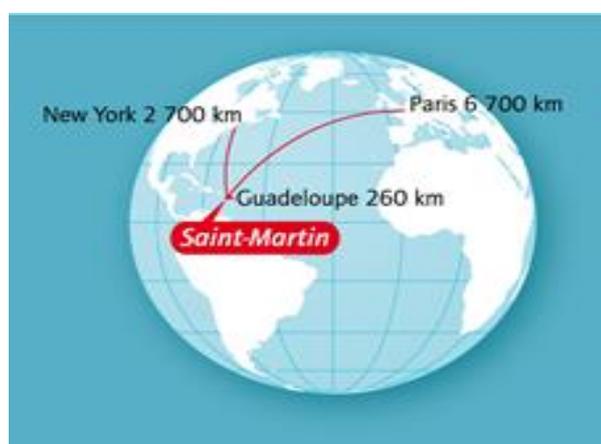


# PACTE ULTRAMARIN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES 2019-2022



## COLLECTIVITE DE SAINT-MARTIN

<b>I</b>	<b>Présentation de la collectivité de Saint-Martin</b>	<b>P. 05</b>
<b>II</b>	<b>Le marché du travail saint-martinois</b>	<b>P.08</b>
<b>III</b>	<b>Spécificités et principaux constats</b>	<b>P.11</b>
	3.1 – un territoire atypique	
	3.2 - Une économie marquée par les stigmates d’Irma	
	3.3 – Une population jeune mais vieillissante	
	3.4 – une insuffisance voire absences de structures dédiées	
	3.5 – Un appareil de formation en souffrance	
<b>IV</b>	<b>Les enjeux structurants du territoire</b>	<b>P.16</b>
	4.1 – Les schémas directeurs territoriaux	
	4.2 – Les autres schémas territoriaux	
<b>V</b>	<b>La formation professionnelle continue à Saint-Martin</b>	<b>P.20</b>
	5.1 – Le programme de formation de la collectivité	
	5.2 – Le programme de formation de pôle emploi	
<b>VI</b>	<b>Présentation et typologie des publics</b>	<b>P.32</b>
	6.1 – Regard sur la typologie du public jeune Saint-martinois	
	6.2 - Regard sur la typologie du public demandeur d’emploi Saint-martinois	
	6.3 - Typologie du public Saint-martinois dans le P.I.C ultramarin	
<b>VII</b>	<b>Réflexion prospective</b>	<b>P.39</b>
	7.1- Regard sur les entreprises saint-martinoises et les embauches effectuées	
	7.2 – Analyse des besoins en compétences des deux secteurs prioritaires	
	7.3 – Secteurs émergents à l’horizon 2022	
<b>VIII</b>	<b>Mise en place d’une stratégie participative et coordonnée</b>	<b>P.45</b>
<b>IX</b>	<b>Cap de transformation</b>	<b>P.47</b>
	9.1 - Synopsis du cap de transformation	
	9.1.1 - Méthode pour le cap de transformation	
	9.2- Axe 1 : Cartographie de l’axe 1 - Garantir l’accès des publics fragiles aux parcours qualifiants	<b>P.50</b>
	9.2.1 : Récapitulatif de la mise en œuvre de l’axe	
	9.2.2 : Indicateurs axe 1	
	9.3 - Axe 2 : Cartographie de l’axe 2 –Parcours de formation qualifiant	<b>P.61</b>
	9.3.1 : Présentation de l’axe 2	
	9.3.2 : Indicateurs de l’axe 2	
	9.4 – Axe 3 : Innover dans les territoires	<b>P. 66</b>
	9.4.1 : Projet structurant n°1 : transformation et modernisation du système de formation	
	9.4.2 : Projet structurant n°2 : développement des nouvelles formes d’accompagnement	
	9.4.3–Projet structurant n°3 : remobilisation à l’emploi ou à l’activité au profit des personnes handicapées	
	9.5 – Axe Transverse : Vue d’ensemble de l’axe	<b>P. 77</b>
	9.5.1 – Mise en œuvre d’une ingénierie de recueil de besoins des entreprises – GPECT	
	9.5.2– Mise en œuvre d’une ingénierie pour l’entrepreneuriat et la création d’entreprise	
	9.5.3 – Observatoire de la formation et de l’emploi	
	9.5.4 –Professionnalisation des organismes de formation	
	9.5.5 – Mis en œuvre d’une ingénierie pour la création de l’hôtel d’application	
<b>X</b>	<b>Evolution des contenus de l’offre de formation</b>	<b>P.85</b>
	10.1 – Modalités d’achat de la collectivité	

10.2 - Mise en œuvre du Pacte par Pôle Emploi îles du nord	
10.3 - Equipe projet	
10.4 – Outils et systèmes d’information	
10.5 – Actions en mobilité	
<b>XI Modalités d’évaluation du Pacte</b>	<b>P.90</b>
11.1 – Modalités de suivi de pilotage et de gouvernance	
11.2 - Indicateurs de suivi du PIC	
<b>XII Partie financière</b>	<b>P.94</b>
<b>XIII Annexes</b>	<b>P.95</b>
1. Délibération du Conseil exécutif pour autorisation de signature	
2. Courrier de la collectivité pour transfert de gestion à Pôle Emploi des axes 1 et 2	
3. Cadre de contractualisation	

*Les données présentées dans ce « Pacte d'investissement des compétences ultramarins » de Saint-Martin sont une compilation des travaux d'analyse effectués sur ce territoire et extraites notamment :*

- 1) Du Contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation - CPTDFOP-*
- 2) Du rapport de M. Philippe GUSTIN, préfet, délégué interministériel à la reconstruction des îles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;*
- 3) De l'INSEE Dossier Guadeloupe n° 10, Décembre 2016 ;*
- 4) De l'IEDOM Saint-Martin, rapport annuel 2016 – Edition 2017*
- 5) De l'IEDOM Saint-Martin, rapport annuel 2017 - Edition 2018*
- 6) De la Note express IEDOM, Panorama de Saint-Martin, Septembre 2016*
- 7) Du Contrat de ville 2015/2020 – collectivité de Saint-Martin*
- 8) Des Données IRIS de l'INSEE- RP 2011*
- 9) Fiche synthèse marché du travail – Emploi – entreprises -POLE EMPLOI (actualisation 20/07/2018)*
- 10) Compte-rendu séminaire lutte contre l'illettrisme - Service de l'éducation des collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin – 28 et 29 janvier 2016*
- 11) Bilan 2018 marché du travail de Saint-Martin – Dicccte Guadeloupe*

---

<sup>1</sup> Repenser les Iles du Nord pour une reconstruction durable de M. Philippe GUSTIN, préfet,

## I - PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE DE SAINT MARTIN<sup>2</sup>

**Saint-Martin** est une île de 90 km<sup>2</sup> partagée entre une partie française au nord (56 km<sup>2</sup>) et une partie néerlandaise au sud (34 km<sup>2</sup>), avec une population multinationale, multiethnique et multiculturelle. La population de la partie française était estimée à 35 700 habitants en 2016, soit une densité de 672 habitants au km<sup>2</sup>. Elle a plus que quadruplé entre 1982 et 2000, mais connaît une légère décroissance depuis une quinzaine d'années.

Forte de sa situation géographique favorable entre les Petites et les Grandes Antilles, de sa proximité culturelle et linguistique avec les Etats-Unis et de sa bi-nationalité franco-néerlandaise, Saint-Martin a fondé son développement économique sur une ressource prépondérante : le tourisme

- *Un territoire inédit où cohabitent deux Etats*
- *Une collectivité d'Outre-Mer régit par la loi organique du 21 février 2007*
- *Une population multinationale, multiethnique, multiculturelle*
- *Une jeunesse peu qualifiée sous influence migratoire*
- *Un taux de chômage élevé*
- *Une économie en résilience*
- *Une activité basée sur le tertiaire*

La bi-nationalité de l'île reste au cœur de son équilibre économique et social. Si le traité de 1648 entre la France et les Pays-Bas a officiellement divisé Saint-Martin en deux parties, il n'y a jamais eu vraiment de frontière matérielle. Cette situation est vécue aujourd'hui plus difficilement, dans la mesure où les systèmes législatifs et réglementaires en vigueur de part et d'autre de cette frontière immatérielle sont non seulement très différents, mais encouragent les effets d'aubaine au détriment de l'équilibre de la partie française.

Communes de Guadeloupe jusqu'en 2007, Saint-Martin (partie française) est devenue avec la loi organique du 21 février 2007 une « collectivité d'outre-mer » (COM), reprenant l'ensemble des compétences précédemment dévolues à l'ancienne commune de Saint-Martin, mais aussi celles du département de la Guadeloupe, de la région Guadeloupe, ainsi que certaines compétences de l'Etat (tourisme, domanialité, fiscalité, urbanisme etc.). Saint-Martin conserve le statut de « région ultrapériphérique » (RUP) et bénéficie à ce titre du concours des fonds structurels européens (FEDER, FEADER, FSE). C'est le seul territoire régi par l'article 74 de la Constitution qui jouit de ce statut de RUP. La partie néerlandaise reste, quant à elle, hors du territoire de l'Union européenne et fait partie des « pays et territoires d'outre-mer » (PTOM). Elle peut bénéficier à ce titre du concours du fonds européen de développement (FED).

Saint-Martin a vécu une tragédie inédite en 2017. Le passage du cyclone IRMA des 6 et 7 septembre 2017 a causé des dommages considérables et bouleversé totalement le destin de ce territoire (95% des bâtiments ont été endommagés à des degrés divers ; plus de 20% des bâtiments de Saint-Martin ont été totalement détruits - dégâts estimés à plus de 3 milliards d'euros).

Un peu plus d'un an après cette tragédie, Saint-Martin se reconstruit et déploie sa stratégie pour le développement économique du territoire et le renforcement de l'attractivité touristique. Les experts s'accordent à dire qu'une véritable reprise économique n'est attendue que dans trois ou quatre ans même si les premiers signes se font sentir dans le secteur du BTP et du commerce et de l'alimentation.

### ***Une population jeune, peu qualifiée et sous influence migratoire***

En 2012, Saint-Martin comptait 3,7 jeunes de moins de 20 ans pour un senior de 60 ans ou plus. Cet indice de jeunesse est bien plus fort qu'en Guadeloupe (1,4) ou l'hexagone (1,0).

Les moins de 20 ans représentent encore 35 % de la population saint-martinoise.

<sup>2</sup> Pour toutes les données, voir :

- INSEE Dossier Guadeloupe n° 10, Décembre 2016 ;
- IEDOM Saint-Martin, rapport annuel 2016 ;

Note express IEDOM, Panorama de Saint-Martin, Septembre 2016.

Par ailleurs, la part de la population immigrée reste forte. En 2012, seuls 31 % des habitants sont natifs de Saint-Martin et 32 % de la population saint-martinoise est immigrée, c'est à dire étrangère à l'étranger, contre 4 % en Guadeloupe et 9 % en métropole.

Du fait des arrivées massives enregistrées dans les années 80, la proportion d'immigrés atteint actuellement plus de 50 % chez les 40-59 ans, et reste très forte dans toutes les classes d'âges entre 30 et 74 ans. Les deux tiers des immigrés viennent de trois pays : Haïti (38 %), République dominicaine (14 %) et Dominique (14 %). En outre, une part importante de la population immigrée n'est pas recensée.

### ***Niveau de formation***

La population de Saint-Martin présente un faible niveau de formation. Du fait de la faible offre de formation post-Bac, moins d'un quart des 18-24 ans sont scolarisés, contre 46 % en Guadeloupe et 52 % en France métropolitaine. Cette proportion est toutefois plus élevée dans la partie hollandaise de l'île, où le taux de scolarisation des 18-24 ans oscillait les 18% en 2011<sup>3</sup>. Par conséquent, Saint-Martin connaît un déficit de diplômés du supérieur dès le niveau Bac + 2 : seuls 14 % des 15 ans et plus non scolarisés sont titulaires d'un diplôme de niveau I, II ou III, contre 18 % en Guadeloupe et 26 % en France métropolitaine.

Si l'on ne prend en compte que les 30-39 ans, le déficit de formation de la population saint-martinoise est encore plus marqué : 36 % ne possèdent aucun diplôme à Saint-Martin (26 % en Guadeloupe, 15 % en France métropolitaine).

D'autre part, 70 % des immigrés ne possèdent aucun diplôme, cette proportion atteignant 80 % chez les immigrés de nationalité de naissance haïtienne, 75 % chez les Dominicains.

Parmi les natifs de Saint-Martin, la part de diplômés du supérieur (7 %) est quasiment aussi faible que parmi les immigrés. Les natifs de Saint-Martin ayant poursuivi leurs études ont quitté le territoire et ne sont pas revenus.

### ***Population active***

Avant IRMA, 75 % des Saint-Martinois de 15-64 ans se déclaraient actifs mais, seuls 50 % occupaient un emploi. Le chômage déclaré est important et concerne un tiers des actifs. 47 % des jeunes en 2012 voire plus de 50% de chômeurs début 2017.

En 2012, Saint-Martin comptait près de 2 500 jeunes ni en emploi ni en formation, ni occupés, ce qui représentent 36 % des 15-29 ans, soient 7 points de plus que la moyenne guadeloupéenne. La proportion de 15-29 ans déclarant être ni en emploi ni en formation est encore plus forte chez les femmes, atteignant 38 %, contre 33 % chez les hommes. Contrairement à la Guadeloupe, les femmes sont moins scolarisées que les hommes, alors que leur taux de chômage est plus élevé. Cette proportion s'explique notamment par le faible taux de scolarisation.

Il en résulte un fort taux d'activité : 56 % se déclarent actifs (11 points de plus qu'en Guadeloupe). Toutefois, le taux de chômage des jeunes est aussi élevé à Saint-Martin qu'en Guadeloupe, et concerne 47 % des jeunes actifs. Ainsi, si le taux d'emploi des Saint-Martinois de 15-29 ans est supérieur de 5 points à celui des jeunes guadeloupéens, ce sont surtout les jeunes non scolarisés et sans emploi qui sont surreprésentés.

La part de jeunes non scolarisés et sans emploi varie également selon le lieu de naissance : 26 % chez les natifs de l'Hexagone et des DOM, 35 % chez les natifs de Saint-Martin et 49 % chez les immigrés.

Seuls 50 % des 15-64 ans déclarent occuper un emploi, alors que cette proportion atteint 71 % à Sint Maarten. Les seniors de 55-64 ans présentent un taux d'emploi plus élevé qu'en France métropolitaine, mais le taux d'emploi des 25-54 ans est inférieur de 20 points à celui de l'hexagone.

De plus, le nombre d'actifs en emploi a diminué entre 2007 et 2012, alors que le nombre d'actifs a progressé. Ainsi, le taux de chômage déclaré au recensement a augmenté de 9 points en 5 ans. Il atteignait 33 % en 2012 (29 % en Guadeloupe et 13 % en France métropolitaine) et s'est stabilisé depuis cette date.

---

<sup>3</sup> Source Censur

### ***Population en Précarité***

60 % de la population saint-martinoise est couverte par au moins une prestation de la CAF (47 % en métropole). Comme en Guadeloupe, la hausse du nombre d'allocataires est due en partie au Revenu de Solidarité Active (RSA) et à la hausse des allocations liées au logement.

Néanmoins, Saint-Martin se caractérise par le poids des prestations liées à la famille, beaucoup plus important qu'en Guadeloupe, du fait de la surreprésentation des familles avec enfant(s).

En 2014, 3 270 Saint-Martinois ont perçu le RSA (socle et/ou activité) et près de 6 000 personnes en dépendent, soit 21 % de la population, proportion moins importante qu'en Guadeloupe où elle atteint 24 %. Parmi les allocataires du RSA, 87 % touchent le RSA socle, considéré comme un minima social. En 2014, 10 400 Saint-Martinois sont couverts par une prestation logement de la CAF, soit 29 % de la population, contre 23 % en Guadeloupe.

Les locataires sont de façon générale fortement surreprésentés à Saint-Martin : deux ménages sur trois sont locataires du privé ou en HLM (contre 35 % en Guadeloupe). Cette proportion est en baisse depuis 1999, où elle atteignait 71 % mais, cette diminution ne se fait pas au profit de l'accession à la propriété (en 2012, seuls 27 % des ménages saint-martinois étaient propriétaires, contre 60 % en Guadeloupe).

### ***Un tissu économique en résilience***

La relance économique post-Irma est lente, mais progressive.

L'économie de Saint-Martin se caractérise par la prépondérance du secteur tourisme qui occupe à peu près plus d'un tiers du taux d'emploi, et le secteur du BTP. Aujourd'hui compte tenu de la reconstruction de l'île après l'ouragan IRMA, le BTP constitue le secteur le plus important.

L'association des hôteliers prévoit une pleine dynamisation du secteur touristique en 2020.

L'activité partielle a joué un rôle prépondérant sur l'emploi et sur la survie des entreprises. Le contingent annuel d'heures indemnisables a été revu à la hausse passant de 1.000 à 1.600 heures par salarié" et a été renouvelé jusqu'en 2019. Au 3 mai 2018, 1128 entreprises saint-martinoises ont bénéficié du dispositif, soit 8 337 salariés.

Des aides exceptionnelles au démarrage pour les TPE ont été versées à plus de 600 entreprises

Selon la DIECCTE, le marché de l'emploi sur l'île se caractérise également par le poids important du travail dissimulé ou illégal. S'il n'existe pas de statistiques officielles sur ces activités, il apparaît qu'une fraction importante de l'activité économique de Saint Martin pourrait être réalisée de manière informelle.

Parmi les emplois de Saint-Martin en 2012, 81 % dépendent de la sphère présentielle, c'est-à-dire servant à satisfaire les besoins aussi bien des habitants que des touristes. Cette proportion est supérieure à celle observée en Guadeloupe (77 %) et à la moyenne nationale (66 %).

Directement lié au tourisme, le secteur de l'hébergement-restauration est le plus surreprésenté à Saint-Martin, concentrant 15 % des emplois, contre 4 % en Guadeloupe et en France métropolitaine. Le commerce de détail et les transports et services présentiels sont également plus présents à Saint-Martin qu'en Guadeloupe ou en France métropolitaine.

Le secteur de la construction et du BTP, dépendant également de la sphère présentielle, est aussi surreprésenté. Dès lors, moins d'un emploi de Saint-Martin sur cinq dépend d'une activité productive. L'agriculture est quasi-inexistante, de même que les activités productives qui sont pour l'essentiel des services.

## II - LE MARCHE DU TRAVAIL SAINT-MARTINOIS<sup>4</sup>

L'économie de Saint-Martin est fortement tertiaisée et est essentiellement tournée vers le tourisme. L'agriculture, l'élevage et la pêche ne constituent que des activités marginales ayant un très faible impact sur l'économie de l'île.

L'industrie y est encore très limitée.

À fin décembre 2016, 7 436 entités économiques sont enregistrées à la Chambre consulaire interprofessionnelle de Saint-Martin (CCISM) et exercent une activité dans la collectivité.

- 7 436 entreprises
- 17 662 actifs
- 81.89% d'emploi dans le tertiaire
- 74.8% taux d'activité
- Activité essentiellement tournée vers le tourisme
- 45.5% de chômeurs longs durés
- 64.2% de chômage féminin
- 47% chômage des jeunes

Les principales activités exercées relèvent du commerce de détail (1 384 entités), des services immobiliers (852), de la restauration (753), de l'hébergement (652) et du commerce de gros (455).

Fin décembre 2018, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A s'établit à 3 990 en données brutes à Saint-Martin. Il diminue de 6,5% (277 inscrits de moins) par rapport à fin décembre 2017.

Par âge, les seniors (50 ans et plus) sont les seuls à enregistrer une hausse de la demande en catégorie A (+1,0%).

au 31 décembre 2018	Catégorie A		Catégories ABC	
	Nombre	Evolution 1 an	Nombre	Evolution 1 an
Demande d'emploi (DEFM)	3 990	-6,5%	4 499	-2,3%
Homme	1 432	-17,6%	1 610	-13,2%
Femme	2 558	1,1%	2 889	5,0%
Jeune -25 ans	340	-18,1%	380	-15,2%
25 à 49 ans	2 242	-8,8%	2 560	-4,0%
Senior 50 ans et +	1 408	1,0%	1 559	4,6%
Demande de longue durée			2 045	8,6%
Jeune DELD			71	-28,3%
Femme DELD			1 311	17,8%
DELD 2 ans et plus			1 020	-2,2%

Cette augmentation, faible au regard de celles observées ces dernières années pour ce public maintient néanmoins la demande senior à un niveau élevé.

La situation des jeunes de moins de 25 ans s'améliore à contrario (-18,1%) ainsi que celle des demandeurs âgés de 25 à 49 ans (-8,8%), qui représentent plus de la moitié des demandeurs inscrits à Pôle emploi.

### Un demandeur sur trois a 50 ans ou plus

La situation des demandeurs d'emploi seniors, continue de se dégrader. Leur nombre croît de 4,6% en 2018 en catégories ABC. Il y a 68 seniors supplémentaires inscrits sur un an. La demande d'emploi de longue durée (DELD) augmente de 8,6% fin 2018 sur un an. 2 045 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (+ 162). La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'établit ainsi à 45,5% fin 2018

### Hausse de la demande féminine en 2018

La situation des demandeurs d'emploi s'est améliorée en 2018 pour les hommes (-13,2%) mais pas pour les femmes (+5,0%). En 2017, les demandes masculine et féminine étaient en baisse (-5,7 et -1,7% respectivement). La proportion de femmes parmi les demandeurs inscrits à Pôle emploi passe à 64,2% en catégories ABC en 2018 (+4,5 points sur un an).

2018	au 31/12	Evolution 1 an	Part des moins de 25 ans	Part des 25 à 49 ans	Part des 50 ans et +	Part des DELD 1 an et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
Homme	1 610	-13,2%	11,7%	53,6%	34,7%	45,6%	14,0%	28,4%
Femme	2 889	+5,0%	6,6%	58,7%	34,6%	45,4%	16,9%	36,9%
Ensemble	4 499	-2,3%	8,4%	56,9%	34,7%	45,5%	15,8%	33,9%

<sup>4</sup> Extrait du marché du travail 2018 de la Dieccte Guadeloupe

### **La demande d'emploi de longue durée augmente**

La demande d'emploi de longue durée (DELD) augmente de 8,6 % fin 2018 sur un an à Saint-Martin. 2 045 demandeurs ABC ont ainsi un an et plus d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi (+162). La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'établit ainsi à 45,5 % fin 2018. La demande d'emploi de longue durée augmente sous l'effet de la forte progression de la demande de durée comprise entre un et deux ans (+22,0 %). La demande d'emploi de très longue durée (ancienneté d'inscription de deux ans et plus) est par contre en recul sous l'effet d'une baisse simultanée de la demande de durée comprise entre deux et trois ans et de celle de trois ans et plus. Elle représente 1 020 demandes (-2,2%). 638 demandeurs sont inscrits à Pôle emploi sans discontinuité depuis trois ans ou plus à Saint-Martin

2018	au 31/12	Evolution un an	Part des femmes	part des - de 25 ans	Part des 50 ans et +	Part des niveaux de formation I à III	Part des niveaux de formation Vbis et VI
DELD 1 à 2 ans	1 025	22,0%	65,5%	4,5%	34,9%	16,7%	33,8%
DELD 2 à 3 ans	382	-0,8%	60,7%	3,7%	39,8%	16,5%	35,1%
DELD 3 ans et +	638	-3,0%	63,9%	1,7%	57,1%	12,1%	41,2%
<b>Ensemble des DELD</b>	<b>2 045</b>	<b>8,6%</b>	<b>64,1%</b>	<b>3,5%</b>	<b>42,7%</b>	<b>15,2%</b>	<b>36,3%</b>

### **L'emploi concentré dans le secteur tertiaire**

À Saint-Martin, l'essentiel de l'emploi est concentré dans le secteur tertiaire (81,8 % de l'emploi total en 2015).

Les autres services marchands et les services non marchands représentent respectivement 22,2 % et 28,2 % de l'emploi total.

Le tourisme étant un secteur majeur de l'activité de Saint-Martin, l'hébergement et la restauration est le troisième employeur de la collectivité (16,2 % de l'emploi total), devant le commerce (15,2 %) et le BTP (7,8 %).

### **Une majorité d'employés et de salariés**

Les employés représentent comme en Guadeloupe, plus d'un tiers des emplois.

Les artisans, les commerçants et les chefs d'entreprises sont en revanche plus représentés (17,6 % contre 11,3 % en Guadeloupe) et les professions intermédiaires le sont moins (18,8 % contre 24,9 %).

Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 7,8 % des emplois contre 11,2 % en Guadeloupe.

En 2015, plus des trois quarts des emplois à Saint-Martin sont des postes salariés (78,7 %), une proportion inférieure à celle observée en Guadeloupe (82,6 %) mais supérieure à celle de Saint-Barthélemy (73,1 %).

### **Une stabilité de la demande d'emploi en 2017**

À fin décembre 2017, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A s'établit à 4 267, un chiffre quasi stable pour la deuxième année consécutive (+0,4 % sur un an après +0,3 % en 2016)

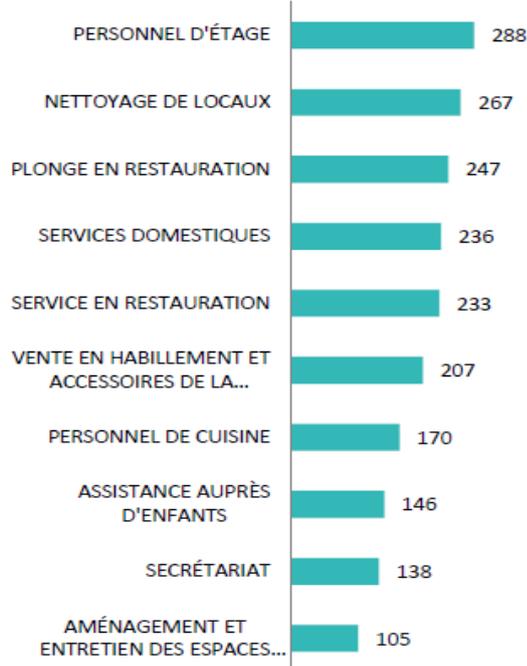
Cette stabilité est expliquée par la baisse du nombre d'hommes parmi les demandeurs d'emploi (-2,5 %) qui se compense par l'augmentation du nombre de femmes (+2,6 %).

Les femmes restent les plus pénalisées quant à l'accès au marché du travail et représentent 59,3 % des demandeurs d'emploi en 2017 (+1,2 point sur un an).

Les jeunes de moins de 25 ans et les plus de 50 ans, catégories d'âge habituellement les plus vulnérables, constituent respectivement 9,7 % et 32,7 % des demandeurs d'emploi. Les non-diplômés sont trois fois plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi, que ne le sont les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 ou plus.

## Les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi et les entreprises en 2018

### Top 10 des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi



A contrario, les besoins en compétences des entreprises visent avant tout les métiers qui s'orientent vers la reconstruction post-Irma.

Les métiers du BTP sont classés en priorité et constituent 75% de la demande.

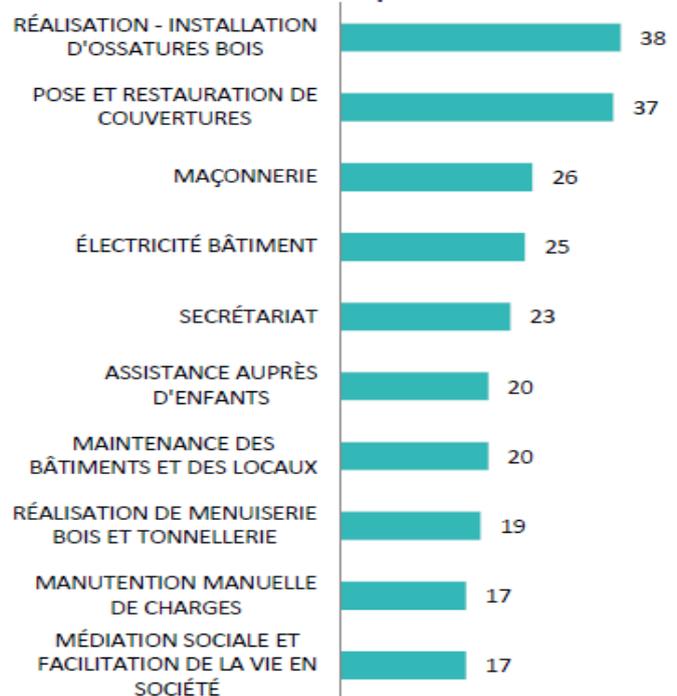
Il est à noter cependant, que seuls les métiers qui visent l'assistance auprès des enfants sont recherchés par chacune des parties. Un réel besoin en garde d'enfants est donc à constater. Cependant les 20 offres d'emploi des entreprises ne peuvent satisfaire les 146 demandes formulées.

Une fracture réelle est à constater entre les besoins en compétences du tissu économique et les compétences offertes par les demandeurs d'emploi.

Selon l'agence de Pôle Emploi de Saint-Martin, les 10 premiers métiers les plus sollicités par les demandeurs d'emploi, visent le secteur tertiaire et notamment les métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Les prestations d'accompagnement et les services à la personne (services domestiques et assistance auprès d'enfants) regroupent 19% des demandes.

### Top 10 des métiers recherchés par les entreprises



### III - SPECIFICITES ET PRINCIPAUX CONSTATS

Saint-Martin doit affirmer sa singularité en soulignant ses spécificités et la nécessité de les aborder avec des ressources méthodologiques et techniques à la hauteur des défis énoncés.

#### 3.1 - UN TERRITOIRE ATYPIQUE

##### **Un cadre institutionnel distinct de celui de la Guadeloupe**

La COM de Saint-Martin exerce désormais l'ensemble des compétences dévolues aux Communes, au Département, à la Région de la Guadeloupe ainsi que celles que l'État lui a transférées.

Saint-Martin est ainsi compétente en matière de fiscalité, de transports routiers, de ports maritimes, de voirie, de tourisme, de droit domanial, d'accès au travail des étrangers et en matière de création et d'organisation des services publics et des établissements publics de la Collectivité.

De fait, la nouvelle Collectivité de Saint-Martin peut adapter les lois et règlements dans les domaines de l'environnement, l'urbanisme, la construction, l'habitation, le logement et l'énergie sous réserve de l'approbation de l'État.

L'État reste cependant compétent en matière de droit pénal, de droit commercial et de droit monétaire, bancaire et financier, d'où la désignation d'un préfet délégué représentant l'État et le gouvernement au sein des COM des îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy.

##### ***Un territoire anglophone et une communication interculturelle***

Le multilinguisme est une réalité à Saint-Martin où plus de 110 nationalités sont présentes. Cette diversité culturelle est une véritable richesse, mais elle peut également constituer un frein à l'intégration posé par les limites ou les insuffisances des outils de communication, préalable à l'expression de la vie sociale. La société tout entière s'enrichit par la mutualisation des éléments culturels.

##### ***Un territoire en souffrance***

En 2017, l'île de Saint-Martin a été frappée par l'ouragan Irma dans la nuit du 5 au 6 septembre.

Cet ouragan de catégorie maximale a causé plus d'une dizaine de morts et des dégâts matériels considérables sur les deux îles.

Selon le 5<sup>e</sup> comité interministériel pour la reconstruction des îles du Nord, le coût total des dégâts assurés a été estimé à 1,83 milliard €, dont près d'un milliard € pour Saint-Martin.

À titre de comparaison, le PIB de Saint-Martin, réévalué en 2018 par le partenariat CEROM (AFD, IEDOM et INSEE), s'élève à 582 millions € en 2014.

##### ***Une forte immigration***

La population de Saint-Martin est marquée par une immigration importante : les non natifs représentent 30,8 % en 2015 (10 989 personnes). Bien qu'ayant ralenti depuis les années 1990, cette immigration continue d'influencer fortement la structure de la population saint-martinoise. Une part importante de la population immigrée n'est pas recensée.

#### 3.2 - UNE ECONOMIE MARQUEE PAR LES STIGMATES D'IRMA

##### **Une activité au ralentie**

L'économie de Saint-Martin se caractérise par la prépondérance du secteur tertiaire essentiellement orienté vers le tourisme. Les services marchands et non marchands regroupent près de 60 % des entreprises implantées à Saint-Martin et plus de 70 % de l'emploi total.

- *Un territoire français mais des pratiques anglophones*
- *Une forte immigration qui pèse sur les dispositifs de formation*
- *Un tissu formatif étriqué*
- *Absence de structures d'accueil et d'orientation*
- *Absence d'observatoire sur la formation et l'emploi*

Le tissu économique se compose de 7 436<sup>5</sup> entités économiques à fin 2016.

Au troisième trimestre 2017, le passage d'irma génère une chute brutale des effectifs salariés dans tous les secteurs privés.

*Le secteur du tourisme* est durement touché. Compte tenu de l'importance des dégâts, l'activité touristique de l'île est interrompue en fin d'année. Le nombre de croisiéristes, d'arrivées aux aéroports et la fréquentation des hôtels chutent après le passage de l'ouragan.

Dans *le secteur des transports*, le trafic de passagers est globalement en baisse. Les infrastructures aéroportuaires et portuaires ont subi également d'importants dégâts. L'aéroport de Grand-Case, qui a été épargnée durant l'épisode cyclonique, enregistre une hausse du trafic de passager (+2,2 % sur un an) en raison du nombre de départs (+5,8 % sur un an). En parallèle, le trafic de marchandises augmente dans le port de commerce de Galisbay (+23,1 % sur un an), unique voie d'acheminement vers Saint-Martin et Sint-Marteen durant les semaines qui suivirent le passage de l'ouragan.

Bien orientée en première partie d'année, *l'activité du BTP* n'a pas été préservée par l'ouragan Irma. Au troisième trimestre 2017, l'activité connaît un coup d'arrêt. L'amorce progressive des chantiers de reconstruction laisse présager d'une reprise dans le secteur. En effet, après une forte baisse suite à Irma, les effectifs salariés repartent à la hausse en fin d'année.

Dans *le secteur de l'éducation*, les établissements scolaires de l'île ont été endommagés, dont trois détruits. Par ailleurs, la mise en œuvre du projet académique (2016- 2019), dont la déclinaison à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy comprend des actions spécifiques destinées à prendre en compte le multilinguisme et la forte hétérogénéité des élèves, se poursuit

### **Une économie informelle importante**

Malgré l'absence de statistiques officielles, une fraction très importante de l'activité pourrait être réalisée de manière informelle, en raison de l'existence d'un certain nombre de pratiques telles que la dissimulation d'activité, de salariés, la fausse sous-traitance<sup>6</sup> ou la dissimulation d'heures supplémentaires.

Conséquence potentielle de cette activité informelle, il existe un écart entre les chiffres du recensement (6 032 chômeurs en 2015) et ceux de Pôle emploi (4 803 demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C à fin décembre 2015).

De plus, la part de demandeurs d'emploi déclarant une activité réduite (catégories B et C) est particulièrement faible à Saint-Martin. Ces derniers ne représentent ainsi que 9,8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, contre 34 % en France hors DOM<sup>7</sup>.

#### **3.3 - UNE POPULATION JEUNE, MAIS VIEILLISSANTE**

La population de Saint-Martin est relativement jeune. 27,0 % des habitants sont âgés de moins de 14 ans en 2015, alors que cette part s'élève à 19,8 % en Guadeloupe et à 18,4 % au niveau national.

De même, les personnes âgées d'au moins 60 ans représentent 11,6 % de la population (respectivement 22,7 % et 24,8 % en Guadeloupe et en France). La population saint-martinoise est toutefois en vieillissement. La part des jeunes de 14 ans et moins est en baisse de 4,9 points depuis 1999 et celle des personnes âgées d'au moins 60 ans progresse de 5,5 points.

En 2015, la monoparentalité demeure une caractéristique forte des familles saint-martinoises (40,6 % des familles). La tendance est à la hausse (en 2008, 34,1 % des familles étaient monoparentales). En Guadeloupe, la proportion de famille monoparentale est aussi élevée en 2015 (40,0 %) et suit la même tendance. En France, 15,6 % des familles sont monoparentales.

