

CPRDFOP de Guadeloupe

Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations et de l'Orientation Professionnelles
(CPRDFOP) de Guadeloupe



TABLES DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

Avant-propos	04
Pourquoi et à qui s'adresse le CPRDFOP ?	04
La concertation	06
Les axes d'intervention et les projets phares	07

DIAGNOSTIC

Présentation générale du territoire	08
Chiffres clés de la Guadeloupe	13
Synthèse des atouts-faiblesses-opportunités-menaces	14
Synthèse des enjeux	15

STRATÉGIE ET DÉCLINAISON EN ORIENTATIONS

Présentation d'ensemble de la stratégie	15
Présentation détaillée de chaque axe d'intervention	17
Axe 1 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins en compétences et en qualification des entreprises du territoire	17
Introduction : Constats et enjeux l'axe 1	17
Objectif 1.1 : Développer l'alternance comme réponse aux besoins en développement du territoire guadeloupéen	17
Objectif 1.2 : Améliorer l'observation des besoins en compétences et en qualification des entreprises guadeloupéennes ...	18
Objectif 1.3 : Renforcer la cohérence et la qualité de l'offre de formation guadeloupéenne par rapport aux besoins des entreprises, des filières en développement tout comme sur le champ interprofessionnel	18
Objectif 1.4 : Appuyer et accompagner les TPE-PME dans leurs pratiques RH et de gestion des compétences	18
Axe 2 : Garantir un accès de tous à une qualification professionnelle	18
Introduction : constats et enjeux de l'axe 2	19
Objectifs poursuivis dans le cadre de l'axe 2	19
Objectif 2.1 : Prévenir le décrochage scolaire et éviter la déscolarisation précoce des adolescents	19



Objectif 2.2 : Structurer et renforcer l'information, l'orientation et l'accompagnement des publics en amont et pendant la formation	19
Objectif 2.3 : Renouveler l'intervention sur les savoirs de base	19
Objectif 2.4 : Adapter l'appareil de formation afin de permettre à l'ensemble des publics d'accéder à la qualification.....	20
Objectif 2.5 : Lever le frein de la mobilité pour faciliter l'accès des guadeloupéens à la formation professionnelle.....	20
Objectif 2.6 : Informer sur les dispositifs de VAE et accompagner les publics	20
Axe 3 : Placer l'accès et le retour à l'emploi au centre de la politique régionale de formation et d'orientation professionnelle	20
Introduction : constats et enjeux de l'axe 3	20
Objectif 3.1 : Renouveler les pratiques d'accompagnement des publics par les opérateurs du SPE, en lien avec le CEP.....	21
Objectif 3.2 : Renforcer les liens entre les acteurs de l'orientation et les acteurs du monde économique	21
Objectif 3.3 : Développer l'accès des guadeloupéens à la création d'activité	21
LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE EN TERMES D'EMPLOI/ORIENTATION/FORMATION	22
Introduction : constats et cohérence	22
Objectifs poursuivis dans le cadre de l'axe 4 :	22
Organiser et mettre en œuvre la gouvernance du CPRDFOP dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP).....	22
Suivre la contractualisation et les partenariats inhérents à la mise en œuvre de chacun des schémas	23
Mettre en place des outils de pilotage /suivi dédiés à l'évaluation du CPRDFOP	23
 ANNEXE A	 23
ANNEXE B EXTRAITS DE LA SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ÉLECTRONIQUE (QUALISTAT)	37
ANNEXE C ATELIERFORMATION	38



PRÉAMBULE

Avant-propos

La Région Guadeloupe se dote d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (**CPRDFOP**) avec l'ambition de renouveler en profondeur l'action régionale au service de l'emploi, de la croissance, et de l'innovation.

Le CPRDFOP porte la stratégie régionale d'investissement en capital humain de la région en faveur de la cohésion sociale, de la compétitivité et de l'attractivité territoriale de la Guadeloupe.

Avec l'ambition de dépasser les contraintes géographiques et structurelles du territoire et les déséquilibres socioéconomiques persistants, le CPRDFOP vise aussi à soutenir la transformation de l'économie régionale du fait des mutations en cours : la transition numérique, la transition énergétique et la mise en œuvre de grands projets d'infrastructures.

Pourquoi et à qui s'adresse le CPRDFOP ?

Le Conseil Régional détient une compétence en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004 et renforcée par la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRE) du 7 août 2015.

