



**Contrat de Plan Régional de Développement des Formations
professionnelles (CPRDF)**

2011-2015

Présenté par le président du conseil régional de Guadeloupe

Sommaire

Introduction	4
A. Un diagnostic territorial partagé sur lequel se fonde le CPRDF	6
B. Un bilan positif du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)	11
C. Les orientations stratégiques du CPRDF	18
PREMIERE PARTIE : BATIR DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE DE PARTENARIAT, UNE OFFRE DE FORMATION PLUS EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DU TERRITOIRE ET LES ASPIRATIONS DE LA POPULATION.	21
I - Mieux connaître les besoins en compétences et qualifications en constante évolution	22
1) Accroître le dialogue entre les acteurs socio-économiques, de la formation, de la recherche et de l'innovation	23
2) Améliorer la connaissance des besoins en formation	24
II- ... afin d'y adapter de façon plus efficiente l'offre de formations	23
1) Mettre en place une conférence des financeurs en vue d'harmoniser l'offre de formation en fonction des besoins diagnostiqués	25
2) Renforcer l'exigence de qualité dans la dispense des formations.	24
DEUXIEME PARTIE : OFFRIR AUX GUADELOUPEENS DES FORMATIONS QUI AUGMENTENT LEURS NIVEAUX DE QUALIFICATION ET LEURS COMPETENCES ET PREVENIR ET ACCOMPAGNER LES RUPTURES DES PARCOURS DE VIE	28
I – Vers plus de cohérence entre les différentes voies de formation initiale	27
1) La révision de la carte scolaire des voies technologiques et professionnelles	27
2) la prise en compte des objectifs fixés par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005.....	28
3) la réforme des lycées, une nouvelle étape pour une large réussite scolaire.....	29
II - Développer l'alternance, solution efficace pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes	31

1) L'apprentissage.....	32
a) Revaloriser les aides régionales à l'attention des entreprises.....	32
b) Prévenir les ruptures de contrat et accompagner les jeunes apprentis.....	33
c) Améliorer la « condition d'apprenti ».....	34
d) Promouvoir l'alternance par le biais d'une meilleure communication.....	35
e) Renforcer le nombre de structures d'accueil en formation par alternance.....	36
f) Ouvrir l'apprentissage vers l'enseignement supérieur.....	36
2) Développer le contrat de professionnalisation.....	37
III. Elever les niveaux de qualification des guadeloupéens	37
IV - Accompagner le développement des secteurs porteurs par la formation (formation des salariés et des demandeurs d'emplois).....	41
V - Prévenir et accompagner les ruptures dans les parcours de vie.	54
1) Prévenir et lutter contre l'illettrisme.....	54
2) Les compétences clés	63
3) Lutter contre le décrochage scolaire.....	64
4) Développer la Validation des Acquis de l'Expérience	65
5) Accompagner des publics prioritaires	67
a) La formation des jeunes: une prise en compte prioritaire	67
b) Les salariés en emploi précaire	68
TROISIEME PARTIE : AMELIORER L'ACCES DES GUADELOUPEENS A L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	70
I – Vers un service public d'orientation	70
1) Développer l'accès à l'orientation et à l'information	70
II – Autres actions visant à faciliter un meilleur accès à l'offre de formation	72
1) Le passeport orientation - formation	72
2) Le bilan de compétences	73
3) Améliorer l'accès numérique à l'offre de formations dispensée sur le territoire	74
4) Prendre en compte la dimension d'archipel dans la carte des formations.....	76
5) La mobilité des bénéficiaires de la formation	77

III- Favoriser la mobilité internationale dans le cadre des parcours formatifs	78
LES FICHES ACTIONS DU CPRDF	80
FICHE 1 - RECUEILLIR LES BESOINS EN FORMATION DES ACTEURS PROFESSIONNELS.....	81
FICHE 2 - CONFERENCE DES FINANCEURS.....	83
FICHE 3 - DEVELOPPER UN LABEL DE QUALITE POUR LES CENTRES DE FORMATION.....	85
FICHE 4 - ACCOMPAGNER LES JEUNES A LEUR ENTREE EN APPRENTISSAGE.....	87
FICHE 5 - AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES APPRENTIS	89
FICHE 6 - AMELIORER LES CONDITIONS MATERIELLES DES APPRENTIS	91
FICHE 7 - COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'ALTERNANCE	93
FICHE 8 - CREATION D'UN CFA DES METIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION	95
FICHE 9 - APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER AUX ENTREPRISES SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	97
FICHE 10 - CREATION D'UN CFA DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	98
FICHE 11- ELEVER LES NIVEAUX DE QUALIFICATION.....	99
FICHE 12 - ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES SECTEURS PORTEURS PAR LA FORMATION (Formation des salariés et des demandeurs d'emplois).....	101
FICHE 13 - PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME.....	105
FICHE 14 - LUTTER CONTRE LE DECROCHAGE SCOLAIRE.....	107
FICHE 15 - DEVELOPPER LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)	109
FICHE 16 – FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES..	111
FICHE 17 - L'ACCEUIL, L'INFORMATION ET L'ORIENTATION (AIO)	113
FICHE 18 - PASSEPORT ORIENTATION FORMATION	115
FICHE 19 - AMELIORER L'ACCES NUMERIQUE A L'OFFRE DE FORMATION	117
FICHE 20 - DEVELOPPER L'ACCES DES GUADELOUPEENS AUX BILANS DE COMPETENCES	119
FICHE 21 - PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION D'ARCHIPEL DANS LA CARTE DES FORMATIONS	121
FICHE 22 - FAVORISER LA MOBILITE INTERNATIONALE DANS LE CADRE DE PARCOURS FORMATIFS	123
FICHE 23 - FAVORISER LA MOBILITE NATIONALE DANS LE CADRE DE PARCOURS FORMATIFS.....	125

Introduction

La compétence des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage s'est considérablement accrue ces dernières années.

Les années 2000 ont été marquées par la volonté de l'Etat de leur transférer l'élaboration, l'animation et la coordination des politiques régionales en matière de formation professionnelle, tout en affirmant leur rôle de régulateur et en préservant leur compétence dans le domaine de l'emploi.

Successivement, quatre textes législatifs sont venus préciser et renforcer les prérogatives des conseils régionaux dans le domaine de la formation professionnelle:

- la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale,
- la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, qui élargit les compétences des régions dans les domaines de la formation professionnelle et de l'apprentissage,
- la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui confie aux régions la définition de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, et non plus uniquement sa mise en œuvre. Le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) qu'elles élaborent devient l'outil de définition et de pilotage de la politique régionale à moyen terme en matière de formation professionnelle et d'apprentissage en « concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ».
- enfin, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, marque une nouvelle étape en reconnaissant aux régions une compétence générale en matière de

formation. Elle précise que la formation professionnelle doit permettre à chacun d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification.

Pour répondre à cet objectif, la loi couvre un champ très large de domaines et d'objectifs qui concernent :

- l'information, l'orientation et la qualification professionnelle,
- la simplification et le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- la sécurisation des parcours professionnels,
- les contrats en alternance,
- l'emploi des jeunes,
- la gestion des fonds de la formation professionnelle,
- l'offre et les organismes de formation,
- la coordination des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle.

A travers cette loi, les régions se sont vues confier l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), qui remplace le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF).

Aujourd'hui, c'est un véritable contrat qui est passé entre la région, l'Etat représenté par le Préfet, l'autorité académique représentée par le Recteur et le directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. Il est élaboré dans le cadre d'une large concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, et a pour objectif de :

- définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes ;
- assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation, en favorisant leur accès, sur la base de l'égalité des chances.

En ajoutant le terme « contrat », le législateur a voulu rendre ce nouveau document de programmation prescriptif. Le président du conseil régional, le

représentant de l'Etat (le préfet), l'autorité académique, (le recteur) et la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, en signant le CPRDF, s'engagent dans sa mise en œuvre.

Le CPRDF reste piloté par la région mais est discuté au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) qui en assure l'évaluation.

A. Un diagnostic territorial partagé sur lequel se fonde le CPRDF

Le diagnostic territorial qui a été approuvé par le CCREFP¹ le 25 mars 2011 est un précieux outil d'aide à l'élaboration de la stratégie régionale en matière de formation des guadeloupéens.

Plusieurs constats y sont effectués :

- ***Une population jeune mais qui montre des signes de vieillissement***

En 2007, la Guadeloupe comptabilisait 400 586 habitants (0,6 % de la population totale française), en augmentation moyenne annuelle de (0,5 % depuis 1999. La répartition de la population par sexe reste relativement équilibrée, les femmes demeurent majoritaires (53 %).

Près d'un habitant sur deux est âgé entre 20 et 59 ans (209 081 habitants). La Guadeloupe compte 31 % de jeunes (moins de 20ans) contre 17% de séniors (plus de 60 ans). La population est caractérisée par un vieillissement de ses effectifs.

En effet, l'indice de vieillissement est en hausse et fait état de 40 séniors pour 100 jeunes. A l'horizon 2040, l'INSEE estime 404 000 habitants en Guadeloupe, soit une hausse moyenne de 0,8 % par rapport à 2007. La tendance va s'inverser pour donner lieu à une lente décroissance qui sera due

¹ Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette instance coprésidée par le préfet et le président du conseil régional regroupe la préfecture, la région, le département, le rectorat, les représentants des services de l'Etat désignés par le préfet, l'association des maires, Pôle emploi, l'agence départementale d'insertion, les organisations d'employeurs et des chambres consulaires, les organisations des salariés, le conseil économique et social régional. Cette instance est le lieu de concertation des orientations à moyen terme des politiques de l'Etat, de la région, du département et des partenaires sociaux en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'insertion.

à la détérioration du solde naturel négatif et à l'amélioration du déficit migratoire.

En 2040, il y aura un vieillissement accéléré. En effet, 40 % de guadeloupéens seront âgés de 60 ans ou plus et 22 % auront moins de 20 ans.

- ***Une population active en progression mais un taux d'activité en régression***

Le recensement de la population de 2007 fait état de 175 649 actifs dont 71 % sont en emploi et 29 % sont au chômage.

Il y a davantage de femmes actives que d'hommes actifs (52 % contre 48 %), mais elles sont un peu moins à occuper un emploi (49,9 %). Le taux d'activité s'élève à 61 %, en recul de 1 point par rapport au recensement de 1999. Cette baisse de l'activité pourrait être la résultante de l'allongement de la scolarité et de l'entrée tardive des jeunes sur le marché de l'emploi, mais également de l'insuffisance de création d'activité.

Le nombre d'actifs occupés a cru (+13 %) pour s'inscrire à 124 578 effectifs. Rapporté à la population, cela correspond à un taux d'emploi égal à 44 % (+ 3,7 points par rapport à 1999). Le nombre de femmes en emploi a plus vite progressé que celui des hommes. Sur ces personnes en emploi, 84 % ont un statut de salarié relevant donc du régime salarial. De même, si certains actifs occupés ont une situation professionnelle plus ou moins stable, d'autres en revanche subissent une situation précaire. Ils sont 17 % à occuper un emploi à temps partiel et 2 % à bénéficier de contrats aidés et à relever de l'intérim.

- ***Un taux de chômage élevé***

Plus d'un chômeur sur deux est une femme et en majorité âgé entre 30 et 55 ans.

Le taux de chômage s'élève à 29 % pour l'ensemble de la population alors que la part du chômage atteint les 18 %, soit 10 points de moins, si l'on compare ces deux ratios. Toutefois, malgré une baisse significative de l'ordre de 6,6 points, le taux de chômage de la Guadeloupe reste supérieur à celui des autres

DOM (Guyane et Martinique), à l'exception de la Réunion. Le taux de chômage des jeunes est très élevé et celui des seniors est assez faible.

- ***Une dégradation du marché du travail qui justifie la mise en place de politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion***

Entre 2000 et 2009, la demande d'emploi connaît une diminution de près de 7 %. On se situe sur toute la période au-dessus de la barre des 50 000 demandeurs d'emploi, sauf en 2007 et en 2009. On relève une certaine stabilité dans la typologie des demandeurs d'emploi. Sur la période 2000-2009, la structure selon le sexe est quasi-invariable. Elle augmente cependant plus vite pour les hommes que pour les femmes. Pour ce qui est du niveau de formation, entre 2008 et 2009, les évolutions constatées ne sont guère significatives.

La dégradation du marché du travail a favorisé, ces dernières années, la mise en place de politiques en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Pour les jeunes, l'Etat s'est fortement mobilisé pour augmenter leur employabilité avec des dispositifs tels que les contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Le nombre de contrats a accusé un recul sur un an de 46 % pour l'apprentissage et de 38 % pour la professionnalisation. D'autres dispositifs ont connu un franc succès, à savoir le dispositif PIJ Mobilité, et plus de 1 100 jeunes ont ainsi quitté la Guadeloupe pour suivre une formation hors du territoire. L'Etat a mis en place des dispositifs d'insertion pour le secteur marchand (le CAE Dom et le CI-RMA) dont les réalisations de 2009 ont été faibles (-37 % sur un an). Des dispositifs pour le secteur non marchand existent aussi (CAE, CAV, et CIA) et sont restés à un bon niveau mais inférieur à celui de 2008 (-13 %).

- ***Une population de plus en plus scolarisée et une offre de formation assez diversifiée***

Le recensement de population de 2007 dénombre 112 042 guadeloupéens scolarisés sur le territoire ou non, soit un taux de scolarisation avoisinant les 40 %. Les femmes sont largement plus scolarisées que les hommes et ce quel que soit l'âge. Les jeunes hommes rentrent plus précocement sur le marché du travail et donc, restent moins longtemps dans le système éducatif.

Plus les jeunes prennent de l'âge et moins ils sont scolarisés. Jusqu'à 24 ans, la majorité des jeunes est scolarisée. La scolarisation des 18-29 ans a progressé en sept ans. Cette progression s'explique par la vulgarisation des études supérieures marquée par le phénomène de masse dans les universités et l'égalité des chances qui donne accès plus facilement à l'enseignement supérieur. En revanche, celle des 15-17 ans a reculé et se traduit par la sortie précoce du système scolaire sans qualification ou sans diplôme.

Au titre de l'année 2009, l'enseignement initial a recensé 33 018 jeunes scolarisés dans le département dont 27 % inscrits en enseignement professionnel et 2 % en apprentissage. 995 élèves étaient, par ailleurs, inscrits en enseignement agricole et 8 635 étudiants inscrits à l'université.

- ***Les sorties sans qualifications qui rendent l'insertion dans la vie active difficile***

La part des jeunes sans qualification donne lieu à la diffusion de chiffres décrivant mal la réalité.

Recourir à l'analyse de la population des adultes non scolarisés et non diplômés est un indicateur qui ne permet pas d'appréhender cette problématique des sorties sans qualification. En 2007, le taux de sorties des jeunes sans qualification du second degré atteint les 7,9 % en baisse de 2,1 points sur 7 ans. Toutefois, sur un an, ce taux est en augmentation de 0,8 point. On constate que la tendance est quasi-similaire pour la France hexagonale qui enregistre un taux égal à 5,8 % en diminution. Le taux de sortie sans qualification correspond aux élèves ou apprentis sortis de formation initiale sans avoir atteint le niveau minimum de qualification (avant la seconde ou première année de CAP ou BEP). Les jeunes qui sont allés jusqu'en dernière année de leur cycle de formation, et qui n'ont pas obtenu leur diplôme sont des jeunes non diplômés qui ne sont pas comptabilisés dans le groupe des « sans qualification ».

Parmi les sortants du 2nd degré, plus de la moitié se retrouve au chômage en 2008, contre 21 % en inactivité. Pour ceux qui sont en emploi, 5 % occupent un emploi durable et 8 % un emploi temporaire. La part des jeunes insérés en emploi temporaire a considérablement diminué en quatre ans, tandis que la

part des jeunes en CDI a cru. Toutefois, on remarque que la part des jeunes au chômage et en inactivité a augmenté.

- ***Le tissu économique***

Le tissu économique est marqué par le recul et la faiblesse du secteur industriel, la prédominance des activités tertiaires et des micro-entreprises (80 % des entreprises n'ont pas de salariés ; sur les 20% ayant des salariés, 85 % ont moins de 10 salariés).

L'économie est de type micro-insulaire, confrontée à des handicaps structurels permanents (petite taille de son marché, éloignement de ses centres de décisions, isolement géographique, vulnérabilité de son territoire aux catastrophes naturelles...) et fragilisée par les crises sociales et économiques. De plus, la croissance vigoureuse des années 90 connaît depuis deux ans un brutal repli avec des perspectives encore peu favorables.

- ***Les perspectives à court et moyen termes***

La prospective des métiers et des qualifications sur le territoire est un exercice complexe qui permet de mettre en lumière les différents enjeux auxquels notre territoire va être confronté. Des réflexions en matière de sécurisation des parcours et de flexicurité vont contribuer à encourager les transferts de compétences et les mobilités professionnelles ascendantes. L'observation de la démographie, de la population active et des caractéristiques de la croissance économiques sont des éléments nécessaires à un premier diagnostic. Ces dernières années, des mutations structurelles et conjoncturelles ont été constatées en matière d'emploi:

- la tertiarisation des activités avec une montée des services;
- la féminisation de l'emploi;
- la hausse des qualifications;
- la précarisation de l'emploi avec la multiplication des emplois atypiques;
- les départs à la retraite dans certains secteurs à moyen terme.

B. Un bilan positif du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) 2007-2011

1) Rappel des objectifs et des piliers opérationnels du PRDF

Le PRDF adopté par la collectivité régionale avait pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.

Il définissait également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Le PRDF, pour sa partie consacrée aux jeunes, couvrait l'ensemble des filières de formation préparant l'accès à l'emploi et pour sa partie consacrée aux adultes, l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour d'emploi.

Sa mise en œuvre s'est concrétisée autour de 3 piliers opérationnels qui déclinaient les différents objectifs à atteindre, grâce aux actions conduites sur ces bases.

- La formation initiale comme base de tout parcours d'insertion afin d'élever le niveau d'éducation et de formation. A ce titre, il s'agissait :
 - d'élever le niveau d'éducation et de formation,
 - de renforcer l'enseignement professionnel,
 - et de valoriser et développer la formation par alternance.
- La formation tout au long de la vie, dans le prolongement de la formation initiale, qui réajuste et adapte la formation aux besoins de l'économie et appuie les publics en difficulté.
- L'orientation tout au long de la vie visant à renforcer les conditions d'une bonne insertion professionnelle et sociale durable.

2) Les résultats du PRDF

- En matière d'apprentissage

1) Forte augmentation du nombre de centres de formation d'apprentis (CFA) et du nombre de métiers.

Trois nouveaux CFA ont été mis en place, portant leur nombre à sept.

A savoir :

- le Centre interprofessionnel de formation d'apprentis de Bergevin (CIFAB) de l'ASFO-Guadeloupe à Bergevin (Pointe-à-Pitre),
- le centre de formation d'apprentis agricole de la Guadeloupe (CFAA) de l'Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), au lycée agricole (Convenance Baie-Mahault), et à Guéry (Anse Bertrand),
- le centre de formation d'apprentis (CFA) de la Chambre de métiers et d'Artisanat de Guadeloupe (CMAG), à Choisy (Saint-Claude) et à Raizet (Abymes),
- le centre de formation d'apprentis polyvalent de l'académie de Guadeloupe (CFAPAG) du Lycée général et technologique de Providence (Abymes), dans l'enceinte de ce lycée,
- le CFA «sans murs» de la Fédération des maisons familiales et rurales (MFR) et IREO,
- le CFA de l'organisme de gestion d'établissement catholique (OGEC) Jean Belloc,
- le CFA de la CCI de la chambre de commerce et d'industrie de Pointe-à-Pitre.

Au 31 décembre 2010, la cartographie de l'apprentissage en Guadeloupe couvrait 55 métiers contre 26 en 2007, soit une augmentation de 53% pour un programme d'apprentissage d'un montant de plus de 8 millions d'euros.

2) La mise en place d'un plan de promotion de l'apprentissage

La campagne de promotion de l'apprentissage a donné lieu à :

- la conception et la réalisation du premier «Guide de l'apprentissage»,
- la mise en place du dispositif «Tour de la Guadeloupe de l'alternance» en lien avec la DIECCTE et le SAIA-Rectorat d'académie Guadeloupe, confiée à l'association PEDAG (Plateforme pour l'emploi et le développement de l'alternance en Guadeloupe).

Le bilan de cette 1ère édition a mis en exergue, en dépit du contexte de crise sociale :

- l'existence de l'offre d'emploi sur la filière :

435 postes d'emplois émanant de 249 entreprises sur les 3 journées de recrutement).

