnelle passe presque toujours par un enchaînement d'aides permettant de lever à chaque étape certains freins. La mise en œuvre de tels parcours « sans couture » pour le plus grand nombre de personnes est un des enjeux du Pacte.

Il en est de même au niveau du tissu économique.

Le bref tableau ci-dessous reprend des éléments portés dans les actes du séminaire du 5 décembre 2018 présenté en **Annexe II**.

Ces diagnostics constituent des outils d'aide à la définition du cap de transformation adapté aux situations et enjeux de la Guyane. Ce cap de transformation définit des objectifs permettant de répondre aux enjeux de donner accès aux compétences aux personnes exclues du marché du travail. Cet investissement dans les compétences est une des conditions majeures du développement économique du territoire.

III. LE CAP DE TRANSFORMATION

III-1. Le cadre général

Le plan d'investissement dans les compétences constitue un effort historique de l'État pour proposer à la population active (dont les jeunes) la moins qualifiée tous les leviers pour orienter, organiser, gérer leur parcours de formation afin de « trouver leur place » dans le monde tel qu'il se dessine.

La possibilité d'adapter le Pacte à la réalité de la Guyane était une nécessité et constitue une opportunité que les acteurs locaux ont su utiliser.

Une nécessité pour répondre aux besoins spécifiques du territoire. La Guyane est en effet un territoire jeune où la population n'a pas encore entamé sa transition démographique. La moitié de la population a en effet moins de 25 ans. Conséquence de cette jeunesse, autant si ce n'est plus que la part tenue par l'immigration, la croissance démographique progresse à un rythme soutenu.

Le besoin d'emploi est important. Le taux de chômage moyen est de l'ordre de 22%. Cependant, cette réalité moyenne cache des diversités territoriales profondément marquées. Ainsi le taux de chômage INSEE est de 35% à Saint-Laurent du Maroni, il atteint 24% à Kourou et 20% à Cayenne. L'illettrisme, dont le taux mesuré par le RSMA sur ses recrutements est de 60% handicape lourdement une population jeune désireuse de se former.

Enfin la géographie même du territoire, où de nombreuses localités et communes ne sont pas accessibles par la route, aggrave les conditions d'accès et de suivi des formations.

Une opportunité car pour relever ces défis il faut imaginer et déployer des réponses adaptées et innovantes afin de faire du Pacte Guyane l'outil de mutation des difficultés ci-dessus énoncées en leviers du changement.

C'est dans ce cadre et pour « saisir » pleinement tout le champ des possibles qu'il a été décidé d'élaborer le Pacte dans un cadre fortement partenarial associant autour de la Collectivité territoriale de Guyane, de Pôle emploi et de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (en tant qu'animateurs des travaux et coauteurs du présent Pacte) l'ensemble des acteurs de la formation, de l'emploi, de l'orientation et du développement économique de la Guyane.

Il en est résulté un ensemble ordonné de projets :

- La mise en place pour l'ensemble des territoires de la Guyane d'une Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui permettra d'identifier les besoins en emploi des entreprises ;
- La possibilité ouverte à la Collectivité territoriale de Guyane de consacrer une partie de son enveloppe Pacte à l'accompagnement à la mise en place de structures et de plateaux techniques de formation professionnelle pour améliorer l'égalité d'accès des citoyens notamment dans les territoires périphériques de l'Ouest (fleuve Maroni) et de l'Est (fleuve Oyapock) (axe 3) ;
- La mise en place de formules innovantes en matière de déplacement des organismes de formation (pirogue de la formation) ou de transport et d'hébergement des personnes en formation (axes 3 et 4) ;
- La construction d'une offre de formation réactive intégrant les préconisations découlant des diagnostics permettant de répondre aux objectifs visés par les axes 1 et 2 ;
- La mise en place à titre expérimental d'une convention de revitalisation globale visant à accompagner de jeunes créateurs d'entreprises à sortir du ou à échapper au secteur informel.

Ce plan a été construit dans le cadre d'une étroite coopération des acteurs et dans le cadre d'un véritable travail conjoint conduit entre les services de la Collectivité territoriale de Guyane, de Pôle emploi et de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'atteinte des objectifs ambitieux qu'il comporte nécessite que ce partenariat se poursuive dans le cadre de sa mise en œuvre opérationnelle.

Ce décloisonnement des acteurs participera à la mise en place d'un écosystème spécifique porteur de mutualisation des informations, de coordination des interventions, d'amplification des actions qui seront de nature à la mise en place d'un environnement propice au développement des entreprises et de l'emploi.

Par cette contractualisation, la CTG, Pôle emploi et l'État 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 : analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux.

- **Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, Pôle emploi prépare de nouveaux marchés**, pour répondre aux besoins émergents, augmenter l'impact de la formation dans la maîtrise des compétences et contribuer à la réussite des Pactes :

- Ces marchés seront effectifs mi 2019 ;
- Ils seront ouverts aux jeunes suivis par les MILO et non-inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- Ils apporteront plusieurs nouveautés en lien avec les exigences du Pacte, présentées dans ce document.

- **Le cap de transformation s'inscrit aussi dans la stratégie de la Collectivité territoriale en matière de formation professionnelle et de développement économique** (annexe 3)

La CTG souhaite trouver un environnement favorable à l'instauration de politiques publiques s'éloignant des démarches classiques et inefficaces pour le territoire en activant des leviers pour :

- Réduire les inégalités sociales, en concevant et mettant en œuvre des politiques d'emploi et de soutien aux entreprises efficaces, ciblées et différenciées, en faveur des femmes, des membres adultes des familles monoparentales, et des jeunes.
- Restaurer les capacités de financement des collectivités territoriales, afin qu'elles puissent mener de véritables politiques de développement.
- Accélérer la croissance pour dynamiser les créations d'emplois en créant les conditions de compétitivité et d'attractivité de la Guyane et des territoires.

Une Méthodologie adaptée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation :

- En cohérence avec les schémas et plans de la CTG (SRIL, CPRDFOP, SAR), les analyses DEFM, BMO et les évolutions des grands projets régionaux ou locaux ;
- En identifiant les besoins des entreprises au vu des préconisations issues des contrats d'étude prospective, des GPECT sur les bassins identifiés (Kourou, Saint Laurent du Maroni, Nord du Maroni, les savanes, le territoire d'entreprises de la CACL et de la CCEG) ;
- Des études OREF qui affinent & enrichissent le diagnostic ; Les travaux produits par Pôle emploi autour du nouveau ROME permettant une approche par compétence seront mis à disposition des acteurs du territoire pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises (CTG, OPCO, partenaires sociaux, organismes de formation ...) ;
- Une prise en compte de l'avis des demandeurs d'emploi à l'issue des formations via l'outil ANNOTEA/ mesure satisfaction.

Cette stratégie doit se développer d'abord à l'échelon régional avec les acteurs du CREFOP, des chambres consulaires, les syndicats professionnels, le SPER, les partenaires sociaux, les OPCO. Au niveau local, une dynamique identique doit être trouvée avec les intercommunalités, les représentants des socioprofessionnels (associations locales), des services publics de l'emploi (SPEP, SPI...).

III-2. Analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux

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 et une coordination « imparfaite ». Les circuits de recensement des besoins s'appuient sur le traitement de données (PortraCPRDFOP pour la CTG, Forma diag pour Pôle Emploi, Observatoires de branches pour les OPCA) et de l'analyse de terrain (Agences territoriales pour la Région, Agences Pôle Emploi, adhérents des OPCA). La faiblesse des outils d'évaluation ne permet pas la prise en compte efficiente des besoins du territoire.

Engagements :

- a. assurer une égale information des acteurs sur l'offre de formation professionnelle continue.**
- b. stimuler une augmentation significative du volume de l'offre de formation professionnelle continue sur l'ensemble du territoire.**
- c. favoriser l'émergence des emplois, des qualifications et de la formation dans les secteurs d'activité stratégiques via des GPECT ou autres outils de prospective.**

III-3. Agilité, coordination et efficience de la commande publique de formation

État des lieux

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 vise à faire évoluer le système de la formation professionnelle continue. Il représente une opportunité d'expérimenter une nouvelle approche de l'offre aussi bien sur le parcours du demandeur d'emploi que dans l'approche pédagogique.

Les acteurs de la formation continue en Guyane (CTG, Pôle emploi, OPCA) disposent d'une expérience et d'une compétence certaine dans le domaine de construction de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des entreprises et des publics.

L'étroitesse du marché de la formation professionnelle, les difficultés opérationnelles ont rendu jusqu'à présent difficile l'évaluation de l'efficience du système de formation. Dans le même temps, pour des raisons essentiellement géographiques, de larges franges de la population n'ont pas accès à une offre adaptée de formation professionnelle continue.

Engagements

- a. Simplifier la commande et la gestion de l'offre de formation.**
- b. Territorialiser l'offre de formation en tenant compte des problématiques locales.**
- c. Développer l'offre de formation en priorisant les territoires périphériques.**
- d. Favoriser le développement de parcours engageant plusieurs actions distinctes.**

III-4. Innover dans les territoires

État des lieux

Les nouvelles technologies de l'information, l'ingénierie de la formation offrent des opportunités d'améliorer l'efficacité de la formation professionnelle. L'organisation de la formation est trop souvent basée sur un schéma scolaire de la formation. Ce volet du cap de transformation vise à diversifier les modes pédagogiques, à mieux les adapter aux conditions concrètes rencontrées dans les différents territoires de la Guyane.

Engagements

- a. Valoriser les expériences réussies dans les territoires.**
- b. Favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans les parcours pédagogiques.**
- c. Encourager les mutualisations de moyens, formateurs, plateaux techniques...**
- d. Mettre en œuvre la gouvernance et le pilotage partagés du Pacte**

III-5. Programmer, évaluer, piloter : agir en mode projet

État des lieux

Le pilotage de la formation professionnelle continue relève du CREFOP. La coordination des acteurs est perçue comme insuffisante par nombre d'entre eux.

Engagements

- a. Construire les outils de pilotage du Pacte.**
- b. Évaluer sur des critères partagés toutes les actions du Pacte.**
- c. Évaluer l'efficacité globale du Pacte au niveau local et au niveau régional.**

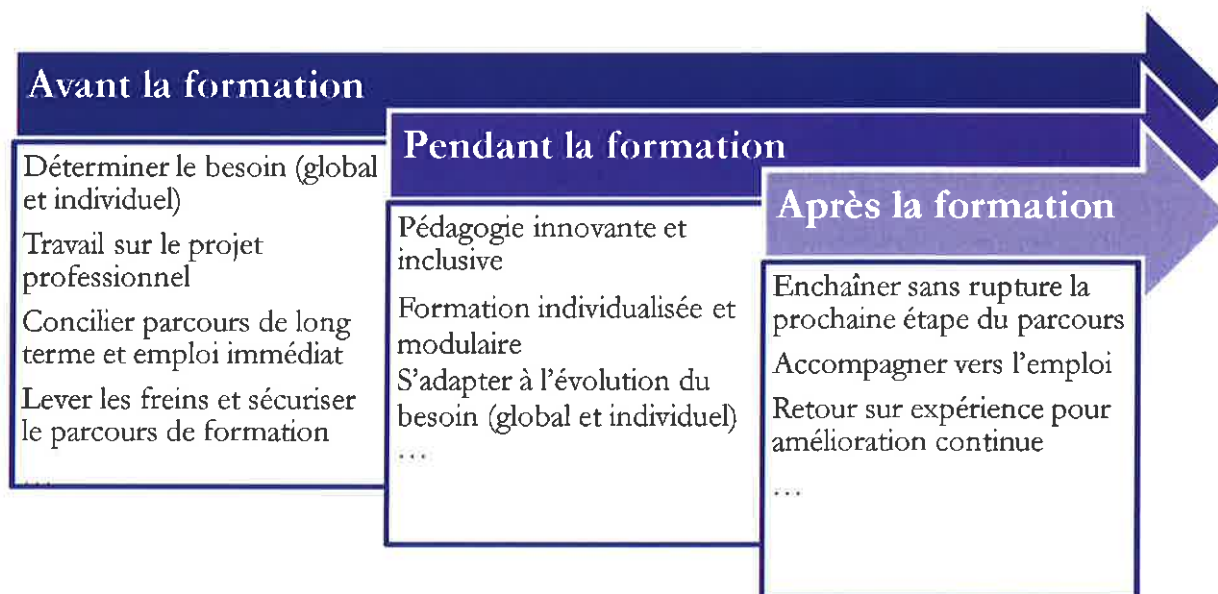
IV. AXES STRATEGIQUES

L'objectif est d'assurer une continuité des parcours

IV-1. : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants : lever les freins

Une logique de parcours

L'axe 1 du Pacte vise à offrir à tous les publics prioritaires une palette d'actions permettant de lever les freins à l'accès à la formation qualifiante. Ces actions ont vocation à s'inscrire dans des parcours :

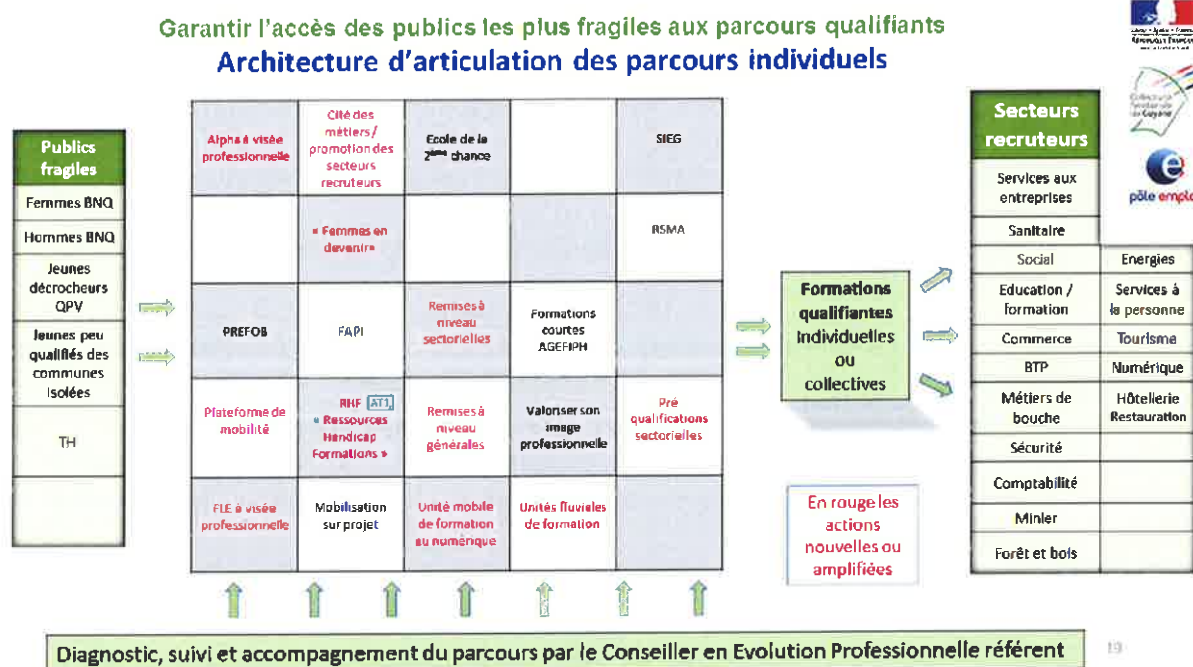


Dans le cadre de la réduction des inégalités les actions sont d'abord ciblées prioritairement en direction des femmes, des membres adultes des familles monoparentales et des jeunes décrocheurs, peu qualifiés issus des QPV ou communes isolées et des travailleurs handicapés.

La cohérence des parcours est assurée par l'accompagnement proposé par les conseiller du conseil en évolution professionnelle (Pôle-emploi, Mission locale, Cap emploi).

L'information des conseillers sur les entrées en action de formation permet un positionnement rapide des personnes accompagnées sur les actions leur permettant de lever un frein dans leur accès à la qualification.

Le schéma suivant présente la logique du dispositif :



Les projets de l'axe 1 peuvent comprendre des dispositifs destinés à des publics spécifiques :

- jeunes : RSMA...
- travailleurs handicapés : « Ressource Handicap Formation »...

Ils comprennent aussi des actions « tous publics » sur des thématiques de levée de freins spécifiques :

- Français langue étrangère ;
- savoirs de base ;
- passeport numérique ;
- mobilité ;
- orientation – projet professionnel ;
- remobilisation, estime de soi, valoriser son image professionnelle ;
- pré-qualifications ;
- unités de formation multi-thématiques en sites isolés : pirogues de la formation / cyber-carbets...

Cette liste n'est pas limitative. Le pilotage du Pacte et son animation locale visent à faire émerger les besoins et à susciter l'offre de formation pour y répondre.

Lever les freins :

Les actions de l'axe 1 ne sont pas strictement conditionnées à leur inclusion dans un parcours de qualification. Elles visent à favoriser l'autonomie des personnes en formation, à améliorer leur connaissance du monde du travail, à leur permettre de saisir les opportunités d'avancer vers une insertion sociale et professionnelle.

Afin de s'inscrire dans une logique de parcours sans couture, il conviendra dans le cadre des séminaires annuels de bilan et d'évaluation (clause de revoyure) d'être vigilants sur l'efficacité des actions menées et sur la nécessité ou pas de renforcer ou modifier les actions pour les nouveaux marchés

IV-2. : Proposer des parcours qualifiants au regard des besoins de l'économie

Les projets de l'axe 2 visent à répondre aux besoins de recrutement à court et moyen terme des entreprises de Guyane.

La stratégie de formation professionnelle doit répondre à 4 enjeux spécifiques :

- Identifier des catégories d'emplois nécessaires à l'accompagnement des filières (permettant de définir le besoin de formation)
- Maîtriser le temps (programmation des besoins en main d'œuvre au regard des perspectives économiques)
- Maîtriser les ressources humaines (formateurs) et logistiques (plateaux techniques)
- Placer l'innovation au cœur de la démarche.

Les accès à la qualification doivent être organisés dans des secteurs bien identifiés, correspondant à des besoins structurants de l'économie régionale :

- Accompagnement des projets structurants (transitions énergétiques, numérique...)
- Structuration de la commande publique (intégration de l'économie sociale et solidaire)
- Identification de sources potentielles de développement économique (culture, sport, santé, action sociale...)
- Accompagnement de grands projets privés (mines, pétrole, spatial,...)
- Accompagnement de la régularisation d'activités économiques informelles : transport de personnes / taxis, restauration, garde périscolaire ;
- Projets en lien avec des grandes entreprises.

Ils favorisent l'accès individuel à la qualification des personnes en parcours dans

- les services d'insertion par l'activité économique ;
- les personnes ayant un projet individuel.

IV-3. Axe 3 : Innover dans les territoires

La programmation dans le cadre du Pacte favorise l'accès à la formation et l'efficacité de celle-ci en priorisant les actions innovantes par :

- des modalités d'organisation permettant l'accès à la formation de tous les habitants de la Guyane ;
- l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- l'expérimentation de modalités pédagogiques nouvelles et mieux adaptées aux publics ;
- la valorisation des compétences déjà acquises dans des contextes professionnels ou non ;
- la mise en place d'une convention de revitalisation globale visant à accompagner de jeunes créateurs d'entreprises à sortir du ou à échapper au secteur informel (prise en compte de l'émergence de métiers non encadrés répondant à des besoins de la population : taxis palliant l'absence de transport collectif, cantinières palliant l'absence ou la faiblesse de la restauration scolaire...)
- la mise en place pour l'ensemble des territoires de la Guyane d'une Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui permettra d'identifier les besoins en emploi des entreprises.

Ces actions innovantes documentent les objectifs pédagogiques et les modalités de formation ainsi que la procédure d'évaluation retenue.

Elles ont vocation à élargir les modalités de formation accessibles aux résidents de la Guyane et à améliorer l'efficacité du système de formation.

V. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET EVALUATION DU PACTE

La gouvernance et le pilotage du Pacte ont plusieurs visées :

- s'assurer de l'atteinte des objectifs du Pacte ;
- permettre un ajustement au fil de l'eau des objectifs en fonction des réalisations ;
- accompagner la progression vers le cap de transformation.

L'instance de gouvernance est la CREFOP qui permet à l'ensemble des parties prenantes à l'insertion et à la formation professionnelle d'être consultées.

Cette gouvernance du Pacte repose sur un pilotage opérationnel resserré qui permet la mise en œuvre rapide des orientations et l'information égale des parties prenantes sur l'avancement du programme.

Enfin le Pacte concrétise l'engagement des parties signataires à permettre une évaluation des actions financées et de leurs résultats.

V-1. Gouvernance: le crefop, instance quadripartite

La gouvernance du Pacte est organisée au sein du CREFOP qui constitue le cadre de coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi. Elle vise à assurer la cohérence des programmes de formation en Guyane. Le CREFOP garantit une gouvernance quadripartite, CTG, État, syndicats d'employeurs et syndicats de salariés, ainsi que l'information et la consultation égale des parties prenantes à la formation professionnelle sur le territoire.

L'amélioration des modalités de gouvernance de la formation professionnelle en Guyane fait pleinement partie du cap de transformations du Pacte.

Le **CREFOP PLENIER** prend des avis motivés sur les documents d'évaluation du Pacte et sur les propositions d'évolution. Il se réunit au moins une fois par an pour se prononcer sur l'évaluation du Pacte et sur ses évolutions.

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre du cap de transformation du Pacte. Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

La réunion du CREFOP plénier consacrée au Pacte est précédée, au premier trimestre, d'un séminaire de concertation où sont invités toutes les parties prenantes de la formation professionnelle continue en Guyane. Ces séminaires sont organisés sous forme d'ateliers pour permettre une expression réelle de l'ensemble des participants. Les productions de ce séminaire alimentent les propositions d'évaluation et d'évolution travaillées par la commission EFOP du CREFOP.

Les documents soumis à cette consultation sont préparés par la **COMMISSION EMPLOI, FORMATION ET ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES (COMMISSION EFOP)**. C'est cette commission qui assure le suivi des réalisations et propose à l'instance plénière les documents d'évaluation en cours de parcours et d'évolution du Pacte.

La commission EFOP constitue en son sein un groupe de travail Pacte qui est réuni autant que nécessaire pour traiter des questions relatives au suivi, à la coordination, aux aspects opérationnels de la mise en œuvre du Pacte. Peuvent être invités à ce groupe de travail toute partie prenante pouvant contribuer utilement à ses travaux.

La commission EFOP est garante de la conduite en mode projet du Pacte. Les travaux soumis au groupe de travail Pacte visent à favoriser l'agilité des interventions que le Pacte soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

Les thèmes de travail peuvent concerner notamment :

- la coopération entre les acteurs,
- la transformation des achats,
- la mise en œuvre des expérimentations,
- l'analyse de l'ingénierie de formation professionnelle.

La commission EFOP transmet au bureau du CREFOP les documents qu'elle souhaite soumettre à l'avis du CREFOP plénier.

V-2. Pilotage: un comité de pilotage resserré

Afin de suivre et piloter le Pacte, la DIECCTE, la CTG et Pôle emploi conviennent de points d'étape au moins trimestriels.

Les membres du comité de pilotage produisent les documents techniques permettant de suivre les réalisations du Pacte.

Les documents de suivi du Pacte, produits et travaillés par ce groupe de pilotage sont transmis aux instances du CREFOP afin d'alimenter leurs travaux.

V-3. Animation territoriale : un suivi de proximité du Pacte

Le cap de transformation du Pacte comprend les objectifs suivants :

- Entrer dans une logique de parcours pour les personnes en formation. Ceci suppose une transition rapide et coordonnée entre les étapes du parcours ;
- Entrer dans une logique de projet : détermination d'objectifs opérationnels, évaluation, adaptation du projet en fonction des premiers résultats.

L'atteinte de ces deux objectifs suppose une coordination renforcée entre les acteurs, service public de l'emploi, opérateurs de formation et de l'insertion. La variété des situations locales dans les différents territoires de la Guyane rend nécessaire une coordination décentralisée à l'échelon territorial pertinent.

Cette coordination repose sur les structures d'animation préexistantes afin de ne pas multiplier les instances pour les mêmes acteurs.

a. Echelon territorial :

L'animation territoriale du Pacte se fait sur les territoires retenus pour l'animation territoriale du service public de l'emploi (SPEP : service public de l'emploi de proximité) :

- Saint-Georges-de-l'Oyapock : territoire de la CCEG
- Cayenne : territoire de la CACL
- Kourou : territoire de la CCDS
- Saint-Laurent-du-Maroni : territoire de la CCOG hors haut-Maroni
- Maripasoula : haut-Maroni.

b. Animation de proximité :

L'animation territoriale du pacte vise les objectifs suivants :

- assurer au niveau local l'égalité d'information des acteurs sur les actions conduites dans le cadre du Pacte ;
- favoriser une coordination des acteurs permettant d'assurer la continuité des parcours des personnes en formation ;
- assurer le premier niveau d'évaluation quantitative et qualitative des actions du Pacte.

L'animation de proximité est assurée par les acteurs présents sur le territoire. Elle peut mobiliser notamment des agents de la DIECCTE, de la CTG, de Pôle-emploi, des communautés de communes, des professionnels de la formation et de l'emploi ainsi que les délégués du préfet pour la politique de la ville.

L'objectif est d'organiser au moins quatre réunions techniques chaque année pour garantir l'atteinte des objectifs de cette animation.

Une réunion de chaque SPEP détermine les modalités de cette animation avant la fin du mois de juin 2019. L'animation est évaluée annuellement pour l'adapter aux ressources locales et lui donner la meilleure efficacité.

L'animation de proximité transmet au comité de pilotage et à la commission Pacte du CREFOP les documents de suivi et d'évaluation qu'elle produit.

V-4. Les modalités de suivi et d'évaluation :

Le suivi et l'évaluation sont indispensables pour assurer la réussite du plan d'investissement dans les compétences, en ce qu'il représente non seulement un investissement financier sans précédent dans la formation des personnes en recherche d'emploi les moins qualifiées, dont il importe d'évaluer les résultats, mais également en ce qu'il vise à transformer le système de formation, ce qui nécessite d'expérimenter et d'évaluer. Le suivi et l'évaluation constituent à ce titre un véritable levier dans cette transformation.

a. Alimenter et valoriser les outils nationaux de suivi

Constatant les difficultés en Guyane de production et d'accès aux données techniques de pilotage en matière d'emploi et de formation professionnelle, l'évaluation du Pacte Guyane repose principalement sur le socle commun national d'évaluation.

Les données recueillies en 2018 et 2019 le sont à partir de la base Brest Dares, enrichie des données nominatives afin de permettre de suivre les personnes en formation et leurs trajectoires (et pas seulement les entrées en formation) ; puis grâce à Agora.

Les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les outils de suivi nationaux soient correctement alimentés.

- le système d'information de la CTG devra obligatoirement s'apparier à la Plateforme Agora dans le courant de l'année 2019, ainsi qu'à Kairos
- de façon plus générale, les signataires s'engagent à réaliser l'interopérabilité des systèmes d'information. Ces travaux d'interopérabilité du système d'informations de la Région avec la plateforme Agora et Kairos font l'objet d'un financement associé dans le cadre du pacte, intégré à l'axe transverse ;
- le calendrier d'accrochage à la plateforme Agora est prévu pour le premier semestre 2019.

b. Produire des données d'évaluation rapides au niveau local

Outre les données produites nationalement, l'animation locale vise à actualiser des données d'évaluation sur les thèmes suivants ;

- Taux de places pourvues sur les places ouvertes.
- Taux d'abandon (dont taux d'abandon pour emploi).
- Durée du parcours moyen réalisé.

La liste des indicateurs proposés n'est pas exhaustive.

c. Évaluation des spécificités du Pacte Guyane

Le Pacte Guyane présente des volets spécifiques destinés à faire face aux freins recensés lors des séminaires de concertation :

- Mobilité,
- Logement,
- Investissement en outil de formation dans l'ouest Guyanais.

L'évaluation de l'efficacité de ces volets repose sur la collecte des informations pertinentes enregistrées par les opérateurs.

- lieu de résidence des personnes entrant en formation ;
- mobilisation des aides au logement (foyer de jeunes travailleurs...) par les personnes entrées en formation ;
- Nombre d'entrées en formation délivrées dans les locaux mobilisant des investissements.

La liste des indicateurs n'est pas exhaustive.

d. Suivi des indicateurs du Pacte

Pour suivre ces indicateurs, l'OREF réalisera des analyses sur le public accueilli en formation et la réalisation des actions de formations directement à partir de des systèmes d'information des parties signataires.

Pour l'évaluation des résultats obtenus à 3 mois, 6 mois et un an après la sortie de formation, seront réalisées par l'OPRF en tant qu'opérateur CARIF-OREF des enquêtes auprès des stagiaires. Pôle emploi pourra également compléter ou enrichir ces enquêtes et études avec ses propres bases de données.

Ces enquêtes seront réalisées dans la mesure où les données nationales ne permettraient pas cette évaluation.

V-5. Accompagnement de la transformation du pilotage et de l'évaluation

Le schéma de gouvernance, de pilotage et d'animation du Pacte Guyane fixe des objectifs ambitieux de transformation en matières de :

- mise à disposition des acteurs de données sur les actions conduites et leurs résultats ;
- animation à différents échelons territoriaux (régional et local) ;
- prise en compte des besoins et des avis de l'ensemble de parties prenantes.

Il est révisé chaque année en fonction des réalisations pour parvenir à ces objectifs.

VI. ENGAGEMENTS ET SIGNATURE DU PACTE



Le présent Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par Patrice FAURE, préfet de La Guyane,

La Collectivité Territoriale de Guyane, représentée par Rodolphe ALEXANDRE, son président,

Pôle Emploi représenté par Stéphane BAILLY, son directeur régional.

Les signataires du Pacte ultramarin 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 régional d'investissement dans les compétences		Valeur cible
Axe 1.	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	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	30 à 50 %
Axe 3.	Innover dans les territoires	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	5 à 12 %

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte Guyane 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 **66 951 848 €**. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- ▶ Pour la CTG, son engagement dans le Pacte ultramarin 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 **3 500 000 euros**, soit **14 000 000 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 2018 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.
- ▶ La collectivité territoriale de Guyane s'engage au titre de 2019 sur 630 entrées.
- ▶ Pôle Emploi s'engage au titre de 2019 sur 2000 entrées.

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. Assurer l'évaluation du Pacte ultramarin et notamment déployer un projet expérimental dont l'évaluation sera assurée sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.

6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la CTG à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.

7. 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 est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

A ce titre, 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. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- 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.

Le 1^{er} rendez-vous de février 2020 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les premières années du pacte.

Pour l'ensemble du Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences, l'État et la CTG engagent les moyens financiers suivants :

**Trajectoire financière pluriannuelle prévisionnelle du
Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences**

Engagements financiers de la Collectivité				
2019	2020	2021	2022	Total
3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	14 000 000

Engagements financiers de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
13 556 147	17 798 567	17 798 567	17 798 567	66 951 848

Ventilation des engagements financiers de l'Etat par axe	
Axe 1	50 %
Axe 2	30 %
Axe 3	15 %
Axe transverse	5 %

Engagements financiers de la Collectivité et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
17 056 147	21 298 567	21 298 567	21 298 567	80 951 848

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 CTG.

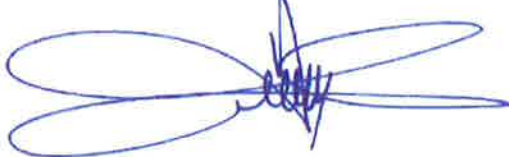
Résiliation

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 de la CTG. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet de la CTG au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Fait à Cayenne le 27 mars 2019

Patrice FAURE



Préfet de la Région Guyane

Rodolphe ALEXANDRE



Président de la collectivité de la GUYANE

Stéphane BAILLY



Directeur Régional de Pôle Emploi

Visa du CBR



Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

ANNEXE 1

GUYANE



ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC TERRITORIAL PARTAGE



Le Pacte d'investissement dans les compétences - Guyane

Axes et orientations des Pactes ultramarins

Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

- **Axe 1** : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation

- **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.

Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle

- **Axe 3** : Innover dans les territoires.

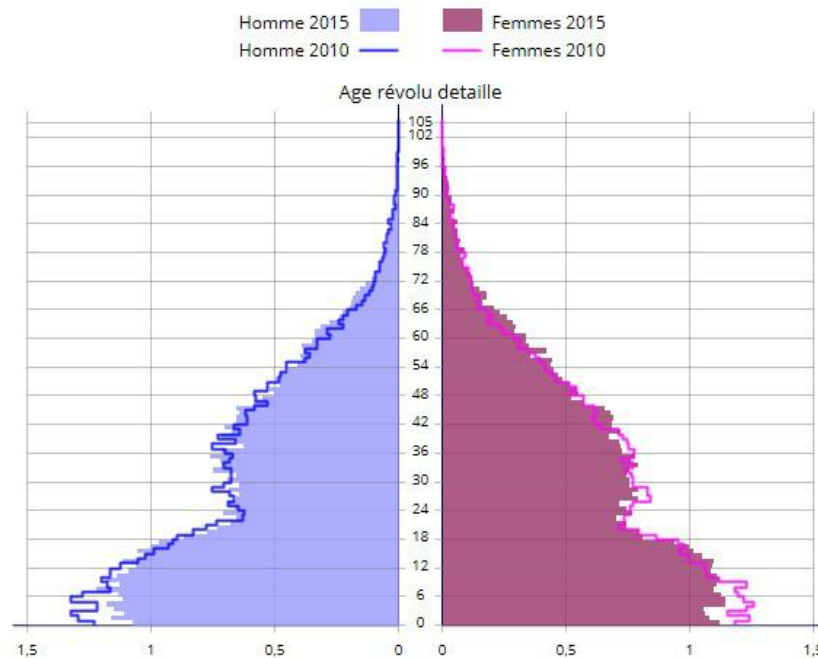
I – Contexte socio-économique

1- Tendances démographiques

La démographie Guyanaise reste toujours aussi dynamique, au 1^{er} janvier 2016, 269 352 personnes habitent en Guyane. Selon les estimations, la population s'établirait à 296 711 habitants au 1^{er} janvier 2019.

La croissance démographique reste soutenue (+ 2,6 % par an en moyenne entre 2010 et 2015).

Le solde naturel est le principal moteur de l'accroissement démographique, amplifié par un solde apparent d'entrées sortie positif. soient souvent des familles nombreuses.



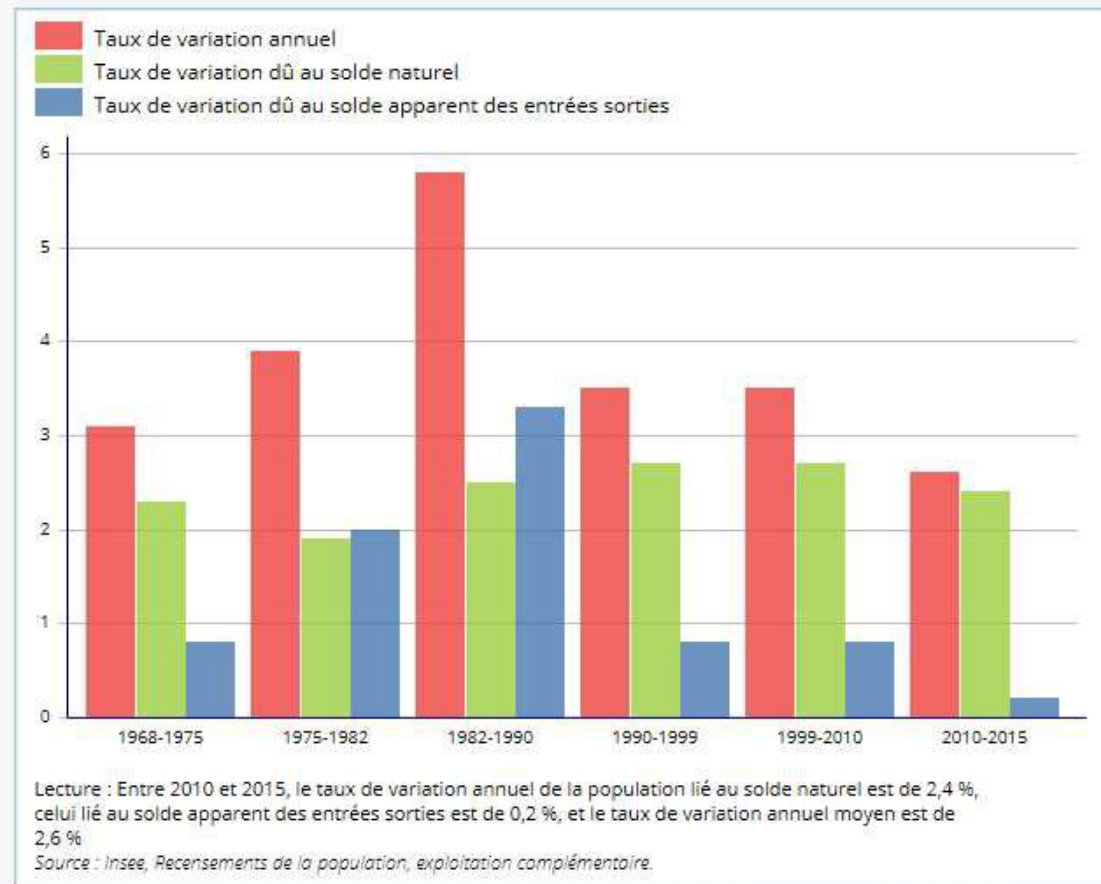
Du fait de la jeunesse de sa population, la Guyane est la région française où la mortalité est la plus faible.

Une personne sur deux est âgée de moins de 25 ans.

30 % des familles sont des familles monoparentales.

Le solde naturel est le principal moteur de la croissance démographique

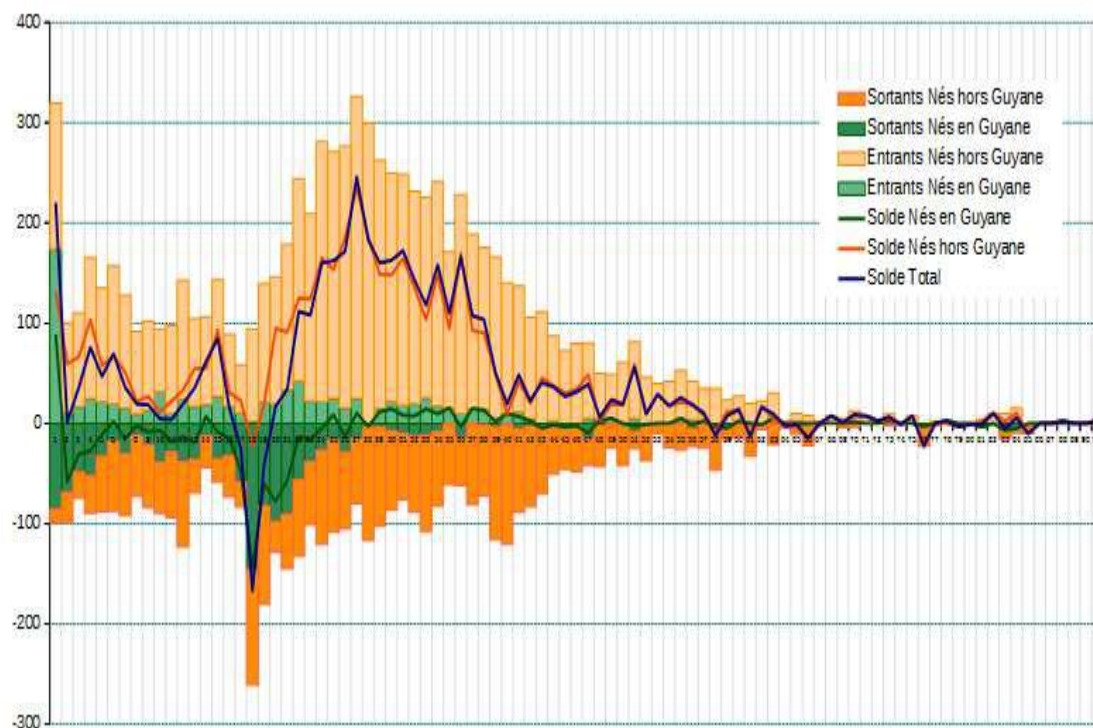
Évolution et décomposition du taux d'accroissement annuel de la population (en %)



Résultant de périodes discontinues de fortes immigrations, la population guyanaise est cosmopolite : en 2015, **un habitant sur trois est de nationalité étrangère.**

Du fait de la jeunesse de sa population, la Guyane est la région française où la mortalité est la plus faible.