<sup>5</sup> Données de la Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Martin (CCISM)

<sup>6</sup> La fausse sous-traitance se définit comme des prêts de main-d'œuvre effectués sous couvert de « contrats » de sous-traitance ne présentant pas les caractères d'un contrat d'entreprise.

<sup>7</sup> Source : Saint-Martin, terre d'accueil et de contrastes, Insee Dossier, décembre 2016.

## Des quartiers prioritaires et des quartiers en veille, d'importance

Deux quartiers prioritaires sont inscrits dans la géographie prioritaire de la politique de la ville 2015/2020 définie par le décret n°2014-1751 du 30 décembre 2014 : **Sandy-Ground et Quartier d'Orléans**.

Données extraites du diagnostic territorial – politique de la ville 2015	Quartier d'Orléans	Sandy Ground	TOTAL Saint Martin	Guadeloupe
Population totale	4 893	5 088	35 742	404 635
Part des moins de 20 ans	43.8%	35.4%	35.4%	28.5%
Part des moins de 30 ans	55.7%	48.6%	47.3%	38.3%
Part des 16-24 ans	16.1%	13.9%	13.1%	29.0%
Part des +65 ans	3.7%	5.7%	5.0%	14.5%
Taux de chômage	35.4%	34.3%	30.5%	29.0%
Taux de chômage 15/24 ans	47.5%	57.5%	52.5%	55.0%
Population sans diplôme	80.3%	45.1%	38.9%	36.7%
Part des 15/24 ans scolarisés	54.6%	38.8%	50.0%	64.0%

Selon les données IRIS de l'INSEE issues du RP-2011, ces deux quartiers abritent 9981 habitants, soit 28% de la population saint-martinoise. Il est à noter une faible supériorité au profit de Sandy-Ground qui regrouperait approximativement 51%. La population équivaut environ à 28% de la population totale de la partie française de l'île.

Ces territoires sont marqués par la jeunesse de leur population. En effet, 52% des individus sont âgés de moins de 30 ans. Cette empreinte juvénile est plus marquée sur le territoire de Quartier d'Orléans où les moins de 30 ans sont représentés à 55,7% contre 48,6% à Sandy-Ground.

La jeunesse de la population de Sandy-Ground est confirmée par un taux plus élevé des 15-24 ans. Il s'élève à 57.5% contre 47.5% à Quartier-d 'Orléans. Par ailleurs, les plus de 65 ans sont moins représentés à Quartier-d 'Orléans. Ils y sont dans la proportion de 3,7%.

S'agissant de Sandy-Ground, la part des seniors représente 5,7%. Dans les quartiers concernés, le chômage est facteur de rupture sociale, avec une proportion de 9% de la population bénéficiaire du RSA et 33% de chômage. Les difficultés sont réelles, 52.5% des jeunes de 15-24 ans sont touchés par le chômage.

Dans ces quartiers, le chômage est facteur de rupture sociale, avec une proportion de 9% de la population bénéficiaire du RSA et 33% de chômage. Les difficultés sont réelles, pour les 53% de jeunes de 15-24 ans.

Cependant, de nombreuses similitudes sociales sont reconnues dans la majorité des quartiers populaires. Compte tenu de leurs problématiques urbaines et sociales, les signataires se sont entendus pour concentrer leurs moyens de droit commun sur les quartiers de veille déterminés conjointement par la collectivité et l'Etat. Ainsi, les territoires relevant des précédentes générations de la politique de la ville, notamment ceux concernés par des opérations de résorption de l'habitat insalubre, ont été retenus en qualité de quartier de veille :

- Saint-James - Agrément - Hameau du pont - Grand-Case - Concordia - Cul de sac

### ➤ Des jeunes en décrochage scolaire

le PO FEDER FSE 2014-2020 et notamment l'objectif spécifique 22 indique : (...) « *Les situations de décrochage et d'illettrisme s'expliquent par de nombreux facteurs : inadaptation des méthodes d'enseignement au regard du potentiel de bilinguisme, faible niveau de qualification des parents réduisant les capacités d'encadrement et de suivi des élèves, faibles perspectives d'emploi limitant la poursuite de formation, etc.*

*Elles doivent cependant être combattues et réduites pour évoluer vers une croissance intelligente, durable et inclusive. »*

Ainsi, les actions de lutte contre le décrochage scolaire concernent à la fois la prévention du décrochage avec des actions à destination des « décrocheurs » et le retour en milieu scolaire des jeunes « décrochés ».

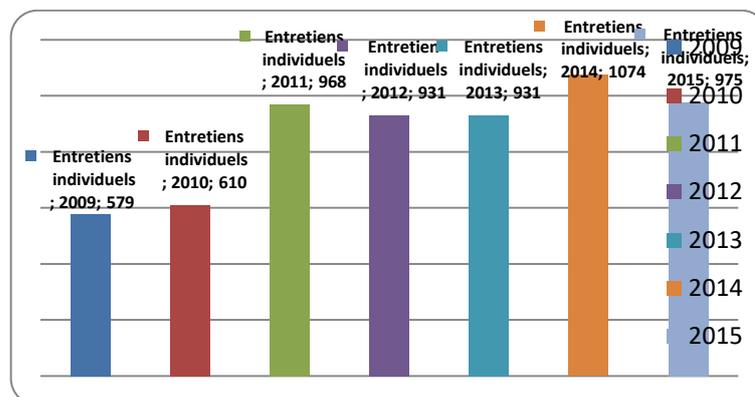
### 3.4 - UNE INSUFFISANCE VOIRE UNE ABSENCE DE STRUCTURES DEDIEES

#### A - Une situation préoccupante en matière d'accueil, d'orientation et d'information

Sur le territoire, il est constaté une insuffisance de structures d'accueil des publics en besoin d'information et d'orientation.

Pour mémoire, la Mission-locale, présente jusqu'en 2007, a laissé place en 2008 à un service du Pôle développement Humain au sein de la collectivité qui assure la fonction d'accueil, d'information et d'orientation (AIO).

A ce jour, les missions sont assurées par un seul agent qui faire face à une demande exponentielle d'accompagnement des jeunes, comme l'indique le graphique ci-après :



Il semblerait toutefois, que ces chiffres soient en deçà de la réalité. Le système d'information en place ne permet pas de comptabiliser le nombre de contacts établis au cours de l'année comme on peut le lire dans le rapport annuel de la collectivité: « ...Le dispositif de gestion des données des activités liées à l'accueil présente quelques lacunes et conséquemment les chiffres restitués sont en deçà des réalités du service<sup>8</sup>. »

Cependant, les publics accueillis expriment des demandes sociales essentiellement centrées sur la formation et l'emploi avec des besoins identifiés en matière d'accompagnement vers l'autonomie et la responsabilisation, l'éveil à l'environnement social et économique, la médiation familiale et la prévention des ruptures sociales et notamment familiales.

Le contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation professionnelle 2017/2022 -le CPTDFOP- prévoit de doter la collectivité d'un service en moyen humain et en outils de suivi pour répondre aux besoins d'information et d'orientation exprimés par les différents publics.

#### B -Absence d'observatoire sur la formation et l'emploi

A ce jour, Saint-Martin n'est pas doté d'outil performant permettant une connaissance statistique fine qui produit des analyses qualitatives fiables en matière de formation.

La création d'un observatoire aura pour objectif d'offrir des éclairages utiles aux politiques publiques et aux stratégies privées afin d'optimiser la qualité des compétences destinées au marché du travail.

Un observatoire de la formation permettrait des études prospectives sur les métiers, les qualifications, les compétences. Un outil d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux acteurs de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.

<sup>8</sup> Rapport d'activité 2015 de la collectivité page 196

### 3.5 – UN APPAREIL DE FORMATION « EN SOUFFRANCE »

#### C – Un tissu formatif insuffisant

L'appareil de formation implanté à Saint-Martin reste insuffisant. Selon le dernier pointage du service régional de contrôle de la Dieccte, 26 centres de formation sont habilités sur le territoire. Cependant et selon les documents en vigueur, l'offre de formation est répartie entre moins de 10 centres de formation locaux.

De ce fait, la qualité de la formation reste discutable et les plateaux techniques et/ou les salles de formation demeurent insuffisants au vu du nombre de formation à dispenser et au volume de stagiaires à former.

#### D – Des formations en alternance pénalisées

Le seul CFA présent à Saint Martin depuis 2008, malgré d'intenses efforts pour la diversification des filières éprouve des difficultés pour maintenir ses sections d'apprentissage. A ce jour, seules 3 formations sont dispensées avec un faible effectif :

- CAP froid et climatisation,
- CAP cuisine
- Dispositif d'initiation aux métiers par l'alternance (DIMA).

Années de rentrée	Formations	Effectifs	Nombre d'heures
2015	CAP froid et climatisation 1	3	105
	CAP froid et climatisation 2	2	245
	CAP cuisine 1	12	105
	CAP cuisine 2	11	210
	DIMA 2014-2015	12	450
	DIMA 2015-2016	11	210
<b>Total :</b>		<b>51</b>	<b>1325</b>

De même, le nombre d'apprentis inscrits dans un CFA hors du territoire mais effectuant la partie pratique de la formation dans une entreprise à St-Martin, est en baisse constante d'année en année.

Le tissu économique de Saint-Martin déjà fortement fragilisé par les événements climatiques de 2017 aura peine à relever le défi de l'apprentissage pour les années à venir.

## VI – LES ENJEUX STRUCTURANTS DU TERRITOIRE

### 4.1 - Les Schémas Directeurs territoriaux

#### ➤ Usages et Services numériques

Le contexte du numérique transforme notre société, tant au sein de la sphère privée que professionnelle. De plus, notre société est en constante évolution en raison du développement des usages qui explosent et des services proposés.

Le numérique permet un accès facilité à la connaissance, à la multiplicité des mises en relation entre les personnes, notamment, par les réseaux sociaux et applications communautaires par les citoyens, décideurs, clients et fournisseurs. Le développement des usages et services du numérique est un enjeu majeur que la Collectivité entend accompagner fortement.

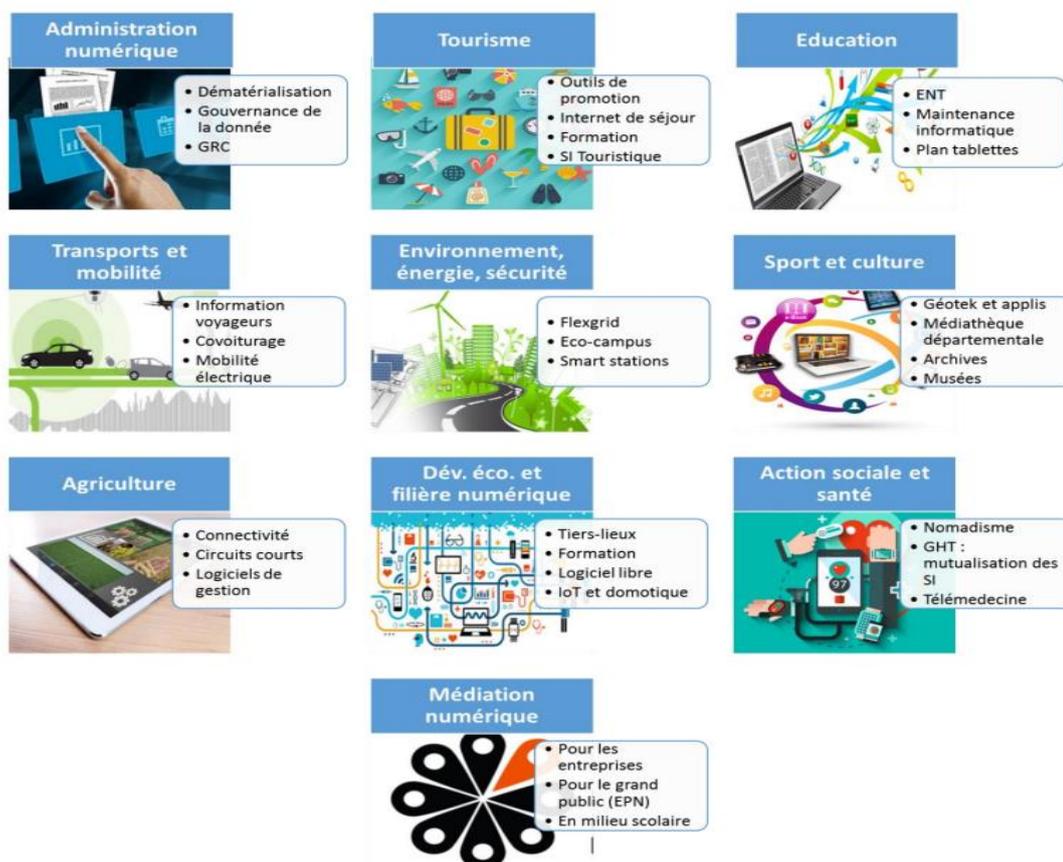
A cet égard, en matière de politique publique, elle se positionne dans un rôle d'accompagnement et de soutien au développement des usages et services numériques pour l'ensemble de la population et du territoire.

La Collectivité déjà bien engagée dans ce domaine notamment en matière d'infrastructure numérique, veut aller plus loin en se dotant d'un Schéma Directeur des Usages et Services numériques, qui lui permettra de mettre les acteurs en synergie face aux innovations technologiques, pour faciliter l'installation d'entreprises ou de services et favoriser l'inclusion numérique, processus qui vise à rendre le numérique accessible à chaque individu, et à leur transmettre les compétences numériques qui leur permettront de faire de ces outils un levier de leur insertion sociale et économique.

#### L'élaboration du SDTUS :

L'approche thématique, non exhaustive, du Schéma Directeur territorial des Usages et des Services numériques, proposée ci-après, démontre la nécessité d'une large concertation pour l'élaboration du SDTUS pour coller au plus près au besoin du territoire.

#### PRIORISATION DE LA STRATEGIE NUMERIQUE DU TERRITOIRE EN 10 THÉMATIQUES :



En effet, les 10 axes proposés dans le SDTUS territorial vont contribuer à atteindre les objectifs suivants :

- ⇒ le numérique dans l'accès aux services publics, aux services marchands et aux soins :
  - le numérique dans la revitalisation des Quartiers dans le cadre du contrat de ville :
  - le numérique dans l'attractivité du territoire :
  - le numérique pour faire évoluer la mobilité :
  - le numérique dans la transition du territoire :
  - le numérique, facteur de cohésion sociale

Le projet du territoire qui vise à redonner un avenir industriel, économique et sociétal à Saint-Martin post-Irma, est un véritable enjeu de développement et d'inclusion qui doit prendre en compte les publics les plus éloignés.

L'action en matière d'innovation et de développement du numérique constitue un atout décisif en matière d'attractivité pour le territoire et un puissant levier de croissance et d'innovation au sein d'une société post-Irma en période de crise économique et sociétale

#### ➤ **Secteur Médico-Social**

Afin de faire face aux besoins d'accueil et de prise en charge des personnes âgées et/ou handicapées dans des conditions optimum de confort, de sécurité et de suivi médical, la Collectivité de Saint-Martin souhaite par le projet de création d'un Pôle médico-social, ambitieux, structurant, innovant et fonctionnel apporter une réponse globale et efficace à sa politique en matière d'action sociale et de solidarité envers les aînés et les personnes fragilisées par un handicap.

Destinée à accueillir sur un même site plusieurs établissements, l'objectif prioritaire consiste à offrir une diversité de services en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées de tous âges.

#### **La typologie des établissements :**

La typologie des établissements desservis par des services mutualisés se présente comme suit :

- Un Etablissement d'Hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)
- Un Institut médico-éducatif (IME)
- Une maison du Handicap regroupant : la Maison d'Accueil Spécialisée et un Foyer de vie
- Un Etablissement et service d'aide pour le travail (ESAT)
- Un Centre d'action médico-social précoce (CAMPS)
- Service d'Education Spécialisé et d'accompagnement (SESSAD)

#### ➤ **Schéma d'aménagement touristique**

Au lendemain des phénomènes cycloniques IRMA et MARIA, le Schéma territorial d'aménagement et de développement touristique 2017-2027 devient le Schéma territorial d'aménagement et de développement touristique de reconstruction 2017-2027.

Cette stratégie touristique de reconstruction qui repose sur le principe de durabilité prend en considération les enseignements du passage des phénomènes cycloniques IRMA et MARIA.

Outil de management du projet de territoire de reconstruction de la destination Saint-Martin « The Friendly Island », il s'inscrit dans une démarche de durabilité pour la préservation des intérêts de la population et de l'environnement conformément à la définition officielle des Nations-Unies.

Le schéma vise la mise en place d'une zone de tourisme durable conformément à la définition de l'Association des Etats de la Caraïbe.

Le tourisme est une activité économique transversale tout autant qu'un projet de territoire qui implique, pour sa relance et son développement durable, la mobilisation de l'ensemble des acteurs économiques, de la population et de l'ensemble des services de la Collectivité.

Il est envisagé comme un moyen de générer des richesses et d'améliorer les conditions de vie de la population dans le respect et la préservation de l'environnement terrestre et maritime comme suit :

- Création de valeur économique et d'emplois
- Protection de l'environnement
- Le tourisme facteur d'équilibre social
- La mise en valeur de l'identité culturelle

Ainsi, les sept axes stratégiques suivants ont été retenus :

- 1) Une organisation proactive pour animer le plan de reconstruction de l'économie touristique
- 2) Une communication proactive pour accompagner le plan de reconstruction de l'économie touristique
- 3) Reconstruction du parc d'hébergement haut de gamme
- 4) Favoriser et accompagner le développement de filières à fort potentiel
- 5) Création du code du tourisme de Saint-Martin
- 6) Une politique de durabilité pour les générations futures
- 7) Une politique de projets structurants

#### 4.2 - Les autres schémas territoriaux

##### ➤ L'économie sociale et solidaire - E.S.S -

Le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire est en évolution. Il représente plus de 10% des emplois en France. Au niveau national, 700 000 départs en retraite sont prévus d'ici 2025.

En février 2017, Jean Bassères a signé un protocole d'accord avec le réseau « Coopérer pour entreprendre » pour renforcer l'information des demandeurs d'emploi ayant un projet de création d'entreprise.

En mars 2017, il a signé une nouvelle Convention de partenariat avec l'UDES pour valoriser les métiers de l'ESS.

L'ESS regroupe les structures qui concilient un modèle économique, une utilité sociale et une gouvernance démocratique.

L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) rassemble un ensemble d'entreprises (associations, coopératives, mutuelles, fondations, entreprises sociales). Reconnue par la loi du 31 juillet 2014, l'ESS regroupe les structures qui concilient un modèle économique, une utilité sociale et une gouvernance démocratique.

Commerce équitable, développement durable, services aux personnes, recyclage... l'entrepreneuriat social est depuis quelques années en plein développement.

Certains financements sont particuliers (financement participatif, dispositif Emergence de la région...).

Créé en 1997, le Mois de l'ESS se déroule au mois de novembre sur l'ensemble des régions de France. Il constitue une vitrine de l'Économie Sociale et Solidaire et permet d'accroître sa visibilité auprès des acteurs, des partenaires, des institutions, du grand public à travers des manifestations (environ 2000 sur la France en 2016) de toute nature :

- visites d'entreprise, portes ouvertes,
- conférences,
- forums,
- ateliers d'information (...)

En 2016 Saint-Martin a participé à cette manifestation nationale. L'ESS sur le territoire est représentées par 2 ACI, 1 EI, 1 ETTI soit 78 emplois. Un fort potentiel de développement est à envisager. La mise en place de chantier d'insertion est également un vecteur d'emploi et de formation.

➤ **L'environnement, le développement durable, la biodiversité :**

Les éco-activités et l'emploi environnemental au sens strict représentent près de 2% de la population active : 456 000 emplois. La transition écologique demande ainsi de nombreux et nouveaux besoins en compétences.

Le développement de la Biodiversité est indispensable pour une économie durable et répond à la volonté de la collectivité, de l'état et des sociaux professionnels pour l'avenir du territoire.

Coopération entre la partie hollandaise et les îles alentours

***Des formations aux métiers verts ou verdissants : des engagements dès 2018, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences !***

10 000 formations aux emplois de la transition écologique vont être cofinancées par Pôle emploi dans le cadre des préparations opérationnelles aux emplois de la transition écologique (10.000 jeunes ou demandeurs d'emplois dès 2018).

La formation des salariés en insertion par l'activité économique (IAE) sera intensifiée, notamment dans le champ

- du recyclage,
- de l'économie circulaire et des ressourceries (lieux où sont collectés les objets dont les propriétaires n'ont plus besoin. Ils sont remis en état, recyclés, transformés... Cela permet de donner une seconde vie aux objets et réduit les déchets).

La GPEC des filières est indispensable, pour mieux identifier les nouveaux besoins et disposer d'analyses plus précises et plus opérationnelles des nouvelles compétences attendues.

Des projets sont en cours avec le bâtiment (Fédération française du bâtiment), les travaux publics (fédération nationale des travaux publics), la logistique, la valorisation des déchets, le recyclage, etc.

Les compétences concernées

- Tri des déchets des activités professionnelles et de chantiers propres,
- Utilisation de bio-matériaux dans le bâtiment,
- Entretien, maintenance et recyclage dans le secteur automobile,
- Méthanisation agricole,
- Terrassement (dans une optique de préservation de la biodiversité et d'économie des matériaux).

Les titres professionnels de chargé d'affaire en rénovation énergétique du bâtiment qui vient d'être créé et le titre de technicien de maintenance d'équipements de chauffage, climatisation et énergie renouvelables ont été profondément révisés.

## V - LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A SAINT MARTIN

À Saint-Martin, si l'enseignement reste de la compétence de l'État, la Collectivité est dotée depuis 2009, des compétences en matière de formation professionnelle.

Suite au passage d'Irma, en septembre 2017, de nombreuses structures ont été touchées. En 2016, les dépenses de la Collectivité liées à l'enseignement et à la formation s'élèvent à 29,2 millions d'euros, en baisse de 24,3 % sur un an (+30,0 % en 2015).

En 2015, près de la moitié de la population saint-martinoise âgée de 15 ans ou plus ne détient aucun diplôme ou est, au plus, titulaire du brevet des collèges

- 29.2M€ consacrés à la formation initiale et professionnelle en 2016
- 14.3% des +15ans titulaire d'un diplôme supérieur
- 86.6% de réussite au Bac (2017)
- 35% de demandeurs d'emploi sans diplôme

Cette proportion se rapproche davantage de celle observée en Guadeloupe (44,1 %) que de celle relevée en France hors DOM (30,1 %).

La population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur représente 14,3 % des plus de 15 ans contre 19,4 % à la Guadeloupe et 28,5 % en France hors DOM.

En 2017, le taux de réussite au baccalauréat s'établit à 86,6 % à Saint-Martin, une proportion inférieure à celles relevées à la Guadeloupe (90,0 %) mais proche du niveau national<sup>1</sup> (87,9 %). Le taux de réussite progresse toutefois pour chacune des catégories de diplôme (général, professionnel et technologique).

Dans le cadre de ses missions d'appui aux entreprises et au territoire, la Chambre consulaire interprofessionnelle de Saint-Martin (CCISM) œuvre pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

En 2016<sup>9</sup>, près de 300 personnes ont ainsi bénéficié de formations de la CCISM. Le permis d'exploitation et d'hygiène alimentaire, à destination des entreprises de restauration, a ainsi été délivré à 157 personnes et 69 entreprises artisanales ont participé au stage préalable à l'installation

Par ailleurs, le tourisme constituant une activité majeure à Saint-Martin, des chauffeurs de taxi et des réceptionnistes d'hôtels (certification en partenariat avec la CCI de Tarbes) ont été formés afin d'améliorer l'accueil des touristes. Au dernier trimestre 2016, la CCISM et le Groupement d'établissements (GRETA) de Saint-Martin ont également sélectionné 12 stagiaires qui suivront une préparation au CAP poissonnier.

Les personnes sans diplôme représentent ainsi 35,1 % des demandeurs d'emploi en 2017, contre 12,4 % seulement pour les diplômés.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (1 an ou plus) représentent pour leur part 44.1% des demandeurs d'emploi, une part en diminution par rapport à 2016 (-1.5pt)

Par ailleurs, 2016 marque la première année de collecte autonome de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises de Saint-Martin. Plus de 357 000 € ont ainsi été collectés au profit des centres de formation d'apprentis et des établissements qui les accueillent.

## 5.1 - LE PROGRAMME DE FORMATION DE LA COLLECTIVITE<sup>10</sup>

La mise en œuvre du programme territorial de formation au titre du Contrat de plan territorial de la formation 2009/2017 - CPTDF- s'est déclinée en 4 programmations :

1. Programme territorial de formation professionnelle 2009-2010
2. Programme territorial de formation professionnelle 2010-2011
3. Programme de formation professionnelle 2011-2012
4. Programme de formation professionnelle 2015-2017

Une programmation moyenne de :

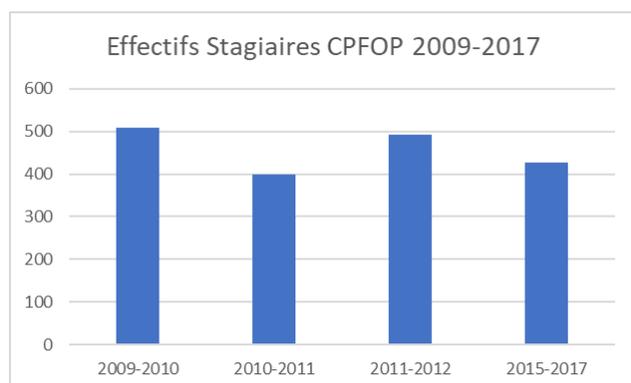
- 450 places
- Une trentaine d'actions
- 5 à 6 centres de formation conventionnés
- 43% de stages de remobilisation / RAN
- 25% d'actions qualifiantes
- 16% d'actions certifiantes
- 16% de formations diplômantes

Les années 2012, 2013, 2014 n'ont pas fait l'objet de programmation car les fonds européens disponibles sur le PO 2007-2013 ont été épuisés en 2012.

Le PO 2014-2020 n'ayant été validé que courant 2014. Toutefois, les efforts de la collectivité en faveur des saint-martinois se sont concrétisés par un financement sur les ressources publiques propres pour certaines formations :

- Sur l'ensemble de la période, 133 actions de formation ont été programmées pour l'accueil de 1 825 stagiaires.

Programme	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2015-2017	TOTAL
Effectifs	508	398	493	426	<b>1 825</b>
Nbre de stages	38	28	37	30	<b>133</b>
Nbre OF	7	9	11	5	<b>32</b>



- 508 places ont été proposées en 2009-2010
- 398 places ont été proposées en 2010-2011
- 493 places en 2011-2012
- 426 places en 2015-2017

Soit une moyenne de 450 places par programme

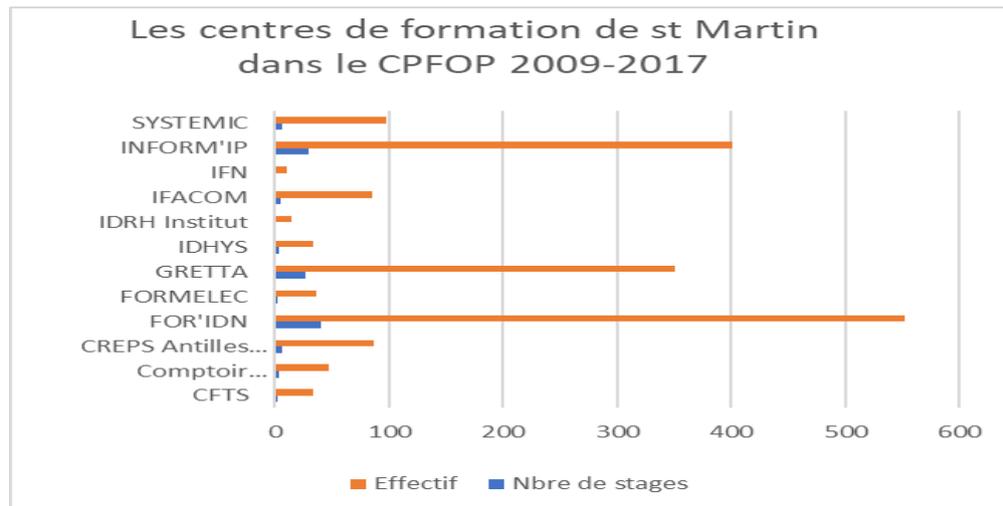
### Répartition par organismes de formation

Les organismes de formation basés à Saint Martin ont été les plus sollicités

- 15 organismes de formation sont intervenus, dont 4 extérieurs au territoire (3 en Guadeloupe, 1 en Martinique). Ont été retenus :
  - 7 organismes de formation pour le programme 2009-2010
  - 9 organismes de formation pour le programme 2010-2011
  - 11 organismes de formation pour le programme 2011-2012
  - 5 organismes de formation pour le programme 2015-2017

<sup>10</sup> Extrait du CPTDFOP -Les données exploitées proviennent des bilans des actions de formations mises en œuvre par la Collectivité au titre du précédent CPTDF. Les informations concernant le nombre exact de stagiaires, le nombre de diplômés ne peuvent être analysés ou reportés ici avec rigueur statistique eu égard au trop grand nombre d'informations parcellaires et incomplètes fournies par les organismes de formation sur le déroulement précis des formations. Les données parcellaires fournies par pôle emploi n'ont pu être agrégées. Nous n'avons pu collecter que quelques données sur 2016 sur des actions de formations réalisées par la CCISM qui œuvre particulièrement pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

- on peut observer que sur la programmation 2010-2011, plus de 7% des stages ont été confié à des organismes de formation extérieurs au territoire (Guadeloupe et Martinique) soit près de 10% du programme en effectif.



	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2015-2017		TOTAL	
	Nbre stages	Effectif								
AFPA Martinique			1	10					1	10
ARCNAM de Guadeloupe			1	27	2	27			3	54
CFPPA Basse-Terre	1	12							1	12
CFTS			1	17	1	17			2	34
Comptoir maritime des îles	2	22	2	25					4	47
CREPS Antilles Guyane	3	42			2	30	1	15	6	87
FOR'IDN	10	133	12	170	8	87	11	162	41	552
FORMELEC	1	24					1	12	2	36
GRETTA	9	119	4	54	6	70	8	108	27	351
IDHYS					2	22	1	12	3	34
IDRH Institut					1	15			1	15
IFACOM			2	25	3	60			5	85
IFN					1	10			1	10
INFORM'IP	8	99	4	60	9	125	8	117	29	401
SYSTEMIC	4	57	1	10	2	30			7	97
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>508</b>	<b>28</b>	<b>398</b>	<b>37</b>	<b>493</b>	<b>30</b>	<b>426</b>	<b>133</b>	<b>1825</b>
<b>Dont extérieur</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>76</b>
	5,26%	2,36%	7,14%	9,30%	5,41%	5,48%	0,00%	0,00%	3,76%	4,16%

Les principaux marchés attribués aux organismes de formation sur l'ensemble de la programmation 2009-2017 :

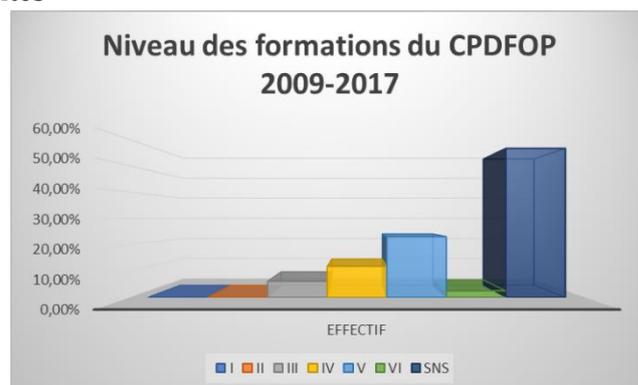
- FOR'IDN 41 stages pour 552 stagiaires
- INFORM'IP 29 stages pour 401 stagiaires
- Le GRETTA 27 stages pour 351 stagiaires
- SYSTEMIC 7 stages pour 97 stagiaires

#### **Analyse par niveau de formation**

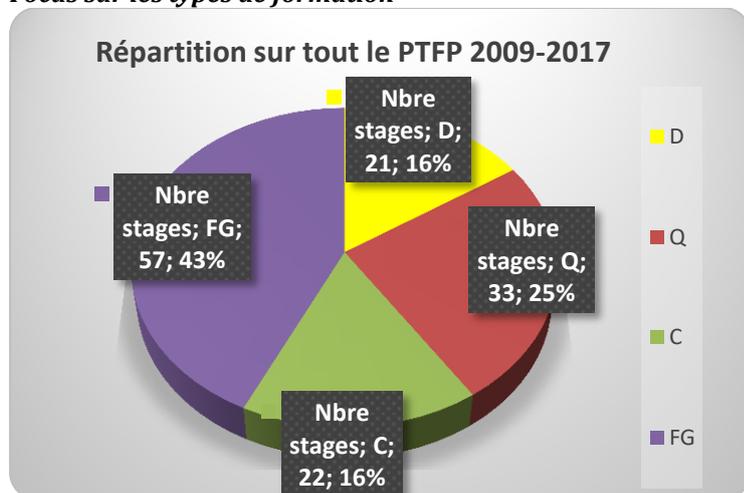
- Près de 60% des stages du dispositif (75 stages pour une offre de 1033 places) sont des stages non diplômants sans niveau significatif afin de répondre aux difficultés d'insertion du public de très bas niveau de qualification. Il s'agit pour l'essentiel des actions de remobilisation et remise à niveau. On a ainsi observé un niveau soutenu des actions de ce type probablement en raison de la typologie des publics accueillis,
  - 24% des formations sont de niveau V (32 stages pour une offre de 421 places)
  - 13% de niveau IV (17 stages pour une offre de 111 places).

- 43% des formations du programme sont formations généralistes (FG)
- 25% sont des formations qualifiantes
- 16% des formations sont certifiantes
- Seuls 16% des formations sont diplômantes

NIVEAU	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2015-2017
I	0	0	0	0
II	0	0	0	0
III	1	1	2	2
IV	9	3	1	4
V	14	6	5	7
VI	3			
SNS	11	18	29	17
TOTAL	38	28	37	30



### Focus sur les types de formation



**D/Diplômante** : Diplôme reconnu par l'Etat.

**Q/Qualifiante** : permet d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un **certificat d'aptitude** lié au milieu professionnel.

**C/CERTIFIANTE** : permettent de délivrer un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles

- parmi les formations diplômantes, les stages de niveau V sont plus nombreux que ceux de niveau IV
- Aucune formation de niveau I et II n'a été proposé sur ces programmes.

### Analyse par secteur d'activité

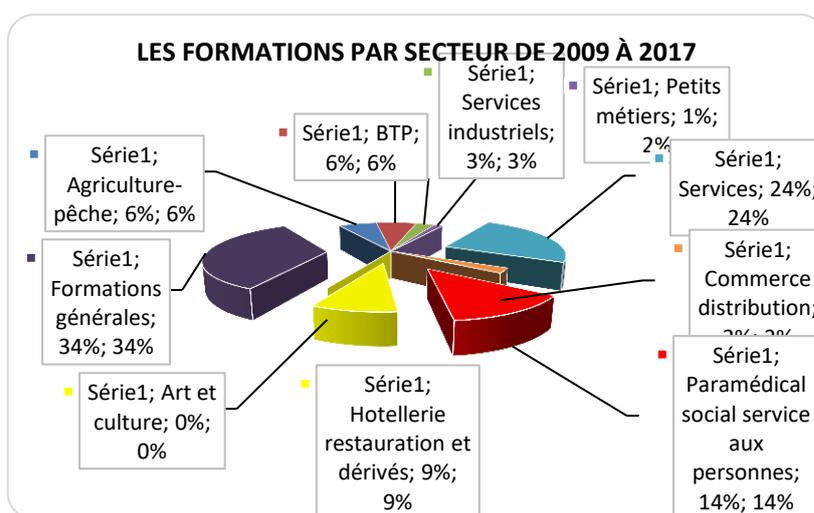
Afin de mieux appréhender une approche sectorielle nous avons tenté un regroupement des Groupes Formation Emploi -GFE-. Cette classification des formations par secteur est extraite des données fournies par le Pôle développement humain de la collectivité.