- La déperdition de postes d'emploi au regard du profil candidat recherché par l'entreprise (sur les 1 600 jeunes candidats, environ 40 % correspondaient au profil recherché par l'entreprise) sur des métiers en tension.

La mise en œuvre, de la 2^{ème} édition qui a été entamée au 1^{er} trimestre 2010 pour se terminer fin juin 2011, visait :

- une meilleure adéquation de la demande des entreprises en regard des profils de candidats potentiels.

En juin 2011, la PEDAG a été à l'origine de la signature de 306 contrats d'apprentissage en grande majorité pour des formations de niveau V.

3) L'amélioration de la qualité du déroulement des formations en faveur des apprentis, de leurs conditions matérielles et leur encadrement concernent :

- des mesures d'accueil et d'accompagnement au bénéfice des nouveaux apprentis de 1ere année,

- le renforcement du dispositif d'accompagnement sur la prestation des repas et de l'hébergement,
- le 1^{er} équipement des nouveaux apprentis de 1ère année et la réhabilitation et l'aménagement de l'internat du CFA de l'OGEC Jean Belloc.
- le renforcement du dispositif d'accompagnement des apprentis pour leurs frais de transport, d'hébergement et de restauration (THR), amorcé en 2007-2008, a été suivi par la mise en place par la Région, d'une prime forfaitaire complémentaire aux frais de restauration et de transport des étudiants-apprentis, d'une valeur de 150 € par apprenti formé dans les CFA et ou section(s) d'apprentissage conventionnés par le conseil régional.

- La revalorisation des aides régionales :

Les employeurs recrutant des apprentis bénéficient d'une indemnité compensatrice forfaitaire à savoir :

- une aide à l'embauche qui passe de 915 à 950 €,
- une aide à la formation dont le montant est fonction de l'âge de l'apprenti à la date de signature du contrat d'apprentissage :
 - 1.830 € pour les moins de 18 ans,
 - 2.135 € pour les 18 ans et plus,
- 300 € en cas de mixité des métiers (si l'apprenti est formé à un métier relevant d'une filière dite traditionnellement masculine et/ou féminine),
- 300 € en cas de réussite de l'apprenti à l'examen,
- une prime d'embauche de 1000 €, sur confirmation par l'employeur de l'embauche en CDI de l'apprenti(e) à l'issue de son contrat d'apprentissage.

Cette prime a été remplacée par le versement de la subvention régionale relevant du dispositif « emplois tremplins » d'un montant de 12.000 € versés de façon dégressive sur trois années. Aide

cumulable avec l'aide de l'Etat le Contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM).

- Concernant la formation tout au long de la vie, mieux adaptée aux besoins de l'économie et venant en appui des publics en difficulté

La compétence de la collectivité régionale en matière de formation professionnelle se décline notamment dans la mise en place :

- de programmes d'action de formations collectives dont les principaux bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi,
- d'aides individuelles à la formation.

L'offre de formation collective proposée aux demandeurs d'emploi, représente 161 actions pour 2 242 places, 103 actions sur la zone de la Basse-Terre et de la Grande Terre pour 1 613 places, 24 actions pour Marie-Galante pour 251 places, 26 actions pour le secteur agricole pour 312 places et enfin 8 actions pour le secteur transport pour 66 places. Programme de formations s'élevant à plus de 8 millions d'euros.

Les secteurs d'activités concernés par le programme de formation collective sont les suivantes :

- le commerce, vente, distribution,
- l'informatique, la comptabilité, le secrétariat,
- la sécurité,
- l'environnement. l'hygiène et la propreté,
- les langues étrangères, l'hôtellerie, le tourisme et la restauration,
- le sport,
- le nautisme,
- le bâtiment,
- l'automobile.

L'action régionale en faveur des jeunes en difficultés se manifeste à deux niveaux :

- Par la mise en place d'actions spécifiques, tels l'accompagnement au développement de projet professionnel (AD2P) et les ateliers de pédagogie personnalisée (APP).
- Par la création de l'école régionale de la deuxième chance (ER2C).

L'action pédagogique de l'Ecole est concentrée sur la remise à niveau du socle de compétences de base : savoir lire, écrire, compter, raisonner, maîtriser l'outil informatique.

Dans le cadre d'une formation en alternance, la pédagogie est totalement individualisée et adaptée au niveau réel des stagiaires lorsqu'ils intègrent l'Ecole.

Son action intègre également tous les problèmes périphériques que rencontrent ses stagiaires, logement, santé, relations familiales difficiles, accès aux droits.

L'Ecole régionale de la deuxième chance a vu ses effectifs multiplier par 7, en trois ans, passant de 53 stagiaires en 2007 à 466 en 2010.

Sur 236 jeunes sortis de l'école on enregistre 164 sorties positives soit près de 70 %.

La collectivité régionale encourage les initiatives visant la formation continue supérieure et la promotion sociale. Elle soutient financièrement ainsi deux opérateurs qui interviennent dans ce domaine et délivrent des diplômes reconnus :

- l'association régionale du Conservatoire National des Arts et Métiers (ARCNAM) qui offre chaque année plus de 20 actions diplômantes,
- l'institut universitaire de formation continue (IUFC) de l'université des Antilles et de la Guyane qui dispose en moyenne de 12 actions de formation par an, parmi lesquelles des actions proposées en ligne ou des formations ouvertes et à distance (FOAD).

- L'aide individuelle à la formation a pour objet :

- de faciliter l'insertion en donnant un premier niveau de qualification au demandeur d'emploi qui ne trouve pas de réponse dans le programme régional
- d'offrir une possibilité de réinsertion à des demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle, par des actions de formation, soit courtes de perfectionnement, soit longues qualifiantes,
- de participer à la réinsertion de publics en difficulté.

2 352 demandeurs d'emplois, ont bénéficié de l'aide individuelle de 2008 à 2010 :

- 1 138 demandeurs d'emploi, de 18 à 30 ans,
- 731 de 31 à 40 ans,
- 409 de 41 à 50 ans,
- 102 de 50 à 62 ans.

1464 en 2 ans et 6 mois pour un coût total de : 3.838.516,87 €.

- En matière de mobilité nationale et internationale

Ce dispositif repose sur un partenariat avec LADOM dont les objectifs consistent à élargir l'éventail des formations au-delà des possibilités locales pour favoriser l'insertion professionnelle, mais aussi permettre une ouverture sur le monde afin d'acquérir expérience et qualification.

Depuis 2009 cette mobilité a pris un essor significatif notamment à destination du Canada pour la partie francophone (Québec) mais l'on compte cette année quelques demandes pour New-York et la Barbade.

Au titre de l'année 2010, la région a alloué une subvention de 1.200.000 € à LADOM pour la mise en œuvre de ce dispositif.

- En matière de valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

La Région organise sur son territoire le réseau des centres et des Points d'Information et de Conseil sur la Validation des Acquis de l'Expérience.

Ce réseau est constitué de 8 structures identifiées « points information conseil » (PIC) qui sont chargés :

- d'accueillir, d'informer et de conseiller les candidats à la VAE,
- de vérifier la pertinence de la démarche VAE,
- d'assurer un éclairage sur les certifications possibles et d'aider au choix de la certification ou des certifications la ou les plus pertinente(s).

La Région Guadeloupe propose le chèque régional d'accompagnement méthodologique à la validation des acquis de l'expérience : le chèque VAE.

Il s'adresse aux :

- aux demandeurs d'emploi,
- salariés en contrats aidés,
- travailleurs handicapés,
- personnes en congé parental,

et permet de financer :

- les frais annexes demandés par les organismes certificateurs
- les frais d'inscription, de validation,
- de déplacement, hébergement, reprographie affranchissements.

Ce chèque VAE est d'un montant plafond de 500 €.

C. Les orientations stratégiques du CPRDF

L'élaboration et la mise en œuvre du CPRDF constituent un enjeu majeur pour les signataires du CPRDF, qui font du renforcement des capacités des guadeloupéens par la formation un axe principal de la politique de la formation.

C'est aussi l'occasion, dans le cadre de la concertation élargie qui prévaut pour l'élaboration du CPRDF, de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de propositions cohérentes et innovantes en matière de formation.

Ces propositions ont pour but de permettre à chaque guadeloupéen de saisir les opportunités du monde d'aujourd'hui et de demain et de s'adapter à l'évolution et aux exigences du marché du travail.

La Guadeloupe est confrontée à un double défi. D'une part, celui de la réduction des handicaps liés à son éloignement de l'Europe et de la France hexagonale dont elle dépend administrativement et économiquement, d'autre part, celui de son ouverture sur le monde, tout particulièrement sur sa zone géographique d'appartenance, la Caraïbe.

Elle doit de façon urgente, améliorer ses performances économiques pour réduire le taux élevé de chômage qui affecte en particulier les jeunes et qui menace sa cohésion sociale. Dans le même temps, elle doit préparer au mieux ses ressources humaines à être des acteurs du développement régional tout en garantissant leur épanouissement professionnel.

Aujourd'hui, compte tenu de l'instabilité du marché du travail, liée à la crise économique mondiale, la perspective d'avoir un parcours de vie tout tracé sur la base de sa seule formation initiale est peu probable.

L'environnement professionnel requiert au contraire, chaque jour, une plus grande adaptabilité et mobilité. Il s'agit donc de préserver au mieux les guadeloupéens des risques de rupture dans leur parcours professionnel et d'extraire le plus grand nombre de situations d'exclusion que génère le marché du travail.

Face à un environnement professionnel de plus en plus instable, il s'agit de garantir à chaque guadeloupéen, une égalité des chances dans l'accès à la formation.

Pour cela les orientations stratégiques du CPRDF se doivent donc d'être ambitieuses, partagées et portées par tous. Elles se traduisent par :

- un accès à une formation initiale de grande qualité,
- la possibilité tout au long de la vie d'actualiser ses compétences,
- une offre de formation professionnelle performante, capable d'anticiper les besoins, en phase avec les choix de développement des entreprises,

- une amélioration sensible des qualifications et une facilitation de l'accès au marché du travail, en particulier pour les jeunes,
- une sécurisation de l'emploi par l'évolution dans le cadre professionnel, voire par la reconversion,
- un accompagnement plus efficient dans l'orientation afin de mieux faire correspondre les attentes en matière de formation et l'offre existante, en Guadeloupe ou ailleurs,
- la construction de plus de passerelles entre la formation initiale et la formation professionnelle,
- une prise en compte particulière des publics les plus éloignés de l'emploi à travers des dispositifs innovants d'inclusion professionnelle dispensant les savoirs de base,
- un renforcement des moyens dédiés à la mobilité pour favoriser un accès plus aisé à l'offre de formation et de qualification dispensée à l'extérieur de la Guadeloupe.

La Guadeloupe a besoin de ressources humaines performantes, capables d'anticipation et d'adaptation, pour appréhender dans les meilleures conditions son développement économique, social et culturel.

PREMIERE PARTIE : BATIR DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE DE PARTENARIAT, UNE OFFRE DE FORMATION PLUS EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DU TERRITOIRE ET LES ASPIRATIONS DE LA POPULATION.

Il convient de mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire autour d'un nouveau contrat visant à construire une offre de formation, permettant à la fois de concilier épanouissement et élévation du niveau de formation des guadeloupéens et une plus grande adéquation de cette offre aux besoins de développement économique du territoire.

C'est sans aucun doute dans une meilleure coordination des orientations, des objectifs stratégiques et des plans d'actions de chacun qu'il sera possible de rendre plus efficaces les politiques publiques en matière de formation.

Il y a donc urgence que les instances de dialogue entre les partenaires soient renforcées. Il convient également d'accroître par des études sectorielles la connaissance sur les besoins en formation à court et moyen termes.

I - Mieux connaître les besoins en compétences et qualifications en constante évolution...

Pour que l'offre de formation réponde au mieux aux besoins, elle doit s'élaborer et se piloter en prenant en compte de la façon la plus fidèle possible les mutations de toute nature qui touchent le territoire et les besoins nouveaux qui en résultent.

Pour cela, il convient de renforcer les capacités d'observation de ces mutations mais également celles d'anticipation pour se placer en opportunité, tout en assurant un accompagnement des publics que ces évolutions fragilisent ou excluent.

Des études sectorielles et une meilleure interconnexion des systèmes de collecte et d'analyse de données, s'avèrent nécessaires pour affiner notre capacité de diagnostic.

1) Accroître le dialogue entre les acteurs socio-économiques, de la formation, de la recherche et de l'innovation

La programmation des formations se heurte, pour ceux qui en ont la charge, à la difficulté d'évaluer avec précision les compétences et qualifications recherchées par les entreprises.

Ces dernières doivent elles aussi s'adapter en permanence aux attentes des marchés. En raison de leur petite taille et de leur difficulté à s'organiser en branches professionnelles, elles n'ont pas les capacités internes d'identification, de détection et de formalisation de leurs besoins.

Dans un premier temps, il est nécessaire dans le cadre d'un dialogue permanent avec les représentants des entreprises, de les accompagner dans la mise en place d'une méthodologie et d'outils leur permettant d'identifier les besoins actuels et futurs en emplois et en compétences pour chacun des secteurs ou branches, avec une attention particulière pour les métiers en tension. A cette fin, les partenaires du CPRDF affirment la nécessité de la création d'une instance formelle composée de l'Etat, la Région, l'Education nationale, la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, le Pôle emploi, les représentants des organisations professionnelles.

Cet organe aura pour mission de faire le point régulièrement sur les besoins en formation, au vu des compétences et qualifications recherchées, où celles utiles dans l'avenir. Il formulera des propositions de réorientation des programmes de formation en cours, à l'adresse des instances compétentes.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Mettre en place une instance formelle de concertation entre les acteurs concernés permettant de faire régulièrement le point sur les besoins en formation, au vu des compétences et qualifications recherchées, où celles utiles dans l'avenir.

Accompagner les secteurs d'activités à s'organiser en branches professionnelles disposant de capacités leur permettant d'identifier au mieux leurs besoins en qualification, compétences et volume pour leurs ressources humaines.

2) Améliorer la connaissance des besoins en formation

Le pilotage efficient des politiques publiques en matière de formation se heurte à un déficit d'études sectorielles ou thématiques, outils nécessaires d'aide à la décision. Aussi, les partenaires du CPRDF souhaitent encourager la mutualisation des démarches qui viseront à élaborer des diagnostics des secteurs économiques afin de disposer d'une vision partagée entre les socioprofessionnels et ceux de la formation.

Les diagnostics ressortant de ces études serviront de support de travail pour l'élaboration de propositions au sein de l'instance formelle de concertation ci-avant mentionnée.

La meilleure connaissance des besoins doit permettre de réorienter plus rapidement les programmes de formation en cours et de garantir une utilisation plus efficace de la commande publique dans l'intérêt des entreprises et des personnes à former.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Définir de façon concertée les besoins en études et diagnostics sectoriels sur les compétences et les emplois recherchés.

Réalisation d'études sectorielles sur les compétences et les emplois en partenariat avec les représentants des secteurs d'activités.

II - ...afin d'y adapter de façon plus efficiente l'offre de formation

La mise en place de plateformes permanentes, d'échange entre les acteurs concernés, devrait permettre à partir des diagnostics établis, de concevoir, puis de proposer aux guadeloupéens et aux entreprises une offre de formation en adéquation avec les besoins évolutifs du marché du travail et qui répond à des exigences de qualité.

1) Mettre en place une conférence des financeurs en vue d'harmoniser l'offre de formation en fonction des besoins diagnostiqués

L'offre de formation dispensée en Guadeloupe est élaborée et portée par différents acteurs, qui poursuivent des objectifs proches, mais sans concertation suffisante. Or, il y a un véritable intérêt à partager les expériences et évaluations, à mutualiser les moyens et à rechercher les complémentarités.

C'est l'une des conditions pour harmoniser et rendre plus lisible l'offre de formation, en particulier pour ce qui concerne la bonne articulation entre la formation tout au long de la vie, la formation professionnelle sous statut scolaire et la formation par apprentissage.

La conférence des financeurs apparaît comme l'instance pertinente pour impulser cette cohérence et pour édicter les recommandations et prescriptions à l'adresse de ceux qui mettent en œuvre les formations.

Il s'agira en outre de mutualiser les moyens financiers pour la réalisation des opérations impliquant plusieurs financeurs.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Mise en place et animation par la région d'une conférence des financeurs en vue d'harmoniser l'offre de formation en fonction des besoins diagnostiqués.

2) Renforcer l'exigence de qualité dans la dispense des formations.

Garantir aux guadeloupéens une offre de formation de qualité nécessite la mise en place de processus d'évaluation sur la base d'indicateurs objectifs et partagés. Il est important que ceux qui financent les formations puissent bien les évaluer.

Il ne s'agit pas d'imposer des critères de qualité sans prévoir leurs modalités de mise en œuvre au sein des centres de formation concernés.

A titre d'exemple, la collectivité régionale a mis en place une certification ISO pour les services de sa direction de l'emploi, de l'alternance et de la formation

professionnelle. Dès le quatrième trimestre de l'année 2011, elle souhaite élargir ce dispositif aux centres de formation avec lesquels elle a un lien contractuel. Cette démarche devrait aboutir à des contrats d'objectifs et de moyens, après un audit, réalisé par un cabinet de consultant, sur le fonctionnement et les procédures de chaque centre. Parallèlement, la Région souhaite encourager ces organismes de formation à engager des procédures de certification de la qualité des services qu'ils délivrent.

Cette action vient en complémentarité de celles mises en œuvre par la DIECCTE qui, vérifie, entre autres, si le centre de formation met en œuvre l'action conformément aux référentiels de certification.

L'évaluation doit également porter sur la réalisation des objectifs de formation, afin de savoir si les formations dispensées permettent d'élever le niveau de qualification des apprenants et si elles aboutissent à une meilleure insertion professionnelle, une poursuite ou une rupture des parcours.

Pour ce faire, il convient de mettre en place, des dispositifs d'inspection de la qualité des enseignements dispensés dans les organismes de formation. La DIECCTE assure l'enregistrement de la déclaration d'activité de ces organismes. La région pour sa part intensifiera ses propres inspections dans le cadre du contrôle de la bonne exécution des marchés ou conventions qu'elle signe avec les centres.

L'exigence de qualité doit être partagée par tous et inscrite désormais dans les conventions qui lient les financeurs et ceux qui mettent en œuvre les formations. Cette qualité affichée aura pour effet, d'une part, de rassurer les employeurs et, d'autre part, de rendre les formations plus attractives pour les stagiaires. Il s'agira de mettre en place des évaluations communes aux financeurs et de partager des résultats.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Accompagner les centres de formation dans la mise en œuvre de démarche de qualité portant tant sur l'organisation fonctionnelle que sur la qualité des enseignements dispensés.

Renforcer le contrôle de la qualité des enseignements dispensés dans les centres de formation.

Développer un label de qualité pour les centres de formation.

DEUXIEME PARTIE : OFFRIR AUX GUADELOUPEENS DES FORMATIONS QUI AUGMENTENT LEURS NIVEAUX DE QUALIFICATION ET LEURS COMPETENCES ; PREVENIR ET ACCOMPAGNER LES RUPTURES DANS LES PARCOURS DE VIE.

La Guadeloupe est confrontée à une situation de l'emploi structurellement difficile, aggravée par une mauvaise conjoncture économique, du fait de la crise internationale. C'est donc à un marché du travail très contraint que doivent s'adapter des guadeloupéens qui tant en leur qualité de demandeur d'emploi ou de salarié se voient exiger des niveaux de qualification et de compétence de plus en plus élevés.

Il n'est plus contesté que l'accès à l'emploi est très limité pour les personnes n'ayant pas de qualifications ou ne disposant pas des savoirs de base. On constate aussi, que les salariés sont davantage fragilisés quand leurs qualifications et compétences correspondent moins aux attentes de leur entreprise.

Dans le même temps, il est constaté des ruptures dans les parcours formatifs qui fragilisent les individus et tout particulièrement les jeunes. Il faudrait pouvoir leur proposer des trajectoires d'insertion professionnelle.

Aussi, il importe dans le cadre du CPRDF, de faire de l'élévation des niveaux de qualification des guadeloupéens et de leurs compétences, un objectif prioritaire.

I – Vers plus de cohérence entre les différentes voies de formation initiale

- 1- La révision de la carte scolaire des voies technologiques et professionnelles

L'évolution des indicateurs nécessaires à la programmation des formations nécessite une révision de la carte scolaire.