Un solde migratoire positif qui se confirme mais de nombreux départ de jeunes

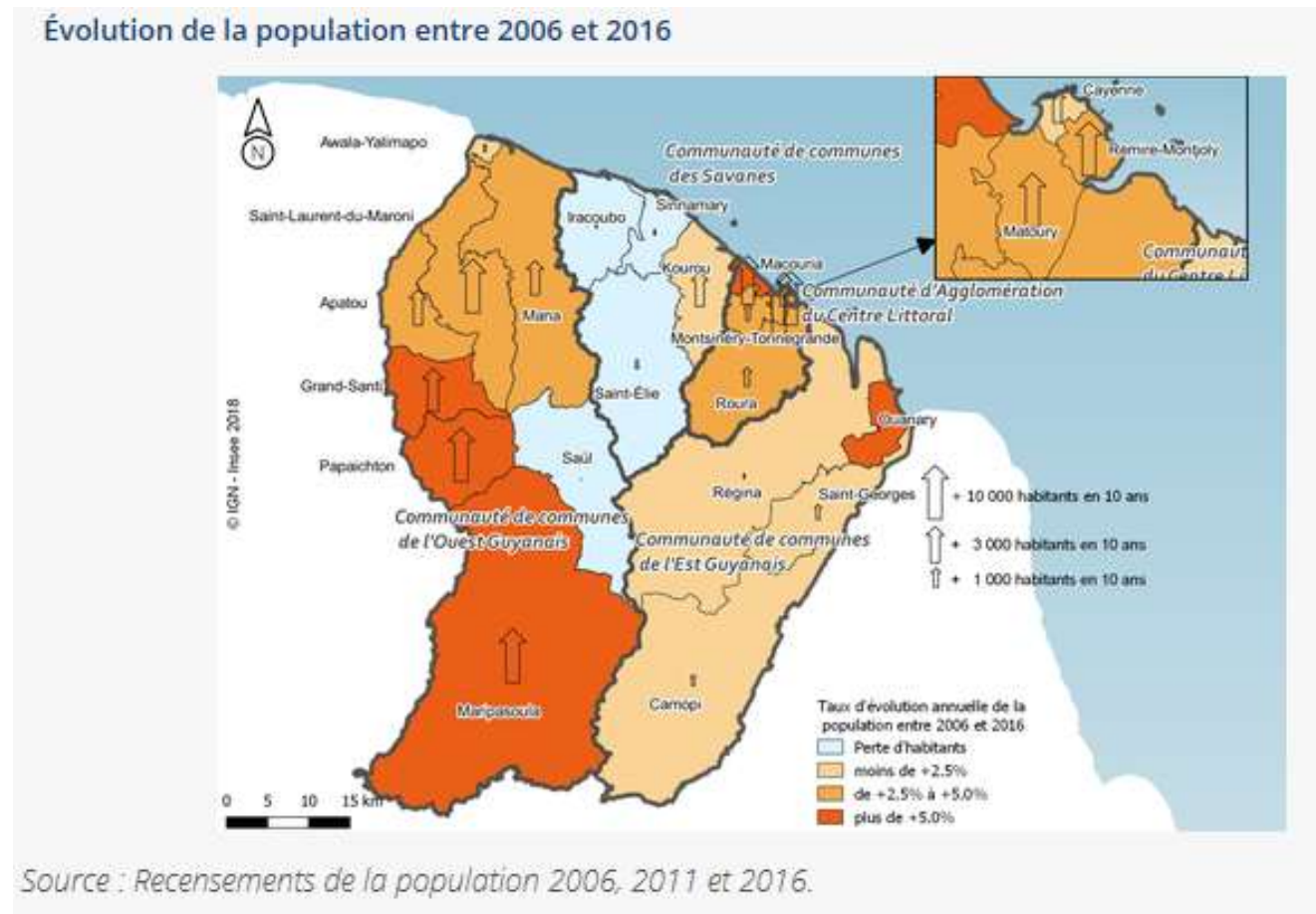


5033 entrants en 2015 contre 4918 sortants

17-23 ans : Plus de départs que d'arrivées (études, 1er emploi)

Un solde en équilibre ou légèrement positif sur toutes les autres classes d'âge
Un excédent d'arrivées en particulier pour les 27-36 ans.

Une augmentation de la population inégale sur le territoire.
L'ouest de la Guyane et l'agglomération de Cayenne sont en forte croissance démographique



Selon l'Insee, la population guyanaise atteindrait **316 000 habitants à l'horizon 2030**, si les tendances démographiques récentes se maintenaient.

I – Contexte socio-économique

2- Population active et chômage

Enquête emploi en continu en Guyane – INSEE de mars 2018

En 2017, en Guyane, la moitié des personnes âgées de 15 ans ou plus sont actives au sens du BIT. Parmi elles, 78 % ont un emploi et 22 % sont au chômage.

Les actifs occupés travaillent principalement en tant que salariés et dans le secteur tertiaire.

Quant aux actifs inoccupés, si ils restent nombreux, le taux de chômage reste stable à 22% de la population active, cela représente 19 000 personnes au sens du BIT et touche surtout les jeunes actifs, les ouvriers, les peu ou pas diplômés et les femmes .

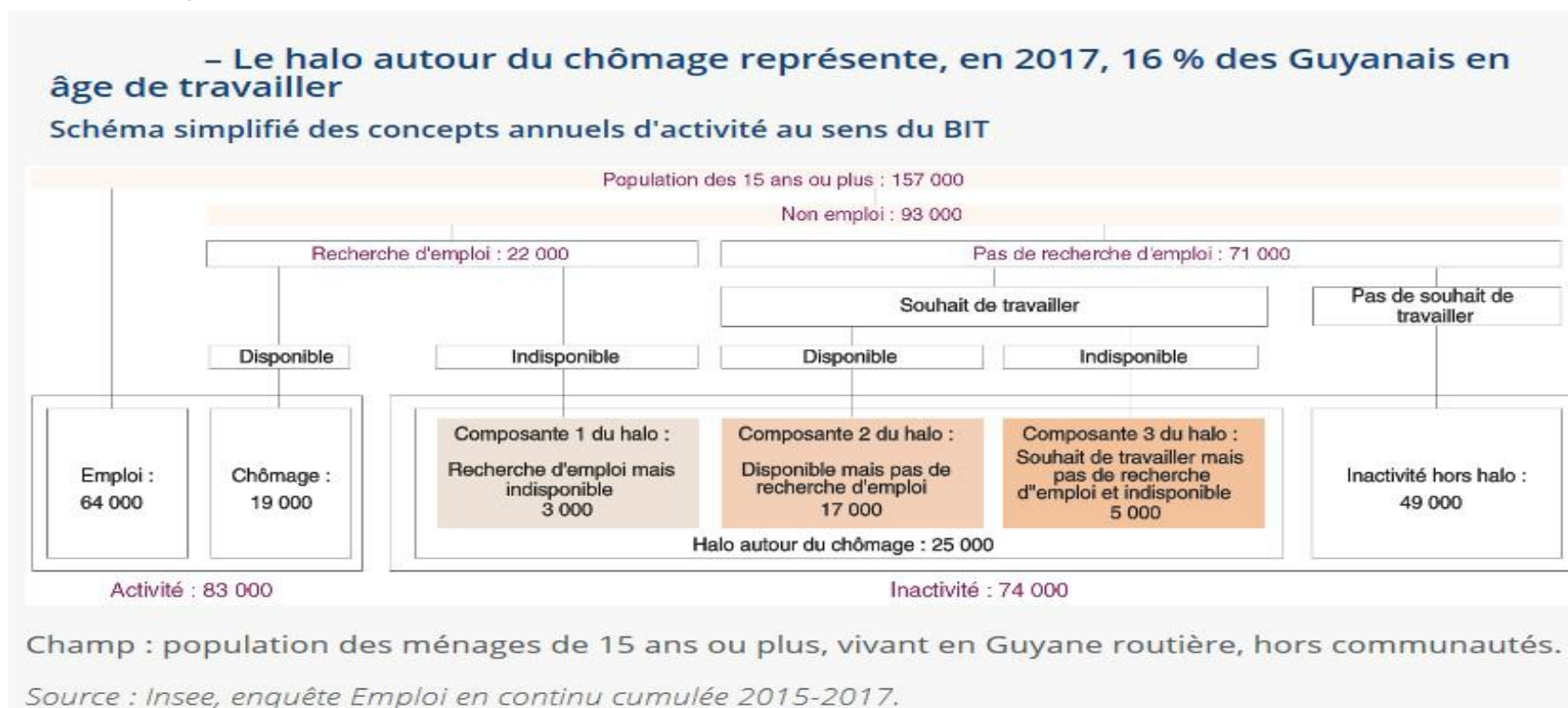
le sous-emploi concerne, en 2017 comme en 2016, 7 000 personnes, soit 11 % des actifs occupés. Il touche particulièrement les femmes, les jeunes et les personnes non qualifiées,

84% des actifs occupés sont salariés, et sont principalement en CDI (78%). 8 personnes sur 10 occupent un emploi travail dans le tertiaire.

Enquête emploi en continu en Guyane - INSEE

Autour du chômage, un halo d'inactifs

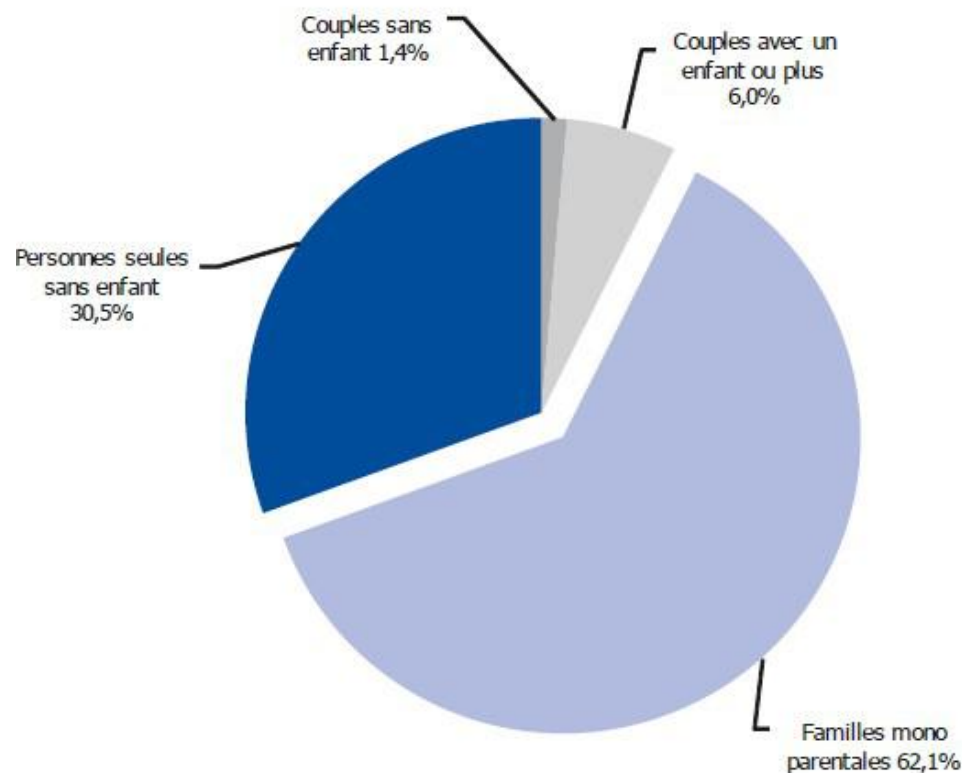
Les définitions de l'emploi, du chômage et de l'inactivité au sens du BIT ne suffisent pas à décrire la variété des situations rencontrées sur le marché du travail. En Guyane sur la période 2015-2017, parmi les inactifs, 25 000 en moyenne souhaitent travailler mais ne satisfont pas tous les critères du BIT pour être considérés comme chômeurs, Ils sont 3 000 de plus qu'en 2016 et appartiennent au halo autour du chômage.



Le halo autour du chômage, qui représente 16 % des personnes en âge de travailler, **met en exergue l'importance du travail informel et du travail saisonnier en Guyane.**

Le revenu de solidarité active (RSA)

Au 31 décembre 2017, le nombre d'allocataires bénéficiant du RSA recule de 0,2 % pour atteindre **22 002 bénéficiaires**. Les bénéficiaires du RSA représentent 8,0 % de la population totale de la Guyane et 26,5 % de la population active âgée de 15 à 64 ans.



92,6 % des bénéficiaires du RSA vivent seules (20 377 personnes), en majorité des femmes, avec ou sans personne à charge, et 40 % ont entre 25 à 39.

Montant du RSA 2019 pour une personne seule : 550,93 euros

Le montant du RSA augmente en fonction du nombre d'enfants à charge. Depuis le 1er avril 2018 et jusqu'au mois de mars 2019, les chiffres sont les suivants pour les personnes seules (qui ne vivent donc pas en couple).

Sans enfant : **550,93 euros**

avec un enfant : **826,40 euros** ;

avec deux enfants : **991,68 euros** ;

par enfant supplémentaire : **220,37 euros**.

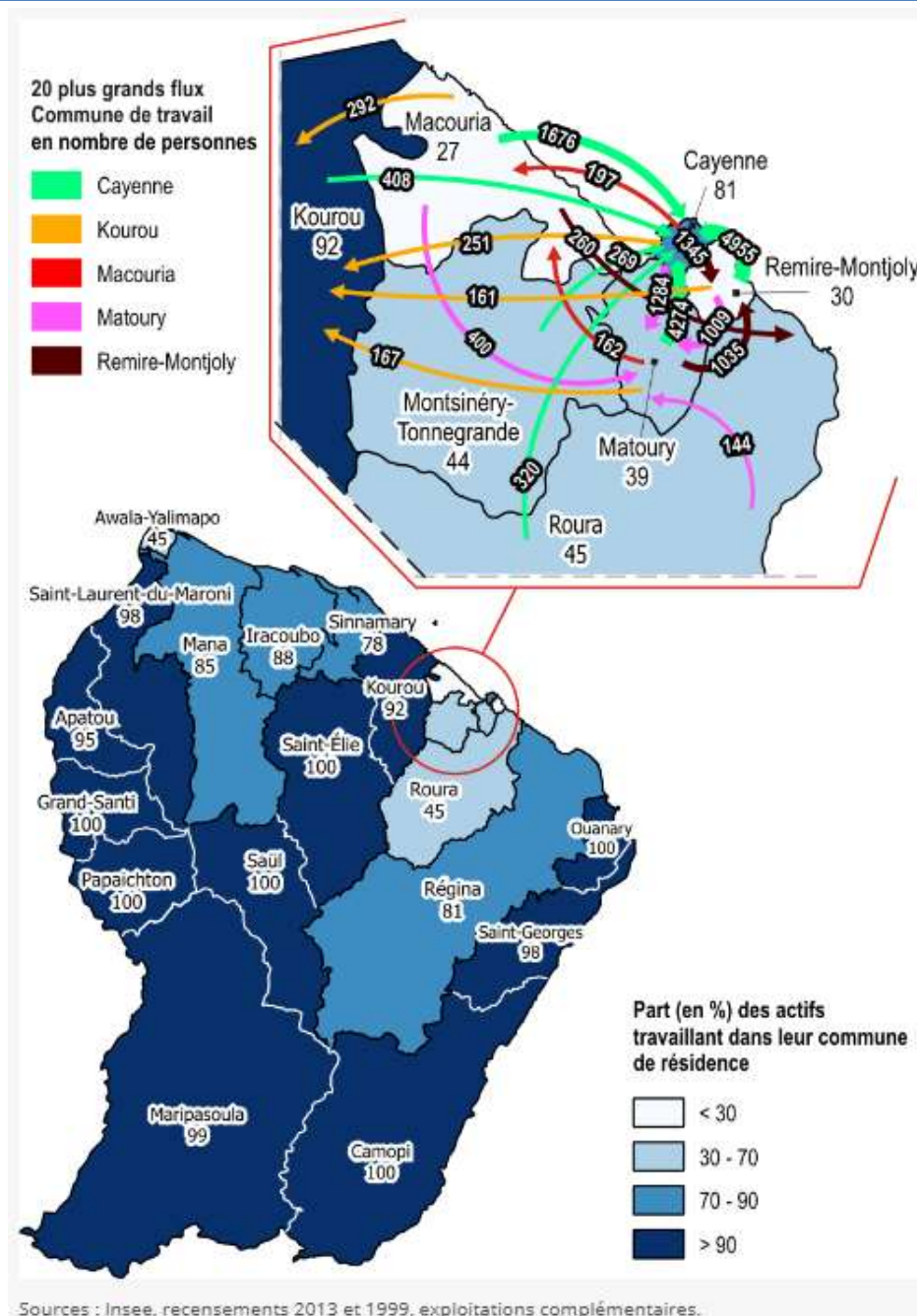
Flux domicile - travail

Plus de 3 actifs sur 10 quittent leur commune de résidence pour se rendre sur leur lieu de travail.

En 2013, parmi ces actifs en emploi, 33 % ne travaillent pas dans leur commune de résidence. À Macouria et Remire-Montjoly, la proportion de « navetteurs » parmi les actifs est la plus importante avec respectivement 73 % et 70 %. Elle est également très élevée à Matoury (61 %). Dans ces trois communes, de très nombreuses personnes vont travailler à Cayenne. À l'inverse, dans les autres communes de Guyane, les taux de « navetteurs » sont nettement plus faibles, du fait de la très grande superficie des communes et de la proximité des emplois.

Une augmentation des « navetteurs » en lien avec la périurbanisation de Cayenne

En 2013, la part des « navetteurs » dans l'ensemble des actifs a augmenté de 4 points par rapport à 1999, passant de 29 % à 33 %

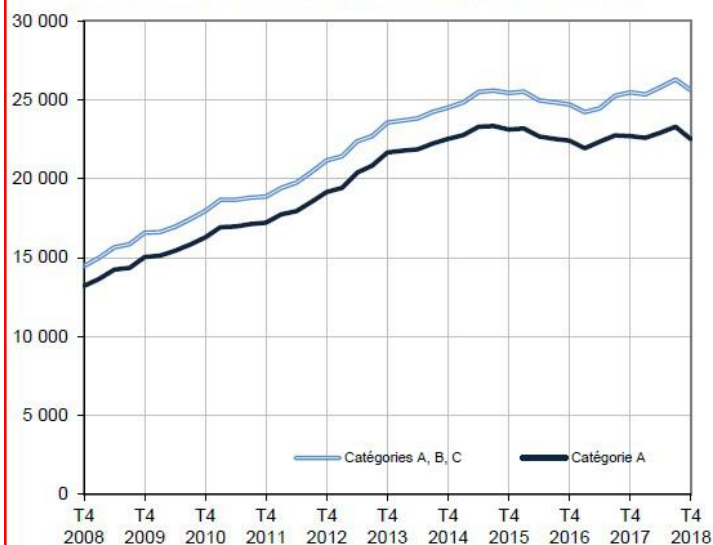


La demande d'emploi en 2018



Demandeurs d'emploi en catégories A et A, B, C en Guyane

Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO)



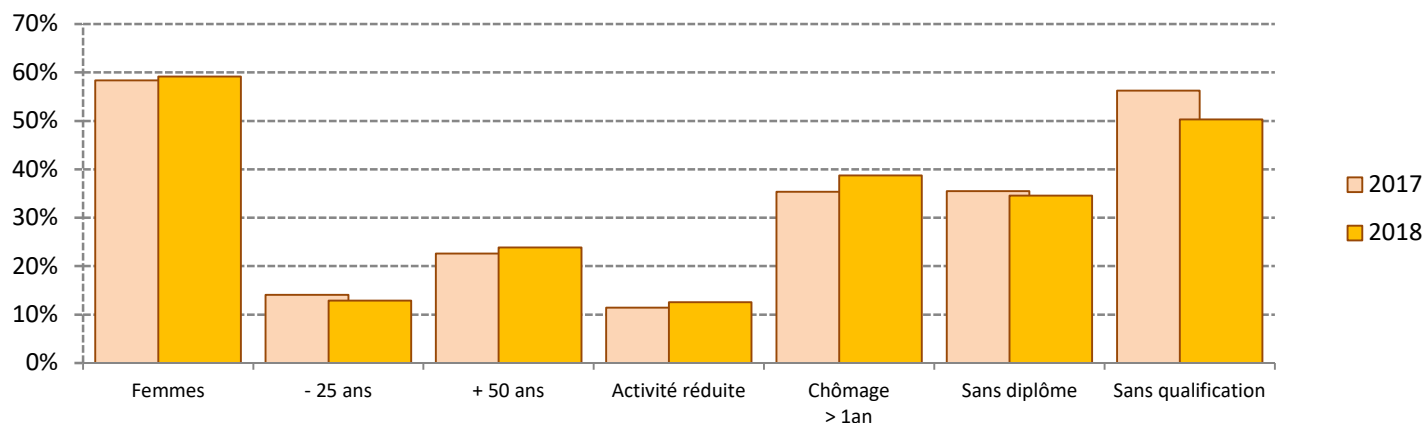
Source : Pôle emploi-Dares, STMT, traitements Dares.

Forte baisse de la DEFM au 4^{ème} trimestre

En décembre 2018, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en cat A diminue de 3,3% sur un trimestre et de 0,9% sur un an, pour s'établir à 22 510 DE.

Le nombre de demandeurs d'emploi de cat ABC, baisse de 2,6% sur un trimestre et progresse de 0,6% sur un an.

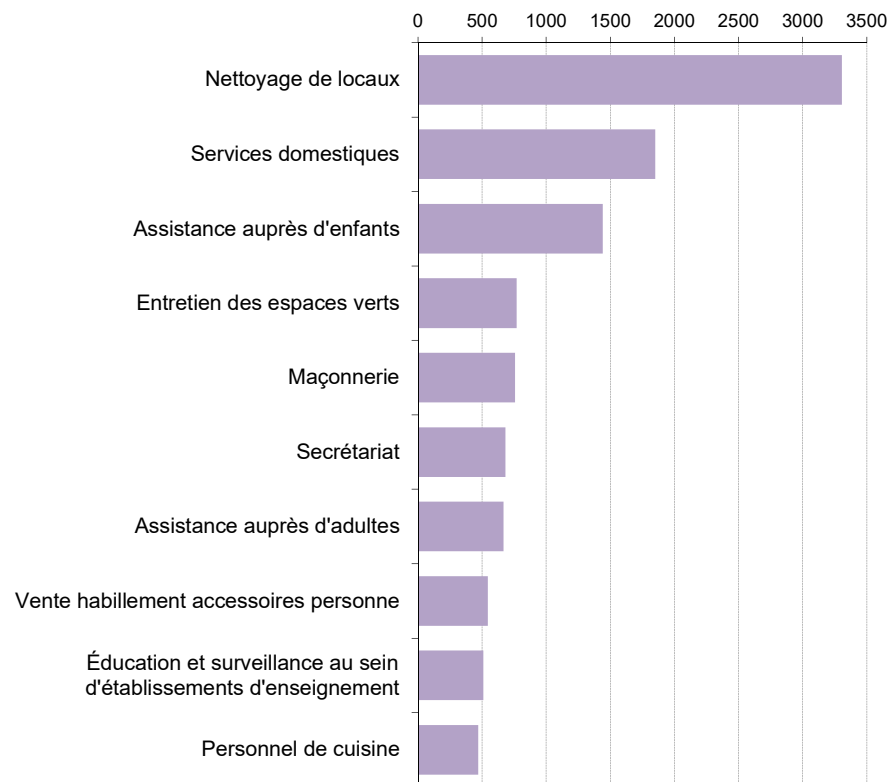
Répartition de la DEFM par typologie



La demande d'emploi en 2018



Liste des 10 métiers les plus recherchés par les DE



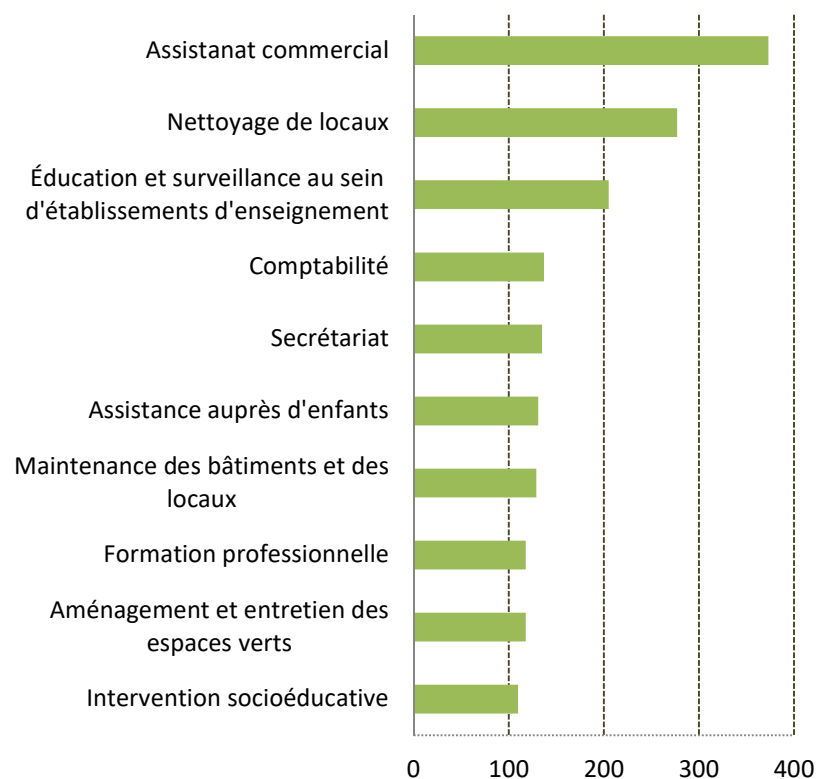
Des métiers peu qualifiés, parmi les plus recherchés

Les demandeurs d'emploi recherchent avant tout des métiers peu qualifiés, qui nécessitent peu de formation.

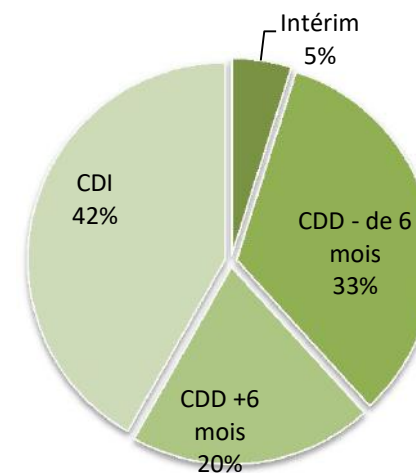
Les offres en 2018



Liste des 10 métiers les plus recherchés



Répartition des offres par type de contrat



L'enquête BMO 2018 : un éclairage sur les tensions du marché du travail

Les profils recherchés dans la région

Nombre total de projets de recrutement : 5358



Ouvriers du BTP : 965

- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment : 233
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...) : 141
- Ouvriers qualifiés travaux publics, béton et extraction : 133
- Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés) : 125
- Ouvriers non qualifiés travaux publics, béton et extraction : 90
- Électriciens du bâtiment (ouvriers qualifiés) : 79
- Conducteurs d'engins du BTP et d'engins de levage : 56

Techniciens : 258

- Techniciens, agents maîtrise maintenance et environnement : 109
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres) : 78



Vente, tourisme et services : 1571

- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 328
- Agents sécurité et surveillance, enquêteurs privés & assimilés : 276
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : 128
- Employés de libre-service : 99
- Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) : 89
- Caissiers (y compris pompistes...) : 68
- Cuisiniers : 60



Ouvriers de l'industrie : 351

- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage : 77



Autres métiers : 538

- Jardiniers salariés, paysagistes : 122
- Conducteurs routiers et grands routiers : 86
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : 75
- Conducteurs et livreurs sur courte distance : 67



Encadrement : 338

- Cadres administratifs, comptables et financiers : 63



Fonctions administratives : 506

- Secrétaires bureautiques et assimilés : 197
- Agents administratifs divers (saisie, enquêtes...) : 110
- Employés de la comptabilité : 91
- Agents d'accueil et d'information, standardistes : 56



Social et médico-social : 830

- Surveillants étab. scolaires, AVS et aides éducateurs : 219
- Educateurs spécialisés (y compris EJE) : 137
- Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école) : 93
- Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices : 92
- Professionnels de l'animation socioculturelle : 78
- Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...) : 72
- Techniciens médicaux et préparateurs : 59



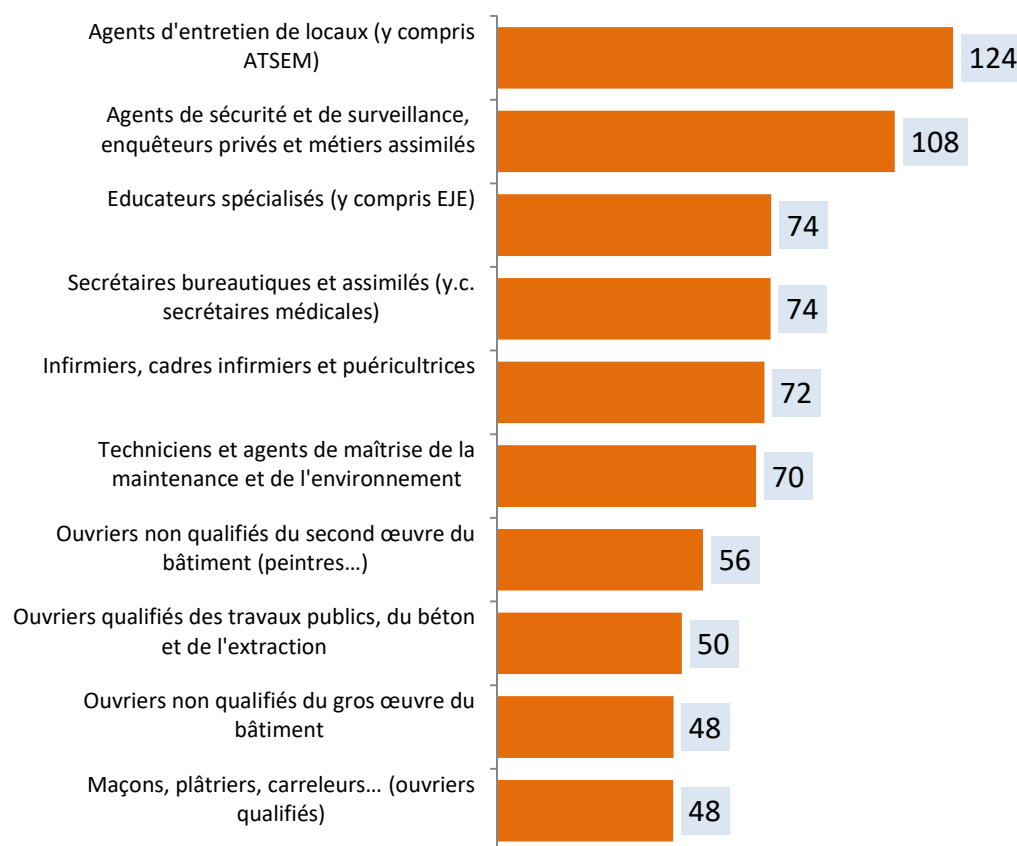
Guyane

Présentation limitée aux métiers rassemblant plus de 1% du total des embauches envisagées

L'enquête BMO 2018 : un éclairage sur les tensions du marché du travail



Liste des 10 métiers avec le plus de projets jugés difficiles



En 2018, forte hausse des projets de recrutements jugés difficiles

- Les recrutements jugés difficiles par les employeurs sont en hausse de 6,9 points (36,8% en 2018 contre 29,9% en 2017)
- Pour l'Industrie manufacturière, cette proportion progresse de 28,4 points (43,9% en 2018 contre 15,6% en 2017). Le secteur du commerce connaît lui aussi une augmentation de 15,9 points (46,1% en 2018 contre 30,2% en 2017)
- La part des projets à caractère saisonnier est en hausse : 15,3% des projets (contre 8,9% l'an dernier)

I – Contexte socio-économique

• 2- Activités et entreprises

Fin 2015, la Guyane compte environ 17 320 entreprises (hors secteur de la défense). 92% des entreprises sont des TPE et 75% d'entre elles ne comptent aucun salarié. Seulement 6% des entreprises de +10 salariés peuvent être considérées comme des PME (secteur du commerce, de la construction et de l'industrie). 2% sont des entreprises intermédiaires ou de grandes entreprises (environ 150 établissements).

CEN T1 - Établissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2015

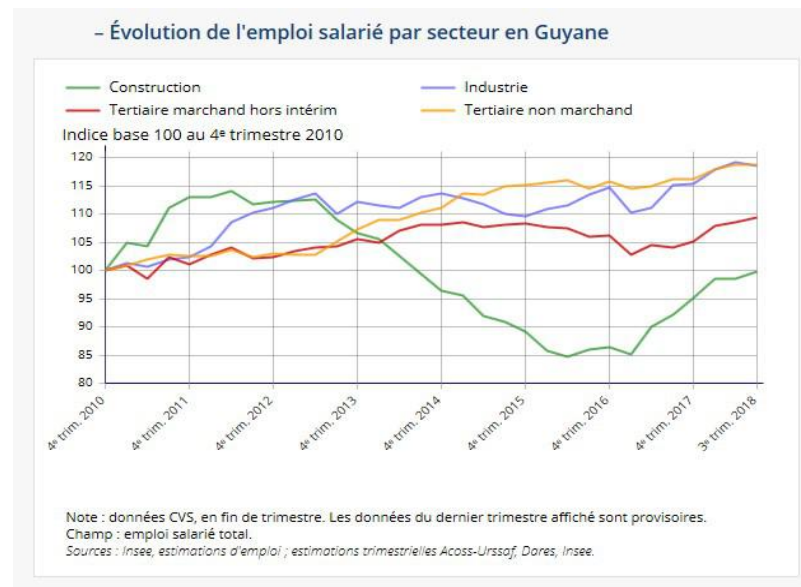
	Total	%	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	17 532	100,0	13 041	3 529	458	317	187
Agriculture, sylviculture et pêche	875	5,0	789	79	6	0	1
Industrie	1 490	8,5	1 022	350	73	33	12
Construction	2 534	14,5	2 007	450	44	27	6
Commerce, transports, services divers	10 798	61,6	8 049	2 377	220	99	53
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	3 069	17,5	2 062	904	71	26	6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 835	10,5	1 174	273	115	158	115

Champ : ensemble des activités.

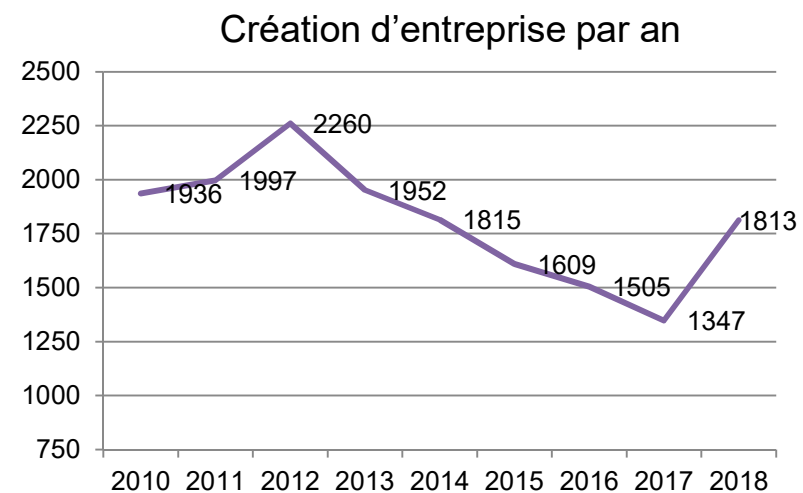
Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

Evolution du nombre d'entreprises

En 2018, l'INSEE enregistre 1813 créations d'entreprise, pour 74 dossiers en défaillance au 3^{ème} trimestre sur 1 an (fichier banque de France).



L'emploi salarié reste dynamique depuis la reprise observée au second semestre 2017 malgré un léger fléchissement dans l'industrie au 3^{ème} trimestre 2018.



Structure de l'emploi total par grands secteurs d'activité en 2017 : comparaisons régionales

Agriculture

Au 31 décembre 2015, le secteur comptabilise **875 établissements actifs**, dont **90%** n'ont aucun salarié.

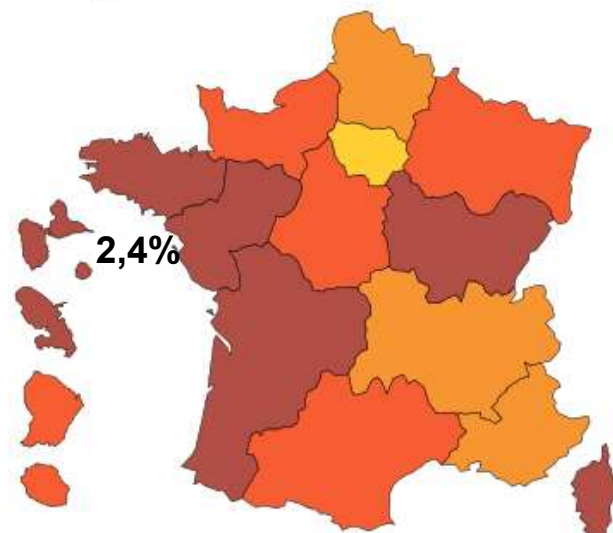
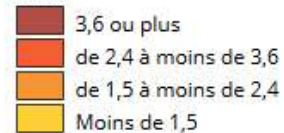
9% 1 à 9 salariés

0,7% 10 à 19 salariés

0% 20 à 49 salariés

0,3% 50 salariés ou plus

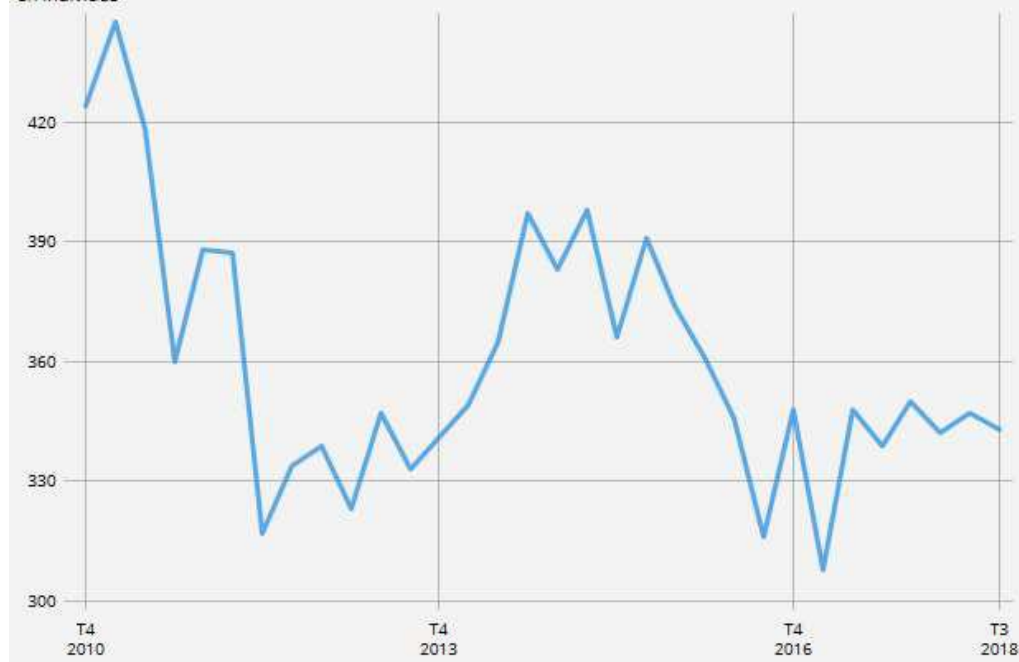
en %



Emploi salarié en fin de trimestre - Agriculture - Guyane

3e trim. 2018 : 343 individus

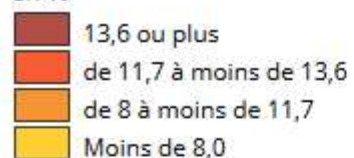
en individus



Structure de l'emploi total par grands secteurs d'activité en 2017 : comparaisons régionales

Industrie

en %



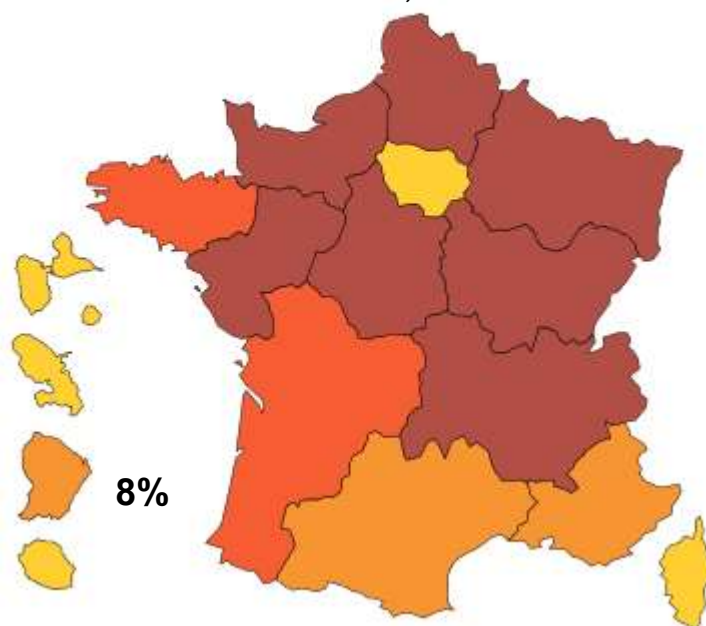
Au 31 décembre 2015, le secteur comptabilise **1 490** établissements actifs, dont **68,6%** n'ont aucun salarié.

23,4% 1 à 9 salariés

5% 10 à 19 salariés

2,2% 20 à 49 salariés

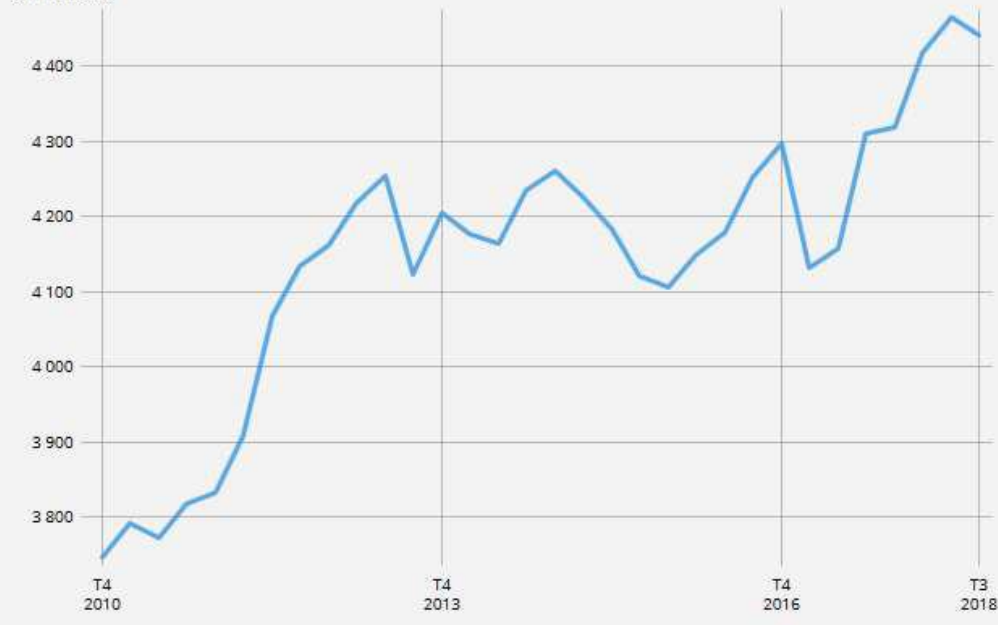
0,8% 50 salariés ou plus



Emploi salarié en fin de trimestre - Industries manufacturières, industries extractives et autres - Guyane

3e trim. 2018 : 4 442 individus

en individus



Structure de l'emploi total par grands secteurs d'activité en 2017 : comparaisons régionales

Construction

Au 31 décembre 2015, le secteur comptabilise **2 534** établissements actifs, dont **79,2%** n'ont aucun salarié.