Principaux enseignements :

1. Les formations généralistes ont absorbé 34% des effectifs et les formations de services 24%. Ces deux familles ont accueilli plus de la moitié des publics formés (58%)
2. Les formations paramédicales, social et services à la personne 19 formations pour 248 places
3. Le secteur de l'hôtellerie, restauration et dérivés ne représente que 9% des effectifs accueillis alors qu'il s'agit du plus gros secteur d'activité de l'île
4. Avec 10 stages pour 116 places, le BTP n'a accueilli que 6% des stagiaires

## Effectif par formation

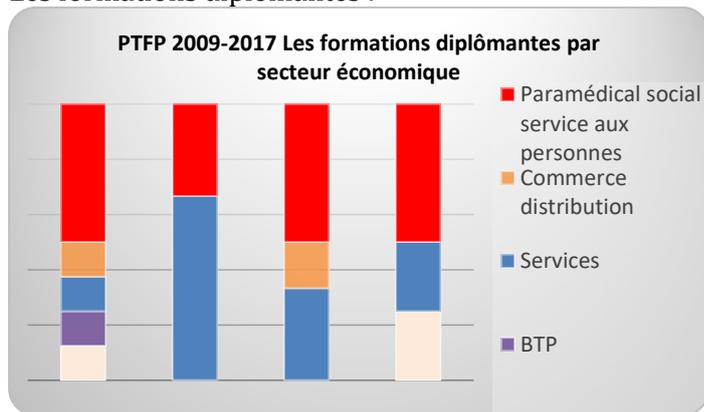
SECTEURS	2009-2010		2010-2011		2011-2012		2015-2017		TOTAL	
	Nbre stages	Effectif								
Agriculture-pêche	4	58	3	37	0	0	1	15	8	110
BTP	3	39	4	45	2	20	1	12	10	116
Services industriels	0	0	1	12	3	30	1	12	5	54
Petits métiers	0	0	1	10	0	0	1	15	2	25
Services	5	61	9	142	12	164	5	72	31	439
Commerce distribution	1	12	0	0	1	15	1	15	3	42
Paramédical social service aux personnes	10	127	1	17	6	77	2	27	19	248
Hôtellerie restauration et dérivés	5	61	0	0	5	67	3	36	13	164
Art et culture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations générales	10	150	9	135	8	120	15	222	42	627



SECTEUR	NIVEAU DE FORMATION														TOTAL	
	I		II		III		IV		V		VI		SNS		Nbre stages	Effectif
Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif	Nbre stages	Effectif			
Agriculture-pêche	0	0	0	0			4	44	4	66			0	0	8	110
BTP	0	0	0	0					8	96			2	20	10	116
Services industriels	0	0	0	0			1	12	1	12			3	30	5	54
Petits métiers	0	0	0	0					1	15			1	10	2	25
Services	0	0	0	0	4	84	1	12	3	42			23	301	31	439
Hôtellerie restauration et dérivés	0	0	0	0	0	0	3	39	6	78			4	47	13	164
Commerce distribution					1	15	2	27							3	42
Paramédical social service aux personnes					1	12	6	84	9	112			3	40	19	248
Art et culture	0	0	0	0											0	0
Formations générales	0	0	0	0							3	45	39	582	42	627
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>111</b>	<b>17</b>	<b>218</b>	<b>32</b>	<b>421</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>75</b>	<b>1030</b>	<b>133</b>	<b>1825</b>

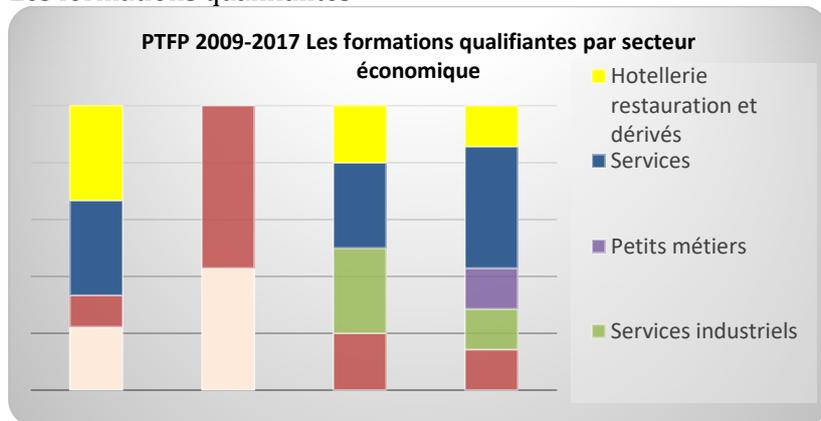
## Types de formation par secteur économique

Les formations diplômantes :



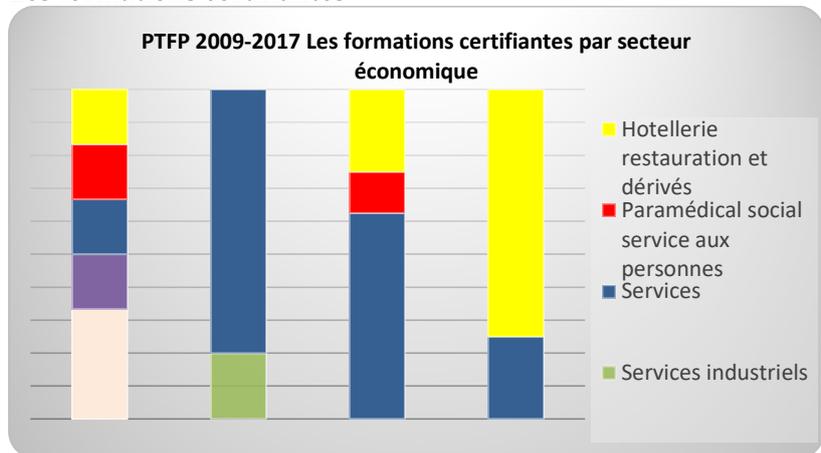
- Les formations diplômantes ont plus concerné le secteur paramédical, social et service aux personnes.
- Le secteur hôtellerie restauration n'a fait l'objet d'aucune formation diplômante sur ce PTFP.

Les formations qualifiantes



- Les formations qualifiantes ont concerné le BTP, les services, l'hôtellerie et la restauration
- En 2009 et 2010 des formations ont été proposées notamment dans le secteur de la pêche.

Les formations certifiantes



- Le secteur des services a le plus été représenté dans les programmes de formations certifiantes mises en œuvre
- L'hôtellerie et la restauration figurant en deuxième place
- La pêche a été concernée par 2 stages en 2009.

La mise en œuvre du programme de formation professionnelle 2009-2017 témoigne de la difficulté des organismes de formation à intervenir auprès d'un public difficile, marginalisé par un développement économique endogène non inclusif, gangréné par le travail clandestin, avec une prévalence aux addictions diverses.

La mise en œuvre de ces formations a été marquée par un très fort « turn-over » des stagiaires et un absentéisme récurrent. Cette situation a aussi pour conséquence la mise en difficulté économique des organismes de formation qui ne peuvent équilibrer leurs charges de structures avec les revenus tirés de leur activité.

## 5.2 - LE PROGRAMME DE FORMATION DE POLE EMPLOI

### Éléments de cadrage

La formation est l'un des leviers pour favoriser l'accès à l'emploi. Ces dernières années, plusieurs plans gouvernementaux se sont succédés en ce sens et notamment en portant une attention particulière aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

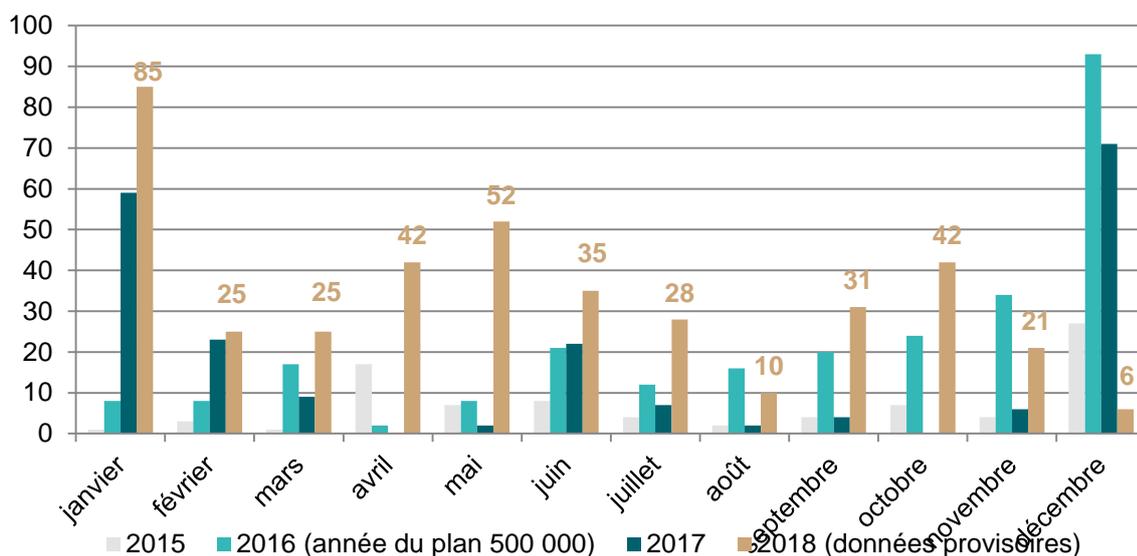
Il y a eu le plan « 500 000 formations supplémentaires » en 2016 qui s'est prolongé sur les premiers mois de 2017. Dans la continuité, le Plan d'investissement dans les compétences, (PIC), lui-même inclus dans le Grand plan d'investissement lancé en 2018 et prévu pour durer jusqu'en 2022, poursuit les efforts sur l'accès à la formation et le développement des compétences.

En 2018, 474 entrées en formations ont été comptabilisées dans le bassin d'emploi de Saint-Martin, dont 85% financées par Pôle emploi [cf. Graphique 1].

Parmi ces stages financés par Pôle emploi, 98% concernent le territoire de Saint-Martin et 2% celui de Saint-Barthélemy.

### En 2018, plus de 400 entrées en formation financées par Pôle emploi ont été comptabilisées dans le bassin d'emploi de Saint-Martin

#### VOLUMES MENSUELS DES ENTRÉES EN FORMATION FINANCÉES PAR PÔLE EMPLOI



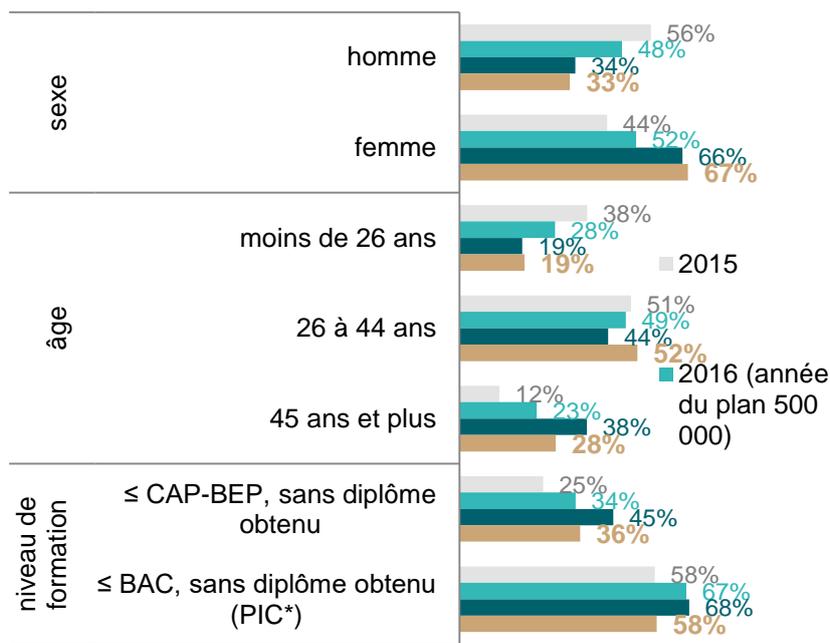
### Plus de la moitié des formations financées par Pôle emploi ont bénéficié à des demandeurs d'emploi peu qualifiés

Comparativement aux années précédentes, en 2018, la part des jeunes a diminué pour atteindre 19% des bénéficiaires de formations financées par Pôle emploi [cf. Graphique 2].

A l'image de la répartition des demandeurs d'emploi, les femmes sont majoritaires parmi les formés : 67% en 2018.

Le plan « 500 000 formations supplémentaires » mais aussi le PIC visent particulièrement les personnes peu qualifiées : en 2018, 36% des bénéficiaires d'une formation financée par Pôle emploi ont atteint le niveau CAP-BEP et 58% le niveau BAC, sans obtenir de diplôme.

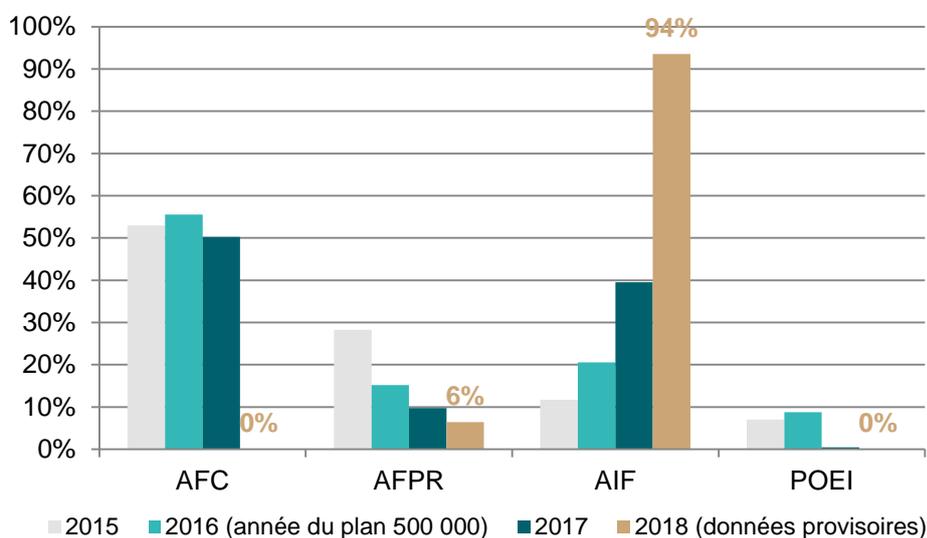
**Graphique 2**  
**TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI**



### La majorité des formations sont des AIF

Contrairement aux années précédentes, en 2018, la majorité des formations financées par Pôle emploi sur le bassin d'emploi de Saint-Martin sont des AIF [cf. Graphique 3]. La part des AIF n'a cessé de progresser, à l'inverse de celles des AFC.

**Graphique 3**  
**RÉPARTITION DES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI SELON LE TYPE EN 2018**



### La durée moyenne des formations diminue en 2018

En 2018, la durée moyenne des formations financées par Pôle emploi dans le bassin d'emploi de Saint-Martin est 97 heures. Elle était supérieure à 200 heures en 2016, lors de la mise en place du Plan « 500 000 formations ». Cette diminution s'explique par la forte hausse de la proportion d'AIF de courte durée [cf. Tableau 1].

**La tendance baissière est également observée sur l'ensemble de la Guadeloupe où l'on passe de 434 heures en moyenne par plan de formation en 2016 à 166 heures en moyenne en 2018.**

**Tableau 1**  
**RÉPARTITION DES FORMATIONS FINANÇÉES PAR PÔLE EMPLOI SELON LE TYPE DE FINANCEMENT ET DURÉES**  
**MOYENNES PRÉVISIONNELLES**

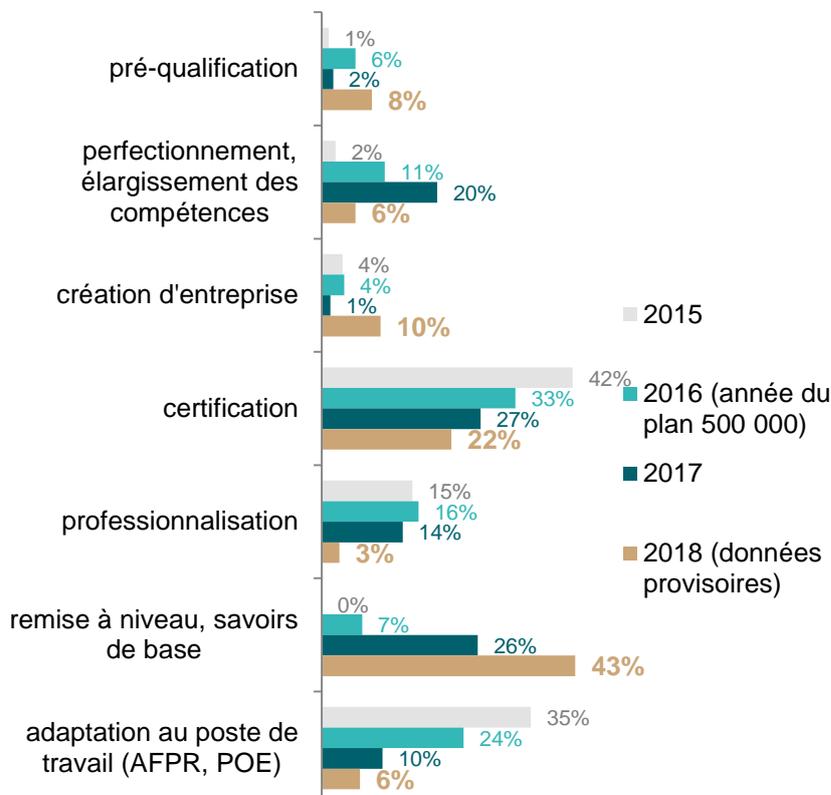
	2015		2016 (année du plan 500 000)		2017		2018 (données provisoires)	
	Part dans les entrées en formation	Durée moyenne du plan de formation (en heures)	Part dans les entrées en formation	Durée moyenne du plan de formation (en heures)	Part dans les entrées en formation	Durée moyenne du plan de formation (en heures)	Part dans les entrées en formation	Durée moyenne du plan de formation (en heures)
AFC	53%	809	56%	238	50%	191	0%	-
AFPR	28%	200	15%	348	10%	398	6%	383
AIF	12%	249	21%	242	40%	71	94%	75
POEI	7%	71	9%	102	0%	182	0%	-
<b>Total formations financées par Pôle emploi</b>	<b>100%</b>	<b>519</b>	<b>100%</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>	<b>97</b>

#### 4 formations sur 10 ont pour objectif une remise à niveau

En 2018, 43% des formations financées par Pôle emploi dans le bassin d'emploi de Saint-Martin ont pour objectif la remise à niveau [cf. Graphique 4]. Il s'agit principalement de formations dans le domaine des langues (français et anglais).

Viennent ensuite les formations certifiantes qui représentent 22% des entrées en 2018 et qui concernent notamment le domaine de la manutention.

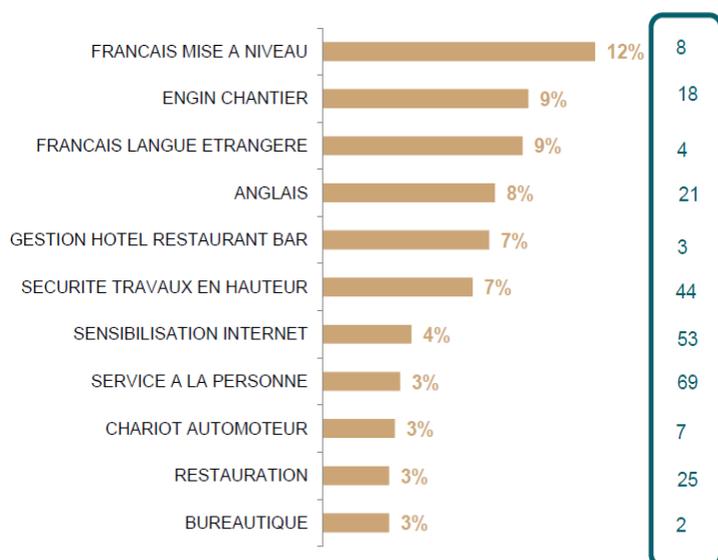
Avec 10% des stages, la part des formations dans l'objectif de créer une entreprise est en forte hausse par rapport aux années précédentes, et concerne en particulier le champ de l'hôtellerie – restauration.



#### Manutention, langues et hôtellerie – restauration : Top 4 des domaines de formations financées par Pôle emploi en 2018

En 2018, parmi les principales formations financées par Pôle emploi dans le bassin d'emploi de Saint-Martin, on retrouve le domaine des langues (français et anglais), la manutention (engin de chantier ou encore sécurité travaux en hauteur) et l'hôtellerie – restauration avec notamment la gestion hôtel restaurant bar [cf. Graphique 5].

Entre 2015 et 2018, les domaines de formations prescrites sont principalement les mêmes. En plus de ceux cités précédemment, on retrouve également le commerce et le secrétariat – assistantat qui revient parmi les principaux secteurs d'entrées en formation.



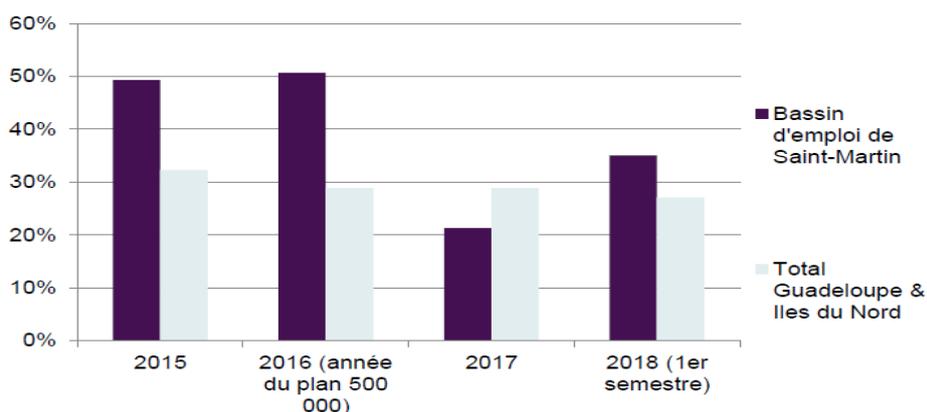
### En 2017, 1 formation sur 5 a permis d'accéder à un emploi

Dans le bassin d'emploi de Saint-Martin, parmi les demandeurs d'emploi ayant achevé leur formation en 2017, 21% ont accédé à un emploi dans les six mois qui ont suivi la fin de leur formation [cf. Graphique 6]. Cette proportion est de 29% sur l'ensemble de la Guadeloupe.

Les résultats du 1er semestre 2018 sont plus encourageants avec un taux d'accès à l'emploi de 35%, contre 27% pour l'ensemble de la Guadeloupe.

Graphique 6

#### TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI 6 MOIS APRÈS LA FIN DE LA FORMATION



Annexe : Nombre de sortants de formations et taux d'accès à l'emploi par domaine agrégé de formation et sous-domaine de formation dans le bassin d'emploi de Saint-Martin

Domaine de formation agrégé	Sous-domaine de formation	2015		2016 (année du plan 500 000)		2017		2018 (1er semestre)	
		Nombre de sortants de formation	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois	Nombre de sortants de formation	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois	Nombre de sortants de formation	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois	Nombre de sortants de formation	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois
AGRICULTURE	AGRICULTURE PRODUCTION VEGETALE	0		3	0%	0		0	
	ARTISANAT ART	0		0		0		3	33%
	AUDIOVISUEL MULTIMEDIA	0		0		2	50%	1	0%
	BANQUE ASSURANCE	1	0%	0		0		0	
	COMMERCE	3	100%	6	67%	13	31%	1	0%
	DIRECTION ENTREPRISE	0		5	60%	4	75%	1	0%
	GESTION COMMERCIALE	1	100%	0		0		0	
	GESTION FINANCIERE	1	0%	14	71%	0		2	50%
	IMMOBILIER	0		1	0%	1	100%	1	100%
	TRANSPORT	14	36%	21	52%	17	12%	3	67%
ECHANGE ET GESTION	TELECOMMUNICATION	0		1	100%	0		0	
	MANUTENTION	0		14	29%	12	33%	14	64%
	QUALITE	0		1	100%	0		0	
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	1	0%	9	89%	18	6%	6	50%
FORMATION GENERALE, LETTRES ET LANGUES	LANGUES	3	33%	19	32%	32	6%	17	18%
	GENIE CIVIL, CONSTRUCTION, BOIS	0		0		0		13	54%
	BATIMENT GROS OEUVRE	0		8	38%	1	100%	1	100%
	BTP CONCEPTION ORGANISATION	0		2	0%	0		0	
	COMMUNICATION INFORMATION	0		1	0%	1	0%	1	0%
	INDUSTRIE GRAPHIQUE IMPRIMERIE	0		0		2	100%	0	
	INFORMATIQUE	0		8	13%	24	21%	1	100%
	INFORMATIQUE LOGICIEL	0		10	70%	1	0%	12	8%
	SECURITE ASSISTANT	3	100%	10	70%	10	40%	12	33%
	NON DETERMINE	2	50%	0		0		0	
SERVICES A LA COLLECTIVITE	MECANIQUE CONSTRUCTION REPARATION	0		2	100%	0		0	
	DEFENSE PREVENTION SECURITE	3	100%	41	59%	6	33%	0	
	SERVICES DIVERS	16	25%	6	100%	4	50%	0	
	ACTION SOCIALE	1	100%	8	63%	0		1	0%
SERVICES AUX PERSONNES	ACTIVITE PHYSIQUE ET SPORTIVE	1	0%	10	70%	2	0%	0	
	HOTELLERIE RESTAURATION	6	83%	25	40%	35	20%	15	27%
	INGENIERIE FORMATION PEDAGOGIE	3	33%	7	43%	2	100%	0	
	SANTE SECTEUR SANITAIRE	1	0%	0		16	6%	12	25%
TRANSFORMATION	TOURISME	2	100%	3	0%	1	0%	0	
	AGROALIMENTAIRE	10	60%	4	25%	16	19%	0	
GENIE CLIMATIQUE	GENIE CLIMATIQUE	1	0%	2	0%	1	0%	0	
	<b>Total général</b>	<b>73</b>	<b>49%</b>	<b>231</b>	<b>51%</b>	<b>221</b>	<b>21%</b>	<b>117</b>	<b>35%</b>

Sources : FH et DPAAE  
Périmètre géographique : bassin d'emploi de Saint-Martin

## VI – PRESENTATION ET TYPOLOGIE DES PUBLICS

### 6-1 - REGARD SUR LA TYPOLOGIE DU PUBLIC JEUNES SAINT-MARTINOIS<sup>11</sup>

Les saint-martinois âgés entre 15 et 29 ans représentent près d'un habitant sur cinq à Saint-Martin, soit 19% de la population en 2013.

Durant cette période, Saint-Martin compte près de 2 500 jeunes ni en emploi ni en formation. Ils représentent 36 % des 15-29 ans. Cette forte proportion s'explique notamment par le faible taux de scolarisation. Seuls 35 % des Saint-Martinois de 15-29 ans sont scolarisés, contre 48 % en Guadeloupe.

Il en résulte cependant, un fort taux d'activité : 56 % se déclarent actifs (11 points de plus qu'en Guadeloupe).

Toutefois, le taux de chômage des jeunes est aussi élevé à Saint-Martin qu'en Guadeloupe, et concerne 47 % des jeunes actifs.

Si le taux d'emploi des Saint-Martinois de 15-29 ans est supérieur de 5 points à celui des jeunes guadeloupéens, ce sont surtout les jeunes non scolarisés et sans emploi qui sont surreprésentés.

La proportion de 15-29 ans déclarant être ni en emploi ni en formation est encore plus forte chez les femmes, atteignant 38 %, contre 33 % chez les hommes. Contrairement à la Guadeloupe, elles sont moins scolarisées que les hommes, alors que, comme ailleurs, leur taux de chômage est plus élevé.

La part de jeunes non scolarisés et sans emploi varie également selon le lieu de naissance : 26 % chez les natifs de l'Hexagone et des DOM, 35 % chez les natifs de Saint-Martin et 49 % chez les immigrés.

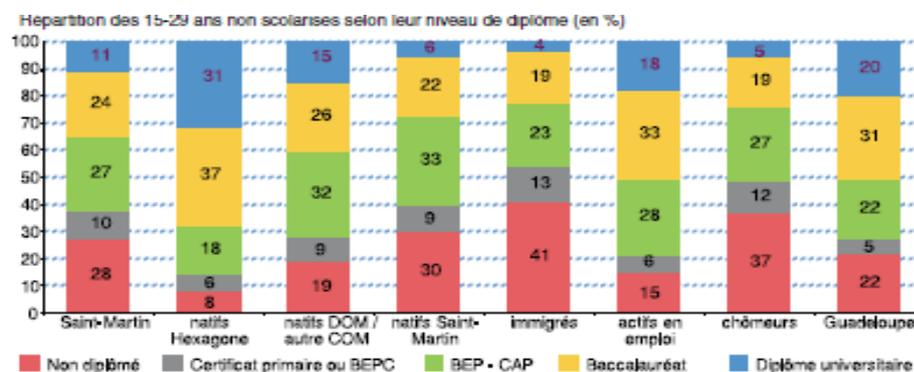
- 1 saint-martinois sur 5 est âgé de 15/29 ans
- 2500 jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET)
- 15% des 15/29 ans sont scolarisés
- 11% de scolarisés
- 24% ont le Bac
- 47% de chômage des jeunes
- Un faible niveau de formation
- Des emplois peu qualifiés

Indicateurs d'activité et d'inactivité des 15-29 ans en 2012 par sexe (en %)

	Saint-Martin			Guadeloupe		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Taux de scolarisation	37	33	35	47	49	48
Taux d'activité	56	57	56	48	46	47
Taux d'emploi	31	29	30	26	23	25
Taux de chômage	45	49	47	46	49	47
Part ni en emploi ni en formation	33	38	36	29	29	29

Champ : population des 15-29 ans.

Conséquence de l'offre réduite de formation Post-bac, et du faible taux de scolarisation Saint-Martin connaît un déficit de diplômés du supérieur dès le niveau Bac + 2, notamment chez les jeunes : seuls 11 % des 15-29 ans non scolarisés sont titulaires d'un diplôme universitaire, contre 20 % en Guadeloupe.



<sup>11</sup> Données extraites de l'INSEE – dossier des jeunes de Saint-martin. Une insertion professionnelle difficile pour les jeunes saint-martinois

Les titulaires du baccalauréat sont également sous-représentés (24 % des 15-29 ans, contre 31 %). A l'inverse, les non-diplômés et formés de niveau BEP-CAP sont nombreux, globalement 65 % des 15-29 ans. Or, le niveau de diplôme a un impact sur l'insertion professionnelle des jeunes : la moitié des jeunes actifs en emploi de Saint-Martin sont titulaires au minimum du baccalauréat, contre moitié moins parmi les chômeurs.

Le faible niveau de formation des jeunes est particulièrement marqué pour certaines sous-populations. Ainsi, 54 % des immigrés de 15-29 ans ne possèdent aucun diplôme (ou niveau collège), contre 31 % parmi les non immigrés. Mais pour ces derniers, un fort différentiel existe selon le lieu de naissance : la proportion atteint 39 % pour les natifs de Saint-Martin, contre 28 % chez les personnes nées dans une autre région ultramarine et 14 % pour celles nées en France métropolitaine. Parmi les natifs de Saint-Martin, la part de diplômés du supérieur n'est que très faiblement supérieure à celles des immigrés : les natifs de Saint-Martin poursuivant leurs études quittent pour la plupart le territoire et ne reviennent pas. Au contraire, les jeunes natifs de l'Hexagone qui habitent Saint-Martin, en grande partie pour des raisons professionnelles, sont très diplômés : 31 % sont titulaires au minimum d'un Bac + 2.

Ces jeunes sont confrontés également à la variation du solde migratoire, c'est-à-dire que les sorties du territoire sont plus nombreuses que les entrées. Ce déficit migratoire s'explique en partie par les nombreux départs de jeunes Saint-Martinois pour poursuivre leur scolarité et/ou trouver un premier emploi : entre 2007 et 2012, le territoire compte 2 000 sorties de jeunes natifs de 15-29 ans de plus que d'entrées. Ces flux entraînent un déficit de jeunes adultes dans la population saint-martinoise qui se creuse.

Le déficit de jeunes adultes est plus marqué chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, la population de Saint-Martin connaît un fort déséquilibre des sexes, avec, chez les 15-29 ans, 116 femmes pour 100 hommes, dont 139 femmes pour 100 hommes chez les 21-29 ans.

Statut d'emploi et catégorie socio-professionnelle des actifs en emploi de 15-29 ans (en %)

	Saint-Martin			Guadeloupe		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Non salariés	11	5	8	10	6	8
Salariés	89	95	92	90	94	92
Dont CDI	59	65	62	50	52	51
Dont emplois précaires (CDD, ...)	30	30	30	40	42	41
Agriculteurs exploitants	0	0	0	1	0	1
Artisans-commerçants-chefs d'entreprise	6	4	5	7	3	5
Cadres	5	3	4	5	6	5
Professions Intermédiaires	16	26	21	22	34	28
Employés	31	62	47	22	51	36
Ouvriers	42	5	22	44	6	25

Champ : population des 15-29 ans actifs en emploi.

En lien avec leur niveau de formation et la structure des emplois par secteur d'activité qu'ils occupent le niveau de qualification des jeunes actifs de Saint-Martin est bas. Ainsi, 70 % des 15-29 ans en emploi sont employés ou ouvriers (61 % en Guadeloupe), avec une proportion plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Les professions intermédiaires sont peu nombreuses et seuls 4 % des jeunes saint-martinois sont cadres.

Toutefois, la précarité de l'emploi des jeunes est moins marquée à Saint-Martin qu'en Guadeloupe, avec 62 % des 15-29 ans en emploi titulaires d'un CDI, contre 51 %. Cette proportion atteint même 65 % chez les femmes. En fait, chez les hommes comme chez les femmes, seuls 30 % des jeunes occupés ont un emploi de type CDD ou autre contrat précaire (intérim, apprentissage, emplois-jeunes, stage, etc.), soit 10 points de moins qu'en Guadeloupe. Les proportions d'emplois non-salariés sont quant à elles similaires entre les deux territoires (8 %).

## 6.2 – REGARD SUR LA TYPOLOGIE DU PUBLIC DEMANDEURS D'EMPLOI SAINT-MARTINOIS

Le service en charge du pilotage de la performance de Pôle emploi nous a transmis les données recensées à fin décembre 2018 des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence de Saint-Martin. Ces statistiques seront présentées uniquement dans cette partie du document à titre indicatif. Par contre, toutes les autres parties de ce document invoquent les dernières données disponibles transmises par l'INSEE et /ou par L'IEDOM.