Cette carte scolaire a pour finalité de mettre en adéquation des capacités et des besoins pour une meilleure répartition des élèves, une gestion maîtrisée des bâtiments et une affectation mesurée du personnel enseignant.

Ainsi, l'élaboration de la nouvelle carte scolaire ne devra plus se limiter uniquement à des réajustements liés aux évolutions démographiques. Elle doit également répondre aux besoins des secteurs productifs.

Il s'agira d'arrêter une programmation renforçant les pôles de développement dans les secteurs à fort potentiel d'insertion.

L'implication du monde de l'entreprise est fondamentale. Elle doit se manifester par le biais d'une concertation régulière pour une meilleure prise en compte des besoins du marché du travail dans l'évolution de la carte scolaire

A cet fin, il s'agira de rééquilibrer les filières de façon à mieux prendre en compte les besoins de formation des secteurs du bâtiment et travaux publics, du sanitaire et social, de l'économie sociale et solidaire et des autres secteurs stratégiques pour le développement économique de la Guadeloupe, tels que l'environnement, le tourisme, le nautisme, l'agro-alimentaire, les TIC et les nouveaux métiers de la croissance verte ...

Ce rééquilibrage des filières en relation avec les besoins économiques, constitue, pour le jeune, une véritable garantie pour son insertion professionnelle.

2- La prise en compte des objectifs fixés par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005, s'est fixée comme objectifs de :

- qualifier 100 % des élèves au moins au niveau V,
- amener 80 % d'une génération au niveau IV ,
- diplômer 50% d'entrants dans l'enseignement supérieur au niveau licence.

Cette loi stipule dans son article 9 : « La scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et réussir sa vie en société ».

En Guadeloupe, trop de jeunes sortent encore du système scolaire sans aucune qualification, sans une maîtrise des savoirs de base, outils indispensables pour leur insertion sociale et professionnelle.

Lors du recensement de la population en 2007, un peu plus de 42% de la population guadeloupéenne non scolarisée n'avait aucun diplôme.

Cette situation très préoccupante nécessite une mutualisation des moyens des acteurs concernés par la formation, pour une mise en œuvre d'actions cohérentes et efficaces.

Compte tenu du nombre de jeunes sans qualification en Guadeloupe, il a semblé raisonnable de fixer comme objectif pour la période du CPRDF que :

- 80% des jeunes guadeloupéens puissent disposer d'un diplôme au moins du niveau V,
- 80% de jeunes pour le niveau IV ,
- et diplômer 50 % d'entrants dans l'enseignement supérieur au niveau licence.

3- La réforme des lycées, une nouvelle étape pour une plus large réussite scolaire

La réforme des lycées proposée au niveau national, avec la rénovation de la voie professionnelle et technologique vise l'élévation du niveau de qualification des jeunes et la baisse des sorties sans qualification.

Elle répond à trois objectifs majeurs :

- une orientation plus ouverte, progressive et continue,
- un accompagnement personnalisé tout au long de la scolarité,

a) L'information et l'orientation :

En matière d'information et d'orientation, chaque établissement doit proposer aux élèves de la classe de 5^{ème} jusqu'à la terminale, dans le cadre de leur cursus, un parcours de découverte des métiers et des formations.

b) L'accompagnement et le suivi personnalisé des élèves :

Il s'agit de mieux détecter les risques de décrochage scolaire et d'accompagner les décrocheurs afin de proposer des solutions de formation adaptées.

- Le lycée des métiers :

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005, a mis en place le label d'excellence, lycée des métiers. Ce label contribue à valoriser l'enseignement professionnel et technologique.

En Guadeloupe, cinq lycées ont reçu ce label qualité en 2010 :

- le lycée professionnel de Ducharmoy : lycée des métiers du commerce, des services et de l'artisanat,
- le lycée polyvalent de Rivière des pères : lycée des métiers du bâtiment et des arts appliqués,
- le lycée polyvalent Juminer : lycée des métiers de l'habitat et des services associés,
- le lycée d'hôtellerie et du tourisme : lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme archipel Guadeloupe,
- le lycée professionnel Lacavé : lycée des métiers de l'automobile.

Les lycées des métiers constituent indéniablement une voie de qualification des jeunes pertinente au regard des exigences de l'insertion professionnelle.

Il s'agira également pour la Région, et l'autorité académique de développer dans le cadre du schéma régional des internats, les internats d'excellence qui viennent consolider les voies de l'excellence pour les lycées de Guadeloupe.

Pour atteindre les objectifs ambitieux du CPRDF concernant l'augmentation des qualifications chez les jeunes, il apparaît nécessaire de mieux articuler l'offre de formation scolaire et celle de l'alternance, avec pour objectif une meilleure adéquation entre les besoins exprimés en matière de qualifications et les compétences acquises.

Des passerelles entre les différentes voies de formation initiale, tant à l'intérieur des établissements qu'entre les établissements publics d'enseignement du ministère de l'éducation nationale, du ministère chargé de l'agriculture, les

établissements privés sous contrat, les CFA et les écoles de formation sanitaire et sociale peuvent permettre à chaque jeune d'accéder à la formation qu'il souhaite poursuivre.

Par ailleurs, il convient que la région et l'autorité académique mettent en place un cadre de partenariat visant à mieux coordonner l'ouverture des filières d'apprentissage, qui relèvent de sa compétence, dans les établissements scolaires.

Il convient également que soit sauvegardée l'offre de formation professionnelle et technologique sous statut scolaire car celle-ci multiplie les chances d'insertion professionnelle des bénéficiaires. Cette offre trouverait sa pleine complémentarité avec l'apprentissage en milieu scolaire.

Il s'agit dans le cadre de cette complémentarité, de veiller à garder au sein des lycées professionnels et technologiques les premiers niveaux de qualification et d'assurer le relais par l'apprentissage pour la poursuite de la qualification globale du jeune.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Mettre en place une instance formelle de concertation réunissant les acteurs concernés en vue d'élaborer la carte de formation sous statut scolaire, pour répondre de façon optimale au besoin du territoire à court et à moyen terme.

Faire la promotion des formations technologiques et professionnelles sous statut scolaire, au même titre que celles relevant de l'apprentissage, pour les rendre plus attractives, en mettant en exergue la qualité des enseignements qui confèrent aux élèves de solides capacités professionnelles.

II - Développer l'alternance : solution efficace pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes.

La formation par alternance constitue une solution efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes. Elle peut prendre plusieurs formes dont l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

1) L'apprentissage

L'apprentissage regroupe un ensemble de filières de formation professionnelle initiale en alternance sous statut salarié, qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans. Sa finalité est de leur permettre d'acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Depuis la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 modifiant le titre 1^{er} du code du travail et relative à l'apprentissage, il est également possible de préparer en apprentissage des diplômes supérieurs réservés jusque là aux niveaux V et IV.

L'Etat et la région, mobilisés pour assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes guadeloupéens, souhaitent mieux sensibiliser les entreprises à ce dispositif et renforcer l'accompagnement des jeunes en apprentissage durant toute la période de leur contrat.

Dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) relatif au développement de l'apprentissage pour la période 2011-2015, l'Etat et la région ont souhaité conforter les moyens mis à disposition afin d'accroître le nombre de jeunes accueillis dans le cadre de l'apprentissage.

La réussite de ce dispositif nécessite également la mobilisation de tous les acteurs concernés par l'apprentissage. Le conseil régional a donc mis en place dans le cadre de ses compétences, toute une série de mesures visant à consolider l'accompagnement des acteurs de l'apprentissage.

a) Revaloriser les aides régionales à l'attention des entreprises

Le contexte socio-économique, particulièrement contraint en Guadeloupe, rend plus difficile l'accueil en entreprise des apprentis. Le conseil régional a donc décidé de revaloriser l'indemnité compensatrice forfaitaire allouée aux employeurs d'apprentis, afin de pérenniser et renforcer les dispositifs d'accueil de jeunes en entreprises. Une majoration de cette aide sera par ailleurs accordée aux employeurs dans le cadre du soutien à l'encadrement.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Revalorisation de l'indemnité compensatrice forfaitaire allouée aux employeurs d'apprentis, majorée dans le cadre du soutien à l'encadrement.

Elaboration d'une charte avec l'employeur garantissant un encadrement de l'apprenti de qualité, par l'employeur.

b) Prévenir les ruptures de contrat et accompagner les jeunes apprentis

La prévention des ruptures de contrat nécessite un meilleur accompagnement des jeunes avant leur entrée en apprentissage. Elle implique également un engagement de chaque jeune à respecter les conditions du parcours de formation qui conduit à l'obtention d'un diplôme.

L'accompagnement du jeune se poursuivra également pendant sa période en entreprise afin de déceler les éventuelles dissensions entre l'apprenti et son employeur. Ce suivi sera réalisé par la PEDAG (Plateforme pour le développement de l'alternance en Guadeloupe) qui travaillera en étroite collaboration avec la Mission Locale, les employeurs et les CFA.

Enfin, durant la période de formation, la Région mettra à disposition des différents CFA des crédits nécessaires pour la réalisation des cours de soutien pour les apprentis rencontrant des difficultés. La PEDAG sera également l'interlocuteur privilégié des employeurs pour les éventuelles difficultés qui seraient rencontrées.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Améliorer la préparation des jeunes à l'entrée dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage (dans le cadre d'un partenariat mission locale).

Faire de la PEDAG l'interlocuteur privilégié des entreprises dans le cadre de la recherche de places pour les apprentis.

Prévenir les ruptures en confiant à la PEDAG un rôle d'intermédiation entre le chef d'entreprise et l'apprenti.

c) Améliorer la « condition d'apprenti »

- *En matière de conditions de vie*

La prime de transport et de restauration ainsi que l'aide régionale sera revalorisée afin de permettre à chaque apprenti d'optimiser son parcours de formation. La réduction des délais de versement des défraiements est en cours afin de permettre un remboursement plus rapide des frais engagés par les apprentis.

Des dispositifs d'aide à la mobilité inter-îles, nationale et internationale seront mis en œuvre pour faciliter la mobilité des apprentis. Un accompagnement social sera mis en place pour les apprentis rencontrant des difficultés.

Enfin, s'agissant de leur hébergement des crédits seront affectés par la Région Guadeloupe pour la construction, l'extension ou la rénovation de structures d'hébergement.

- *En matière de conditions matérielles*

Des crédits continueront à être mobilisés par la Région afin de permettre aux apprentis d'effectuer leur formation dans des conditions optimales, notamment par la mise à disposition du premier équipement (la mallette à outil) pour les apprentis inscrits en 1^{ère} année.

- *En matière de formation*

La Région intensifiera la mise en place d'actions de formations pour les formateurs et les maîtres d'apprentissage en s'adaptant à leur disponibilité. Le maître d'apprentissage est le guide de l'apprenti dans l'établissement qui l'emploie. Il l'accompagne tout au long de sa formation. Il est un professionnel qui a l'expérience du métier préparé par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage est engagé dans une relation avec le jeune mais aussi avec le centre de formation. La formation des maîtres d'apprentissage est un passage incontournable pour un encadrement de qualité de l'apprenti.

Les compétences et aptitudes requises pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage doivent résider dans la capacité à savoir :

- accueillir un apprenti dans son établissement et faciliter son insertion ;
- élaborer un plan de formation pour l'apprenti : organisation et planification du travail de l'apprenti, définition de ses activités, fixation des objectifs à atteindre ;
- observer les méthodes de travail de l'apprenti et apporter les compléments de formation nécessaires ;
- suivre les progrès de l'apprenti, identifier ses difficultés éventuelles et évaluer l'évolution de ses compétences.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Revaloriser la prime de transport et de restauration ainsi que l'aide régionale accordée aux apprentis en prenant en compte leur situation sociale et la distance entre leur lieu de résidence et le lieu d'apprentissage en centre et en entreprise.

Mettre en place des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage.

Mettre en place des conventions de partenariat avec les structures d'hébergement, notamment les internats, pour l'accueil des apprentis dont le domicile est très éloigné du centre de formation.

Favoriser la mobilité des apprentis lors de leur parcours formatif.

Accompagner le financement des structures d'hébergement des apprentis (financement de la résidence des apprentis de l'Université Régionale de Métiers de l'Artisanat de Saint-Claude sur le site de la Cité de la Connaissance.

d) Promouvoir l'alternance par le biais d'une meilleure communication

Des campagnes de sensibilisation à l'égard des entreprises et des jeunes notamment par le biais de spots publicitaires radio et télé, de journées de rencontre avec des jeunes collégiens et lycéens seront mises en place, permettant de valoriser l'apprentissage qui pâtit encore d'une mauvaise image et n'est pas vue comme une voie d'excellence.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Organiser avec la PEDAG des journées « portes ouvertes » sur l'apprentissage.

Promouvoir et développer les missions des développeurs de l'apprentissage

Organiser des séminaires de l'alternance avec les entreprises, par secteurs d'activités.

Organiser les « mercredi de l'apprentissage » dans les collèges, pour promouvoir l'apprentissage auprès des collégiens.

Mise à jour permanente du guide régional de l'apprentissage, vade-mecum didactique, à l'adresse des jeunes, de leurs parents et des entreprises.

Campagnes de communication radio et tv.

e) Renforcer le nombre de structures d'accueil en formation par alternance

La région, conformément aux objectifs du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) relatif au développement de l'apprentissage 2011-2015 élargira l'offre de formation par l'apprentissage à de nouveaux métiers et dans les métiers en tension.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Création d'un CFA des métiers du sport et de l'animation.

Généralisation des rencontres avec les chefs d'entreprise et leurs représentants pour évaluer au mieux les besoins en main d'œuvre qualifiée dans les domaines du bâtiment, de l'hôtellerie, de la restauration, de l'automobile, des énergies renouvelables et des autres secteurs porteurs.

f) Ouvrir l'apprentissage vers l'enseignement supérieur

La loi du 23 juillet 1987 prévoit la possibilité d'élargir l'apprentissage à l'enseignement supérieur technique et professionnel. Le conseil régional encouragera cet élargissement de l'offre d'apprentissage notamment par le

biais de convention avec l'Université des Antilles et de la Guyane (UAG) et d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Accompagner l'émergence de formation en alternance de niveau III, II et I bac +2, licence, mastère.

2) Développer le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion professionnelle, la montée en qualification des jeunes ou des demandeurs d'emploi et la réorientation professionnelle. De nombreux jeunes s'orientent vers cette formation en alternance. La région poursuivra sa politique d'accompagnement financier des entreprises, en partenariat avec les OPCA, pour un recrutement plus large de jeunes.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Elaborer une charte de partenariat avec les différents OPCA en vue d'harmoniser les aides octroyées aux entreprises qui recrutent un jeune en contrat de professionnalisation.

Mieux accompagner et former le jeune dans la préparation de l'entretien préalable au recrutement.

Sensibiliser d'avantage les entreprises à l'alternance, notamment aux avantages du contrat de professionnalisation.

III. Elever les niveaux de qualification des guadeloupéens

Les demandeurs d'emploi non diplômés sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés pour trouver un emploi. En effet, les salariés les plus vulnérables sont ceux dont le niveau de qualification est le plus bas.

De fortes inégalités sont également constatées dans l'accès à la formation selon le niveau de formation initiale, le sexe et l'âge des personnes ainsi que la taille de l'entreprise.

L'Etat et la région, dans un contexte économique et social difficile, ont un rôle majeur à jouer dans ce domaine, compte tenu de leur compétence en matière de développement économique et de formation professionnelle.

La formation professionnelle étant un des instruments clés du développement économique régional et de l'épanouissement des guadeloupéens, le programme régional de formation professionnelle doit répondre aux exigences du marché.

La possession d'un diplôme, d'une qualification réduit les risques de chômage ou de précarité dans l'emploi. Cependant leur acquisition n'aboutit pas systématiquement à une insertion professionnelle.

La région poursuivra l'élaboration du programme de formation avec une augmentation des offres de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes, au bénéfice des demandeurs d'emploi avec pour principal objectif, l'élévation du niveau de qualification.

Une construction d'offres de formations cohérentes, répondant aux besoins du marché, ne peut se faire sans une concertation préalable de la région Guadeloupe avec les socioprofessionnels, les partenaires sociaux avec leurs OPCA, le Pôle emploi, la Mission locale, tous les acteurs de l'économie.

Un demandeur d'emploi qui consulte les offres proposées dans le cadre de ce programme doit retrouver des actions de formations pouvant lui faciliter l'accès à un métier.

L'offre de formation devra comporter, entre autres, des offres de formations répondant à la problématique de résorption des métiers en tension, notamment dans le domaine du bâtiment, des énergies renouvelables, du sanitaire et social.

En 2008, la région Guadeloupe a créé le centre régional de formation professionnelle déployé sur les sites de Petit-Bourg, Basse-Terre et Saint-Claude. Cette structure dont l'offre de formation est en pleine croissance jouera un rôle prépondérant dans l'élévation des qualifications. En effet, elle se positionne sur des formations de niveau IV, III et II. Bénéficiant du concours financier de la collectivité régionale, elle dispose de plateaux techniques de

grande qualité garantissant les conditions d'une professionnalisation optimale des stagiaires.

L'accès des salariés à la formation professionnelle continue, dépend de plusieurs critères :

- niveau de formation initiale ;
- taille de l'entreprise ;
- secteur d'activité ;
- catégorie socio professionnelle ;
- nature du contrat de travail.

Chaque salarié doit être acteur de son évolution professionnelle. L'offre de formation doit s'adapter à son parcours de formation pour répondre aux objectifs suivants :

- le maintien à son poste de travail ;
- une évolution à un poste supérieur dans son entreprise ;
- une mobilité professionnelle ;
- une reconversion en cas de précarité de son emploi.

Cet accompagnement de l'Etat, de la Région et du Pôle emploi concernera les salariés les plus vulnérables, c'est-à-dire ceux ayant un bas niveau de qualification, évoluant dans des structures fragiles de petite taille du secteur marchand et non marchand, dans l'objectif de la sécurisation de leur parcours professionnel.

L'offre de formation devra également répondre au besoin de formation des dirigeants des entreprises de moins de cinq salariés, à condition que ce besoin s'inscrive dans un véritable parcours de professionnalisation.

Le CPRDF devra également permettre d'impulser et de mieux coordonner, dans une approche globale, sectorielle, ou territoriale, voire directement auprès d'une entreprise, toutes les initiatives partenariales de soutien et de développement des compétences et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, l'activité associative occupe une place de plus en plus importante dans le développement économique et social de la société. Qu'il s'agisse des

services à la personne, des domaines d'activité relevant du social, de la santé, du sport, de la culture, du tourisme, les besoins en formation des bénévoles et/ou des salariés sont de plus en plus importants.

Il s'avère nécessaire aujourd'hui d'apporter un accompagnement aux bénévoles ou salariés de ces organismes dans leur démarche de formation.

- Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur

L'élévation générale du niveau des qualifications passe nécessairement par un accès plus important des guadeloupéens à l'enseignement supérieur. Avec un nombre d'étudiants pour l'année 2010-2011 de 14 000 étudiants, l'Université des Antilles et de la Guyane est un acteur majeur de la formation de niveau III,II et I.

Le pôle Guadeloupe de cette Université qui intègre désormais le CNAM peut jouer un rôle plus important dans l'accès à l'enseignement supérieur en élargissant son offre selon de nouvelles modalités.

L'ouverture en 2012 de l'école d'ingénieur, du cursus complet de médecine en 2013 sur le site de Fouillole en lien avec les pôles de Guyane et de Martinique participera à l'objectif d'élévation des qualifications.

Il convient néanmoins d'accompagner le pôle Guadeloupe de l'UAG dans la mise en œuvre d'actions visant à renforcer la pédagogie de l'alternance et dans le développement d'une offre de formation en alternance. Le développement des licences professionnelles sera encouragé.

La région au titre des formations post baccalauréat envisage la réalisation d'un schéma de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre d'une concertation avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche comme le lui autorise le code de l'éducation (articles L-214.2 et L-214.3).

Dans le cadre des orientations du plan national, la région peut définir des plans régionaux de développement des formations de l'enseignement supérieur et déterminer des programmes pluriannuels d'intérêt régional en matière de recherche. La région est consultée sur les aspects régionaux de la carte des formations supérieures et de la recherche.

La réalisation de ce schéma par la région se fera en concertations avec les régions Guyane et Martinique, dans le cadre de l'union des régions des Antilles et de la Guyane (URAG).