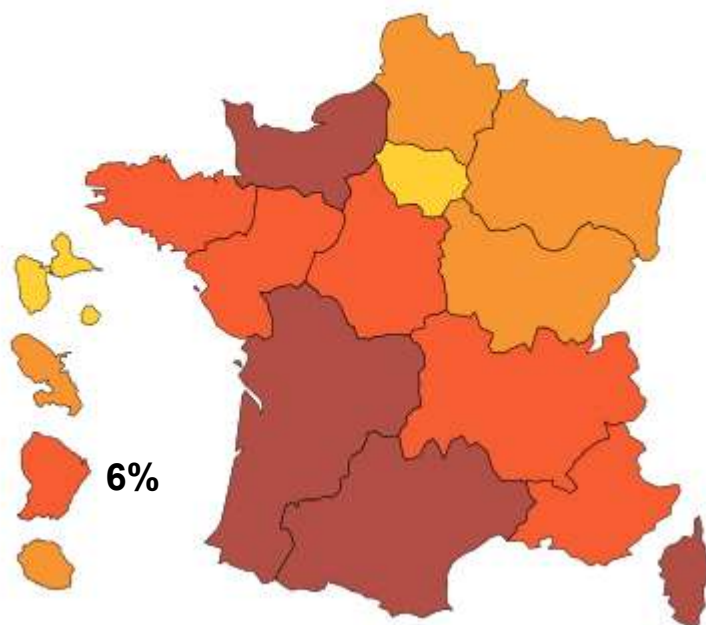
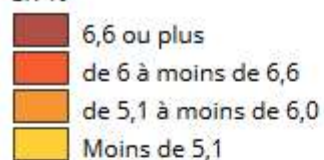
17,8% 1 à 9 salariés

1,7% 10 à 19 salariés

1,1% 20 à 49 salariés

0,2% 50 salariés ou plus

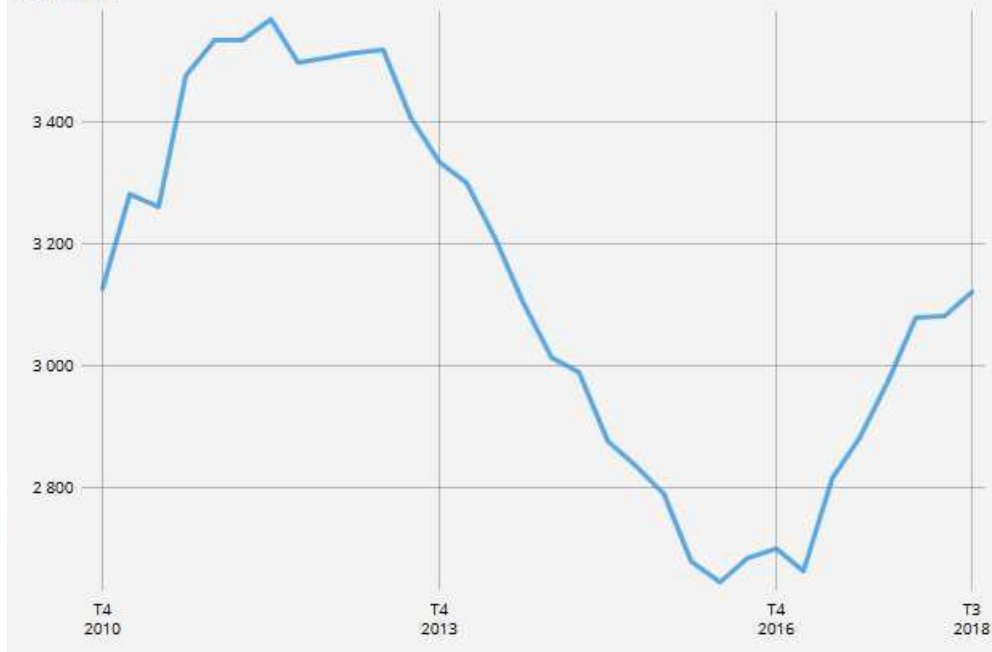
en %



Emploi salarié en fin de trimestre - Construction - Guyane

3e trim. 2018 : 3 120 individus

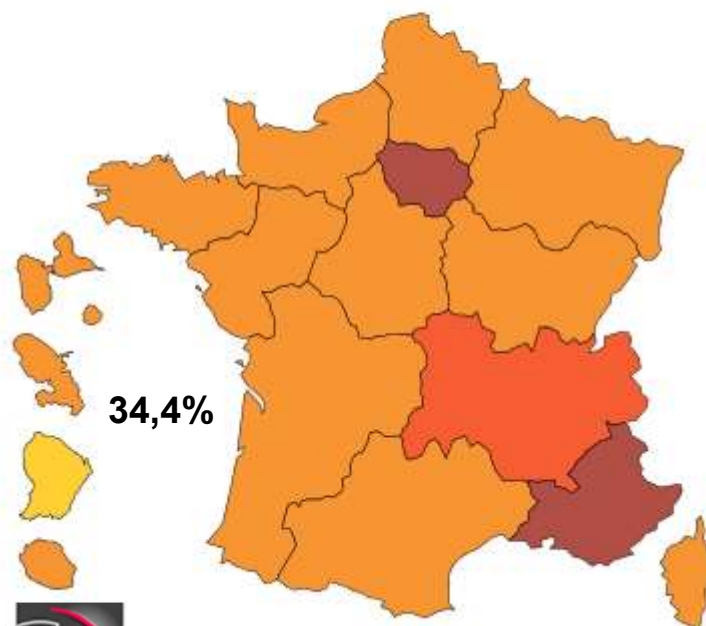
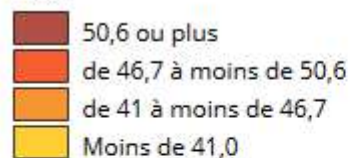
en individus



Structure de l'emploi total par grand secteur d'activité en 2017 : comparaisons régionales

Tertiaire marchand

en %



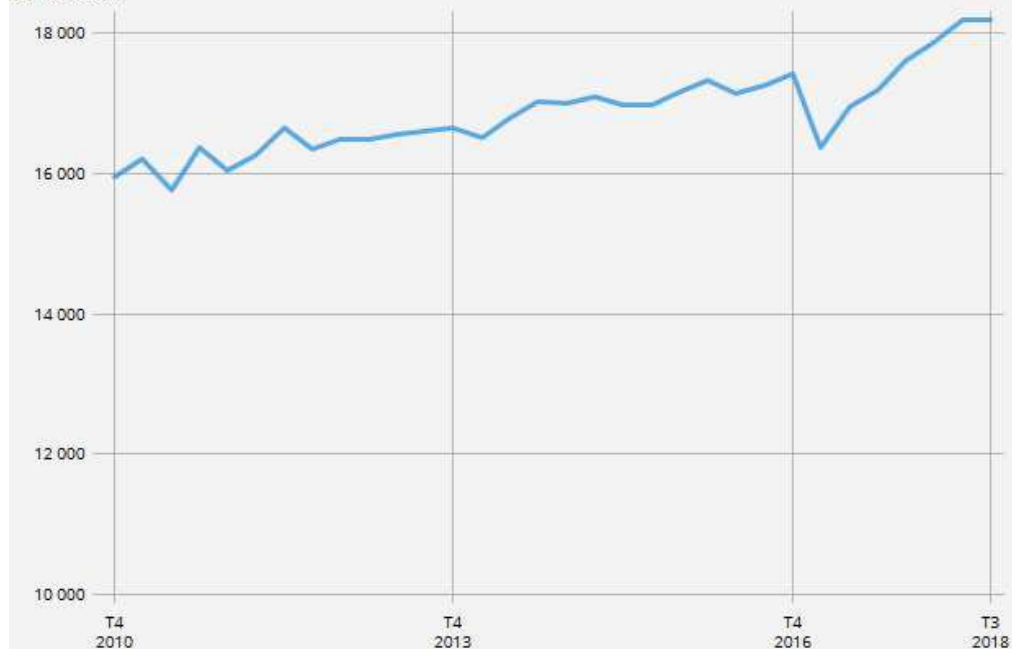
Au 31 décembre 2015, le secteur comptabilise **10 798** établissements actifs, dont **74,6%** n'ont aucun salarié.
 22% 1 à 9 salariés
 2% 10 à 19 salariés
 0,9% 20 à 49 salariés
 0,5% 50 salariés ou plus

Le secteur « Tertiaire marchand » regroupe le commerce, le transport et les services divers marchands.

Emploi salarié en fin de trimestre - Tertiaire marchand - Guyane

3e trim. 2018 : 18 182 individus

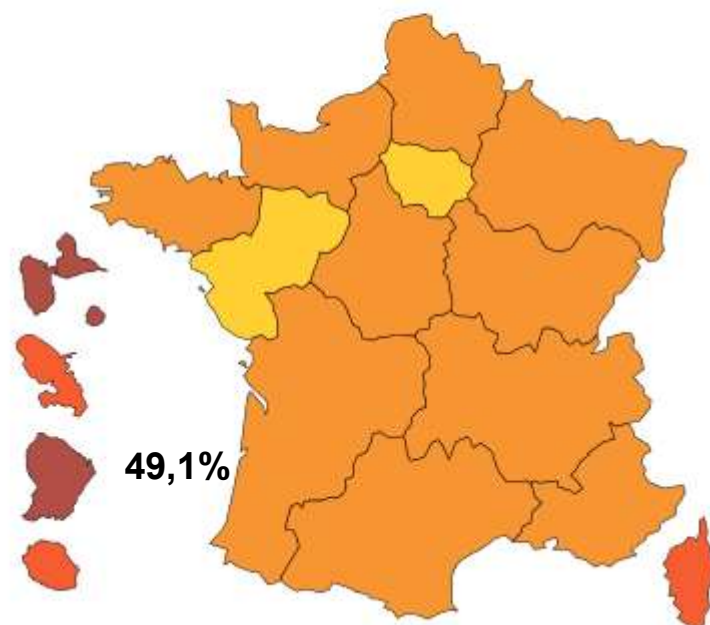
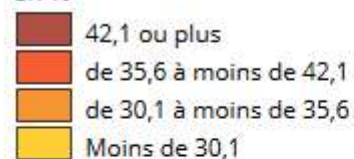
en individus



Structure de l'emploi total par grands secteurs d'activité en 2017 : comparaisons régionales

Tertiaire non marchand

en %



Au 31 décembre 2015, le secteur comptabilise **1 835** établissements actifs, dont **64%** n'ont aucun salarié.

14,8% 1 à 9 salariés

6,3% 10 à 19 salariés

8,6% 20 à 49 salariés

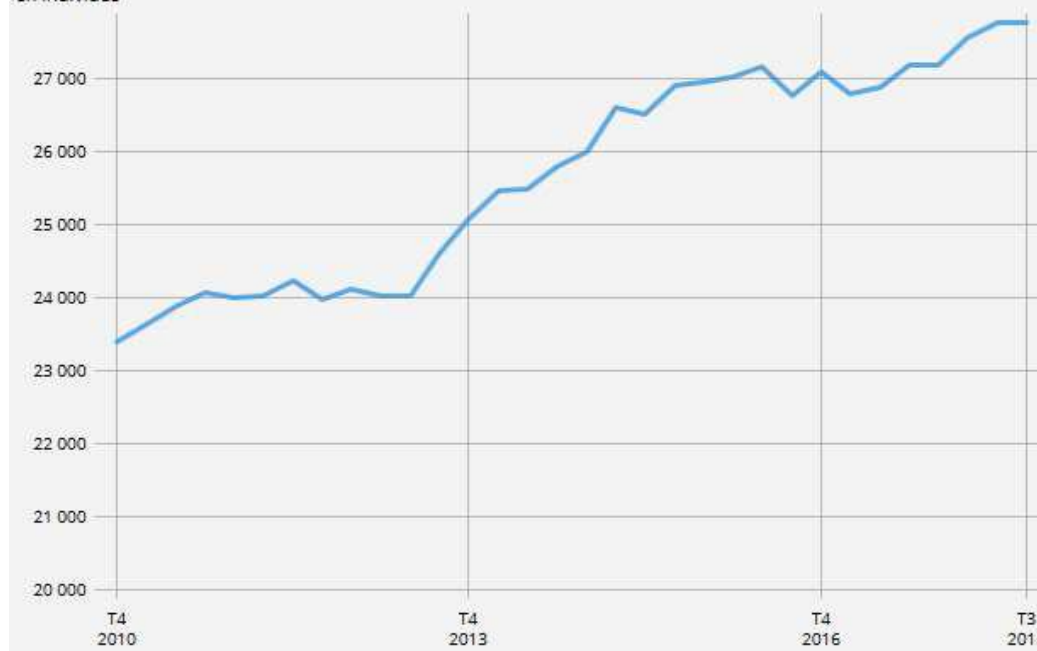
6,3% 50 salariés ou plus

Le secteur « Tertiaire non marchand » désigne l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale

Emploi salarié en fin de trimestre - Tertiaire non marchand - Guyane

3e trim. 2018 : 27 758 individus

en individus



II – La formation initiale

1- Initiale

En 2014, selon l'Insee, la population guyanaise est en moyenne moins diplômée qu'en France hors DOM ou aux Antilles. 55 % des guyanais de 15 ans ou plus non scolarisés déclarent ne posséder aucun diplôme ou au plus le BEPC et le brevet des collèges (45 % en Guadeloupe et 31 % en France hors DOM).

L'amélioration du niveau de formation demeure donc un objectif prioritaire, sachant que le niveau de chômage s'explique en partie par le faible niveau d'études. Face à ces difficultés, le ministère de l'Éducation nationale a placé en 2017 l'académie en éducation prioritaire (REP+).

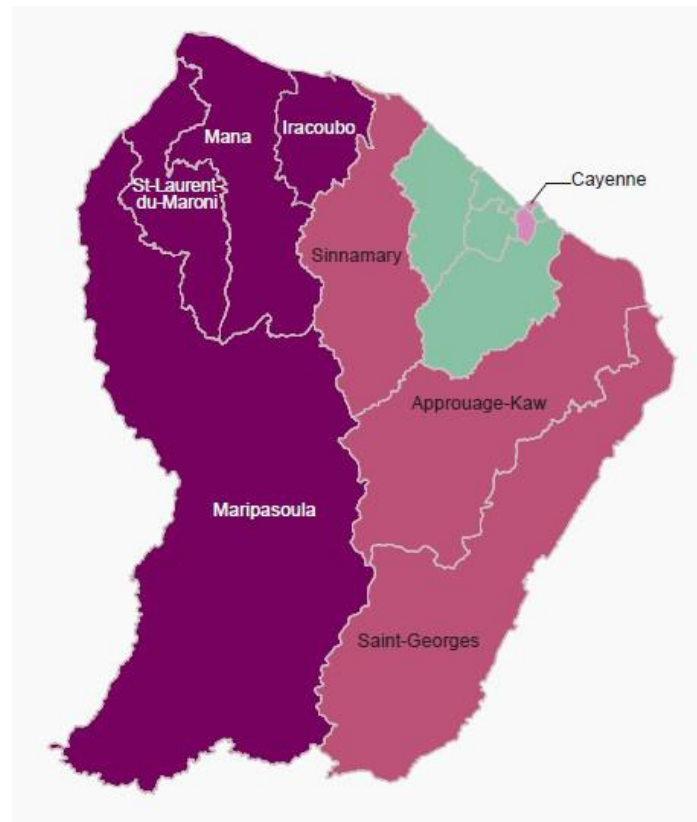
(rapport 2017 IEDOM)

Établi à 35 543 élèves, le nombre d'élèves scolarisés à la rentrée 2016 dans les écoles publiques et privées du second degré est en hausse de 7,9%, soit 2 606 élèves de plus par rapport à la rentrée 2012.

Les effectifs d'élèves en Unité Localisé d'Inclusion Scolaire (ULIS) augmentent de 36,9% à la rentrée 2016 soit 612 élèves au total.

Les risques d'échec scolaire

Source : INSEE, RP 2011, DGFIP, Impôt sur les revenus 2011. Calcul et cartographie : Céreq - ESO CNRS, Caen.



LES ZONES À RISQUES D'ÉCHEC SCOLAIRE

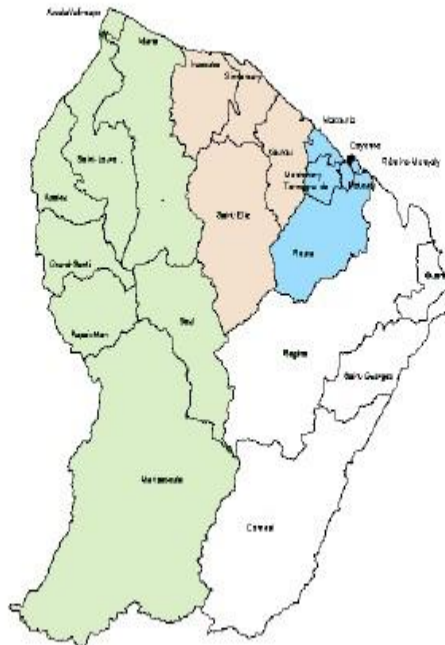
- Difficultés moindres sur le plan économique et des diplômes
- Cumul de difficultés sur le plan familial, économique et des diplômes
- Difficultés prononcées sur le plan des diplômes et de l'emploi
- Difficultés sur le plan familial et des revenus

Nombre et répartition des établissements scolaires

A la rentrée 2016-2017, la région Guyane comptabilise au total :

- Dans le 1^{er} degré : 168 écoles (160 du secteur public et 8 du secteur privé) réparties de la façon suivantes : 114 élémentaires et 46 maternelles ;
- Dans le 2nd degré : 52 établissements (46 du secteur public et 6 du secteur privé) répartis de la façon suivante : 35 collèges et 17 lycées¹.

Si la répartition des écoles élémentaires, des écoles maternelles et des collèges sont relativement bien représentés sur l'ensemble du territoire, ce n'est pas forcément le cas pour les lycées dont la représentation ci-dessous montre l'absence de lycées dans la CCEG :



	Communes	Nom du lycée
CACL (10)	Cayenne (6)	LGT FÉLIX EBOUÉ
		LPO MELKIOR GARRÉ
		LP MAX JOSEPHINE
		LP JEAN-MARIE MICHOTTE
		LGT EXTERNAT ST-JOSEPH DE CLUNY
		LPO ANNE-MARIE JAVOUHEY
	Rémire-Montjoly (2)	LGT LÉON GONTRON DAMAS
		LPO LAMA-PRÉVOT
	Matoury (1)	LP DE BALATA
	Macouria (1)	LEGTA de MATITI
CCOG (5)	Saint-Laurent (4)	LPO BERTENE JUMINER
		LPO LUMINA SOPHIE
		LP RAYMOND TARCY
	Mana (1)	LEAP de SAINT-LAURENT DU MARONI
		LPT LÉOPOLD ELFORT
CCS (2)	Kourou (2)	LGT GASTON MONERVILLE
		LP ELIE CASTOR

Source : Rectorat

Légendes

La Communauté d'Agglomération des Communes du Littoral (CACL) regroupe six communes : Cayenne, Macouria, Matoury, Montsinéry-Tonnégrande, Rémire-Montjoly et Roura.

La Communauté de Communes de l'Ouest Guyanais (CCOG) regroupe huit communes : Apatou, Awala-Yalimapo, Grand-Santi, Papaïchton, Maripasoula, Mana, Saint-Laurent-du-Maroni et Saül.

La Communauté de Communes des Savanes (CCS) regroupe quatre communes : Iracoubo, Kourou, Saint - Elie et Sinnamary.

La Communauté de Communes de l'Est Guyanais (CCEG) regroupe quatre communes : Saint-Georges-de-l'Oyapock, Ouanari, Camopi et Régina.

Enseignement secondaire

LYCEE - COLLEGE		2012-2013	2016-2017	Évolution 2012 2013/2016 2017	
				Évolution en effectifs	Évolution en %
Public	Collège	19 570	19 899	329	1,7
	Lycée	10 653	12 309	1 656	15,5
	ULIS	447	612	165	36,9
	Total	30 670	32 820	2 150	7,0
Privé	Collège	1 393	1 707	314	22,5
	Lycée	874	1 016	142	16,2
	ULIS	0	0	-	-
	Total	2 267	2 723	456	20,1
Ensemble	Collège	20 963	21 606	643	3,1
	Lycée	11 527	13 325	1 798	15,6
	ULIS	447	612	165	36,9
	Total	32 937	35 543	2 606	7,9

Source : RECTORAT – Années scolaires 2012 et 2016 - Traitement OREF Guyane

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire - SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

Le niveau de qualification des jeunes guyanais s'élève et les taux de réussite progressent.

En 2011, 45 % des jeunes ayant entre 18 et 24 ans sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire du second cycle.

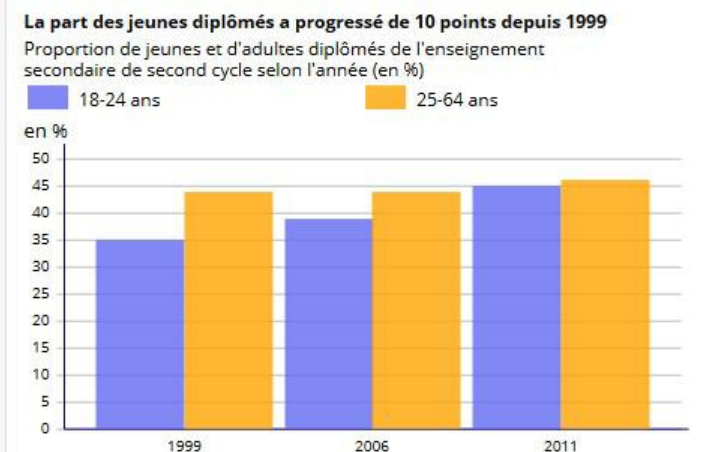
En 1999, seulement 35 % des jeunes détenaient un tel diplôme. Sur cette même période, la part des jeunes possédant un baccalauréat passe de 12 % à 19 %.

Selon l'INSEE, en suivant le scénario médian d'augmentation de la population, le premier degré devrait accueillir près de **65 000** enfants en 2030, soit **21 400 élèves** supplémentaires par rapport à 2015.

Le second degré devrait quant à lui accueillir près de **54 900** élèves en 2030, soit **21 300 élèves** supplémentaires par rapport à 2015.

- La part des jeunes diplômés a progressé de 10 points depuis 1999

Proportion de jeunes et d'adultes diplômés de l'enseignement secondaire de second cycle selon l'année (en %)



Source : Insee, Recensements de la population, exploitation complémentaire.

Enseignement universitaire

À la rentrée 2016-2017, l'enseignement universitaire représente 77 % des effectifs post-bac soit 3 364 personnes.

Les effectifs en Lettres et Sciences Humaines sont surreprésentés en Guyane (51 %, soit 1 713) contrairement aux filières de santé qui sont sous-représentées soit 68 personnes (2 %) en raison, notamment, d'un déficit d'offre de formation sur le territoire.

Répartition des effectifs d'étudiants de l'université par groupe disciplinaire (en nombre)

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Droit	205	179	205	233	193	210	255
Economie, AES	397	351	387	445	361	534	607
Lettres, Sciences humaines	855	1 000	1 193	1 158	1 270	1 554	1 713
Sciences	288	261	307	295	297	347	514
Santé	87	76	121	127	140	56	68
IUT secondaire	86	91	100	94	88	83	80
IUT tertiaire	66	76	163	175	187	105	127
Ensemble	1 984	2 034	2 476	2 527	2 536	2 889	3 364

Source : MENESR - Rectorat de la Guyane

le décrochage scolaire

9 000 jeunes Guyanais sont hors du système scolaire, sans diplôme.

En 2011, plus de 9 000 jeunes ayant entre 18 et 24 ans se retrouvent hors du système scolaire sans diplôme ou le plus élevé étant le brevet des collèges. La part des sortants précoces du système scolaire a significativement baissé ces dernières années, tombant à 38 % en 2011 contre 53 % il y a vingt ans. Elle reste cependant très éloignée de l'objectif européen des « moins de 10 % ».

- En 2011, 9000 jeunes ayant entre 18 et 24 ans sont hors du système scolaire et possédant au plus le brevet

Indicateur de "sorties précoces" en pourcentage des jeunes âgés de 18 à 24 ans (en nombre et %)

	1990		1999		2011		
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	
Inscription dans un lieu d'enseignement							
Oui	2 548	18,1	4 790	30,4	8 954	36,1	
Non	Brevet ou aucun diplôme	7 464	53,1	7 284	46,2	9 464	38,2
	CAP, brevet de compagnon, BEP	2 784	19,8	1 959	12,4	3 173	12,8
	Baccalauréat	847	6,0	1 131	7,2	2 176	8,8
	Diplôme univ. 1er cycle	311	2,2	401	2,5	591	2,4
	Diplôme univ. 2e ou 3e cycle	108	0,8	208	1,3	429	1,7
Ensemble	14 062	100,0	15 773	100,0	24 787	100,0	

Note : En 2011, 38,2 % des jeunes ayant entre 18 et 24 ans sont hors du système et possèdent au plus le brevet des collèges,

Source: Insee, Recensements de la population, Exploitation principale.

Caractéristiques :

- 57,4 % des décrocheurs sont des garçons.
- Les jeunes en décrochage scolaire proviennent plus fréquemment de milieux sociaux défavorisés.
- Près de 22 % des jeunes ont interrompu leurs études avant la fin du collège, le plus souvent au cours ou à l'issue de la classe de troisième.
- Les plus nombreux à avoir décroché (60.5 %) ont commencé des études en lycée professionnel. Le plus souvent, l'interruption intervient en début de parcours.

Lutte contre le décrochage scolaire

Les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Il en existe 4. Dans chaque bassin d'emploi, les PSAD réunissent les partenaires de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Elles mettent en commun les informations dont ces acteurs disposent. Elles repèrent ainsi les jeunes de plus de 16 ans qui ont quitté la formation initiale en cours ou en fin de cycle sans avoir obtenu le diplôme préparé. Ces plates-formes suivent au total plus de 2000 jeunes,

Repérage des décrocheurs : le SIEI

Le repérage des jeunes décrocheurs se fait deux fois par an, en octobre et en mars, par l'intermédiaire du **Système Interministériel d'échange d'Informations (SIEI)**.

Les réseaux Formation QUALification Emploi (FOQUALE)

Après la mise en place des PSAD, l'enjeu pour l'Education nationale a été d'apporter une réponse plus performante et plus adaptée aux demandes de retour en formation qualifiante des décrocheurs. Ces réseaux ont été créés, pour optimiser le pilotage et l'organisation des réponses proposées par l'Education nationale aux décrocheurs.

La décrochage scolaire passe également par des dispositifs de prévention et de rattachement pendant la scolarité obligatoire,

Nombre de jeunes en NEETS: 16 784

Dont jeunes de 16-25 ans actifs non occupés : 9 070

Dont inscrits à Pôle Emploi : 3 826

Lutte contre l'illettrisme

la Lutte contre l'illettrisme est une priorité pour la Guyane où près de 39 % de nos concitoyens sont en grande difficulté de lecture, contre 8% en métropole.

Aussi en matière de formation des adultes, l'effort est particulièrement important avec le déploiement de 13 ateliers de formation sur l'ensemble du territoire, bénéficiant à plus de 9000 apprenants entre 2008 et 2013 pour un public principalement demandeurs d'emploi.

Il est à noter que l'ouverture des formations aux salariés depuis 2007 a permis d'accueillir des actifs en cours d'emploi (1242 de 2008 à 2012) grâce à l'implication des OPCA dans le PREFOB.

Actuellement la Guyane est dépourvue d'une offre permanente de formation de base en milieu de travail, alors que les besoins sont importants en matière de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française chez les travailleurs guyanais.

40% des guyanais en grande difficultés de lecture

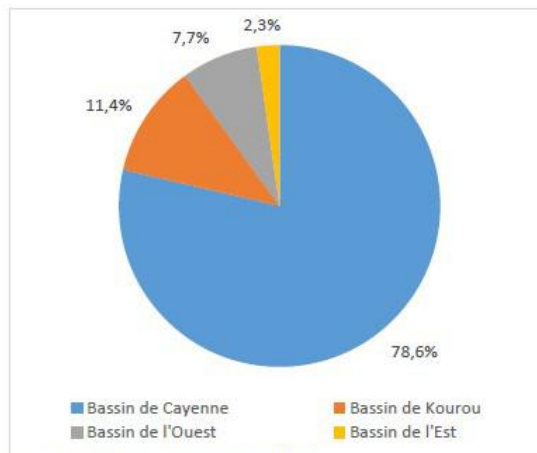
- 20% des guyanais scolarisés dans le système scolaire français sont en grande difficulté avec la lecture, l'écriture ou le calcul. (Insee, 2013)
- 24 % des 61 000 actifs ayant un emploi, éprouvent des difficultés fortes ou graves face à l'écrit, soit environ 15 000 personnes. (Insee, 2014)
- 56,1% de la population non scolarisée de plus de 15 ans n'ont aucun diplôme ou au plus un BEPC, brevet des collèges ou DNB. (Insee, 2017)
- 64,8% des personnes au chômage n'ont aucun diplôme ou au plus un BEPC, brevet des collèges ou DNB. (Insee, enquête emploi 2017)
- selon les données issues de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), en 2015, 28,8% des jeunes ont été repérés en situation d'illettrisme : soit 989 jeunes

La formation continue

La formation continue tout au long de la vie concerne ceux qui ont terminé la formation initiale (études) et sont pour la plupart rentrés dans la vie active bien qu'elle s'adresse théoriquement à tous les publics en âge de travailler ou plus âgés.

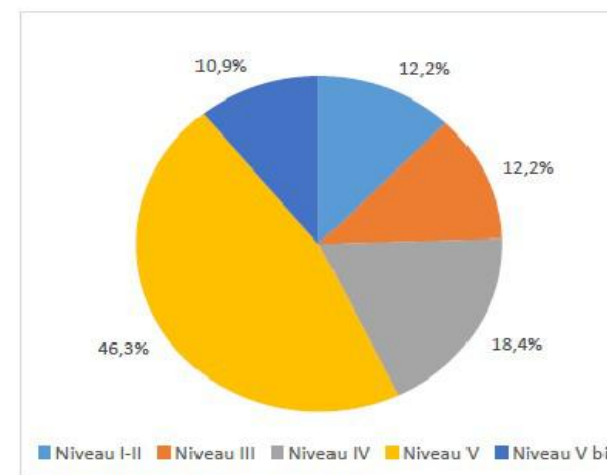
- Elle permet alors aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies, pratiques ou méthodes appliqués en entreprise.
- Elle permet également la reconversion professionnelle. Celle-ci est donc proposée aux professionnels salariés, aux jeunes adultes et demandeurs d'emploi. Aujourd'hui, la formation professionnelle mène à un retour à l'emploi important : elle permet d'adapter l'offre de formation réservée aux adultes aux différentes évolutions économiques et sociales.

FORMATION CONTINUE



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

En 2016, il y a 220 organismes de formation recensés en Guyane. La grande majorité des organismes de formation est située sur le bassin de Cayenne (78,6%). Ils sont peu représentés sur le bassin de l'Est (2,3%).



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

En 2016, environ 150 actions de formation étaient dispensées en Guyane par les organismes de formation.

Environ 2 formations sur 5 proposées en Guyane sont des formations de niveau V.

18,4% des formations proposées en Guyane sont de niveau IV.

Les formations de niveau III et niveau I-II restent relativement faibles (12,2%).

III – mesures pour l'emploi

Insertion professionnelle des jeunes

E2C – stagiaires accueillis

Depuis 2017, L'École de la 2^e Chance (E2C) est ouverte en Guyane pour offrir une solution aux jeunes qui sortent du système scolaire chaque année sans diplôme ni qualification en difficulté. Les stagiaires des E2C sont des jeunes motivés qui ont choisi de saisir une deuxième chance, celle de se construire un avenir grâce à un accompagnement sur-mesure, 70 places sont ouvertes.

Mission Locale Régionale de Guyane

Elle propose un accompagnement global et individuel aux jeunes, pour les amener vers une autonomie sociale et professionnelle.

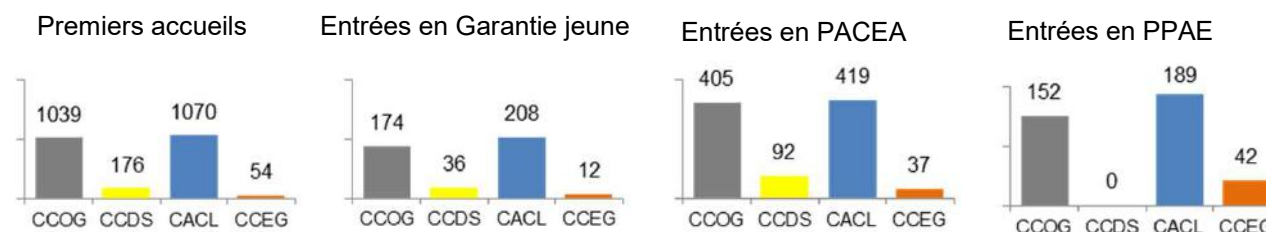
Elle a développé un mode d'intervention qui consiste à traiter l'ensemble des freins liés à l'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

Nombre de jeunes suivis par la MLRG : 4 905 (+35,6% en 1 an)

Jeunes accueillis pour la 1^{ère} fois : 2 315 (+40,2%)

Jeunes en demande d'insertion : 2 424 (+42,6%)

Jeunes en accompagnement : 2 234



IV – formations

- **Formation
professionnelle**

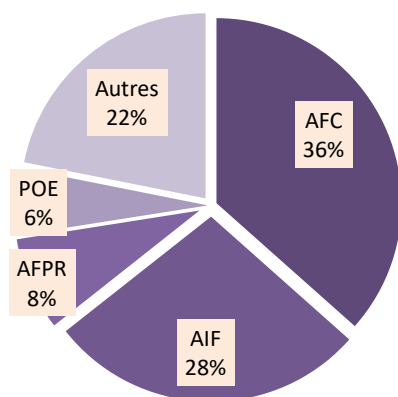
Validation des acquis d'expérience

La VAE est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle (du CAP au BTS). Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires.

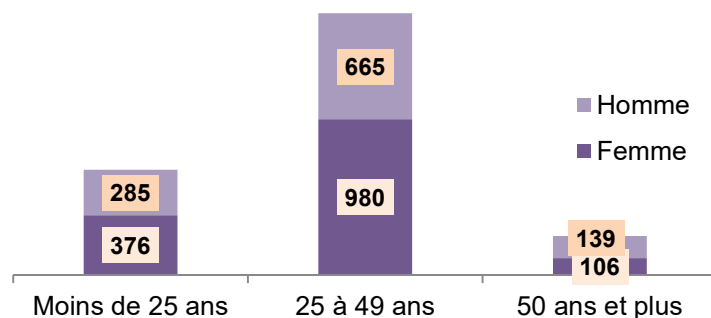
Les entrées en formation des demandeurs d'emploi en 2018



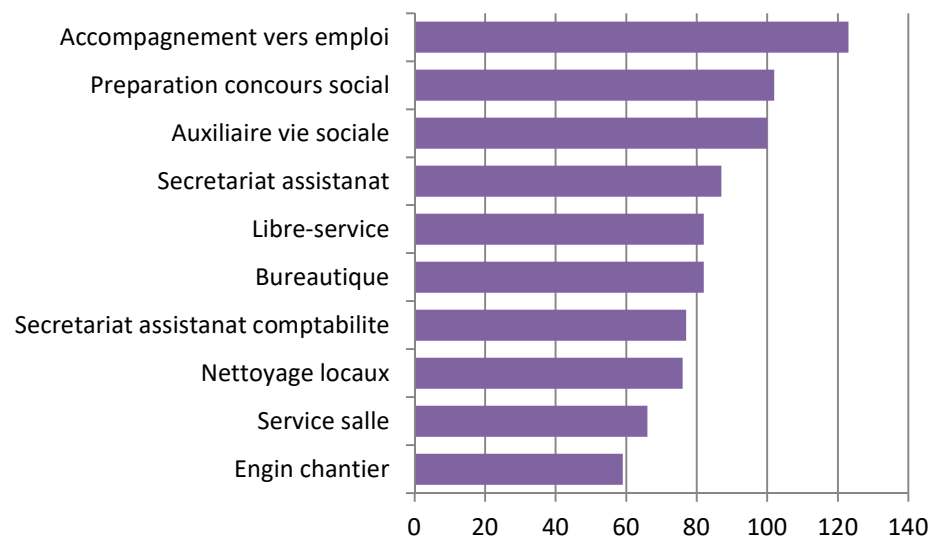
Répartition des entrées par type de formation



Répartition des entrées en formation par âge et sexe des stagiaires



Liste des 10 formations les plus recherchées par les stagiaires



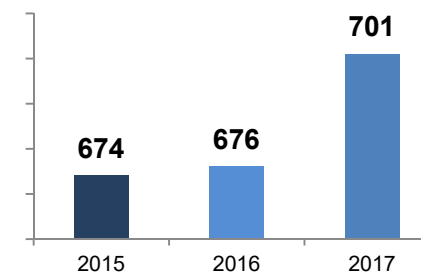
2 550 entrées en formation en 2018

En 2018, on recense 2 550 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi qui sont entrés en formation.

La formation a davantage bénéficié aux femmes, ces dernières représentant 57% des entrées en formation.

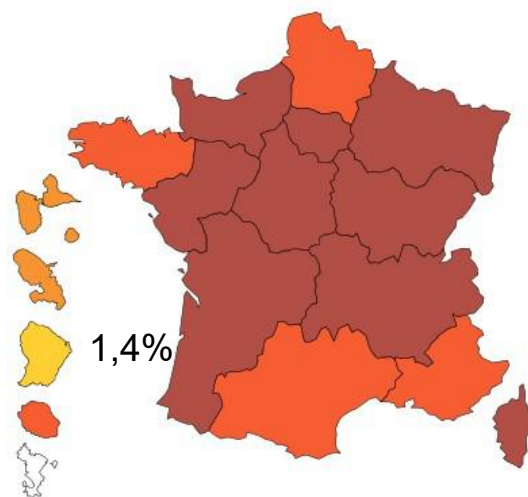
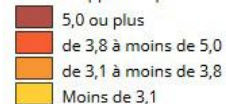
Action du RSMA

Le RSMA offre une formation dans 20 métiers différents en tant que Volontaire Stagiaire ou une première expérience professionnelle en qualité de Volontaire Technicien dans le soutien et la formation, suivant les filières choisies. Les formations s'adressent en priorité aux jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ou sans expérience professionnelle.



Part des apprentis parmi les 16-25 ans

Part des apprentis parmi les 16-25 ans (en %)



Source : Ministère en charge de l'éducation nationale, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) ; Insee - Estimations de population.

Apprentissage

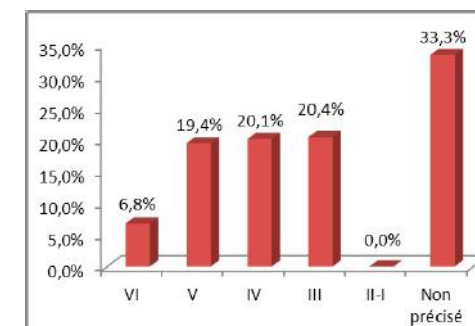
Il existe 5 centres d'apprentissage en Guyane. Ils ont formé 578 personnes en 2017 sur 19 filières. 82 contrats ont été rompu dont 39 à l'initiative de l'employeur. Le taux de réussite moyen est de 70,1%.

Nombre d'apprentis par secteur

Primaire : 72
 Industriel : 49
 Construction : 60
 Tertiaire : 397

2 sur 5 ont un niveau < au bac, pour 1/3 des inscrits l'information n'est pas connue

Niveau de formation

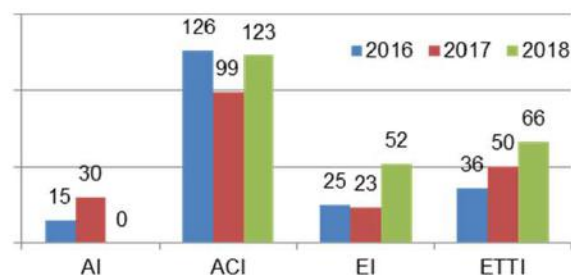


III – mesures pour l'emploi

2- Insertion professionnelle tout public

L'insertion par l'activité économique (IAE)

Dispositif destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi, l'IAE repose sur 4 types de structure d'insertion. Elles jonglent entre accompagnement renforcé, mise à l'emploi et période de formation.



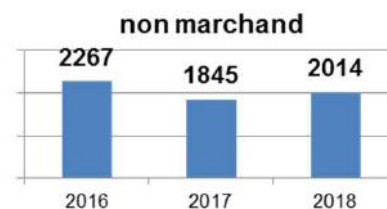
En 2018, 17 structures sont conventionnées pour la réalisation de 22 actions d'insertion pour 178 ETP ouverts soit une mise à l'emploi d'un peu plus de 500 personnes.