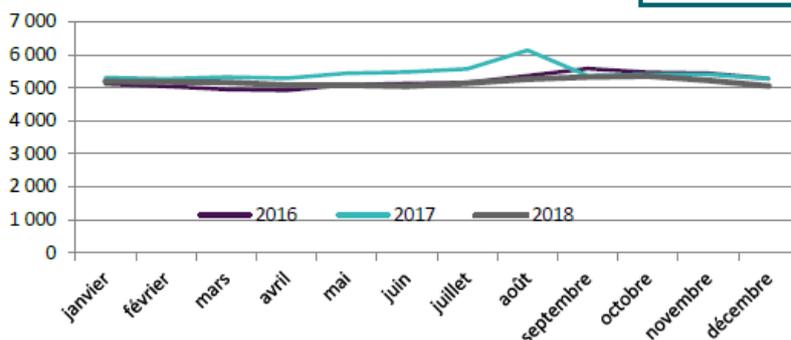
A fin décembre 2018, l'agence de Saint-Martin a recensé un total de 5 352 demandeurs d'emploi réparti comme suit :

- 83 % de demandeurs d'emploi cat A
- 22% de Chômeurs de très longue durée
- 10 % de jeunes
- 63% de femmes
- 34% de séniors
- 32% peu ou pas diplômés

Répartition de la DEFM par catégorie d'inscription

	DEFM	Poids
Cat. A	4 462	83%
Cat. B	209	4%
Cat. C	389	7%
Cat. D	62	1%
Cat. E	230	4%
Total	5 352	100%

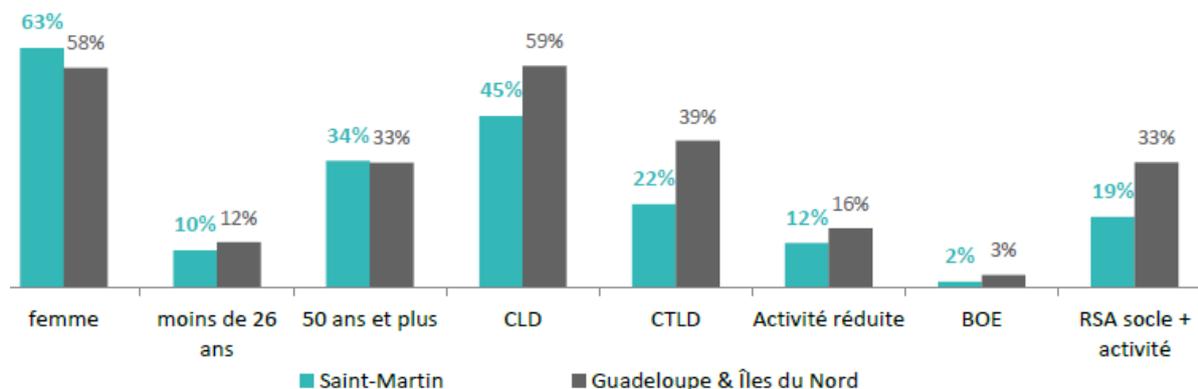
Evolution de la DEFM sur 3 ans



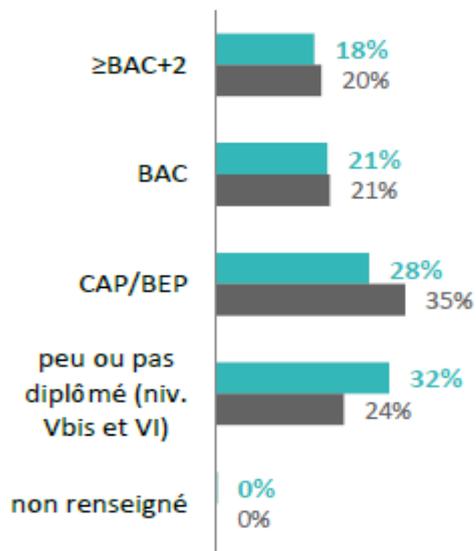
Les demandeurs d'emploi de catégorie A représentent 83.3% de l'ensemble des inscrits. *Ce sont des Personnes sans emploi, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).*

Les demandeurs d'emploi sont avant tout des femmes (63%). Ils sont des chômeurs de longue durée (45%), c'est-à-dire que la durée de leur inscription à Pôle emploi est supérieure ou égale à un an. Ce sont avant tout des séniors (34%) et ils sont en précarité (19%)

Profil des demandeurs d'emploi

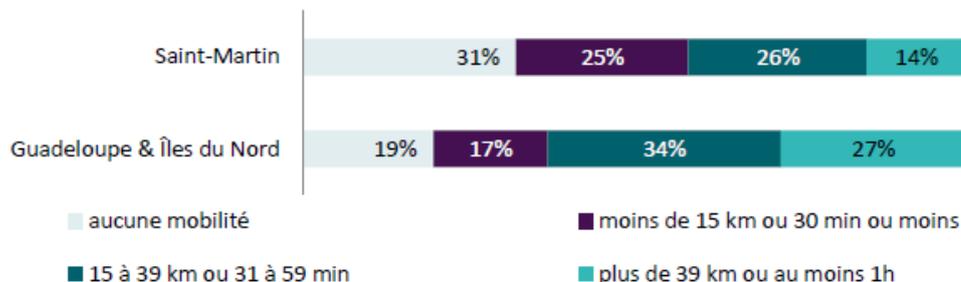


## Niveau de formation le plus élevé atteint



D'une manière générale, les demandeurs d'emplois sont peu ou pas diplômés (32%). Seuls 18% sont diplômés (Bac ou +). Les titulaires d'un diplôme V atteignent 32% de l'ensemble des inscrits.

## La mobilité géographique déclarée par les demandeurs d'emploi

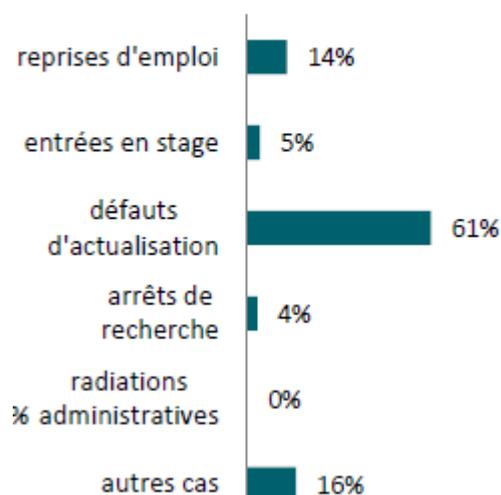


Pendant les demandeurs d'emploi saint-martinois souhaitent une offre d'emploi non loin de leur domicile.

31% ne souhaitent aucune mobilité. Seuls 14% déclarent une mobilité de plus de 39 km s ou au moins 1 heure.

Le Pôle Emploi a recensé les motifs de sorties des demandeurs d'emploi saint-martinois de janvier à décembre 2018 : les défauts d'actualisation comptabilise 61% des sorties.

## Les motifs de sortie des listes de Pôle emploi



Le plan ultramarin d'investissement dans les compétences vise l'accompagnement des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

A Saint-Martin, le public bénéficiaire peut être réparti dans les catégories suivantes :

**1°) Les demandeurs d'emploi :** Au 31 décembre 2017, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A fin de mois s'établit à 4267 chômeurs, soit 19,47% de la population active. Un chiffre quasi stable pour la deuxième année consécutive.

**Le public PIC attendu :**

- 19.47% de la population active
- 34.85 % issus des quartiers prioritaires
- 59.3% de femmes
- 35.1% de non diplômés
- 44.1% de chômeurs de longue durée

Les demandeurs d'emploi provenant des quartiers prioritaires de la ville représentent 34,85% des chômeurs dont 52,5% sont des jeunes âgés de 15 à 24 ans.

Cette stabilité est expliquée par la baisse du nombre d'hommes parmi les demandeurs d'emploi (-2,5 %) qui se compense par l'augmentation du nombre de femmes (+2,6 %).

Les femmes restent les plus pénalisées quant à l'accès au marché du travail et représentent 59,3 % des demandeurs d'emploi en 2017 (+1,2 point sur un an).

Les jeunes de moins de 25 ans et les plus de 50 ans, catégories d'âge habituellement les plus vulnérables, constituent respectivement 9,7 % et 32,7 % des demandeurs d'emploi.

Les non-diplômés sont trois fois plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi, que ne le sont les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 ou plus.

Les personnes sans diplôme représentent ainsi 35,1 % des demandeurs d'emploi en 2017, contre 12,4 % seulement pour les diplômés. Les demandeurs d'emploi de longue durée (un an ou plus)1 représentent pour leur part 44,1 % des demandeurs d'emploi, une part en diminution par rapport à 2016 (-1,5 point).

Caractéristiques des demandeurs d'emploi 2017 - (IEDOM 2017- Edition 2018)

<b>Demandeurs d'emploi en fin de mois</b>	<b>4267</b>	
<i>Demandeurs d'Emploi de longue durée</i>	1883	44.12%
- Hommes	1737	40,70%
- Femmes	2530	59.29%
- Moins de 25 ans	415	9.72%
- Plus de 50 ans	1394	32.66%
- Sans diplômes	1497	35.08%
- Niveau Bac+2ou plus	531	12.44%
- Population non enregistrée	nc	

**2°) Jeunes avec un faible niveau de qualification maîtrisant mal le français et l'anglais**

Lors des assises de lutte contre l'illettrisme tenues en janvier 2016 sur le territoire, le recteur de l'époque confirmait que les résultats de l'évaluation du plan académique de prévention de l'illettrisme indiquaient que les difficultés de lecture des élèves entrant en 6ème étaient particulièrement sensibles à Saint-Martin. Le taux d'élèves présentant des difficultés à réaliser des exercices portant sur le vocabulaire s'élève à près de 20 %, là où il s'établit autour de 7 % pour le reste de l'académie. De la même manière la part des élèves maîtrisant mal le décodage à l'arrivée au collège atteint un score de près de 13 % alors qu'il dépasse à peine 5 % pour l'académie. Les mêmes difficultés sont identifiées à l'entrée dans la voie professionnelle.

Lors de ces assises, une Inspectrice de l'Education nationale, précisait pour le lycée professionnel : « Il apparaît clairement que le français, la langue d'enseignement, n'est pas la langue maternelle des élèves. (...) On note que l'anglais est majoritaire, bien que talonné de près par le créole haïtien. La distinction des langues pourtant ne fait pas apparaître le bi ou trilinguisme des élèves cependant, la majorité des élèves s'expriment en anglais et le comprennent à plus de 90 %. Le français apparaît ici

*comme une langue seconde, mal maîtrisée pour la grande majorité des élèves. Le français apparaît comme la langue institutionnelle. »*

Pour information, trois grands bassins sont classés en éducation prioritaire à Saint-Martin:

- Sandy-Ground est en Réseau Éducation Prioritaire<sup>12</sup>
  - 40 % d'anglophones ;
  - 28 % d'hispanophones ;
  - 32 % de créolophones et francophones.
- Marigot est en Réseau Éducation Prioritaire
  - 28 % d'anglophones ;
  - 20 % d'hispanophones.
- Quartier d'Orléans est en Réseau Éducation Prioritaire +
  - 80 % d'anglophones ;
  - 20 % d'hispanophones, de créolophones et francophones.

Dans le cadre du Pacte ultramarin, et selon nos indications, la population souffrant d'un faible niveau de formation constituera près de 90% du public pacte.

### ***3°) Jeunes en souffrance face aux mutations rapides des nouvelles technologies***

Tablettes, smartphones se sont largement démocratisés ces dernières années. 98 % des jeunes possèdent un téléphone portable. Cependant, même s'ils savent les utiliser pour se divertir (jeux en ligne, usages de Facebook ou de Snapchat, clips sur YouTube...), la grande majorité ne maîtrise pas ces outils à des fins éducatives et participatives.

Une fraction de la population reste déconnectée faute d'aisance sur les outils numériques. Ils renoncent aux démarches administratives, à rédiger un mail important ou à réaliser un achat en ligne. Cette population sera victime de la dématérialisation des services publics.

La fracture numérique est liée aux fortes inégalités sociales et une part de la population risque l'exclusion numérique du fait de leur "illettrisme, cet illettrisme du numérique".

#### ***➤ Jeunes sous mains de justice***

L'unité éducative en milieu ouvert de Saint Martin a suivi en 2018, 114 jeunes dans le cadre de 180 prises en charge. 29 filles ont été suivies dans le cadre de 40 prises en charge, soit 25 % des usagers. Le PIC ultramarin devrait permettre le développement d'une offre territoriale de formation, pour ce public en grande difficulté, peu ou pas qualifié.

#### ***➤ Personnes handicapées***

Selon les données du Pôle Social de la collectivité, au 31 décembre 2018, le service a enregistré 449 notifications favorables dans le cadre de la CDAPH (Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées).

Le territoire ne dispose pas de structures dédiées à l'handicap. Tous les organismes (MDPH, CAP EMPLOI,...) sont implantés en Guadeloupe. Leur déplacement génère des frais coûteux pour une journée de permanence. Le Cap-Emploi qui maintenait jusqu'alors une présence plus régulière, a estompé ses visites depuis le passage d'Irma.

L'accès à l'emploi de ces personnes est donc une problématique centrale du pacte.

#### ***➤ Les salariés de l'IAE,***

Les salariés de l'Insertion par l'activité économique, (IAE) ont le double statut de demandeurs d'emploi et de salariés. Ils sont en général faiblement ou pas qualifiés.

Poursuivre une formation dans le cadre de l'IAE peut sembler contraignant compte-tenu de la contrainte horaire de leur activité en SIAE et de leur difficulté à s'organiser.

Dans le cadre du PIC ultramarin, des rencontres avec les associations et les représentants régionaux de l'ESS (Economie sociale et solidaire) seront organisées pour identifier ensemble les besoins de

---

<sup>12</sup> Extrait des assises de l'illettrisme

leurs salariés notamment en savoirs de base / maîtrise de langue, et pour mettre en place une action expérimentale en s'appuyant sur les dispositifs régionaux existants, dans un objectif de généralisation.

➤ **Le public invisible** : Il existe également un public non-inscrit à Pôle emploi, éligible au dispositif et qu'il convient de mesurer en vue d'une intégration dans le cadre P.I.C Ultramarin de Saint-Martin. Il s'agit de personnes sans emploi non considérées comme chômeurs mais qui souhaitent une insertion professionnelle, certaines pouvant également être temporairement indisponibles :

- Des personnes en recherche d'emploi mais indisponibles sur le marché du travail. Il s'agit le plus souvent de personnes en études ou en formation, des jeunes sans expérience professionnelle.
- Des personnes souhaitant travailler, disponibles mais n'effectuant aucune recherche active.
- Des femmes désireuses de travailler mais ne recherchant pas activement car indisponibles. Ces femmes sont empêchées pour des raisons périphériques à leur situation (garde d'enfants, santé, etc.)

Ce public fragilisé reste à l'écart du marché du travail, à l'accès à la formation et de l'insertion professionnelle. C'est un public souvent jeune, moins ou non diplômé, en précarité.

Par ailleurs, Le Pôle emploi enregistre une proportion importante de demandeurs d'emploi en situation étrangère titulaire de diplômes étrangers. Ces diplômes n'ont pour la plupart aucune équivalence sur le territoire français. Cette situation implique que ces demandeurs d'emploi ne soient pas éligibles au Pacte d'investissement des compétences compte tenu de leur niveau. Cette situation a pour conséquence le refus d'éligibilité au Pacte d'investissement, alors que ce public est éligible et prioritaire car demandeur de formation pour une adaptation au territoire.

➤ **Les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville**

Les trois quartiers prioritaires de la ville hébergent 28% de la population saint-martinoise dont 52% des individus sont âgés de moins de 30 ans.

Dans ces quartiers, le chômage est facteur de rupture sociale, avec une proportion de 9% de la population bénéficiaire du RSA et 33% de chômage. Les difficultés sont réelles, pour les 53% de jeunes de 15-24 ans.

Par ailleurs, compte tenu de la typicité du territoire saint-martinois, nous souhaitons à titre dérogatoire prendre en considération la formation de deux types de public a priori non ciblé par le PIC :

1. Le public étranger en situation régulière dont les diplômes ne sont pas reconnus, et de ce fait, maîtrise peu ou mal la langue française et ses codes. Il s'agit de personnes ayant un niveau IV à II dans leur pays d'origine, et qui deviennent des illettrés sur le territoire saint-martinois.

Ce public difficilement recensable reste toutefois fortement important et se regroupe dans les QVP. 32 % de la population saint-martinoise est immigrée, c'est à dire étrangère à l'étranger, contre 4 % en Guadeloupe et 9 % dans l'hexagone.

Le dispositif de « repérage du public » prévu dans l'axe 1 recensera inéluctablement ces personnes en besoin d'insertion. Il s'agira d'offrir des réponses adaptées pour éviter à nouveau des exclusions « volontaires » dues à des manquements dans la réflexion du Pacte de Saint-Martin.

2. Les futurs cadres et dirigeants. Saint-Martin souffre indéniablement dans tous les secteurs d'activité de cadres et de dirigeants locaux. Si selon les chiffres, seuls, 7% des natifs de Saint-Martin, possèdent des diplômes de niveau supérieur, il n'en reste pas moins, que ceux-ci n'occupent pas les postes à responsabilité, mais d'exécutants.

Il s'agit par le biais du pacte ultramarin de promouvoir les actions de formation qui visent l'encadrement et la direction sur un certains nombres de champs tels que la gestion, RH, dialogue social, droit social, management ; leadership.... des partenariats avec de grandes écoles et d'autres CCI.

## VII- REFLEXION PROSPECTIVE

Ce panorama de la situation socio-économique et de la formation professionnelle de Saint-Martin et les conséquences de l'ouragan Irma sur son économie doivent avant tout aboutir à une réflexion prospective tirés de toutes ces expériences.

Il s'agit maintenant de mesurer les différentes ressources du territoire - humaines, économiques, ...) afin de lier ces ressources aux impacts attendus, tant sur le volet emploi que sur les besoins en compétences, pour le devenir du territoire et de l'économie saint-martinoise.

Les travaux menés par l'INSEE, l'IEDOM, le POLE EMPLOI apportent en premier lieu un éclairage sur les entreprises sur place, les besoins en compétences, les offres du territoire aujourd'hui.

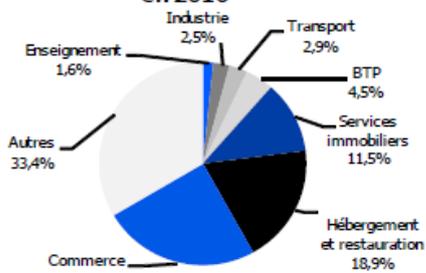
Dans un deuxième temps, nous ferons une analyse sur les secteurs émergents et enfin, la réflexion sera portée sur les besoins formatifs immédiats des publics fragilisés.

### 7.1 - REGARD SUR LES ENTREPRISES SAINT-MARTINOISES, ET LES EMBAUCHES EFFECTUEES

L'économie de Saint-Martin repose sur les services marchands qui regroupent près de 60% des entreprises implantées à Saint-Martin et plus de 70% de l'emploi total<sup>13</sup>.

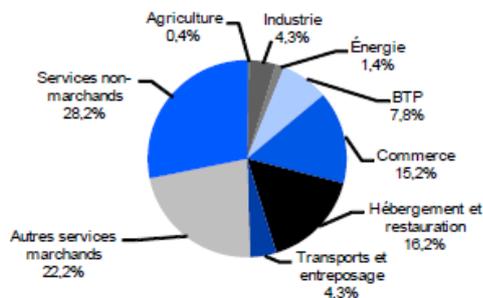
Un regard sur les secteurs émergents

**Entreprises implantées à Saint-Martin en 2016**



Source : CFE- CCISM.

**Répartition de l'emploi total en 2015**



Source : Insee, recensement de population 2015, exploitation complémentaire.

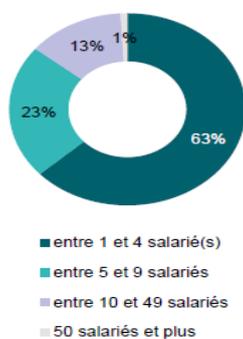
À fin décembre 2016<sup>14</sup>, 7 436 entités économiques sont enregistrées à la Chambre consulaire interprofessionnelle de Saint-Martin (CCISM) et exercent une activité dans la collectivité.

L'artisanat est le deuxième secteur de l'économie, après celui du commerce.

Au troisième trimestre 2017, le passage d'Irma génère une chute brutale des effectifs salariés dans tous les secteurs privés.

L'agriculture, l'élevage et la pêche ne constituent que des activités marginales ayant un très faible impact sur l'économie de l'île. L'industrie y est encore très limitée.

**Répartition des établissements par taille**



Selon le service pilotage de la performance de Pôle Emploi dans sa fiche de synthèse sur le marché du travail au 20 juillet 2018, les entreprises enregistrées dans leur fichier, sont avant tout de petites tailles avec un effectif salarial de 1 à 4 personnes. Cette catégorie d'entreprises représente 63% de leur entité économique.

Les entreprises ayant un effectif de 10 à 49 salariés, voire plus, sont considérées comme de « Grandes » entreprises par rapport au territoire.

Ces « grandes entreprises » constituent 14% du fichier de Pole-Emploi.

<sup>13</sup> Extrait du rapport de l'IEDOM

<sup>14</sup> Données de la CCISM

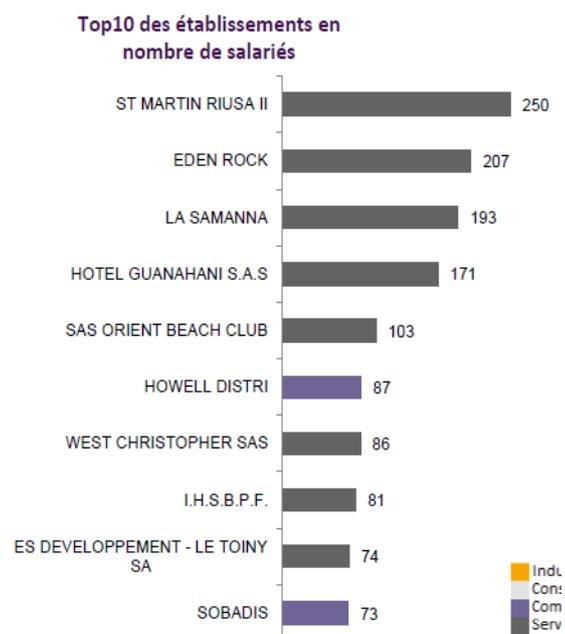
## LES ÉTABLISSEMENTS

Les entreprises qui détiennent un effectif salarial variant entre 250 et 70, sont considérées sur le territoire comme de « grandes entreprises».

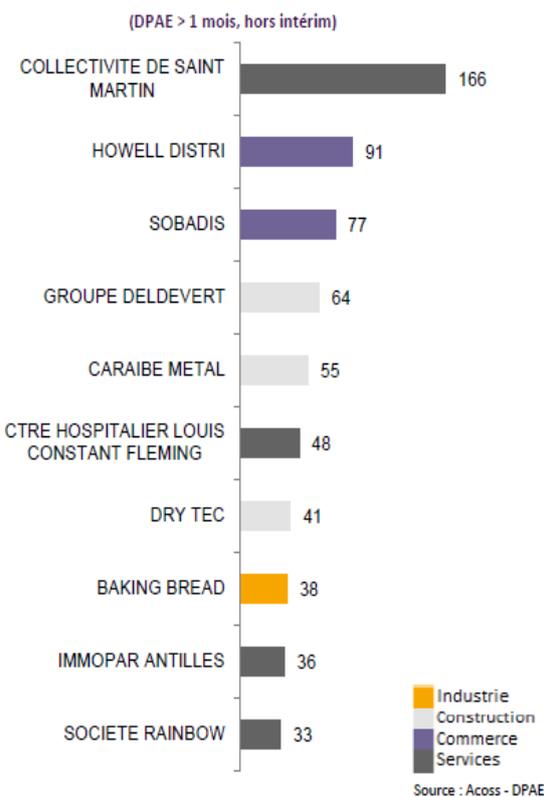
Elles se situent principalement dans le secteur tertiaire et particulièrement dans le tourisme.

Il faut cependant noter, que le graphique ci-contre visualise les entreprises des deux territoires Saint-Martin et Saint-Barthélemy. Les entreprises saint-martinoises sont :

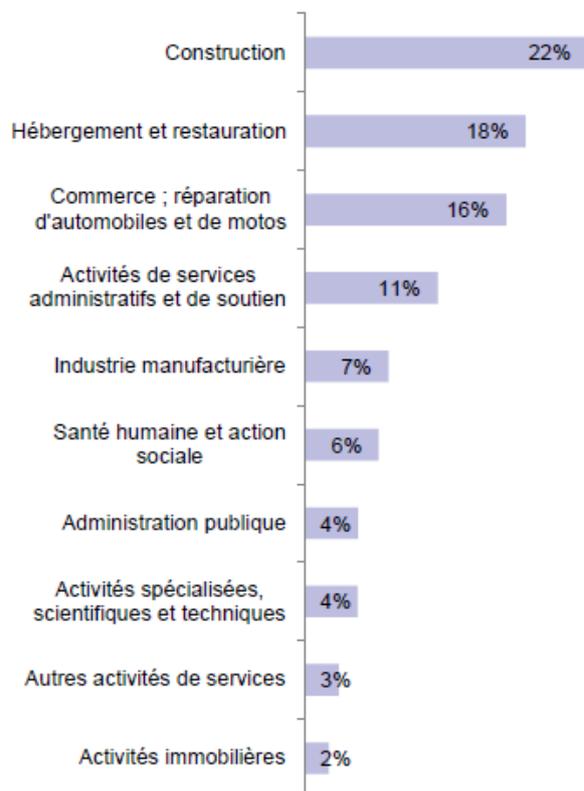
- ST MARTIN RIU SA - Hôtel
- LA SAMANNA - Hôtel
- SAS ORIENT BEACH CLUB - Hôtel
- HOWELL DISTRIBUTION - commerce



### Top10 des établissements recruteurs, en nombre de DPAE



### Top10 des secteurs en % de DPAE (NAF 21 - DPAE hors intérim)



Les établissements recruteurs de juillet 2017 à juin 2018 se répartissent dans les deux secteurs les plus dynamiques, à savoir l'hôtellerie et le BTP. Notons que la Société SOBADIS est la seule de la liste à être implantée sur l'île de Saint-Barthélemy.

La collectivité de Saint-Martin, premier employeur du territoire, a été pendant cette période, le recruteur offrant le plus d'offres d'emploi. On peut penser qu'une bonne part des activités de services administratifs et de soutien, ainsi que les offres en administration publique proviennent de la collectivité, soient 15% des offres.

Sans aucun doute, le BTP et l'hébergement/restauration se placent en première position des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) du Pôle Emploi avec un total de 40% d'offres pour la période.

La relance de l'économie par l'effet de la reconstruction post-Irma se traduit par le besoin en compétences de 28 % d'entreprises du BTP, et 22% dans l'hôtellerie et la restauration.

Le secteur du BTP est classé au numéro 1 des offres avec 22% d'embauches. L'hébergement et la restauration en deuxième position avec 18% d'offres.

Le secteur de la santé n'est pas en reste, et se classe 5<sup>e</sup> position quant aux établissements recruteurs. L'offre d'emploi en santé humaine et action sociale représente 6% des offres.

Le commerce, la réparation automobile, l'industrie manufacturière, les activités spécialisées et de services regroupent 30% des embauches.

### LES OFFRES D'EMPLOI COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI

Volume d'offres d'emploi - dont -		626
<i>niveau de qualification</i>	employés/ouvriers non qualifiés	25%
	employés/ouvriers qualifiés	63%
	techniciens / agents de maîtrise	9%
	cadres	2%
<i>durée hebdomadaire</i>	temps plein (≥ 32 heures)	81%
	débutant accepté	27%
<i>expérience professionnelle</i>	moins d'un an (1 à 11 mois)	6%
	1 à 2 ans	30%
	plus de 2 ans	36%



Parmi les offres d'emploi collectées par Pôle emploi entre juillet 2017 et juin 2018, 25% concernent des postes d'employés ou ouvriers non qualifiés.

Source : Pôle emploi - STMAT - Données en cumul sur 12 mois (juillet 2017 à juin 2018)

Parmi les offres d'emploi collectées par Pôle-Emploi entre juillet 2017 et juin 2018, 25% concernent des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés et 27 % n'exigent aucune expérience professionnelle. Cette nouvelle tendance des offres qui ouvrent désormais l'emploi vers un public non diplômés et sans expériences visent deux critères, voire deux attitudes du savoir-être : la motivation et la rigueur.

### **7.2 - ANALYSE DES BESOINS EN COMPETENCES DES DEUX SECTEURS PRIORITAIRES DE SAINT MARTIN**

**Le tourisme** : Au 31 décembre 2016<sup>15</sup>, l'association des hôteliers de Saint-Martin (AHSM) comptabilise ainsi 1 602 chambres, dont 1 273 d'hôtels membres. Une récente classification permet de distinguer 44,2 % de chambres classées quatre étoiles et 21,7 % classées trois étoiles. Suite au passage de l'ouragan Irma, le parc hôtelier est réduit à environ 500 chambres pour la saison 2018-2019, le reste des hébergements ayant entamé d'importants travaux de reconstruction.

Une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du territoire (GPECT) de ce secteur a été initiée par l'UT Dieccte de Saint-Martin au dernier trimestre 2018. Il s'agissait en premier partie de faire un état des lieux de la situation de la formation de ce secteur, dans un deuxième temps de connaître les pistes d'amélioration à apporter et les besoins en compétences.

L'UT Dieccte a rencontré 10 structures hôtelières de la place, sur les 19 convoqués sachant que 03 hôtels étaient en cessation d'activité.

Les principales conclusions des hôteliers sont les suivantes :

- Renforcement des actions d'orientation qui permettent aux jeunes de bien définir leur projet professionnel et d'éviter ainsi des choix par défaut qui freinent la motivation.
- Accueil très favorable de la mise en œuvre du BTS tourisme réalisé par le GRETA des îles du nord. Ils souhaitent que cette formation soit de qualité et que l'encadrement et le suivi soient exemplaires, notamment dans le suivi de la période d'immersion en entreprise.

<sup>15</sup> IEDOM 2017

Mise en œuvre d'actions de formation visant des prestations de haute gamme et de qualité, ainsi qu'une montée en compétences des formés.

- Recrutement plus massive dans le cadre d'une formation plus cadrée et plus suivie.

#### **Récapitulatif du recueil des besoins de formation des professionnels de l'hôtellerie**

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1. Savoir-être – Bienséance - Ecole des manières | 2. Maintenance                 |
| 3. Techniques de recherche de stages             | 4. Personnel polyvalent        |
| 5. Philosophie du métier par poste de travail    | 6. Sécurité santé au travail   |
| 7. Techniques de la réception et de l'accueil    | 8. Hygiène sécurité au travail |
| 9. Langue  | 10. Pisciniste                 |
| 11. Assistants cadres                            | 12. Conciergerie               |
| 13. Compétences rédactionnelles                  | 14. Maîtrise des logiciels     |

**Le bâtiment et les travaux publics :** À Saint-Martin, le développement économique de l'île est étroitement lié au secteur du BTP, qui représente, comme le tourisme, un secteur clé de l'économie saint-martinoise. Au début de l'année 2017, l'activité est bien orientée avec une progression de 19,2 % (en glissement annuel) des effectifs à la fin du 2e trimestre de 2017. Cependant, le passage de l'ouragan Irma au mois de septembre perturbe fortement l'activité du secteur. Les chantiers de reconstruction débutent lentement, mais l'augmentation des effectifs début 2018 laisse présager une activité importante.

Avec 95 % de ses bâtiments endommagés, la Collectivité est fortement impliquée dans la reconstruction de Saint-Martin.

Des travaux d'urgence ont eu lieu dès 2017 pour 2 millions € afin de réparer 17 des 20 établissements scolaires et accueillir les élèves au plus vite. À plus long terme, le plan d'investissement de la Collectivité pour la reconstruction est estimé à 194,6 millions € dont 33,5 millions € serviront à rétablir le parc scolaire et 29 millions € pour la protection des personnes contre les risques naturels avec, entre autres, la construction d'abris paracycloniques.

Pour les années avenir, le secteur du BTP devrait connaître un net regain d'activité. D'ailleurs, les offres les plus importantes en termes de volume sont celles du secteur du BTP.

Tous les métiers qui attirent à ce domaine sont à promouvoir, notamment les métiers de charpente, de soudure, de maçonnerie..., mais également les formations d'encadrement et de sécurité.

### **7.3 - LES SECTEURS EMERGEANTS ET LES METIERS A L'HORIZON 2022**

#### **– LE SECTEUR AGRICOLE**

Le secteur agricole souffre pour l'heure d'une économie en berne. L'ouragan Irma a dévoilé la trop forte dépendance du territoire vis-à-vis de ce secteur. Depuis les services de l'Etat et la collectivité manifestent une volonté commune à développer une politique agricole au travers du Comité d'orientation stratégique et de développement agricole (COSDA). Cette instance a été créée par arrêté préfectoral en date du 23 juillet 2018.

Pour l'heure, l'agriculture, qui occupe 175 hectares<sup>16</sup> (soit moins de 5 % de la superficie de la partie française), est constituée essentiellement d'élevages de bovins, avec également quelques petites productions végétales.

Le monde rural constitue un vivier d'emplois insuffisamment pris en compte et peut par ailleurs créer une forte valeur ajoutée en termes de créations d'emplois.

Il s'agira donc de développer des outils de gestion prévisionnelle de compétence et de coordination entre les acteurs afin de susciter une offre plus conforme à la demande et aux perspectives du territoire.

Il s'agira également d'inciter les jeunes à intégrer les métiers agricoles, de relever le niveau de compétence de ces populations, afin de pérenniser les emplois créés dans ce secteur.

<sup>16</sup> Service de la préfecture

Dans cet objectif de développement de l'activité, il est prévu la mise en place d'un groupe de travail "Formation" pour mieux identifier les besoins et les attentes des formations

– **SECTEUR DU NUMERIQUE**

La Collectivité déjà bien engagée dans ce domaine notamment en matière d'infrastructure numérique, veut aller plus loin en se dotant d'un Schéma Directeur des Usages et Services numériques, qui lui permettra de mettre les acteurs en synergie face aux innovations technologiques, pour faciliter l'installation d'entreprises ou de services et favoriser l'inclusion numérique, processus qui vise à rendre le numérique accessible à chaque individu, et à leur transmettre les compétences numériques qui leur permettront de faire de ces outils un levier de leur insertion sociale et économique.

Le projet du territoire qui vise à redonner un avenir industriel, économique et sociétal à Saint-Martin post-Irma, est un véritable enjeu de développement et d'inclusion qui doit prendre en compte les publics les plus éloignés.

L'action en matière d'innovation et de développement du numérique constitue un atout décisif en matière d'attractivité et d'emploi pour le territoire et un puissant levier de croissance et d'innovation au sein d'une société post-Irma en période de crise économique et sociétale

➤ **SECTEUR SANTE**

La Collectivité de Saint-Martin souhaite par le projet de création d'un Pôle médico-social, ambitieux, structurant, innovant et fonctionnel apporter une réponse globale et efficace à sa politique en matière d'action sociale et de solidarité envers les aînés et les personnes fragilisées par un handicap.

La création de ce pôle médico-social est porteuse d'emploi dans le secteur sanitaire et social.

➤ **SECTEUR TOURISME**

Le Schéma territorial d'aménagement et de développement touristique de reconstruction 2017-2027 repose sur le principe de durabilité. Le schéma vise la mise en place d'une zone de tourisme durable conformément à la définition de l'Association des Etats de la Caraïbe.

Il est envisagé comme un moyen de générer des richesses et d'améliorer les conditions de vie de la population dans le respect et la préservation de l'environnement terrestre et maritime et notamment la création de valeur économique et d'emplois

➤ **L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE – E.S.S -**

Le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire est en évolution. Il représente plus de 10% des emplois en France. Au niveau national, 700 000 départs en retraite sont prévus d'ici 2025.

En février 2017, Jean Bassères a signé un protocole d'accord avec le réseau « Coopérer pour entreprendre » pour renforcer l'information des demandeurs d'emploi ayant un projet de création d'entreprise. En mars 2017, il a signé une nouvelle Convention de partenariat avec l'UDES pour valoriser les métiers de l'ESS. L'ESS regroupe les structures qui concilient un modèle économique, une utilité sociale et une gouvernance démocratique.

L'Economie Sociale et Solidaire (ESS) rassemble un ensemble d'entreprises (associations, coopératives, mutuelles, fondations, entreprises sociales). Reconnue par la loi du 31 juillet 2014, l'ESS regroupe les structures qui concilient un modèle économique, une utilité sociale et une gouvernance démocratique.

Commerce équitable, développement durable, services aux personnes, recyclage... l'entrepreneuriat social est depuis quelques années en plein développement.

Certains financements sont particuliers (financement participatif, dispositif Emergence de la région...). Créé en 1997, le Mois de l'ESS se déroule au mois de novembre sur l'ensemble des régions de France. Il constitue une vitrine de l'Économie Sociale et Solidaire et permet d'accroître sa visibilité auprès des acteurs, des partenaires, des institutions, du grand public à travers des manifestations (environ 2000 sur la France en 2016) de toute nature :

- visites d'entreprise, portes ouvertes,
- conférences,

- forums,
- ateliers d'information (...)

En 2016 Saint-Martin à participé à cette manifestation nationale. L'ESS sur le territoire est représentées par 2 ACI, 1 EI, 1 ETTI soit 78 emplois. Un fort potentiel de développement est à envisager. La mise en place de chantier d'insertion est également un vecteur d'emploi et de formation.