Mesure(s) opérationnelle(s):

- Poursuite des objectifs du programme régional de formation visant à :
- Augmenter les offres de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes au bénéfice des demandeurs d'emploi avec pour principal objectif, l'élévation du niveau de qualification et l'accès à un emploi,
- Répondre à la problématique de résorption des métiers en tension,
- Accompagner la formation des dirigeants des entreprises de moins de cinq salariés à condition que leurs besoins de formation s'inscrivent dans un véritable parcours de professionnalisation,
- Apporter un accompagnement par la formation aux bénévoles ou salariés du secteur associatif dans leur démarche de professionnalisation.
- Accompagnement par la région et l'Etat de l'ouverture de l'école d'ingénieur et du cursus complet de médecine en Guadeloupe.
- Encourager l'UAG à développer une offre de formations en alternance de niveau supérieur.
- Encourager les CFA à développer l'offre de formation de niveau supérieur au niveau IV.
- Encourager le développement de licences professionnelles en lien avec les besoins effectifs des secteurs productifs.
- Réalisation par la région d'un schéma de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre d'une concertation avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (articles L-214. Et L-214.3 du code de l'éducation).

IV - Accompagner le développement des secteurs porteurs par la formation (formation des salariés et des demandeurs d'emplois).

Dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique, la région Guadeloupe, à travers ses documents d'orientation que sont le SRDE, le SAR, le SDAT et le plan nautisme et l'Etat à travers le CPER et les programmes opérationnels (FEDER, FEADER, et FEP) ont identifié différents secteurs d'activités à fort potentiel en termes de création d'emplois et de valeur ajoutée qu'ils souhaitent soutenir.

Il s'agit du tourisme, des technologies de l'information et des communications, de l'agriculture raisonnée et de l'agro-transformation, de l'environnement, des services à la personne, du secteur sanitaire et social, des activités liées à la mer, de la culture. Sont également concernés les secteurs de la recherche et de l'innovation mis en œuvre par les centres de recherche locaux, le pôle de compétitivité Synergile, et l'Université des Antilles et de la Guyane.

En complément des aides octroyées, par la Région à ces entreprises à fort potentiel, l'offre de formation devra également s'orienter vers le développement de compétences et de qualifications nécessaires à leur pérennité et à leur déploiement.

Le tourisme, dont la compétitivité s'est détériorée ces dernières années demeure une activité prépondérante de l'économie guadeloupéenne. Avec une part de 5% du PIB en 2005 (estimation INSEE), ce secteur a des effets directs et indirects sur de nombreux autres de l'économie locale. En 2006, l'INSEE estimait à 6 300 le nombre de salariés de cette filière, soit 5,4% de l'effectif salarié total de la Guadeloupe.

Ce secteur économique exige un haut niveau de professionnalisation des salariés qu'il emploie pour faire face à la concurrence internationale et pour garantir son image de marque.

De nombreux métiers restent encore à développer dans le cadre de la politique régionale, qui consiste à diversifier l'offre et à élargir la gamme de produits d'hébergement, de restauration, de loisirs touristiques.

Il convient, en accord avec les entreprises du secteur touristique de favoriser pour chaque salarié l'évolution de son niveau de qualification. L'objectif global est de professionnaliser l'ensemble des acteurs de ce secteur, secteur confronté à une concurrence liée à la qualité des produits touristiques mais également sur celle de la délivrance du service.

Il s'agira d'atteindre pour chaque salarié une qualification de niveau V au moins, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience. Les entreprises seront incitées à mettre en œuvre cet objectif dans leurs accords professionnels.

Une concertation permanente, en cours, entre les financeurs de la formation et les représentations professionnelles de ces secteurs doit permettre d'identifier les besoins des entreprises et d'adapter l'offre de formation, tant pour les salariés que pour les jeunes qui veulent s'orienter vers la filière du tourisme.

Il s'agira également de mieux articuler les différents niveaux de formation (V,IV, II et I) afin de sécuriser les parcours formatifs. La mobilité internationale sera encouragée au cours de la formation, afin de permettre une immersion dans d'autres environnements professionnels permettant entre autres, une meilleure maîtrise des langues étrangères.

Cette maîtrise de langues sera également facilitée par la mise en place par la région Guadeloupe du Centre International de Guadeloupe pour une Approche Régionale des Langues (GIGAREL), dont l'objet est de démocratiser l'apprentissage des langues étrangères.

Par ailleurs il convient d'encourager la professionnalisation des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration touristique en s'appuyant sur les plateaux techniques performants du lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme archipel Guadeloupe.

Le secteur des technologies de l'information et de la communication se développe fortement tant en terme d'activité que de création d'emplois. Bénéficiant d'infrastructures et de services de qualité et d'un fort potentiel de croissance des services et des usages, ce secteur mérite d'être d'avantage

accompagné dans son développement par la mise en place d'une offre de formation visant à renforcer les compétences utiles et nécessaire aux métiers du numérique.

Cette offre de formation, basée sur une anticipation des besoins de formation de cette filière doit couvrir le champ de la formation, initiale, professionnelle et universitaire. Il s'agit de renforcer les capacités endogènes en matière de développement de produits logiciels, de l'imagerie, de gestion de réseaux, de maintenance des équipements de télécommunication, de conception et gestion de sites Web, de sécurité numérique, d'intégration technologique...

Le développement ***des secteurs de l'agriculture raisonnée et de l'agro-transformation*** constitue une priorité régionale, compte tenu de l'exigence de la sécurité alimentaire, de la qualité des productions à garantir pour une meilleure alimentation des guadeloupéens.

L'agriculture en 2009 comptait selon la DAF 7 930 exploitations et la population active dans ces exploitations était évaluée à 22 535 personnes.

Cette agriculture qui représentait en 2009, 2,9% de la richesse créée sur le territoire est en pleine évolution avec une montée en puissance de la part de la diversification dans la production végétale guadeloupéenne (30% pour les fruits et légumes hors banane).

Globalement, l'agriculture guadeloupéenne s'oriente vers un développement durable et raisonné quelque soit les spéculations. Il en résulte des besoins en formation permettant au secteur d'atteindre dans les meilleures conditions cet objectif. De nouvelles compétences et qualifications plus élevées sont nécessaires et doivent également constituer un élément d'attractivité pour les jeunes appelés à remplacer les générations actuelles vieillissantes.

Parallèlement, l'agroalimentaire se développe pour répondre à une demande croissante des consommateurs qui recherchent de plus en plus des produits transformés, compte tenu de l'évolution du mode de vie.

Ce secteur qui relève soit de l'industrie ou de l'artisanat offre un réel potentiel en matière de création d'emploi, mais doit pouvoir disposer d'une main d'œuvre

qualifiée. L'offre de formation doit donc s'orienter davantage vers la qualification et l'élévation de qualification de la ressource humaine pour ce secteur.

Il s'agira de mieux coordonner l'offre de formation dispensée par les établissements tels l'IUT agro-alimentaire, l'Université des Antilles et de la Guyane, les centres de formation, les CFA avec les besoins des entreprises et d'accroître par une meilleure concertation entre eux la connaissance des besoins en compétence et qualification et les réponses à y apporter.

L'environnement est un secteur d'activité qui se structure autour de nombreux métiers dans le domaine de protection du patrimoine naturel, de la faune, de la flore, de l'agriculture durable, du tourisme durable, de l'animation touristique dans le secteur de l'environnement de la gestion des déchets, le traitement et la distribution de l'eau, de la mesure, du contrôle, de l'hygiène sécurité environnement, de l'efficacité énergétique des bâtiments, la maîtrise de l'énergie et les énergies renouvelables...

En 2009, l'IEDOM estime que la branche « énergie, eau et déchets » représente 1,3% de la valeur ajoutée totale de la Guadeloupe et rassemble 0,9% des effectifs.

Les enjeux du territoire en matière d'environnement concernent principalement l'organisation et la mise en place d'une filière de traitement complet des déchets, tel que le préconisent le PDEDMA² et le PREGEDD³, une meilleure gestion de l'eau (production, distribution et collecte et traitement des eaux usées), une production énergétique qui au regard des objectifs fixés par le PRERURE⁴ vise à atteindre une part de 50% d'énergie renouvelables dans la production totale à l'horizon 2020.

Ces enjeux territoriaux font d'ores et déjà appel à un besoin en qualification, compétence et volume auquel le CPRDF doit répondre.

Une étude a été conduite par la Région et l'ADEME pour identifier les besoins en formation du secteur du bâtiment dans le cadre de la mise en place du PRERURE et du Grenelle de l'environnement. Une autre par le CARIF-OREF

² Plan départemental d'élimination des déchets ménagers et assimilés

³ Plan régional d'élimination et de gestion des déchets dangereux

⁴ Plan régional des Energies renouvelables et de l'utilisation rationnelle de l'énergie

sur les métiers de l'environnement. Toutefois, il convient d'aller plus loin dans la connaissance des besoins en formation afin de mieux adapter l'offre encore trop orientée vers des actions destinées principalement à des faibles niveaux (V et IV).

Afin de répondre à des besoins à la carte, le centre régional de la formation professionnelle (CRFP) se spécialise sur la mise en place de qualifications propres à la filière de l'environnement avec comme objectif de développer en partenariat avec l'université les licences professionnelles.

L'ouverture en 2012 de l'école d'ingénieur de l'UAG permettra de dispenser une formation de niveau I.

La formation de formateurs constitue une condition indispensable à la mise en place d'une offre de formation répondant à la professionnalisation dans tous les métiers de l'environnement.

L'évolution de la société guadeloupéenne entraîne la création de nombreux **services liés à la personne** et des besoins nouveaux à satisfaire qui ne cessent de croître.

Ces services à la personne qui résultent de l'évolution des cycles de vie et des modes de vie, donnent lieu à des métiers liés à des services à la famille (garde d'enfants, cours à domicile), de la vie quotidienne (hygiène de la maison, alimentation, entretien de la maison...) aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes (assistance aux personnes âgées, handicapées, garde malade, transport et mobilité...).

Un des obstacles au développement de ce secteur réside dans la perception par les clients potentiels de ces services d'une professionnalisation insuffisante de ceux qui les délivrent. Aussi, pour se développer les entreprises du secteur ont besoin de personnel formés et compétents.

Il s'agira, sur la période du CPRDF de structurer une filière de formation propres aux besoins des services à la personne, car l'offre actuelle, trop généraliste n'y répond que partiellement.

Le **secteur sanitaire et social** est le principal employeur en Guadeloupe. En 2007, il représentait 15% des effectifs salariés, soit 15 832 personnes. Le nombre d'établissement a cru de 43% entre 2001 et 2007 atteignant en fin de période le nombre de 723.

Ce secteur se caractérise également par la petite taille des entreprises (près de 5 entreprises sur 6 emploient moins de 10 salariés et seulement 2% plus de 50 salariés).

En 2007 ce secteur représentait 63% de la valeur ajoutée dans la production totale en Guadeloupe.

Il est à noter que les diplômés dans ce secteur ont des taux d'insertion professionnels les plus élevés.

Compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie qui accroît les besoins de prise en charge des personnes âgées (développement des EPHAD et gardes à domicile...), de la modification de pratiques médicales, telle l'hospitalisation à domicile, l'évolution de la société qui requiert une plus grande assistance aux jeunes et jeunes adultes en difficulté, il y a nécessité de soutenir la formation dans le secteur sanitaire et social afin de répondre aux besoins du territoire en ressources humaines formées et diplômées.

Il s'agira dans le cadre du CPRDF, d'accompagner d'une part « l'émergence d'une économie du grand âge » et d'autre part le secteur de l'enfance et de la famille qui génèrent une activité économique, autour de services faisant appel à une main d'œuvre formée.

Au regard du diagnostic, le CPRDF retient comme objectif pour ce secteur l'amélioration des conditions d'accès aux formations, le développement de la qualité des formations, le renforcement du lien entre formation et emploi, la création de nouvelles formations répondant aux besoins, la structuration de la politique de la formation.

Le CPRDF préconise :

- l'adoption du schéma régional des formations sanitaires et sociales qui fixe les orientations en matière de formation au vu des besoins identifiés,
- la création d'un institut inter régional de formation aux métiers de la santé, afin de coordonner une offre en tenant compte des besoins de l'inter région des Antilles et de la Guyane,
- le regroupement en un seul site des formations sanitaires (Institut de formation en soins infirmiers, Infirmiers anesthésiste diplômé d'Etat, Auxiliaire de puériculture, Puériculture, Ambulancier, auxiliaire ambulancier),
- la construction du campus social par la région, sur le site de la Cité de la Connaissance à Saint-Claude, pour accueillir l'institut de formation en soins infirmiers de Basse-Terre.

Les activités liées à la mer constituent en Guadeloupe un vecteur important de développement, qu'il s'agisse de la pêche, du nautisme, du transport maritime de personnes ou de marchandises.

Le schéma d'aménagement régional, le schéma régional d'aménagement touristique, le schéma départemental des ports, le plan nautisme mettent tous en exergue le potentiel de développement des activités liées à la mer.

En 2010 (source IFREMER) on dénombrait 1 680 marins dont la moyenne d'âge était de 45 ans. Le secteur de la pêche représente 30% de la richesse produite en 2009 par le secteur primaire, soit un montant de 70 millions d'euros et reposant sur un peu plus de 700 établissements. La flotte de pêche est composée de 903 navires dont presque la totalité n'excède pas 12 mètres.

La formation maritime est une obligation réglementaire. Elle impose donc aux personnes qui exercent le métier de se former et d'obtenir un brevet ou un diplôme en fonction de l'activité exercée à bord, de la puissance de l'unité sur laquelle elles embarquent, de la distance à laquelle cette unité opère des côtes.

Les personnes à former en Guadeloupe sont en très large majorité des marins en activité ce qui nécessite une adaptation de l'offre de formation à ce type de public.

La formation maritime connaît une faible attractivité en dépit du fort taux d'insertion professionnelle qu'elle assure. Le secteur souffre d'une mauvaise image liée à la pénibilité des métiers maritimes.

Il s'agira de conforter une filière complète de formation aux métiers de la mer en regroupant les structures de formation initiale du secondaire au supérieur, de formation professionnelle au sein d'un pôle régional de formation aux métiers de la mer. Ce pôle aura pour vocation de garantir la dispense de formations s'incluant dans un parcours formatif permettant le développement des carrières maritimes, la mobilité entre les différents métiers de la mer.

Concernant l'activité nautique, le plan régional de développement du nautisme prévoit de faire de cette activité un secteur créateur de richesses et d'emplois.

Dans le cadre du pôle régional aux métiers de la mer, il s'agira dans une logique de concertation de mutualiser les compétences et les moyens techniques dont disposent les structures de formation.

Le **secteur de la culture** générait en 2007 selon l'INSEE 3 100 emplois directs et indirects. Ce secteur a connu une forte croissance entre 2000 et 2007. Le nombre d'établissement à cru pendant cette période de 13% par an. On dénombrait en 2007 près de 1 500 établissements, soit 2,9% de l'ensemble des établissements situés sur le territoire.

4 établissements sur 10 exercent leur activité dans le spectacle et sont essentiellement sous le statut d'association.

Le secteur culturel se structure en huit domaines (patrimoine artistique et monumental, archives, bibliothèques, livre et presse, arts plastiques, architecture, arts du spectacle, audiovisuel multimédia) et six fonctions (conservation, création, production, diffusion, commerce, formation).

Selon la direction des affaires culturelles, peu d'études socio économiques ont été réalisées permettant d'évaluer avec précision les formations à mettre en place pour répondre aux besoins.

Toutefois on constate selon la DAC une faiblesse structurelle de l'encadrement administratif, un nombre insuffisant d'enseignants qualifiés et diplômés dans les disciplines du spectacle vivant, notamment dans l'enseignement musical, arts de la rue et du cirque, peu de personnels formés ou spécialisé dans la médiation artistique et culturelle, un déficit en créateurs et en concepteurs, en particulier dans les secteurs des métiers d'arts du multimédia.

Dans le cadre du CPRDF, il s'agira de conduire de nouvelles études afin d'identifier les besoins effectifs du secteur de la culture.

La mise en place par la région Guadeloupe du Pôle Régional des Arts du Spectacle, intègre dans ses fonctions un volet formation qui doit répondre à la professionnalisation des acteurs de la culture, en prenant en compte l'offre existante.

Les actions de formation devront tenir compte des besoins et attentes du public à former (artistes et techniciens intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, artisans d'art, gestionnaires, concepteurs/ créateurs, enseignant spécialisés, médiateurs culturels et animateurs culturels et artistiques). Ces actions pourront concerner entre autres la conception et la création artistique et culturelle, la formation des enseignants et des cadres administratifs et techniques, l'acquisition de savoirs et de pratiques en matière de restauration et protection du patrimoine matériel et immatériel, l'apprentissage à la médiation artistique...

Le développement de la **recherche et l'innovation** constitue une priorité pour l'Etat, la région et l'Union européenne.

La Guadeloupe s'est engagée en 2007 afin de présenter sa stratégie régionale de l'innovation. Cette stratégie vise à soutenir et accompagner l'innovation sous toutes ses formes (procédé, services, gestion des ressources humaines, relations sociales...).

La Guadeloupe abrite le plus important dispositif de recherche publique de l'Outre-mer. Elle affiche également dans l'Outre-mer, le plus important nombre

de lauréats au concours de création d'entreprises de technologies innovantes du ministère de la recherche.

Afin d'accompagner le développement de la recherche et de l'innovation la région Guadeloupe, avec le concours du fonds social européen a mis en place un dispositif très efficace de soutien aux projets de recherche, en finançant les bourses doctorales et post doctorales. Ce dispositif qui assure au doctorant une indemnité substantielle, lui permet de se consacrer totalement à son projet

Mesures opérationnelles proposées :

- *Concernant le secteur touristique :*

Assurer un cadre de concertation permanente entre financeurs de la formation et les représentations professionnelles du secteur du tourisme afin d'identifier au mieux les besoins en formation et pouvoir y répondre de façon rapide.

Développer la mobilité internationale afin de permettre une immersion des stagiaires et des salariés dans d'autres environnements professionnels.

Encourager la professionnalisation des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration touristique en s'appuyant sur les plateaux techniques performants du lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme.

- *Concernant le secteur des technologies de l'information et de la communication :*

Mettre en place de formations innovantes pour accompagner le développement des capacités endogènes en matière de développement de produits logiciels, de l'imagerie, de gestion de réseaux, de maintenance des équipements de télécommunication, de conception et gestion de sites Web, de sécurité numérique, d'intégration technologique...

- *Concernant les secteurs de l'agriculture et de l'agro-transformation*

Garantir un enseignement agricole qui tient compte de l'évolution de l'agriculture guadeloupéenne (nécessité d'un renouvellement des générations,

nouvelles compétences pour accompagner la diversification la production raisonnée et les nouveaux besoins en compétences et qualification).

Développer des formations qualifiantes dans le domaine de la valorisation, transformation et commercialisation des produits agricoles issus de la diversification.

Développer une offre de formation agricole en alternance et encourager la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elever les niveaux de qualification au-delà du niveau V pour répondre aux nouveaux besoins de l'agriculture.

Mieux coordonner l'offre de formation dispensée par les établissements tels l'IUT agro-, l'Université des Antilles et de la Guyane, les centres de formations, les CFA avec les besoins des entreprises du secteur agro-alimentaire

- *Concernant le secteur de l'environnement*

Poursuivre les études d'identification des besoins en compétence et qualification des activités liées à l'environnement et mettre en place les parcours de formation nécessaires.

Développer les licences professionnelles dans le domaine de l'environnement dans le cadre d'un partenariat entre le CRFP et l'Université.

Dispenser une offre de formation de niveau I dans le domaine de l'environnement en s'appuyant sur l'école d'ingénieur de l'Université des Antilles et de la Guyane.

- *Concernant le secteur sanitaire et social*

Adopter le schéma régional des formations sanitaires et sociales qui fixe les orientations en matière de formation au vu des besoins identifiés.

Créer un institut inter régional de formation aux métiers de la santé, afin de coordonner une offre en tenant compte des besoins de l'inter région des Antilles et de la Guyane,

Regrouper en un seul site des formations sanitaires (Institut de formation en soins infirmiers, Infirmiers anesthésiste diplômé d'Etat, Auxiliaire de puériculture, Puériculture, Ambulancier, auxiliaire ambulancier),

Construction du campus social par la région sur le site de la Cité de la Connaissance à Saint-Claude pour accueillir l'institut de formation en soins infirmiers de Basse-Terre.

- *Concernant les activités liées à la mer*

Faire la promotion des formations maritimes afin de les rendre plus attractives auprès des jeunes car elles enregistrent un fort taux d'insertion professionnelle en Guadeloupe et à l'étranger.