Les entreprises adaptées

Il existe 4 entreprises adaptées pour une mise à l'emploi de 49 ETP. Le dispositif bénéficie aux personnes ayant la RQTH, il poursuit sa croissance.

Les parcours emploi compétences

Le PEC, Marchands (CIE) et non marchand (CAE), est destiné aux publics éloignés de l'emploi. En contre partie de l'aide de l'Etat, les employeurs ont l'obligation d'accompagner et de former les salariés en emplois aidés.



Le Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification GEIQ

est un groupement d'employeur qui a un rôle d'aide à l'insertion de publics en difficulté.

2 GEIQ sur le territoire : le GEIQ BTP et le GEIQ Multisectoriel, un élargissement possible vers d'autres filières (mines, bois, pêche).

Ils visent à :

- permettre aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises débouchant sur un emploi ;
- répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers.

Les 2 GEIQ se sont engagés à :

Accroître leur portefeuille d'adhérents en veillant à couvrir l'ensemble du territoire guyanais tout en favorisant les opportunités d'embauche pour les demandeurs d'emplois locaux,

Réaliser sur 2018 au moins **135 accompagnements personnalisés vers l'emploi en contrats de professionnalisation.**

Le public cible se compose de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emplois de 45 ans et plus. Ces accompagnements sont essentiellement financés par les entreprises adhérentes, les OPCA et les collectivités locales.

Plan d'investissement dans les compétences
Pactes ultramarins d'investissement dans les
compétences 2019 / 2022

Guyane :
Séminaire de concertation
5 décembre 2018

Compte- rendu
et
Synthèse
Des travaux



Table des matières

Introduction	2
I. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation	7
I - 1 Les publics prioritaires	7
a. Les principaux freins à l'insertion professionnelle.	7
b. Les « invisibles ».	9
I - 2 Compenser les freins	10
a. D'une logique de guichet...	11
b. ... à une approche de compensation des freins,	11
c. pour aller vers une logique de parcours.	12
I - 3 Aider à l'accès au marché du travail	13
a. Encourager l'autonomie des acteurs.	13
b. Inventer de nouvelles réponses.	13
II. Répondre aux besoins de compétences de la Guyane	15
II - 1 Travailler sur l'employabilité avec les entreprises	15
a. Connaissances, savoir-faire : apprendre en alternance.	15
b. Compétences en entreprise : apprendre dans l'entreprise.	17
c. Valoriser les compétences acquises.	17
II - 2 Structurer les filières	18
a. Santé, construction, énergies... prioriser les filières d'avenir.	18
b. Lier qualité de l'emploi et compétences.	19
II - 3 Construire des partenariats	20
a. Renforcer le lien entreprise - formation.	20
b. Favoriser l'investissement collectif des entreprises dans les compétences.	21
Conclusion : Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.	23

Introduction

Intervention d'ouverture de Monsieur Claude Plénet, Vice-Président de la collectivité territoriale de Guyane :

Agir contre les inégalités sociales et territoriales et assurer l'égal accès à la formation est une priorité d'action en Guyane.

La Guyane a traversé, ces derniers mois, une période difficile. Les tensions sont aujourd'hui quelque peu apaisées. Cependant, la situation demeure encore tendue tant les attentes sont importantes vis à vis de l'action des pouvoirs publics.

Le PIC (plan d'investissement dans les compétences) permet de renforcer le partenariat entre l'État et la Collectivité territoriale de Guyane pour accompagner et former les plus démunis vers l'emploi. Il y a nécessité de renforcer la formation des jeunes et des actifs de Guyane. L'objectif est donc d'assurer l'insertion de tous par le travail. Faire la place à chacun dans une économie qui répond aux besoins du territoire. Ces besoins qui sont alimentés par la croissance démographique. Il s'agit :

- de construire les écoles, les collèges et les lycées,
- de développer les services publics de santé,
- d'assurer la sécurité auquel les Guyanais ont droit,
- de renforcer les filières de production pour répondre à nos besoins.

Pour cela, il est devenu nécessaire de renforcer le lien entre la formation et l'entreprise. La formation doit répondre aux besoins de l'économie guyanaise. Le chômage massif côtoie les pénuries de main-d'œuvre. Ce constat doit nous conduire à l'action.

Des initiatives ont été conduites et produisent des résultats. Ainsi le campus des métiers et des compétences bois et écoconstruction permet d'associer entreprises et formations pour le développement de la filière bois et l'innovation dans la construction. Autre exemple, le plan de formation de la pêche permettra de relancer la filière.

Ce que nous voulons, c'est une société de compétences. C'est la possibilité pour chacun d'être inscrit dans un parcours vers l'emploi. C'est que l'innovation soit un vecteur de croissance.

L'immigration massive met à l'épreuve la société guyanaise. Les écarts de conditions, les inégalités font courir des risques de fractures graves.

Avec le PACTE, la Collectivité territoriale de Guyane veut amorcer un véritable travail de mobilisation des acteurs du monde socio-économique afin de construire un projet commun, qui permettra de soutenir la croissance économique du territoire, dans un contexte de prise de conscience globale des enjeux de la transition écologique et de la transformation des outils de développement des compétences. Les initiatives existent pour faire la place à chacun dans cette société de compétences. La mission locale régionale de Guyane a retrouvé sa vitalité. L'APEIG accueille, oriente et fait le lien avec les entreprises pour construire des parcours d'insertion. L'OPRF met en place des parcours individualisés et sécurisés de formation professionnelle au profit de bénéficiaires disposant d'un projet professionnel mais ayant besoin pour le réaliser d'un accompagnement pédagogique, logistique et/ou social particulier. Il serait trop long de citer tous les acteurs investis dans cette mission de former, d'accompagner les jeunes vers l'insertion. Je vous remercie donc d'être venus ici pour échanger, pour imaginer, pour rendre possible les actions qui constitueront ce PACTE pour la Guyane.

Intervention d'ouverture de Monsieur Michel-Henri Mattera, Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Guyane

Je tiens tout d'abord à remercier la Collectivité Territoriale de la Guyane d'avoir accepté d'accueillir entre ses murs notre séminaire et je vous demande Monsieur le Vice-Président de bien vouloir transmettre ces remerciements au Président Alexandre. Au-delà je vous remercie tous d'avoir répondu favorablement à l'invitation conjointe de la CTG, de Pôle emploi et de la DIECCTE. Nous sommes réunis en ce jour pour relever un défi considérable aboutir à la détermination d'un Plan d'investissement dans les compétences adaptés aux besoins et aux enjeux du territoire. Au-delà du PIC (plan d'investissement dans les compétences 2018-2022) il nous est demandé aussi de réfléchir aux adaptations nécessaires de la réforme de l'apprentissage pour cette formule d'acquisition des compétences professionnelles puissent se développer d'avantage en Guyane. C'est chacun l'aura compris une œuvre colossale qui nous attend et qui doit être conduite en un temps record puisque nos travaux devront être conclus pour mars prochain. Le PIC, c'est 15 milliards d'euros sur 5 ans au niveau national pour investir dans la société de compétences. C'est un effort sans précédent pour l'avenir. L'inadaptation des sortants du système de formation initiale au système économique, au monde de l'entreprise est la première cause du chômage. Développer les compétences, c'est lutter contre le chômage, c'est faire progresser l'insertion et j'ai pour coutume de dire que « quand l'insertion progresse ; c'est la République qui avance »

Pour la Guyane, deux sujets d'actualités sont présents :

- la loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel fixe de nouvelles règles pour un système de formation et d'apprentissage qui réponde mieux aux besoins des personnes et des entreprises.

- le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences en Guyane est le volet régional du PIC. La réforme de la formation tout d'abord fixe des règles nouvelles en matière d'apprentissage : le coût forfaitaire au contrat, la liberté de créer des formations en apprentissage. Ces règles feront l'objet d'adaptations pour la Guyane. Car ce n'est pas la même chose de former un jeune à Paris ou à Maripasoula.

Mais nous sommes réunis ici pour tracer les contours du PACTE, le volet Guyane du PIC, à destination des jeunes et des chômeurs. Il s'adresse aux moins qualifiés. Pour la Guyane, il concerne les personnes sans qualification jusqu'au niveau Bac. Ce PACTE c'est un effort supplémentaire budgétaire considérable, 66,9 millions d'euros sur 5 ans, pour l'orientation et la formation en Guyane.

Il repose sur deux principes :

- 1 - le raisonnement par projets qui conduit à traiter les problèmes dans leur globalité ;
- 2 – l'évaluation des projets conduits pour que l'expérience ne se perde pas.

Ce séminaire, c'est la première étape de construction de ce PACTE Guyane. Il s'agit de mobiliser tous les acteurs de l'insertion et de la formation, les entreprises et les syndicats de salariés pour entamer une réflexion sur les priorités d'action du PACTE.

Ces priorités devront porter sur l'échelon territorial car les besoins ne sont pas les mêmes sur tous les territoires de la Guyane. Elles porteront aussi sur les publics prioritaires pour aller au-devant des publics les plus fragiles. La question des réseaux, des relations avec les autres territoires, la Métropole, le Brésil et le Surinam.

Aujourd'hui vous sont proposés des ateliers pour travailler sur les publics, sur les freins à l'insertion professionnelle. Pour travailler aussi sur les différentes modalités de formation, sur les besoins de

compétences pour le développement de filières économiques d'avenir. Vous allez définir les contours des projets que le PACTE rendra possible. Ce cadre défini, une seconde réunion vous sera proposée pour finaliser les projets qui entreront dans le PACTE.

Le Plan d'investissement dans les compétences

Le Plan d'investissement dans les compétences, piloté par le ministère du Travail, fixe les ambitions suivantes :

- former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- répondre aux **besoins des métiers en tension** dans une économie en croissance ;
- contribuer à la **transformation des compétences**, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

Il s'articule autour de trois axes d'intervention

- Axe 1 : Mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation et les personnes ;
- Axe 2 : Financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable ;
- Axe 3 : Innover et transformer par l'expérimentation, dans le cadre d'appels à projets.

À l'heure de la reprise de la croissance, le Plan d'investissement dans les compétences traduit à la fois la volonté de miser sur les qualifications, de démontrer que tout n'est pas joué à la fin de la scolarité, de ne laisser personne au bord de la route et de transformer le système de formation pour soutenir la compétitivité des entreprises.

Il se fonde sur les constats nationaux suivants :

Une forte transformation des métiers qui touche tous les secteurs de l'activité, en lien avec la révolution numérique et la conversion écologique

- 50 % des emplois seront transformés dans les 10 ans qui viennent ;
- 10 à 20 % des emplois seront créés et 10 % à 20 % sont menacés de disparition par l'automatisation et la désintermédiation des tâches entraînées par la robotisation ou le numérique ;
- 40 % des actifs ayant un niveau inférieur au Bac occupent des métiers à fort risque d'automatisation contre 5 % des actifs diplômés de l'enseignement supérieur.

Les actifs peu qualifiés parmi les plus vulnérables

- Le taux de chômage est plus élevé pour les personnes les moins qualifiées ;
- Le chômage des **personnes en situation de handicap est deux fois plus fréquent** : 27 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau de qualification Bac et plus, contre 46 % tout public ;
- Le taux de **qualification des jeunes en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) est moins élevé** que dans l'ensemble du territoire : hors QPV, 9,3 % des jeunes ont un niveau inférieur au CEP / BEPC. Ils sont 20,4 % en Quartier Prioritaire de la Ville.

L'accès à la formation n'est pas égal pour tous.

- **13 % des jeunes** de moins de 26 ans ne sont **ni en emploi, ni en études, ni en formation** = un peu plus d'1,3 million de jeunes ;
- Seul **1 chômeur sur 10** accède à la formation ;
- **1,5 million de personnes** de 16 à 65 ans **en situation d'illettrisme**, dont près d'1 jeune sur 10 en difficulté de lecture et 1 jeune sur 3 dans les territoires d'Outre-mer.

Sur cinq ans, de 2017 à 2022, il représente un budget supplémentaire de 25 milliards d'euros.

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences

Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation afin de permettre aux personnes privées d'emploi de retrouver

le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des parcours de formation débouchant sur l'emploi, répondant aux besoins des entreprises, à partir de diagnostics des besoins renouvelés.

Alors que la phase d'amorçage – qui a permis de conduire un dialogue de qualité avec l'ensemble des Régions – est bien engagée, l'heure est maintenant venue de formuler des propositions de transformations, dans le cadre de pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Pour les outre-mers les pactes font l'objet d'une concertation spécifique, pour prendre en compte les singularités ultramarines. Ils s'articuleront avec les contrats de convergence et de transformation 2018-2022. Afin de laisser une large place à la concertation avec les acteurs du territoire et la co-construction du Pacte, l'élaboration et la contractualisation de chaque Pacte s'inscrivent entre octobre 2018 et mars 2019.

Pour la Guyane, le pacte d'investissement représente un montant de 66,9 millions d'euros sur cinq ans.

Le choix de la concertation

Pour atteindre ses objectifs, le Plan d'investissement dans les compétences invite à co-construire des réponses ambitieuses et adaptées s'appuyant sur l'amplification d'actions existantes, le déploiement de manière coordonnée et cohérente d'actions nouvelles et l'opportunité de mener des expérimentations documentées, permettant ainsi de :

- Développer des formats pédagogiques adaptés aux besoins des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés permettant d'assurer leur insertion durable dans le monde professionnel ;
- construire ces nouveaux formats pédagogiques dans une logique de parcours assurant l'acquisition des pré-requis nécessaires pour lever les freins à l'accès à la formation et sécuriser sa réalisation effective ;
- répondre de façon plus coordonnée aux besoins des entreprises et des territoires et ouvrir le champ des possibles sur des méthodes d'achat offrant une agilité et une manœuvrabilité plus forte pour adapter sur quatre ans l'offre de formation ;
- engager les opérateurs de formation dans une réingénierie des parcours de formation et de la pédagogie et permettre le recours à de nouvelles approches d'acquisition des compétences.

Le choix a été fait par la CTG, Pôle emploi et la DIECCTE d'organiser cette concertation en deux temps :

- Un premier séminaire, le 5 décembre 2018, destiné à organiser les échanges sur les besoins et les stratégies d'orientation et de formation adaptées à la Guyane.
- Un second séminaire sera organisé, au début du premier trimestre 2019 pour construire, à partir des constats et des pistes évoquées lors du premier séminaire, les actions et les projets.

Le présent rapport retrace les débats qui ont eu lieu lors du premier séminaire. Sur une pleine journée, six ateliers ont été animés pour collecter les points de vue, échanger sur les expériences de chacun et construire les contours du futur PACTE Guyane. Les compte rendus atelier par atelier sont présentés en annexe à la fin de ce rapport.

La matinée a été consacrée principalement à la question des publics fragiles, quels sont-ils ? Quelles difficultés rencontrent-ils dans leur recherche d'une insertion professionnelle ? Quelles solutions existent pour faire une place à tous dans une société de compétences ? Doit-on en imaginer de nouvelles ?

L'après-midi les échanges sur les besoins de compétences du tissu économique guyanais. Quels sont les besoins de compétences difficiles à satisfaire, les métiers en tension ? Peut-on les prévoir ? Dans quelles branches professionnelles investir dans les compétences ? C'est ce plan qui a été retenu dans cette synthèse.

I. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

Aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à accéder à l'insertion professionnelle en développant une approche par compétences suppose de différencier les publics. Les causes du chômage ou de l'inactivité sont multiples. Le travail des ateliers a donc porté sur la définition des principaux publics et des freins rencontrés. Un soin tout particulier a été consacré au repérage des différentes situations sociales, économiques ou géographiques. L'exercice semblait pour beaucoup nouveau. Ainsi la richesse des points de vue exposés est grande.

- Qu'est-ce qui éloigne du marché du travail trop d'habitants de la Guyane ?
- Pourquoi certains ne se positionnent pas sur les dispositifs existants ?
- Sommes-nous condamnés à un chômage de masse dans un environnement économique qui manque de compétences ?

Toutes ces questions ont été évoquées le matin du 5 décembre et la richesse des contributions est importante. Le travail a d'abord porté sur la définition des publics fragiles (1). Au cours des débats, plusieurs propositions ont été apportées pour lever les freins à l'emploi (2). Enfin, le besoin de faire évoluer les dispositifs existants a été plusieurs fois souligné (3).

I - 1 Les publics prioritaires

Premier thème de cette journée de réflexion : les publics. Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences s'adressent prioritairement aux « publics les plus fragiles ». Qu'est-ce que cela veut dire ? Être fragile, c'est sans doute être éloigné du marché du travail, courir le risque d'une exclusion sociale. C'est ne pas accéder au droit constitutionnel à obtenir un emploi¹. La matinée a été consacrée à définir ces publics, à recenser les freins qui les éloignent du marché du travail. Ce travail a été fertile car au-delà des publics prioritaires connus des politiques de l'emploi (a) une part importante de la population n'est pas connue du service public de l'emploi (b).

a. Les principaux freins à l'insertion professionnelle.

Définir les publics prioritaires est une question posée en permanence au service public de l'emploi. La pratique récente a conduit à une évolution pour prendre mieux en compte les situations individuelles. On est passé ainsi progressivement d'une appréciation par public (chaque public relevant de dispositifs dédiés) à une logique de freins (chaque personne devant faire face à un certain nombre de freins à son insertion sociale et professionnelle).

Définir les publics prioritaires : des évolutions structurantes.

¹ Préambule de la constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

Les publics prioritaires des politiques de l'emploi sont tout d'abord listés par exemple dans les arrêtés relatifs aux contrats aidés². Il s'agit pour les parcours emploi compétence (PEC du secteur marchand) :

- salariés sortant d'un parcours d'insertion des structures suivantes :
 - structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
 - groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
 - entreprises adaptées (AE) ;
 - régiment du service militaire adapté (RSMA) ;
- des personnes résidant dans les quartiers de la politique de la ville ne disposant pas d'une qualification professionnelle de niveau IV (Bac) ;
- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la MDPH ;
- les personnes sous-main de justice ;
- les personnes résidant en commune isolée.

Ces catégories ont évolué pour s'adapter aux situations individuelles. Pour les PEC du secteur non marchand, « l'évaluation des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi ». Cette évolution conduit à revisiter la notion de public prioritaire.

Quels sont les publics les plus fragiles ?

Le séminaire a consacré son premier atelier à la définition des publics les plus fragiles et à la définition des freins. Certains de ces publics sont reconnus, ce sont les *publics prioritaires* du service public de l'emploi. Ce sont ceux qui sont reconnus par les politiques publiques actuelles : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes en situation de handicap.

Au-delà de ce noyau, sont mentionnés d'autres personnes dont la situation sociale crée des difficultés objectives d'accès à l'emploi : les parents isolés, les personnes sous-main de justice (parmi eux, les mères sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse. Les jeunes décrocheurs, qui ont quitté le système sans diplôme en font aussi partie.

D'autres aussi sont en difficulté d'accès à leurs droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite. Jeunes ne disposant pas d'autorisation à travailler.

Plusieurs contributions soulignent l'inégal accès à l'emploi et à la formation lié aux disparités du marché du travail et de la formation ainsi que de l'offre de services sur le territoire guyanais compte-tenu de contraintes structurelles fortes.

Passer de la notion de public à la notion de frein à l'insertion

Les freins mentionnés sont d'abord inhérents aux publics : handicap, illettrisme, non qualification. D'autres freins concernent tous les publics : hébergement, mobilité, accès à internet, garde d'enfants.

Il est proposé de mieux tenir compte des attentes du public, d'adapter l'offre de services et de formation aux différents publics et à leurs besoins. Ces besoins concernent la mobilité, l'hébergement, la garde d'enfants.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations

Mobilités : faciliter l'accès de tous au service public



² Par exemple : Arrêté préfectoral du 2 août 2018 fixant le montant et les conditions de l'aide de l'État pour les parcours emploi compétences

L'étendue du territoire et l'insuffisance et le coût des transports collectifs de personnes privent de nombreuses personnes de l'accès au service public.

Des initiatives devraient être prises pour faciliter ces mobilités dans le cadre de l'accompagnement des personnes en recherche de formation et d'insertion professionnelles.

- Hébergement collectifs pour les personnes en formation.

- Points d'accès à internet dans les sites isolés ouverts sur de grandes amplitudes horaires.

- Développement de services d'information et d'orientation délocalisés.

b. Les « invisibles ».

Dans chaque groupe de travail ont été mentionnés les « invisibles ». Il s'agit des personnes non contactées par le service public de l'emploi. Privés d'accès à leurs droits, ils sont perçus comme les plus fragiles.

Le manque d'attractivité des dispositifs d'aide en éloigne de nombreuses personnes. La perte de confiance de ces personnes en difficulté qui les conduit à ne plus même chercher un emploi ou une formation. Ces personnes éloignées de l'emploi alimentent le marché du travail « informel ».

Ainsi, dans les trois groupes de travail est mentionné le groupe des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide. Les personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas d'une reconnaissance de leur situation par exemple. Les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) recensés par l'INSEE et non-inscrits à la Mission locale et à Pôle emploi font aussi partie de ces publics.

Aller au-devant des publics les plus fragiles impose de tenir compte des particularités géographiques, sociales, culturelles des différentes composantes de la société guyanaise. En ce sens, aller au-devant des « invisibles » impose un effort important d'innovation.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet régional « repérer et mobiliser les publics invisibles »

Au cours du premier semestre 2019, un appel à projets régional sera organisé pour financer des actions de repérage selon les priorités suivantes :

- Privilégier le « aller vers » le jeune dans son environnement avec des actions proactives de repérage et de mobilisation ;
- Prévoir une phase de diagnostic individualisé adaptée au public pour cibler les besoins et attentes du jeune ;
- Favoriser la dimension de « raccrochage » du jeune : s'alimenter des pratiques existantes comme l'expérimentation de modalités innovantes de mobilisation ;
- Intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue du repérage et de la mobilisation.

Ainsi le travail collectif sur les publics et les freins qu'ils rencontrent produit des constats clairs. La notion de public est performante : les personnes en situation de handicap, les NEETs, les jeunes sans qualification ont des besoins communs qui justifient des actions spécifiques pour chacun de ces publics. Mais au-delà, les freins à l'insertion sont multiples et peuvent limiter l'action des personnes

au-delà de la notion de public. Pour réussir l'objectif d'une insertion sociale et professionnelle, les personnes en risque d'exclusion doivent surmonter des freins multiples. Leur parcours ne peut alors se limiter à l'accompagnement par une structure. L'accord se fait sur la nécessité d'organiser des parcours.

I - 2 Compenser les freins

Ces publics fragiles, tenus éloignés du marché du travail étant définis, le débat a porté sur les moyens de lever les freins pour leur permettre d'accéder à la qualification, à l'emploi. Les dispositifs existants ont été passés en revue. Leurs actions, leurs limites ont été examinées. A chaque fois la question a été posée des pistes permettant de rendre l'effort d'accompagnement et de formation plus efficient. Pour permettre l'accès à l'emploi il faut des dispositifs ciblés sur les difficultés spécifiques à chaque catégorie (a). Mais souvent a été souligné la nécessité de mutualiser les expertises, d'assurer une continuité aux parcours des actifs vers l'emploi (b)

a. D'une logique de guichet...

L'organisation du service public de l'emploi est structurée autour de la notion de public : Pôle emploi accueille et accompagne les demandeurs d'emploi ; la Mission locale régionale de Guyane s'occupe des jeunes en recherche d'insertion sociale et professionnelle ; Cap emploi aide dans leur insertion professionnelle les personnes en situation de handicap.

Cette organisation a fait preuve de son efficacité et aucun des participants aux ateliers ne la remet en cause. Pourtant dans les débats, il a peu été fait état des publics. L'essentiel a porté sur les difficultés concrètes qui éloignent trop de personnes de leur droit à la formation et à l'emploi : les freins. Ces freins peuvent concerner tous les publics. Passer d'une logique de guichet à une logique de compensation de freins, c'est encourager le développement d'une offre de services de levée de freins accessible à tous les publics.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Aller au-devant des publics : encourager les mutualisations

Les services des opérateurs du SPE (service public de l'emploi) ne sont pas également répartis sur le territoire. Pour augmenter l'accessibilité de ces services à tous il est proposé de :

- **Encourager la mutualisation de locaux accessibles au SPE dans les zones périphériques.**
- **Inciter les partenariats au niveau des communes pour faciliter l'accès aux droits.**

b. ... à une approche de compensation des freins,

Les débats de la matinée ont mis en évidence les freins nombreux rencontrés par les habitants de la Guyane dans leur accès à la formation et à l'insertion professionnelles. Ces freins sont liés aux situations

- personnelles (santé, handicap, illettrisme...),
- géographiques (isolement, problèmes de mobilité...)
- familiales (garde d'enfants...)
- éducatives (illettrisme, savoirs de base...)

Ils peuvent concerner tous les publics : chômeurs, jeunes, personnes en situation de handicap, salariés ou chefs d'entreprise. Aider les personnes dans leur parcours vers l'emploi va souvent reposer sur une compensation. Trouver une solution de transport va permettre à un jeune d'accéder à une prestation d'accompagnement par exemple. Un hébergement temporaire est nécessaire pour participer à des actions de formation dès lors qu'on réside loin du centre de formation.

Les opérateurs pour compenser ces freins existent bien au-delà du service public de l'emploi. Les services sociaux, les foyers de jeunes travailleurs, les structures de santé, les crèches etc. devront être mobilisées à un moment ou à un autre pour rendre possible un projet d'insertion professionnelle.

Les ateliers proposent des actions concrètes en ce sens :

Compenser les disparités géographiques, c'est aussi faciliter la mobilité. Permettre de passer le permis de conduire (permis de conduire pour tous), rendre accessible les moyens de transport (subvention pour l'avion ou les transports collectifs, cartes d'abonnement). Enfin, l'accent est mis sur la nécessité de faciliter l'hébergement des personnes qui se déplacent pour un emploi ou une formation. Ceci peut conduire à délocaliser des actions d'accompagnement ou de formation, à construire une offre d'insertion par l'activité économique dans les communes isolées.

Rendre accessibles les apprentissages des savoirs de base, améliorer l'accès aux technologies numériques sont des priorités souvent citées. L'offre d'insertion et de formation doit mieux s'adapter

aux publics fragiles. Dans le même sens, la promotion du FALC (facile à lire et à comprendre : technique de simplification du langage développée à l'origine pour l'accès à l'information des personnes avec un handicap mental^o) dans les documents d'information écrits serait utile. Le développement d'une offre de formation Cléa accessible à tous et gratuite est aussi proposée. Ouvrir des cyber carbets avec des horaires d'ouverture élargis. Proposer des services de traducteurs pour les non francophones. La création d'une offre pour la garde des enfants est une des conditions pour l'accès à la formation et à l'emploi des parents isolés. Ceci pourrait prendre la forme de garderies d'insertion ou de plateforme de service à la personne.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Freins périphériques : assurer une information des opérateurs du SPE sur les aides existantes, développer les prestations de levée de freins.

Les opérateurs du SPE (service public de l'emploi) orientent les personnes accompagnées vers d'autres services pour lever les freins à l'insertion professionnelle. Chaque professionnel du SPE doit avoir accès à des informations fiables sur l'offre de services permettant de lever ces freins. Cette offre doit être développée.

- **Créer un annuaire des aides à l'insertion, accessible aux opérateurs et aux citoyens.**
- **Encourager les initiatives de compensation des freins « tous publics ». (solutions de transport et d'hébergement, garde d'enfant, formations aux savoirs de base...)**

c. pour aller vers une logique de parcours.

Plusieurs interventions portent sur des projets de mutualisation de moyens pour permettre un meilleur déploiement géographique des actions d'insertion et de formation. Le renforcement des réseaux d'acteurs est souligné comme un moyen d'assurer des parcours vers l'autonomie aux publics fragiles. L'accès de tous les partenaires à une information actualisée sur les formations et les dispositifs d'aide est cité comme un moyen pour assurer une meilleure orientation des publics

La réflexion a donc porté aussi sur les conditions de réussite d'un parcours d'insertion. Il a été alors relevé l'importance des transitions. Le travail de remobilisation d'une personne pour construire un projet professionnel sera d'autant plus efficace s'il est suivi directement d'un accompagnement dans la recherche d'une formation ou d'un emploi. Or à chaque étape du parcours, des opérateurs différents peuvent être mobilisés. L'amélioration des relations opérationnelles entre opérateurs est donc une condition de réussite des parcours.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Technologies de l'information et du numérique

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication doit permettre un meilleur accès à l'information et à la formation sur tout le territoire (Développer des formations à distance encadrées, auto apprentissage...).

- **Intégrer les NTIC dans les projets de formation.**
- **Développer une offre d'accès mutualisé aux NTIC dans tous les territoires.**
- **Développer des formations à distance encadrées, en auto apprentissage...**

I - 3 Aider à l'accès au marché du travail

Une fois posées les nécessités d'action, après avoir travaillé sur les logiques de parcours, les conditions concrètes de réalisation de ces objectifs ont été travaillées. Il ne suffit pas en effet de vouloir que les personnes puissent être accompagnées tout au long de leurs parcours vers l'emploi et la qualification. Il faut aussi créer les conditions pour que personne ne soit abandonné en cours de parcours et ne revienne à son isolement initial. Les expériences existantes, et elles sont nombreuses ont été évoquées, avec leurs réussites et leurs limites. Souvent la passivité des personnes éloignées de l'emploi augmente le risque d'échec et une aide efficace doit lutter contre le découragement (a). Enfin la nécessité d'innover, d'inventer de nouvelles réponses a été soulignée (b).

a. Encourager l'autonomie des acteurs.

Plusieurs fois au cours des ateliers, la passivité des publics fragiles a été soulignée. Découragement ou fatalisme, de nombreuses personnes se mettent en retrait. L'exemple des « invisibles » a été développé plus haut. L'accord s'est fait sur l'importance d'encourager, de rendre possible l'autonomie des personnes en insertion. Les prestations d'accompagnement offertes par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi reposent sur ce principe. Mais il n'est pas toujours aisé à mettre en œuvre.

Développer l'autonomie des acteurs repose d'abord sur un travail de restauration de l'image personnelle. Construire un parcours vers la qualification et l'emploi suppose en effet que l'intéressé se sente capable de le conduire à son terme. Lors des ateliers, l'expérience nouvelle en Guyane de l'École de la deuxième chance (E2C) a été plusieurs fois citée en exemple. L'E2C s'adresse aux jeunes décrocheurs, sortis du système scolaire sans qualification. Elle se fixe comme objectif de les aider dans l'accès à l'emploi et la qualification. L'approche par compétences qu'elle promeut repose sur la valorisation des compétences acquises par les jeunes, quel qu'ait été le contexte d'acquisition de ces compétences, scolaire, familial, personnel ou professionnel. Ceci permet une réelle remobilisation des jeunes qui augmente leur capacité à se confronter au monde du travail et de la formation.

L'accès à l'information facilite aussi l'autonomie des publics. En ce sens le développement de l'accès à internet dans tous les territoires de la Guyane est une priorité. Pôle emploi offre en effet des services télématiques efficaces d'information sur les offres d'emploi et de formation. L'existence de catalogues des formations aideraient les jeunes en particulier à choisir leurs parcours. Enfin, l'information sur les métiers devrait être développée.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Développer les actions reposant sur l'autonomie des personnes

Les compétences ne se développent pas qu'en face à face sur les bancs de l'école. Les expérimentations d'auto-apprentissage accompagnées et évaluées, totales ou partielles, permettront de valider des schémas de déploiement des formations mieux adaptées aux conditions de la Guyane.

- Intégrer les NTIC dans les projets de formation.**
- Développer des formations à distance encadrées, en auto apprentissage...**

b. Inventer de nouvelles réponses.

Le PACTE représente une opportunité unique de tester des projets innovants en matière d'aide à l'insertion et à la qualification. Les ateliers ont souvent souligné les limites de l'offre de service

actuelle. Certains freins à l'insertion ne trouvent pas actuellement de réponse. L'offre de formation repose trop sur des modes pédagogiques peu adaptés à certains publics.

Investir dans les compétences, c'est aussi investir dans l'ingénierie de la formation et du projet pour concevoir et évaluer de nouvelles réponses aux freins que rencontrent les publics les plus fragiles. Les projets pourront être financés dès lors que :

- ils résultent de diagnostics locaux solides prenant en compte l'ensemble d'une problématique;
- ils offrent des solutions crédibles aux freins relevés ;
- ils sont construits dans une logique de projet et mobilisent tous les acteurs nécessaires à l'atteinte des objectifs ;
- ils intègrent une dimension d'évaluation des innovations conduites.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet national « 100% inclusion »

L'appel à projet concerne des actions innovantes d'accompagnement respectant les principes suivants :

- ➤ repérer et remobiliser des publics « invisibles » pour les institutions publiques;
- ➤ les maintenir engagés tout au long du parcours, y compris, si cela s'avère nécessaire, via des offres de solutions de mobilité ;
- ➤ stimuler la prise d'initiative, l'envie de la réussite et la capacité de leadership des bénéficiaires;
- ➤ tirer profit d'une diversité de situations d'apprentissage (par le sport, la culture, l'engagement civique ou solidaire, la création d'activité...) et de modalités pédagogiques (enseignement de pair à pair, outils numériques...) pour assurer la montée en compétences des bénéficiaires et leur accès à l'emploi ou à l'activité durable, par des voies qui leur soient adaptées.
- Intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue du repérage et de la mobilisation.

L'appel à projet court jusqu'à fin 2019.

Cette matinée d'échanges sur les publics fragiles et les freins qu'ils rencontrent dans leur accès à la qualification et à l'emploi fournit un cadre cohérent et partagé. Des principes d'action ont été définis qui permettront aux actions financées dans le cadre du PACTE de mieux répondre aux besoins du public. Ces principes sont les suivants :

- Aller au-devant des plus fragiles ;
- encourager les mutualisations entre opérateurs et les partenariats pour élargir l'offre de service de levée de freins accessible ;
- gérer les transitions, assurer la continuité des parcours ;
- utiliser les technologies du numérique pour faciliter l'accès des services aux plus grand nombre.

Mais aider les personnes dans leur qualification, améliorer leur employabilité n'a de sens que si les opportunités existent d'emploi ou d'activité. Ce fut l'objet de la seconde partie du séminaire du 5 décembre. Les participants ont alors été sollicités pour échanger sur les besoins des employeurs en Guyane et sur les secteurs créateurs d'emploi.

II. Répondre aux besoins de compétences de la Guyane

Investir dans les compétences c'est investir dans l'avenir de l'économie guyanaise. Les entreprises sont souvent confrontées à des difficultés importantes dans la gestion des ressources humaines. Faute de main-d'œuvre compétente, elles renoncent parfois à un projet. La gestion du turn-over entraîne des retards, des tensions incessantes. Le recours à des personnes peu formées entraîne des baisses de productivité.

La gestion des ressources humaines doit-elle être toujours perçue comme difficile ? La Guyane est-elle condamnée à recourir à la main-d'œuvre étrangère dans les secteurs productifs ? Doit-on pour réussir partir en Métropole ?

Ces questions ont été évoquées à un moment ou à un autre dans tous les ateliers. Les moyens d'améliorer l'employabilité des personnes éloignées du marché du travail a été évoquée dans ses différentes dimensions (1). Beaucoup de contributeurs ont souligné la nécessité de travailler sur les compétences au niveau des filières (2). Enfin le besoin de gérer les transitions entre les différents dispositifs a souvent été soulignée (3).

II - 1 Travailler sur l'employabilité avec les entreprises

Le PACTE s'inscrit dans le grand plan national d'investissement dans les compétences. Mais quelles sont ces compétences dans lesquelles il s'agit d'investir ? Quelles sont celles qui manqueraient aux publics fragiles qui freinent leur insertion professionnelle ? De quelles compétences manquent les entreprises en Guyane pour mieux se développer ? Tout au long de la journée, dans tous les ateliers, à un moment ou à un autre, ces questions ont été abordées. Parmi les éléments de réponse, naturellement, a été évoqué la nécessité d'améliorer, de valoriser les compétences professionnelles générales et techniques (a). Souvent aussi les freins relevés ne correspondent pas à ce qui peut s'apprendre sur les bancs de l'école. L'apprentissage de ces compétences comportementales, si nécessaires à une bonne insertion professionnelle, peut pourtant être accompagné (b).

a. Connaissances, savoir-faire : apprendre en alternance.

Plusieurs fois mentionnées dans tous les ateliers, le faible niveau de maîtrise des savoirs de bases est mentionné comme un frein majeur d'une part importante des publics fragiles. Illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, difficultés de maîtrise des nombres sont des freins majeurs à l'insertion professionnelle. Il est proposé de renforcer l'offre d'évaluation et de formation sur le référentiel CléA³. Parce qu'il y a plusieurs façons d'acquérir des compétences, dans l'école et après, plusieurs intervenants plaident pour étoffer l'offre de formation sur cette thématique. Cet apprentissage doit pouvoir se faire sur des modalités adaptées au public et accompagner le travail sur les autres freins à l'emploi. Les formations CléA devraient pouvoir être incluses dans des parcours d'orientation, de remobilisation, être rendues plus accessibles aux salariés.

Connaissances et savoir-faire s'acquièrent aussi en entreprise. Un atelier a été consacré à la promotion de l'alternance. L'apprentissage offre en effet de réelles opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes de Guyane. Il est nécessaire de mieux le faire savoir. Assurer une meilleure information des publics (jeunes et entreprises) serait utile. Cette communication pourrait valoriser des entreprises formant des apprentis. Pourtant l'apprentissage souffre d'une mauvaise image en Guyane. Les

³ Créé par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation, le certificat CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité. Il s'agit d'une certification d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.
<https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>

entreprises ne valorisent pas assez cette opportunité de former des salariés répondant à leurs besoins futurs. De même l'apprentissage est trop souvent perçu comme une orientation par défaut pour des jeunes en échec dans le système de formation initial. Certaines entreprises peinent à trouver des apprentis alors même que les candidats sont nombreux. L'orientation des jeunes est rendue difficile par leur méconnaissance des réalités des métiers qui leur sont proposés. Les formations en apprentissage sont concentrées sur le territoire de la CACL pour les niveaux IV et V. La faible taille des entreprises entraîne dans certains secteurs des difficultés à proposer des maîtres d'apprentissage en capacité d'assurer la formation pratique des apprentis. La formation en CFA ne se distingue pas toujours assez de la formation scolaire classique.

Face à ces constats, il est proposé de mieux adapter l'apprentissage aux réalités guyanaises : Les rythmes des formations en apprentissage devraient être mieux adaptés aux cycles économiques des entreprises. L'offre de formation en apprentissage devrait être mieux centrée sur les besoins des entreprises. L'ouverture de formations en apprentissage sur tout le territoire améliorerait l'accès à l'apprentissage, en particulier dans l'ouest guyanais. Cet effort pourrait s'accompagner par des actions partenariales permettant qu'une partie au moins de la formation théorique soit délivrée au plus près des entreprises. L'offre d'hébergement et de transports pour les apprentis améliorerait l'accès à ces formations pour tous les jeunes et entreprises de Guyane. Les modalités de formation en centre de formation d'apprentis devraient être mieux adaptées à des publics qui optent pour l'apprentissage suite à un échec scolaire. Enfin, les aides aux employeurs d'apprentis devraient compenser les coûts en fonction de l'âge des apprentis.

Certains participants proposent d'aider les entreprises à recruter et à former les apprentis. En effet les petites entreprises ne disposent pas le plus souvent de services ressources humaines, pour encadrer les apprentis. Dans le même sens, un effort de détection des entreprises en capacité de former des apprentis pourrait être conduit. La formation des maîtres d'apprentissage améliorerait la qualité des formations en apprentissage.

Enfin la sensibilisation et la détection des candidats à l'apprentissage devraient débiter plus précocement. Sur ce point une sensibilisation des services d'orientation scolaire serait utile. Le développement d'une offre de service en préparation à l'apprentissage (orientation, validation de projet, aide à la recherche d'emploi) devrait être systématisé sur tous les territoires.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet national « préparation apprentissage #demarretastory

Les projets proposés devront permettre d'offrir aux jeunes un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance exigeante, à sécuriser leur parcours d'apprentis et à intégrer le monde de l'entreprise. Il est notamment attendu des projets qu'ils proposent :

- d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses pré-requis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage ;
- une adaptation de sa durée à la situation du jeune et à son projet professionnel ;
- d'accompagner l'entreprise dans le recrutement du jeune et dans les démarches administratives liées au recrutement d'alternants ;
- d'attirer les jeunes vers les emplois en tension (secteurs ou métiers à forts besoins de recrutement sur un territoire donné) ;
- de contribuer à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage.

L'appel à projet court jusqu'à mai 2019.

Un groupe de travail est animé par la DIECCTE pour favoriser l'émergence d'un consortium en Guyane pour répondre à cet appel à projets national.

b. Compétences en entreprise : apprendre dans l'entreprise.

Les difficultés d'intégration des publics fragiles en entreprise est souvent souligné. L'absentéisme, les postures inappropriées constituent souvent des freins à l'insertion professionnelle. Les publics les plus éloignés de l'emploi, les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans une « vraie entreprise », les salariés du secteur informel aussi se trouvent ainsi exclus des emplois stables.

Certains proposent de valoriser l'entreprise apprenante. Les petites entreprises ne disposent pas de service des ressources humaines en capacité d'accompagner les premiers pas d'un nouveau salarié dans l'entreprise. Il est proposé de développer les actions de parrainage qui permettent une médiation entre le nouveau salarié et le chef d'entreprise, de limiter les risques de ruptures précoces. La capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'activité comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences pour construire les apprentissages. Ainsi, il est proposé de tester, dans le cadre des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

Il est souligné l'utilité de bien accompagner dans la durée les personnes en parcours d'acquisition et de valorisation de compétences. Les temps morts entre actions de formation, entre contrats de travail aussi, peuvent entraîner une démobilité des personnes en insertion.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Accompagner pour capitaliser les compétences

La reconnaissance des compétences acquises au travers de multiples expériences professionnelles doit être développée en ce qu'elle concourt à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

L'accompagnement des personnes au cours de leur expérience en entreprise ou dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience est un facteur clé de réussite dans une projet de qualification.