➤ **L'environnement, le développement durable, la biodiversité :**

Les éco-activités et l'emploi environnemental au sens strict représentent près de 2% de la population active : 456 000 emplois. La transition écologique demande ainsi de nombreux et nouveaux besoins en compétences.

Le développement de la Biodiversité est indispensable pour une économie durable et répond à la volonté de la collectivité, de l'état et des sociaux professionnels pour l'avenir du territoire.

Coopération entre la partie hollandaise et les îles alentours

***Des formations aux métiers verts ou verdissants : des engagements dès 2018, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences !***

10 000 formations aux emplois de la transition écologique vont être cofinancées par Pôle emploi dans le cadre des préparations opérationnelles aux emplois de la transition écologique (10.000 jeunes ou demandeurs d'emplois dès 2018).

La formation des salariés en insertion par l'activité économique (IAE) sera intensifiée, notamment dans le champ

- du recyclage,
- de l'économie circulaire et des ressourceries (lieux où sont collectés les objets dont les propriétaires n'ont plus besoin. Ils sont remis en état, recyclés, transformés... Cela permet de donner une seconde vie aux objets et réduit les déchets).

La GPEC des filières est indispensable, pour mieux identifier les nouveaux besoins et disposer d'analyses plus précises et plus opérationnelles des nouvelles compétences attendues.

Des projets sont en cours avec le bâtiment (Fédération française du bâtiment), les travaux publics (fédération nationale des travaux publics), la logistique, la valorisation des déchets, le recyclage, etc.

Les compétences concernées

- Tri des déchets des activités professionnelles et de chantiers propres,
- Utilisation de bio-matériaux dans le bâtiment,
- Entretien, maintenance et recyclage dans le secteur automobile,
- Méthanisation agricole,
- Terrassement (dans une optique de préservation de la biodiversité et d'économie des matériaux).

Création du titre professionnel de chargé d'affaire en rénovation énergétique du bâtiment qui vient d'être créé et le titre de technicien de maintenance d'équipements de chauffage, climatisation et énergie renouvelables a été profondément révisée.

## VIII - Mise en place d'une stratégie partagée participative et coordonnée

---

Cette stratégie partagée s'appuie en premier lieu sur le CPTDFOP selon 3 objectifs :

1. Organiser et mettre en œuvre la gouvernance du CPTDFOP dans le cadre du comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CEFOP)

De façon spécifique au CPTDFOP, le CEFOP pilote la mise en œuvre du CPTDFOP et conduit à ce titre le programme d'évaluation afférant (commissions – bureau – plénière)

2. Mettre en place des outils de pilotage /suivi dédiés à évaluation du CPTDFOP
  - Installer des mécanismes de veille quadripartite en matière d'évolution des compétences recherchées par les entreprises)
  - Elaborer une méthode concertée d'accompagnement des projets émergents
  - Elaborer un référentiel et une programmation des évaluations.

La nouvelle gouvernance a vocation à faciliter la relance du service public de l'emploi et le bon maillage avec le Service Public de l'Orientation –SPO- au regard du renforcement de la compétence de la collectivité sur l'orientation.

3. Les dispositifs de formation mis en place par Pôle emploi complètent l'offre territoriale

En étroite articulation avec l'offre de la collectivité, et appuyé sur la base d'une convention-cadre et des conventions annuelles dont celles du Plan 500 et plus récemment du PIC phase d'amorçage, Pôle emploi participe fortement à l'effort de formations territoriale des demandeurs d'emploi.

Ainsi, dans le cadre d'un partenariat fort, Pôle emploi et la collectivité ont conjugué leur effort pour mettre en œuvre les 300 entrées supplémentaires du PRE PIC 2018.

Pour ce faire, une convention spécifique a été signée le 4 juin 2018 prévoyant de déléguer à Pôle emploi la mise en œuvre de 300 places de formation additionnelles en 2018, en articulation avec l'offre régionale, sur les niveaux V voire IV, avec en priorité la mobilisation du dispositif AIF Aides individuelles à la formation, puis si besoin les AFC (Actions de formation conventionnées.)

Ce partenariat important, qui permet d'offrir une offre de formation de qualité adaptée aux enjeux, sera poursuivi durant toute la durée du PIC.

Une convention cadre et une déclinaison spécifique sur la formation sera signée d'ici le mois d'avril 2019 afin de formaliser le partenariat, la délégation du PACTE et les échanges entre la collectivité de Saint-Martin et le pôle emploi.

Il est convenu dans le cadre de la délégation par la collectivité des axes 1 & 2 du PACTE :

- La mise en place de réunion de définition du plan de formation territorial. Les travaux seront basés sur le diagnostic du territoire rédigé avec l'ensemble des partenaires et sociaux professionnels, le schéma de développement économique de la collectivité et du schéma de développement touristique ainsi que sur l'expertise des acteurs. Participants : 1 représentant au minimum du pôle développement humain, 1 représentant de pôle emploi ; 1 représentant de l'UT Dieccte
- Les propositions seront validées par le CEFOP
- Les marchés seront lancés par pôle emploi selon les procédures des marchés publics
- Des réunions de sélection des candidats seront organisées par les agents de pôle emploi et de la collectivité (sur dossier et entretien physique)
- Un bilan intermédiaire sera réalisé par les agents de pôle emploi pour chaque session de formation, les bilans seront transmis au pôle développement humain

- Un bilan final sera réalisé par un agent du pôle emploi et transmis au pôle développement humain
- Les outils de suivi et d'évaluation de pôle emploi seront utilisés afin d'évaluer l'ensemble des actions du programme. Une réunion sera dédiée au bilan de l'année et animé par un représentant du pôle développement humain et par un représentant de pôle emploi.

#### Les AIF - Aides individuelles à la formation

Il s'agit d'un dispositif permettant de financer partiellement ou totalement des demandes individuelles de formation, visant un retour à l'emploi, qui ne trouvent pas de réponse dans l'offre collective.

Des actions spécifiques dites expérimentales ont été mise en place afin de répondre aux besoins de la filière HR (déplafonnement des coûts et des heures)

#### Les AFC - Actions de formation conventionnées

Dispositif de formations collectives financées via des marchés publics avec bons de commande sans mini et sans maxi, il vient compléter l'offre de formation collective territoriale, lorsqu'un nouveau besoin sectoriel ou territorial apparaît, ou un besoin de nouveaux lieux de formation, de nouvelles dates de session...

Ces formations sont mises en place après coordination avec les services de la collectivité.

Les dispositifs POE - Préparation opérationnelle à l'emploi, AFPR Actions de formation préalable au recrutement

Comme évoqué ci-dessus, il s'agit de dispositifs permettant de répondre à des besoins spécifiques de recrutement d'entreprises ou de secteurs en tension, par la mise en place de formations adaptées, de sélection des stagiaires futurs salariés et de co-financements avec d'autre partenaires comme les OPCO...

L'engagement de recrutement d'entreprises à l'issue de la formation, est un élément de motivation et de garantie essentiel pour les demandeurs d'emploi qui entrent dans ces parcours. Une AFPR expérimentales déplafonnée à 800heures max est proposée dans le cadre du PACTE : Passeport emploi SXM à partir du 27 mars.

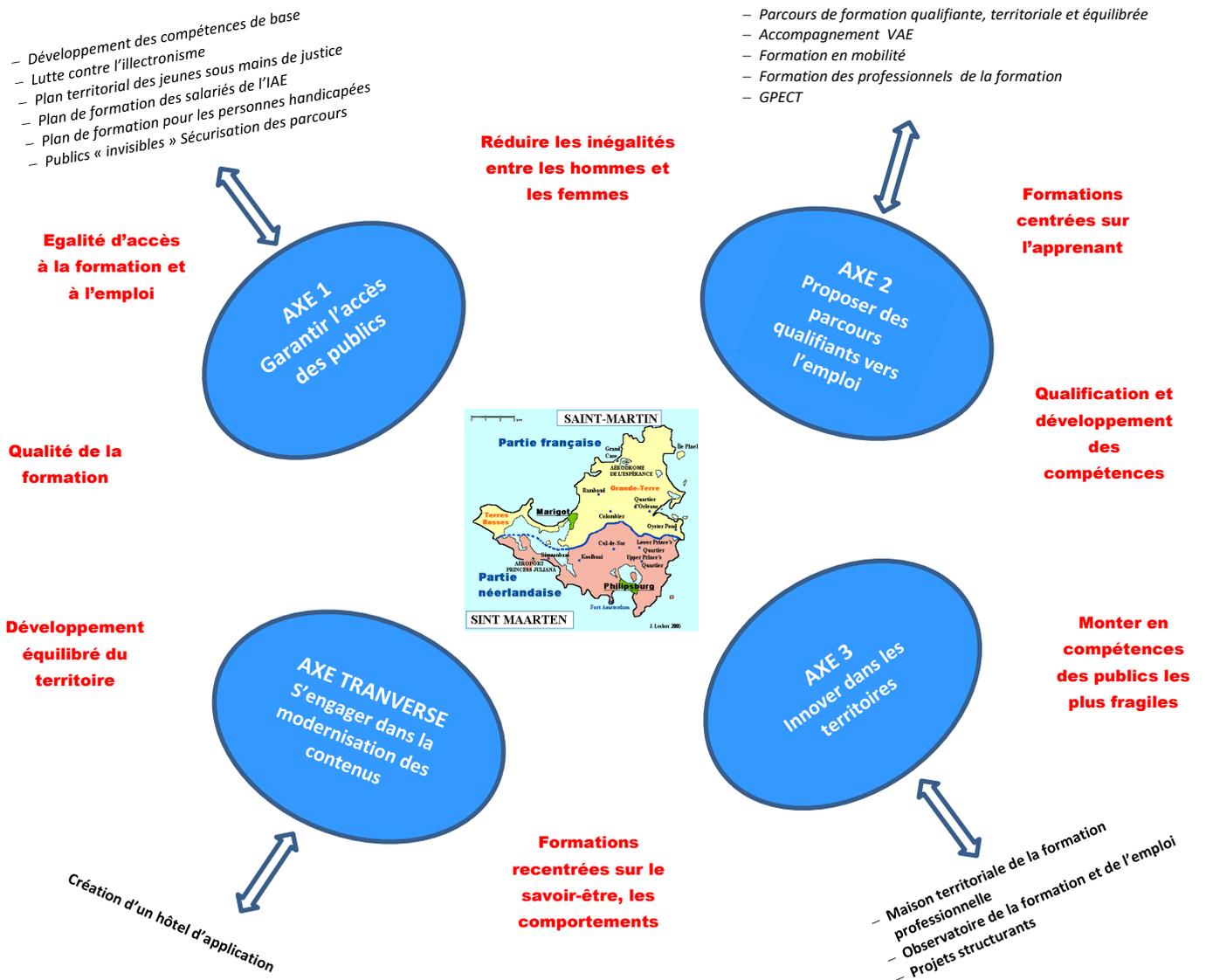
## IX - CAP DE TRANSFORMATION

Le PIC Ultramarin privilégie une approche compétences pour faire face aux mutations technologiques et sociétales qui impactent en profondeur l'organisation du marché du travail, et de l'emploi.

Il s'agit d'offrir aux jeunes et à la population active, notamment les pas et peu qualifiés, toutes les possibilités pour s'orienter, organiser et gérer leur parcours de formation tout au long de la vie.

Les objectifs du cap de transformation présentés dans ce pacte ultramarin s'adosent aux orientations du CPTDFOP validé par le CEFOP le 11 février 2019.

### 9.1 - SYNOPSIS DU CAP DE TRANSFORMATION



## 9.1.1 - METHODE POUR LE CAP DE TRANSFORMATION

<b>Les principes de base du Cap de transformation :</b>		
<b>REALISATION DE G.P.E.C.T</b>	<b>REPERAGE DU PUBLIC</b>	<b>NOUVELLE OFFRE DE FORMATION</b>
<p><b>OBJECTIFS :</b></p> <p>1°) Conduire des GPECT par secteur d'activité</p> <p>2°) Connaître les besoins en compétences et en recrutement des entreprises</p> <p>4°) Formater l'offre de formation en fonction des besoins des entreprises et du territoire</p> <p>3°) Etre à l'écoute du monde socio-économique</p>	<p><b>OBJECTIFS :</b></p> <p>1°) Intervenir au plus près du public notamment dans les QPV</p> <p>2°) Repérer le public</p> <p>3°) Dédramatiser la connexion école / formation</p> <p>4°) Démystifier la formation pour tous</p> <p>5°) Communiquer</p>	<p><b>OBJECTIFS :</b></p> <p>1°) Adapter l'offre aux capacités du bénéficiaire et aux besoins du territoire</p> <p>2°) Accompagner le bénéficiaire dans sa globalité</p> <p>3°) Mettre en place un parcours de formation sécurisé</p> <p>4°) Individualiser la formation en fonction des besoins du bénéficiaire</p> <p>5°) Réduire les ruptures et les abandons</p>
<p><b>MOYENS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GPECT initiés et gérés par le comité partenarial composé d'un représentant de la collectivité, de la Dieccte, de Pôle emploi, et un expert du secteur</li> <li>- Ingénierie et réalisation des GPECT financées par l'axe transverse</li> <li>- Analyse des résultats et opérationnalité de la suite à donner par le comité partenarial</li> </ul>	<p><b>MOYENS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relation directe et de confiance avec les associations et acteurs de terrain</li> <li>- Rencontres de proximité avec les associations</li> <li>- Accueil et rencontres de proximité avec les bénéficiaires</li> <li>- Nomination d'un référent par quartier pour lier les relations inter associations et relais avec les financeurs</li> </ul>	<p><b>MOYENS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic des acquis</li> <li>- Engagement du bénéficiaire</li> <li>- Contrat pédagogique individualisé</li> <li>- Développement des 8 compétences clés de l'UE</li> <li>- Convention de partenariat avec des écoles extérieures pour développer la mobilité</li> <li>- Développement des titres professionnels</li> <li>- Formation centrée sur l'apprenant</li> <li>- Actions de formation recentrées sur le savoir-être, les comportements et les attitudes</li> <li>- Parcours de formation individualisés et sécurisés</li> <li>- Egalité d'accès à la formation et à l'emploi pour tous</li> <li>- Qualification et développement des compétences pour l'acquisition et la maîtrise des connaissances</li> <li>- Développement équilibré du territoire</li> </ul>
<p><b>CONDITIONS DE REUSSITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion quasi-totale de l'ensemble des partenaires et appropriation de la philosophie du pacte pour une transformation des us et habitudes et des pratiques établies.</li> <li>- Identification précise des rôles et missions de chaque partenaire.</li> <li>- Identification d'un pilote clairement identifié, nommé par la Collectivité pour suivre, gérer, coordonner, l'ensemble du Pacte et/ou ses différents axes et projets.</li> <li>- Professionnalisation des formateurs des organismes de formation par la mise en place d'un plan d'accompagnement pour impulser, encourager les initiatives pédagogiques, favoriser les échanges et les mutualisations</li> </ul>		

Pour atteindre les objectifs attendus du cap de transformation et s'assurer pleinement de sa réussite, des pratiques d'ingénierie et de gestion de projet innovantes seront menées tout au long de la mise en œuvre du pacte, notamment :

- La réalisation d'une GPECT par secteur d'activité pour recueillir les besoins en compétences et en recrutement des entreprises. L'étroitesse du territoire saint-martinois et son tissu économique étroit permettent de balayer les secteurs dominants. Une GPECT du secteur tourisme a déjà été réalisée, fin 2018.
- Le repérage des publics invisibles notamment ceux qui aujourd'hui ne rentrent pas dans les dispositifs de formation
- La construction d'une offre de formation évolutive, individualisée, basée sur des parcours sécurisés. Ces offres seront établies à partir du diagnostic des besoins des demandeurs d'emploi. L'objectif étant de mettre en place un parcours d'accompagnement personnalisé afin d'éviter des ruptures de parcours.

Des conditions de réussite sont également à respecter pour une « transformation » de l'appareil de formation :

- Adhésion de l'ensemble des partenaires pour une transformation des us et habitudes. Conduire un changement, transformer l'existant, implique une adhésion quasi-totale de chacun,
- Identification précise des rôles et missions de chaque partenaire. Chacun s'engage dans les compétences qui lui sont siennes. La priorité étant de valoriser la complémentarité partenariale du territoire. Les missions de chacun seront définies dans le cadre d'une convention partenariale. Une charte de qualité sera également signée entre les différentes parties.
- Identification d'un pilote clairement identifié, nommé par la Collectivité pour suivre, gérer, coordonner, l'ensemble du Pacte et/ou ses différents axes et projets.
- Mise en place un plan d'accompagnement des organismes de formation pour impulser, encourager les initiatives pédagogiques, favoriser les échanges et les mutualisations,

Cette partie du PIC ultramarin a pour objectif de présenter à partir du diagnostic du territoire, les orientations retenues par les acteurs.

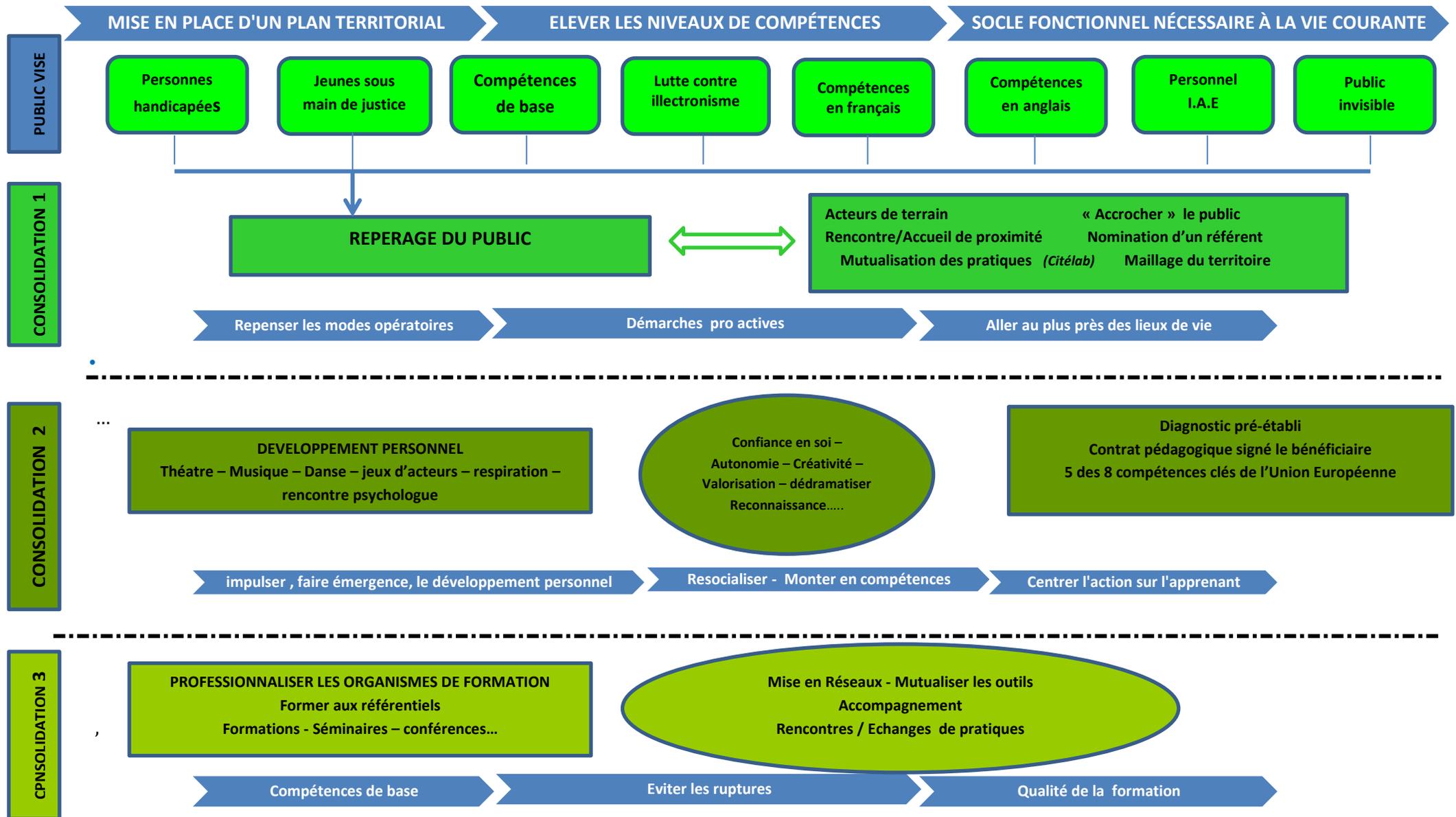
Le schéma proposé dans le cadre du PIC ultramarin, est la résultante des problématiques posées et des réflexions partagées par les acteurs répondant au plus près au besoin des personnes concernées et du territoire.

. Les actions reposent sur les critères suivants :

- Une formation centrée sur l'apprenant à partir d'un diagnostic des acquis
- Des actions de formation recentrées sur le savoir-être, les comportements et les attitudes
- Des parcours de formation individualisés et sécurisés
- Une égalité d'accès à la formation et à l'emploi pour tous
- La qualification et le développement des compétences pour l'acquisition et la maîtrise des connaissances
- Le développement équilibré des territoires

Le programme présenté ci-après est évolutif dans une démarche de concertation partenariale. Ainsi les propositions d'actions prioritaires ne sont pas figées et seront adaptées ou complétées dans le cadre des rencontres à venir et de la gouvernance du P.I.C Ultramarin.

## 9.2 - CARTOGRAPHIE DE L'AXE 1 : GARANTIR L'ACCES DES PUBLICS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES CLES



## **AXE 1 : GARANTIR L'ACCES DES PUBLICS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPETENCES CLES**

36% de la population saint-martinoise ne possèdent aucune qualification professionnelle. Cette population cumule plusieurs freins : non-maîtrise des savoirs de base, fracture numérique, échecs répétitifs, perte de confiance en soi et dans la société.....

Les projets de formation inscrits dans l'axe 1 sont dédiés à un public fragilisé en mal d'insertion professionnelle. Il s'agit également dans cet axe, de répondre à une préoccupation majeure des professionnels, à savoir « travailler » le savoir-faire, les comportements, les attitudes, les bonnes manières.

Ainsi, cet axe permettra aux bénéficiaires par le biais de la formation de renouer avec les codes sociaux et professionnels.

Ces actions de formation s'inscrivent dans un accompagnement global qui permet de sécuriser les parcours et de lutter contre l'exclusion sociale.

Ce sont avant tout des actions d'acquisition des compétences de base, d'accompagnement, de transmission, de prise de confiance, permettant à chacun de s'approprier les compétences nécessaires à une insertion professionnelle réussie.

### ***Définir un plan de repérage du public en difficulté***

L'objectif du Pacte régional est de toucher des publics peu ou pas qualifiés, qui sont très souvent peu ou mal connus des institutions. Plusieurs points peuvent expliquer cette situation. : Pour certains, il existe une certaine défiance à l'égard des institutions. Pour d'autres (et parfois les mêmes), la formation n'est pas identifiée comme une solution possible, elle apparaît comme une étape compliquée, parfois assimilée à un temps scolaire mal vécu.

Il s'agit de repenser nos façons de faire en matière de diffusion de l'information dans le domaine de la formation en sensibilisant les médias et en diversifiant nos modes opératoires. L'objectif vise à « accrocher » ces publics pour un parcours les conduisant vers une insertion professionnelle qui correspond aux attentes du marché du travail actuel et à venir.

L'objectif est également de mettre en place un plan d'actions territorial favorisant des démarches pro actives pour aller vers les publics cibles, d'aller au plus près de leurs lieux de vie.

Pour ce faire des référents de proximité seront nommés pour prendre l'attache des associations de quartiers, des travailleurs sociaux, des bailleurs sociaux.... pour un maillage du repérage du public.

Des rencontres de quartiers, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville, seront mises en œuvre.

La finalité de ce plan est de donner à ce public fragilisé l'appétence à s'engager dans un parcours de formation sécurisant.

Ce plan se déclinera sur le territoire avec l'ensemble des partenaires concernés : les commissions du CEFOP, organismes de formation, collectivités locales, tissu associatif...

### ***Mettre en place un Plan territorial de développement des compétences de base en français.***

L'illettrisme est un fléau inacceptable au 21<sup>e</sup> siècle.

Près de 600 jeunes saint-martinois de 16 à 25 ans participent chaque année à la Journée Défense et Citoyenneté initiée par le RSMA. Le nombre de jeunes détectés en difficulté de lecture en 2015 est supérieur à 44 % pour les 588 de Saint-Martin.

Par ailleurs, dans le cadre de son offre de formation à destination des jeunes, une convention intitulée « Objectif 100 » lie la collectivité de Saint-Martin et le RSMA. L'objet est la prise en charge annuelle de 100 jeunes dans le cadre de son offre de formation. L'intégration de ce dispositif est conditionnée par des tests de sélection. Généralement les jeunes sont de niveau CE2. Au moins 38 % des jeunes

éprouvent d'importantes difficultés pour réaliser les exercices. De nombreux jeunes sont titulaires d'un diplôme mais ne réussissent pas les tests

Le rapport des assises de l'illettrisme de 2016 précise également page 31 «*Pour l'essentiel des élèves le français n'est que la langue de scolarisation. Un sondage mené en 2012/2013 laissait apparaître que seuls 8 % des élèves de 6ème parlaient le français à la maison. 36,6 % de ces mêmes élèves avaient un retard d'un an et plus et cumulaient de grandes difficultés en lecture. Un autre constat inquiétant était le fait qu'ils ne maîtrisaient pas non plus la lecture dans leur langue d'origine. Des prises en charge spécifiques sont donc indispensables*».

### ***Mettre en place un Plan territorial de développement des compétences de base en anglais.***

La particularité de Saint-Martin, nous l'avons dit, est sa singularité quant à sa situation anglophone au sein d'un territoire français. La complexité linguistique de l'île franco-néerlandaise de Saint-Martin tient en particulier aux soixante-dix nationalités qu'on y recense. Les quatre langues les plus pratiquées sont par ordre de priorité l'anglais, le créole, l'espagnol et le français.

La langue officielle de la partie française de Saint-Martin est le français, utilisée dans les administrations et les écoles. C'est la langue parlée par 6 à 8 % de la population. Cependant, du fait de la composante cosmopolite de l'île et de la forte influence nord-américaine, l'anglais est largement parlé et compris en partie française par près de 96% de la population.

S'il est vrai que ce continuum de langues avec ses dominantes culturelles débouchent vers un apprentissage des langues dès la naissance, il n'en demeure pas moins qu'aucune des langues parlées n'est entièrement maîtrisée par la population ni à l'oral, ni à l'écrit.

Mettre en place un plan territorial de développement des compétences de base en anglais permettra aux bénéficiaires de mieux faire face aux besoins du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, qui vise des prestations de haute gamme.

De plus parler et maîtriser plusieurs langues est une richesse et un atout qui facilite largement l'apprentissage et développe la capacité d'adaptation.

### ➤ ***Mettre en place un plan de formation territorial de lutte contre l'illectronisme***

Selon une enquête publiée en juin 2018 par le conseil supérieur de l'audiovisuel et du syndicat de la presse sociale sur l'exclusion générée par l'illettrisme numérique et informatique, 15 % de la population française « rencontrent de réelles difficultés », et 25 % « ne sont pas à l'aise » avec le numérique ou l'informatique.

Il ressort de l'enquête qu'un comportement de « blocage » se retrouve dans toutes les catégories de la population.

Ceci est très préoccupant à l'heure où les démarches administratives par voie électronique se généralisent, et qu'il est prévu un objectif de 100 % de service public dématérialisé à l'horizon 2022.

La population saint-martinoise n'est pas en reste. Si aujourd'hui le téléphone portable est largement utilisé, il est à constater que le numérique et l'informatique souffrent d'une absence de maîtrise.

La Collectivité de Saint-Martin élabore son Schéma d'aménagement numérique (**SDTAN**) dans le cadre de la lutte contre la fracture numérique. Ce schéma permet en outre de mieux appréhender les enjeux et s'approprier la question du développement du numérique. Ceci, afin de bâtir un schéma d'aménagement qui conduit à la couverture maximale du territoire en haut et très haut débit.

Dans le cadre du Cap de transformation du Pacte ultramarin, il s'agit de mettre en place un plan de formation et d'accompagnement du public aux usages numériques et informatiques pour démystifier la pratique et mieux les utiliser .

Les premières formations porteront d'abord sur l'initiation, le développement, la remise à niveau dans le domaine de l'informatique et du numérique.

Dans un deuxième temps, les formations viseront les personnes ayant la fibre numérique et de l'informatique pour les orienter vers trois types de métiers extrêmement pénuriques, c'est-à-dire, des métiers pour lesquels il existe une forte demande de recrutement que les employeurs peinent à satisfaire : 1°) les développeurs web et d'applications mobiles, 2°) chefs de projets marketing digital/E-Tourisme – 3°) Technicien Fibre Réseaux.

Pour ce dernier, l'enfouissement par fibre optique des réseaux téléphones et mobiles durement impactés par Irma doivent être réalisés. 18 millions d'euros ont été mobilisés pour ces travaux, qui nécessiteront naturellement de la main d'œuvre.

➤ ***Mettre en place un plan de formation territorial des jeunes sous mains de justice***

Suite au transfert de compétences issu de la loi du 05 mars 2014, la collectivité a la compétence de la formation professionnelle des personnes placées sous-main de justice.

Pour l'année 2018 l'unité éducative de milieu ouvert de Saint Martin a suivi 114 jeunes dans le cadre de 180 prises en charge. Ces chiffres s'inscrivent dans le cadre d'une baisse des interventions, régulière depuis plusieurs années. Les usagers sont souvent en rupture scolaire, décrocheurs voire NEET. LA problématique de consommation de stupéfiants est assez récurrente.

En 2018, 29 filles ont été suivies dans le cadre de 40 prises en charge. Soit 25 % des usagers mais à noter que plus de 80 % de ces interventions se situent au civil (en protection) et non au pénal (délinquance).

La partie française de l'île n'est pas pourvue d'implantation pénitentiaire. Les détenus saint-martinois sont incarcérés au centre pénitentiaire de Baie Mahault en Guadeloupe ou à la partie néerlandaise de l'île.

Il s'agit de mettre en place avec la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse et les services connexes, un plan de formation territorial pour ces jeunes en déshérence.

Le PIC ultramarin devrait permettre le développement d'une offre territorial de formation, pour ce public en grande difficulté, peu ou pas qualifié.

➤ ***Mettre en place une Politique territoriale de formation pour les personnes handicapées***

Selon les données du Pôle Social de la collectivité, au 31 décembre 2018, le service a enregistré 449 notifications favorables dans le cadre de la CDAPH (Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées).

L'accès à l'emploi de ces personnes est donc une problématique centrale de nos politiques sociales. Les femmes en particulier sont confrontées à des obstacles comportementaux lorsqu'il s'agit d'égalité des chances dans le monde du travail.

Cependant, le territoire ne dispose pas de structures dédiées à l'handicap. Tous les organismes (MDPH, CAP EMPLOI,...) sont implantés en Guadeloupe. Leur déplacement génère des frais coûteux pour une journée de permanence. Le Cap-Emploi qui maintenait jusqu'alors une présence plus régulière, a estompé ses visites depuis le passage d'Irma.

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment grâce à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), est un objectif essentiel dans la vie d'un travailleur handicapé.

La politique territoriale pour les personnes handicapées fera l'objet d'un développement particulier dans le cadre de l'axe 3 intitulé « innovation dans les territoires ».

➤ ***Dynamiser l'accès à la formation des salariés de l'IAE,***

Les salariés de l'Insertion par l'activité économique, (IAE) ont le double statut de demandeurs d'emploi et de salariés. Ils sont en général faiblement ou pas qualifiés.

Poursuivre une formation dans le cadre de l'IAE peut sembler contraignant compte-tenu de la contrainte horaire de leur activité en SIAE et de leur difficulté à s'organiser.

Dans le cadre du PIC ultramarin, des rencontres avec les associations et les représentants régionaux de l'ESS (Economie sociale et solidaire) seront organisées pour identifier ensemble les besoins de leurs salariés notamment en savoirs de base / maîtrise de langue, et pour mettre en place une action expérimentale en s'appuyant sur les dispositifs régionaux existants, dans un objectif de généralisation.

➤ ***Accès des publics « invisibles » aux formations***

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

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

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

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

***Quelle est la plus-value de l'axe 1 dans le cadre du Cap transformation ?***

La loi du 5 mars 2014 confie aux Régions la responsabilité de contribuer à la lutte contre l'illettrisme, d'organiser la formation en faveur des jeunes sous-main, la formation des personnes handicapées en organisant des actions de prévention, de mobilisation, d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

Chaque collectivité a ainsi la responsabilité de la politique de formation professionnelle de tous les publics en dehors de la formation professionnelle initiale, qui reste une compétence de l'Etat, et de celle des salariés, dont la responsabilité de la formation relève des partenaires sociaux.

En parallèle, le Secrétaire d'État au Numérique, a présenté le 13 septembre 2018, un plan national "pour un numérique inclusif" qui vise à lutter contre l'illectronisme en apportant des réponses aux publics en difficulté, aux professionnels de l'accompagnement et aux collectivités territoriales.

Les compétences de base et la lutte contre l'illectronisme sont nécessaires pour garantir à chaque personne des « conditions favorables à son épanouissement personnel, à sa citoyenneté active, à son intégration sociale et culturelle ainsi qu'à son insertion professionnelle ».

L'axe 1 dédié au public fragilisé, en mal d'insertion, a pour finalité d'élever le niveau de qualification des bénéficiaires en mettant en place un dispositif de formation dédié. Il s'agit de mettre à la portée de tous un socle fonctionnel qui regroupe les compétences de base nécessaires à la vie courante.

C'est un défi majeur pour la collectivité face à une forte population repérée. Il s'agira de définir en accord avec l'apprenant un parcours de formation à partir d'un diagnostic préétabli afin d'accéder aux différents degrés d'acquisition des savoirs de base.

Les parcours de formation mis en œuvre s'appuient sur les « huit compétences clés » définies par l'Union européenne, à partir de prestations individualisées :

- 1 - Communication dans la langue maternelle,
- 2 - Communication en langues étrangères,
- 3 - Compétence mathématique
- 4 - compétences de base en sciences et technologies,
- 5 - Compétence numérique,
- 6 - Apprendre à apprendre,
- 7 - Compétences sociales et civiques,
- 8 - Esprit d'initiative et d'entreprise,

Ce dispositif ouvert à tout type de public éligible à l'axe 1 intègrera des modules fondamentaux qui visent le développement personnel, l'amélioration de la connaissance de soi, la valorisation des talents et potentiels, la confiance en soi, le bien-être, l'amélioration de la qualité de vie.

Des modules techniques basés sur le yoga, la danse, le théâtre, la musique, la sophrologie, la respiration, la concentration, les jeux d'acteurs, permettront le développement de l'autonomie, de la créativité afin que chacun retrouve les codes et les normes de la société oubliés par ce public.

Les enjeux sont à la fois individuels et collectifs aussi bien pour le public sous mains de justice, pour le public handicapés, que pour la population dite « invisible » :

1. Sur le plan individuel, il s'agit de permettre aux bénéficiaires de prendre conscience et de développer leurs compétences personnelles en vue de rester en prise avec l'évolution de la société, et relever les challenges de la vie.

Développer ses ressources personnelles est nécessaire pour découvrir ses talents, vaincre ses mauvaises habitudes, prendre les bonnes décisions au bon moment, faire preuve de discernement, se faire confiance.

Développer ses ressources personnelles permet de prendre conscience de la valeur de ses réussites, des succès importants, et de mieux gérer les situations difficiles lorsqu'elles se présentent.