Constituer à travers un pôle régional de formation aux métiers de la mer une filière complète de formation permettant le développement de carrières maritimes.

Assurer une harmonisation et une complémentarité de l'offre de formations maritimes existantes et à créer, dans le cadre du pôle régional de formation aux métiers de la mer.

- *Concernant le secteur de la culture*

Réaliser des études complémentaires afin d'identifier les formations à mettre en place pour professionnaliser les différents acteurs de la culture.

Mettre en place le Pôle Régional des Arts et Spectacles de Guadeloupe dont la vocation est de dispenser des formations qualifiantes et diplômantes dans le domaine de la culture.

- *Concernant le secteur de la recherche et de l'innovation*

Poursuivre le dispositif de bourses doctorales et post doctorales, en lien avec les priorités de la recherche telles que définit dans le cadre de la stratégie régionale d'innovation, la politique régionale en matière de recherche et développement et en appui avec les activités du pôle de compétitivité Synergile.

V - Prévenir et accompagner les ruptures dans les parcours de vie.

La sécurisation des parcours concerne l'ensemble des situations professionnelles. Elle ne doit pas se limiter aux situations de rupture du contrat de travail.

Sont ainsi concernés :

Les jeunes ayant des difficultés à entamer un parcours professionnel ;

- les seniors confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi en fin de carrière ;
- les salariés touchés par des restructurations ;
- les demandeurs en fin de droits ;
- les salariés désireux de se former pour réorienter leur parcours.

La sécurisation des parcours professionnels doit permettre à chacun de disposer de moyens lui permettant d'anticiper sa vie professionnelle.

L'un des enjeux essentiels de l'évolution du parcours professionnel est celui de l'accès à la formation professionnelle. Mais celui-ci est marqué par de fortes inégalités au détriment des personnes les moins qualifiées, des salariés en contrat à durée déterminée, des salariés les plus âgés.

1) Prévenir et lutter contre l'illettrisme

La scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son parcours professionnel et réussir sa vie en société.

L'illettrisme qui concerne en Guadeloupe 15% des jeunes de 16 à 29 ans est une des principales causes de rupture dans leur parcours de formation. Pénalisés par l'absence de maîtrise de ce savoir de base, les jeunes illettrés accèdent en faible nombre à l'offre de formation et à l'emploi. Cela se traduit très souvent par leur exclusion et le sentiment d'être en situation d'handicap. La

plupart d'entre eux n'avoue pas qu'ils sont illettrés ce qui rend difficile leur détection. Il en est de même pour les salariés illettrés.

La dernière enquête réalisée par l'INSEE a mis en évidence l'importance de ce problème qui doit mobiliser davantage l'Etat qui est chargé de la politique de prévention et de lutte contre l'illettrisme.

La Région s'est associée à l'Etat dans la mise en place de plans d'actions qui visent à réduire le nombre de guadeloupéens illettrés. Une charte de partenariat et d'actions pour prévenir et lutter contre l'illettrisme a été signée entre la préfecture, la région, le département, l'association des maires, le rectorat, la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et d'autres partenaires.

Le CPRDF prévoit lui aussi une plus grande coordination des actions de chacun au sein d'un comité permettant de piloter une politique régionale ambitieuse de prévention de lutte contre l'illettrisme.

Dans le cadre de la charte de partenariat et d'actions pour prévenir et lutter contre l'illettrisme :

L'État s'engage à mobiliser son ingénierie en interministérialité dans le cadre d'un appui méthodologique et technique à la démarche. Il s'engage, par ailleurs, à mobiliser les dispositifs de droit commun et spécifiques dédiés à ce type d'intervention et notamment :

- L'éducation et l'accès aux savoirs, thématique prioritaire de la politique de la ville soutenue par l'État (Acsé) en 2011 avec 1,096 M€ contractualisés dans le cadre des CUCS, dont 40 % pour des opérations hors Programmes de réussite éducative (PRE).
- Les PRE qui visent à proposer un soutien individualisé et personnalisé à des enfants qui résident dans les quartiers prioritaires politique de la ville, repérés dès les premières années de l'école maternelle et ce, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire. L'État (Acsé) y consacre 673 240 € en 2011.

Les opérateurs (CUCS et PRE) seront sensibilisés sur : les enjeux de la lutte contre l'illettrisme, le repérage des difficultés de lecture, la nécessité

d'améliorer l'information des intervenants ainsi que leur capacité à prendre en charge ce type de public.

Les comités de pilotage des CUCS seront invités à rendre la lutte contre l'illettrisme lisible dans les appels à projets au titre de la thématique n° 1 — Éducation et accès aux savoirs, mais également au moment de la validation des opérations.

- Les internats d'excellence (création ou labellisation de places) soutenus par l'ANRU et l'Acisé, visant à permettre à des collégiens, lycéens et étudiants motivés, ne bénéficiant pas d'un environnement propice aux études, d'exprimer tout leur potentiel et de réaliser le parcours scolaire correspondant.
- Le Fonds d'expérimentation jeunesse (FEJ) qui, au titre de son 2e appel à projet spécifique au DOM, a retenu un axe prévention et lutte contre l'illettrisme. Il peut s'agir d'expérimentations ciblant directement les jeunes (la limite haute d'âge est fixée à 25 ans) ; la petite enfance dans le cadre d'actions de prévention très précoces, dès l'école maternelle, voire avant la scolarisation ; d'actions innovantes développées dans le cadre scolaire et périscolaire pour faciliter la maîtrise de la langue française ; de programmes d'entraînement structurés visant la maîtrise de l'oral et de la lecture, de démarches prenant appui sur la langue maternelle des enfants pour améliorer leur maîtrise de la langue française de scolarisation.

A travers l'action du chargé de mission illettrisme, l'État s'engage à démultiplier les occasions et les lieux d'information sur l'illettrisme :

- Accompagner le repérage des publics et apporter à ceux qui voudraient en bénéficier les indications sur les lieux de remédiation.
- Sensibiliser les acteurs sur la lutte contre l'illettrisme : diffusion de supports de communication, interventions radiophoniques ou télévisuelles, conférences, rencontres régionales, professionnelles...
- Identifier et mutualiser les bonnes pratiques de repérage et de prise en charge des illettrés.

- Établir une cartographie des ressources (lieux, type d'interventions, nombre de formateurs, bénévoles, professionnels...).
- Sensibiliser les intervenants, contribuer au renforcement de leur compétence, les motiver et les orienter, notamment les bénévoles, vers un approfondissement du phénomène et à sa remédiation.
- Soutenir les acteurs en leur apportant l'appui méthodologique et la ressource documentaire adaptés.

Le Rectorat s'engage à mettre en œuvre les propositions faites par le ministère de l'Éducation nationale par le renforcement des moyens ordinaires dont il dispose en matière de lutte contre l'échec scolaire dans les classes de l'enseignement primaire et secondaire :

- Extension de l'accompagnement éducatif, actuellement mis en œuvre dans les écoles classées en ZEP en insistant sur les ateliers de lecture et d'écriture.
- Recours renforcé au dispositif "école ouverte".
- Création d'"écoles des parents" (écoles primaires et collèges) et renouvellement de l'opération "Mallette des parents"
- Prise en compte de la langue vivante régionale afin d'asseoir les connaissances de base nécessaires à l'obtention du socle commun dans le premier et second degré.
- Incitation au recours à la mise en œuvre des dispositions de l'article 34 de la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école (projet d'école ou d'établissement) pour permettre aux établissements scolaires de développer des pratiques adaptées aux élèves en difficulté, notamment en matière de maîtrise de la langue : droit à l'expérimentation.
- Généralisation des PPRE (programme personnalisé de réussite éducative) à l'école et au collège pour les élèves repérés en grande difficulté.
- Orientation des élèves en grande difficulté vers les SEGPA (Section Enseignement Général Professionnel Adapté) en améliorant les procédures de signalement, en sensibilisant les directeurs d'école et les principaux de collège et en rassurant les parents.

Le Rectorat s'engage par ailleurs à :

- Poursuivre les efforts en matière de scolarisation des enfants de trois ans pour réussir leur scolarisation effective à 100 % d'ici 5 ans.
- Mettre en œuvre des solutions pour éviter que des élèves quittent le système scolaire en situation d'illettrisme et entrent dans la vie active en étant pénalisés pour leur avenir par une déficience linguistique.
- Repérer les difficultés de lecture chez les élèves à tous les niveaux de la scolarité.
- Améliorer l'information des enseignants sur les enjeux de la lutte contre l'illettrisme et introduire la lutte contre l'illettrisme dans la formation initiale et continue des enseignants.
- Prendre en compte la lutte contre l'illettrisme dans la démarche de repérage et de diffusion des actions innovantes.
- Participer à la coordination des actions de droit commun avec les actions menées par des partenaires : politique de la ville (Projet de Réussite Educatif), associations, collectivités (Réseau "Scolarité Insertion"....)

La Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, autorité académique pour l'enseignement agricole, s'engage à :

- Mettre en œuvre des solutions pour éviter que les apprenants quittent le système scolaire en situation d'illettrisme et entrent dans la vie active en étant pénalisés pour leur avenir par une déficience linguistique.
- Mettre en œuvre des formations pour répondre à la demande des employeurs pour lesquels les situations d'illettrismes de leurs salariés, influent sur leur insertion professionnelle. Formation à envisager avec d'autres acteurs de la formation professionnelle exemple le FAFSEA.
- Introduire auprès des enseignants-formateurs une initiation à la lutte contre l'illettrisme.

La Direction des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE) s'engage à poursuivre la mise en œuvre du programme compétences clés en faveur des publics cibles (demandeurs d'emploi, jeunes en difficulté, travailleurs handicapés, bénéficiaires de contrats

aidés) en mobilisant les prescripteurs (pôle emploi, mission locale, l'ADI, CAP Emploi, les structures de l'IAE).

Elle s'engage par ailleurs à :

- Mieux faire prendre en compte dans les entreprises le traitement de l'illettrisme dans la formation professionnelle, en particulier des salariés de premiers niveaux de qualification ; promouvoir cet enjeu auprès des organismes financeurs (OPCA) en tenant compte prioritairement des besoins liés aux postes de travail ; sensibiliser les compagnies consulaires, les représentations professionnelles tant syndicales que patronales.
- Sensibiliser les organismes de formation sur la nécessité de fidéliser et de conduire jusqu'à leur terme la formation des personnes repérées en situation d'illettrisme et d'objectiver cette réussite en s'appuyant sur l'animation régionale (GIP DAIFI) et le Centre de ressources illettrisme (L2I/CIBC).

La Direction des Affaires Culturelles (DAC) s'engage à accompagner et soutenir les démarches de « lecturisation » des collectivités et des bibliothèques ainsi que les actions de promotion du livre sur l'ensemble du territoire. Particulièrement dans les communes dépourvues d'offres et auprès des enfants et publics qui viennent de milieux socioculturels où le recours à l'écrit n'existe pas ou n'est qu'épisodique. Une attention particulière sera portée sur les propositions faites notamment par les associations dans le domaine des langues de France (langues des signes, langues régionales...).

Pôle Emploi s'engage à repérer et retenir les personnes en situation d'illettrisme dans un processus de remédiation et former leur personnel à la prise en charge de ces publics. Pôle emploi s'engage, par ailleurs, à

- Prendre les dispositions pour adapter les prestations nationales ou élaborer des prestations spécifiques répondant aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de difficulté avec l'écrit (par exemple Atelier CV pour DE en situation de difficulté avec l'écrit).

- Mettre en œuvre des actions de formation « COMPÉTENCES TRANSVERSES » en complémentarité des actions de COMPÉTENCES CLÉS.

La Mission Locale s'engage à repérer et retenir les personnes en situation d'illettrisme dans un processus de remédiation et former leur personnel à la prise en charge de ces publics.

Le Centre du Service National (CSN-G) est responsable de l'organisation des Journées Défense et Citoyenneté (ex JAPD) qui concernent tous les jeunes de 18 à 25 ans. Il joue un rôle important dans le repérage des situations d'illettrisme. Le CNS-G s'engage, en lien avec l'Éducation Nationale, la Mission Locale, la MIFE et le RSMA, à améliorer le rendement du dispositif de repérage dans le cadre de ces Journées et à en promouvoir l'utilisation auprès des établissements scolaires et des organismes chargés de la lutte contre l'illettrisme. Le nombre de jeunes pris en charge représente, en effet, une faible proportion de ceux qui ont été repérés.

La Caisse d'Allocation Familiale (CAF) s'engage à poursuivre son implication dans les dispositifs visant à apporter des réponses concrètes aux problématiques relatives à l'échec scolaire des jeunes et celles liées à la lutte contre l'illettrisme et de mettre en œuvre des actions éducatives, culturelles et sociales, à destination des familles pour faciliter l'accompagnement des enfants. La CAF s'engage à :

- Maintenir son intervention dans le pilotage et le financement du dispositif d'accompagnement à la scolarité (CLAS) à destination des enfants scolarisés et de leurs parents avec pour finalité, de contribuer à la réussite scolaire des enfants et des jeunes et, par la même, de participer à la prévention de l'illettrisme. Elle s'engage à renforcer l'efficacité du CLAS notamment par le financement commun d'une action d'appui méthodologique en faveur des accompagnateurs.
- Maintenir le financement des actions au titre du réseau d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents (REAAP), en lien avec la DJSCS qui en assure le pilotage, notamment pour accompagner et soutenir les familles dans leur rôle éducatif.

- Accompagner les porteurs de projets dans le cadre de la création de jardins d'éveil, à titre expérimental, en vue d'offrir aux familles une solution d'accueil supplémentaire adaptée à la tranche d'âge des 2-3 ans.

Le Conseil Régional s'engage à intensifier son implication dans la lutte contre l'illettrisme, à mobiliser son ingénierie dans le cadre d'un appui méthodologique et technique à la démarche et à conduire ses propres actions dans ce domaine.

Il s'engage par ailleurs à :

- Mobiliser les crédits régionaux de droit commun et les crédits spécifiques dédiés à la formation.
- Mettre en place des dispositifs de formation visant à offrir aux publics cibles des parcours de remédiation.
- Contribuer à la formation des formateurs.
- Mobiliser le centre régional de formation professionnelle (CRFP) et l'École régionale de la 2^{ème} chance pour la réalisation d'actions de lutte contre l'illettrisme.

L'État (Préfet, Recteur, DAAF) et la Région s'engagent conjointement à définir, au sein du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF), une programmation des actions de prévention et de lutte contre l'illettrisme des jeunes et des adultes et à assurer un développement cohérent de celles-ci au sein des filières de formation professionnelle initiale et continue.

Le Conseil Général s'engage à mobiliser son ingénierie dans le cadre d'un appui méthodologique et technique à la démarche. Il s'engage par ailleurs à :

- Mobiliser l'Agence départementale d'insertion à travers les crédits prévus au programme départemental d'insertion.
- Mobiliser ses crédits de droit commun et les crédits spécifiques.
- Soutenir des actions en matière de sensibilisation à la lecture menées par les professionnels intervenant dans les secteurs de l'enfance et de la jeunesse.
- Soutenir la formation des intervenants (assistants sociaux, éducateurs,...) dans l'accompagnement à la scolarité dans le but de leur

apporter les outils pédagogiques et une meilleure connaissance du développement de l'enfant et ainsi de mieux répondre aux besoins

- Dépister chez la petite enfance et la jeunesse les troubles sensoriels préjudiciables aux apprentissages et à la réussite éducative

L'association des maires de Guadeloupe s'engage à accompagner et soutenir les démarches de prévention et d'action de lutte contre l'illettrisme sur l'ensemble du territoire et ainsi, contribuer à la réalisation des objectifs de la charte.

Les partenaires associés s'engagent à agir en vue de contribuer à la réalisation des objectifs de la charte. Ils s'engagent par ailleurs, chacun pour ce qui le concerne à :

- mobiliser leurs moyens et ressources propres, notamment les partenaires sociaux en mobilisant leurs outils (OPCA) pour encourager la démarche ;
- recenser et remonter les besoins afin de faire le lien avec les formations à mettre en place,
- accompagner et mettre en œuvre des pratiques de repérage et des actions de remédiation,
- apporter à ceux qui voudraient en bénéficier les indications sur les lieux et modalités d'action,
- informer sur leurs programmes et travaux, les échéances et les résultats.

A travers le Centre Régional de Formation Professionnelle, la région entend soutenir des actions de formation innovantes en direction des publics en situation d'illettrisme. Il s'agira de conduire des expérimentations qui s'appuieront sur d'autres modes de transmission de la connaissance, mieux adaptés aux publics visés qui rejettent généralement toute référence au système scolaire.

Dans le cadre des chantiers d'insertion qu'elle soutient, la région incite les opérateurs à dispenser aux publics en situation d'illettrisme un enseignement à la lecture et à l'écriture, hors les murs, en s'appuyant sur les éléments de l'environnement professionnel.

D'autres démarches innovantes sont à l'étude, comme se servir de l'audio-visuel, les arts du spectacle, les technologies de l'information et de la communication comme véhicules de transmission des savoirs de base.

2) Les compétences clés

L'acquisition des compétences clés répond aux principes d'égalité et d'accès à tous.

La DIECCTE Guadeloupe met en œuvre ce programme sur le plan régional.

Cette formation est destinée aux :

- demandeurs d'emploi ;
- jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ;
- salariés en contrats aidés (en complément des obligations de formation de l'employeur).

L'accès au programme est également ouvert aux salariés. Dans ce cas, les employeurs et les OPCA doivent financer une partie de la formation pour les salariés qui souhaitent maîtriser les compétences clés.

Mesures opérationnelles proposées :

Améliorer la détection et l'orientation des jeunes en situation d'illettrisme en s'appuyant sur les acteurs en charge de l'accueil (Mission locale, Pôle-Emploi, l'ADI, les associations œuvrant dans le champ de l'insertion...).

Mettre en place avec les organisations professionnelles des conventions d'objectifs et de moyens pour lutter contre l'illettrisme dans les entreprises.

Soutenir le développement et la modélisation d'expériences pilotes qui valorisent de nouvelles méthodes d'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

Soutenir les actions de la charte de partenariat et d'actions pour prévenir et lutter contre l'illettrisme en Guadeloupe

3) Lutter contre le décrochage scolaire

La prévention et la lutte contre le décrochage scolaire constitue un enjeu majeur de la politique globale de formation. Trop de jeunes abandonnent en cours de route leur scolarité sans avoir acquis le moindre diplôme, ni les savoirs de base, qui ultérieurement leur permettraient de reprendre une formation qualifiante ou de s'insérer dans le monde du travail.

Il convient de renforcer sensiblement le soutien scolaire afin que chaque élève conserve ses chances de réussite. Il apparaît également important de conforter l'accompagnement social des élèves en difficulté, notamment par le biais d'une écoute, qui pourrait prendre en compte leurs difficultés.

Bien que la région ne soit pas compétente dans ce domaine, elle continuera à s'associer aux actions de lutte contre le décrochage scolaire. Elle poursuivra également son action de soutien scolaire aux collégiens et aux lycéens de la Guadeloupe, à travers le Programme Régional de Réussite Scolaire (P2RS) qui a débuté en 2011, dans le cadre d'un partenariat avec le rectorat et l'Université des Antilles et de la Guyane. Ce programme mobilise des étudiants pour qu'ils assurent dans les lycées et les collèges des cours de soutien, en lien avec les enseignants.

Dans le cadre de la mobilisation autour de la question de décrochage scolaire, la préfecture envisage la mise en place d'une plateforme de lutte contre le décrochage scolaire en partenariat avec le conseil régional le conseil général, la CCIG, la chambre des métiers, la DIECCTE, la DJSCS, le Pôle Emploi, la mission locale, LADOM, l'ADI, le CRIJ, la CAF, l'URSIE-G, le MEDEF, la CGPME, l'UCEG, l'UDAF, les délégués du Préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, le chargé de mission régional illettrisme, la DDSF, le COMGEND, le RSMA, l'association des maires, la DPJJ

Mesures opérationnelles proposées :

Renforcer la coordination entre les acteurs de l'enseignement scolaire en vue de mieux détecter les jeunes en risque de décrochage scolaire et leur apporter le soutien nécessaire, à l'intérieur des établissements scolaires, voire à

l'extérieur par la mobilisation de dispositif de soutien existant (offre d'associations de quartier).

Reconduire le Programme Régional de Réussite Scolaire (P2RS), dans le cadre du partenariat avec le rectorat et l'UAG.

Accompagner les actions de la plateforme de lutte contre le décrochage scolaire, placée sous l'autorité du préfet.