- **Développer des actions d'accompagnement et de médiation pour les stagiaires en entreprise.**
- **Développer des actions de parrainage.**

c. Valoriser les compétences acquises.

Assurer une meilleure promotion des dispositifs de valorisation et de validation de l'expérience.

Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont peu connus en Guyane. Des actions d'information et de communication seraient utiles pour que ces démarches entrent dans les outils reconnus de gestion des ressources humaines. Construire les argumentaires incitant les entreprises dans ces démarches. Valoriser la VAE comme un moyen peu coûteux d'accès à la qualification pour les salariés des entreprises.

Elle peut prendre forme :

- de méthodes de reconnaissance des savoir-faire professionnels à déployer en lien avec les entreprises ;
- d'une validation des acquis de l'expérience qui offre à des publics ayant eu des difficultés d'apprentissage au sein du système scolaire, une reconnaissance de leur expérience par l'obtention d'une certification professionnelle reconnue sur le marché du travail.

La construction d'expériences ponctuelles et évaluées de démarche VAE dans quelques entreprises permettrait d'évaluer l'impact économique pour l'entreprise. Ceci permettrait dans un second temps une promotion de ces dispositifs. D'autre part, l'importance des activités économiques informelles génèrent un grand nombre d'actifs ayant acquis une expérience difficilement valorisable dans les dispositifs actuels. Ces actifs sont souvent parmi les publics les plus fragiles (non qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), bénéficiaires des minima sociaux). La conception et la mise en œuvre de projets d'utilisation de la VAE pour accompagner le passage d'une économie « informelle » à une économie légale devraient être expérimentées.

II - 2 Structurer les filières

Les métiers en tensions, le développement des filières, étaient au programme de l'après-midi de cette journée de réflexion. Les projets de développement de filières sont nombreux. Les richesses naturelles de la Guyane doivent être sources de richesse pour la population. Le bois, la pêche, les mines pour se développer ont besoin que les compétences soient là pour améliorer leur productivité. Mais le manque de compétences concerne aussi le secteur des services. La Guyane est-elle condamnée à recourir à des personnels venus de l'extérieur pour pourvoir à ses besoins dans le bâtiment, la mine, la santé ? Existe-t-il des moyens efficaces pour améliorer l'attractivité des filières d'avenir pour les jeunes de Guyane ? Parmi les éléments de réponse, souvent a été évoquée la nécessité d'agir globalement au niveau des filières (a). Parfois aussi le frein au développement des compétences relève des conditions d'exercice des professions dans les entreprises (b).

a. Santé, construction, énergies... prioriser les filières d'avenir.

Les principales filières structurées (disposant de représentation) mentionnées sont : le BTP et la construction, l'agriculture, le bois, le sanitaire et social, la santé, la culture et le sport. D'autres filières d'avenir, moins structurées sont citées : la pêche, l'énergie, l'agro-alimentaire, le tourisme, l'environnement (gestion de l'eau, des déchets...). Des actions de prospective emploi ont été conduites, par exemples par des contrats d'études prospectives (CEP). Dans la période récente de telles études ont concerné, à titre d'exemples, la filière bois, les mines, le secteur géographique de Maripasoula. Ces CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes de formation et de développement de filière.

Les contributions soulignent l'utilité de construire un appareil de formation adapté aux filières. La mine et le bois sont cités. Le travail sur l'organisation du travail, l'offre de formation, la structuration des filières et l'attractivité des filières pour les actifs doivent être conduits de concert. Ceci suppose de déterminer quelques filières prioritaires qui concentrent l'attention.

Un pilotage fort, intégrant l'ensemble des dimensions du projet de développement des compétences est nécessaire. Ce pilotage pourrait s'appuyer sur des observatoires de branche qui dressent un tableau de la filière et qui suivent des indicateurs emploi : qualifications, niveaux d'emploi, salaires, turn-over...

Inscrire le PACTE dans les schémas stratégiques régionaux

Deux documents stratégiques structurent les programmes régionaux en matière de développement économique et de développement de la formation professionnelle

Le SRDEII : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Le CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Les filières prioritaires de développement des compétences dans le cadre du PACTE doivent s'inscrire dans les stratégies développées dans ces documents. Parmi elles :

- le Bâtiment et les travaux publics,
- le bois,
- la pêche,
- la mine,
- la santé,
- l'énergie

Le PACTE accompagne le développement des filières d'avenir.

b. Lier qualité de l'emploi et compétences.

Des projets « compétences » organisés au sein de filières existantes, en particulier le GEIQ BTP qui bénéficie d'une expérience significative. Cependant les candidats à l'embauche rencontrent fréquemment des difficultés à s'adapter aux conditions de travail en entreprise (comportement, absentéisme). Beaucoup d'entreprises ne disposent pas de fonction RH (ressources humaines) et de stratégie de formation des collaborateurs. Les secteurs employant de la main d'œuvre qualifiée recourent souvent aux recrutements hors du territoire avec des turn-over importants. C'est le cas, par exemple du secteur sanitaire et social.

L'anticipation des besoins en compétences des entreprises est citée comme une des conditions pour permettre leur développement : communiquer sur les GPEC, CEP et accompagner les entreprises ou les filières dans ces démarches. La production et la diffusion de documents d'observatoires de branches serait utiles : création d'un observatoire. Il est proposé aussi de renforcer les dispositifs d'accompagnement des entreprises vers une stratégie RH. Les groupements d'employeur par exemple permettent la mutualisation des fonctions RH entre plusieurs entreprises.

L'attractivité des territoires doit être améliorée pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et permettre de répondre aux évolutions des besoins des entreprises. Il conviendrait d'améliorer aussi la communication sur les métiers dans les collèges et les lycées, susciter « l'envie ». Une meilleure information sur les métiers s'avère indispensable pour permettre une meilleure orientation professionnelle des publics. Cette information devrait porter sur la nature des emplois (situations de travail), les évolutions possibles et les niveaux de salaires. Des actions de marketing territorial et/ou de filière devraient être mises en place avec l'ensemble des acteurs (Académie, fédérations, OS, groupement d'employeurs...etc.).

Les disparités entre opérateurs économiques en matière de stratégie RH et de respect de la réglementation du travail entraînent de fortes distorsions de concurrence. Dans beaucoup de secteurs l'attention la plus forte est portée sur le coût du travail. Les stratégies basées sur la productivité de la main-d'œuvre sont plus rares.

Travailler sur les compétences au niveau des branches professionnelles impose de repenser la gestion des ressources humaines. Le modèle d'une main d'œuvre peu compétente et mal payée freine le développement économique du territoire.

In fine, le manque d'anticipation des besoins, la méconnaissance des outils RH et la concurrence de l'informel pénalisent de nombreux secteurs.

Il conviendra aussi de sensibiliser les acteurs et professionnels de l'insertion et de l'emploi aux attentes réelles des employeurs.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Faciliter la formation dans les très petites entreprises

Le regroupement de micro-employeurs (PME) par secteur d'activités doit leur permettre de mutualiser des services, de bénéficier d'une assistance sur des carences techniques ou administratives et surtout d'entrer dans une logique de professionnalisation.

Desgroupements d'employeurs dans l'artisanat notamment permettraient de mutualiser la contractualisation des contrats d'apprentissage et de développer la formation en alternance dans ce domaine,

La mutualisation de la gestion des Ressources Humaines permet également de définir précisément les besoins en compétence des salariés et de construire collectivement un catalogue de formation.

Les expériences de Groupement d'Employeurs sont positives en Guyane à travers le GEIQ – BTP et le GEIQ-multisectoriel.

- Favoriser la montée en compétences des TPE de Guyane.

- Adapter les dispositifs de formation aux besoins de ces entreprises.

II - 3 Construire des partenariats

Chaque entreprise pour se développer s'inscrit dans une chaîne de fournisseurs et de clients et s'appuie sur des personnes engagées, salariés ou partenaires. Développer les compétences pour améliorer les performances économiques suppose de raisonner au niveau de ces chaînes de dépendances et d'appui. Pour que le PACTE porte ses fruits, il est donc nécessaire que les projets s'intéressent à toutes les dimensions du projet. Parmi les moyens de parvenir à cet objectif, il a été souvent souligné l'utilité de mieux associer les entreprises au système de formation (a). Parfois a été évoqué aussi le travail nécessaire d'amélioration de la qualité de service ou de production des entreprises qui repose aussi sur des pratiques renouvelées de gestion des compétences.

a. Renforcer le lien entreprise - formation.

Dans tous les ateliers, la nécessité de mieux adapter la formation professionnelle aux besoins en compétences des entreprises a été soulignée. Le contenu de ces adaptations reste cependant souvent vague. Deux voies ont été évoquées pour aller dans cette direction :

- faire des stages en entreprise un outil de développement des compétences renforcé,
- mieux associer les entreprises au pilotage des dispositifs de formation.

Sur le premier point, les expériences rapportées lors des débats pointent la faiblesse fréquente de l'accompagnement de la personne en formation pendant les périodes en entreprise. Ce phénomène n'est pas général : le représentant d'un centre de formation d'apprentis témoigne des efforts faits pour assurer le lien employeur-centre de formation. Cependant, aux dires de certains participants, trop souvent le stage en entreprise se réduit à une période de « travail gratuit » dont les résultats en termes d'évaluation ou d'acquisition de compétences sont faiblement valorisés.

Enfin, la question du pilotage est parfois évoquée, souvent de façon indirecte. On se plaint alors de ne pas disposer de données facilement accessibles sur les formations professionnelles et sur leurs résultats en termes de qualification et d'insertion professionnelle. À plusieurs reprises est évoquée la nécessité de développer des observatoires de l'emploi et de la formation qui permettent d'objectiver les réalités d'un marché du travail et de la formation. On l'a vu plus haut, la faible disponibilité de ces informations rend difficile l'orientation professionnelle. Elle entraîne aussi une faible image de la formation chez beaucoup d'employeurs.

L'objectif de mieux associer les employeurs, les organisations professionnelles et les syndicats de salariés au pilotage de la formation professionnelle continue est présenté comme indispensable. C'est un levier pour augmenter le nombre d'entreprises entrant dans une démarche d'investissement dans les compétences. C'est aussi une condition pour assurer l'information des personnes en recherche d'emploi comme les salariés de leurs droits d'accès à la qualification.

Plan d'investissement dans les compétences



Renforcer le pilotage quadripartite de la formation et de l'orientation professionnelle

Le **CREFOP**, comité régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, a une fonction de pilotage et de suivi de la formation et de l'orientation professionnelle au niveau de la Guyane.

Instance quadripartite, il est présidé par la CTG, le préfet, les syndicats d'employeurs et de salariés.

Il regroupe l'ensemble des parties prenantes de la formation professionnelle.

Son rôle de suivi du PACTE devra être renforcé.

Basé sur une démarche proactive, priorisant l'expérimentation, les actions du PACTE sont suivies par le CREFOP. Il doit évoluer en fonction des premiers retours d'expérience. Toutes les parties prenantes doivent pouvoir prendre part à son suivi et à son évaluation.

b. Favoriser l'investissement collectif des entreprises dans les compétences.

À plusieurs reprises au cours des ateliers, des intervenants ont évoqué la nécessité pour les entreprises d'améliorer le niveau de compétences de leurs salariés. C'est une condition évidente de l'amélioration de la productivité et de la qualité de leurs services ou de leur production, partant de leur compétitivité. Dans le même temps certains intervenants, parfois les mêmes évoquaient le faible accès à la formation professionnelle continue des salariés de plusieurs secteurs d'activité. Était alors évoqué le recours important à de la main-d'œuvre étrangère certes peu coûteuse ni regardante sur les horaires et la qualité de l'emploi mais souvent peu qualifiée. Certains allaient même jusqu'à évoquer la « mauvaise concurrence » que porteraient ces entreprises à celles plus soucieuses d'investissement dans les

compétences. De ces constats plusieurs résolutions ressortent. La première propose de travailler dans le même temps sur la redéfinition des référentiels de compétences et sur la qualité de production dans les entreprises. Enfin est évoqué la nécessité d'aider en priorité les secteurs et les entreprises qui investissent réellement dans les compétences.

L'adaptation des référentiels de formation a été évoquée plus haut. L'idée ici est de travailler dans le même temps sur l'organisation du travail et sur les compétences. D'aider des entreprises, ou des groupes d'entreprises dans la conception de stratégies de ressource humaines leur permettant d'améliorer leur organisation et partant leur productivité. Ceci suppose des branches professionnelles actives et un appui coordonné.

Enfin, le vœu est formé de favoriser les entreprises qui investissent dans les compétences. S'assurer dans les marchés publics de la qualification des personnels affectés. Certains s'interrogent sur la possibilité de telles mesures. Toujours concernant la commande publique, un soin plus scrupuleux de s'assurer de la conformité des travaux limiterait sans doute la mauvaise concurrence évoquée dans l'introduction de ce paragraphe. De même, la valorisation des entreprises qui forment des stagiaires ou des apprentis est évoquée. Ces questions ont été évoquées à plusieurs reprises plus haut dans ce rapport.

Ces pistes pour aider les entreprises apprenantes, mieux les valoriser, sont posées comme un rappel qu'investir dans les compétences s'inscrit pleinement dans une stratégie de développement économique.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Assurer l'information des publics et des professionnels sur l'offre d'aide à l'insertion et la formation

Favoriser l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les secteurs économique d'avenir suppose une information fiable sur les emplois et les formations pour y accéder. De même l'information sur les dispositifs d'accompagnement et de levée de freins permet aux publics de mieux se positionner sur la prestation qui répond le mieux à leur besoin. Cette information permet aussi aux professionnels de mieux conseiller les publics dans leurs parcours.

- **Développer des observatoires de l'emploi et des compétences par branche professionnelle.**
- **Donner accès aux publics sur l'offre de formation professionnelle continue subventionnée.**
- **Rendre compte des résultats des actions conduites au regard des publics accueillis.**

Conclusion : Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

L'expression foisonnante des participants à ce séminaire témoigne de la motivation importante de tous de changer les choses en matière de formation professionnelle continue. La synthèse présente est une proposition de mise en ordre de toutes les idées, expériences, projets abordés. L'investissement dans les compétences est donc perçu par tous comme une condition nécessaire au développement économique de la Guyane. De même, favoriser l'accès aux compétences professionnelles des personnes les plus éloignées du marché du travail est un objectif légitime pour tous. L'accord fait sur les finalités du plan d'investissement dans les compétences, quelques principes d'action ont émergé :

Prioriser les logiques de parcours

- Les publics fragiles rencontrent des freins multiples à leur insertion professionnelle. Améliorer leur employabilité passe souvent par des actions multiples.
- L'accompagnement tout au long d'un parcours de qualification est un levier de réussite.
- Ces parcours, pour réussir doivent favoriser l'autonomie de la personne.

Partir de l'expérience

- Les expériences d'accompagnement et de formation existent en Guyane. Échanger entre opérateurs permet de repérer ce qui marche et le démultiplier.
- L'analyse de l'expérience passée permet de repérer les méthodes pédagogiques convenant à chaque public.
- Tester les nouvelles méthodes, les évaluer selon des critères partagés, permet de faire avancer le référentiel d'expériences pour faire face aux situations rencontrées.

Mutualiser les compétences

- Chaque opérateur adapte son offre de services. Favoriser une logique de parcours suppose des relations opérationnelles efficaces entre opérateurs.
- Prioriser les complémentarités permet de mieux faire face aux besoins de personnes en recherche d'insertion.
- Assurer une égale information des publics et des professionnels sur l'offre d'accompagnement et de formation professionnelle favorise de telles mutualisations.

Ces principes posés, reste l'action. Au cours de ce séminaire, on a peu parlé de projets concrets. Ce n'était pas l'objet. Concevoir le pacte d'investissement dans les compétences de la Guyane suppose maintenant qu'émergent des projets. Ces projets devront répondre aux ambitions posées plus haut.

Il conviendra de travailler sur des « faisceaux d'indices » à savoir :

- Les potentialités en fonction des secteurs (BTP, spatial, aurifère, pêche, tourisme)
- La transformation des produits qui crée des plus-values et donc de l'emploi,
- Le recours aux outils type GPEC/CEP,
- Faire passer de l'informel à l'informel (cantinières, taxis marron)
- Accompagner à la création de sa propre activité (cantinières ou taxis marron par exemple)

Liste des annexes :

I. cadre d'élaboration des pactes ultramarins

II. liste des participants

III. fiches de comptes rendus d'ateliers :

1. Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?
2. Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?
3. Développer l'accès à la qualification et l'emploi par l'alternance.
4. Sécuriser les parcours professionnels (VAE) et les savoir-faire professionnels.
5. Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.
6. Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.



Atelier n°1 : Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?

Contexte : Le plan d'investissement dans les compétences vise la formation d'un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Par son ciblage vers les publics fragiles peu ou pas qualifiés, il constitue par conséquent une opportunité pour mettre en œuvre ou renforcer des réponses adaptées aux besoins de ces publics.

État des lieux

Les publics les plus fragiles

Certains de ces publics sont reconnus, ce sont les *publics prioritaires* du service public de l'emploi. Ce sont ceux qui sont reconnus par les politiques publiques actuelles : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes en situation de handicap.

Au-delà de ce noyau, sont mentionnés d'autres personnes dont la situation sociale crée des difficultés objectives d'accès à l'emploi : les parents isolés, les personnes sous main de justice (parmi eux, les mères sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse. Les jeunes décrocheurs, qui ont quitté le système sans diplôme en font aussi partie.

D'autres aussi sont en difficulté d'accès à leurs droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite. Jeunes ne disposant pas d'autorisation à travailler.

Plusieurs contributions soulignent l'inégal accès à l'emploi et à la formation lié aux disparités du marché du travail et de la formation ainsi que de l'offre de services sur le territoire. La discontinuité des parcours est liée aussi à un manque de coordination et de communication des services. Est relevée également l'inadéquation entre les attentes du public et l'offre de formation.

Enfin, dans les trois groupes de travail est mentionné le groupe des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide. Les personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas d'une reconnaissance de leur situation. Les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) recensés par l'INSEE et non-inscrits à la Mission locale et à Pôle emploi.

Les freins

Les freins mentionnés sont d'abord inhérents aux publics : handicap, illettrisme, non qualification.

D'autres freins concernent tous les publics : hébergement, mobilité, accès à internet, garde d'enfants.

Un autre frein plusieurs fois mentionné est le manque d'attractivité pour certains publics des dispositifs destinés à les aider. La perte de confiance de ces personnes en difficulté qui les conduit à ne plus même chercher un emploi ou une formation. L'ampleur des activités illégales renforce ce phénomène en proposant des « jobs » au plus éloignés du marché du travail légal.

Objectifs et propositions

Annexes : atelier 1 Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?

Est proposé de mieux tenir compte des attentes du public, d'adapter l'offre de services et de formation aux différents publics et à leurs besoins.

Ces besoins concernent la mobilité, l'hébergement, la garde d'enfants.

Aspects innovants

Aller au-devant des publics les plus fragiles impose de tenir compte des particularités géographiques, sociales, culturelles des différentes composantes de la société guyanaise. En ce sens, aller au devant des « invisibles » impose un effort important d'innovation.

Atelier n° 2: Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?

Contexte : *Le plan d'investissement dans les compétences vise la formation d'un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Par son ciblage vers les publics fragiles peu ou pas qualifiés, il constitue par conséquent une opportunité pour mettre en œuvre ou renforcer des réponses adaptées aux besoins de ces publics.*

Dans le précédent atelier nous avons identifié ces publics fragiles ainsi que les freins.

Quelles sont les réponses que nous proposons ?

État des lieux

L'atelier numéro 1 a recensé des freins qui gênent l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus fragiles :

Ces freins sont liés aux situations

- personnelles (handicap, illettrisme...),
- géographiques (isolement, problèmes de mobilité...)
- familiales (garde d'enfants...)
- éducatives (illettrisme, savoirs de base...)

Objectifs et propositions

Compenser les disparités géographiques

Les contributions sur ce point commencent par le programme suivant : faire aller l'information et la formation au devant des populations. Dans cet objectif, la mutualisation des moyens (locaux, matériels) entre institutions peut faciliter le déploiement de l'offre de formation sur tout le territoire.

Compenser les disparités géographiques, c'est aussi faciliter la mobilité. Permettre de passer le permis de conduire (permis de conduire pour tous), rendre accessible les moyens de transport (subvention pour l'avion ou les transports collectifs, cartes d'abonnement).

Enfin, l'accent est mis sur la nécessité de faciliter l'hébergement des personnes qui se déplacent pour un emploi ou une formation.

Ceci peut conduire à délocaliser des actions d'accompagnement ou de formation, à construire une offre d'insertion par l'activité économique dans les communes isolées.

Lever les contraintes familiales et sociales

La création d'une offre pour la garde des enfants est une des conditions pour l'accès à la formation et à l'emploi des parents isolés. Ceci pourrait prendre la forme de garderies d'insertion ou de plateforme de service à la personne.

Annexes : Atelier n° 2 : Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?

De même, la mise en œuvre de

Développer les apprentissages numériques, linguistique

L'offre d'insertion et de formation doit mieux s'adapter aux publics fragiles. Dans ce sens, la promotion du FALC (facile à lire et à comprendre : technique de simplification du langage développée à l'origine pour l'accès à l'information des personnes avec un handicap mental°) dans les documents d'information écrits serait utile.

Le développement d'une offre de formation Cléa accessible à tous et gratuite est aussi proposée. Pourrait être aussi envisagé une unité mobile de formation sur les communes isolées.

La mise en œuvre d'une plateforme de mobilité et d'une crèche sociale d'insertion.

Ouvrir des cyber carbets avec des horaires d'ouverture élargis.

Proposer des services de traducteurs pour les non francophones.

Assurer une meilleure coordination entre acteurs

Plusieurs interventions portent sur des projets de mutualisation de moyens pour permettre un meilleur déploiement géographique des actions d'insertion et de formation. Le renforcement des réseaux d'acteurs est souligné comme un moyen d'assurer des parcours vers l'autonomie aux publics fragiles. L'accès de tous les partenaires à une information actualisée sur les formations et les dispositifs d'aide est cité comme un moyen pour assurer une meilleure orientation des publics

Aspects innovants

L'adaptation des modalités pédagogiques d'information et formation aux publics est un des leviers mentionné. L'exemple de des écoles de la deuxième chance est cité qui permet de remobiliser des jeunes décrocheurs et de valoriser leurs compétences.

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication doit permettre un meilleur accès à l'information et à la formation sur tout le territoire (Développer des formations à distance encadrées, auto apprentissage...).

Atelier n°3 : Développer l'accès à la qualification et l'emploi par l'alternance.

Contexte : Bien que très inégalement réparti entre les territoires ultramarins, l'apprentissage est faiblement développé en outre-mer, alors même que les acteurs locaux en charge de l'insertion professionnelle des jeunes soulignent son utilité dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle mais également comme une réponse appropriée à des situations de décrochage.

Le livre bleu de l'outre-mer réaffirme l'ambition de développer l'apprentissage en outre-mer. Dans le cadre du PACTE ultramarin d'investissement dans les compétences, l'expérimentation pourra être étendue.

Le nombre des apprentis reste faible. Quelles sont les actions, selon vous, qui pourraient permettre le développement de ces formations ? Quelles synergies entre les acteurs : CFA, organismes de formation, RSMA...

État des lieux

L'apprentissage souffre d'une mauvaise image en Guyane. Les entreprises ne valorisent pas assez cette opportunité de former des salariés répondant à leurs besoins futurs. De même l'apprentissage est trop souvent perçu comme une orientation par défaut pour des jeunes en échec dans le système de formation initial.

Certaines entreprises peinent à trouver des apprentis alors même que les candidats sont nombreux. L'orientation des jeunes est rendue difficile par leur méconnaissance des réalités des métiers qui leurs sont proposés.

Les formations en apprentissage sont concentrées sur le territoire de la CACL pour les niveaux IV et V. La faible taille des entreprises entraîne dans certains secteurs des difficultés à proposer des maîtres d'apprentissage en capacité d'assurer la formation pratique des apprentis. La formation en CFA ne se distingue pas toujours assez de la formation scolaire classique.

Le secteur public devrait plus être mis à contribution pour former des apprentis.

Objectifs et propositions

Mieux adapter l'apprentissage aux réalités guyanaises.

Les rythmes des formations en apprentissage devraient être mieux adaptés aux cycles économiques des entreprises. L'offre de formation en apprentissage devrait être mieux centrée sur les besoins des entreprises. L'ouverture de formations en apprentissage sur tout le territoire améliorerait l'accès à l'apprentissage, en particulier dans l'ouest guyanais. Cet effort pourrait s'accompagner par des actions partenariales permettant qu'une partie au moins de la formation théorique soit délivrée au plus près des entreprises.

L'offre d'hébergement et de transports pour les apprentis améliorerait l'accès à ces formations pour tous les jeunes et entreprises de Guyane.

Les modalités de formation en centre de formation d'apprentis devraient être mieux adaptées à des publics qui optent pour l'apprentissage suite à un échec scolaire.

Enfin, les aides aux employeurs d'apprentis devraient compenser les coûts en fonction de l'âge des apprentis.

Aider les entreprises à recruter et à former les apprentis.

Un accompagnement des entreprises qui envisagent d'employer un apprenti serait utile pour faciliter cette démarche. En effet les petites entreprises ne disposent pas le plus souvent de services ressources humaines. Encadrer les apprentis. Dans le même sens, un effort de détection des entreprises en capacité de former des apprentis pourrait être conduit.

La formation des maîtres d'apprentissage améliorerait la qualité des formations en apprentissage. De même.

Mieux orienter les jeunes vers l'apprentissage.

La sensibilisation et la détection des candidats à l'apprentissage devraient débiter plus précocement. Sur ce point une sensibilisation des services d'orientation scolaire serait utile. Le développement d'une offre de service en préparation à l'apprentissage (orientation, validation de projet, aide à la recherche d'emploi) devrait être systématisé sur tous les territoires.

De façon plus générale, une promotion du principe de l'alternance devrait être conduite.

Valoriser cette filière de formation.

L'apprentissage offre de réelles opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes de Guyane. Il est nécessaire de mieux le faire savoir. Assurer une meilleure information des publics (jeunes et entreprises) serait utile. Cette communication pourrait valoriser des entreprises formant des apprentis.

Aspects innovants

Rapprocher l'offre d'apprentissage de ses publics, jeunes et entreprises, oblige à trouver de nouvelles modalités d'organisation :

- Mutualisation des outils de formation entre centres de formation ;
- Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour compenser les disparités géographiques ;
- Coordonner les services d'orientation scolaire et du service public de l'emploi pour mieux détecter les meilleurs candidats et les entreprises susceptibles de les embaucher.

La nécessité de mieux informer et former en amont dans les secteurs en difficulté, notamment l'agriculture (un appel à projet inclusion 100% recense l'existant et le repérage).

Atelier n°4 : Sécuriser les parcours professionnels (VAE) et les savoir-faire professionnels.

Contexte : Les jeunes et les personnes peu ou pas qualifiées sont plus fortement exposés à des ruptures dans leurs parcours professionnels et rencontrent très souvent des difficultés pour faire valoir leurs compétences et leurs expériences professionnelles auprès des entreprises.

La reconnaissance des compétences acquises au travers de multiples expériences professionnelles doit être développée en ce qu'elle concourt à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

Elle peut prendre forme :

- de méthodes de reconnaissance des savoir-faire professionnels à déployer en lien avec les entreprises ;*
- d'une validation des acquis de l'expérience qui offre à des publics ayant eu des difficultés d'apprentissage au sein du système scolaire, une reconnaissance de leur expérience par l'obtention d'une certification professionnelle reconnue sur le marché du travail.*

En outre, la capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'activité comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences pour construire les apprentissages. Ainsi, il est proposé de tester, dans le cadre des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

État des lieux

La VAE (validation des acquis de l'expérience) est insuffisamment développée en Guyane. Les salariés n'accèdent souvent pas à une qualification reconnue malgré de longues expériences. La VAE n'est pas mobilisée par les actifs au niveau V en Guyane.

L'importance des activités économiques informelles génèrent un grand nombre d'actifs ayant acquis une expérience difficilement valorisable dans les dispositifs actuels. Ces actifs sont souvent parmi les publics les plus fragiles (non qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), bénéficiaires des minima sociaux).

Les recrutements des entreprises sont rendus difficiles par le manque de certification de beaucoup de demandeurs d'emploi qui rend difficile l'évaluation de leurs qualités professionnelles.

Des expériences existent :

L'OPRF assure l'information et un premier accompagnement pour les personnes en demande de VAE. Il a aussi une mission de promotion du dispositif.

L'ADAPEI a mis en œuvre le programme « différent et compétent » de reconnaissance des acquis de l'expérience. Il s'agit d'une démarche pour l'insertion des personnes en situation de handicap reposant sur l'acquisition et la valorisation des compétences.

L'école de la 2^{ème} chance propose depuis mars 2018 aux jeunes décrocheurs une démarche de valorisation des compétences acquises pour les redynamiser dans leur recherche d'une qualification professionnelle. L'approche par compétences proposée par l'E2C permet d'utiliser comme levier de mobilisation les compétences acquises dans et hors du système scolaire.

Ces expériences valident la pertinence des démarches VAE pour faciliter l'accès à la qualification en Guyane.

Objectifs et propositions

Assurer une meilleure promotion des dispositifs de valorisation et de validation de l'expérience.

Les dispositifs de VAE et de formation en entreprise sont peu connus en Guyane. Des actions d'information et de communication seraient utiles pour que ces démarches entrent dans les outils reconnus de gestion des ressources humaines. Construire les argumentaires incitant les entreprises dans ces démarches. Valoriser la VAE comme un moyen peu coûteux d'accès à la qualification pour les salariés des entreprises.

Adapter les certifications aux spécificités et aux besoins de l'économie guyanaise.

Mobiliser les syndicats et les employeurs autour de la démarche VAE. Ceci pourrait conduire à la création de titres et de référentiels métiers adaptés aux besoins des entreprises. L'exemple est donné de la création du titre professionnel de « guide amazonien ». Est cité aussi besoin de valoriser l'expérience des « nounous » pour faire face aux besoins de personnels qualifiés dans l'accueil de la petite enfance. Enfin le travail conduit par la DEAL pour la reconnaissance de l'activité des piroguiers est mentionné.

De même un effort devrait être porté pour permettre la valorisation des compétences acquises dans les situations de travail illégal (« informel »). Cette démarche pourrait être un levier facilitant le passage de certaines entreprises de l'économie « informelle » à l'économie légale.

Favoriser les entreprises apprenantes.

La valorisation des diplômes et titres professionnels pourrait passer par des règles favorisant les entreprises qui jouent le jeu de la formation et la qualification de leurs personnels.

Aspects innovants

La construction d'expériences ponctuelles et évaluées de démarche VAE dans quelques entreprises permettrait d'évaluer l'impact économique pour l'entreprise. Ceci permettrait dans un second temps une promotion de ces dispositifs.

La conception et la mise en œuvre de projets d'utilisation de la VAE pour accompagner le passage d'une économie « informelle » à une économie légale devraient être expérimentées.

Atelier n°5 : Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.

Contexte : Les parcours susceptibles de faire l'objet d'un financement additionnel dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences sont ceux qui visent à former les jeunes ou demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés vers des filières stratégiques pour l'économie du territoire :

- identifiées dans le cadre du schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ou autres feuilles de route stratégiques portant des enjeux de développement économique du territoire et de structuration de ses filières d'avenir ;

- identifiées dans les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Le livre bleu outre-mer rappelle les enjeux liés au développement du tourisme, de l'économie bleue et verte ainsi que ceux attachés à la transition numérique, au développement durable et à la gestion durable des déchets pour les territoires ultramarins. Ainsi, les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences devront porter une attention particulière quant à la mise en place de parcours de formation qualifiants aux métiers de ces secteurs d'activité.

Quels sont les secteurs stratégiques en Guyane, les métiers associés et les besoins en formation ?

État des lieux

Les filières économiques sont diversement structurées en Guyane. Parmi elles, le BTP / construction, le Bois et l'Agriculture disposent de structures de représentation. Le Sanitaire et social, la Culture, le sport constituent aussi des secteurs où les besoins d'emploi qualifié sont croissants.

Le manque de qualification, la faible attractivité de certains métiers, les difficultés de transport et de logement pénalisent la plupart des filières productives. Pour certaines la concurrence des activités illégales constitue aussi un frein au développement.

Des projets « compétences » organisés au sein de filières existent, en particuliers le GEIQ BTP qui bénéficie d'une expérience significative. Cependant les candidats à l'embauche ne s'adaptent souvent pas bien aux conditions de travail en entreprise (comportement, absentéisme). Beaucoup d'entreprises ne disposent pas de fonction RH et de stratégie de formation des collaborateurs.

Les formations manquent pour plusieurs métiers porteurs en Guyane.

Les secteurs employant de la main d'œuvre qualifiée recourent souvent aux recrutements hors du territoire. Elles subissent des turn-over importants. C'est le cas, par exemple du secteur sanitaire et social.

Objectifs et propositions

Mieux piloter les stratégies compétences / RH au niveau des branches.

L'anticipation des besoins en compétences des entreprises est citée comme une des conditions pour permettre leur développement : communiquer sur les GPEC, CEP et accompagner les entreprises ou

Annexes : Atelier n°5 : Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.

les filières dans ces démarches. La production et la diffusion de documents d'observatoires de branches serait utiles : création d'un observatoire.

Maintenir et développer les dispositifs d'accompagnement des entreprises vers une stratégie RH. Expérimenter la mutualisation des fonctions RH entre plusieurs entreprises.

Ceci suppose une meilleure structuration des branches professionnelles. Un des freins à des démarches prospectives de compétences est la concurrence néfaste des activités informelles.

Développer les actions d'insertion / de partage des bonne pratiques en partenariat avec les entreprises.

Faire des entreprises et des branches des acteurs des actions de formation et d'insertion serait utile. L'exemple du parrainage est cité ; parrainage de petites entreprises par de plus grandes : mettre en place un système de parrainage ; parrainage aussi des personnes en recherche d'emploi par des responsables d'entreprises. Il s'agit de promouvoir la fonction apprenante des entreprises. De telles expériences ont débuté récemment (Mission locale/CFA de la CMARG, NQT).

Ces évolutions devraient être accompagnées par des OpCo (opérateurs de compétences) performants. L'entrée dans une logique de gestion des compétences et des carrières par beaucoup d'entreprises suppose qu'elles soient aidées dans la démarche.

Travailler sur l'attractivité du territoire, des branches et des métiers.

L'attractivité des territoires doit être améliorée pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et permettre de répondre aux évolutions des besoins des entreprises.

Ce travail sur l'attractivité devrait être conduit aussi au niveau du système scolaire et des opérateurs de l'insertion. Une meilleure information sur les métiers, tous les métiers, est importante pour permettre une meilleure orientation professionnelle des publics. Cette information devrait porter sur la nature des emplois (situations de travail), les évolutions possibles et les niveaux de salaires aussi. Des actions de marketing territorial et/ou de filière devraient être mises en place avec l'ensemble des acteurs (Académie, fédérations, OS, groupement d'employeurs...etc.)

Enfin, les participants à l'atelier soulignent l'importance de valoriser les compétences des publics.

Aspects innovants

Travailler sur les compétences au niveau des branches professionnelles impose de repenser la gestion des ressources humaines. Le modèle d'une main d'œuvre peu compétente et mal payée freine le développement économique du territoire.

Atelier n°6 : Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.

Contexte : Les parcours susceptibles de faire l'objet d'un financement additionnel dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences sont ceux qui visent à former les jeunes ou demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés vers des filières stratégiques pour l'économie du territoire :

- identifiées dans le cadre du schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ou autres feuilles de route stratégiques portant des enjeux de développement économique du territoire et de structuration de ses filières d'avenir ;

- identifiées dans les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Le livre bleu outre-mer rappelle les enjeux liés au développement du tourisme, de l'économie bleue et verte ainsi que ceux attachés à la transition numérique, au développement durable et à la gestion durable des déchets pour les territoires ultramarins. Ainsi, les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences devront porter une attention particulière quant à la mise en place de parcours de formation qualifiants aux métiers de ces secteurs d'activité.

Quels sont les secteurs stratégiques en Guyane, les métiers associés et les besoins en formation ?

État des lieux

Les principales filières structurées (disposant de représentation) mentionnées sont : le BTP et la construction, l'agriculture, le bois, le sanitaire et social, la santé, la culture et le sport.

D'autres filières d'avenir, moins structurées sont citées : la pêche, l'énergie, l'agroalimentaire, le tourisme, l'environnement (gestion de l'eau, des déchets...).

Des actions de prospective emploi ont été conduites, par exemples par des contrats d'études prospectives (CEP). Dans la période récentes de telles études ont concerné, à titre d'exemples, la filière bois, les mines, le secteur géographique de Maripasoula ou le service à la personne (SAP). Ces CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes de formation et de développement de filière.

Les disparités entre opérateurs économiques en matière de stratégie RH (ressources humaines) et de respect de la réglementation du travail entraînent de fortes distorsions de concurrence. Dans beaucoup de secteurs l'attention la plus forte est portée sur le coût du travail. Les stratégies basées sur la productivité de la main-d'œuvre sont plus rares. Ceci est cité comme un facteur de faible attractivité de plusieurs secteurs économiques.

Objectifs et propositions

Agir en mode projet au niveau de filières identifiées.

Les contributions soulignent l'utilité de construire un appareil de formation adapté aux filières. La mine et le bois sont cités. Le travail sur l'organisation du travail, l'offre de formation, la structuration des filières, l'attractivité des filières pour les actifs doit être conduit de concert. Ceci suppose de déterminer quelques filières prioritaires qui concentrent l'attention.

Annexes : Atelier n°6 : Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.

Les domaines cités sont : la mine, le bois, la santé.

Un pilotage fort, intégrant l'ensemble des dimensions du projet est nécessaire. Ce pilotage pourrait s'appuyer sur des observatoires de branche qui dressent un tableau de la filière et qui suivent des indicateurs emploi : qualifications, niveaux d'emploi, salaires, turn-over...

Promouvoir la qualité de l'emploi.

La faible attractivité des secteurs est mentionnée comme un frein majeur au développement des filières d'avenir. Les pénuries de main d'œuvre, le fort turn-over sont mentionnées.

Le travail sur la qualité de l'emploi devrait accompagner l'investissement dans la formation. La valorisation des compétences dans les entreprises pose la question des évolutions professionnelle.

Des outils de communication permettant l'information du public sur les filières et leurs métiers devraient être construits. L'information des jeunes, dès l'école devrait être assurée.

Aspects innovants

Développer des stratégies de développement de filière en anticipant sur l'outil de formation.

Adapter les qualifications aux besoins spécifiques de l'économie de la Guyane.

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences – 2019 /2022



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



ANNEXE 3

PACTE TERRITORIAL GUYANE



Sommaire

□ Préambule :

- Objectifs des pactes ultramarins
- Eléments de cadrage nationaux : axes d'intervention et modalités du concours financier de l'Etat
- Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

1. Cap de transformation porté par le PACTE Guyane

- a. Diagnostic partagé des besoins des actifs et des entreprises
- b. Méthodes et conditions actuelles d'achat de formation en Guyane
- c. Méthodologie envisagée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation
- d. Etat des lieux sur les relations entre acteurs
- e. Schéma de gouvernance du PACTE
- f. Mécanismes de pilotage du PACTE
- g. Cadre d'évaluation des projets expérimentaux

2. Déclinaison opérationnelle des axes d'intervention

- a. Axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants
- b. Axe 2 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi au regard des besoins de l'économie
- c. Axe 3 : Innover dans les territoires
 - Transformation et modernisation du système de formation
 - Développement de l'accompagnement à l'entrepreneuriat
 - Parcours au bénéfice des personnes en situation de handicap

3. Leviers, outils et systèmes d'information à déployer pour assurer la fluidité des parcours

4. Trajectoire financière pluriannuelle du PACTE Guyane



Les objectifs des pactes ultramarins

Construire et déployer des **parcours personnalisés de formation allant de l'amont à la qualification jusqu'à l'obtention de la qualification** afin d'améliorer durablement l'accès à l'emploi des bénéficiaires et notamment des jeunes.

Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation :

- Assurer un **accès effectif aux formations pour les personnes résidents en QPV ou dans les zones les plus reculées, personnes en situation de handicap, jeunes décrocheurs, parents isolés, personnes en situation d'illettrisme...** ;
- **Renforcer la mobilité sur le territoire et en dehors du territoire** (vers l'hexagone ou avec les pays limitrophes) pour favoriser l'accès à la formation et sa réalisation effective.

Sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation :

- Renforcer la prise en charge des freins à la formation à travers la **création d'un accompagnement pendant la formation** permettant de répondre aux difficultés plurielles des publics faiblement qualifiés ;
- Tester de **nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi**.

Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

Les 3 axes des Pactes :

La déclinaison régionale des objectifs du PIC est articulée autour de 3 axes stratégiques :

1. Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.
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.
3. Innover dans les territoires

Un 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

Modalités du concours financier de l'Etat :

Le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences vise, en tout premier lieu, le financement de nouveaux parcours de formation vers l'emploi, additionnels et renouvelés dans leurs approches, que le Plan d'investissement dans les compétences permettra d'initier : au moins 70 % de l'enveloppe du pacte doit permettre de financer des nouveaux parcours, dans un équilibre à penser entre les « Parcours qualifiants » et les « Parcours premiers savoirs ».



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%

Sur l'axe 3, le financement sera débloqué lorsque les projets seront matures et après avoir été soumis au comité d'engagement national. A titre indicatif, la participation de l'État s'apprécie sur la base d'un financement moyen de 8 500 euros par parcours.