2. Sur le plan collectif, il est fondamental que tous les citoyens puissent participer activement à la vie de la cité. La population en mal d'insertion, fragilisée, doit contribuer également à la construction de l'avenir du territoire

Les principes structurants de la programmation territoriale ont pour objectifs de :

- Développer et d'impulser le développement personnel
- Monter en compétences les publics les plus fragilisés
- Faciliter l'accès à la formation pour tous
- Adapter la formation aux différents types de publics
- Centrer l'action de formation sur l'apprenant
- Réduire les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi

Le programme territorial de formation pour la mise en œuvre de l'axe 1 du Pacte ultramarin a pour finalité de :

- Améliorer la connaissance de soi, la valorisation des talents et des potentiels,
- Valoriser les compétences des individus en les impliquant comme acteur à part entière du processus formatif
- Travailler l'autonomie des apprenants en développant la capacité à se fixer des objectifs, à prendre des décisions pour soi-même et contribuer au devenir à de la société saint-martinoise

- Individualiser les parcours de formation, le rythme de la formation, les supports pédagogiques pour répondre au plus près aux besoins cognitifs des bénéficiaires
- Lier l'action de formation au développement du territoire, à la vie quotidienne de la société saint-martinoise

La possibilité de valider la certification CléA sera fortement encouragée ; la certification CléA est une certification unique, interprofessionnelle reconnue au niveau national. Elle doit garantir l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité.

Les formations combineront le référentiel CléA et le cadre européen des compétences clés.

Le Pacte d'investissement des compétences ultramarin de Saint-Martin sera l'occasion d'expérimenter de nouveaux process de formation et d'accompagnement centrés sur l'apprenant.

### ***Quelle mise en œuvre ?***

La collectivité présentera aux organismes de formation notifiés un cahier des charges précis de ses attentes et des résultats espérés quant à la mise en œuvre du programme territorial d'acquisition des compétences de base.

Les enjeux développés précédemment feront l'objet de réflexion pour les contenir dans des outils pédagogiques et d'accompagnement innovants.

Les centres de formation qui ont été notifiés pour mettre en œuvre la programmation devront constituer un réseau pour mutualiser les outils pédagogiques, les interventions, ...

Des rencontres régulières avec les organismes de formation seront initiées par les financeurs pour échanger sur les process, et le suivi des actions, afin de garantir la qualité de la formation et éviter les ruptures de parcours.

Il s'agira également de professionnaliser les acteurs de la formation. De les encourager et de les accompagner à cette dynamique territoriale, par des modalités de professionnalisation, de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle.

Cette professionnalisation pourra s'appuyer pour l'essentiel sur des échanges entre professionnels à l'occasion de cycles de conférences, de séminaires, de travaux collaboratifs autour de thématiques communes : l'innovation dans les métiers de la formation, la formation à distance, l'adaptation de la formation aux compétences émergentes, l'analyse de la pratique de travail, la veille stratégique et la modernisation de l'offre de formation, l'ingénierie du métier de formateur, l'orientation et la formation tout au long de la vie, etc.

Ce programme de professionnalisation pourra venir enrichir l'éventualité d'un plan de formation des formateurs.

### ***Les actions de formation***

Toutes les actions de formation réalisées dans le cadre de l'axe 1 visent le développement des compétences de base et l'illectronisme. Ces actions sont réalisées autour d'activités ludiques de développement personnel.

### ***Quel public ?***

Le programme territorial des compétences de base s'adresse :

- Aux personnes de premiers niveaux de qualification ne maîtrisant pas le socle des compétences clés et souhaitant concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi, notamment aux adultes repérés en situation d'illectronisme et aux personnes sans qualification reconnue,

- Les personnes ayant obtenu une certification de 1er niveau et nécessitant une actualisation de leurs compétences générales (compétences obsolètes ou certifications ne validant pas des connaissances générales).

Sont prioritaires :

- les demandeurs d'emploi de niveau V et Infra V ;
- les NEETs
- les salariés en structures d'insertion par l'activité économique, sous réserve que l'employeur rémunère le salarié pendant la formation ;
- les jeunes sous mains de justice
- les personnes handicapées

### ***Indicateurs de performance***

- Nombre de bénéficiaires enregistrés dans les actions de l'axe 1
- Nombre de bénéficiaires par catégorie de formation
- Nombre de bénéficiaires ayant suivi un parcours de formation
- Nombre de bénéficiaires issus des QPV
- Typologie du public

### ***Quel partenariat ?***

Ce nouveau process de formation et d'accompagnement sera élaboré avec les partenaires intervenant auprès des publics visés et notamment le Pôle emploi, la PAIO, les acteurs de la politique de la ville, les centres sociaux, les associations de proximité, la DPJJ, les services sociaux

### ***Calendrier de mise en œuvre de l'axe 1?***

Les plans territoriaux de formation développés dans cet axe 1 du Cap de transformation du Pacte ultramarin seront opérationnels au cours de l'année 2020.

### ***Nombre de formés sur les 4 ans ?***

Par le biais du partenariat Collectivité/Pôle emploi, les entrées en formation sont prévues sur la durée du PIC, soit de 2019 à 2022.

### ***Début de la mise en œuvre ?***

Les actions démarreront en 2019 et s'étaleront sur toute la durée du PIC.

### ***Budget ?***

Le budget prévisionnel réservé à l'axe 1 s'élève 6 348 000 €

**9.2.1 - RECAPITULATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE L'AXE 1 : GARANTIR L'ACCES DES PUBLICS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS**  
**ETAPE 1**

ETAPES ENVISAGEES	PLUS VALUE	PARTENAIRES VISES ET ROLE	OBJECTIFS	OPERATIONNALITE
<p><b>ETAPE 1</b></p> <p><b>CONSTATS :</b>  <i>Le public en mal d'insertion et en déshérence, ne fréquente pas ou très peu les actions de formation</i></p>	<p>Intégrer un public marginalisé en mal d'insertion dans les actions de formation de droit commun.  <i>De 2016 à 2018 aucun enregistrement de personnes handicapées et de jeunes sous mains de justice n'a été répertorié dans les offres de formation.</i></p> <p>Informer sur place de l'offre de formation</p> <p>Casser la connexion école / formation</p>	<p>Les partenaires visés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Action Educative de St Martin (service social de la PJJ)</li> <li>- Pôle social de la collectivité en charge de la notification des personnes handicapées suite à la CADPH</li> <li>- Associations actives et de proximité dans les QPV</li> </ul> <p>Faire remonter une fois par trimestre au service de la COM dédié, copie à Pôle emploi le volume de jeunes susceptibles d'intégrer les actions de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier ce public</li> <li>- Recenser les bénéficiaires potentiels</li> <li>- Faciliter l'accès à la formation pour tous</li> <li>- Réduire les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi</li> <li>- Consolider le partenariat</li> <li>- Maillage formative et dynamique du territoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etape gérée et suivie par la commission « Emploi parcours professionnel »</li> <li>- Nomination d'un référent par quartier</li> <li>- Réunions avec les partenaires et les associations pour s'approprier la philosophie de la démarche et définir les objectifs et les modalités des Rencontres (réunions mensuelles au début puis trimestrielles au fil de l'eau)</li> </ul>
<p><b>ALLER VERS LE PUBLIC</b></p> <p><b>REPERAGE DU PUBLIC</b></p>	<p><b>INDICATEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de rencontres</li> <li>- Identification des bassins d'emplois</li> <li>- Nombre d'associations rencontrées</li> <li>- Nombre de bénéficiaires accueillis dont femmes</li> </ul>	<p><b>SUIVI ET EVALUATION</b></p> <p>Par la commission du CREFOP en charge de l'Emploi/parcours professionnel</p>	<p><b>CONDITIONS DE REUSSITE :</b></p> <p>Implication et investissement des partenaires</p>	<p><b>MISE EN ŒUVRE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dès la signature du Pacte</li> <li>- Rencontres mensuelles par quartier à partir d'un calendrier pré établi</li> <li>- Réunions de cadrage bi mensuelles</li> </ul>

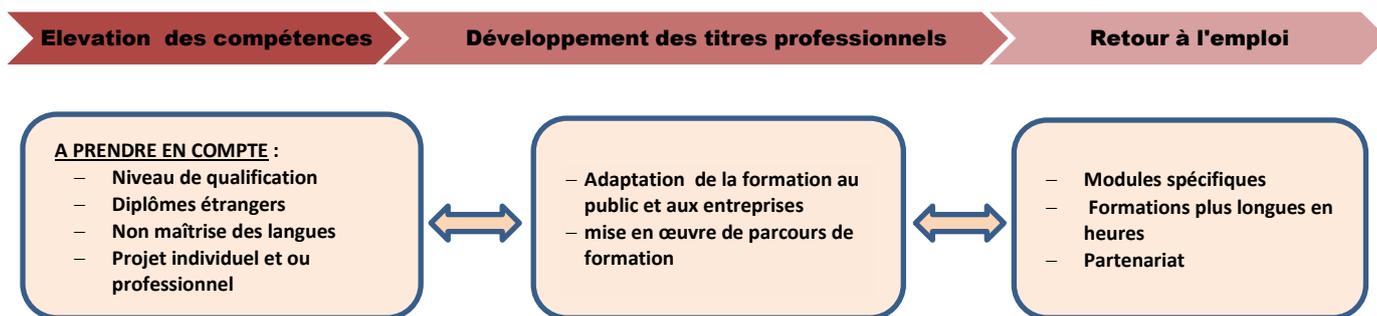
**RECAPITULATIF DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE L'AXE 1 : GARANTIR L'ACCES DES PUBLICS FRAGILES AUX PARCOURS QUALIFIANTS  
ETAPE 2**

ETAPES ENVISAGEES	PLUS VALUE	PARTENAIRES VISES ET ROLE	OBJECTIFS	OPERATIONNALITE
<p align="center"><b>ETAPE 2</b></p> <p><b>CONSTAT</b> <i>La population saint-martinoise souffre d'un taux important d'illettrisme. 38% des jeunes éprouvent des difficultés à réaliser les tests de de la Journée Défense et Citoyenneté initiée par le RSMA</i></p>	<p>Repenser les modes opératoires de la formation en centrant l'individu au cœur de la dynamique formative</p> <p>Sortir des formations classiques (papier/crayons) en s'appuyant sur des activités ludiques permettant la connaissance et la confiance en soi, le développement personnel, le développement des talents et de ses potentiels....</p> <p>Acquérir autrement les compétences de base indispensables à la vie courante</p>	<p>Les partenaires visés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Collectivité en charge de l'orientation politique et des enjeux de l'axe 1. Elle définit le cahier des charges pour l'opérationnalité de l'axe 1 en fonction de ses attentes et des résultats escomptés.</li> <li>- Le pôle emploi responsable de la mise en œuvre, de la gestion et de l'opérationnalité du l'axe 1</li> <li>- Les organismes de formation en charge de l'enseignement à partir du cahier des charges établi</li> <li>- La PAIO - Les services sociaux - la DPJJ - les associations de quartiers -</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monter en compétences les publics les plus vulnérables</li> <li>- Adapter la formation aux différents types de publics</li> <li>- Centrer l'action de formation sur l'apprenant</li> <li>- Découvrir ses potentiels, ses talents</li> <li>- Professionnaliser les organismes de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic pré-établi de l'apprenant</li> <li>- Signature d'un contrat pédagogique</li> <li>- Intégration de parcours de formation à partir des compétences clés de l'UE</li> <li>- Mise en œuvre d'activités ludiques au sein de chaque parcours</li> <li>- Formation de formateurs</li> </ul>
<p><b>ELEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION EN CENTRANT LA FORMATION SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET LE DEVELOPPEMENT DES TALENTS</b></p>	<p><b>LES ACTIONS DE FORMATION :</b></p> <p>Ce sont des actions intitulées « Développement des compétences clés autour du développement personnel »</p> <p>Toutes les actions de formation réalisées dans cet axe visent l'acquisition des savoirs de base autour du développement personnel. Ces actions sont réalisées sous forme de parcours de formation en fonction des besoins des apprenants qui sont diagnostiqués dès l'entrée en formation</p>	<p><b>SUIVI ET EVALUATION</b></p> <p>Par les 3 commissions du CREFOP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi/parcours professionnel</li> <li>- Formation qualité développement des qualifications et des compétences</li> <li>- Suivi et évaluation</li> </ul> <p>Et par le comité partenarial en charge de l'accompagnement des organismes de formation</p> <p>Des réunions de travail en amont de la mise en œuvre seront organisées pour fixer les procédures de suivi</p>	<p><b>CONDITIONS DE REUSSITE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implication et investissement des partenaires</li> <li>- Professionnalisation et accompagnement des organismes de formation</li> <li>- Mutualisation des outils pédagogiques</li> <li>- Respect du suivi par les commissions du CREFOP</li> </ul>	<p><b>MISE EN ŒUVRE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dès la signature du Pacte</li> </ul> <p>464 bénéficiaires prévus dans l'axe 1 pour la durée du Pacte</p>

## 9-2.2 : INDICATEURS DE REALISATION - AXE 1

Types de bénéficiaires	cumul	2019 Nombre pour l'année		2020 Nombre pour l'année		2021 Nombre pour l'année		2022 Nombre pour l'année	
		total	dont femmes						
<b>Ligne 1 - Total participants</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont hommes									
dont femmes									
<b>Ligne 2 - Statut sur le marché de l'emploi</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Chômeurs (6 mois)									
dont Chômeurs de longue durée (inscrits depuis + de 12 mois)									
dont Personnes handicapées									
dont jeunes sous-main de justice									
dont NEET									
dont Salariés IAE									
<b>Ligne 3 - Tranche d'âge</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Participants de moins de 15 ans	0	0		0					
dont Participants de 15 à 24 ans									
dont Participants de 25 à 44 ans									
dont Participants de 45 à 54 ans									
dont Participants de 55 à 64 ans									
<b>Ligne 4 - Groupes vulnérables</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Migrants (nés de nationalité non-française à l'étranger, résidant à SXM)									
dont Hispanophone									
dont Anglophone									
dont créolophone									
dont hors UE									
QPV Quartier d'orléans									
QPV Sandyground									
QPV Bénéficiaires de RSA									
QPV Autres personnes défavorisées	0								
<b>Ligne 5 - Niveau d'instruction</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Niveau VI (6e à 4e ou form préprof de 1 an)	0								
dont Niveau Vbis (3e ou 4e-3e techno. ou < term de 2nd cycles courts prof)	0								
dont Niveau V (abandon avant term, term de 2nds cycles courts pro.)	0								
dont Niveau IV (classe term, abandon (niveau Bac)	0								
dont Niveau III (diplôme bac +2)	0								
dont Niveaux II et I (diplôme sup au bac + 2)	0								
<b>Ligne 7 - Autres caractéristiques</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Jeunes issus d'un CFA	0								
dont Bénéficiaires illettrés	0								
dont Bénéficiaires illettrés en français	0								
dont Bénéficiaires illettrés en anglais	0								
dont Bénéficiaire en illettronisme	0								
dont Autres	0								

### 9.3 - AXE N°2 : CARTOGRAPHIE DE L'AXE 2 : PARCOURS DE FORMATIONS QUALIFIANTS



OBJECTIFS	FINALITES	TRANSFORMATION
1) <i>Recueillir les besoins en compétences et en qualification des entreprises</i>	Connaître la gestion prospective des emplois et des compétences du territoire	Mettre en corrélation l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises
2) <i>Garantir une offre de formation qualifiante, territoriale et équilibrée</i>	Offrir au territoire la possibilité de se former à un premier niveau de qualification, notamment par le biais des titres professionnels.	Actions qui visent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Retour à l'emploi</li> <li>- La Visée professionnelle</li> <li>- Les titres professionnels</li> <li>- Les diplômes</li> <li>- ...</li> </ul>
3) <i>Promouvoir les périodes d'immersion en entreprise pour s'assurer de ses compétences et valider son projet professionnel</i>	Permettre aux former de pratiquer pendant quelques jours en situation réelle le métier choisi afin de valider son projet professionnel	Actions en partenariat avec la collectivité dans le cadre de ses actions de droit commun intitulé « dispositif individualisé d'accompagnement vers l'emploi » DIALE
4) <i>Valoriser les dispositifs d'accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience (VAE).</i>	Promouvoir et multiplier l'approche formative par la VAE  Valoriser et Valider l'expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrées et sorties permanentes</li> <li>- E-formation</li> <li>- Priorité aux formations qui visent la certification et la mise à niveau</li> <li>- Préparation à la formation post-jury VAE</li> </ul>
5) <i>Ouvrir des partenariats formatifs avec la caraïbe, l'Europe, le Canada et mettre en place des actions de formation en mobilité</i>	Créer du réseau  Acquérir de nouveaux savoirs faire professionnels  Confronter, tester son expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation en mobilité</li> <li>- Formation en partenariat</li> <li>- Maillage des savoirs caribéens</li> </ul>
6) <i>Mettre en place un Plan territorial de formation pour les cadres et dirigeants</i>	Absences de cadres et de dirigeants dans l'hôtellerie et la restauration  Promouvoir la formation des jeunes qui souhaitent devenir des cadres et dirigeants  Monter en compétences des cadres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation tout au long de la vie des dirigeants et les cadres,</li> <li>- Partenariat avec de grandes écoles et d'autres CCI</li> </ul>
7) <i>Prendre en compte la formation des personnes étrangères Ces personnes diplômées dans leur pays deviennent pour la plupart des illettrés sur le sol d'accueil car ne maîtrisant pas la langue et les codes du territoire</i>	Développer les savoirs et compétences de la population immigrée en situation régulière, qui deviennent des illettrés sur le territoire.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation spécifique pour le public immigré et diplômé basé sur les compétences et savoir faire</li> <li>- Formation tout au long de la vie</li> </ul>

## 9.3.1 - PRESENTATION DE L'AXE 2

### 1. **Garantir une offre de formation qualifiante, territoriale et équilibrée**

Les formations qualifiantes sont des formations de niveau V et IV et ont une visée professionnelle et permettent un retour à l'emploi. Ces formations peuvent déboucher sur l'obtention d'un titre professionnel, d'un diplôme, ou être reconnues par l'employeur pour l'acquisition d'une nouvelle compétence. Ces formations font l'objet d'un financement à bons de commande sous forme de marchés publics.

Afin de favoriser l'élévation des niveaux de qualification, il convient d'offrir au territoire la possibilité de se former à un premier niveau de qualification, notamment par le biais des titres professionnels.

Les secteurs privilégiés par Pôle Emploi dans le cadre du PRE PIC et des formations individuelles sont :

- L'hôtellerie Restauration : TP service, agent polyvalent d'hôtellerie et de restauration haut de gamme et classique, agent d'exploitation Hôtellerie
- Le bâtiment : charpentier, TP Menuisier poseur installateur, TP Constructeur bois, TP Maçon,
- Economie verte recyclage : agent de déchèterie
- Numérique, savoir de base, installateur de réseaux câblés
- Agro-transformation: transformation des produits de la mer, transformation des fruits et légumes
- Petite enfance : gouvernante d'enfant
- Métier de la mer
- Création d'entreprise

Les aides individuelles à la formation préparent également à la formation qualifiante. Ce dispositif permet de répondre à des besoins spécifiques de formation tout en visant un retour à l'emploi.

Dans le cadre du P.I.C Ultramarin, les formations individuelles concerneront les formations de niveau V et IV, et les publics ayant obtenu des diplômes étrangers non reconnus.

### 2. **Valoriser les dispositifs d'accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience (VAE).**

Il convient de promouvoir et de multiplier l'approche par la VAE. Toutes les formations de certifications et de mise à niveau doivent faire aussi partie de nos priorités de formation. Cependant, une attention particulière sera portée aux formations post-jury VAE qui risquent d'être davantage sollicitées par des validations partielles plus nombreuses.

Enfin il conviendra également d'être pointilleux sur les freins à la formation et de privilégier les méthodes de formation innovantes (entrée et sortie permanente, e-formation).

### 3. **Ouvrir des partenariats formatifs avec la caraïbe, l'Europe, le Canada et mettre en place des actions de formation en mobilité**

Le bassin caribéen, le positionnement de Saint-Martin proche du marché nord-américain, offre une opportunité en termes de maillage du territoire et de partenariat très fort.

### 4. **Mettre en place un Plan territorial de formation pour les cadres et dirigeants**

Un déficit de formation pour les cadres et dirigeants est prenant sur l'île. Saint-Martin souffre indéniablement dans tous les secteurs d'activité de cadres et de dirigeants locaux. Si selon les chiffres, seuls, 7% des natifs de Saint-Martin, possèdent des diplômes de niveau supérieur, il n'en reste pas moins, que ceux-ci n'occupent pas les postes à responsabilité, mais d'exécutants.

Il s'agit à titre dérogatoire au PIC de rendre éligible ce public afin de faire face à un besoin immédiat du territoire en termes de formation.

Le public de niveau III et II ont également besoin de formation tout au long de la vie sur tous les champs : gestion, RH, dialogue social, droit social, management ; leadership.... des partenariats avec de grandes écoles et d'autres CCI.

5. **Le public étranger en situation régulière.** Ce public dont les diplômes ne sont pas reconnus, et dont les démarches d'équivalence sont fastidieuses, maîtrise peu ou mal la langue française et ses codes. Il s'agit à titre dérogatoire au PIC de rendre éligible ces personnes ayant un niveau IV à II dans leur pays d'origine, et qui deviennent des illettrés sur le territoire saint-martinois.

Ce public difficilement recensable reste toutefois fortement important et se regroupe dans les QVP.

L'immigration est une donnée essentielle à prendre en compte à Saint-Martin, c'est la raison pour laquelle à titre dérogatoire dans le PIC. 32 % de la population saint-martinoise est immigrée, c'est à dire étrangère à l'étranger, contre 4 % en Guadeloupe et 9 % dans l'hexagone.

Le dispositif de « repérage du public » prévu dans l'axe 1 recensera inéluctablement ces personnes en besoin d'insertion, non pris en compte à ce jour. Il s'agira d'offrir des réponses adaptées pour éviter à nouveau des exclusions

« Volontaires » dues à des manquements dans la réflexion du Pacte de Saint-Martin.

Le public étranger en situation régulière intégrera l'axe 2 du pacte ultramarin. Ce sont des personnes dont le niveau de qualification permet d'acquérir rapidement de nouvelles connaissances autour d'un programme de formation dédié.

### **Quelle est la plus-value de l'axe 2 dans le cadre du Cap transformation ?**

La spécificité des publics nécessite une adaptation de l'offre de formation avec des modules de langue (français, anglais), de remise à niveau, de création d'entreprise, de découverte, de sensibilisation et d'immersion en entreprise... La notion de parcours est essentielle pour ce type de public.

### **Quelle mise en œuvre ?**

Les actions de l'axe 2 seront proposées sous deux formes :

- Les Actions de formation conventionnées

Dispositif de formations collectives financées via des marchés publics, il vient compléter l'offre de formation collective proposée par la Collectivité, lorsqu'un nouveau besoin sectoriel est identifié et sollicité.

- Les Aides Individuelles à la Formation (AIF)

Dispositif permettant de financer partiellement ou totalement des demandes individuelles de formation en relation avec le projet professionnel du demandeur d'emploi qui ne trouve pas de réponse dans l'offre collective.

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

Les niveaux de qualification, les diplômes étrangers, la non maîtrise de la langue, l'illettrisme, l'analphabétisme, ...sont d'autant de facteurs à prendre en compte pour la mise en place de formation sur le territoire de Saint-Martin.

L'adaptation au public et aux besoins des entreprises est impérative de manière à ne pas pénaliser les apprenants.

Des modules spécifiques et des formations plus longues en heures mais comprenant des périodes en entreprises sont nécessaires pour la réussite de nos programmes de formation.

Le partenariat sera crucial pour la réussite de ce projet ; partenariat entre la collectivité, le pôle emploi, l'Etat, les acteurs de la formation, les sociaux professionnelles

### ***Quel public ?***

Public PIC

Dérogation demandée pour la formation du public cadres et dirigeants

Dérogation demandée pour la formation du public étranger en situation régulière dont les diplômes ne sont pas reconnus

### ***Quel partenariat ?***

Sur la base d'une convention-cadre et de conventions annuelles, Pôle emploi participera à l'effort de formation régionale des demandeurs d'emploi. Ce partenariat important permet de proposer une offre de formation e qualité adaptée aux besoins du territoire.

Convention de partenariat collectivité, pôle emploi mais aussi avec les sociaux professionnels afin d'adapter l'offre aux besoins réels du territoire et assurer une insertion dans l'emploi.

### ***Calendrier de mise en œuvre de l'axe 2 ?***

Les actions démarreront en 2019 et s'étaleront sur toute la durée du PIC.

### ***Budget de l'axe 2 ?***

Le montant prévisionnel prévu pour l'axe 2 s'élève à 6 068 000 €

## 9-3.2-- INDICATEURS AXE 2

Action :

Centre

Dates

Formateur référent

Types de bénéficiaires	cumul	2019 Nombre pour l'année		2020 Nombre pour l'année		2021 Nombre pour l'année		2022 Nombre pour l'année	
		total	dont femmes	total	dont femmes	total	dont femmes	total	dont femmes
<b>Ligne 1 - Total participants</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont hommes									
dont femmes									
<b>Ligne 2 - Statut sur le marché de l'emploi</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Chômeurs (6 mois)									
dont Chômeurs de longue durée (inscrits depuis + de 12 mois)									
dont Personnes handicapées									
dont Cadres et dirigeants au chômage									
dont Salariés IAE									
<b>Ligne 3 - Tranche d'âge</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Participants de 15 à 24 ans									
dont Participants de 25 à 44 ans									
dont Participants de 45 à 54 ans									
dont Participants de 55 à 64 ans									
<b>Ligne 4 - Groupes vulnérables</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Migrants (nés de nationalité non- française à l'étranger, résidant à SXM)									
dont Hispanophone									
dont Anglophone									
dont créolophone									
dont hors UE									
QPV Quartier d'Orléans									
QPV Sandyground									
QPV Bénéficiaires de RSA									
QPV Autres personnes défavorisées	0								
<b>Ligne 5 - Niveau d'instruction</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Niveau VI	0								
dont Niveau Vbis	0								
dont Niveau V	0								
dont Niveau IV	0								
dont Niveau III	0								
dont Niveaux II et I	0								
<b>Ligne 6 - Projets professionnels</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont Hotellerie	0								
dont Tourisme	0								
dont Restauration	0								
dont BTP	0								
dont Administratif	0								
dont Agriculture	0								
dont Artisanat	0								
dont multimédia: informatique	0								
dont Commerce	0								
dont social	0								
dont Sport	0								
dont Santé	0								
dont transport	0								
dont Autres	0								

## 9.4 - AXE 3 : INNOVER DANS LES TERRITOIRES

D'une manière générale, l'offre de formation continue proposée par les financeurs saint-martinois se caractérise par un déficit de structuration pour répondre aux besoins des formés : un tissu formatif étrié, une commande publique inorganisée, une absence de plateaux techniques et un besoin en logistique de formation grandissant.

Par ailleurs, le territoire souffre d'une absence quasi-totale de structures de base incontournables au développement de la formation (pas de mission locale, pas de centre d'orientation, pas de maison de l'emploi, pas de maison des associations, pas de Cap-emploi...)

Les besoins de transformation et d'innovation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle à Saint-Martin sont connus, compte tenu d'une part de l'étroitesse du territoire, des caractéristiques singulières de l'île d'autre part, et enfin de la situation post-Irma, plus de un an après.

Les trois projets structurants présentés dans cet axe intitulé « Innover dans les territoires » respectent le cadre de réponse du Pacte ultramarin d'investissement des compétences.

Conformément aux documents d'orientation, ces projets structurants visent un changement d'échelle et le développement d'une formation de qualité au service du territoire.

Ces projets à destination de tous les publics ont fait l'objet d'une démarche concertée de l'ensemble des partenaires et des services ad hoc. Le projet structurant n°1 est inscrit dans le CDPTOFP qui a été validé par le CEFOP du 11 février 2019.

### 9.4.1 – Projet structurant n°1 : Transformation et modernisation du système de formation professionnelle favorisant la structuration de la filière

#### **Création de la « Maison territoriale de la formation » pour renforcer les moyens dédiés à l'orientation et à la formation et aux besoins logistiques de l'offre de formation**

Le territoire saint-martinois souffre nous l'avons dit d'une faiblesse de structures notamment d'un Service Public de l'Orientation et d'un déficit d'outils performants :

- Absence d'organisme spécialisé de placement de type Cap emploi,
- Absence de Mission locale,
- Absence d'un réseau Information jeunesse
- Quasi absence des organismes paritaires agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF peu présents sur le territoire).
- Un Centre d'information et d'orientation (CIO) inefficent,
- Insuffisance de supports formatifs (plateaux techniques, salles de formation dédiées, NTICS, mobiliers professionnels pour mise en situation.....)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à *l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* a créé en son article 4 le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. L'exercice de ce droit s'appuie sur la mise en place du service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO) qui « est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux» (art L.6111-3 du code du travail).

La loi « Pour la liberté de *choisir son avenir professionnel* » de septembre 2018 prévoit également que la Région intervienne de manière plus efficace dans le champ de l'orientation, notamment à destination des élèves, dès le collège, et des étudiants, en intégrant la mission d'information sur les métiers et les évolutions de l'emploi dans les missions du SPRO. Art. L6111-3 modifié du Code du travail.

La création d'une « Maison territoriale de la formation » est portée par la Collectivité de Saint Martin en partenariat avec tous les acteurs du territoire. C'est un outil d'accueil, d'information, et

d'accompagnement, au service de la population dans le domaine de la formation professionnelle quel que soit le statut, l'âge, le niveau de qualification ou la situation de handicap de la personne, et à tout moment de la vie professionnelle.

La «Maison territoriale de la formation » est également un lieu unique, un espace mutualisé où tous les acteurs de la formation, de l'orientation sont représentés. C'est un guichet unique à destination de tous.

La «Maison territoriale de la formation » est outillée et équipée en nouvelles technologies, en plateaux techniques, en salles de formation et de réunion, en mobilier..... pour pallier au déficit des supports formatifs des organismes de formation. Tous ces outils et matériels sont mis à disposition de tous à partir d'un cahier des charges établi.

La «Maison territoriale de la formation » permettra de mutualiser et centraliser les forces du territoire et d'être une vitrine du développement économique et de l'accompagnement des publics.

Outre la faiblesse du territoire en matière de structures dédiées à l'orientation, Saint-Martin souffre également de l'absence de statistiques fiables, d'études, d'analyses relatives à la formation et à l'emploi. Cette carence en chiffres ne permet pas aujourd'hui une optimisation du développement de la formation professionnelle et de l'emploi.

La « Maison territoriale de la formation » détient également en son sein un observatoire de l'emploi et de la formation, à l'image des OREF (Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation). Cet outil est incontournable pour la fiabilité des actions à mettre en œuvre.

Cet observatoire aura pour finalité d'éclairer les acteurs du territoire (COM, services de l'État, rectorat, professionnels, entreprises, syndicats, etc) sur les évolutions prospectives de moyen terme et les besoins de formation prévisibles à partir de données chiffrées, d'analyses, d'études sur les enjeux de l'emploi et de la formation. Son rôle essentiel s'inscrit dans :

- La production de données et d'analyses sur la relation formation-emploi et sur les besoins en formation
- La construction d'indicateurs fiables de suivi conjoncturel
- L'identification des spécificités des systèmes d'emploi inscrits dans le territoire
- La réalisation des synthèses documentaires
- La construction des diagnostics en matière d'emploi
- Les enquêtes sur les parcours professionnels, en vue d'accompagner le processus de décision
- En tant qu'assembleur de données en réponse aux attentes exprimées par ces acteurs,

L'observatoire aura également pour mission :

D'appuyer le CEFOP (Comité de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle) dans le cadre du suivi du Contrat de Plan de Développement de la Formation Professionnelle

L'observatoire est la « cheville ouvrière » pour l'élaboration des outils statistiques. Par son appui technique et méthodologique, et par son rôle en matière d'anticipation des mutations économiques, l'observatoire apportera une plus-value déterminante, à la fois comme lieu de rencontre et d'échanges entre tous les acteurs concernés et comme lieu de synthèse et de capitalisation des données.

C'est un outil indispensable au devenir du territoire.

Ce projet prend ici toute sa mesure compte tenu de la fragilité de l'appareil formatif et constitue le fondement pour une émergence et une transformation attendue du secteur de la formation.

➤ **Caractère partenarial et concerté pour la création de la « Maison territoriale de la formation » :**

Cette initiative de la collectivité a fait l'objet de réflexion, d'échanges avec l'ensemble des partenaires (Etat- partenaires sociaux – Pole emploi – FIPCOM –Rectorat....) dans le cadre du CPTDFOP.

Le CPTDFOP a été validé par le CEFOP du 11 février 2019

➤ **Caractère d'additionnalité du projet et son articulation avec les offres de service ou réponses déjà existantes sur le territoire**

Ce nouveau projet s'intègre dans les grandes orientations ministérielles telles que le Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences, mais également dans le contexte de reconstruction post Irma pour la valorisation de la formation et les besoins du territoire.

Les fiches actions du CPTFOP préconisent également la mise en place d'un établissement permettant d'informer et d'accompagner les publics en matière de formation professionnelle de l'orientation.

Par ailleurs, l'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle est la « cheville ouvrière » pour l'élaboration d'outils statistiques.

Par son appui technique et méthodologique, et par son rôle en matière d'anticipation des mutations économiques, un observatoire apporte une plus-value déterminante, à la fois comme lieu de rencontre et d'échanges entre tous les acteurs concernés et comme lieu de synthèse et de capitalisation des études. C'est un outil indispensable au devenir du territoire.

Il devient donc impérieux d'organiser et de structurer l'appareil de formation professionnelle. La commande publique doit être étoffée de manière à répondre aux besoins de qualification du territoire. Elle permettra l'accès du plus grand nombre de saint-martinois aux opportunités offertes par le marché du travail. Il s'agit également d'envisager des solutions alternatives pour pallier la faiblesse de l'appareil de formation (formations hors du territoire).

Il est à noter que selon le Service régional de contrôle de la Dicccte Guadeloupe, 27 centres de formation ont été répertoriés à Saint-Martin. Cependant, la commande publique de la formation professionnelle est répartie entre moins de 10 centres de formation répondant plus ou moins aux critères, d'où une fragilité qualitative.

Les centres extérieurs répondent peu aux offres et se heurtent à des difficultés logistiques (location salle, plateaux formation, formateurs présents sur le territoire) augmentant les coûts liés à la formation. Le mode d'achat concourt au manque de visibilité financière des centres, les achats annuels ne permettant pas un investissement sur des plateaux techniques non amortissable sur la durée.

➤ **Le pilotage opérationnel du projet**

La fonction principale est l'orientation et l'accompagnement des publics en matière de formation ainsi que la remontée de chiffres et de statistiques fiables. Le partenariat est donc au cœur du fonctionnement de la structure.

Les différents partenaires, tout en maintenant leur autonomie acceptent de mettre en commun leurs compétences, leurs savoirs faire en vue de réaliser l'objectif d'information d'accompagnement et de formation des usagers.

La collectivité a lancé une étude pour la création de cette maison territoriale. L'emplacement de la structure est déjà identifié. Le terrain choisi situé à Concordia est en zone constructible. Le bâtiment se retrouvera dans un environnement résidentiel, bordé de terrain de sport et en voisinage immédiat avec la médiathèque territoriale, à proximité de l'hôpital dans une zone résidentielle.

Le site est facilement accessible mais manque de desserte par les transports en commun

### ➤ **Les indicateurs de performance du projet**

Pour contribuer à atteindre la performance de cet outil, il a été retenu d'aborder deux types d'indicateurs qui seront retravaillés ultérieurement :

- Nombre d'entrées
- Typologie des visiteurs
- Satisfaction des visiteurs
- Adhésion/présence des partenaires
- Nombre de productions réalisées
- Nombre d'enquêtes réalisées
- Nombre de synthèses documentaire réalisées
- Nombre de travaux réalisés pour les partenaires
- ....
  
- Nombre de salles louées
- Nombre de plateaux techniques loués
- Nombre matériels loués
- .....

### *Calendrier de mise en œuvre de l'axe 2 ?*

Septembre 2019

En attendant la mise en œuvre effective de la Maison de la formation, et pour faire face aux recueils des statistiques sur l'emploi et la formation, la collectivité de Saint-Martin signera avec un OREF une convention de partenariat, conformément à la fiche projet ci-dessous. »

Le financement de cette convention partenariale est inscrit au budget de l'axe transverse (page 78).