4) Développer et promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Une des réponses à la sécurisation des parcours est la validation des acquis et de l'expérience. La demande de VAE doit s'inscrire dans une démarche favorisant l'évolution professionnelle.

La VAE, créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, permet à toute personne de voir son expérience reconnue par la délivrance d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification après la présentation d'un dossier professionnel devant un jury. C'est une nouvelle chance pour accéder à une certification et un outil de développement personnel et professionnel

Cette mesure revêt un enjeu capital, dans la mesure où elle a une incidence sur le niveau de qualification et la sécurisation du parcours professionnel du public à la recherche d'un emploi ou d'une stabilisation dans l'emploi.

Les acteurs du CPRDF s'entendent pour une meilleure coordination visant à promouvoir et à élargir l'accès à la VAE au plus grand nombre (demandeurs d'emploi, salariés, détenus, personnes placées sous main de justice, handicapés...).

A cet effet, il s'agira de réorganiser et professionnaliser le réseau des points information conseil sur la VAE. Ce réseau devant couvrir l'ensemble du territoire.

Une large campagne de communication sur le dispositif VAE à destination des demandeurs d'emploi et des salariés est nécessaire renforcée par l'édition d'un guide-annuaire des acteurs de la VAE en Guadeloupe.

Un forum régional sur la VAE pourrait être organisé afin de diffuser une information générale sur le dispositif, informer sur les différentes étapes du dispositif, présenter le rôle et les missions des différents acteurs, et enfin, informer sur les dispositifs d'accompagnement et modalités de prise en charge.

Les chefs d'entreprise doivent également être sensibilisés sur l'utilisation du dispositif VAE comme révélateur de compétence et de partenariat gagnant – gagnant pour l'entreprise et pour le salarié.

Les acteurs du CPRDF s'entendent sur un accord-cadre des financeurs fixant les principes de complémentarité des interventions des partenaires financeurs de la VAE (Pôle emploi, DIECCTE, Conseil régional de la Guadeloupe) en faveur des demandeurs d'emploi désireux de faire valider leurs acquis dans le cadre de leur insertion professionnelle.

Cet accord visera à garantir la gratuité du financement de l'accompagnement et de la validation des candidats à la VAE et devra couvrir en principe les besoins de financement de tous les demandeurs d'emploi (accompagnement et formation complémentaire en cas de validation partielle).

Mettre en place un dispositif expérimental spécifique pour faciliter l'accès à la VAE des publics peu qualifiés et peu autonomes (de l'information à l'accompagnement renforcé).

Créer une charte régionale qualité VAE qui garantit au candidat qui s'adresse à une structure signataire de cette charte, une prestation de qualité s'appuyant sur des contenus lisibles et précis

Mesures opérationnelles proposées :

Extension du soutien régional à la VAE initialement pour les demandeurs d'emplois aux salariés des entreprises.

Renforcer la promotion de la VAE, par des actions de communication et l'identification, ainsi que le rôle des Points Information et de Conseil sur la VAE

5) Accompagner des publics prioritaires

a) La formation des jeunes : une prise en compte prioritaire

La Région a fait de l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des jeunes une des priorités du plan régional en faveur de la jeunesse en difficulté.

Ce sont en effet essentiellement les jeunes qui interrompent leur parcours de formation, en raison notamment d'un encadrement insuffisant pendant leur scolarité, et qui n'accèdent pas à l'emploi par manque de qualification et/ou d'expériences professionnelles.

Il convient de mobiliser tous les acteurs qui interviennent dans l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion des jeunes à travers un plan d'actions concerté de prévention et de lutte contre les ruptures dans les parcours de formation des jeunes.

Ces acteurs que sont l'éducation nationale, la Mission locale, les donneurs d'ordre de la formation, l'Ecole régionale de la deuxième chance, devront mieux articuler leurs missions pour prendre plus rapidement en charge le jeune qui interrompt son parcours de formation.

La Région qui a ouvert la première Ecole régionale de la deuxième chance à Baie-Mahault, puis une deuxième à Basse-Terre, a entamé la construction d'une troisième au Moule.

Les acteurs du CPRDF s'engagent à élaborer des dispositifs chargés de faciliter l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, condition indispensable pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Ils s'entendent également sur la mise en place des mesures destinées à assurer l'encadrement et l'accompagnement social des jeunes en grande difficulté, afin d'aboutir à leur réinsertion.

Ainsi les jeunes auront la possibilité d'être accompagnés dans la construction ou la validation de leur projet professionnel.

L'offre de formation proposée par les acteurs compétents en la matière devra comporter des actions de découverte des métiers, d'immersion en entreprise ou de remise à niveau.

Une attention particulière sera portée aux jeunes placés sous main de justice, conformément aux résolutions du congrès des élus départementaux et régionaux sur la violence et l'insécurité, de novembre 2011.

Mesures opérationnelles proposées :

Construction par la Région d'une troisième Ecole de la deuxième chance et actions de formations décentralisées sur les îles du Sud.

Mettre en place avec la Mission locale une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens en vue de renforcer ses missions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes, et tout particulièrement des jeunes en difficulté.

Poursuivre l'orientation de l'offre de formation professionnelle mise en place par la région en direction des jeunes en difficulté.

Soutenir des chantiers d'insertion qui privilégient un nombre élevé d'heures de formation permettant aux jeunes en difficulté d'acquérir les savoirs de base et d'accéder à des formations qualifiantes.

b) Les salariés en emploi précaire (formation pour acquisition de savoirs de base)

Le recours à l'emploi précaire s'est multiplié ces dernières années en Guadeloupe, en raison de la situation économique difficile aujourd'hui des entreprises. Par ailleurs, le développement de l'économie sociale et solidaire vers lequel ont été transférées les activités économiques les moins rentables, a généré un afflux de contrats aidés. Enfin, dans une conjoncture économique difficile, les emplois salariés sont fragilisés.

Il convient, dans le cadre du CPRDF de mieux prendre en compte la précarité de nombreux travailleurs guadeloupéens en mettant en œuvre rapidement les outils de sécurisation de leur parcours professionnel.

L'offre de formation doit également répondre au besoin d'élévation des qualifications et compétences des salariés exposés à la rupture de leur contrat de travail.

S'agissant des personnes en contrats aidés, il semble opportun d'inscrire dans les conventions signées avec les employeurs (généralement des associations et des collectivités) une obligation d'accès à formation, afin qu'elles puissent obtenir une qualification de niveau V et un niveau supérieur à celui d'entrée en contrat aidé. Il pourrait être envisagé à cette fin, un soutien financier à la formation pour ce type de public.

Mesures opérationnelles proposées :

Assurer un accompagnement individuel et personnalisé des personnes en contrat aidé vers l'emploi durable par l'acquisition de qualifications et de compétences par la formation.

Accompagner le reclassement par la formation des personnes ayant perdu leur emploi suite à un plan social.

Inciter les entreprises à former leurs salariés les moins qualifiés de façon à renforcer leur employabilité.

TROISIEME PARTIE : AMELIORER L'ACCES DES GUADELOUPEENS A L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires du CPRDF considèrent qu'il est essentiel de garantir à chaque guadeloupéen un accès privilégié à une offre de formation tout au long de sa vie, en fonction de sa situation personnelle et de sa volonté d'accroître ses capacités. Il s'agirait là d'un droit offert à chacun qui se traduirait par le renforcement des dispositifs existants en matière d'orientation et d'information. Pour garantir une égalité d'accès à l'offre de formation aux publics les plus fragilisés, il convient de mettre en place un accompagnement renforcé.

I – Vers un service public d'orientation

Mieux orienter et mieux informer les personnes sur les choix de formations accessibles en fonction de leur projet professionnel est un gage de réussite dans leur parcours formatif et leur insertion professionnelle. Une bonne orientation concourt efficacement à réduire les ruptures dans le parcours professionnel.

La loi du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée dans son titre I, un « droit à l'information et à l'orientation et à la qualification professionnelle afin de permettre à tout individu de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

1) Développer l'accès à l'orientation et à l'information

L'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) des publics demandeurs d'emploi ou salariés doivent donner lieu à la construction des parcours de formation et d'insertion et ce, tout au long de la vie.

Les acteurs de l'AIO ont ainsi un rôle fondamental et déterminant. Ils doivent proposer aux publics demandeurs d'emploi, des solutions qui, tout en correspondant à leurs aspirations, leur offrent les meilleures chances pour leur insertion professionnelle.

L'orientation doit permettre également à tout salarié de mieux appréhender l'évolution de sa carrière et d'être accompagné en cas de mobilité choisie ou subie.

Il s'agit, à cette fin, de mettre en place en Guadeloupe un véritable réseau d'information et d'orientation afin de mutualiser les informations sur les métiers, sur les formations correspondantes et sur l'état du marché de l'emploi.

Ce réseau devrait se composer de professionnels maîtrisant les dispositifs existants en matière de formation et d'emploi, tels la Cité des métiers, le Pôle emploi, les Missions locales, les chambres consulaires, Cap emploi, le CIBC et les structures d'accueil.

Les acteurs du CPRDF souhaitent ainsi développer les outils de communication permettant de mieux informer le public sur les dispositifs en matière de formation professionnelle. Dans ce cadre, il s'agit là aussi de se concerter sur les actions de communication que chaque partenaire va mettre en place pour faire connaître au public les dispositifs de formation qu'il pilote. Ceci toujours dans le but d'offrir au public une plus grande lisibilité de l'offre de formation existante.

Le CCREFP, de par ses missions, est l'instance de concertation qui pourrait mettre en place une commission « information et orientation tout au long de la vie » qui sera chargée de :

- la mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie,
- la mise en œuvre du label « orientation pour tous-pôle information et orientation sur les formations et les métiers- » dans le respect du cahier des charges fixant les normes de qualité pour la mission de service public d'information et d'orientation.

Les acteurs du CPRDF s'entendent pour la rédaction d'une charte régionale de l'AIO prenant en compte les exigences communes concernant les objectifs, la qualité d'accueil et de professionnalisation des acteurs.

Développer les données accessibles sur le portail régional Guadeloupe formation (cartographie, fiche d'identité des structures, outillage socio-économique, chartes des réseaux...),

Définir des programmes de professionnalisation des acteurs de l'AIO.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Coordonner l'action des différents acteurs de l'AIO dans le cadre d'un service public d'orientation dont la tête de réseau serait l'établissement public administratif régional de formation professionnelle.

Elaborer et mise en œuvre la charte AOI.

Permettre une connaissance actualisée des acteurs de l'AIO sur les compétences et les emplois actuels et à venir en s'appuyant sur des études et diagnostics sectoriels.

Renforcer les campagnes de communication visant à promouvoir les filières de formation auprès des publics les moins qualifiés.

II – Autres actions visant à faciliter un meilleur accès à l'offre de formations

1) Le passeport orientation - formation

Créé par les partenaires sociaux par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, puis intégré dans le code du travail par la loi du 25 novembre 2009, le passeport orientation-formation a pour objectif d'assurer la traçabilité des compétences du salarié dans une perspective d'accès au premier emploi, une mobilité interne ou externe, en cas de rupture ou en fin de carrière.

Autrement dit, la mise en œuvre du passeport orientation – formation devra permettre à chaque salarié d'identifier et de faire certifier ses compétences et aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou au cours de son expérience professionnelle

La région Guadeloupe accompagnera chaque personne désireuse d'élaborer un passeport orientation- formation.

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises

soit par la formation initiale ou continue soit par ses expériences professionnelles.

Ce dispositif vient en complément du bilan de compétences.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Mettre en place le passeport orientation-formation afin d'assurer la traçabilité des compétences du salarié dans une perspective d'accès au premier emploi, une mobilité interne ou externe ou encore en cas de rupture ou de fin de carrière.

2) Le bilan de compétences :

Le bilan de compétences mis en place par la loi du 31 décembre 1991, sert à définir un projet professionnel et ou un projet de formation ou un projet de reconversion.

Il est réalisé pour répondre aux besoins suivants :

- évoluer dans l'entreprise,
- préparer une reconversion,
- élaborer ou vérifier un projet d'évolution professionnelle,
- découvrir ses atouts et son potentiel,
- vérifier un projet de formation,
- préparer une validation des acquis professionnels.

La région accompagnera le public désireux de réaliser un bilan de compétences en finançant les organismes agréés dans la mise en place de cette mesure.

Elle sélectionnera une structure compétente en charge de réaliser les bilans de compétence sur le territoire et définira les publics cibles avec une priorité aux jeunes de plus de 18 ans et de moins de 30 ans ayant une expérience professionnelle significative ou ayant interrompu un cursus scolaire.

Il s'agira également de prendre en charge les projets de bilan des personnes en activité professionnelle qui ne bénéficient pas d'un autre financement :

A savoir :

- les artisans,
- les salariés d'associations,
- les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté,
- les travailleurs indépendants,
- les salariés menacés de licenciement ne bénéficiant pas d'un financement,
- les salariés en emploi-tremplin,
- les cadres seniors souhaitant garder la confidentialité de la démarche.

Et prendre en charge les projets de bilan des femmes souhaitant reprendre une activité.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Développer l'accès des guadeloupéens aux bilans de compétences pour mieux les préparer à évoluer dans leurs parcours de formation.

3) Améliorer l'accès numérique à l'offre de formations dispensée sur le territoire

Pour que l'offre de formation soit plus accessible il importe qu'elle bénéficie de systèmes d'information les plus adaptés, d'outils de communication modernes qui constituent l'environnement quotidien des guadeloupéens.

La facilité et la rapidité d'accès à l'information est un élément important dans la décision de celui qui veut se former. Grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, chaque guadeloupéen devrait avoir la possibilité, sans avoir à se déplacer, de consulter les offres de formation en fonction de son profil, de s'auto-évaluer à distance pour vérifier l'adéquation entre ses attentes et les offres proposées, bénéficier à distance d'un suivi personnalisé par les acteurs en charge de l'accueil et de l'orientation.

Le partage de base de données entre les acteurs de la formation, la gestion à distance de bases de données communes sont à développer dans le cadre des actions du CPRDF et également la consultation sur les dispositifs mobiles (téléphone, tablette)

Les acteurs du CPRDF souhaitent faire de l'accès numérisé à l'information relative à l'offre de formation une priorité. La région soutiendra le renforcement et la remise à niveaux des outils existants (www.guadeloupe-formation.org). Ce portail devra être développé et piloté par un groupe de travail chargé d'étudier des mesures permettant de développer cet outil, de le simplifier si nécessaire et de l'optimiser en fonction des attentes des prescripteurs et des usagers,

La Région accompagnera également le développement de nouveaux outils rendant plus aisé et immédiat l'accès à l'offre de formation.

Il s'avère ainsi, indispensable de mettre en place un partenariat entre les différents opérateurs publics afin de faciliter la communication des informations et le transfert des données,

Une instance de pilotage chargée de construire des liens et une harmonisation entre les différents outils existants et permettre une information facile d'accès et la plus complète possible, sera créée dans le cadre du CPRDF.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Soutien à la mise en place de systèmes d'information performants permettant un accès aisé et rapide à l'information sur l'offre de formation.

Soutien au développement de systèmes d'information améliorant la mise en commun de bases de données dans l'objectif d'accroître la performance des acteurs chargés de l'accueil, de l'orientation et du suivi des personnes désireuses de se former.

4) Prendre en compte la dimension d'archipel pour un accès plus équitable aux formations dispensées sur l'ensemble du territoire

La dimension d'archipel de la Guadeloupe est un facteur à prendre en compte dans la politique d'accès égalitaire à la formation que promeut le CPRDF. Pour les guadeloupéens qui résident dans les îles de Marie-Galante, de Terre-de-Bas, de Terre-de-Haut de la Désirade, l'accès à la formation requiert dans bien des cas le déplacement sur les îles de la Basse-Terre ou de la Grande-Terre et plus généralement sur l'agglomération pontoise où se concentre l'essentiel de l'offre.

Les acteurs de la formation devront intégrer cette dimension de l'archipel lors de la programmation des différentes offres de formation en :

- développant des programmes d'action de formation dans les îles du sud,
- développant la formation à distance (e-formation ...) en lançant, à titre expérimental, un plan FOAD piloté par le conseil régional qui se propose d'apporter à la politique régionale de la formation tout au long de la vie, des réponses concrètes pour favoriser l'égalité des chances et l'accès à la formation de tous les guadeloupéens,
- créant des points d'accès à la télé formation dans les îles du sud tous équipés en matériel informatique, multimédia, ayant accès au haut-débit, animés par des accompagnateurs-relais en charge de l'accueil et de l'accompagnement individuel des bénéficiaires du dispositif,
- accompagnant les centres de formation qui souhaitent développer des projets innovants en matière de e-formation,
- et enfin en prenant en charge le coût de transport des stagiaires du dispositif.

Mesure(s) opérationnelle(s) proposée(s):

Assurer l'égalité d'accès à la formation pour les guadeloupéens qui résident dans les îles du sud, par une prise en compte par les institutions et organismes compétents des surcoûts liés à l'éloignement.

5) La mobilité des bénéficiaires de la formation

Une des causes qui freine l'entrée en formation des jeunes ou qui occasionne les ruptures dans leur parcours de formation est la difficulté qu'ils rencontrent pour se déplacer de leur domicile au lieu de la formation et à l'entreprise qui les accueille dans le cadre de formation en alternance.

L'offre de transport s'avère peu adaptée aux besoins de déplacement des jeunes en formation qui en raison de faibles fréquences doivent quand ils sont géographiquement éloignés du lieu de leur formation partir de chez eux très tôt et pour les îliens, trouver un hébergement. Par ailleurs, ils doivent supporter un coût de transport, voire d'hébergement qui très souvent constitue un véritable frein à l'entrée en formation.

Il est nécessaire d'envisager une prise en compte différenciée de la prise en charge d'une partie de ces coûts en fonction des conditions sociales de la distance domicile/centre de formation et domicile/entreprise d'accueil.

La mise en place d'une carte de réduction pour le transport des jeunes en formation est à étudier avec le conseil général qui a en charge l'organisation du transport entre les périmètres urbains.

Mesure(s) opérationnelle(s):

Meilleure prise en charge des frais de transport des jeunes en formation, en particulier des jeunes des îles du Sud pour leur déplacement domicile/centre de formation, et domicile/entreprise d'accueil.

Mise en place d'une carte de réduction pour le transport des jeunes en formation.

III- Favoriser la mobilité nationale et internationale dans le cadre des parcours formatifs

La Commission des communautés européennes a exprimé son grand intérêt pour la mobilité et surtout l'enjeu de ce dispositif dans un monde en pleine mutation.

« La mobilité, l'atout premier de la construction européenne (...) est de plus en plus répandue. Sa valeur ajoutée est désormais largement reconnue. Qu'elle soit définie entre plusieurs pays ou entre le monde rural et le monde urbain, qu'elle s'adresse aux millions d'étudiants européens ou aux jeunes en formation, qu'elle concerne les jeunes souffrant de handicaps ou issus des minorités ou de milieux défavorisés, la mobilité apporte une ouverture sur le monde et enrichissement des expériences ».

Dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, la collectivité régionale encourage la mobilité nationale et internationale visant à accompagner les personnes désireuses d'acquérir ou de renforcer leurs compétences, en suivant un parcours d'insertion professionnelle saturé sur le territoire guadeloupéen ou non proposé.

La mise en œuvre de dispositifs en faveur de la mobilité nationale et internationale a pour finalité de :

- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par une meilleure employabilité sur le marché du travail ;
- maîtriser une ou des langues étrangères, atout indispensable, à l'ère de la mondialisation ;
- acquérir une expérience professionnelle ;
- réaliser un stage dans une entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
- approfondir la connaissance d'un pays ;
- développer un épanouissement personnel ;

Le bilan positif de la mobilité vers l'Hexagone ou le Québec, encourage son développement vers d'autres zones, tels la Caraïbe ou les autres pays européens.

La région Guadeloupe compte développer ce dispositif par la mise en place notamment du « passeport mobilité » qui permet de réaliser des stages dans une entreprise à l'étranger. Les demandeurs d'emploi, les apprentis, les lycéens pourront bénéficier de ce dispositif.

Par ailleurs, des conventions de partenariat seront élaborées avec des associations spécialisées dans l'organisation de stages et de séjours linguistiques à l'étranger tels que l'OFQJ, le Pôle Emploi international...

Une bourse mobilité destinée à couvrir une partie des frais de séjours et de transports pourra être accordée au jeune en fonction de ses revenus.

Mesures opérationnelles proposées :

Poursuivre le financement des dispositifs régionaux de mobilité internationale en élargissant les zones d'accueil.