Les engagements réciproques font l'objet d'un conventionnement pluriannuel entre l'État et la collectivité compétente. La traduction financière de ces engagements, qui a aussi vocation à figurer dans les contrats de convergence et de transformation 2019-2022 répond à deux logiques :

- Pour l'État, la mise en oeuvre du grand Plan d'investissement exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme ; les crédits du Plan d'investissement dans les compétences obéissent à des règles de gestion propres qui les préservent des fluctuations inhérentes à l'annualité de la loi de finance.

- Pour la collectivité compétente, son engagement dans le Plan d'investissement dans les compétences s'accompagne de la garantie de maintenir son effort propre pour la formation des demandeurs d'emploi.

Le conventionnement pluriannuel entre l'État et la collectivité compétente dessine un cadre commun qui est rendu effectif chaque année par une convention financière. Le montant de la contribution financière apportée par l'État est arrêté par le Préfet au terme d'une analyse annuelle de l'état de réalisation des différents projets et du niveau d'atteinte des engagements contractualisés.

Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

I- Trois déterminants justifiant la stratégie de développement économique retenue par la Collectivité Territoriale de Guyane

1) Une croissance démographique, un atout inestimable

Depuis 1974, tous les vingt ans, la population de la Guyane est multipliée par 2. Les projections de l'INSEE indiquent que le phénomène se reproduira, « à l'horizon 2040, la Guyane sera peuplée de 574 000 habitants » : **il s'agit de bâtir une 2^{ème} Guyane.**

Le défi essentiel à relever pour les vingt prochaines années est de :

- Multiplier par 2 les capacités d'accueil de ses écoles, ses collèges, ses lycées, son université.
- Multiplier par 2 ses capacités de production d'énergie, de production d'eau potable, de structures de gestion des déchets.
- Multiplier par 2 les capacités de l'habitat existant.
- Créant des équipements sanitaires, culturels, sportifs....
- Multiplier par 2 ses capacités de création d'emploi
- Aménager du foncier pour accueillir une 2^{ème} Guyane

Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

2) Des ressources naturelles et culturelles à valoriser

La Guyane est dotée de nombreuses ressources naturelles qui constituent des potentiels favorables au développement d'une bioéconomie compétitive, pour autant que le modèle de croissance génère des externalités positives résultant d'un apport contributif aux transitions énergétiques, numériques et économiques qui s'imposent au monde et singulièrement à la France.

La Guyane a l'opportunité de construire ce modèle qui deviendra à terme une référence française significative dans les domaines :

des ressources minérales, de l'agroalimentaire, des biotechnologies (cosmétologie, pharmacologie, plantes aromatiques et médicinales...), de la biomasse et des ENR décarbonées, de l'écoconstruction et le bâti tropical, du traitement des déchets , de l'économie de la connaissance, de l'écotourisme, les activités sportives et culturelles identitaires.



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

I- Trois déterminants justifiant la stratégie de développement économique retenue par la Collectivité Territoriale de Guyane

3) Des freins à lever pour prendre le contre-pied

D'un très faible taux d'emploi, reflétant l'incapacité de notre économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre pour créer de la richesse ; sa faiblesse indique que de lourdes charges pèsent sur les actifs occupés (qui financent en grande partie les politiques sociales). Taux d'emploi, 40,7% en 2017 (Insee), population active 83 000 -dont 64 000 en emploi et 19 000 au chômage- ; population inactive 74 000 ;

Des inégalités de revenus fortes et des écarts qui s'accroissent. Selon l'INSEE, les indicateurs d'inégalités sont tous « plus forts en Guyane qu'ailleurs en France » . « En 2011, 10% des individus les plus aisés, ont un niveau de vie 13,8 fois plus élevé que les 10% des individus les plus pauvres, contre respectivement 5,5 et 5,2 fois en Guadeloupe et en Martinique ». Ce rapport était de 8,5 en 2001, alors que de 2001 à 2011, il est resté relativement stable dans les 2 autres DFA. Or des études récentes, menées notamment par les équipes de l'OCDE -Organisation de Coopération et de Développement Economique-, montrent que « toute amplification des inégalités fait chuter la croissance ». Notamment parce « qu'en entravant l'accumulation de capital humain, les inégalités de revenus compromettent les possibilités de s'instruire pour les populations défavorisée, limitant ainsi la mobilité sociale et le développement des compétences.



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Des inégalités de développement territorial marquées : Ex. taux d'emploi CCEG en 2015 = 26% pour les 15 à 64 ans, contre 41% pour le reste de la Guyane « 7,3% de l'Ouest guyanais ne sont pas scolarisés contre seulement 1,8% dans le reste de la Guyane » (INSEE Antilles Guyane DOSSIER N° 7, déc. 2017). « Les titulaires de la fonction publique ou les emplois à durée indéterminée sont moins importants dans la CCOG que dans le reste de la Guyane (46% des emplois contre 70%) », (Ibid.). Ces comparaisons territoriales en défaveur de la CCEG et de la CCOG, se vérifie dans pratiquement tous les domaines (scolarisation, diplôme, équipement sanitaire, emploi...).

D'une dégradation de l'autonomie financière des collectivités territoriales. Depuis la mise en place du pacte de responsabilité en 2014, ces dernières se voient désormais concernées par la démarche de redressement des comptes publics, dont le signe le plus manifeste est la baisse régulière de la dotation globale de fonctionnement qui est passée de 84,3 M€ en 2014 à 74,8 M€ en 2017 -soit une baisse de 9,5 M€- pour l'ensemble des collectivités de Guyane alors que la population de référence a cru de plus de 15% durant la même période.



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

II – Un environnement favorable à l’instauration de politiques publiques s’éloignant des démarches classiques inefficaces pour le territoire

Le modèle de développement jusque là appliqué ne produit pas les effets de croissance souhaitée et ne permet pas de créer le nombre d’emplois suffisant pour absorber chaque année les nouveaux actifs.

Cependant, trois facteurs propices à engager cette démarche de changement de paradigme sont réunis :

D’abord l’article 73 de la Constitution auquel est soumis la Guyane, qui dispose que les lois et les règlements peuvent faire l’objet d’adaptations tenant aux caractéristiques et contraintes particulières que rencontre le territoire. Depuis la révision de 2003, ces adaptations peuvent être décidées par les collectivités elles-mêmes, sur habilitation législative, soit dans les matières où s’exercent leurs compétences (article 73 alinéa 2 de la Constitution), soit dans un nombre limité de matières relevant du domaine de la loi (article 73, alinéa 3 de la Constitution)

Ensuite, le Président de la République lors de la présentation de ses priorités pour l’outre-mer au mois de juin 2018, qui a défendu "la différenciation" des territoires, et pour faciliter "l'adaptation des règles pour répondre aux besoins du terrain".

Enfin, une prise de conscience généralisée de cette nécessité de changer.



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

III- Un changement de paradigme incontournable à engager dès aujourd'hui

Les axes stratégiques et les mesures opérationnelles visent à :

- **Réduire les inégalités territoriales et favoriser l'attractivité des bassins de vie.** L'approche territoriale est incontournable d'une stratégie économique réussie. Cette approche impose d'une part l'établissement d'un projet pour chacun des 6 territoires autour desquels le schéma d'aménagement régional a été construit, et d'autre part la participation de l'ensemble des acteurs et des forces vives de chacun des territoires.

Ces territoires sont : l'Est, le Centre littoral, les Savanes, le Bas Maroni, le Haut Maroni et le Cœur de Guyane. **Ils sont le support du développement à partir duquel l'efficacité de l'action publique est observée et mesurée, au regard des axes stratégiques et des leviers priorités.**



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

- **Réduire les inégalités sociales**, en concevant et mettant en œuvre des **politiques d'emploi et de soutien aux entreprises efficaces, ciblées et différenciées**, en faveur des femmes, des membres adultes des familles monoparentales, et des jeunes. L'Économie sociale et solidaire ainsi que l'économie circulaire seront encouragées.
- **Restaurer les capacités de financement des collectivités territoriales**, afin qu'elles puissent mener de véritables politiques de développement.
- **Accélérer la croissance pour dynamiser les créations d'emplois** en créant les conditions de compétitivité et d'attractivité de la Guyane et des territoires.



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

IV – Une stratégie de développement en support des territoires et articulée autour de 5 grands axes :

- 1. Construire un environnement propice à l'émergence d'une économie productive et compétitive**
- 2. Définir et piloter la mise en œuvre d'une politique de la commande publique favorable au développement de l'emploi, de la Valeur Ajoutée et de la croissance**
- 3. sublimer et valoriser la fonction économique des politiques sociales génératrices d'emplois et d'attractivité du territoire**
- 4. Structurer un écosystème autour des grands projets privés (ressources minérales, spatial) pour favoriser un développement réel et endogène**
- 5. Réformer la gouvernance politique et technique du développement et de l'animation économique**



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Axe 1 – Construire un environnement propice à l'émergence d'une économie productive et compétitive

Levier 1 – Réaliser les investissements infrastructurels essentiels à l'ouverture internationale des entreprises

Levier 2 – Déployer les infrastructures et équipements numériques et de production d'énergie au plus près des priorités des bassins de vie

Levier 3 – Créer les outils favorables à l'institution d'un cadre normatif adapté à la réalité locale

Levier 4 – Moderniser et développer les outils de financement des entreprises



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Axe 2 – Définir et piloter la mise en œuvre d’une politique de la commande publique favorable au développement de l’emploi, de la Valeur Ajoutée et de la croissance

Levier 1 – Faire de l’observatoire économique et social du marché de la construction, l’outil stratégique de la planification et du pilotage des constructions publiques et des grands chantiers privés.

Levier 2 – Renforcer l’accompagnement des communes dans la définition et la conduite de la commande publique

Levier 3 – Structurer l’artisanat pour permettre aux très petites entreprises d’accéder à la commande publique

Levier 4 – Définir une politique publique de la restauration collective pour favoriser l’émergence de filières agricoles productives



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Axe 3 – sublimer et valoriser la fonction économique des politiques sociales génératrices d’emplois et d’attractivité du territoire

Levier 1 – Inciter et accompagner de manière appuyée l’installation de professionnels de santé et de la petite enfance

Levier 2 – Favoriser le développement et la structuration de projets économiques de proximité autour des animations sportives et culturelles à fortes empreintes identitaires

Levier 3 – Faire de la formation professionnelle un secteur dynamique agissant sur l’emploi et la croissance des territoires



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Axe 4 – Structurer un écosystème autour des grands projets privés (ressources minérales, spatial) pour favoriser un développement réel et endogène

Levier 1 – Placer l'innovation, le transfert technologique et la formation universitaire au cœur de ces grands projets

Levier 2 – Favoriser l'application des mesures les plus avancées en vue de la réduction des impacts environnementaux

Levier 3 – Promouvoir la participation citoyenne et la transparence des projets

Levier 4 – Accompagner l'émergence d'une industrie locale en appui à ces grands projets



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Axe 5 – Réformer la gouvernance politique et technique du développement et de l’animation économique

Levier 1 – Renforcer les moyens d’observation de l’économie locale

Levier 2 – Créer les outils de la concertation associant les politiques et les professionnels, à l’échelle de chacun des bassins et à l’échelle territoriale

Levier 3 – Positionner l’intercommunalité comme l’acteur économique majeur sur le territoire de référence

Levier 4 – Créer les outils pour stimuler l’investissement productif sur les territoires en tension



Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Du projet économique à la démarche de formation

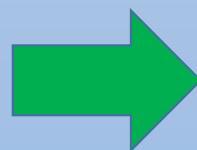
I- La stratégie du développement économique :

La stratégie de développement économique portée par la Collectivité territoriale de Guyane s'inscrit dans le cadre du Schéma Régional de Développement Economique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). **Ce dernier se décline à partir d'une approche différenciée en fonction des six territoires identifiées dans le Schéma d'aménagement régional (SAR) et se définit autour de trois objectifs :**

1. L'emploi,
2. Les ressources financières pour les collectivités locales
3. L'attractivité des territoires

Ces objectifs doivent se déployer autour de cinq grands axes :

- a. Accompagnement des projets structurants (transitions énergétique et numérique),
- b. Structuration de la commande publique (intégration de l'ESS),
- c. Identification des sources potentielles de développement économique (Culture, sport, santé, action sociale...),
- d. Accompagnement des grands projets privés (Or, pétrole, spatial)
- e. Organisation de la gouvernance politique et technique.



II- Les enjeux en matière de formation professionnelle :

De ces données, se décline une stratégie de formation professionnelle qui se doit de répondre à quatre enjeux spécifiques :

1. Identification des catégories d'emplois nécessaires à l'accompagnement des filières (permettant de définir le besoin de formation),
2. La maîtrise du temps (programmation des besoins de main d'œuvre au regard des perspectives économiques),
3. La maîtrise des ressources humaines (formateurs) et logistiques (plateaux techniques),
4. Placer l'innovation au cœur de la démarche

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences – 2019 /2022



1. Cap de transformation porté par le PACTE Guyane

- Diagnostic partagé des besoins des actifs et des entreprises
- Méthodes et conditions actuelles d'achat de formation en Guyane
- Méthodologie envisagée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation
- Etat des lieux sur les relations entre acteurs
- Schéma de gouvernance du PACTE
- Mécanismes de pilotage du PACTE
- Cadre d'évaluation des projets expérimentaux

PACTE TERRITORIAL GUYANE - V1 – 19 janvier 2019

Diagnostic partagé des besoins des actifs et des entreprises

Le diagnostic qui suit est une synthèse du document complet joint en annexe .Il permet de mettre en lumière les problématiques et spécificités territoriales qui ont amené les partenaires à construire le pacte ultramarin tel que proposé.



Démographie

La démographie Guyanaise reste toujours aussi dynamique, au 1^{er} janvier 2016, 269 352 personnes habitent en Guyane. Selon les estimations, la population s'établirait à **296 711 habitants au 1^{er} janvier 2019**.

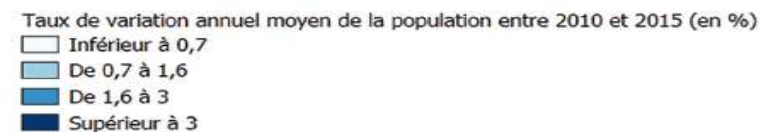
Du fait de la jeunesse de sa population, la Guyane est la région française où la mortalité est la plus faible.

Une personne sur deux est âgée de moins de 25 ans.

30 % des familles sont des familles monoparentales.

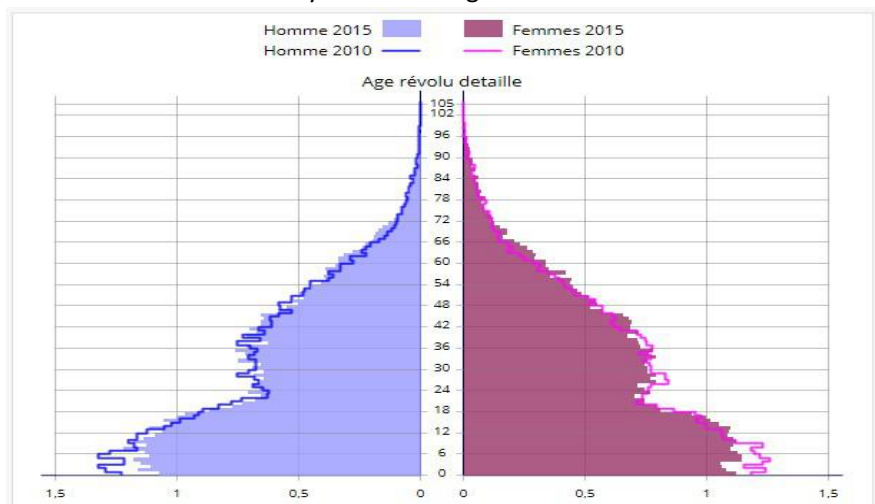
Un fort dynamisme démographique dans la CCOG

Taux de variation annuel moyen de la population par EPCI entre 2010 et 2015 en %



Source : Insee, Recensements de la population 2010 et 2015 (exploitation complémentaire).

Pyramide des ages



Source : insee, recensement de la population 2010 et 2015

Sur la tranche 17-23 ans : Plus de départs que d'arrivées (études, 1^{er} emploi)

Enquête emploi INSEE de mars 2018

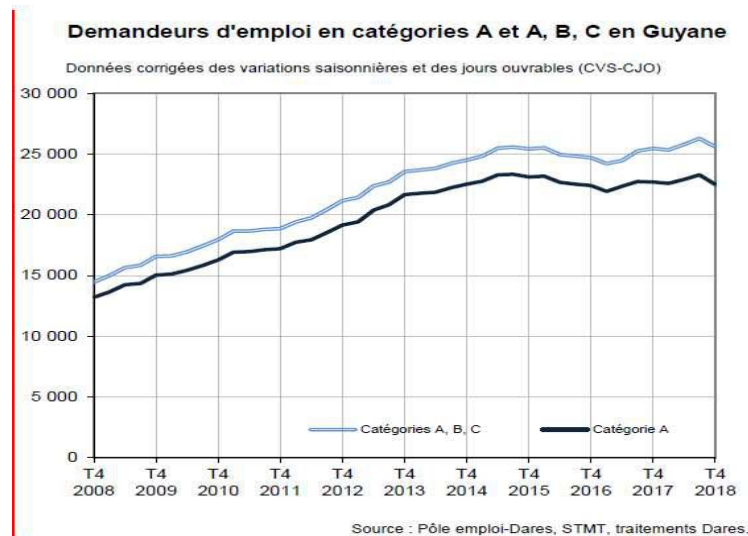
en Guyane, la moitié des personnes âgées de 15 ans ou plus sont actives au sens du BIT (83 000). Parmi elles, 78 % ont un emploi et 22 % sont au chômage (19 000).

Les actifs occupés travaillent principalement en tant que salariés et dans le secteur tertiaire.

Quant aux actifs inoccupés, si ils restent nombreux, le taux de chômage reste stable, il touche surtout les jeunes actifs, les ouvriers, les peu ou pas diplômés et les femmes .

La demande d'emploi suivi par Pôle Emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) s'établit en moyenne à 25 620 au quatrième trimestre 2018. Ce nombre baisse de 2,6 % sur le trimestre et progresse de 0,6 % sur un an.



Le niveau de qualification de la demande d'emploi est relativement faible, 50,3% sont sans qualification et 34,5% sans diplôme.

Les - de 25 ans représentent des 13,2% des DE

Les femmes : 58,8%

Les Travailleurs handicapés : 3,6%

Les chômeurs de longue durée : 38,7%

Entreprises

Fin 2015, la Guyane compte environ 17 320 entreprises (hors secteur de la défense). 92% des entreprises sont des TPE et 75% d'entre elles ne comptent aucun salarié

CEN T1 - Établissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2015

	Total	%	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	17 532	100,0	13 041	3 529	458	317	187
Agriculture, sylviculture et pêche	875	5,0	789	79	6	0	1
Industrie	1 490	8,5	1 022	350	73	33	12
Construction	2 534	14,5	2 007	450	44	27	6
Commerce, transports, services divers	10 798	61,6	8 049	2 377	220	99	53
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	3 069	17,5	2 062	904	71	26	6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 835	10,5	1 174	273	115	158	115

Champ : ensemble des activités.
Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

Masse salariale par secteur d'activité

Tableau 1ter: Emploi par grand secteur d'activités

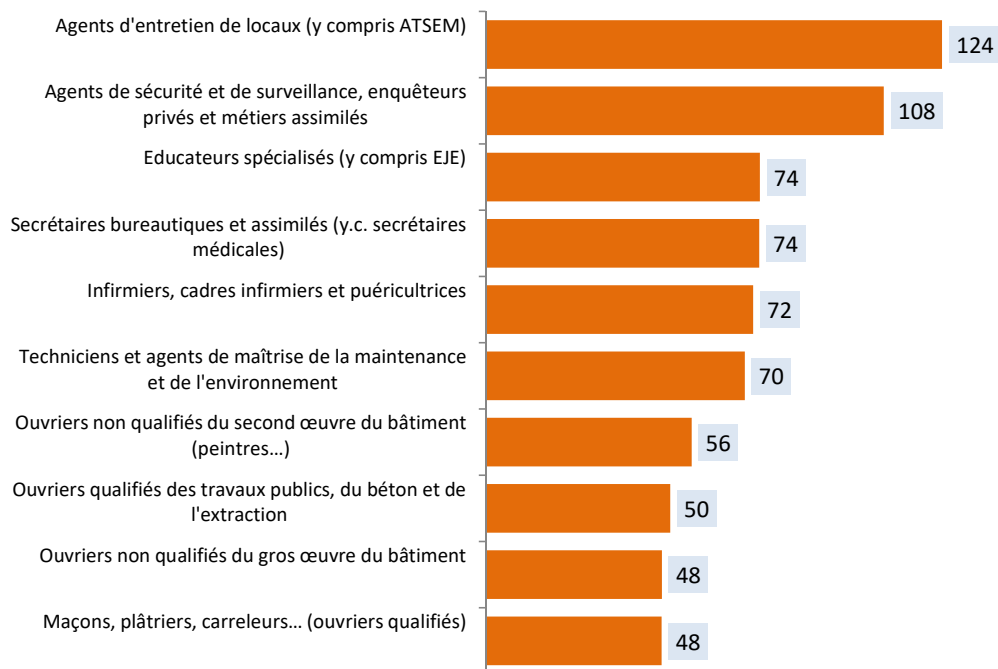
Nomenclature ad hoc

	en niveau	Evolution en glissement annuel			
		2018T3	2018T2	2018T1	2017T4
A Agriculture	326	0,6%	-2,9%	4,3%	-7,9%
I Industrie	4 383	3,1%	6,8%	6,4%	-0,3%
B Construction	3 700	8,5%	9,9%	16,0%	10,8%
C Commerce	5 146	6,1%	8,2%	7,9%	2,7%
H Hôtel, cafés & restaurants	1 699	5,4%	3,7%	2,5%	-3,8%
Z Autres services	15 618	3,9%	3,2%	5,1%	1,5%
ETT Intérim	1 789	13,2%	49,8%	76,7%	23,0%
TT Total	32 661	5,2%	7,1%	9,1%	3,0%

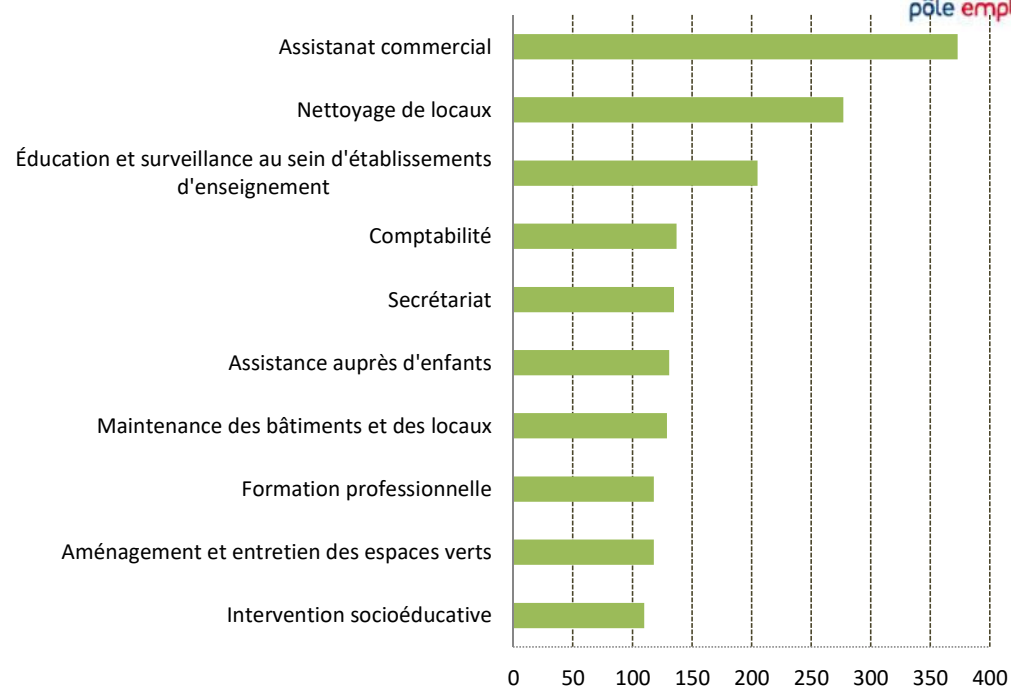
Source: ACOSS/CGSS

Les besoins exprimés des entreprises

L'enquête BMO 2018

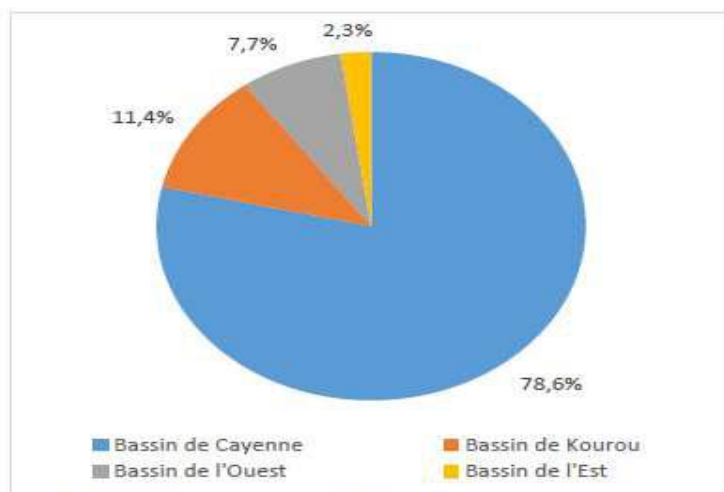


Offres d'emploi Liste des 10 métiers les plus recherchés



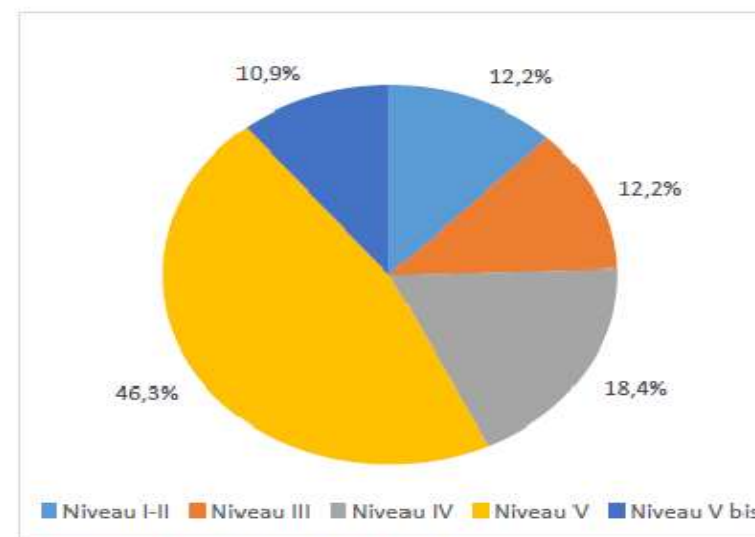
FOCUS Formation

FORMATION CONTINUE



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

En 2016, il y a 220 organismes de formation recensés en Guyane. La grande majorité des organismes de formation est située sur le bassin de Cayenne (78,6%). Ils sont peu représentés sur le bassin de l'Est (2,3%).



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

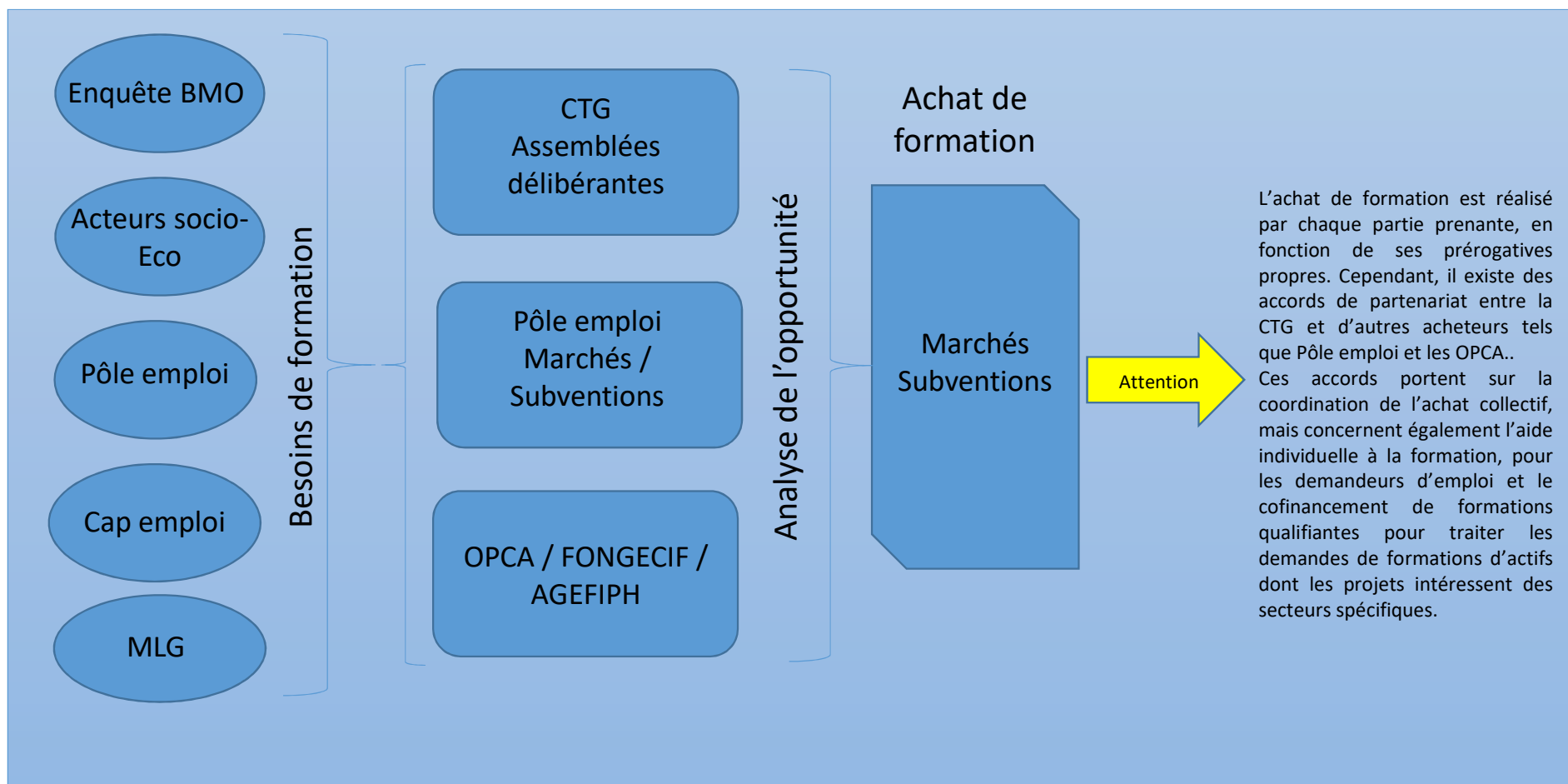
En 2016, environ 150 actions de formation étaient dispensées en Guyane par les organismes de formation.

Environ 2 formations sur 5 proposées en Guyane sont des formations de niveau V.

18,4% des formations proposées en Guyane sont de niveau IV.

Les formations de niveau III et niveau I-II restent relativement faibles (12,2%).

Méthodes et conditions actuelles d'achat de formation en Guyane



Méthodes et conditions actuelles d'achat de formation en Guyane (PE et CTG)

la CTG accorde une dotation budgétaire afin de mettre en place une programmation structurante dans les domaines sanitaire social et santé, dans l'agriculture,....4 SIEG sont mis en place sur les territoires de l'est , des savanes et haut et du bas Maroni. Cette offre est complétée par des appels à projets réguliers.

Pole emploi mobilise, via des bons de commande, son marché public de formation collective, effectif depuis 2014 et qui a fait l'objet de reconduction jusqu'en juin 2019. Dans le cadre de la mise en place du conseil en évolution professionnelle et afin d'apporter une réponse individuelle à une demande de financement pole emploi mobilise l'action de formation individuelle (AIF). Ce dispositif permet également de prendre en charge les formations dans le cadre de la VAE. L'action préalable au recrutement ou la préparation opérationnelle à l'emploi sont deux dispositifs d'adaptation des compétences en amont d'un recrutement.

L'AGEFIPH achète par via d'appel d'offre des actions pour les DEBOE, en amont de la qualification et cofinance des formations individuelles.

Les OPCA présents sur le territoire proposent chaque année des Préparation opérationnelle à l'emploi collective(POEC) afin de répondre aux besoins collectifs recensés auprès des entreprise du territoire.

En outre, la CTG, les OPCA, le FONGECIF, les entreprises participent à la formation des actifs.



Dispositifs de formation de Pôle emploi



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



- L'aide individuelle à la formation (AIF) permet particulièrement bien de répondre à des besoins non prévisibles ou spécifiques. L'AIF permet en revanche peu de transformer l'offre de formation. L'AIF est un devis présenté par un demandeur d'emploi pour financer une place d'une offre de formation qui existe déjà et dont Pôle emploi ne peut garantir qu'elle répond aux attendus du PACTE;
- Les nouvelles aides « AFPR/POEI et POEC adaptées » (qui permettent d'adapter les règles de mise en œuvre aux besoins du territoire) sont des leviers porteurs pour intégrer les besoins de formation renforcée des publics PIC qui ont une opportunité d'embauche à l'issue ;
- L'achat sur marché (AFC) est le levier optimal pour faciliter l'accès des publics PIC à la formation et transformer l'offre de formation mise à disposition par les organismes de formation dans le respect des attendus du PACTE, pour une meilleure adaptation aux besoins des publics éloignés de l'emploi et de la formation.

Connaissez vous bien les AFC Pôle emploi ?



L'AFC Pôle emploi, ce n'est pas

- Un doublonnage avec les achats de la Région ou un type de formation prédéfini : dès lors que la Région l'autorise, tout peut être acheté en AFC pourvu que le besoin soit en nombre et prévisible !
- Un nouveau rôle pour Pôle emploi : les AFC existent et plusieurs Régions bénéficient déjà de la palette des achats réalisés en AFC par Pôle emploi



L'AFC Pôle emploi, c'est

- Avant tout **des formations nécessaires aux territoires et articulées avec les achats de la Région** et des autres financeurs ;
- Des **formations courtes, moyennes comme longues** ;
- Des **formations d'adaptation, de qualification ou de certifications** ;
- La garantie d'exigence sur la qualité et les attendus pédagogiques;
- **Un outil pour la Région complémentaire à son PRF**, pour acheter de manière agile, en volume et à un rapport qualité/prix optimisé.



L'AFC Pôle emploi, ça va être

- Une meilleure expérience utilisateur des stagiaires
- Des innovations dans les méthodes pédagogiques attendues et dans les unités d'œuvre.

Avec les AFC 2019 Pôle emploi, vous avez un levier supplémentaire pour réussir votre PACTE.

En 2018, Pôle emploi enclenche les « marqueurs de la transformation » des achats de formation



Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, Pôle emploi prépare de nouveaux marchés, pour répondre aux besoins émergents, augmenter l'impact de la formation dans la maîtrise des compétences et contribuer à la réussite des Pactes :

- Ces marchés seront effectifs mi 2019 ;
- Ils seront disponibles dans toutes les directions régionales ;
- Ils seront ouverts aux jeunes suivis par les MILO et non inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- Ils apporteront plusieurs nouveautés en lien avec les exigences du Pacte, présentées dans ce document ;
- Des premiers modules sont testés en directions régionales et irriguent les travaux.



Méthodologie envisagée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation

Comment : En cohérence avec les schémas et plans de la CTG (SRII,CPRDFOP,SAR)Analyse DEFM, BMO, évolutions des grands projets régionaux ou locaux, Taux d'insertion dans l'emploi post formation, identifier les besoins des entreprises, résultats des contrats d'étude prospective, études OREF

Prise en compte de l'avis des demandeurs d'emploi à l'issue des formations via l'outil ANNOTEA/ mesure satisfaction

Quand et avec qui

À la maille régionale avec les acteurs du CREFOP, des chambres consulaires, les syndicats professionnels, le SPER, les OPCO

À la maille locale avec les intercommunalité, les représentants des socioprofessionnels (associations locales), des services publics de l'emploi..

Une synthèse annuelle (mi novembre?)



Etat des lieux sur les relations entre acteurs

- structures accueil et orientation
 - coordination au sein du SPE
 - travail sur relations partenariales Pôle emploi – Mission locale
 - Organismes de formation : difficultés de coordination
- coordination
 - Stratégique/ existant
 - SPER / SPEP
 - CREFOP
 - comités politiques de la ville, politiques d'insertion.
 - Opérationnel
 - multiplicité de comités techniques aux contenus différents comités inégal, forte pression sur les responsables de structure du fait de la multiplicité des instances régionales et locales.
- Relations entre acteurs insuffisantes, trop formelles et pas assez opérationnelles,

Etat des lieux sur les relations entre acteurs

- connaissance des acteurs et leurs actions
- évaluation
 - Difficultés d'évaluation, mauvais accès à l'information sur les formations et sur leurs résultats
- Points critiques :
 - documents stratégiques partagés ;
 - outils de pilotage ;
 - outils évaluation ;
 - accès à l'information à tous les acteurs.
 - coordination structurée (échanges aux bons niveaux – opérateurs, techniciens, décideurs...)

Mécanismes de pilotage du PACTE

Le pilotage doit être réalisé en mode projet avec les caractéristiques suivantes:

- Constitution d'une ou plusieurs équipes projet, sous la responsabilité de la CTG
- Mobilisation d'espaces d'animation et de coordination existants sur le territoire pour permettre le suivi des actions
- Mobilisation des conférences de financeurs ou du CREFOP pour la coordination des financeurs de formation du territoire,

Schéma de gouvernance du PACTE / l'existant

Coordination	Stratégique	Opérationnelle
Régional	CREFOP / SPER	SPER
	consultation souvent formelle. Les acteurs informent de certaines de leurs actions	réunions environ deux fois par an.
Local	SPEP	SPEP
autres échelons	politique de la ville, soutien aux associations, gestion programmes, insertion.	

les mêmes responsables sont sollicités dans de nombreux comités...