**PACTES ULTRAMARINS D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES 2019-2022**

**Généralités**

▶ <b>Intitulé : « Observatoire de la formation et de l'emploi »</b>	
▶ <b>Période : à partir de Septembre 2019 et sur toute la durée du Pacte</b>	
▶ <b>Lieu : Saint Martin</b>	

▶ <b>Thématique</b>	<b>Création d'un Observatoire de la formation et de l'emploi sur le territoire de Saint-Martin</b>
▶ <b>Contexte</b>	<p>Depuis 2007, la Collectivité de Saint-Martin exerce les compétences dévolues aux régions en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi. De 2009 à ce jour, plusieurs dispositifs de formation ont été mis en place afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises. A ce jour, cinq programmes de formation professionnelle, financés par la Collectivité et le Fonds Social Européen, ont permis à environ 1800 personnes de se former à Saint-Martin. Cependant, la collectivité de Saint-Martin ne dispose pas d'outils d'observation des politiques emploi-formation, indispensables à un bon diagnostic du territoire.</p>
▶ <b>Objectif(s) du projet</b>	<p>La finalité de ce projet est de doter le territoire de Saint Martin d'un observatoire afin de disposer d'éléments d'éclairages statistiques sur le champ de l'emploi-formation afin d'adapter et mieux orienter les politiques publiques.</p>
▶ <b>Bénéficiaire(s) du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité de Saint-Martin</li> <li>- Comité de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CEFOP) de Saint-Martin</li> <li>- Autres partenaires</li> </ul>
▶ <b>Acteurs du projet</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- La Direction de l'Emploi, de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DEAFP), Pôle Développement Humain - COM de Saint-Martin</li> <li>2- Le CEFOP de Saint-Martin</li> <li>3- CARIF-OREF</li> </ol>
▶ <b>Mise en œuvre du projet</b>	<p>Le projet de création d'un observatoire de l'Emploi et de la Formation sera réalisé en plusieurs étapes.</p> <p><b>Etape 1</b> : Mise en place d'un partenariat avec un CARIF-OREF pour la réalisation des premiers travaux à effectuer sur le territoire. Durée du partenariat : 1 à 2 ans max</p> <p><b>Etape 2</b> : Création de l'Observatoire Emploi-formation de Saint-Martin</p> <p><b>Etape 3</b> : Mise à disposition du personnel + Formation du personnel</p>

	<b>Etape 4</b> : Rattachement de l'Observatoire à la Maison Territoriale de Formation de Saint-Martin
▶ <b>Partenaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CEFOP de Saint-Martin</li> <li>- La COM de Saint-Martin</li> <li>- L'Etat</li> <li>- CARIF-OREF</li> </ul>
▶ <b>Budget prévisionnel</b>	400 000.00 € (Enquêtes, statistiques, livrables) hors frais de personnel
▶ <b>Financement du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité de Saint-Martin</li> <li>- Etat</li> <li>- Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences 2019-2022</li> </ul>
▶ <b>Communication interne</b>	<p>Le projet sera piloté par la DEAFP de la Collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions de suivi du projet</li> <li>- Compte rendus et rapports</li> </ul>
▶ <b>Communication externe</b>	<p>La communication externe sera réalisée par les services de la Collectivité de Saint-Martin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEAFP</li> <li>- Direction de la Communication</li> </ul>
▶ <b>Point(s) de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention de partenariat entre le CARIF-OREF désigné et la Collectivité</li> <li>- Statut de l'Observatoire de Saint-Martin</li> <li>- Respect du calendrier de création de la structure</li> </ul>

#### 9.4.2 - Projet structurant n°2 : Développement de nouvelles formes d'accompagnement à l'entrepreneuriat

Saint-Martin est un territoire très dynamique dans l'entrepreneuriat et la création d'entreprise.

De janvier 2017 au 31 décembre 2018, les structures dédiées ont accueilli 1742 porteurs de projet et ont enregistré 714 créations d'entreprise, soit 41% des projets créés.

Selon la Newsletter de la Chambre de commerce de Saint-Martin (CCISM) de janvier 2019, cette structure a enregistré entre septembre 2017 et le 31 décembre dernier, 1146 créations d'entreprises, contre 541 radiations. .

Pour cette même période, L'Association INITIATIVE SAINT MARTIN ACTIVE, affiliée au réseau France Active, qui soutient financièrement depuis 2001 le développement des initiatives économiques locales en facilitant la création, la reprise ou le primo-développement d'entreprises (TPE-PME) sur Saint-Martin a accueilli 596 porteurs de projets, et a enregistré 86 créations d'entreprise. (*Chiffres annoncés lors de son conseil d'administration du 25 février 2019*).

L'ADIE, - Association pour le Droit à l'Initiative Economique – créée à Saint-Martin en 2018, a enregistré 23 porteurs de projet qui se sont vus attribuer des microcrédits allant de 500 euros à 12 000 euros pour des plans de financement n'excédant pas 20 000 euros.

Face à cette efflorescence, l'enjeu désormais est de maintenir cette dynamique et de renforcer la création d'entreprises à potentiel de croissance et d'emplois.

Quatre formats d'innovation sont retenus dans le cadre du Pacte ultramarin des compétences :

##### 1) **Effectuer un diagnostic profond des dispositifs d'accompagnement et des besoins**

Si les chiffres de la création d'entreprise sont flatteurs, il n'en reste pas moins que les résultats annuels ne sont pas collectés, à ce jour, pour des statistiques globales du territoire. Dans l'attente de la création de l'observatoire économique, il n'existe à ce jour aucune étude générale permettant de présenter le profil des créateurs d'entreprise saint-martinois, les secteurs d'activité les plus visés, les difficultés et les attentes des futurs créateurs, mais également celles des structures qui accompagnent les créateurs.

Ce diagnostic profond vise les objectifs suivants :

- Connaître le public créateur, leur besoin, leur attente, leur typologie, connaître les secteurs, les filières...
- Connaître les attentes, les besoins, les difficultés des acteurs en charge de l'accompagnement
- Eclairer, orienter ou réorienter, les décisions
- Instaurer un dialogue constructif entre les acteurs.

La mise en œuvre et la réalisation de ce diagnostic profond seront conduites dans le cadre de l'axe transverse.

## **2) Accentuer l'accompagnement des jeunes et des femmes entrepreneurs issus des quartiers prioritaires**

Saint-Martin est un territoire jeune. 35% de la population a moins de 20 ans ; et 53% des jeunes sont issus des quartiers prioritaires. Il s'agit de contribuer à la réduction des inégalités territoriales et d'encourager l'entrepreneuriat au féminin et des jeunes de ces quartiers.

Accompagner c'est « aller avec ». Il s'agit d'un processus qui consiste à rendre autonome un individu. Cependant, l'accompagnant ne doit en aucun cas se substituer au créateur : son rôle devrait se limiter à accompagner une personne porteuse d'une idée, à faire cheminer cette idée pour qu'elle aboutisse à un projet de création viable et fiable.

En pratique, on considère habituellement que l'accompagnement au sens large, en tant que processus d'aide au porteur de projet, concerne quatre étapes : accueil/sensibilisation, l'accompagnement, création et le suivi post-crétion.

### Objectifs :

- Lever les freins et démystifier la création d'entreprise
- Favoriser le dynamisme économique et l'entrepreneuriat chez les jeunes issus des quartiers prioritaires,
- Renforcer l'insertion professionnelle des jeunes par la création d'entreprise, la création de leur propre emploi
- Mettre en place un programme dédié à ce public « de l'intention..... à la création »

Le parcours entrepreneurial des jeunes et des femmes s'inscrit dans ce projet structurant et s'intègre aux deux étapes précédemment cités : l'accueil/sensibilisation et l'accompagnement.

Cet accompagnement s'identifie à l'expérience menée auprès des jeunes lycéens dans le cadre du dispositif « entreprendre aux lycées ».

Le projet a pour objet de développer l'esprit d'entreprendre chez les jeunes et les femmes des quartiers prioritaires.

Il s'agit de cadrer leur projet, en les mettant en situation réelle. De passer de l'idée à la réalisation d'un premier chiffre d'affaires. Il s'agira de faciliter l'apprentissage du travail en équipes, la prise d'initiatives et de responsabilités, la pratique des langues, des TIC en situation professionnelle et surtout la capacité à imaginer et à mener à terme un projet.

Il s'agit de développer l'esprit d'entreprendre en développant l'acquisition de compétences comme le travail en équipe, la créativité, la pluridisciplinarité, la rigueur, la capacité d'adaptation, la capacité à résoudre des problèmes, à oser en maîtrisant les freins, les difficultés.

Contrairement au dispositif initial qui ne vise pas la création d'entreprise en elle-même mais la capacité à expérimenter des idées nouvelles, ce projet de formation a pour finalité d'accompagner le public jusqu'à la concrétisation de son projet.

Ces formations à l'entrepreneuriat seront dispensées par des professionnels ayant une expérience reconnue.

### 3) **Accompagner les créateurs d'entreprise tout au long de leur projet de création**

Les organismes spécialisés dans la création d'entreprise qui accompagnent les créateurs sur le territoire sont confrontés au niveau de qualification des futurs créateurs.

Ces actifs sont plus souvent dans des situations sociales plus fragiles que les diplômés. Ils sont donc plus touchés par le chômage, notamment celui de longue durée. Ils connaissent toutefois des trajectoires professionnelles plus erratiques, avec des épisodes de chômage ou d'inactivité plus fréquents.

L'accompagnement de ces créateurs déjà inscrits auprès des organismes spécialisés a un double objectif :

- Définir un parcours de formation intégrant des modules d'acquisition des compétences de base, des formations de qualification, des formations certifiantes voire diplômantes au sein du dispositif déjà établi par les organismes spécialisés.
- Promouvoir la qualification de ce public pour une reconnaissance et une validation de ses acquis

Cet accompagnement sera basé sur une démarche volontaire du bénéficiaire. Il s'agira alors dès la phase d'amorçage de projet, d'établir un diagnostic des pré-requis en partenariat avec le centre de formation conventionné.

Une fois le diagnostic établi, un parcours de formation alliant accompagnement à la création et formation qualifiante sera opéré au sein du programme mis en œuvre par l'organisme spécialisé.

### 4) **Mise en place d'un suivi individualisé et de proximité en aval de la création d'entreprise**

Ce suivi individualisé s'inscrit dans la phase post-crédation de la jeune entreprise. Il s'agit de mettre en place un suivi personnalisé et de proximité du chef d'entreprise.

En effet, il a été constaté que le nouveau chef d'entreprise trop occupé à « armer » son activité, ne priorise plus les rendez-vous des structures, qui permettent de cadrer la jeune entreprise encore très fragile.

C'est dans cet esprit que le suivi personnalisé prévu dans ce projet structurant prend toute sa dimension. Ce projet vise à créer une ingénierie de proximité dédiée aux jeunes créateurs. Il s'agit d'aller vers ces nouvelles entreprises, pour mener un coaching privé.

Ce suivi de proximité a pour objectif de :

- Vérifier l'adaptabilité de l'entreprise sur le marché
- Vérifier l'automatisation progressive du chef d'entreprise dans ses différentes fonctions
- Prévenir les risques, les difficultés, l'isolement
- Répondre aux difficultés, et freins rencontrés
- Insuffler de meilleures prises de décision grâce à un regard extérieur
- D'être autonome plus rapidement
- Pérenniser l'activité de l'entrepreneur

Le suivi de proximité réalisé par les structures dédiées fait partie d'un processus global de suivi. Il ne peut être inférieur à 2 ans. Les rencontres de proximité font l'objet d'un cahier des charges établi par la structure et signé par les deux parties.

Les rendez-vous seront fixés à la demande, et à minima une fois par trimestre.

### ➤ **Caractère partenarial et concerté pour l'entrepreneuriat**

L'adhésion totale des structures en charge de l'appui à la création d'entreprise et des centres de formation doit être la condition sine qua non de réussite.

### ➤ **Caractère d'additionnalité du projet et son articulation avec les offres de service ou réponses déjà existantes sur le territoire**

Ce plan d'action qui vise l'entrepreneuriat s'insère dans une politique globale d'égalité des chances et des quartiers.

Le taux de chômage du territoire et singulièrement celui des jeunes et des femmes doivent aboutir à un plan d'action pour la création de son propre emploi.

### ➤ **le pilotage opérationnel du projet**

Ce plan en faveur de l'entrepreneuriat doit d'abord faire de rencontres et de réunions de travail avec l'ensemble des partenaires pour finaliser la structuration du projet.

La mise en œuvre du plan est prévue début 2020

### ➤ **Les indicateurs de performance du projet**

- Nombre de public accompagné
- Nombre de projet abouti
- Nombre de projet QVP
- Nombre de femmes accompagnées
- Secteurs d'activité
- Nombre et type de formations suivies
- Diplômes obtenus

#### **. 9.4.3 – Projet structurant n°3 : Parcours allant de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable au profit des personnes en situation d'handicap**

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforce les compétences des Régions en matière de formation professionnelle et tout particulièrement la formation des personnes en situation d'handicap.

Cette loi de mars 2014 dispose que la Région définit et met en œuvre un programme d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes en concertation avec l'Etat, le Service public de l'emploi, l' AGEFIPH, le FIPHP, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées. Il a pour objectif de répondre aux besoins de développement des compétences des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur insertion professionnelle. Les établissements et services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de pré-orientation et de rééducation professionnelle participent au Service public régional de la formation.

Le pôle social de la collectivité a traité en 2018 dans le cadre de la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées, 449 dossiers. Cependant, le territoire de Saint-Martin souffre d'une absence d'organes et d'instances relatives à la situation des personnes handicapées

Les instances telles que l'AGEFIPH, le CAP EMPLOI qui ont une mission de service public et qui favorisent l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail sont inexistantes sur le territoire.

De même et contrairement aux autres régions et collectivités, il n'existe pas de PRITH - Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

Le PRITH est le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

La Loi de Février 2005 impose aux régions l'élaboration d'un PRITH mettant en œuvre sur le volet professionnel, les moyens permettant l'égalité des droits et des chances à la qualification et à l'emploi et du maintien en emploi des personnes handicapées.

Le PRITH, a pour objectif de réduire les écarts de situation entre personnes handicapées et personnes valides sur le marché de l'emploi.

La finalité de ce troisième projet structurant comportant trois étapes à destination des personnes handicapées est double :

- Changer le regard saint-martinois et faire du handicap une partie intégrante de notre action.
- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

### **Etape 1 : Rendre visible le public handicapé**

Le public handicapé saint-martinois est peu connu du champ de la formation, de la qualification, et de l'insertion.

La première étape du parcours de remobilisation à l'emploi des personnes en situation d'handicap est de rendre visible les travailleurs ayant la RQTH - la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs handicapés- attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Il s'agira de mettre en place un plan d'actions territorial favorisant des démarches pro actives pour aller vers les publics cibles, d'aller au plus près de leurs lieux de vie.

Pour ce faire des référents de terrain seront nommés pour prendre l'attache des associations de quartiers, des travailleurs sociaux, des bailleurs sociaux.... pour un maillage du repérage du public. Des rencontres de proximité dans les quartiers, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville, seront mises en œuvre.

Ce plan se déclinera sur le territoire avec l'ensemble des partenaires concernés : les commissions du CEFOP, organismes de formation, collectivités locales, tissu associatif...

### **Etape 2 : Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées**

Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées implique une prise de conscience personnelle, un engagement, et également une adhésion des partenaires, pour une implication totale.

Les conditions principales de réussite sont les suivantes :

#### ➤ Les instances de service public pour le maintien dans l'emploi

Comme il a été précisé, il n'existe pas sur place d'instances en charge du handicap. Seul le Cap Emploi établi des permanences mensuelles qui malheureusement se sont arrêtées depuis 2017, date du passage d'Irma. La politique d'inclusion ne peut se construire sans l'adhésion totale et la présence sur site de ces organes.

Le Pôle Emploi doit renforcer son accompagnement vers l'insertion professionnelle des personnes handicapées en maintenant des places dédiées à ce public.

#### ➤ Les centres de formation

Les organismes de formation jouent un rôle prépondérant dans l'accès à la formation des personnes handicapées. Faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap, exige que les organismes de formation apportent une attention particulière à l'intégration et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leurs actions.

Le handicap doit être inscrit dans le projet d'établissement comme vecteur d'égalité des chances. Chacun des membres de la structure doit être sensibilisé et responsabilisé sur la question du handicap au niveau du poste qu'il occupe.

#### ➤ Accessibilité des centres de formation

Les organismes de formation doivent s'équiper pour recevoir le public handicapé. Trois obligations légales sont prévues pour la mise en accessibilité des structures :

- Disposer de locaux accessibles ;
- Ou rendre leurs locaux accessibles dans le cadre d'un Agenda d'Accessibilité Programmé – Ad'AP – déposé en Préfecture ;
- Mettre à disposition du public un registre d'accessibilité. Le registre a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'établissement et de ses prestations.

➤ Nommer un référent handicap

Chaque organisme de formation doit désigner un référent handicap dans sa structure, le professionnaliser, lui donner les moyens d’agir (ressources, temps) et assurer la pérennité de cette mission au sein de la structure. L’objectif étant de soutenir l’égalité d’accès à la formation et de servir de relais entre les instances et le centre de formation.

➤ Professionaliser les formateurs

La professionnalisation des formateurs en relation directe avec le public handicapé est essentielle. Elle contribue à faciliter l’accès et le maintien en formation des personnes handicapées afin de développer des modules de professionnalisation sur le handicap dans leur propre programme ou dans les plans de formation. Elle permettra également de sécuriser les parcours des apprenants pour mieux accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long du parcours de formation en centre et en entreprise

**Etape 3 : Construire un parcours de formation adapté**

Les personnes handicapées ont accès à l’ensemble des actions de formation, dites de droit commun, destinées aux demandeurs d’emploi pour favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, leur permettre le maintien dans l’emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l’accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale (Code du travail, art. L.6311-1)

Toute personne, engagée dans la vie active est également en droit de faire valider les acquis de son expérience professionnelle, en vue de l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat de qualification.

Pour bénéficier de ces formations, le demandeur doit être reconnu par la Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en qualité de travailleur handicapé.

La mise en place d’un parcours adapté doit répondre aux obligations établies depuis le 12 janvier 2006 précisant les organismes de formation, en milieu ordinaire (de droit commun) doivent mettre en place, pour les personnes handicapées :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu,
- Une durée de formation adaptée,
- Des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

Les actions devront permettre de :

- Informer et sensibiliser sur les conditions d’intégration afin d’optimiser un parcours de formation réussi
- Mettre en place un diagnostic des besoins
- Envisager un travail de remise à niveau, de diagnostic ou de consolidation du projet professionnel
- Elaborer un plan d’accompagnement dans la recherche d’entreprise,
- Avec l’équipe pédagogique du centre de formation, l’employeur, les médecins (médecin du travail, médecin traitant...) et les prestataires financés par l’Agefiph examiner et évaluer les modalités de compensation du handicap en centre de formation et en entreprise
- Assurer l’accueil et le suivi en continu
- Concilier la construction du parcours individualisé aux besoins de compensation de son handicap et les conséquences de la pathologie sur ses capacités d’apprentissage en mobilisant les partenaires, les prescripteurs...
- Assurer un accueil, un suivi et des activités adaptées à la situation de la personne handicapée en entreprise au regard des éventuelles préconisations émises par le médecin du travail,
- Préparer la fin et la suite du parcours avec les structures compétentes

### ➤ **Caractère partenarial et concerté pour les personnes en situation d'handicap**

L'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs ne relève pas seulement du principe de non-discrimination ; il s'agit d'une véritable « obligation nationale », dont la mise en œuvre devrait utiliser, de façon complémentaire.

L'adhésion totale des partenaires doit être la condition sine qua non de réussite.

Une relation étroite entre le Pôle social de la Collectivité, compétence dans le domaine du handicap, et les instances implantées en Guadeloupe sont essentielles pour réussir ce plan (Cap emploi, Agefiph, Conseil départemental)

### ➤ **Caractère d'additionnalité du projet et son articulation avec les offres de service ou réponses déjà existantes sur le territoire**

Ce plan d'action qui vise l'intégration du public handicapé dans une politique d'égalité des chances et d'insertion permettra une nouvelle articulation avec les offres et/ou réponses du territoire.

### ➤ **le pilotage opérationnel du projet**

Ce plan en faveur des personnes handicapées fera l'objet de rencontres et de réunions de travail avec l'ensemble des partenaires pour finaliser la structuration du projet.

La mise en œuvre du plan est prévue début 2020

### ➤ **Les indicateurs de performance du projet**

- Nombre de personnes handicapées recueillies
- Nombre de personnes handicapées formées
- Typologie du public

## 9.5 - AXE TRANSVERSE : S'ENGAGER DANS LA MODERNISATION DES CONTENUS ET DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

### VUE D'ENSEMBLE DU DEROULEMENT DES CINQ ACTIONS RETENUES DANS L'AXE TRANSVERSE

	<b>ACTION 1</b> Réalisation de GPECT	<b>ACTION 2</b> Réalisation du diagnostic « d'accompagnement à la création d'entreprise » (axe innovation)	<b>ACTION 3</b> Observatoire de la formation et de l'emploi (voir fiche action)	<b>ACTION 4</b> Professionnalisation des organismes de formation	<b>ACTION 5</b> Ingénierie pour la création de l'hôtel d'application
<b>Constats</b>	Méconnaissance du tissu économique en termes formatif et de compétences	Absence sur le territoire de structures relatives à la situation des personnes handicapées. Méconnaissance des besoins en formation de ce public.	Absence d'outils d'observation sur les politiques emploi-formation	Absence de formation à destination des professionnels de la formation	Absence de plateaux techniques – Projet issu de la GPECT du secteur tourisme
<b>Objectifs</b>	Mettre en corrélation les besoins des entreprises et l'offre de formation	Rendre visible le public handicapé Diagnostiquer et Analyser la typologie, les besoins en formation et en compétence de ce public	Doter le territoire de Saint-Martin d'un observatoire afin de disposer d'éléments de statistiques fiables	Développer une formation de qualité - Professionnaliser les formateurs et formaliser les outils et méthodes	Doter le territoire de plateaux techniques et professionnels de qualité
<b>Comment ?</b>	Mise en place d'une ingénierie des besoins en compétences et en qualification des entreprises	Mise en place d'une ingénierie des besoins en compétences et en qualification des pers handicapées	Convention partenariale avec un Carif-oref	Plan de formation et calendrier à destination des organismes de formation	Mise en place de l'ingénierie pour la création de cet hôtel d'application haut de gamme
<b>Pour qui ?</b>	Toutes les entreprises du territoire réparties en secteur d'activité Les décideurs de la formation	Besoin du territoire	Besoin du territoire	Organismes de formation habilités et implantés à Saint-Martin	Besoin des professionnels de l'hôtellerie et du tourisme Besoin du territoire
<b>Par qui ?</b>	Cabinet spécialisé à partir d'un appel d'offre	Cabinet spécialisé à partir d'un appel d'offre	Carif oref	Cabinet spécialisé à partir d'un appel d'offre	Ingénierie à réaliser par un cabinet spécialisé à partir d'un appel d'offre
<b>Initiative ?</b>	Collectivité de Saint-Martin Le comité partenarial composé d'un représentant de la COM, de la Dieccte, du Pôle emploi, et un professionnel du secteur	Collectivité de Saint-Martin Le comité partenarial composé d'un représentant de la COM, de la Dieccte, du Pôle emploi, et un professionnel du secteur	La Collectivité de Saint-Martin	Collectivité de Saint-Martin Le comité partenarial composé d'un représentant de la COM, de la Dieccte, du Pôle emploi, et un professionnel du secteur	Collectivité de Saint-Martin Le comité partenarial composé d'un représentant de la COM, de la Dieccte, du Pôle emploi, et un professionnel du secteur
<b>Mission de l'initiateur ?</b>	Mise en place d'un calendrier pour la réalisation des GPECT Rédaction cahier des charges Suivi et évaluation	Mise en place d'un calendrier pour la réalisation des formations Rédaction cahier des charges Suivi et évaluation...	Gestion administrative Rédaction cahier des charges Rédaction convention partenariale Suivi et évaluation...	Mise en place d'un calendrier pour la réalisation des formations Rédaction cahier des charges Suivi et évaluation...	Gestion administrative Rédaction cahier des charges Rédaction convention partenariale Suivi et évaluation
<b>Modalités de mise en œuvre</b>	Désignation du cabinet Respect des calendriers	Désignation du cabinet Respect des calendriers	Voir fiche jointe	Recensement des besoins de formation - Rédaction cahier des charges - Désignation du cabinet....	Désignation du cabinet Respect des calendriers
<b>Calendrier</b>	Dès signature du pacte	Dès signature du pacte	Dès signature du pacte	Dès signature du pacte	Dès signature du pacte
<b>Budget fongible</b>	<b>55 000 €</b>	<b>55 000 €</b>	<b>400 000 €</b>	<b>130 000 €</b>	<b>140 000 €</b>

Les actions présentées dans l'axe transverse visent une nouvelle approche formative permettant de proposer une offre de formation plus adaptée aux besoins de la population, des entreprises et du territoire.

Le Pacte ultramarin de Saint-Martin appuiera ainsi cinq projets essentiels quant au développement formatif de son territoire :

#### **9.5.1 - Mise en œuvre d'une ingénierie de recueil des besoins en compétences et en qualification des entreprises - GPECT -**

Dans un contexte de fort chômage, chaque individu, qu'il soit en emploi, demandeur d'emploi ou en formation initiale doit avoir le souci de son employabilité.

Afin de disposer des compétences correspondant aux besoins des employeurs, il est nécessaire d'avoir des outils pour connaître ces besoins, anticiper leur évolution et s'y adapter.

Il s'agit de bâtir (pour Saint-Martin) de nouvelles formes de sécurisation afin de faciliter les transitions entre périodes d'emploi, de chômage et de formation.

La GPEC territoriale s'inscrit dans ce cadre puisqu'elle permet notamment :

- de connaître l'évolution des besoins des entreprises en matière de compétences ;
- de mettre en place des outils de formation, de sensibilisation et d'accompagnement aux mobilités professionnelles ;
- de mieux articuler certains outils de sécurisation la validation des acquis de l'expérience (VAE)...

La réussite de l'axe 2 repose avant tout sur une forte implication des entreprises afin de mettre en corrélation les besoins en compétences et en qualification des entreprises et l'offre de formation saint-martinoise.

Il s'agit par le biais de l'axe transverse de financer les GPECT pour aboutir à la connaissance et à la prévision des besoins des entreprises en compétences et en formation.

La collectivité et le comité partenarial seront chargés de fixer les orientations et les enjeux de ces études. De rédiger le cahier des charges, de lancer la procédure d'appel d'offre, de définir un calendrier de réalisation des GPECT.

Grâce aux conclusions de ces analyses, les décideurs seront mieux armés pour répondre aux plus près aux besoins du territoire.

#### **9.5.2 - Mis en œuvre d'une ingénierie pour « l'accompagnement à l'entrepreneuriat »**

Ce deuxième projet inscrit dans l'axe transverse vise la concrétisation de l'action décrite dans l'axe innovation et dédié au public handicapé.

Il s'agit de rendre visible le public handicapé en finançant l'ingénierie relative à leurs besoins en termes de formations, de compétences et de qualifications.

La collectivité de Saint-Martin et le comité partenarial composé de l'UT Dieccte, du Pôle emploi, d'un professionnel du secteur, seront en charge de la préparation, la mise en œuvre, et le suivi de l'opérationnalité de cette étude.

Les conclusions de ce diagnostic permettront une meilleure connaissance de cette population pour une réponse de proximité de leurs attentes ;

#### **9.5.3 - Observatoire de la formation et de l'emploi**

La collectivité de Saint-Martin à porter une réflexion ingénieuse pour faire face à l'absence de données, d'analyses, d'études sur le secteur de la formation et de l'emploi. En effet, cette carence en statistiques ne permet pas à ce jour d'affiner l'offre de formation de droit commun.

Il a été donc proposé et retenu en attendant la création et l'implantation sur le territoire de « La Maison de la formation » de lancer un partenariat avec un Carif-Oref pour répondre à un besoin immédiat.

L'axe transverse appuiera cette démarche intégrée et cette nouvelle adaptation de la culture professionnelle qui oblige à repenser autrement le partenariat. La mise en œuvre et les modalités d'application sont présentées à nouveau dans la fiche projet ci-dessous :

<b>PACTES ULTRAMARINS D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES 2019-2022</b>	
<b>Généralités</b>	
▶ <b>Intitulé : « Observatoire de la formation et de l'emploi »</b>	
▶ <b>Période : à partir de Septembre 2019 et sur toute la durée du Pacte</b>	
▶ <b>Lieu : Saint Martin</b>	

▶ <b>Thématique</b>	<b>Création d'un Observatoire de la formation et de l'emploi sur le territoire de Saint-Martin</b>
▶ <b>Contexte</b>	<p>Depuis 2007, la Collectivité de Saint-Martin exerce les compétences dévolues aux régions en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'emploi.</p> <p>De 2009 à ce jour, plusieurs dispositifs de formation ont été mis en place afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.</p> <p>A ce jour, cinq programmes de formation professionnelle, financés par la Collectivité et le Fonds Social Européen, ont permis à environ 1800 personnes de se former à Saint-Martin.</p> <p>Cependant, la collectivité de Saint-Martin ne dispose pas d'outils d'observation des politiques emploi-formation, indispensables à un bon diagnostic du territoire.</p>
▶ <b>Objectif(s) du projet</b>	<p>La finalité de ce projet est de doter le territoire de Saint Martin d'un observatoire afin de disposer d'éléments d'éclairages statistiques sur le champ de l'emploi-formation afin d'adapter et mieux orienter les politiques publiques.</p>
▶ <b>Bénéficiaire(s) du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité de Saint-Martin</li> <li>- Comité de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CEFOP) de Saint-Martin</li> <li>- Autres partenaires</li> </ul>
▶ <b>Acteurs du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4- La Direction de l'Emploi, de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle (DEAFP), Pôle Développement Humain - COM de Saint-Martin</li> <li>5- Le CEFOP de Saint-Martin</li> <li>6- CARIF-OREF</li> </ul>

<p>► <b>Mise en œuvre du projet</b></p>	<p>Le projet de création d'un observatoire de l'Emploi et de la Formation sera réalisé en plusieurs étapes.  <b>Etape 1</b> : Mise en place d'un partenariat avec un CARIF-OREF pour la réalisation des premiers travaux à effectuer sur le territoire.  Durée du partenariat : 1 à 2 ans max  <b>Etape 2</b> : Création de l'Observatoire Emploi-formation de Saint-Martin  <b>Etape 3</b> : Mise à disposition du personnel + Formation du personnel  <b>Etape 4</b> : Rattachement de l'Observatoire à la Maison Territoriale de Formation de Saint-Martin</p>
<p>► <b>Partenaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CEFOP de Saint-Martin</li> <li>- La COM de Saint-Martin</li> <li>- L'Etat</li> <li>- CARIF-OREF</li> </ul>
<p>► <b>Budget prévisionnel</b></p>	<p>400 000.00 € (Enquêtes, statistiques, livrables) hors frais de personnel</p>
<p>► <b>Financement du projet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivité de Saint-Martin</li> <li>- Etat</li> <li>- Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences 2019-2022</li> </ul>
<p>► <b>Communication interne</b></p>	<p>Le projet sera piloté par la DEAFP de la Collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions de suivi du projet</li> <li>- Compte rendus et rapports</li> </ul>
<p>► <b>Communication externe</b></p>	<p>La communication externe sera réalisée par les services de la Collectivité de Saint-Martin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DEAFP</li> <li>- Direction de la Communication</li> <li>-</li> </ul>
<p>► <b>Point(s) de vigilance</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention de partenariat entre le CARIF-OREF désigné et la Collectivité</li> <li>- Statut de l'Observatoire de Saint-Martin</li> <li>- Respect du calendrier de création de la structure</li> </ul>

#### 9.5.4 - Professionnalisation des organismes de formation

L'enjeu de la qualité de la formation est relié (quelque part) aux conséquences de la situation de l'emploi.

La qualité de la formation doit être avant tout un vecteur de réduction des inégalités d'accès à la formation et permettre également de corriger les déficits de la formation initiale.

La qualité de la formation impose de porter un jugement sur la pertinence de la formation, c'est à dire sur sa capacité à répondre efficacement aux besoins avérés.

Cette action de l'axe transverse qui vise la professionnalisation des organismes de formation a pour but de renforcer le professionnalisme des acteurs pour replacer l'individu, le formé, au centre du système de formation dans un environnement pédagogique, juridique et institutionnel adapté.

Il s'agit également de moderniser les outils, de développer leur capacité à innover, à prétendre à des process de formation visant l'individualisation et l'accompagnement de parcours rénovés, avec de nouvelles approches pédagogiques basées notamment sur la digitalisation.

La collectivité de Saint-Martin et le comité partenarial composé de l'UT Dieccte, du Pôle emploi, d'un professionnel du secteur, seront en charge de la préparation, la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de l'opérationnalité de ce plan de formation à destination des acteurs de la formation.

Des réunions préparatoires avec les organismes de formation habilités et implantés sur le territoire seront tenues pour recenser les besoins.

De même, un travail en profondeur sur la structuration du secteur de la formation à Saint-Martin sera mené pour renforcer la professionnalisation des organismes de formation.

Les conclusions de la GPECT du secteur tourisme dans son volet qualité de la formation feront l'objet d'une appropriation par l'appareil de formation, telles que par exemple, l'élaboration d'une charte de qualité, l'intégration systématique de modules sur la philosophie du métier, de savoir-être....)

Les plans de formation retenus se dérouleront tout au long de la durée du Pacte.

Le budget dédié à l'axe transverse pourra faire l'objet de financement européen –FSE -

### **9.5.5 -Mise en œuvre d'une ingénierie pour la Création d'un hôtel d'application pour une formation haute gamme dans le secteur hôtelier**

La création de cette structure de formation émane des conclusions de la GPECT effectuée auprès des professionnels de l'hôtellerie.

En effet, pour faire suite à une réunion avec les professionnels de l'hôtellerie, un comité partenarial a été créé (COM/Etat/professionnel) afin de recueillir les besoins des professionnels de l'hôtellerie sur leur besoin en formation et en recrutement.

Les rencontres avec les professionnels ont été programmées du 15 au 26 octobre 2018. Sur les 19 structures hôtelières de la place convoquées (post Irma), 10 représentants d'hôtel ont répondu à la convocation, sachant que 3 d'entre eux en cessation d'activité n'ont pu être représentés.

Dans le cadre de l'axe transverse qui vise la modernisation des contenus, il s'agit de financer l'ingénierie et le montage administratif et financier de cet outil, indispensable au développement de la formation du territoire.

#### Enjeux :

- Doter le territoire d'un plateau technique et professionnel unique et de qualité, répondant aux normes de l'hôtellerie, pour un développement des compétences vers le haut de gamme,
- Développer et promouvoir un nouveau format pédagogique qui réponde aux besoins et exigences de l'étroitesse de l'île,
- Réduire le départ en masse des forces vives saint-martinoises, en les formant sur place et éviter ainsi la fuite des cerveaux et des mains.

#### Objectif :

1. Préparer les futurs professionnels à la vie active, au monde du travail, en développant des savoirs- faire et des compétences professionnelles au plus près de la réalité.
2. Former dans un espace unique, à tous les corps de métiers de l'hôtellerie
3. Permettre à tout un chacun, quel que soit leur niveau, de mettre en pratique leur formation théorique, et développer sur place une formation de haute gamme
4. Engager une démarche environnementale responsable
5. Instaurer une relation étroite avec les professionnels du tourisme et de l'hôtellerie

Principe : L'hôtel d'application est un outil, un atelier pédagogique tenu uniquement par les formés qui sont confrontés aux réalités de la profession. La structure d'accueil doit être à l'image d'un hôtel, d'un restaurant, et équipée aux normes techniques et de sécurité de la profession.

L'hôtel d'application est géré entièrement par les formés qui occupent tous les postes et métier du secteur. C'est un laboratoire d'expérimentation et de mise en œuvre des techniques acquises tout au long des formations.