Développer les conventions avec des organismes de formation internationaux afin de faciliter l'accueil des stagiaires de la formation.

Prioriser la prise en charge de la mobilité dans le cadre de formation de demandeurs d'emplois dans les secteurs économiques porteurs.

LES FICHES ACTIONS DU CPRDF

FICHE 1 - RECUEILLIR LES BESOINS EN FORMATION DES ACTEURS PROFESSIONNELS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de prendre en compte la demande des secteurs économiques en termes de compétence et qualification exprimée par les acteurs socioprofessionnels.

OBJECTIFS

Mettre en place une instance formelle de concertation entre les acteurs permettant de faire régulièrement le point sur les besoins en formation, au vu des compétences et qualifications recherchées, où celles utiles dans l'avenir.

Maintenir un échange privilégié avec les branches professionnelles et accroître le dialogue entre les acteurs sociaux économiques, de la formation, de la recherche et de l'innovation.

MOYENS

Créer un groupe de travail au sein du CCREFP associant les partenaires professionnels dans le but de conclure des contrats d'objectifs avec les branches et les socio-professionnels.

S'appuyer sur l'expertise du CARIF OREF et sa mission d'observation de l'activité économique et de ses tendances structurelles.

Accompagner les secteurs d'activités à s'organiser en branches professionnelles disposant de capacités leur permettant d'identifier au mieux leurs besoins en qualification, compétences et volume pour leurs ressources humaines.

Fournir une aide méthodologique aux branches professionnelles leur permettant de mieux définir leurs besoins.

ACTEURS

Région, Etat, rectorat, branches et filières professionnelles, syndicats d'employeurs et de salariés, organismes consulaires, pôle emploi, OPCA, CARIF OREF...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de contrats d'objectifs conclus.

Volume d'emplois couvert par les secteurs professionnels observés.

FICHE 2 - CONFERENCE DES FINANCEURS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de créer une instance de mise en commun des données et un lieu de discussion pour financer des opérations communes à plusieurs financeurs. Cette action va permettre de détecter les complémentarités et, surtout, d'éviter les besoins "orphelins".

OBJECTIFS

Favoriser une meilleure synergie des interventions des différents financeurs.

Définir les priorités et objectifs communs de la politique de formation.

Créer les synergies nécessaires à la mutualisation des moyens.

Assurer la sécurisation des parcours.

Créer les moyens d'organiser les parcours de qualification sans rupture pour les bénéficiaires.

MOYENS

Signature d'un accord cadre conclu entre la région, l'Etat, Pôle emploi, les partenaires sociaux OPCA, l'Agefiph, ADI, Conseil Général, Cap Emploi.

Elaboration de conventions précisant les champs d'intervention, les publics cibles, les actions qualifiantes prioritaires, les moyens financiers à mobiliser par les partenaires.

Elaboration d'un tableau de bord sur les flux financiers consacrés à la formation professionnelle et l'évaluation annuelle (qualitative et quantitative) des conventions en cours.

ACTEURS

Le conseil régional, l'Etat, les OPCA, Pôle emploi, l'AGEFIPH, autres acteurs de la formation...

CALENDRIER

Premier semestre 2012.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de conventions conclues.
Nombre et type de formations proposées dans ce cadre.
Analyse quantitative et qualitative des bénéficiaires.
Montants financiers investis.

FICHE 3 - DEVELOPPER UN LABEL DE QUALITE POUR LES CENTRES DE FORMATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de disposer d'un appareil de formation, qualifié, professionnalisé qui offre un service de qualité que sont en droit d'attendre les stagiaires les stagiaires et les financeurs.

OBJECTIFS

Faire évoluer la relation entre les acteurs de la formation et la région vers un partenariat mutuellement profitable et durable.

Accompagner les centres pour améliorer leur professionnalisme dans la mise en œuvre de démarche de qualité portant tant sur l'organisation fonctionnelle que sur la qualité des enseignements dispensés.

Rendre plus « lisible » la politique de la région et améliorer la qualité des formations qui font l'objet d'une commande publique.

MOYENS

Créer un référentiel qui regroupant l'ensemble des exigences de la Région et labelliser les centres de formation dans le cadre d'une démarche qualité. Ce référentiel sera organisé autour de 3 axes :

- la qualité du service rendu aux apprenants (accueil des apprenants, formation, pédagogie, suivi et accompagnement),
- le management et la maîtrise de la qualité (organisation, management, gestion des compétences, ingénierie, ressources pédagogiques, suivi et évaluation de la performance),
- la responsabilité sociale et environnementale (intégration des problématiques de développement durable dans le contenu pédagogique, maîtrise de l'impact environnemental de l'activité du centre, accessibilité pour tous, participation du centre à l'analyse prospective des besoins de formation).

Conclure un contrat d'objectifs territorial (COT) des métiers de la formation continue pour accompagner l'appareil régional de formation face aux mutations dues aux évolutions économiques, aux transformations du marché et à l'émergence de nouvelles demandes des donneurs d'ordre.

ACTEURS

Conseil régional, organismes de formation, Etat...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de centres labellisés.

Nombre d'actions déclinées dans le COT.

Nombre de stagiaires embauchés à l'issue de leur formation.

FICHE 4 - ACCOMPAGNER LES JEUNES A LEUR ENTREE EN APPRENTISSAGE

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit d'une part, de créer les conditions d'accompagnement et d'encadrement du jeune dans sa préparation aux réalités du monde professionnel préalablement à son recrutement en contrat d'apprentissage, d'autre part de préserver cet encadrement sur la durée du contrat, pour sécuriser au mieux le rapport du jeune à l'entreprise.

OBJECTIFS

Sécuriser l'accès au dispositif d'apprentissage, et l'encadrement du jeune dans l'entreprise.

Réduire sensiblement le taux de rupture.

MOYENS

Elaboration d'une convention de partenariat Région / Mission Locale fixant les conditions d'accompagnement des jeunes, préalablement à la signature d'un contrat d'apprentissage.

Elaboration d'une convention de partenariat Région / PEDAG, fixant les conditions d'accompagnement et d'encadrement du jeune dans l'entreprise.

Mise en place de dispositifs spécifiques à l'accompagnement des apprentis les plus en difficulté.

Mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens (COM) relatif au développement de l'apprentissage 2011 – 2015.

ACTEURS

Région – Mission Locale – PEDAG – CFA – RSMA...

CALENDRIER

1^{er} semestre 2012.

INDICATEURS DE SUIV

Nombre d'entrées sur le dispositif d'accompagnement.
Nombre de ruptures de contrats intervenus.

FICHE 5 - AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES APPRENTIS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en place les mesures permettant aux apprentis de suivre leur formation dans des conditions optimales, en renforçant l'accompagnement à leurs frais de transport, de repas et d'hébergement, et la qualité de leur encadrement par le maître d'apprentissage.

OBJECTIFS

Lever les freins à la mobilité des apprentis.
Soutenir et accompagner les apprentis en grande difficulté.
Prévenir les risques de rupture.
Augmenter le nombre d'apprentis.

MOYENS

Revaloriser le barème régional sur la prestation THR (transport, hébergement, restauration) en prenant en compte la situation sociale des apprentis.

Développer des partenariats avec des structures d'hébergement.

Instaurer une aide forfaitaire à l'hébergement.

Développer des partenariats pour faciliter les différents déplacements de l'apprenti.

Mise en place d'une cellule d'accompagnement social des apprentis.

Mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens (COM)-Apprentissage 2011 – 2015.

ACTEURS

Région – SAIA Rectorat – DAAF - Conseil général - CFA - Mission Locale – CROUS – bailleurs sociaux...

CALENDRIER

Période 2011 – 2015.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de places conventionnées dans les structures d'hébergement.

Nombre de ruptures de contrats liées à des difficultés financières.

Nombre de ruptures de contrats liées à des difficultés de transport et d'hébergement.

FICHE 6 - AMELIORER LES CONDITIONS MATERIELLES DES APPRENTIS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre l'apprenti dans des conditions de travail optimales garantissant sa réussite et par là même, son insertion professionnelle.

OBJECTIFS

Augmenter sensiblement le taux de réussite des apprentis.
Prévenir les risques de rupture.
Augmenter le nombre d'apprentis.

MOYENS

Mise en place d'un plan de formation à destination des formateurs des CFA.

Sensibiliser les employeurs des apprentis aux missions du maître d'apprentissage.

Mise en place d'un programme de formation à destination des maîtres d'apprentissage.

Mise à disposition de l'apprenti de l'équipement pédagogique nécessaire à sa formation.

Mise en place d'un dispositif de soutien scolaire pour les apprentis éprouvant des difficultés durant sa formation.

ACTEURS

Région – SAIA Rectorat – DAAF - Conseil général - CFA - Mission Locale – CROUS – Entreprises...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de formateurs en formation.

Nombre de maîtres d'apprentissage en formation.

Taux de réussite des apprentis.

FICHE 7 - COMMUNICATION ET PROMOTION DE L'ALTERNANCE

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en œuvre un plan de communication pour le développement de l'alternance visant à revaloriser l'image de l'apprentissage auprès des entreprises, des jeunes et de leurs parents.

OBJECTIFS

Revaloriser l'image de l'apprentissage auprès des parents.

Sensibiliser les jeunes et les entreprises sur les dispositifs d'alternance.

Augmenter le nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

Revaloriser l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs des apprentis.

MOYENS

Organiser des manifestations :

- journées portes ouvertes sur l'apprentissage,
- séminaire de l'alternance pour les entreprises, par secteur d'activité,
- «mercredi de l'apprentissage» dans les collèges.

Elaboration d'un guide régional de l'apprentissage présentant des informations sur :

- le contrat d'apprentissage,
- les aides de la Région en faveur de l'apprentissage,
- les métiers et les diplômes,
- les différents centres de formation d'apprentis,
- les conditions d'accueil offertes par ces établissements,
- les droits et les obligations de l'apprenti et de l'employeur.

Elaboration d'un vade-mecum didactique à l'adresse des jeunes, de leurs parents et des entreprises.

Campagnes de communication radio, TV, presse écrite.

Convention de partenariat avec les OPCA pour les contrats de professionnalisation pour une meilleure harmonisation des aides accordées aux entreprises.

ACTEURS

Région, Etat, PEDAG, OPCA, Mission locale, Socioprofessionnels, CFA, SAIA Rectorat, DAAF Chambres consulaires...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de contrats d'apprentissage.
Nombre de contrats de professionnalisation.

FICHE 8 - CREATION D'UN CFA DES METIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en place un centre de formation permettant de répondre aux besoins de qualification sur les métiers du sport et de l'animation, en s'appuyant sur la professionnalisation des structures associatives et sportives.

OBJECTIFS

Professionnaliser sur les métiers du sport et de l'animation pour répondre aux besoins du territoire.

Permettre à des jeunes d'obtenir un emploi ou une formation dans le domaine du sport ou de l'animation

Développer l'épanouissement personnel des jeunes et faciliter leur insertion professionnelle.

MOYENS

Elaboration de la convention créant le CFA.

Sensibilisation des associations sportives et des ligues.

Sensibilisation des mairies.

Sensibilisation des structures touristiques.

Elaboration de la convention de fonctionnement annuel.

Mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens (COM)-Apprentissage 2011 – 2015.

ACTEURS

Région – Etat – Ligues – Associations sportives – Mairies - DJSCS – CFA – Structures touristiques...

CALENDRIER

1^{er} semestre 2012.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de jeunes entrés dans le dispositif.

Nombre de structures d'accueil signataires de contrats.

FICHE 9 - APPORTER UN SOUTIEN FINANCIER AUX ENTREPRISES SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en place en concertation avec les OPCA, les conditions d'un accompagnement financier sur les contrats de professionnalisation qui soit attractif pour l'entreprise et profitable au jeune.

OBJECTIFS

Harmoniser les aides octroyées aux entreprises qui recrutent un jeune en contrat de professionnalisation.
Renforcer la sensibilisation des entreprises à l'alternance, notamment aux avantages du contrat de professionnalisation.

MOYENS

Elaboration d'une charte de partenariat avec les OPCA.

Adaptation du dispositif d'aides spécifique régionale aux entreprises sur les contrats de professionnalisation.

ACTEURS

Région – Etat - OPCA – Entreprises...

CALENDRIER

Année 2012.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de contrats financés.
Nombre de jeunes qualifiés, par niveau et par secteur d'activité.

FICHE 10 - CREATION D'UN CFA DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en place un centre de formation chargé développer des formations de niveau supérieur en apprentissage

OBJECTIFS

Répondre aux besoins des entreprises.

Permettre à des jeunes d'obtenir un emploi ou une formation.

Développer l'épanouissement personnel des jeunes et faciliter leur insertion professionnelle.

MOYENS

Elaboration de la convention créant le CFA.

Sensibilisation des entreprises.

ACTEURS

Région , Etat, UAG, Etablissement d'enseignement supérieur...

CALENDRIER

Année 2012.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de jeunes entrés dans le dispositif.

Nombre de structures d'accueil signataires de contrats.

FICHE 11- ELEVER LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de poursuivre les objectifs du programme régional de formation.

OBJECTIFS

Elever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés.

Faciliter l'accès à un métier et répondre à la problématique de résorption des métiers en tension.

Accompagner la formation des dirigeants des entreprises de moins de cinq salariés à condition que leurs besoins de formation s'inscrivent dans un véritable parcours de professionnalisation.

Apporter un accompagnement par la formation aux bénévoles ou salariés du secteur associatif dans leur démarche de professionnalisation.

Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur.

MOYENS

Développer l'offre de certificats de qualification professionnelle (CQP) et de titres professionnels.

Favoriser les formations directement liées à l'exercice d'un métier.

Accompagner la professionnalisation des demandeurs d'emplois déjà repérés par une entreprise en général issue des secteurs et émergents. L'entreprise s'engage, à l'issue de la formation, à les recruter en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Financer les formations des salariés qui sont liées à l'activité spécifique au sein des TPE.

Définir un accord-cadre avec la chambre des métiers de la Guadeloupe pour aider les artisans dirigeants déjà titulaires du CAP ou du BEP qui veulent suivre une formation.

Permettre aux bénévoles de bénéficier du chèque régional parcours VAE.

Développer l'offre de formation du Centre Régional de Formation

Professionnelle (CRFP) afin qu'elle puisse répondre aux formations allant du niveau IV au niveau II en s'appuyant sur la qualité de ces plateaux techniques.

Accompagnement par la région et l'Etat de l'ouverture de l'école d'ingénieur et du cursus complet de médecine en Guadeloupe.

Encourager l'UAG à développer une offre de formations en alternance de niveau supérieur.

Encourager le développement de licences professionnelles en lien avec les besoins effectifs des secteurs productifs.

Réalisation par la région d'un schéma de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre d'une concertation avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (articles L-214. Et L-214.3 du code de l'éducation).

ACTEURS

Conseil régional, Etat, Pôle Emploi, OPCA, partenaires sociaux, Cap emploi, AGEFIPH, ADI, CRFP, UAG...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes proposées.

Nombre de stagiaires.

Nombre de recrutement.

Volume financier investi.

FICHE 12 - ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES SECTEURS PORTEURS PAR LA FORMATION (Formation des salariés et des demandeurs d'emplois)

DESCRIPTION DE L'ACTION

Les différents documents d'orientations stratégiques tels le schéma régional de développement économique (SRDE), le schéma d'aménagement régional (SAR), le schéma de développement et d'aménagement touristique (SDAT), le plan nautisme, les programmes opérationnels, le contrat de projets Etat-Région, ont identifié différents secteurs d'activités clés dont le développement est prioritaire, compte tenu de leur fort potentiel en termes de création de valeur ajoutée et d'emplois.

Il s'agit du tourisme, des technologies de l'information et des communications, de l'agriculture raisonnée et de l'agro-transformation, de l'environnement, des services à la personne, du secteur sanitaire et social, des activités liées à la mer, de la culture. Sont également concernés les secteurs de la recherche et de l'innovation mis en œuvre par les centres de recherche locaux, le pôle de compétitivité Synergile, et l'Université des Antilles et de la Guyane.

La politique de formation mise en œuvre dans le cadre du CPRDF doit accompagner prioritairement le développement de ces secteurs par la mise en œuvre d'outils d'anticipation relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, des formations permettant de répondre à l'exigence de professionnalisation de l'ensemble des acteurs concernés (lycéens, apprentis, demandeurs d'emplois, salariés, chefs d'entreprise.)

MOYENS/ACTIONS

- Concernant le secteur touristique :

Assurer un cadre de concertation permanente entre financeurs de la formation et les représentations professionnelles du secteur du tourisme afin d'identifier au mieux les besoins en formation et pouvoir y répondre de façon rapide.

Développer la mobilité internationale afin de permettre une immersion des stagiaires et des salariés dans d'autres environnements professionnels.

Encourager la professionnalisation des salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration touristique en s'appuyant sur les plateaux techniques performants du lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme.

- Concernant le secteur des technologies de l'information et de la communication :

Mettre en place de formations innovantes pour accompagner le développement des capacités endogènes en matière de développement de produits logiciels, de l'imagerie, de gestion de réseaux, de maintenance des équipements de télécommunication, de conception et gestion de sites Web, de sécurité numérique, d'intégration technologique...

- Concernant les secteurs de l'agriculture et de l'agro-transformation

Garantir un enseignement agricole qui tient compte de l'évolution de l'agriculture guadeloupéenne (nécessité d'un renouvellement des générations, nouvelles compétences pour accompagner la diversification la production raisonnée et les nouveaux besoins en compétences et qualification).

Développer des formations qualifiantes dans le domaine de la valorisation, transformation et commercialisation des produits agricoles issus de la diversification.

Développer une offre de formation agricole en alternance et encourager la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elever les niveaux de qualification au-delà du niveau V pour répondre aux nouveaux besoins de l'agriculture.

Mieux coordonner l'offre de formation dispensée par les établissements tels l'IUT agro-, l'Université des Antilles et de la Guyane, les centres de formations, les CFA avec les besoins des entreprises du secteur agro-alimentaire

- Concernant le secteur de l'environnement

Poursuivre les études d'identification des besoins en compétence et qualification des activités liées à l'environnement et mettre en place les parcours de formation nécessaires.

Développer les licences professionnelles dans le domaine de l'environnement dans le cadre d'un partenariat entre le CRFP et l'Université.

Dispenser une offre de formation de niveau I dans le domaine de l'environnement en s'appuyant sur l'école d'ingénieur de l'Université des Antilles et de la Guyane.

- Concernant le secteur sanitaire et social

Adopter le schéma régional des formations sanitaires et sociales qui fixe les orientations en matière de formation au vu des besoins identifiés.

Créer un institut inter régional de formation aux métiers de la santé, afin de coordonner une offre en tenant compte des besoins de l'inter région des Antilles et de la Guyane,

Regrouper en un seul site des formations sanitaires (Institut de formation en soins infirmiers, Infirmiers anesthésiste diplômé d'Etat, Auxiliaire de puériculture, Puériculture, Ambulancier, auxiliaire ambulancier),

Construction du campus social par la région sur le site de la Cité de la Connaissance à Saint-Claude pour accueillir l'institut de formation en soins infirmiers de Basse-Terre.

- Concernant les activités liées à la mer

Faire la promotion des formations maritimes afin de les rendre plus attractives auprès des jeunes car elles enregistrent un fort taux d'insertion professionnelle en Guadeloupe et à l'étranger.

Constituer à travers un pôle régional de formation aux métiers de la mer une filière complète de formation permettant le développement de carrières maritimes.

Assurer une harmonisation et une complémentarité de l'offre de formations maritimes existantes et à créer, dans le cadre du pôle régional de formation aux métiers de la mer.

- Concernant le secteur de la culture

Réaliser des études complémentaires afin d'identifier les formations à mettre en place pour professionnaliser les différents acteurs de la culture.

Mettre en place le Pôle Régional des Arts et Spectacles de Guadeloupe dont la vocation est de dispenser des formations qualifiantes et diplômantes dans le domaine de la culture.

- Concernant le secteur de la recherche et de l'innovation

Poursuivre le dispositif mis en place par la région Guadeloupe de bourses doctorales et post doctorales, en lien avec les priorités de la recherche telles que définit dans le cadre de la stratégie régionale d'innovation, la politique régionale en matière de recherche et développement et en appui avec les activités du pôle de compétitivité Synergile.

ACTEURS

Concernant le secteur touristique

La région, le rectorat, le lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme, les organisations professionnelles, (CFA, CRFP...), l'Université des Antilles et de la Guyane, LADOM...

Concernant le secteur des technologies de l'information et de la communication

La région, le rectorat, la maison des entreprises, les centres de formation...