Schéma de gouvernance du PACTE / schéma cible

Un pilotage en mode projet (constitution d'une ou plusieurs équipes projet?) sous la responsabilité de la CTG



Coordination	Stratégique	Opérationnelle	Fusions possibles
Régional	<p>CREFOP</p> <ul style="list-style-type: none"> - information des membres; - administration dédiée; - évaluation / adaptation au fil du temps 	<p>SPER</p> <p>réunions environ deux fois par an. présidé par préfet : mise en cohérence des politiques.</p>	
	<p>Commission stratégique (format CREFOP : quadripartite)</p> <p>2x par an</p> <ul style="list-style-type: none"> • suivi des réalisations • évaluation des résultats • révision des besoins 	<p>Commission opérationnelle (opérateurs et acteurs)</p> <p>4x par an</p> <ul style="list-style-type: none"> • échange d'information entre opérateurs • premier niveau d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> • réalisations • besoins 	

Schéma de gouvernance CREFOP

Coordination	Plénier (décideurs)	Commissions / préparent plénier (techniciens)
Régional	CREFOP +	Emploi Formation et orientation Professionnelles - suivi, évaluation, validation des orientations
	<ul style="list-style-type: none"> - information des membres; - administration dédiée; - évaluation / adaptation au fil du temps 	réunions environ deux fois par an. présidé par préfet : mise en cohérence des politiques.
Local échelon territorial concerté	Commission stratégique (format CREFOP : quadripartite)	Commission opérationnelle (opérateurs et acteurs)
	2x par an <ul style="list-style-type: none"> • suivi des réalisations • évaluation des résultats • révision des besoins 	4x par an <ul style="list-style-type: none"> • échange d'information entre opérateurs • premier niveau d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> • réalisations • besoins

Suivi et évaluation du pacte

Les indicateurs régionaux

modalités de recueil :

exploitation des fichiers dématérialisés / enquête auprès des bénéficiaires.

fournisseurs de la donnée :

opérateurs financés dans le cadre du Pacte,

opérateurs du SPE

Traitement des données collectées, mise en forme des tableaux de suivi

collecte des informations :

CTG – Pôle emploi - DIECCTE

traitement, mise en forme et première analyse :

OREF

Cadre d'évaluation des projets expérimentaux

Suivi des indicateurs par le groupe de travail Pacte de la commission EFOP du CREFOP :

- interprétation des données
- examen des situations locales (comités locaux)
- proposition d'évolutions

finalisation des orientations : commission EFOP

validation de l'évaluation et des orientations : CREFOP sur proposition du bureau

1 à la fin du premier semestre ;

2 à la fin du second semestre ;



2. Déclinaison opérationnelle des axes d'intervention

- a. Axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants
- b. Axe 2 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi au regard des besoins de l'économie
- c. Axe 3 : Innover dans les territoires
 - Transformation et modernisation du système de formation
 - Développement de l'accompagnement à l'entrepreneuriat
 - Parcours au bénéfice des personnes en situation de handicap



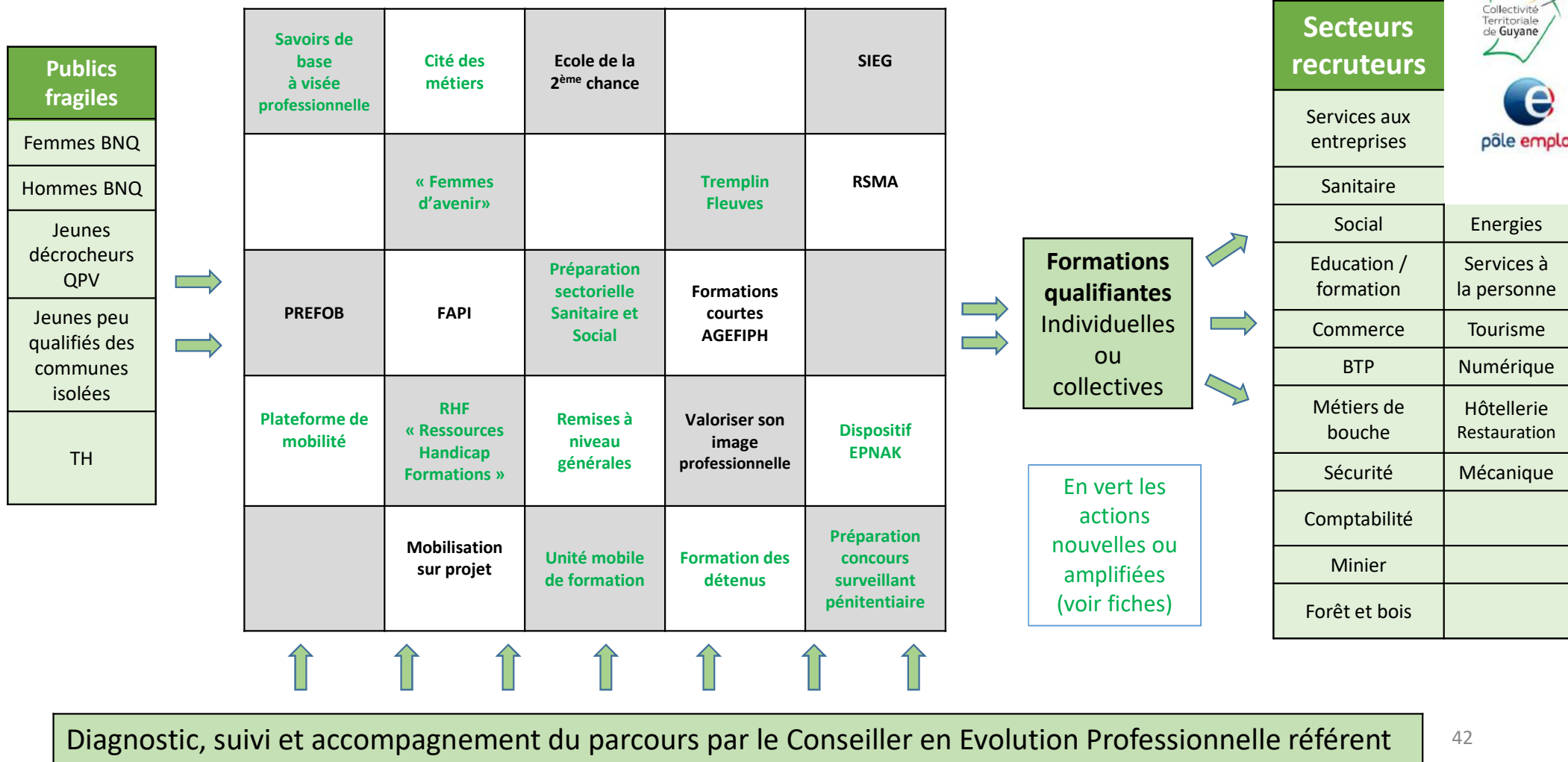
Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Typologie des publics récurrents

Publics récurrents	Francophone	Alphabétisé	Niveau formation	Autonomie digitale	Projet professionnel	Expérience professionnelle	Maîtrise TRE	Freins sociaux	Savoir être / entreprise
Femmes BNQ	Non	peu	6	Non	Rarement	Rarement	Non	Garde d'enfants	rarement
Hommes BNQ	Non	Peu	6	non	Rarement	Souvent	peu	Mobilité	peu
Jeunes décrocheurs QPV	Oui	Oui	6 ou 5	Moyenne	Découragé	Parfois	Peu	Oui	Non
Jeunes peu qualifiés des communes isolées	Oui	Oui	6 ou 5	Moyenne	Peu réaliste	Rarement	Peu	Mobilité	Non
TH	oui	généralement	6 OU 5	Moyenne	Besoin de réorientation	Souvent	Peu	Oui	parfois

Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants

Architecture d'articulation des parcours individuels





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/01	Intitulé de l'action	Unité mobile de formation
Contexte	L'appareil de formation de Guyane est peu développé, implanté principalement sur « L'île de Cayenne », Kourou et St Laurent, alors que le territoire est très vaste avec une implantation dispersée des populations. La quasi absence de transport collectif entre les communes, isole les populations. Pourtant, la taille des communes, ne permet pas l'installation « rentable » d'un organisme de formation. Ces populations ne peuvent pas être délaissées. Il y a donc nécessité d'imaginer un dispositif adapté au territoire.		
Modalités de mise en œuvre	Création d'une unité mobile de formation, polyvalente, permettant d'apporter la formation dans toutes les communes desservies par le réseau routier, sous la forme d'un camion équipé en salle de formation. Communes concernées : Apatou, Mana, Awala-Yalimapo, Iracoubo, Sinnamary, Montsinery, Macouria, Roura, Cacao, Régina, St Georges. Cette unité devra en particulier pouvoir intervenir sur les besoins principaux des populations concernées : savoirs de base, inclusion numérique, l'élaboration du projet professionnel.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi des communes de Apatou, Mana, Awala-Yalimapo, Iracoubo, Sinnamary, Montsinery, Macouria, Roura, Cacao, Régina, St Georges.		
Calendrier de déploiement	2020		
Budget prévisionnel	Investissement : 200 000 euros Fonctionnement : 250 787 euros/an		
Indicateurs de suivi	Nombre de tournées effectuées Nombre de personnes formées		
Modalités d'évaluation	Evaluation de la qualité des formations dispensées, Analyse de la demande de formation Retour d'expérience des employeurs		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.



Numéro de fiche	1/02	Intitulé de l'action	Unité fluviale polyvalente de formation
Contexte	L'appareil de formation de Guyane est peu développé, implanté principalement sur « L'île de Cayenne », Kourou et St Laurent, alors que le territoire est très vaste avec une implantation dispersée des populations. La quasi absence de transport collectif entre les communes, isole les populations. Pourtant, la taille des communes, ne permet pas l'installation « rentable » d'un organisme de formation. Ces populations ne peuvent pas être délaissées. Il y a donc nécessité d'imaginer un dispositif adapté au territoire.		
Modalités de mise en œuvre	Création d'un unité mobile polyvalente de formation prenant la forme d'une pirogue aménagée en plateaux techniques. Cette pirogue proposera une offre de formations dans les communes installées le long du Maroni : Gran-Santi, Papaïchton et Maripassou, ainsi que Camopi, sur l'Oyapock.		
Publics cibles	Personnes en recherche d'emploi installées dans les communes cibles.		
Calendrier de déploiement	2020		
Budget prévisionnel	Investissement : 200 000 euros Fonctionnement : 250 787 euros/an		
Indicateurs de suivi	Nombre de tournées effectuées Nombre de personnes formées		
Modalités d'évaluation	Evaluation de la qualité des formations dispensées, Analyse de la demande de formation Retour d'expérience des employeurs		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/03	Intitulé de l'action	Pré qualification et qualification des personnes sous main de Justice
Contexte	La Collectivité territoriale de Guyane s'est déjà beaucoup engagée dans la formation des personnes sous main de Justice. Cette effort doit être poursuivi tant la demande de formation est importante, notamment en milieu carcéral. En effet, les actions menées préalablement ont montré que le public concerné était fortement motivé par la formation professionnelle, compte tenu des effets particulièrement positifs sur le développement de l'estime de soi et sur le retour en activités après la période d'incarcération.		
Modalités de mise en œuvre	Mise en place de formations pré qualifiantes et qualifiantes, dans les secteurs pour lesquels les possibilités d'insertion professionnelle, à la sortie, sont réelles : Hôtellerie et de la restauration Entretien Initiation à l'agriculture Services à la personne		
Publics cibles	Personnes sous main de Justice		
Calendrier	Dernier trimestre 2019		
Budget	302 361 euros / an		
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de réussite aux évaluations • Nombre de participant aux formations 		
Modalités d'évaluation	- Coordination des actions de formation en partenariat avec les services de l'administration pénitentiaire.		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/04	Intitulé de l'action	Savoirs de base à visée professionnelle
Contexte	<p>En Guyane, 39% de la population adulte soit 50 000 personnes ne savent ni lire ni écrire (source enquête INSEE de 2014). Selon les données issues de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), en 2015, 28,8 % des jeunes ont été repérés en situation d'illettrisme. Le dispositif PREFOB relancé en 2018 par la CTG propose des actions de formation axées essentiellement sur l'insertion sociale ne répondant pas suffisamment aux besoins des chercheurs d'emploi.</p> <p>Autre public, les personnes d'origine étrangère, scolarisées dans leur pays, n'ayant pas une maîtrise suffisante de la langue française pour s'insérer sur le marché du travail.</p>		
Modalités de mise en œuvre	<p>Actions de renforcement des savoirs de base, à visée professionnelle, permettant au public cible d'acquérir les savoirs et le vocabulaire utiles pour accéder à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remise à niveau formation « Agent hospitalier », - Remise à niveau formation « Agent de propreté et de nettoyage » - Compétences de base professionnelles générales (Saint-Georges, Maripasoula, Camopi, Mana) 		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi illettrés, analphabètes ou FLE		
Calendrier de déploiement	Second semestre 2019		
Budget prévisionnel	1 250 000 €		
Indicateurs de suivi	<p>Taux de réussite aux tests de l'ANLCI Taux de retour à l'emploi Taux de satisfaction</p>		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.



Numéro de fiche	1/05	Intitulé de l'action	Formation des aidants familiaux
Contexte	Les premières données relevées dans le cadre du contrat d'études prospectives relatif à la filière du Service à la personne font apparaître une forte part du travail informel, dans ce secteur. Dans un vaste ensemble d'activité, les métiers relatifs à la garde d'enfants ou de personnes âgées ou handicapées sont manifestement les plus importants, au regard des analyses développées par les services de la Collectivité territoriale.		
Modalités de mise en œuvre	Mise en place d'actions de formation pré qualifiantes visant à accompagner la professionnalisation des personnes concernées		
Publics cibles	Personnes en recherche d'emplois, identifiés dans le secteur informel		
Calendrier de déploiement	Second semestre 2019		
Budget prévisionnel	340 698 €		
Indicateurs de suivi	Nombre de personnes formées Taux de retour à l'emploi légal		
Modalités d'évaluation	Etudes d'évaluation de l'impact de la mesure sur le travail informel		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.



Numéro de fiche	1/06	Intitulé de l'action	Dispositif permanent de formation de base à visée professionnelle
Contexte			En Guyane, 39% de la population adulte est en grande difficulté avec l'écrit (source enquête INSEE de 2014). Selon les données issues de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), en 2015, 28,8 % des jeunes ont été repérés en situation d'illettrisme ainsi que 20% des adultes ayant été scolarisés en Guyane. A ceux-ci viennent s'ajouter les personnes allophones ne maîtrisant pas assez bien la langue française à l'oral comme à l'écrit pour entrer sur le marché du travail. Pourtant nombre de ses personnes ont une expérience professionnelle et souhaite accéder à des formations techniques et professionnelles et/ou à l'emploi.
Modalités de mise en œuvre			Créer un dispositif permanent de formation de base à visée professionnelle, permettant au public cible de développer les compétences de base, les connaissances et les savoir-être indispensables dans le monde du travail et l'environnement économique. Ces formations seront déployées en deux plateformes : première plateforme sur la zone Est du territoire avec 4 sessions de formation d'une durée de 300h. Deuxième plateforme sur la zone Ouest du territoire avec 5 sessions de formation de 300h.
Publics cibles			Demandeurs d'emploi, Jeunes inscrits à la Mission Locale, Bénéficiaires du RSA ayant des difficultés de maîtrise des compétences de base mais ayant une expérience de travail en Guyane ou sur le territoire français, ou à l'étranger.
Calendrier de déploiement			2ème trimestre 2019 : lancement de l'appel d'offres ; 3ème trimestre 2019 : attribution des offres et notification ; 4ème trimestre 2019 : mise en place et ouverture des formations
Budget prévisionnel			200 000 € / an
Indicateurs de suivi			Nombre de places de formation pourvues sachant que le dispositif propose 135 places Nombre d'heures de formation réalisées sachant que le dispositif permet de déployer 40500 h/stagiaire
Modalités d'évaluation			Suivi quantitatif des inscriptions et des heures de formation effectuées et suivi qualitatif. Un recueil de données qualitatives en rapport avec la mise en place effective du cahier des charges.





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/07	Intitulé de l'action	Parcours d'entrée en emploi
Contexte	Les jeunes engagés dans les parcours d'insertion professionnelle peinent à trouver un employeur susceptible de les accueillir en stage. La situation est identique s'agissant des apprentis. L'une des difficultés évoquée par les employeurs est le décalage avec la culture d'entreprise. En effet, souvent les jeunes sont accusés de ne pas savoir se comporter en entreprise et éprouvent manifestement de grandes difficultés à comprendre les attentes des employeurs.		
Modalités de mise en œuvre	Mise en place de cycle de formation à la vie en entreprise. Apprentissage de l'autonomie. Apprentissage du démarchage des chefs d'entreprise. Apprendre à se présenter favorable Apprendre les règles de base de la relation professionnelle Maîtrise du langage		
Publics cibles	Jeunes de 16 à 25 ans (publics de la Mission locale)		
Calendrier de déploiement	Second semestre 2019		
Budget prévisionnel	641 045 €		
Indicateurs de suivi	Nombre de personnes formées Taux d'accès à l'entreprise Suivi du décrochage		
Modalités d'évaluation	Retour d'expérience des chefs d'entreprise Analyse de l'impact de la mesure sur l'abandon de parcours		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/08	Intitulé de l'action	Dispositif régional de formation en bureautique
Contexte		<p>Nombreux sont les jeunes qui potentiellement peuvent accéder à un emploi dans les secteur bureautique. La non maîtrise des outils afférentes compromet cette opportunité. Ainsi , cette action répond à deux objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire acquérir, développer ou renforcer chez les demandeurs d'emploi et les jeunes des compétences sur les outils bureautiques permettant de travailler dans des domaines du secrétariat, de la gestion, de la comptabilité, du commerce, de la logistique 	
Modalités de mise en œuvre		<p>Actions de formation modulaires et individualisées visant à développer des compétences en bureautique dans les métiers précités, en lien avec le projet du bénéficiaire, dans un objectif de maintien ou de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi ou des jeunes.</p> <p>Modules de formation proposés: 1. Environnement informatique, messagerie et internet : Phase 1 « découverte » , Phase 2 « Appui à la recherche d'emploi / démarches administratives »; 2. Traitement de texte (niveaux débutant, intermédiaire et avancé) ; 3. Tableur (niveaux débutant, intermédiaire et avancé) ; 4. Système de gestion de base de données (niveaux débutant et intermédiaire/avancé) 5. Présentation Assistée par Ordinateur (PAO)</p>	
Publics cibles		<p>Demandeurs d'emploi, handicapés, publics sans emploi, public en main de justice, réfugiés ; bénéficiaires du dispositif régional d'accompagnement à la VAE, allocataires du RSA. Sont également éligibles au dispositif : les salariés de l'IAE, les mères ou pères de famille ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants et désirant la reprendre</p>	
Calendrier de déploiement		<p>2019- 2021</p>	
Budget prévisionnel		<p>412 136 €</p>	
Indicateurs de suivi		<p>Nombre de bénéficiaire potentiels identifiés – nombre de participants ayant obtenu une certification (passeport de compétences informatiques européen et B2I), une préparation à la qualification, une professionnalisation</p>	
Modalités d'évaluation		<p>Bilan des actions de formations réalisées</p>	





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/09	Intitulé de l'action	Alphabétisation et développement des compétences clés
Contexte	La caractéristique multi ethnique et multiculturelle du territoire met en évidence un taux d'illettrisme conséquent y compris notamment des personnes d'origine étrangère, et des personnes en défaut de scolarité. Ces facteurs contribuent à des insuffisances en matière de maîtrise de la langue française et de connaissance de base pour ces publics qualifiés de fragiles.		
Modalités de mise en œuvre	Formation aux savoirs de base pour les publics les plus fragiles - Création d'un dispositif permanent de lutte contre l'illettrisme à visée professionnelle, permettant au public cible d'acquérir les savoirs et le vocabulaire utiles pour accéder à l'emploi. - Positionnement pour poser un diagnostic sur les besoins en formation et le niveau des candidats (niveau Alpha, ILL, FLE). - Constitution de groupe homogène composé de 10 à 15 personnes (parité : homme/femme) - Choix des thématiques permettant de renforcer les compétences Clés		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi illettrés, analphabètes ou FLE		
Calendrier de déploiement	2019 – 2021		
Budget prévisionnel	1 340 902 €		
Indicateurs de suivi	Livret de suivi permettant de définir les étapes du parcours de formation - entretiens individuels pour identifier les freins et apporter des remédiations - Portefeuille de compétences - Taux de réussite aux tests de l'ANLCI - Taux de satisfaction		
Modalités d'évaluation	Evaluation diagnostique - Evaluation en cours de formation - Evaluation sommative - Grille d'évaluation pour mesurer l'acquisition des notions travaillées - Attestation de fin de formation		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/10	Intitulé de l'action	Sessions d'éducation à la citoyenneté
Contexte		Les jeunes non qualifiés sont les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. 38% ne possèdent pas de diplôme ou de qualification en Guyane. L'origine sociale ou géographique des jeunes peut constituer un facteur d'inégalité dans l'accès au marché du travail. L'éclatement de la cellule familiale, les rapports difficiles aux institutions (comme l'école), l'enclavement territorial, sont autant de catalyseurs des fractures qui fragilisent les perspectives d'insertion.	
Modalités de mise en œuvre		Proposer des sessions en internat dans un environnement structurant, sécurisant et valorisant de manière à permettre aux jeunes de se construire socialement et de s'intégrer professionnellement. Le cadre proposé repose sur les principes de l'éducation populaire pour créer un espace de transition dont les jeunes ont besoin pour se préparer à l'emploi et trouver leur place dans la société. Ces sessions favorisent une évolution comportementale durable ainsi qu'un processus d'autonomisation.	
Publics cibles		Jeunes décrocheurs QPV Jeunes peu qualifiés des communes isolés	
Calendrier de déploiement		2 ^{ème} semestre 2019	
Budget prévisionnel		49 600 euros/an	
Indicateurs de suivi		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes accompagnés • Nombre de sessions organisées 	
Modalités d'évaluation		<ul style="list-style-type: none"> • Feuilles de présence • Temps de suivi • Taux d'intégration dans des parcours de formation 	





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/11	Intitulé de l'action	Coacher pour l'emploi
Contexte	Les jeunes non qualifiés sont les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. 38% ne possèdent pas de diplôme ou de qualification en Guyane. L'origine sociale des jeunes peut constituer un facteur d'inégalité dans l'accès au marché du travail. Le seuil de pauvreté de la cellule familiale, le désengagement des parents, les rapports difficiles aux institutions, sont autant de catalyseurs des fractures qui fragilisent les perspectives d'insertion.		
Modalités de mise en œuvre	Proposer des sessions d'accompagnement individualisée pour les jeunes sans qualification de manière à lever les freins à leur insertion en s'appuyant sur des pratiques sportives ou culturelles: Les coachs pour l'emploi devront ainsi préparer et entraîner les jeunes dans une dynamique d'insertion professionnelle en les positionnant sur des dispositifs adaptés ou en les inscrivant sur des formations adaptées.		
Publics cibles	Jeunes décrocheurs QPV		
Calendrier de déploiement	2 ^{ème} semestre 2019		
Budget prévisionnel	49 600 euros / an		
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes accompagnés • Temps de suivi et d'assistance 		
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Feuilles de présence • Enquête de suivi auprès des jeunes, • Démarches d'insertion réalisées (candidature, inscription...) 		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/12	Intitulé de l'action	« Femmes d'avenir »
Contexte	Plus du tiers des femmes demandeuses d'emploi s'inscrivent par défaut dans le métier de femme de ménage (7000 personnes). Ce phénomène est le fruit d'une combinaison de freins : très faible niveau scolaire (voire illettrisme) faible connaissance du français, peu de représentation du marché du travail, faible estime de soi, peu de mobilité, contraintes familiales, peu d'expérience professionnelle. Ces personnes doivent être accompagnées à imaginer leur avenir professionnel		
Modalités de mise en œuvre	Plusieurs dispositifs ont été expérimentés par Pôle emploi Guyane récemment avec de bons résultats, mais les moyens mobilisés sont sous dimensionnés par rapport au public cible. Il s'agirait donc de créer un dispositif permanent, à entrée par cohortes mensuelles, sur tout le territoire, pour travailler le projet professionnel tout en levant les divers freins. Une approche par l'image (type BECPREA) est à privilégier. Autres modalités à mobiliser : enquête métier, image de soi, ateliers compétences, accompagnement au numérique, levée des freins sociaux,		
Publics cibles	Femmes de bas niveau de qualification sans projet professionnel réaliste		
Calendrier de déploiement	Juillet 2019 pour les premières cohortes puis entrées mensuelles Modules de 2 mois à 20 h semaine + 2 semaines en entreprise		
Budget prévisionnel	1,189,000 € pour 450 places annuelles		
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de projets réalistes en fin d'action • Taux de satisfaction • Taux de retour à l'emploi à 12 mois 		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/13	Intitulé de l'action	Préparatoire sectorielle Sanitaire et social
Contexte	Le secteur sanitaire et social est porteurs de nombreux emplois en Guyane. Cela va s'accroître dans les années à venir car l'accroissement démographique devra être accompagné par un agrandissement des structures existantes ou la création de nouvelles structures (hôpitaux, EPHAD, structures liées au handicap, crèches ...). Les structures de formation de ce secteur (IFSI, IRDTS) peinent à recruter, car le niveau des candidats est trop bas par rapport aux prérequis.		
Modalités de mise en œuvre	Créer un dispositif annuel de formation, proposant une remise à niveau ciblée au secteur sanitaire et social, callée sur le calendrier de sélection des écoles. Cette action de formation devra porter principalement sur les savoirs théoriques du secteur, l'expression orale et écrite, la représentation des métiers cibles. Elle intégrera des stages en entreprises.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi de niveau 4 ayant un projet dans le sanitaire et social. Niveau 5 pour certaines formations		
Calendrier de déploiement	2019 en fonction des calendriers de sélection 10 semaines en centre à 30 h hebdo + 1 mois en entreprise 3 lieux : St Laurent, Cayenne, Kourou		
Budget prévisionnel	339,000 € pour 70 places annuelles		
Indicateurs de suivi	Taux d'intégration dans les écoles Satisfaction des écoles sur leur facilité à recruter		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/14	Intitulé de l'action	Tremplin Fleuve
Contexte	4 communes de Guyane, situées le long des fleuves frontaliers, non desservies par voie terrestre, partagent les caractéristiques d'une population en nombre, très jeune et en forte croissance. Il s'agit des communes de Camopi, Maripasoula, Papaïchton et Grand Santi. La solution d'une unité mobile de formation n'est pas adaptée pour ces territoires, pourtant les besoins de formation sont très importants, en particulier sur l'élaboration du projet professionnel, le numérique, la remise à niveau. Une solution adaptée et régulière doit être proposée.		
Modalités de mise en œuvre	Planification 3 fois par an, sur chacune des 4 communes identifiées, d'une action « tremplin » proposant un accompagnement à l'élaboration du projet professionnel (dans ou en dehors de la commune), complété par une remise à niveau (validation CLEA), un développement de la maîtrise du numérique, un travail sur l'image et l'estime de soit.		
Publics cibles	Prioritairement : jeunes de – de 30 ans des 4 communes concernées		
Calendrier de déploiement	2 nd semestre 2019 – 3 actions par an sur chaque commune pendant 4 ans – groupes de 12		
Budget prévisionnel	566,000 € pour 150 places annuelles		
Indicateurs de suivi	Taux de projets réalistes en fin d'action Taux de satisfaction Taux de certification CLEA Taux de poursuite vers formations qualifiantes		
Modalités d'évaluation			





Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/15	Intitulé de l'action	Plateforme individualisée de remise à niveau générale
Contexte	Les études de l'INSEE font ressortir que le niveau de formation de la population guyanaise n'augmente pas d'une génération à l'autre. Les statistiques de Pôle emploi mettent en évidence que 70 % des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation <= au CAP. Il est constaté également que le niveau réel de la personne est bien souvent inférieur au diplôme présenté. Ainsi, des jeunes titulaires du BAC sont souvent en échec pour des épreuves de sélection basées sur un niveau BAC. Afin de faciliter l'accès à des parcours de formation qualifiants, il est nécessaire de proposer un dispositif permettant une remise à niveau personnalisée.		
Modalités de mise en œuvre	Installer dans les 3 principales villes du territoire, une plateforme individualisée de remise à niveau générale, à entrées et sorties permanentes, capable de proposer un programme sur mesure en vue d'une entrée en formation qualifiante ou d'une préparation de concours administratif.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi de niveau 6 et 5		
Calendrier de déploiement	Second semestre 2019		
Budget prévisionnel	Parcours individuel moyen : 200 h 564,000 € pour 175 places annuelles		
Indicateurs de suivi	Taux de réussite aux sélections en formation		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		



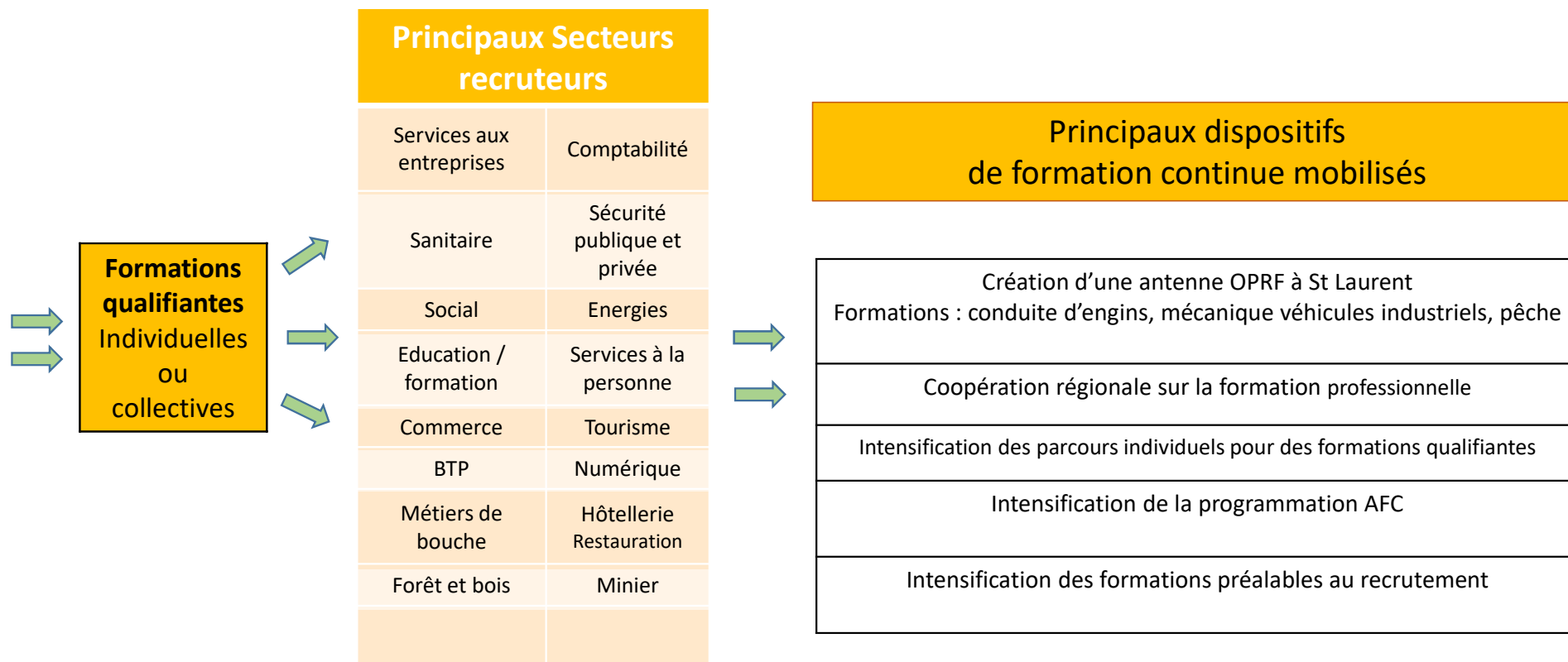


Fiches de l'axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés pour construire la société des compétences.

Numéro de fiche	1/16	Intitulé de l'action	Préparation au concours de surveillant pénitentiaire
Contexte	Un second centre pénitentiaire doit être construit en Guyane, à horizon de 4 ans, à St Laurent du Maroni. Près de 300 postes à pourvoir. Aujourd'hui déjà, sur le centre de Rémire Montjoly, une grande partie des postes est pourvue par mutations extraterritoriale. L'idée est d'anticiper l'ouverture du centre de St Laurent, en préparant dès à présent un volume important de guyanais pour réussir le concours, se former en métropole, et revenir prendre les postes en Guyane		
Modalités de mise en œuvre	Création d'une formation préparatoire au concours, avec plusieurs implantations sur Cayenne et St Laurent, intégrant une remise à niveau, une préparation sportive, une préparation aux épreuves. Dispositif à construire en coordination avec l'Administration pénitentiaire.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi de tout le territoire correspondants aux prérequis administratifs : nationalité, casier judiciaire ...		
Calendrier de déploiement	Janvier 2020 pour inscription au concours en septembre suivant		
Budget prévisionnel	535,000 € pour 60 places annuelles		
Indicateurs de suivi	Taux de réussite au concours		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		



Fiches de l'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.





Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/01	Intitulé de l'action	Découverte des métiers du numérique
Contexte	Nombreux sont les individus qui se trouvent confrontés aux difficultés d'accès et d'utilisation de l'outil informatique. L'usage du numérique est de plus en plus important dans le monde professionnel. Les personnes qui sont trop éloignées de l'emploi sont souvent également celles qui sont les plus en retrait par rapport à l'utilisation des outils numériques. De fait, cette situation est une cause importante d'exclusion du marché de l'emploi.		
Modalités de mise en œuvre	Mise en place de sessions de formation, sous forme de sas, à destination des publics en recherche d'emploi.		
Publics cibles	Publics isolés et éloignés de l'emploi DE, Bénéficiaires RSA, Salariés en reconversion		
Calendrier	2019 - 2022		
Budget prévisionnel	270 655 €		
Indicateurs de suivi	Nombre de personnes formés Taux d'insertion professionnel		
Modalités d'évaluation	Etudes sur l'insertion professionnelle des personnes formées		





Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/02	Intitulé de l'action	Antenne OPRF de l'Ouest
Contexte			La croissance démographique de l'Ouest et les déséquilibres existants sur l'appareil de formation guyanais, conduisent à décider la création d'une antenne de l'OPRF (Opérateur Public Régional de Formation) sur l'Ouest. Sans évoquer les projets industriels actuellement en discussion, la mine recrute en Guyane et les entreprises en place rencontrent des difficultés à trouver des candidats opérationnels. Depuis la signature d'une convention collective de branche, les conditions de travail et conditions salariales sont clairement établies. Les formations déjà organisées et financées par Pôle emploi ces dernières années ou ces derniers mois ont démontré la possibilité de motiver des candidats du territoire et d'adapter leurs compétences aux besoins des entreprises
Modalités de mise en œuvre		<p>Les crédits du PACTE seraient mobilisés,</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'une part pour l'investissement : construction du site et équipement des plateaux techniques • D'autre part pour les coûts de formation pédagogique. <p>Trois plateaux techniques pourraient être installés sur place pour faire face aux besoins du territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduite d'engins de chantier (secteurs TP, mines et forêts) • Mécanique Véhicules industriels (engins de chantier, bus, camions) • Pêche 	
Publics cibles		Tout public demandeur d'emploi	
Calendrier		2020	
Budget prévisionnel		1 500 000 euros	
Indicateurs de suivi		<p>Nombre de formations proposées dans la région</p> <p>Nombre de personnes en formation</p> <p>Taux d'emploi des personnes formées</p> <p>Taux de satisfaction des employeurs</p>	
Modalités d'évaluation		Remontée des informations via le SPEP	



Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/03	Intitulé de l'action	Dispositif régional « Apprentissage des langues dans une dynamique d'insertion professionnelle »
Contexte	<p>La pratique des langues représente aujourd'hui un enjeu majeur dans le cadre du parcours d'insertion professionnelle. En effet, nombreux sont les secteurs d'activité où la maîtrise d'une langue étrangère est obligatoire. Dans certains cas, la langue « officielle » de la filière est étrangère. C'est notamment le cas de l'anglais dans la filière aéronautique.</p> <p>Par ailleurs, la Guyane est installée dans un environnement géographique dominé par la pratique de langues latines telles que le portugais et l'espagnol. La maîtrise de ces langues est aujourd'hui particulièrement importante dans le milieu médical, dans le milieu du service à la personne et dans les fonctions d'accueil. Enfin, il faut noter la particularité des territoires de l'intérieur, où la pratique de langues régionales telles que le Sranan Tongo ou les langues amérindiennes s'impose au sein même du service public. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, l'Académie de Guyane a installé des intervenants en langues maternelles pour accompagner les enseignants confrontés à ces univers linguistiques particuliers.</p>		
Modalités de mise en œuvre	Mise en œuvre de modules de formation en langues anglaise, portugaise (du Brésil), espagnol et régionales.		
Publics cibles	Tout public en recherche d'emploi		
Calendrier de déploiement	Dernier trimestre 2019		
Budget prévisionnel	420 000 euros		
Indicateurs de suivi	Taux de certification Taux de réussite aux certifications Nombre de participants Taux de retour en emploi		
Modalités d'évaluation	Remontée de données via les SPEP		



Fiches de l'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.



Numéro de fiche	2/04	Intitulé de l'action	Coopération régionale sur la formation professionnelle
Contexte		Du fait de la petite taille de sa population, la Guyane ne dispose pas d'un appareil de formation couvrant tous les métiers et secteurs professionnels. L'investissement dans de nouveaux plateaux techniques peut s'avérer non rentable quand le volume de personnes à former est limité. Nous sommes entourés de pays disposants parfois d'infrastructures de formation de haut niveau (surtout au Brésil).	
Modalités de mise en œuvre		Ouvrir la possibilité de mutualiser les installations pédagogiques pour certaines formations au niveau du plateau amazonien. En particulier, faire venir des unités mobiles de formation sur notre territoire quand celles-ci existent et correspondent à nos besoins.	
Publics cibles		Demandeurs d'emploi, Envisager une mutualisation avec d'autres financeurs pour le public scolaire ou apprentis	
Calendrier de déploiement		1 ^{ère} action : septembre 2019 en partenariat avec la Chambre des métiers, sur la boulangerie En fonction des besoins et opportunités	
Budget prévisionnel		60,000 € annuel	
Indicateurs de suivi		Taux de réussite aux épreuves	
Modalités d'évaluation		Voir dispositif global d'évaluation	





Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/05	Intitulé de l'action	Intensification des parcours individuels pour des formations qualifiantes
Contexte			La moitié des besoins de formation des demandeurs d'emploi ne trouve pas réponse dans les programmations d'actions collectives. Il est donc important de prendre en compte les projets individuels et de mobiliser les dispositifs de prise en charge
Modalités de mise en œuvre			Augmentation conséquente du nombre de parcours finançables pour répondre aux besoins du public et hausse du coût pivot
Publics cibles			Tous publics inscrits comme demandeur d'emploi dont le projet de formation est cohérent avec un projet professionnel validé
Calendrier de déploiement			Dès signature du PACTE
Budget prévisionnel			Coût pivot du parcours individuel : 2700 € pour 670 places annuelles, soit 1,800,000 € par an
Indicateurs de suivi			Taux de retour à l'emploi
Modalités d'évaluation			Voir dispositif global d'évaluation





Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/06	Intitulé de l'action	Intensification de la programmation AFC
Contexte	Comme l'a démontré le diagnostic territorial, le territoire guyanais offre d'importantes opportunités d'emploi dans une vingtaine de secteurs d'activité, pour peu que les personnes soient qualifiées. L'axe 1 du PACTE va permettre d'élever le niveau général des demandeurs d'emploi et de les accompagner sur leur projet professionnel, constituant ainsi un vivier de personnes à former dans les différents secteurs. Une intensification de la programmation AFC permettra d'apporter des opportunités de qualification à ce public et des solutions de recrutement aux employeurs		
Modalités de mise en œuvre	Programmation récurrente sur 4 ans sur les principaux secteurs recruteurs et sur tous les bassins d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> • AFC pré qualification • AFC qualification 		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi présentant les pré requis de niveau		
Calendrier de déploiement	A partir de juillet 2019, durant 4 ans		
Budget prévisionnel	4 millions d'euros par an pour 170 pré qualifications et 380 qualification,		
Indicateurs de suivi	Taux de retour à l'emploi		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		





Fiches de l'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.