### Formation :

Toutes les formations entrant dans le domaine de l'hôtellerie seront réalisées (formation qualifiante, formation certifiante, formation de découverte, formation de remise à niveau, formation de salariés....) ; et seront ouvertes à tous les niveaux de formation (du niveau VI au niveau II .....).

Les métiers techniques, ainsi que les métiers administratifs seront enseignés, soient des métiers d'encadrement aux métiers d'exécution.

Les formations seront dispensées par des professionnels pour la partie technique qui devront :

- Transmettre aux bénéficiaires un savoir-faire qui réponde à la réalité professionnelle
- Initier au savoir être, aux valeurs, à la philosophie, aux bonnes connaissances linguistiques adaptés à l'hôtellerie par le code vestimentaire, le langage, les attitudes, le respect des autres, le comportement lié aux différentes cultures,
- L'hôtel d'application est ouvert au public sous réservation, ce qui permet une réelle mise en situation des formés

#### ➤ **Caractère partenarial et concerté du projet**

La création de cette structure de formation émane des conclusions de la GPECT effectuée auprès des professionnels de l'hôtellerie.

Ce projet a reçu l'aval de l'ensemble des partenaires : les professionnels du secteur de l'hôtellerie, la Collectivité, l'Etat, le Pôle emploi.

#### ➤ **Caractère d'additionnalité du projet et son articulation avec les offres de service ou réponses déjà existantes sur le territoire**

- Doter le territoire d'un plateau technique et professionnel unique et de qualité, répondant aux normes de l'hôtellerie, pour un développement des compétences vers le haut de gamme,
- Développer et promouvoir un nouveau format pédagogique qui réponde aux besoins et exigences de l'étroitesse du territoire,
- Réduire le départ en masse des forces vives saint-martinoises, en les formant sur place et éviter ainsi la fuite des cerveaux et des mains

#### ➤ **Le pilotage opérationnel du projet**

A ce jour, la collectivité négocie avec un hôtel de la place pour obtenir les murs pour la concrétisation de cet hôtel.

Des contacts ont été pris avec les grandes écoles hôtelières pour l'organisation tant technique qu'administrative de cet hôtel d'application.

L'ouverture de cet outil de formation est prévue en 2021.

#### ➤ **Les indicateurs de performance du projet**

Pour contribuer à atteindre la performance de cet hôtel d'application, des indicateurs ont été retenus mais méritent d'être finalisés :

- Nombre d'inscriptions
- Nombre d'entrées
- Nombre de formations mises en œuvre
- Nombre de formations qualifiantes
- Nombre de réussite aux examens
- ....

## **X- EVOLUTION DES CONTENUS DE L'OFFRE DE FORMATION**

### **10.1 Modalités d'achat de la Collectivité de Saint-Martin :**

Les prestataires de formation professionnelle sont retenus selon la procédure d'appel à candidature. Ainsi, la construction de l'offre de formation professionnelle de la Collectivité de Saint-Martin se présente comme suit :

	<b>Intitulé</b>	<b>Actions/Objectifs</b>
<b>Phase 1</b>	<b>Recensement des besoins</b>	Recensement des besoins en formation. Sources : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Socio-professionnels</li> <li>- BMO Pôle emploi</li> <li>- Contrat Territorial de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (PTDFOP)</li> <li>- Schémas de développement économique</li> <li>- Schéma touristique</li> </ul>
<b>Phase 2</b>	<b>Liste de formations</b>	Elaboration de la liste des formations à réaliser par ordre de priorité (court, moyen ou long terme)
<b>Phase 3</b>	<b>Commission de l'Emploi, de l'Apprentissage, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle</b>	Validation de la liste de formations par la Commission de l'Emploi, de l'Apprentissage, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle
<b>Phase 4</b>	<b>CEFOP</b>	Présentation de la liste des formations au Comité de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CEFOP) de Saint-Martin, pour AVIS
<b>Phase 5</b>	<b>Procédure d'appel à candidature</b>	Lancement de la procédure d'appel d'offres : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication</li> <li>- Analyse des offres</li> <li>- Validation des attributions par la Commission d'Appel d'Offres (CAO)</li> <li>- Notifications de décisions aux candidats</li> </ul>
<b>Phase 6</b>	<b>Publicité du Programme Territorial de Formation Professionnelle (PTFP)</b>	Organisation d'une journée d'information destinée aux demandeurs d'emploi (mobilisation de tous les prestataires et partenaires) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication dans la presse écrite et tous les supports de la Collectivité</li> <li>- Préinscription des stagiaires</li> </ul>
<b>Phase 7</b>	<b>Planning de réalisation</b>	Réception des plannings de réalisation des actions du PTFP
<b>Phase 8</b>	<b>Comité de présélection</b>	Réunions du Comité de présélection des stagiaires (constitué de représentants de la Collectivité, de Pôle emploi et du centre de formation)
<b>Phase 9</b>	<b>Démarrage des actions</b>	Démarrage de l'action de formation après émission de l'ordre de service

Les stagiaires de la formation professionnelle inscrits dans une action de formation du PTFP de la Collectivité bénéficient d'une rémunération cofinancée par le FSE.

## **10.2 - Mise en œuvre du PACTE ultramarin d'investissement dans les compétences ( PUIC) à Saint-Martin par Pôle Emploi Guadeloupe et Iles du nord**

Le Plan d'investissement compétences (PIC) va être décliné dans les « Pactes régionaux d'investissement dans les compétences » dans les territoires ultramarins à compter d'avril 2019.

Signés par l'Etat et les Régions intéressées, ces PACTES ultramarins ont vocation à associer l'ensemble des partenaires régionaux

Pôle Emploi Guadeloupe et Iles du nord, dans la continuité des engagements mis en œuvre dans le cadre du plan 500 000 formations et du plan d'amorçage, s'engage aux côtés de la Collectivité de Saint-Martin dans la déclinaison du PACTE sur le territoire de Saint-Martin.

En effet, en 2018, la Collectivité de Saint-Martin a mis en place, avec l'Etat, la convention d'amorçage du PIC, visant à débloquer plus de 300 places supplémentaires de formation à destination des publics les plus éloignés de l'emploi.

A travers cette convention d'amorçage ce ne sont pas moins de 300 places de formations supplémentaires dont la mise en œuvre a été confiée à Pôle Emploi Guadeloupe et Iles du nord. Avec un taux d'atteinte de nos objectifs de plus de 110%, la Collectivité de Saint-Martin nous renouvelle ainsi sa confiance pour la période de 2019 à 2022.

### **Méthodologie adoptée**

La formation professionnelle constitue une priorité pour la Collectivité de Saint-Martin et Pôle Emploi Guadeloupe et Iles du Nord, puisqu'elle demeure un véritable vecteur de la croissance économique.

L'enjeu est de donner à la population de Saint-Martin les compétences qui leur permettront d'avoir accès plus rapidement à l'emploi.

La coordination de Pôle emploi et de la Collectivité de Saint-Martin sur les achats de formation permettra d'assurer une complémentarité des interventions pour réussir l'atteinte qualitative et quantitative du pacte ;

Deux attendus sont à souligner : d'une part, améliorer le recueil des besoins en compétences, en mobilisant les nouveaux outils d'analyse dynamique et les travaux prospectifs de court et moyen terme ; d'autre part, promouvoir une approche par compétences, en soutenant la modularisation des formations et en proposant des compléments répondant à l'évolution des besoins des entreprises là où les certifications peuvent se trouver en décalage

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 prérequis 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.

Il est également l'occasion d'initier des approches différentes, d'adapter les contenus de formation et les méthodes, d'expérimenter des pédagogies nouvelles, apprenantes, et notamment apprenantes par « le faire », afin de (re)donner l'envie d'apprendre, d'expérimenter, d'innover et de bousculer les habitudes. Il doit permettre ainsi d'agir contre les inégalités territoriales et relayer l'enjeu de cohésion du territoire avec une politique volontariste en faveur des publics issus des quartiers prioritaires.

### **Méthode retenue :**

#### **Premier étape : Analyse/Diagnostic:**

- S'appuyer sur l'ensemble des données statistiques et des études effectuées sur le territoire

Faire un croisement avec les grands chantiers de reconstruction en cours, les orientations régional stratégiques de la Collectivité, la liste des secteurs retenus par la Direction général de Pôle Emploi, les remontées de l'agence locale Pôle Emploi de Saint-Martin, l'outil formadiag de Pôle Emploi, les types et secteurs des offres non pourvues sur le territoire (données Pole Emploi service pilotage) ?

#### **Deuxième étape:**

- Effectuer le choix des formations pour l'année 2019
- Priorisation des formations à lancer la première année ou à reporter sur les autres années

Le choix se porte sur des formations pluriannuelles avec réajustement annuel si besoin en fonction de l'évolution du marché du travail local

## **10.3 – L'Equipe projet**

Pour mener à bien la gestion du Pacte ultramarin de Saint-Martin, et faire vivre ce projet dans des conditions optimales, un(e) chef (fe) de projet est nommé(e).

Sous la responsabilité conjointe de la collectivité et de l'UT DIECCTE, le chef de projet organise, met en œuvre et conduit les différentes phases du pacte ultramarin. Garant de la continuité de ce dispositif, dans le respect des objectifs identifiés, le chef de projet est recruté à la collectivité sous couvert de l'UT Dieccte

#### ➤ **Activités principales** sous la direction conjointe de la collectivité et de l'UT DIECCTE:

- Suivi de la mise en œuvre, de l'organisation et du bon déroulement du pacte ultramarin de SXM
- Pilotage du projet (coordination et animation) selon le cahier des charges
- Animation du partenariat
- Planification et mise en place des comités de pilotage
- Assurer le suivi des modalités d'évaluation du pacte.

#### ➤ **Savoir-faire**

- Analyse des besoins, des enjeux, des contextes
- Gestion de projet
- Animation de réunions et capacités de rédaction
- Gestion du stress
- créativité et souplesse
- attentif à la communication

#### ➤ **Qualités requises**

- Organisé
- Ecoute et négociateur
- Communicant
- Esprit ouvert et d'initiative
- fiabilité

Le recrutement du chef de projet sera effectué en commun accord entre la Collectivité et l'UT DIECCTE. La dotation financière fléchée pour le recrutement de cet agent s'élève à 168 000€ pour la période 2019/2022.

#### **10.4 - Outils et systèmes d'information**

Le cadre d'élaboration du pacte ultramarin vise une interopérabilité des systèmes d'information.

Les impératifs relatifs aux systèmes d'information prévus dans ce cadre prévoient que la collectivité s'engage dans trois orientations majeures :

1. *« s'assurer que l'information sur l'offre de formation (...) ainsi que la situation des individus au regard de sessions de formation soient à jour et connus des opérateurs du service public régional d'orientation. »*
2. *S'approprier obligatoirement au système d'information AGORA qui vise à agréger l'ensemble des données existantes dans la formation*
3. *S'engager à recourir à une solution de dématérialisation des orientations dans les formations qu'elles financent (fonction dites de prescription)*

La Collectivité de Saint-Martin ne détient pas à ce jour d'un Système d'Information performant, qui assure une gestion globale des données relatives à l'offre de formation. Le suivi du programme de formation est actuellement réalisé sous format Excell. Cependant, la Collectivité a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le partage des différents outils.

L'accrochage avec AGORA semble aujourd'hui difficile à mener compte tenu qu'aucune approche formative voire de présentation n'a pu être menée sur le territoire saint-martinois.

Dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement des compétences et compte tenu de l'étroitesse du territoire et de la configuration des partenaires, l'outil OUIFORM initié par Pôle emploi sera retenu dans un premier temps pour la gestion qualitative des données.

Cette configuration facilitera l'opérationnalité des deux premiers axes gérés par Pôle Emploi.

Les agents de la collectivité et de l'UT Dieccte, ont d'ailleurs participé à une formation initiée par Pôle Emploi sur le fonctionnement de cet outil.

Une réflexion sera portée par la Collectivité pour doter la direction de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation professionnelle d'un outil de gestion efficace pour la gestion qualitative et financière de l'offre de formation saint-martinoise.

#### **10.5 - Les actions en mobilité**

L'axe 2 qui vise la mise en œuvre de parcours qualifiants prévoit la réalisation d'actions de formation à l'extérieur du territoire.

Le positionnement géographique de Saint-Martin au centre du bassin caribéen et proche du marché nord-américain, offre une large opportunité en termes d'ouverture formative et partenariale, caraïbe, l'Europe, le Canada.

Par ailleurs, le public saint-martinois possède un atout considérable, près de 90% de la population est polyglotte (français, anglais, espagnol). Cette dextérité langagière facilite le maillage des savoirs caribéens et américains.

La mise en place de formations en mobilité exige un surcoût à prévoir et à définir en amont de toutes actions de formation (transport, hébergement...).

Le Pôle Emploi en charge de la gestion et de l'opérationnalité de l'axe 2 (*Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants et parcours de formation qualifiant*) a signé le 21 juillet

2016 avec LADOM un accord cadre régional permettant d'articuler leurs actions pour lutter contre l'exclusion et les discriminations :

- Renforcer l'accès des demandeurs d'emploi ultramarins aux formations qualifiantes et à l'insertion professionnelle en mobilité ;
- Proposer des offres d'emploi aux bénéficiaires des dispositifs de formation professionnelle en mobilité ;
- Favoriser l'accès et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi ultramarins, à l'issue de leur cursus de formation professionnelle en mobilité.

Dans ce cadre, LADOM, l'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité, est désignée opérateur unique de la mobilité pour le compte de l'Etat et couvre les bénéficiaires suivants :

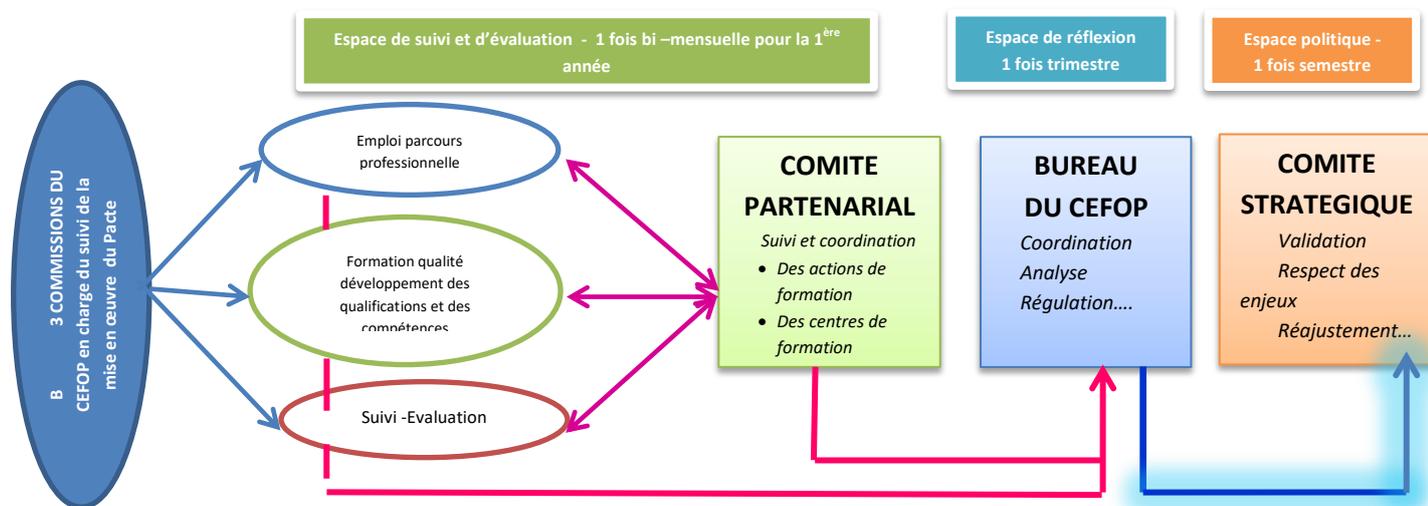
- Bénéficiaire indemnisé par le Pôle Emploi accompagné par LADOM pendant le parcours de formation
- Bénéficiaire en mobilité spontanée venant des DOM, nouvellement inscrit au Pôle Emploi de la Région Guadeloupe et Iles du Nord et qui pourrait bénéficier du PASSEPORT MOBILITE FORMATION ou PMF, (- de 6 mois et selon les critères d'éligibilité au PMF)
- Bénéficiaire accompagné par LADOM, non indemnisé par Pole emploi, qui souhaite à l'issue de son parcours de formation rechercher un emploi ou une formation professionnelle complémentaire sur la zone géographique d'arrivée ou de formation, et n'ayant pas fait valoir son droit à un billet retour en Guadeloupe.
- Bénéficiaire accompagné par LADOM qui souhaite à l'issue de son parcours de formation rechercher un emploi ou une formation professionnelle (accompagné par LADOM - indemnisé ou non par le Pôle Emploi) sur le marché du travail du territoire ultramarin où il a sa résidence usuelle..

## - LES MODALITES D'EVALUATION DU PACTE

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

Les fonctions de suivi et d'évaluation sont utiles et nécessaires pour analyser les difficultés rencontrées et donc pour procéder à des réorientations éventuelles.

La démarche de suivi et d'évaluation retenue se schématise comme suit :



Cette démarche d'évaluation repose avant tout sur deux principes fondamentaux :

- **Identification précise des rôles et missions de chaque partenaire.**

Chacun s'engage dans les compétences qui lui sont siennes. Ainsi le décideur décide - l'évaluateur énonce des conclusions - les acteurs, partenaires, bénéficiaires concernés participent ou sont impliqués dans l'évaluation.

Les missions de chacun seront définies dans le cadre d'une convention partenariale. Une charte de qualité sera également signée entre les différentes parties.

- **Identification d'un pilote clairement identifié**, sera nommé par la Collectivité pour suivre, gérer, coordonner, l'ensemble du Pacte et/ou ses différents axes et projets.

### 11.1 - MODALITES DE SUIVI, DE PILOTAGE, ET DE GOUVERNANCE

Compte tenu de la petitesse du territoire, de la similarité des acteurs, et de l'absence de structures dédiées, il a été retenu que les organes du CEFOP jouent pleinement leur rôle dans le pilotage du pacte d'investissement ultramarin.

#### 11.1.1 - Modalités de suivi du pacte

##### 1.1.1. Le suivi des prestations de formation

Les modalités de suivi du Pacte ultramarin ne peuvent se concevoir sans l'implication des organismes de formation. Ces partenaires jouent un rôle prépondérant dans ce dispositif et garantissent la légitimité de la mise en œuvre.

Il sera établi au cours de la première année du pacte, une rencontre bi-mensuelle avec l'ensemble des organismes de formation conventionnés.

Ces rencontres organisées sous forme de comité de pilotage auront pour but de connaître la situation des formations, leur avancée, leur mise en œuvre. Egalement de faire remonter les freins rencontrés par les centres de formation, les difficultés du terrain.....

Au cours de ces réunions, les centres de formation devront présenter et remettre un bilan quantitatif et qualitatif du déroulement de leur opération.

Ces rencontres sont nécessaires pour remonter les informations, les difficultés, pour renseigner les indicateurs prédéfinis, compiler les chiffres pour les statistiques et obtenir une situation réelle au moment T du déroulement du dispositif.

Il s'agit également par ce biais d'évaluer le niveau de qualité des actions dispensées, d'évaluer la conformité des formations aux critères qualité du décret 2015-590 du 30 juin 2015, articuler les dispositifs de contrôle qualité des financeurs de la formation.

Au cours de la deuxième année, et en fonction du besoin exprimé, ces rencontres se dérouleront une fois par semestre.

Ces réunions de pilotage des actions de formation seront animées par le Comité partenariale de la formation professionnelle créée en décembre dernier. Il est composé d'un :

- Représentant de l'Etat
- Représentant de l'Education nationale
- Représentant de Pôle emploi
- Représentant de la Collectivité – service formation –
- Représentant de la Collectivité – service spécialisé en fonction de la thématique –
- Représentant des professionnels en fonction de la thématique

Ces rencontres seront initiées par l'UT Dieccte de Saint-Martin en concertation avec la Collectivité.

### 1.1.2. Le suivi du dispositif par les Commissions du CEFOP

Les Commissions du CEFOP – Comité de l'emploi, de la formation et de l'orientation – auront un rôle primordial dans le suivi et le pilotage du Pacte ultramarin.

Conformément à l'art 6123-3-13, le CEFOP s'est doté de trois commissions nécessaires à son fonctionnement, qui ont pour objet, la concertation, l'analyse de la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle:

**Commission 1 :** « Emploi, parcours professionnels » a pour mission de s'intéresser à la sécurisation des parcours professionnels. Ses travaux s'orientent sur le :

- Suivi des politiques relatives à la jeunesse
- Suivi des politiques relatives à l'alternance
- Suivi des dispositifs de mobilité
- Suivi du déploiement du service public de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle

**Commission 2 :** « Formation, qualité, développement des qualifications et des compétences » qui doit assurer le suivi, le bilan qualitatif et quantitatif, le contrôle et l'évaluation des politiques de formation professionnelle. Elle assure en outre les missions suivantes :

- Assurer les dispositifs mobilité et formation en mobilité
- Suivre l'activité du RSMA
- Suivre le plan territorial de prévention et de lutte contre l'illettrisme
- Suivre les travaux du CPTDFOP

**Commission 3 :** « Suivi – évaluation » qui a pour mission d'assurer le suivi et l'évaluation de tous les schémas du CPTDFOP, des conventions Etat/collectivité, carte territoriale de formations professionnelles et initiales. Elle assure le suivi et l'évaluation en outre de :

- Tous les schémas du CPTDFOP
- Conventions Etat : Collectivité
- Carte territoriale de formations professionnelles et initiales
- Croisement des travaux réalisés par les autres commissions

La finalité de ces commissions répond entièrement aux objectifs de suivi du Pacte ultramarin. Chacune de ces commissions se réunira une fois par trimestre à minima et autant que de besoin, à partir d'un ordre du jour précis. L'organisation des commissions sera à la charge du service de la collectivité conformément au règlement intérieur du CEFOP adopté par le comité plénier le 14 décembre 2016.

Les conclusions des travaux des commissions seront transmises au Comité technique.

### 11.1.2 – Modalités de pilotage du pacte

Le pilotage du Pacte ultramarin de Saint-Martin repose sur deux comités :

**1°) BUREAU DU CEFOP**, dont le rôle est de suivre techniquement la mise en œuvre du Pacte à partir des travaux des commissions du CEFOP.

Le comité technique est un espace de réflexion, de concertation, de pilotage. Il a pour mission la coordination et l'analyse de l'ensemble des travaux des commissions afin de repérer les dysfonctionnements, les freins pour ré-orienter, réguler, réajuster....,

Le comité technique doit apprécier également le respect du calendrier, l'articulation des acteurs..., des actions..., des formés..., proposer des réajustements. Il se réunira une fois par trimestre.

Le secrétariat du comité technique est assuré par le secrétariat du CEFOP.

Le Comité technique est composé:

- Du comité partenarial
- Des membres des commissions du CEFOP
- Des membres du Bureau du CEFOP
- De de tout autre expert pouvant être invité selon la thématique abordée

**2°) Création d'un comité stratégique** dont le rôle est de suivre l'avancée du Pacte, de valider les travaux techniques, les évaluations réalisées. Le comité stratégique s'assure du respect des enjeux, propose des réajustements en cas de besoin,

Une fréquence de réunion semestrielle permettra d'affiner ou de retravailler les orientations et d'en suivre la réalisation.

Le comité stratégique est composé de :

- Mme la préfète déléguée
- Mr le président de la Collectivité
- Mmes/Mrs des directions techniques : DGS/DGA de la collectivité
- L'UT Dieccte
- Mmes/Mrs Vice-Présidents concernés (formation, orientation, développement économique,
- La directrice de Pôle Emploi
- Le rectorat
- Mmes et Mrs les professionnels

Il se réunira une fois par semestre.

## 11.2 INDICATEURS DE SUIVI DU PACTE ULTRAMARIN

Des indicateurs de suivi sont définis par l'Etat et la Collectivité qui permettent de garantir la mise en œuvre du Pacte. Ces indicateurs permettent de mesurer l'impact du dispositif. Il prend appui sur les principales problématiques jaillies du diagnostic régional et sur lesquelles une observation particulière voire stratégique devra être effectuée.

Les indicateurs de suivi présentés ci-dessous, sont les premières réflexions proposées. Ils seront approfondis et complétés par la Commission « suivi-Evaluation » du CEFOP lors de sa première rencontre. L'objectif étant d'obtenir des indicateurs pertinents, faciles à renseigner et permettant d'évaluer les quatre axes du Pacte.

Les indicateurs retenus évalueront quatre grandes thématiques :

## **1. Le développement économique du territoire par le développement des compétences**

Exemple : Nombre d'actions par types (spécialisées, techniques, qualifiantes,.....)

Nombre d'actions et de formés par secteur dominant

Nombre d'actions et de formés par secteur émergeant

Nombre d'actions non réalisées

## **2. L'accès de tous les publics à l'offre de formation**

Typologie des bénéficiaires

Provenance des bénéficiaires (QPV – décrochage – DETLD....)

Nombres de parcours, d'accompagnement,

Taux de rupture en formation

## **3. L'insertion professionnelle des bénéficiaires**

Nombre de sorties positives

Nombre de contrats de travail

## **4. Indicateurs de résultats immédiats**

Nombre de personnes contacté pour formation

Taux d'utilisation par la population des services et actions offertes

Qualité des services offerts

Taux de satisfaction de la population à l'égard des nouvelles actions/services

## XII - PARTIE FINANCIERE

### BUDGET PREVISIONNEL PACTE ULTRAMARIN SAINT-MARTIN

CALCUL DU SOCLE	Montant €
Compte administratif 2017	
931-11 Formation professionnelle dont FSE 85%	<b>1 700 000,00</b>
Retrait dépenses -Formation salariés	
Retrait dépenses - plan 500 000	
Retrait dépenses propres	
<b>Socle régional de référence pour la période 2019-2022</b>	<b>1 700 000,00</b>

### ENGAGEMENTS FINANCIERS DE LA COLLECTIVITE

Socle dont FSE 85%				
2019	2020	2021	2022	Total €
<b>1 700 000,00</b>	<b>1 700 000,00</b>	<b>1 700 000,00</b>	<b>1 700 000,00</b>	<b>6 800 000,00</b>

### ENGAGEMENTS FINANCIERS DE L'ETAT

2019	2020	2021	2022	Total €
<b>1 226 000,00</b>	<b>2 725 400,00</b>	<b>2 275 800,00</b>	<b>972 800,00</b>	<b>7 200 000,00</b>

### TAUX DE REPARTITION MONTANT ETAT

AXES	TAUX (%)	MONTANT €
1 - Public fragilisé	40%	<b>2 880 000,00</b>
2 - Parcours qualifiant	38%	<b>2 736 000,00</b>
3 - Innovation	9%	<b>648 000,00</b>
Transverse	13%	<b>936 000,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>7 200 000,00</b>

### REPARTITION ANNUELLE ETAT

AXES	2019	2020	2021	2022	TOTAL
1	490 400,00	1 090 160,00	910 320,00	389 120,00	<b>2 880 000,00</b>
2	465 880,00	1 035 652,00	864 804,00	369 664,00	<b>2 736 000,00</b>
3	110 340,00	245 286,00	204 822,00	87 552,00	<b>648 000,00</b>
Transverse	159 380,00	354 302,00	295 854,00	126 464,00	<b>936 000,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 226 000,00</b>	<b>2 725 400,00</b>	<b>2 275 800,00</b>	<b>972 800,00</b>	<b>7 200 000,00</b>

### REPARTITION ANNUELLE SOCLE + PACTE

AXES	2019	2020	2021	2022	TOTAL
1	1 443 000,00	2 019 000,00	1 731 000,00	1 155 000,00	<b>6 348 000,00</b>
2	1 380 200,00	1 927 000,00	1 653 800,00	1 107 000,00	<b>6 068 000,00</b>
3	110 340,00	245 286,00	204 822,00	87 552,00	<b>648 000,00</b>
Transverse	159 380,00	354 302,00	295 854,00	126 464,00	<b>936 000,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 092 920,00</b>	<b>4 545 588,00</b>	<b>3 885 476,00</b>	<b>2 476 016,00</b>	<b>14 000 000,00</b>

### NOMBRE D'ENTREES EN FORMATION PREVISIONNEL

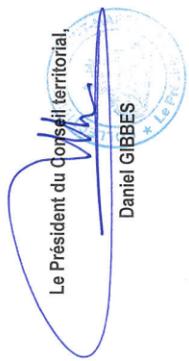
Nombre d'entrées	Socle	PIC ultramarin	TOTAL
2019	274	190	<b>464</b>
2020	274	375	<b>649</b>
2021	274	285	<b>559</b>
2022	274	95	<b>369</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1096</b>	<b>945</b>	<b>2041</b>

# ANNEXES

1. Délibération du Conseil Exécutif pour autorisation de signature
2. Courrier de la Collectivité pour transfert de gestion des axes 1 et 2 à Pôle Emploi
3. Cadre de contractualisation

**Article 2 :** Le Président du Conseil territorial, le Directeur Général des Services sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au journal officiel de Saint Martin.

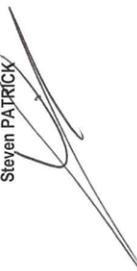
Faite et délibérée le 18 avril 2019.

  
Le Président du Conseil territorial  
Daniel GIBBES

1<sup>ère</sup> Vice-présidente  
Valérie DAMASEAU



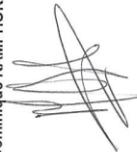
4<sup>ème</sup> Vice-président  
Steven PATRICK



2<sup>ème</sup> Vice-président  
Yawo NYUIADZI



Membre du Conseil Exécutif  
Marie-Dominique RAMPHORT



**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL  
EXECUTIF DE SAINT MARTIN**



18 AVR. 2019

Légal	NOMBRE DES MEMBRES DU CONSEIL EXECUTIF		Absent(e)
	En Exercice	Procureur(s)	
7	5	0	2

L'an DEUX MILLE DIX-NEUF le 18 avril à 10h30, le Conseil Exécutif de SAINT-MARTIN, dûment convoqué, s'est réuni à huis clos, à l'Hôtel de la Collectivité, sous la présidence de Monsieur le Président **Daniel GIBBES**.

**ETAIENT PRESENTS :** Daniel GIBBES, Valérie DAMASEAU, Yawo NYUIADZI, Steven PATRICK, Marie-Dominique RAMPHORT.

Le Président certifie que cette délibération a été :

1 affichée à la porte de l'Hôtel de la Collectivité ;

2 reçue à la Préfecture de Saint-Martin le :

**ETAIENT ABSENTS :** Amick PETRUS, Louis MUSSINGTON.

**SECRETAIRE DE SEANCE :** Marie-Dominique RAMPHORT.

DELIBERATION : CE 070-05-2019

**OBJET : Autorisation de signature de la convention "Pacte Ultramarin d'Investissement dans les compétences 2019-2022 -- Collectivité de Saint-Martin.**

Le Président

**Objet : Autorisation de signature de la convention "Pacte Ultramarin d'Investissement dans les compétences 2019-2022 -- Collectivité de Saint-Martin.**

Vu les dispositions de l'article LO 6314-1 du CGCT relatives aux compétences de la Collectivité de Saint Martin ;

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique,

Vu la loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le projet de Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences 2019-2022 – Collectivité de Saint-Martin,

Considérant l'avis favorable du Comité de l'Emploi, de la Formation et de l'Oriention Professionnelles (CEFOP) de Saint-Martin en date du 02 avril 2019,

Considérant la nécessité de permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder à des formations pour élever leur niveau de qualification et trouver une insertion professionnelle,

Considérant la nécessité de répondre aux besoins des entreprises,

Considérant la volonté de la Collectivité de participer à la mise en œuvre du Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences sur son territoire,

Considérant le rapport du Président,

**Le Conseil exécutif,**

**DECIDE :**

POUR :	5
CONTRE :	0
ABSTENTIONS :	0
NE PREND PAS PART AU VOTE :	0

**Article 1 :** D'autoriser le Président à signer avec l'Etat le « Pacte ultramarin d'investissement dans les Compétences 2019-2022 -- Collectivité de Saint-Martin ».

**CABINET DU PRÉSIDENT**

Monsieur Olivier PELVOIZIN  
Directeur régional  
Pôle emploi Guadeloupe  
et Iles du Nord  
6 ZAC de Dothémare  
97139 LES ABYMES  
Guadeloupe

Ref : DG/TG/FXB

Saint-Martin, le 22 mars 2019

Monsieur le Directeur régional,

Dans le processus partenarial de rédaction du PIC 2019-2022 entre l'Etat et la Collectivité de Saint-Martin et à l'instar de la décision de 2018 de la Collectivité de confier la mise en œuvre opérationnelle du PRE PIC à Pôle Emploi, la Collectivité de Saint-Martin a décidé, dans un souci de cohérence, de vous confier pour les 3 prochaines années, soit 2019, 2020, 2021, la gestion des axes 1 et 2 du PIC :

**Axe 1** : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

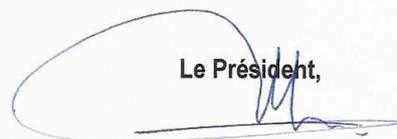
**Axe 2** : Parcours de formations qualifiants

Une délibération du Conseil exécutif entérinera cet engagement prochainement.

La Direction de l'Emploi, de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle ainsi que ma 3<sup>ème</sup> Vice-Présidente, Madame Annick PETRUS, seront vos interlocuteurs tant sur le plan administratif que politique.

Restant à votre entière disposition, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur régional, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Président,



**Daniel GIBBES**

## CADRE DE CONTRACTUALISATION

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

**L'État**, représenté par **Madame Sylvie FEUCHER**, préfète déléguée de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin,

Et

**La Collectivité de Saint-Martin**, représentée par **Monsieur Daniel GIBBES**, son président.

**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 ultramarin d'investissement dans les compétences		Valeur cible
Axe 1	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants	40%
Axe 2	Parcours de formation qualifiant	38%
Axe 3.	Innover dans les territoires	9%
Axe transverse	S'engager dans l'accélération de la modernisation, de l'ingénierie de formation des modes de mises en œuvre de la formation....	13%
	<i>DONT Equipe projet</i>	2%

- 3) **Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte de 14 000 000 € 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 7 200 000 €. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
  - La mise en œuvre du pacte représente un exercice additionnel pour la Collectivité qui va engendrer des frais de gestion supplémentaires. Ainsi, la contribution de l'Etat au financement des frais de gestion, notamment le 1 ETP supplémentaire affecté au sein de la Collectivité, pour la mise en œuvre du Pacte ultramarin.
  - **Pour la Collectivité**, son engagement dans le Pacte ultramarin s'accompagne de la garantie de mobiliser, à minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 1 700 000 €, soit 6 800 000 € 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 constatées en 2017 à la fois pour :**
  - Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
  - Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

*Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte régional 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.*

#### **4. Assurer l'évaluation du Pacte ultramarin**

**5. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Collectivité 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.**

**6. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser 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 initiées,
- de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte
- 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
- 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 se tient au dernier trimestre de chaque année et 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 1er rendez-vous qui débutera en novembre 2019 permettra, notamment, de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les années suivantes du pacte ;

#### **Avenants et révision**

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

#### **Engagements financiers**

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

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

**ENGAGEMENTS FINANCIERS DE L'ETAT**

2019	2020	2021	2022	Total €
1 226 000,00	2 725 400,00	2 275 800,00	972 800,00	7 200 000,00

AXES	TAUX (%)
1 - Public fragilisé	40%
2 - Parcours qualifiant	38%
3 - Innovation	9%
Transverse	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

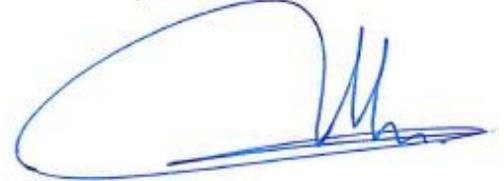
AXES	2019	2020	2021	2022	TOTAL
<b>TOTAL</b>	3 092 920.00 €	4 545 588 .00 €	3 885 476.00 €	2 476 016 .00 €	14 000 000,00

La préfète déléguée de Saint-Barthélemy  
et de Saint-Martin



Sylvie FEUCHER

Le président de la Collectivité



Daniel GIBBES