Concernant les secteurs de l'agriculture et de l'agro-transformation

La région, la DAAF, le lycée agricole, l'Université des Antilles et de la Guyane (IUT), la chambre d'agriculture...

Concernant le secteur de l'environnement

La région, l'ADEME, la DEAL, le rectorat...

Concernant le secteur sanitaire et social

La région, l'ARS, le CHU, le rectorat...

Concernant les activités liées à la mer

La région, la direction maritime, le rectorat, les centres de formation (IRPM, Centre Louis Douldat...) les lycées professionnels (Blanchet, Grand-Bourg...), les représentants du secteur...

Concernant le secteur de la culture

La direction des affaires culturelles, la région, le département, les collectivités locales, le rectorat, les organisations professionnelles...

Concernant le secteur de la recherche et de l'innovation

La région, l'Etat, l'Université des Antilles et de la Guyane, les centres de recherche, le pôle de compétitivité Synergile...

CALENDRIER

Durée du CPRDF

FICHE 13 - PREVENTION ET LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de coordonner un véritable plan d'actions destiné à la prévention et la lutte contre l'illettrisme.

OBJECTIFS

Réduire le nombre d'illettrés afin de garantir une égalité d'accès à la formation et à l'emploi des demandeurs d'emploi, des salariés, des jeunes et des seniors. Favoriser leur épanouissement personnel et leur insertion professionnelle.

MOYENS

Elaboration et mise en œuvre d'une charte de partenariat et d'actions pour prévenir et lutter contre l'illettrisme.

ACTEURS

Etat, Région, Rectorat, DIECCTE, DAAF, DAC, Pôle Emploi, Mission locales, Centre du Service National, CAF, l'association des maires, le CRFP.

CALENDRIER

Durée du contrat.

INDICATEURS DE SUIVI

Scolarisation effective des enfants de 3 ans : 100 % en 5 ans.

Prise en charge de 100 % des élèves repérés en difficulté.

Nombre d'actions d'accompagnement éducatif au titre des CUCS :

- nombre de projets validés en COFIL : 40 en 2014,
- nombre de participants : 750 en 2014,

Programme de Réussite Scolaire :

- nombre d'actions : 35 en 2014,
- file active : 1200 en 2014,

Internats d'excellence :

- nombre de places : 200 en 2015,

- taux d'occupation : 100 %

Une action par an de repérage

Au moins une action par an de sensibilisation et de promotion

Nombre d'actions de formation sur les compétences clés :

- nombre de prescriptions : 1000 par an,
- nombre d'apprenants : 800 par an,
- taux d'échec ou d'abandon : 5 %.

Nombre de personnes engagées dans une remédiation par la mission locale : 1600.

Nombre d'entretiens réalisés après signalement du Centre du Service National (CSN-G) : 100%.

Nombre de jeunes engagés dans une remédiation par le CSN-G : 100%

Dispositif d'accompagnement à la scolarité mis en œuvre par la CAF

- nombre d'actions mises en œuvre : 20 par an,
- nombre de bénéficiaires : 700 par an.

FICHE 14 - LUTTER CONTRE LE DECROCHAGE SCOLAIRE

DESCRIPTION DE L'ACTION

La lutte contre le décrochage scolaire et spécialement, la lutte contre les sorties des jeunes sans qualification du système éducatif est l'un des axes majeurs du CPRDF.

OBJECTIFS

Renforcer la coordination entre les acteurs de l'enseignement scolaire.
Mieux détecter les jeunes en risque de décrochage scolaire.
Soutenir les jeunes à l'intérieur des établissements scolaires, voire à l'extérieur par la mobilisation de dispositif de soutien existant (offre d'associations de quartier).

MOYENS

Aider les équipes pédagogiques des lycées publics dans l'accompagnement qu'elles apportent aux jeunes en finançant leurs projets ou initiatives dans ce domaine au travers d'actions telles que l'organisation d'une aide méthodologique, de l'aide aux devoirs, de l'accompagnement à un soutien scolaire en ligne, de la mise en place de lieux d'écoute, d'un soutien psychologique, de la préparation aux examens ou encore en prévention de situation d'illettrisme.

Apporter un appui financier aux associations dans leurs projets d'aider les jeunes collégiens dans leur parcours scolaire, sur la base d'un travail prenant en compte l'écoute, la valorisation des acquis et la mesure de leurs difficultés.

Soutenir les projets associatifs en faveur des jeunes en difficultés dans les quartiers.

Reconduire le Programme Régional de Réussite Scolaire (P2RS), dans le cadre du partenariat avec le rectorat et l'UAG.

Conclure une convention régionale de prévention des ruptures signée entre le président de région, le recteur d'académie, le président de la mission locale. Cette convention a pour double objectif de créer des partenariats et des outils communs sur l'ensemble du territoire régional et de mettre en place des actions de médiation permettant une insertion sociale et professionnelle. L'enjeu étant de proposer à chaque jeune sans qualifications à l'issue de sa formation initiale, un accompagnement et un suivi préparés en amont.

Accompagner les actions menées dans le cadre de la plateforme de lutte contre le décrochage scolaire.

ACTEURS

Etat, rectorat, conseil régional, , UAG, associations, Mission locale...

CALENDRIER

Durée du contrat.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de projets soutenus dans ce cadre.

Nombre de jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Nombre de jeunes accompagnés.

FICHE 15 - DEVELOPPER LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit d'informer sur la VAE et d'aider les guadeloupéens qui souhaitent progresser dans leurs parcours professionnels et personnel par le biais de la VAE.

OBJECTIFS

Développer la VAE collective auprès des petites et moyennes entreprises.

Renforcer la promotion de la VAE par des actions de communication fortes pour offrir une meilleure lisibilité sur le dispositif.

Permettre une meilleure prise en charge des publics les moins autonomes et/ou moins qualifiés (accompagnement renforcé).

Favoriser une meilleure coordination des acteurs au travers de la mise en œuvre de groupes de travail et de partenariats.

Augmenter le nombre de candidats en validation complète et assurer les suites de parcours (post jury).

MOYENS

Réorganiser, professionnaliser le réseau des points information conseil sur la VAE. Le réseau doit couvrir l'ensemble du territoire.

Financer une large campagne de communication sur le dispositif VAE et réaliser un guide-annuaire des acteurs de la VAE en Guadeloupe.

Organiser un forum régional sur la VAE pour offrir une information générale sur le dispositif, informer sur les différentes étapes du dispositif, présenter le rôle et les missions des différents acteurs, informer sur les dispositifs d'accompagnement et modalités de prise en charge.

Sensibiliser les chefs d'entreprise sur l'utilisation du dispositif VAE comme révélateur de compétence et de partenariat gagnant – gagnant pour l'entreprise et pour le salarié.

Conclure un accord-cadre des financeurs fixant les principes de complémentarité des interventions des partenaires financeurs de la VAE (Pôle emploi, DIECCTE, Conseil régional de la Guadeloupe) en faveur des demandeurs d'emploi désireux de faire valider leurs acquis dans le cadre de leur insertion professionnelle. Cet accord vise à garantir la gratuité du financement de l'accompagnement et de la validation des candidats à la VAE. Il devra couvrir en principe les besoins de financement de tous les demandeurs d'emploi (accompagnement et formation complémentaire en cas de validation partielle).

Mettre en place un dispositif expérimental spécifique pour faciliter l'accès à la VAE des publics peu qualifiés et peu autonomes (de l'information à l'accompagnement renforcé).

Créer une charte régionale qualité VAE qui garantit au candidat qui s'adresse à une structure signataire de cette charte, une prestation de qualité s'appuyant sur des contenus lisibles et précis.

ACTEURS

Conseil régional, Etat, Pôle Emploi, DIECCTE, services « valideurs », OPCA, chambres consulaires, PIC, réseau AIO, CRFP...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Mesures de diffusion de l'information VAE.

Montant des financements consacrés aux actions d'accompagnement.

Evolution du nombre de demandes de VAE.

Nombre de personnes bénéficiant d'un accompagnement renforcé.

Nombre de validations complètes.

Nombre de validations partielles.

Nombre de formations partielles (pour répondre aux besoins des personnes ayant obtenu des validations partielles).

FICHE 16 – FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de permettre l'accès pour tous les jeunes à un premier niveau de qualification afin de faciliter leur insertion professionnelle.

OBJECTIFS

Proposer des solutions alternatives adaptées qui prennent en compte les difficultés repérées avec le jeune.

Prévenir les ruptures de parcours avant la première qualification de niveau V.

MOYENS

Construction par la Région d'une troisième Ecole de la deuxième chance.

Mettre en place avec la Mission locale une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens en vue de renforcer ses missions d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes, et tout particulièrement des jeunes en difficulté.

Poursuivre l'orientation de l'offre de formation professionnelle mise en place par la région en direction des jeunes en difficulté (y compris les jeunes placés sous main de justice).

Soutenir des chantiers d'insertion qui privilégient un nombre élevé d'heures de formation permettant aux jeunes en difficulté d'acquérir les savoirs de base et d'accéder à des formations qualifiantes.

ACTEURS

Conseil régional, Etat, DIECCTE, Rectorat, Mission locale, acteurs de la formation, acteurs de l'AIO.

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de jeunes sans qualification.

Analyses quantitatives et qualitatives propres aux dispositifs.

FICHE 17 - L'ACCUEIL, L'INFORMATION ET L'ORIENTATION (AIO)

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de simplifier le paysage de l'accueil, de l'information et de l'orientation dominé par une multiplicité d'acteurs et d'intervenants dans le but de faciliter l'information et l'orientation des jeunes de 16-25 ans, des étudiants, des demandeurs d'emploi et des salariés.

OBJECTIFS

Rendre lisible l'offre des opérateurs de l'orientation.

Apporter un service de qualité aux usagers.

Développer à l'échelle de la Guadeloupe « l'orientation tout au long de la vie »,

Concrétiser la coordination de l'action des différents acteurs de l'AIO dans le cadre d'un service public d'orientation.

Accroître la performance des structures en favorisant les échanges d'expériences et de pratiques.

MOYENS

Créer une commission « information et orientation tout au long de la vie » au sein du CCREFP qui sera chargée de :

- La mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie
- La mise en œuvre du label « orientation pour tous-pôle information et orientation sur les formations et les métiers- » dans le respect du cahier des charges fixant les normes de qualité pour la mission de service public d'information et d'orientation.

S'appuyer sur la Cité des métiers de la Guadeloupe pour piloter le réseau.

Développer la mise à disposition d'outils communs d'information sur les activités et les métiers.

Créer une charte régionale de l'AIO (exigences communes d'objectifs, de protocoles, de qualité d'accueil, de professionnalisation des acteurs).

Développer les données accessibles sur le portail régional Guadeloupe formation (cartographie, fiche d'identité des structures, outillage socio-économique, chartes des réseaux...).

Définir des programmes de professionnalisation des acteurs de l'AIO.

ACTEURS

Conseil régional, la Cité des métiers et ses partenaires, les réseaux AIO, le CARIF-OREF, Etablissement Public Administratif de formation professionnelle (EPA)...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre et nature des outils communs d'information sur les activités et les métiers mis à disposition des réseaux d'acteurs de l'AIO.

Nombre et nature des données accessibles sur le portail.

Nombre d'adhérents à la charte.

Nombre et nature des rencontres entre réseaux.

Nombre et fréquentation des actions de professionnalisation des acteurs.

Satisfaction des usagers.

FICHE 18 - PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de mettre en œuvre un Passeport Orientation Formation commun à l'ensemble des actifs de notre Région dans le cadre de la sécurisation des parcours, conformément à l'Accord National Interprofessionnel de 2003 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle.

OBJECTIFS

Permettre à chaque salarié d'identifier et de faire certifier ses compétences et aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou au cours de ses expériences professionnelles

Le passeport orientation formation doit permettre de recenser :

Dans le cadre de la formation initiale :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel,
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi,
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les qualifications obtenues,
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Favoriser la mobilité des salariés et les aider dans leurs choix de nouvelles orientations professionnelles.

MOYENS

Développer une expérimentation à petite échelle avant de généraliser le passeport formation à l'ensemble des actifs.

Création d'un outil disponible sur Internet dont les données retraçant les différentes étapes des parcours professionnels des usagers restent sécurisées.

Sensibiliser les entreprises pour qu'elles facilitent la construction du passeport en fournissant au salarié les documents nécessaires pour compléter le passeport tout au long de son parcours dans l'entreprise.

ACTEURS

Conseil régional, Etat, Pôle emploi, CARIF OREF, OPCA, Réseau AIO...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Bilan de l'expérimentation en termes de professionnalisation des réseaux et d'accompagnement des organismes volontaires, nombre de passeports créés.

FICHE 19 - AMELIORER L'ACCES NUMERIQUE A L'OFFRE DE FORMATION

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de faciliter la diffusion de l'information sur l'offre de formation par le numérique.

OBJECTIFS

Permettre un accès aisé et rapide à l'information sur l'offre de formation,

Améliorer la mise en commun de base de données dans l'objectif d'accroître la performance des acteurs chargés de l'accueil, de l'orientation et du suivi des personnes désireuses de se former,

Faciliter l'insertion sociale et professionnelle de nombreux publics en utilisant un guichet unique de service via Internet

MOYENS

Créer un partenariat entre les opérateurs publics pour faciliter la communication des informations et le transfert des données.

S'appuyer sur le portail régional « Guadeloupe formation » et renforcer ses fonctions. Le portail sera piloté par un groupe de travail chargé d'étudier des mesures permettant de développer cet outil, de le simplifier si nécessaire et de l'optimiser en fonction des attentes des prescripteurs et des usagers.

Créer une instance de pilotage chargée de construire des liens et une harmonisation entre les différents outils existants et permettre une information facile d'accès et la plus complète possible.

Lancer une campagne de communication pour promouvoir le portail « Guadeloupe formation ».

Former les prescripteurs qui accompagnent les demandeurs d'emploi à l'utilisation de cet outil.

ACTEURS

La région, l'Etat, les financeurs, les centres de formation, le CARIF OREF, réseau AIO...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Indice de satisfaction des utilisateurs.
Nombre d'informations collectées sur les actions de formation existantes.
Statistiques produites par le portail.

FICHE 20 - DEVELOPPER L'ACCES DES GUADELOUPEENS AUX BILANS DE COMPETENCES

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit d'aider les demandeurs d'emploi qui souhaitent faire le point sur leur situation professionnelle.

OBJECTIFS

Permettre aux guadeloupéens qui s'interrogent sur leur devenir professionnel, de développer des projets professionnels et le cas échéant des projets de formations.

Sécuriser les parcours professionnels.

Développer des compétences.

MOYENS

Sélectionner une structure compétente en charge de réaliser les bilans de compétence sur le territoire.

Définir les publics cibles avec une priorité aux jeunes de plus de 18 ans et de moins de 30 ans ayant une expérience professionnelle significative ou ayant interrompu un cursus scolaire.

Prendre en charge les projets de bilan des personnes en activité professionnelle qui ne bénéficient pas d'un autre financement :

- les artisans,
- les salariés d'associations,
- les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté,
- les travailleurs indépendants,
- les salariés menacés de licenciement ne bénéficiant pas d'un financement,
- les salariés en emploi-tremplin,
- les cadres seniors souhaitant garder la confidentialité de la démarche.

Prendre en charge les projets de bilan des femmes souhaitant reprendre une activité.

ACTEURS

Conseil régional, Etat, ADI...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Analyse quantitative et qualitative des bénéficiaires.
Analyse quantitative en termes de suite de parcours.

FICHE 21 - PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION D'ARCHIPEL DANS LA CARTE DES FORMATIONS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit de prendre en compte la dimension d'archipel de la Guadeloupe dans l'offre de formation.

OBJECTIFS

Assurer l'égalité d'accès à la formation pour les guadeloupéens qui résident dans les îles du sud.

Prendre en compte les surcoûts liés à l'éloignement.

MOYENS

Développer des programmes d'action de formation dans les îles du sud.

Développer la formation à distance (e-formation ...) en lançant, à titre expérimental, un plan FOAD piloté en partenariat par le conseil régional et la DIECCTE qui se propose d'apporter à la politique régionale de la formation tout au long de la vie, des réponses concrètes pour favoriser l'égalité des chances et l'accès à la formation de tous les guadeloupéens.

Créer des points d'accès à la télé formation dans les îles du sud tous équipés en matériel informatique, multimédia, ayant accès au haut-débit, animés par des accompagnateurs-relais en charge de l'accueil et de l'accompagnement individuel des bénéficiaires du dispositif.

Accompagner les centres de formation qui souhaitent développer des projets innovants en matière de e-formation.

Prendre en charge le coût de transport des stagiaires du dispositif.

ACTEURS

Conseil régional, Etat, Rectorat, organismes de formation, CARIF OREF...

CALENDRIER

Durée du contrat.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de formations à distance.

Montant des financements.

Analyse qualitative et quantitative des stagiaires.

Satisfaction des stagiaires.

FICHE 22 - FAVORISER LA MOBILITE INTERNATIONALE DANS LE CADRE DE PARCOURS FORMATIFS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit d'accompagner les jeunes, les étudiants, les demandeurs d'emploi qui souhaitent réaliser leur projet de formation professionnelle dans un pays de l'Union européenne ou à l'étranger.

OBJECTIFS

Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par une meilleure employabilité sur le marché du travail.

Maîtriser une ou des langues étrangères, atout indispensable, à l'ère de la mondialisation.

Acquérir une expérience professionnelle.

Réaliser un stage dans une entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation.

Approfondir la connaissance d'un pays.

Développer un épanouissement personnel.

MOYENS

Elaboration de conventions de partenariat avec les organismes suivants :

- Itinéraire international, association visant à démocratiser l'accès à la mobilité internationale des jeunes de 18 à 30 ans de tout niveau de qualification ou de langue.
- IERF (Institut Européen Recherche et Formation), association réalisant des programmes d'insertion professionnelle, par le biais de la mobilité transnationale pour les demandeurs d'emploi.
- APRECA, organisme chargé de l'organisation de stages professionnels en entreprises en Europe.
- BATIK international, est une association qui conçoit et met en œuvre des projets internationaux dans les domaines de l'emploi, la formation professionnelle et la création d'activités.
- Pôle emploi international.
- OFQJ France (Office Franco-québécois pour la jeunesse).
- CEI club des 4 vents, association qui offre des programmes de séjours linguistiques, ou des stages à l'étranger.

Proposer aux jeunes une offre de formation plus diversifiée avec les cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel) au Québec.

Participation financière au centre de formation des apprentis (CFA) pour l'accompagnement de l'apprenti désireux de suivre un stage en Europe.

Attribution aux bénéficiaires d'une aide calculée en fonction des revenus et destinée aux frais de séjours et aux transports.

ACTEURS

Région, Etat, LADOM, Rectorat, Pôle emploi, Mission locale, divers organismes chargés de l'organisation de stages à l'étranger, CFA...

CALENDRIER

Durée du CPRDF.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de jeunes ayant effectué un stage linguistique et/ou culturel à l'étranger.

Nombre de demandeurs d'emploi ou de jeunes, ayant réalisé un stage en entreprise.

FICHE 23 - FAVORISER LA MOBILITE NATIONALE DANS LE CADRE DE PARCOURS FORMATIFS

DESCRIPTION DE L'ACTION

Il s'agit d'accompagner les demandeurs d'emploi qui souhaitent réaliser leur projet de formation professionnelle, valider les acquis de leur expérience (VAE) pour l'obtention d'une certification professionnelle, réaliser les stages en entreprise dans le cadre de leur contrat d'apprentissage ou leur contrat de professionnalisation, en France hexagonale.

OBJECTIFS

Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi par une meilleure employabilité sur le marché du travail.

Réaliser un stage dans une entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation.

Permettre aux demandeurs d'emploi de valider les acquis de leur expérience pour une sécurisation de leur parcours professionnels.

MOYENS

Renforcement de la convention de partenariat Région/LADOM (L'agence de l'Outre-mer pour la Mobilité) pour une meilleure prise en charge du stagiaire.

Mise en place d'une convention de partenariat avec des structures d'hébergement tels l'Union des foyers de jeunes travailleurs, l'association des résidences et foyers de jeunes.

Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur démarche d'une validation des acquis quand les services « valideurs » sont hors du département.

ACTEURS

Région, LADOM, CFA, Entreprises...

CALENDRIER

Durée du CPRDF

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre demandeurs ayant suivi une formation en France hexagonale.

Nombre de jeunes ayant effectué un stage en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Nombre de logements attribués aux stagiaires.