Numéro de fiche	2/07	Intitulé de l'action	Intensification des formations préalables au recrutement
Contexte		Face aux offres d'emploi proposées par les recruteurs, il est fréquent de constater un décalage entre les compétences recherchées et le profil des candidats proposables. Il est donc souvent nécessaire d'apporter un complément de formation au candidat.	
Modalités de mise en œuvre		Les dispositifs AFPR et POEI constituent une réponse simple, facilement mobilisable, pour apporter au candidat, la compétences manquante, préalablement au recrutement, sous réserve de l'engagement de l'employeur à recruter la personne en fin de l'action de formation. La formation peut se dérouler dans l'entreprise ou en centre de formation.	
Publics cibles		Demandeurs d'emploi sélectionnés par l'employeur pour être recrutés	
Calendrier de déploiement		Immédiat, dès signature du PACTE	
Budget prévisionnel		Coût pivot : 1500 € pour 300 conventions individuelles par an, soit 450,000 € annuels	
Indicateurs de suivi		Taux de recrutement post formation : cible 90 %	
Modalités d'évaluation		Voir dispositif global d'évaluation	

Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Dispositifs proposés

- Projet KALOU Couveuse d'entreprises agricoles de l'ouest guyanais
- Cité des métiers
- Ressource Handicap Formation
- PAGOFIP
- Développer l'entreprenariat féminin
- Dispositif de gestion des rendez-vous en ligne
- Plateforme de mobilité
- Plateforme de structuration et de migration d'activités vers le secteur formel
- Labellisation des formations aux métiers de la mine
- Dispositif d'hébergement destiné aux stagiaires en formation
- Club d'entreprises engagées pour l'inclusion et l'insertion professionnelle
- Label ou open badge compétences « Amazonie »
- « NUMERINS » : Numérique et insertion professionnelle
- « J'apprends à créer mon entreprise »
- Création d'activités et développement d'emplois: « industrialisation » de l'expérience acquise dans le cadre de la convention de revitalisation



Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/01	Intitulé de l'action	Projet KALOU Couveuse d'entreprises agricoles de l'ouest guyanais
Contexte	<p>Les difficultés de développement de la filière agricole, en dans l'ouest du territoire, trouvent leurs sources dans différents constats, tels que l'inexistence de dispositif complet d'accompagnement des agriculteurs, la difficulté de transposer des politiques et schémas de développement, sur l'ensemble du territoire, ainsi que l'absence de cohérence entre les dispositifs. En effet, toutes les échelles se trouvent bouleversées, voire inversées dans l'Ouest vis-à-vis du référentiel national mais également au niveau local. Le gigantisme des distances et la faible densité démographique, qui contraste avec une activité industrielle quasi inexistante, ne permettant pas à l'Ouest Guyanais de parvenir aux seuils critiques permettant de déverrouiller son économie. Parallèlement, on observe que chaque acteur économique, sur le territoire, y évolue dans l'ignorance des projets d'autrui, sans coordination ni direction commune.</p>		
Modalités de mise en œuvre	<p>La couveuse aura pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'offre de formation dans le secteur agricole • Favoriser l'accès à l'emploi dans le domaine agricole • Mutualiser des moyens techniques et humains • Susciter un élan entrepreneurial et agir en incubateur d'activités nouvelles (couveuse d'entreprise agricole) • Promouvoir les initiatives renforçant l'égalité des chances • Prodiguer les diagnostics-conseils propres à pérenniser les activités existantes et sauvegarder les emplois 		
Publics cibles	Personnes sans emplois porteuses d'un projet d'installation dans le domaine agricole		
Calendrier de déploiement	Dernier trimestre 2019		
Budget prévisionnel	80 000 euros		
Indicateurs de suivi	<p>Nombre de personnes engagées dans le dispositif Développement de la coopération entre les acteurs économiques du secteur agricole Développement des pratiques agricoles Réduction des coûts et rationalisation des activités existantes Promotion de la capacité entrepreneuriale et d'innovation des habitants Accompagnement à la structuration de filières sur la Communauté de Communes</p>		
Modalités d'évaluation	Suivi via le SPEP		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/02	Intitulé de l'action	Cité des métiers / Promotion des secteurs recruteurs
Contexte	La Guyane, en croissance continue sur les plans démographiques et économiques, est un territoire porteur d'emploi et de nombreux recrutements. Malheureusement, certains employeurs peinent à recruter par manque de candidats qualifiés dans leurs secteurs d'activité. Le « grand public » a une très faible connaissance des secteurs recruteurs. Il est indispensable de mener un travail de fond, dans la durée, pour faire connaître les secteurs porteurs d'emploi en Guyane.		
Modalités de mise en œuvre	Création d'une « Cité des métiers » adaptée au territoire et à notre époque. Dispositif à la fois permanent (un lieu facile d'accès dédiés aux professionnels et au public cible) et itinérant (unité mobile, camion, pirogue) et virtuel. Cette « Cité des métiers » serait chargée, dans la durée, de faire connaître les secteurs recruteurs et de donner envie !		
Publics cibles	Collégiens et lycéens en phase d'orientation Demandeurs d'emploi en phase de réorientation Familles		
Calendrier de déploiement	2020 / 2021		
Budget prévisionnel	Investissement : 100 000 euros Fonctionnement : 100 000 euros/an		
Indicateurs de suivi	Volumes d'actions mises en œuvre Volume de public accueilli Evolution du taux d'orientation vers les filières de formation correspondant aux besoins du territoire		
Modalités d'évaluation	Enquête annuelle		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/03	Intitulé de l'action	Ressource Handicap Formation
Contexte	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, a contrario, par la surestimation des contraintes liées au handicap.		
Modalités de mise en œuvre	Mise en place d'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 f° et CFA.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi et salariés relevant de l'obligation d'emploi – les organismes de formation et CFA - l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi		
Calendrier de déploiement	Second semestre 2019		
Budget prévisionnel	60 000 euros/an		
Indicateurs de suivi	nombre de conseils délivrés en vue d'une entrée en formation actions menées pour développer l'accessibilité des offres de formation évolution du nombre d'entrées en formation de personnes en situation de handicap nombre de sessions de professionnalisation organisées actions de communication réalisées		
Modalités d'évaluation	Évolution du nombre d'entrées en formation de personnes en situation de handicap Évolution du nombre de ruptures anticipées de parcours formation Évolution du nombre d'organismes de formation accueillant des personnes en situation de handicap		



Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/04	Intitulé de l'action	Dispositif EPNAK - Plateforme d'Accompagnement Guyanaise – Orientation, Formation, Inclusion Professionnelle (PAGOFIP)
Contexte	Lors de la conférence organisée par le PRITH Guyane en novembre 2018, à la CTG dans le cadre de la SEPH, les acteurs de la formation, de l'insertion, du social et du médico-social intervenant auprès des publics les plus éloignés de l'emploi dont les personnes handicapées, ont souligné le besoin d'une PAGOFIP pour éviter les ruptures de parcours vers l'inclusion professionnelle. En effet, ces ruptures sont nombreuses, que ce soit par manque d'accompagnement pour lever les freins ou par manque de coordination des acteurs pour fluidifier le passage d'une étape à l'autre.		
Modalités de mise en œuvre	La PAGOFIP est une réponse à cette demande de sécurisation des parcours d'inclusion professionnelle, en faisant appel aux prestations déjà présentes sur le territoire, en apportant des prestations complémentaires et en coordonnant les parcours depuis l'orientation, la formation jusqu'à l'inclusion professionnelle. Les prestations complémentaires proposées par la plateforme sont principalement liées à l'évaluation des répercussions du handicap, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan de compensation. Une préparation à la formation qualifiante et/ou à l'emploi basée sur une approche par compétences est également proposée. De façon subsidiaire, la PAGOFIP pourra proposer à la demande des parcours qualifiants adaptés aux publics les plus éloignés de l'emploi dont les personnes en situation du handicap.		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi, notamment ceux en situation de handicap. Organismes de formation et plus largement acteurs de l'orientation, la formation et l'inclusion professionnelle.		
Calendrier de déploiement	Implantation de la PAGOFIP dès 2019. Montée en charge progressive pour un rendement plein dès septembre 2019.		
Budget prévisionnel	200 000 € annuels 126 600 € d'investissements.		
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bénéficiaires suivi • Niveau de fluidité des parcours - durée des parcours • Nombre de parcours réalisés en partenariat 	Taux d'abandon Taux d'insertion Activité de la préparatoire	
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport d'activité - Comité de pilotage 		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/05	Intitulé de l'action	Développer l'entrepreneuriat féminin
Contexte	<p>Selon des données de Pôle emploi, les femmes représentent 58,8% des effectifs de demandeurs d'emploi. De plus elle présente, en moyenne, un niveau de qualification relativement bas (infra niveau 4, voire 5). Ne disposant pas d'une lisibilité suffisante sur les pistes d'insertion professionnelle, pour certaines d'entre elles, et à défaut d'une confiance suffisante en soi, pour d'autres, ce public se destine majoritairement à effectuer des activités d'aide ménagère. Fort de ce constat il est s'agit de les accompagner vers un parcours entrepreneurial qui devrait participer au développement de leur estime de soi, en montrant qu'elles ont les capacités suffisante pour développer leur propre activité. Par ailleurs, le secteur des services à la personne demeure encore peu développé en Guyane malgré une demande importante. L'orientation de ce public vers ces métiers participerait à la structuration de la filière tout en offrant, à des dernières, des perspectives d'insertion professionnelle réelles.</p>		
Modalités de mise en œuvre	Création d'une couveuse d'entreprise permettant d'accompagner les projets de création d'activité, en particulier dans le domaine du service à la personne.		
Publics cibles	Femmes demandeuses d'emploi et porteuses d'un projet de création d'entreprise		
Calendrier de déploiement	Septembre 2019		
Budget prévisionnel	200 000 €		
Indicateurs de suivi	<p>Nombre de femmes accompagnées, Nombre d'entreprises créées, Nombre de personnes remobilisées sur des projet professionnels autres</p>		
Modalités d'évaluation	- Enquête sur l'insertion des personnes à divers échéances après la sortie du dispositif		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/06	Intitulé de l'action	Dispositif de gestion des rendez-vous en ligne
Contexte	Permettre à toutes les parties prenantes dans l'objectif d'impulser ou de renforcer la nécessaire dynamique territoriale autour des enjeux d'accès à la qualification des personnes peu ou pas qualifiées, de répondre aux besoins en compétences et emplois des actifs et des entreprises, et plus largement de mise en synergie des services publics de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi dans un objectif commun de développement économique et social de notre territoire en informant en temps réel en ligne sur leurs disponibilités de rendez-vous individuels, collectif ou d'informations collectives envers leurs publics et leurs partenaires. Proposer et ou diffuser des dates de réunions de travail intra-partenaires.		
Modalités de mise en œuvre	Créer un guichet unique de prise de rendez-vous en ligne pour les acteurs de l'insertion, l'orientation, de l'emploi et de la formation du territoire.		
Publics cibles	Jeunes NEETS Les jeunes ayant quittés précocement le système éducatif et ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail, faute de qualification et de compétences adéquates Jeunes décrocheurs suivi par la PSAD		
Calendrier de déploiement	Juin 2019		
Budget prévisionnel	49 980 euros la première année		
Indicateurs de suivi	Statistiques de réservation Statistiques de performance Statistiques sur l'utilisation des outils applicatifs : Web, bureau, mobile et tablette		
Modalités d'évaluation	Questionnaire de satisfaction auprès des partenaires adhérents Questionnaire de satisfaction auprès des publics utilisateurs		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/07	Intitulé de l'action	Plateforme de mobilité
Contexte	<p>Les infrastructures de transport collectif en Guyane ne sont pas à la hauteur des contraintes géographiques du territoire et des besoins de la population en recherche d'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transport urbain : peu de lignes et fréquence de passage insuffisante (40 mn en moyenne) • Transport interurbain (TIG) : irrégulier et très coûteux (30 € pour un A/R Cayenne – Kourou). <p>L'accès à l'emploi des publics du littoral les plus fragiles est freiné par la mobilité et cela est encore plus marquant pour les DE des communes enclavées, reliées par l'avion et ou la pirogue. 169 € pour Cayenne / Grand-Santi A/R</p>		
Modalités de mise en œuvre	<p>Créer une plateforme de mobilité à double objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négocier et élaborer avec les autorités compétentes des dispositifs de transport en commun, terrestre, aérien, fluvial, favorisant la mobilité à moindre coût des demandeurs d'emploi • Accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi pour aider à trouver des solutions adaptées de mobilité 		
Publics cibles	Demandeurs d'emploi les plus fragiles		
Calendrier de déploiement	1 ^{er} janvier 2020		
Budget prévisionnel	100 000 euros / an		
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et types de dispositifs créés • Nombre de personnes accompagnées • Taux de satisfaction des personnes accompagnées 		
Modalités d'évaluation	<p>Suivi des évolutions du partenariat avec les différents acteurs Remontée des données via le SPEP</p>		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/08	Intitulé de l'action	Plateforme de structuration et de migration d'activités vers le secteur formel
Contexte	<p>Le travail informel est conséquent sur notre territoire. On le retrouve particulièrement dans des secteurs tels le transport de particuliers, la restauration rapide, l'hébergement ponctuel, la garde d'enfants. Des activités sont mises en place par des porteurs souvent peu formés et qui par ailleurs n'exploitent pas totalement le marché, ni ne se mutualisent pour proposer au territoire des services et des prestations qui eux-mêmes pourraient lever certains freins de personnes en formation continue. Ces porteurs d'activité informelle sont souvent issus des publics visés par le PACTE. Ils ne respectent pas la législation mais restent globalement « intouchables » au regard de la situation socio économique. Le pacte propose d'encadrer les activités informelles pour développer l'offre de service des secteurs touchés et générer de l'emploi. Cette action permettra de donner une visibilité et une valeur aux compétences acquises dans le secteur informel (Cf label axe 3)</p>		
Modalités de mise en œuvre	<p>Plateforme de « promotion des initiatives locales »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement à l'établissement de réseaux de contacts utiles – bourse sous traitance - Modules de formations / actions souples à la formalisation d'activités et pouvant être pour certains dématérialisés conçus par secteurs - insister sur les techniques marketing et de vente - Mise en place d'outils de gestion adaptés - et des activités de suivi - Constitution de groupes de travail sur des opportunités d'affaire - Sensibilisation régulière des jeunes issus des établissements de formation professionnelle initiale ou continue - Campagne de communication sur les bienfaits de la migration vers le formel 		
Publics cibles	<p>Les 5 catégories de public cible qui développent une activité informelle. Ils sont sous formés et luttent pour leur subsistance quotidienne</p>		
Calendrier de déploiement	<p>Fin 2019 – début 2020 2019 : Mise en place d'une ingénierie pédagogique 2020: Déploiement</p>		
Budget prévisionnel	<p>200 000 euros / an</p>		
Indicateurs de suivi	<p>Nombre de personnes inscrites dans la démarche Nombre d'accompagnements finalisés Nombre d'emplois créés Nombre d'entrée en formation métier</p>		
Modalités d'évaluation	<p>Nombre de régularisation / création Nombre de certification obtenues : construire et conduire un projet entrepreneurial</p>		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/09	Intitulé de l'action	Labellisation des formations aux métiers de la mine
Contexte	La question de la création d'un établissement de formation aux métiers de la mine a fait débat. Cependant, force est de constater qu'il s'agit d'une structure lourde pour laquelle les perspectives de « rentabilité » demeure encore incertaines. Néanmoins, les perspectives de développement de la filière sont des prometteuses engageant la responsabilité publique en matière de formation des futurs employés de ce secteur.		
Modalités de mise en œuvre	Création d'un label destiné à caractériser les formations reconnues comme étant en adéquation avec les acteurs de la filière. Il s'agira donc d'élaborer une charte qui encadrera les actions de formations préparant aux métiers de la mine. Les formations ainsi labélisées permettront aux titulaires des titres et diplômes concernés de disposer d'une plus-value dans le cadre de leur insertion dans le marché de l'emploi.		
Publics cibles	Tout public DE		
Calendrier de déploiement	Dernier trimestre 2019		
Budget prévisionnel	Ingénierie : 60 000 euros		
Indicateurs de suivi	Nombre de formations labélisées Taux d'emploi des personnes formées dans le cadre du label Enquête sur le retour d'expérience des employeurs		
Modalités d'évaluation	Création d'une comité de suivi du label, dans les cadre des instances représentatives du secteurs Remontées des informations collectées par le comité de suivi aux instances de pilotage du PACTE		





Fiches de l'axe 2 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/10	Intitulé de l'action	Dispositif d'hébergement destiné aux stagiaires en formation
Contexte			L'hébergement constitue le principal freins pour les stagiaires en formation venant des communes de l'intérieur de la Guyane, voire même des communes du littoral. Un projet de FJT est en cours d'élaboration à Cayenne. En attendant l'ouverture de ce futur établissement, et dans la perspective d'une augmentation importante de la demande, consécutive au déploiement du PACTE, il convient de proposer d'autres solutions d'hébergement pour accueillir ce public.
Modalités de mise en œuvre			Achat de place d'hébergement auprès de bailleurs privés et public, dans le cadre de baux de courte durée. La période d'occupation des lieux sera équivalente à la durée de la formation.
Publics cibles			Tous stagiaires de la formation professionnelle
Calendrier de déploiement			2021
Budget prévisionnel			50 000 euros / an
Indicateurs de suivi			Nombre de stagiaires hébergés
Modalités d'évaluation			Conséquences sur l'entrée en formation, Effets sur le décrochage



Fiches de l'axe 2 : Innover dans les territoires



Numéro de fiche	3/11	Intitulé de l'action	Club d'entreprises engagées pour l'inclusion et l'insertion professionnelle
Contexte	<p>Les personnes les plus fragiles en matière d'insertion professionnelle connaissent mal l'environnement économique, le monde du travail et la culture d'entreprise. Ce manque de connaissance entrave leur parcours que ce soit au moment de faire des choix de carrière, de bâtir un projet de formation ou lors des contacts avec les entreprises. Un des objectifs majeurs du PIC est bien de créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économique et le social. Pour répondre à cet enjeu, le meilleur levier de l'inclusion est l'accès à l'emploi, pour lequel la mobilisation des entreprises est essentielle. L'objectif est de valoriser le rôle majeur des entreprises dans la cohésion sociale en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur de l'inclusion dans l'emploi.</p>		
Modalités de mise en œuvre	<p>En travaillant à partir des principes de la RSE (responsabilité sociale et territoriale des entreprises) dans le cadre de circulaire interministérielle relative au déploiement du plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle, il s'agira de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mobiliser des entrepreneurs ainsi que des réseaux existants qui souhaiteraient s'engager dans des actions centrées sur l'inclusion et l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail. 2) constituer et animer un « club d'entreprises engagées » pour favoriser l'émulation, les échanges de bonnes pratiques et les mises en réseau. Les entreprises pourront à leur convenance s'impliquer sur un des thèmes du dispositif : accueillir des apprenants en immersions, réactivation des compétences sur un poste de travail, faire des parrainages etc. 3) créer des conditions de valorisation de ces entreprises et de leurs engagements en mettant en place des événements, en mobilisant la presse régionale, etc. 		
Publics cibles	<p>D'une part les publics en formation dans le dispositif « Tous compétents » D'autre part les entreprises de Guyane au travers des associations professionnelles, syndicats patronaux, organisations paritaires etc.</p>		
Calendrier de déploiement	<p>A partir de septembre 2019, contact avec les organisations professionnelles ou/et paritaires. 1^{er} trimestre 2020 lancement des premières actions.</p>		
Budget prévisionnel	<p>40 000 €/ an y compris ingénierie, animation des réseaux ou clubs, suivi des actions, recueil des données</p>		
Indicateurs de suivi	<p>Nombre d'entreprises contactées et mobilisées Nombre d'entreprises engagées Nombre d'actions développées au bénéfice des publics en attente, en cours ou en fin de formation de base.</p>		
Modalités d'évaluation	<p>Suivi des actions déployées Enquête de satisfaction auprès des entreprises engagées Enquête de satisfaction auprès des publics en formation</p>		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/12	Intitulé de l'action	Label ou open badge compétences « Amazonie »
Contexte		En Guyane , pour dynamiser l'égalité des chances, nous avons besoin d'un éco système de reconnaissance des soft skills mais également des compétences acquises lors d'activité informelle – Ce dispositif permettant de capitaliser des badges doit permettre aux personnes d'augmenter leur confiance en eux, les motiver dans une démarche d'apprentissage . Les entreprises quant à elles en se référant à ce « label » seront rassurées car les compétences reconnues ont été « prouvées . Ces badges émis sont les marqueurs d'un territoire apprenant. Il permet de <i>développer, reconnaître, valoriser et connecter les talents des Guyanais</i> .	
Modalités de mise en œuvre		<ul style="list-style-type: none"> -Se rapprocher des acteurs : Badgeons la Normandie -Mettre en place un réseau d'organisations et d'individus qui souhaitent explorer le potentiel des badges numériques ouverts - -Mise en place des procédures autour des axes suivants : Personne , Emploi, Territoire et Numérique mais surtout des finalités liées à la Facilitation la reconnaissance et la valorisation des personnes, de leurs compétences et des apprentissages formels et informels, l'identification des compétences émergentes, les connecter avec le marché de l'emploi, mise en œuvre des outils numériques pour favoriser la capacité d'agir en toute autonomie des apprenants. 	
Publics cibles		Jeunes , DE , Personnes en situation de handicap , jeunes seniors	
Calendrier de déploiement		2019 / 2020– mise en place du réseau – du cahier des charges label ou open badge 2ieme semestre 2020 : déploiement	
Budget prévisionnel		60 000 €	
Indicateurs de suivi		Nombre de structures adhérentes Nombre de badges émis	
Modalités d'évaluation		Etude sur la pertinence de la démarche	



Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/13	Intitulé de l'action	« NUMERINS » : Numérique et insertion professionnelle
Contexte	Le Dispositif de Renforcement de l'Employabilité et d'Accès à la Formation pour l'Inclusion Sociale et Professionnelle des bassins de Cayenne / Kourou / Saint-Laurent s'inscrit dans le contexte global de lutte contre les exclusions visant à favoriser l'insertion sociale de personnes en situation précaire. Par ailleurs, selon les experts de l'OIT, les peuples autochtones partagent certaines caractéristiques uniques et des manières d'interagir avec leur milieu naturel qui sont vitales. Face au constat du danger auxquels sont exposés les peuples autochtones et qui les fragilisent, ils préconisent de favoriser leur accès au travail décent.		
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement et formation aux outils du numérique pour les personnes éloignées du marché du travail ; - Développement de l'employabilité des publics les plus éloignés du marché du travail y compris par l'accès au numérique ; - Développement de la couverture territoriale de l'offre d'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur les sites isolés et / ou enclavés en mobilisant les solutions numériques disponibles ; - Mise en place de solutions durables d'insertion professionnelle pour le plus grand ; - Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi durable dans les nouveaux métiers et par les nouveaux usages du numérique. 		
Publics cibles	Adultes en situation d'illettrisme, jeunes décrocheurs (ses), les non actifs, ainsi que les chômeurs de longue durée.		
Calendrier de déploiement	2019 - 2021		
Budget prévisionnel	330 000 euros		
Indicateurs de suivi	Nombre de personnes suivies Taux d'emploi des personnes suivies Taux de personnes remobilisées sur des parcours d'insertion professionnelle		
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription dans la démarche d'élaboration ou de confirmation d'un projet professionnel - Dynamique de professionnalisation des résidents des sites isolés - Renforcement ou transfert des compétences acquises vers un épanouissement individuel, - Développement de l'activité sur les territoires isolés. 		





Fiches de l'axe 3 : Innover dans les territoires

Numéro de fiche	3/14	Intitulé de l'action	J'apprends à créer mon entreprise
Contexte	Les dispositifs existants sur l'aide à l'émergence du projet permettent de guider le futur créateur dans les premières étapes de sa réflexion. Par contre, il manque sur le territoire un dispositif d'accompagnement sur les étapes qui suivent l'émergence, afin de les guider dans les démarches, de repérer les bons interlocuteurs, sans être isolés.		
Modalités de mise en œuvre	« J'apprends à créer mon entreprise » est un dispositif intensif d'accompagnement du créateur pour le guider dans une prise en main énergique de son projet et la résolution des obstacles à franchir. Il s'agira d'une plateforme régionale, à entrées individuelles, sur 240 H.		
Publics cibles	DE,		
Calendrier de déploiement	2020		
Budget prévisionnel	450,000 € pour 100 places annuelles		
Indicateurs de suivi	Taux de création		
Modalités d'évaluation	Voir dispositif global d'évaluation		





Axe 3 : Innover dans les territoires

Création d'activités et développement d'emplois: « industrialisation » de l'expérience acquise dans le cadre de la convention de revitalisation

Problématiques	Propositions	Acteurs	Budget
Absence d'accompagnement des DE créateurs d'entreprises sur la durée et difficulté du créateur de se repérer dans la multiplicité des dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter à la création d'activité et d'emploi, proposant à tous les publics créateurs (DE, salariés, BRSA...) un appui financier et un accompagnement sur tout le territoire adapté à tous les niveaux et tous les besoins, • Accompagner les créateurs d'entreprises avant, pendant et après la création d'entreprise pour en assurer la pérennité et le développement 	DIECCTE	1 000 000
Beaucoup de demandeurs d'emploi exercent une activité informelle	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur une ou plusieurs structures d'accompagnement à la création de micro entreprise pour les sortir de « l'informel » et améliorer la capacité de créer de l'emploi salarié au sein de ces nouvelles entreprises, • Accompagner des créateurs d'entreprises susceptibles de créer rapidement de l'emploi salarié, 	DIECCTE	
Freins périphériques : absence de connaissances comptables, financières et GRH	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner à la création de clubs RH de très petites entreprises « insérantes », 	DIECCTE	



Axe 3 : Innover dans les territoires ... en anticipant les besoins en emploi par EPCI

Problématiques	Propositions	Acteurs	Budget
La demande d'emploi en Guyane est importante et paradoxalement les entreprises peinent à trouver localement les compétences dont elles ont besoin,	<ul style="list-style-type: none"> Orienter les efforts sur les secteurs à plus value dans des domaines à fort besoins en compétences au vu des enjeux immédiats des territoires, 	DIECCTE	200 000 €
Economie largement tournée vers le secteur primaire (mine, scierie, pêche, agriculture...) Les besoins d'emplois ne pourront être satisfaits qu'avec le développement d'un secteur de transformation « secondaire » seul susceptible de générer la valeur ajoutée nécessaire au financement de la création d'emplois dans le secteur marchand et est envisagé le déploiement de la GPECT sur tous les EPCI .	<ul style="list-style-type: none"> Conduire des GPECT sur Saint Laurent du Maroni et le Nord du Maroni, Kourou et les savanes pour notamment anticiper les mutations sur la base spatiale Accompagner le territoire d'entreprises de la CACL Accompagner le plan « territoire d'entreprises » de la CCEG avec notamment l'ouverture du pont 		

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences – 2019 /2022



3. Leviers, outils et systèmes d'information à déployer pour assurer la fluidité des parcours



Nécessité d'un portail régional
donnant visibilité sur l'ensembles des dispositifs mobilisables
par les prescripteurs du CEP

Les appli de PE au cœur de la performance des formations



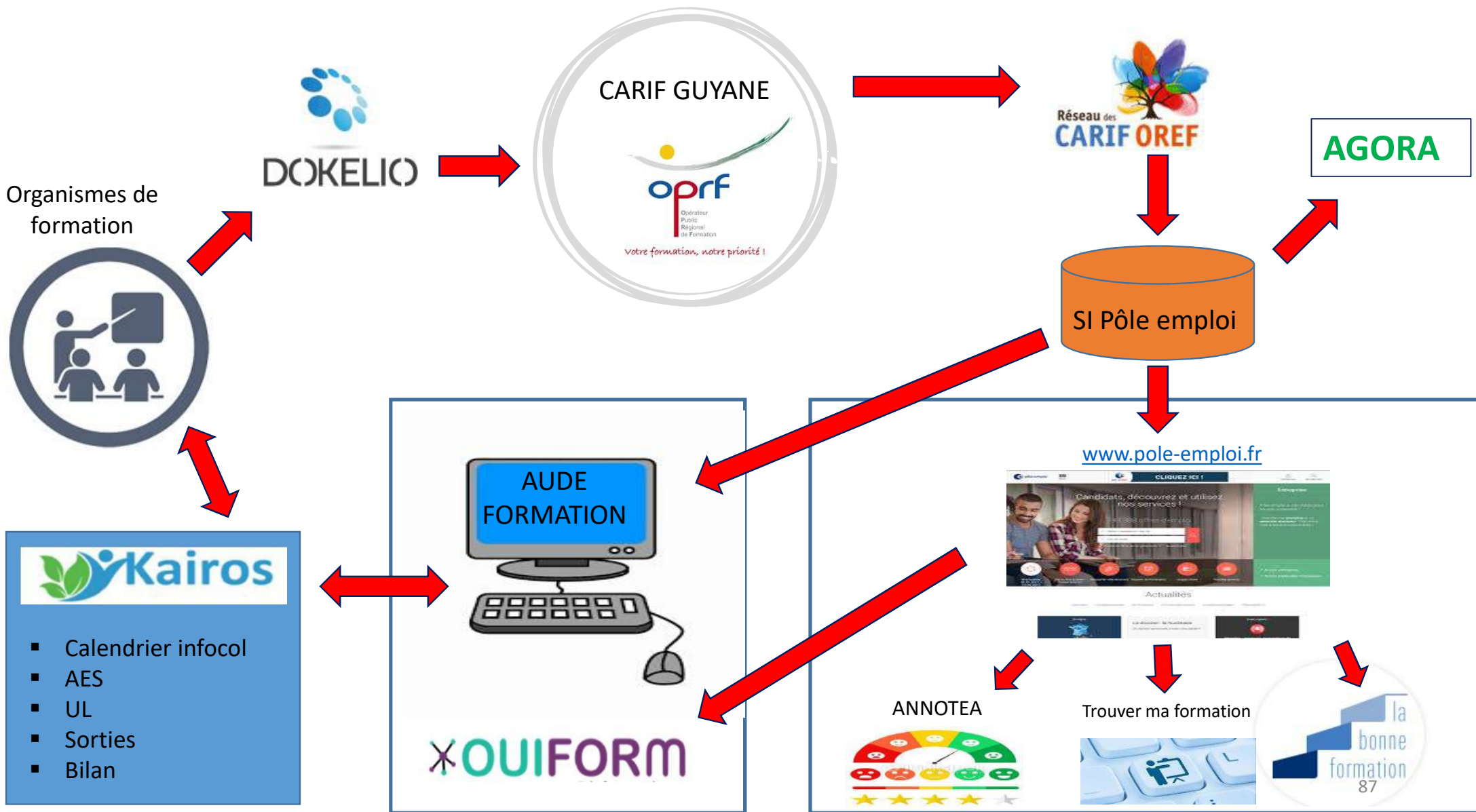
Mieux partager les besoins de formation dans les territoires avec Forma'diag



Améliorer les synergies entre opérateurs du CEP pour le positionnement et la « saturation » des places. OUIFORM devient un « patrimoine commun » porté par le HCCIE
-> la DGEFP et les DIRECCTE prennent la main pour le déployer au sein des missions locales et cap emploi



Connaître en temps réel le statut du DE dans son parcours de formation ; collecter les données exhaustives et les communiquer aux OF, CR, OPCA, AGORA (API)



Trouver Ma formation

509 formations pour vos centres de formation

TRIER PAR Pertinence

NIVEAUX D'ENTRÉE

- Tout voir
- Sans formation scolaire
- CEP, SES
- CAP, BEP
- Bac
- Bac+2
- Bac+3 à Bac+5

NIVEAUX DE SORTIE

- Tout voir
- CAP, BEP
- Bac
- Bac+2
- Bac+3 à Bac+5



EBP COMPTABILITE NIVEAU 2

EQUINOXE FORMATION - KOUROU

Gagner en efficacité avec le logiciel EBP Comptabilité

Formation en centre

21 heures
19/11/2018

Prochaine session à partir
du 19/11/2018
Session proche !



QUALIFICATION "INSTALLATEUR SANITAIRE ET THERMIQUE"

GRETA CENTRE EST GUYANE (ETABLISSEMENT SUPPORT = LYCEE PROFESSIONNEL MICHOTTE) (GRETA CENTRE EST GUYANE) - CAYENNE

Il s'agit d'acquérir les compétences nécessaires pour valider l'épreuve CCP3 du titre pro Agent d'Entretien du Bâtiment. En fin de formation, les st...

Formation en centre

445 heures
10/12/2018

Prochaine session à partir
du 10/12/2018

CERTIFIANTE



CPF

Un outil à disposition des opérateurs du CEP au sein des territoires

- Il permet aux opérateurs du CEP de **positionner en simultané des demandeurs d'emploi**, de connaître **en temps réel les places disponibles** sur les réunions d'information et les places disponibles de la formation (si nombre initial fiable et AIS saisie en temps réel)
- Il est connecté à **KAIROS** : dès que le conseiller CEP a réservé une place, l'OF retrouve le nom du demandeur d'emploi dans KAIROS

Il permet pour les acteurs du CEP de :

- Capitaliser l'information
- Gagner du temps en limitant les re-saisie à faible valeurs ajoutées
- Avoir les informations en temps réel
- Sécuriser la donnée en évitant les erreurs de re-saisie
- Garantir une information partagée entre les acteurs du CEP
- Avoir une vue sur le suivi du parcours du stagiaire en formation
- Limiter l'utilisation du papier dans la transmission de l'information
- Saturer les informations collectives



A venir

Un outil pour répondre aux besoins des acteurs du CEP pour positionner les demandeurs d'emploi et les chercheurs d'emploi.

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences – 2019 /2022



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



4. Trajectoire financière pluriannuelle du PACTE Guyane



PACTE TERRITORIAL GUYANE - V1 – 19 janvier 2019

Budget :

- 66,95 millions € sur 4 ans
- Non linéaire



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



Pacte Guyane - Synthèse budgétaire 2019-2022

Budget global 2019-2022

66 951 848 €

Postes de dépenses

Formation	56 909 071 €	85,0 %
Dév éco et ingénierie formation	8 842 777 €	13,2 %
Revitalisation et GPEC	1 200 000 €	1,8 %

Volet formation

Acteur	Budget	Coûts unitaires	Formations supplémentaires pacte	Moyenne annuelle	Formations supplémentaires en moyenne
CTG	11 381 814 €	4 500 €	2 529	2 845 454 €	632
PE	45 527 257 €	4 000 €	11 382	11 381 814 €	2 845
Total	56 909 071 €	4 091 €	13 911	14 227 268 €	3 478

Répartition par acteur

CTG	20 224 591 €	30%
PE	45 527 257 €	68%
Dieccte	1 200 000 €	2%

Ventilation annuelle des crédits délégués à Pôle emploi

	2019	2020	2021	2022
Pacte	8 200 000 €	12 442 419 €	12 442 419 €	12 442 419 €
Total	8 200 000 €	12 442 419 €	12 442 419 €	12 442 419 €

Ventilation annuelle du pacte (AE)

Acteur	2019	2020	2021	2022	Total	Cadre
PE	8 200 000 €	12 442 419 €	12 442 419 €	12 442 419 €	45 527 257 €	Convention nationale
Dieccte	300 000 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €	1 200 000 €	BOP T
CTG	5 056 148 €	5 056 148 €	5 056 148 €	5 056 148 €	20 224 591 €	BOP T
Total	13 556 148 €	17 798 567 €	17 798 567 €	17 798 567 €	66 951 848 €	

Stratégie de la Collectivité Territoriale de Guyane en matière de formation professionnelle et de développement économique

Du projet économique à la démarche de formation

I- Trois déterminants justifiant la stratégie de développement économique retenue par la Collectivité Territoriale de Guyane

1) Une croissance démographique, un atout inestimable

Depuis 1974, tous les vingt ans, la population de la Guyane est multipliée par 2. Les projections de l'INSEE indiquent que le phénomène se reproduira, « à l'horizon 2040, la Guyane sera peuplée de 574 000 habitants » : il s'agit de bâtir une 2^{ème} Guyane.

Le défi essentiel à relever pour les vingt prochaines années est de :

- Multiplier par 2 les capacités d'accueil de ses écoles, ses collèges, ses lycées, son université.
- Multiplier par 2 ses capacités de production d'énergie, de production d'eau potable, de structures de gestion des déchets.
- Multiplier par 2 les capacités de l'habitat existant.
- Créant des équipements sanitaires, culturels, sportifs....
- Multiplier par 2 ses capacités de création d'emploi
- Aménager du foncier pour accueillir une 2^{ème} Guyane

2) Des ressources naturelles et culturelles à valoriser.

La Guyane est dotée de nombreuses ressources naturelles qui constituent des potentiels favorables au développement d'une bioéconomie compétitive, pour autant que le modèle de croissance génère des externalités positives résultant d'un apport contributif aux transitions énergétiques, numériques et économiques qui s'imposent au monde et singulièrement à la France.

La Guyane a l'opportunité de construire ce modèle qui deviendra à terme une référence française significative dans les domaines :

des ressources minérales, de l'agroalimentaire, des biotechnologies (cosmétologie, pharmacologie, plantes aromatiques et médicinales...), de la biomasse et des ENR décarbonées, de l'écoconstruction et le bâti tropical, du traitement des déchets , de l'économie de la connaissance, de l'écotourisme, les activités sportives et culturelles identitaires.

3) Des freins à lever pour prendre le contre-pied

D'un très faible taux d'emploi, reflétant l'incapacité de notre économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre pour créer de la richesse ; sa faiblesse indique que de lourdes charges pèsent sur les actifs occupés (qui financent en grande partie les politiques sociales). Taux d'emploi, 40,7% en 2017 (Insee), population active 83 000 -dont 64 000 en emploi et 19 000 au chômage- ; population inactive 74 000 ;

Des inégalités de revenus fortes et des écarts qui s'accroissent. Selon l'INSEE, les indicateurs d'inégalités sont tous « plus forts en Guyane qu'ailleurs en France » . « En 2011, 10% des individus les plus aisés, ont un niveau de vie 13,8 fois plus élevé que les 10% des individus les plus pauvres, contre respectivement 5,5 et 5,2 fois en Guadeloupe et en Martinique ». Ce rapport était de 8,5 en 2001, alors que de 2001 à 2011, il est resté relativement stable dans les 2 autres DFA. Or des études récentes, menées notamment par les équipes de l'OCDE - Organisation de Coopération et de Développement Economique-, montrent que « toute amplification des inégalités fait chuter la croissance ». Notamment parce « qu'en entravant l'accumulation de capital humain, les inégalités de revenus compromettent les possibilités de s'instruire pour les populations défavorisées, limitant ainsi la mobilité sociale et le développement des compétences.

Des inégalités de développement territorial marquées : Ex. taux d'emploi CCEG en 2015 = 26% pour les 15 à 64 ans, contre 41% pour le reste de la Guyane « 7,3% de l'Ouest guyanais ne sont pas scolarisés contre seulement 1,8% dans le reste de la Guyane » (INSEE Antilles Guyane DOSSIER N° 7, déc. 2017). « Les titulaires de la fonction publique ou les emplois à durée indéterminée sont moins importants dans la CCOG que dans le reste de la Guyane (46% des emplois contre 70%) », (Ibid.). Ces comparaisons territoriales en défaveur de la CCEG et de la CCOG, se vérifie dans pratiquement tous les domaines (scolarisation, diplôme, équipement sanitaire, emploi...).

D'une dégradation de l'autonomie financière des collectivités territoriales. Depuis la mise en place du pacte de responsabilité en 2014, ces dernières se voient désormais concernées par la démarche de redressement des comptes publics, dont le signe le plus manifeste est la baisse régulière de la dotation globale de fonctionnement qui est passée de 84,3 M€ en 2014 à 74,8 M€ en 2017 -soit une baisse de 9,5 M€- pour l'ensemble des collectivités de Guyane alors que la population de référence a cru de plus de 15% durant la même période.

II – Un environnement favorable à l'instauration de politiques publiques s'éloignant des démarches classiques inefficaces pour le territoire

Le modèle de développement jusque-là appliqué ne produit pas les effets de croissance souhaitée et ne permet pas de créer le nombre d'emplois suffisant pour absorber chaque année les nouveaux actifs.

Cependant, trois facteurs propices à engager cette démarche de changement de paradigme sont réunis :

D'abord l'article 73 de la Constitution auquel est soumis la Guyane, qui dispose que les lois et les règlements peuvent faire l'objet d'adaptations tenant aux caractéristiques et contraintes particulières que rencontre le territoire. Depuis la révision de 2003, ces adaptations peuvent être décidées par les collectivités elles-mêmes, sur habilitation législative, soit dans les matières où s'exercent leurs compétences (article 73 alinéa 2 de la Constitution), soit dans un nombre limité de matières relevant du domaine de la loi (article 73, alinéa 3 de la Constitution)

Ensuite, le Président de la République lors de la présentation de ses priorités pour l'outre-mer au mois de juin 2018, qui a défendu "la différenciation" des territoires, et pour faciliter "l'adaptation des règles pour répondre aux besoins du terrain".

Enfin, une prise de conscience généralisée de cette nécessité de changer.

III- Un changement de paradigme incontournable à engager dès aujourd'hui

Les axes stratégiques et les mesures opérationnelles visent à :

- **Réduire les inégalités territoriales et favoriser l'attractivité des bassins de vie.**
L'approche territoriale est incontournable d'une stratégie économique réussie. Cette approche impose d'une part l'établissement d'un projet pour chacun des 6 territoires autour desquels le schéma d'aménagement régional a été construit, et d'autre part la participation de l'ensemble des acteurs et des forces vives de chacun des territoires.

Ces territoires sont : l'Est, le Centre littoral, les Savanes, le Bas Maroni, le Haut Maroni et le Cœur de Guyane. **Ils sont le support du développement à partir duquel l'efficacité de l'action publique est observée et mesurée, au regard des axes stratégiques et des leviers priorisés.**

- **Réduire les inégalités sociales**, en concevant et mettant en œuvre des politiques d'emploi et de soutien aux entreprises efficaces, ciblées et différenciées, en faveur des femmes, des membres adultes des familles monoparentales, et des jeunes. L'Économie sociale et solidaire ainsi que l'économie circulaire seront encouragées.
- **Restaurer les capacités de financement des collectivités territoriales**, afin qu'elles puissent mener de véritables politiques de développement.
- **Accélérer la croissance pour dynamiser les créations d'emplois** en créant les conditions de compétitivité et d'attractivité de la Guyane et des territoires.

IV – Une stratégie de développement en support des territoires et articulée autour de 5 grands axes :

1. Construire un environnement propice à l'émergence d'une économie productive et compétitive ;
2. Définir et piloter la mise en œuvre d'une politique de la commande publique favorable au développement de l'emploi, de la Valeur Ajoutée et de la croissance ;

3. sublimer et valoriser la fonction économique des politiques sociales génératrices d'emplois et d'attractivité du territoire ;
4. Structurer un écosystème autour des grands projets privés (ressources minérales, spatial) pour favoriser un développement réel et endogène ;
5. Réformer la gouvernance politique et technique du développement et de l'animation économique.

Axe 1 – Construire un environnement propice à l'émergence d'une économie productive et compétitive

Levier 1 – Réaliser les investissements infrastructurels essentiels à l'ouverture internationale des entreprises ;

Levier 2 – Déployer les infrastructures et équipements numériques et de production d'énergie au plus près des priorités des bassins de vie ;

Levier 3 – Créer les outils favorables à l'institution d'un cadre normatif adapté à la réalité locale ;

Levier 4 – Moderniser et développer les outils de financement des entreprises.

Axe 2 – Définir et piloter la mise en œuvre d'une politique de la commande publique favorable au développement de l'emploi, de la Valeur Ajoutée et de la croissance.

Levier 1 – Faire de l'observatoire économique et social du marché de la construction, l'outil stratégique de la planification et du pilotage des constructions publiques et des grands chantiers privés ;

Levier 2 – Renforcer l'accompagnement des communes dans la définition et la conduite de la commande publique ;

Levier 3 – Structurer l'artisanat pour permettre aux très petites entreprises d'accéder à la commande publique ;

Levier 4 – Définir une politique publique de la restauration collective pour favoriser l'émergence de filières agricoles productives.

Axe 3 – sublimer et valoriser la fonction économique des politiques sociales génératrices d'emplois et d'attractivité du territoire.

Levier 1 – Inciter et accompagner de manière appuyée l'installation de professionnels de santé et de la petite enfance ;

Levier 2 – Favoriser le développement et la structuration de projets économiques de proximité autour des animations sportives et culturelles à fortes empreintes identitaires ;

Levier 3 – Faire de la formation professionnelle un secteur dynamique agissant sur l'emploi et la croissance des territoires.

Axe 4 – Structurer un écosystème autour des grands projets privés (ressources minérales, spatial) pour favoriser un développement réel et endogène.

Levier 1 – Placer l'innovation, le transfert technologique et la formation universitaire au cœur de ces grands projets ;

Levier 2 – Favoriser l'application des mesures les plus avancées en vue de la réduction des impacts environnementaux ;

Levier 3 – Promouvoir la participation citoyenne et la transparence des projets ;

Levier 4 – Accompagner l'émergence d'une industrie locale en appui à ces grands projets.

Axe 5 – Réformer la gouvernance politique et technique du développement et de l'animation économique.

Levier 1 – Renforcer les moyens d'observation de l'économie locale ;

Levier 2 – Créer les outils de la concertation associant les politiques et les professionnels, à l'échelle de chacun des bassins et à l'échelle territoriale ;

Levier 3 – Positionner l'intercommunalité comme l'acteur économique majeur sur le territoire de référence ;

Levier 4 – Créer les outils pour stimuler l'investissement productif sur les territoires en tension.

La stratégie de développement économique :

La stratégie de développement économique portée par la Collectivité territoriale de Guyane s'inscrit dans le cadre du Schéma Régional de Développement Economique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Ce dernier se décline à partir d'une approche différenciée en fonction des six territoires identifiés dans le Schéma d'aménagement régional (SAR) et se définit autour de trois objectifs :

- L'emploi,
- Les ressources financières pour les collectivités locales
- L'attractivité des territoires

Ces objectifs doivent se déployer autour de cinq grands axes :

- a. Accompagnement des projets structurants (transitions énergétique et numérique),
- b. Structuration de la commande publique (intégration de l'ESS),
- c. Identification des sources potentielles de développement économique (Culture, sport, santé, action sociale...),
- d. Accompagnement des grands projets privés (Or, pétrole, spatial)

Organisation de la gouvernance politique et technique.



Les enjeux en matière de formation professionnelle :

De ces données, se décline une stratégie de formation professionnelle qui se doit de répondre à quatre enjeux spécifiques :

- Identification des catégories d'emplois nécessaires à l'accompagnement des filières (permettant de définir le besoin de formation),
 - La maîtrise du temps (programmation des besoins de main d'œuvre au regard des perspectives économiques),
 - La maîtrise des ressources humaines (formateurs) et logistiques (plateaux techniques),

Placer l'innovation au cœur de la démarche