Il revient donc au Conseil Régional de définir et mettre en œuvre une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. En concertation avec l'Etat et les partenaires sociaux, le Conseil Régional coordonne et structure l'ensemble de l'offre de formation en réalisant un Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Le CPRDFOP poursuit l'objectif d'une programmation concertée et coordonnée sur 5 ans des politiques de formation et d'orientation professionnelles de la région Guadeloupe et détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional.

Le CPRDFOP s'inscrit dans la continuité réglementaire du CPRDF (concertation, contractualisation, prescription), tout en intégrant désormais des attendus fixés par la loi du 5 mars 2014. Ainsi, il a désormais pour objectifs de fixer le cadre partenarial pour

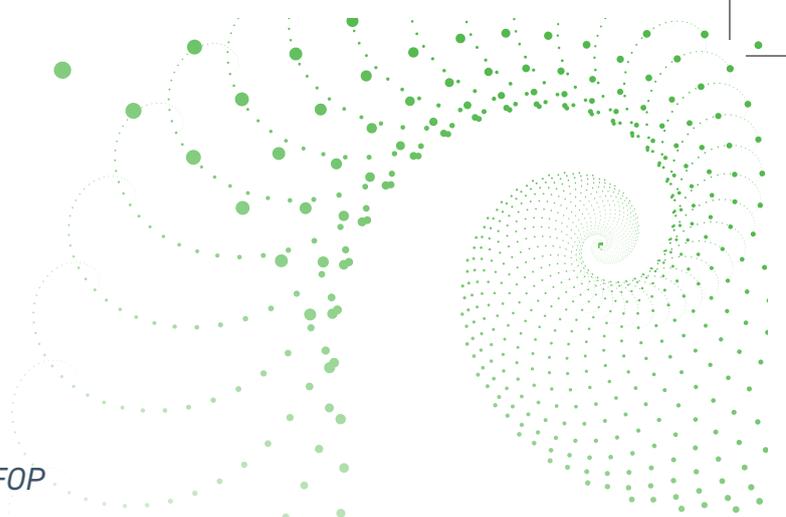
- « Analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications » d'une part ;
- « Programmer les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire » d'autre part.

Rappel du contexte réglementaire entourant le CPRDFOP

« Conformément à la loi N° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et à la loi N° 2015-994 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), les Régions doivent élaborer, adopter et mettre en œuvre trois documents stratégiques :

- Le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (**SRDEII**), incluant un volet agricole et traitant du développement de l'économie sociale et solidaire.
- Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (**CPRDFOP**) ;
- Le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (**SRESRI**) qui constitue le cadre politique de référence pour la région Guadeloupe en matière d'enseignement supérieur, recherche et innovation pour la période 2016-2021 (cf. la **Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République**).

Compte tenu des interactions fortes entre l'économie, la formation, la recherche et l'emploi, **la Région a décidé d'élaborer simultanément ces 3 schémas qui sont liés par un dénominateur commun : l'emploi**. Cela constitue l'objectif premier de la stratégie déployée par la Région pour les 5 années à venir : assurer la cohérence et l'efficacité d'une politique économique régionale reconnue comme facteur de compétitivité et d'insertion durable dans l'emploi, notamment parce qu'elle inclut tous les aspects qui relèvent du développement économique, de l'innovation, de l'internationalisation des entreprises, de la formation et de l'orientation professionnelles.



Synthèse du contexte réglementaire entourant le CPRDFOP

A ce titre et vertu de la loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 comme de la loi NOTRE du 7 Août 2015, un nouveau CPRDFOP doit être adopté dans l'année qui suit l'élection (fin 2016).

Il est valide sur la durée du mandat. Adopté par l'Etat (Préfet et autorités académiques) et la Région, le CPRDFOP est proposé à la signature des partenaires sociaux.

Dans cette perspective il définit les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, ainsi que sur le déploiement des filières de formation professionnelle initiale et continue, en tenant compte des filières professionnelles et des métiers émergents :

- Concernant les jeunes, il se déploie à travers un schéma de développement de la formation professionnelle initiale valant schéma des Formations sanitaires et sociales. Il intègre les questions relatives à la mixité professionnelle, à la mobilité et à l'hébergement des jeunes.
- Concernant les adultes, il concerne les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.
- Sur le champ de l'information et de l'orientation, il comprend un schéma de développement du service public régional de l'orientation et définit les priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis de l'expérience

La loi du 5 mars a également prévu la mise en place, depuis le 1er janvier 2015, du service public de l'orientation tout au long de la vie (SPTOLV) qui garantit à toute personne, l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseau. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

Selon l'article L. 6111-3 du code du travail, l'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur.

Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle (CIO) et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants (SCUIO), il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet, l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO), ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP), assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour organiser la coordination de ces compétences respectives, l'Etat et la région concluent une convention annuelle, dans le cadre du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

La concertation

Au titre de ses prérogatives, la région pilote la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du CREFOP. Elle contribue à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la loi fixe trois principes qui président à l'élaboration du CPRDFOP :

- le portage de l'élaboration du Contrat revient à la Région,
- le Contrat est élaboré au sein du CREFOP,
- chacun des futurs signataires contribuera à l'élaboration du contrat.

Dès lors, s'instaure une nouvelle gouvernance quadripartite en région et se renforce l'articulation des politiques nationales sectorielles ou de filières avec les stratégies de territoires. La concertation pour l'élaboration du contrat de plan est aussi l'occasion d'organiser, au sein du CREFOP, le pilotage de sa mise en œuvre.

Cette concertation bénéficie également des résultats des processus de concertation de tous les acteurs prépondérants concernés par la politique de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle qui ont permis à la Région Guadeloupe d'élaborer plusieurs documents de diagnostic, programmatiques et stratégiques : diagnostic territorial stratégique préparatoire à l'arrivée des fonds européens 2014-2020, Programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020, ...

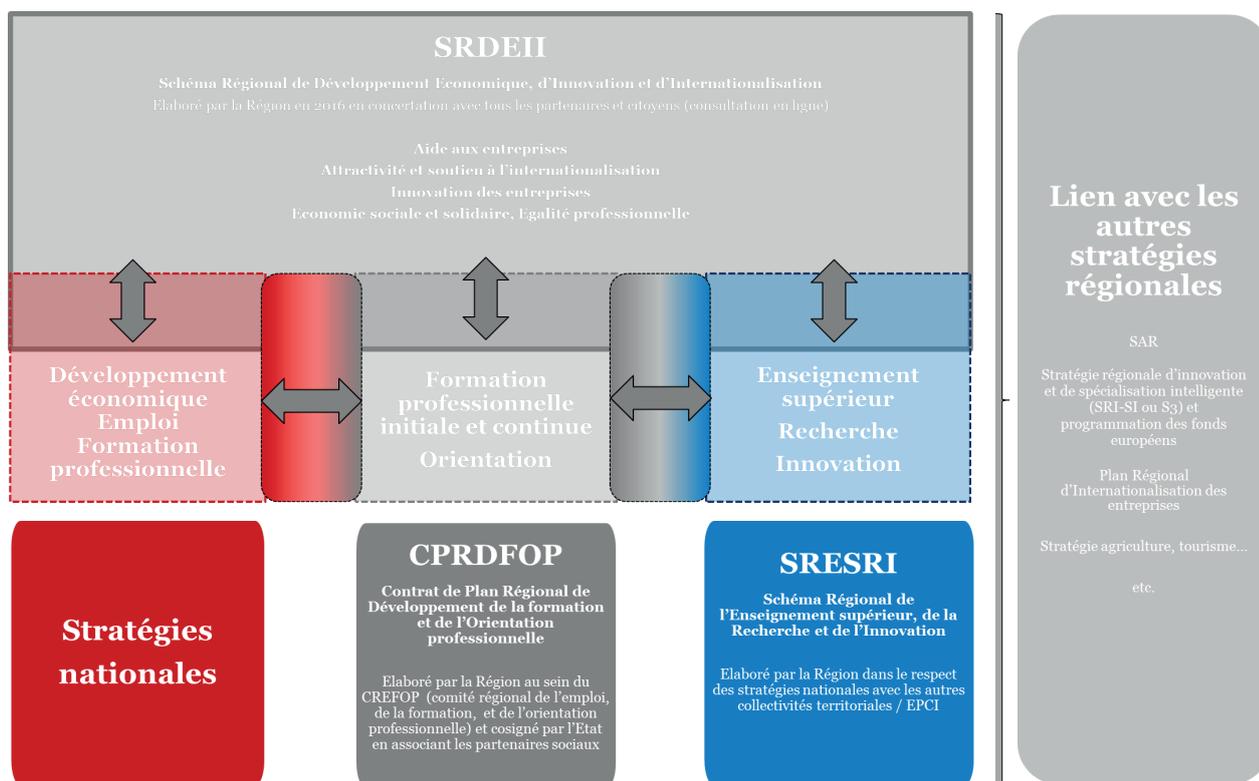


Figure 1 La cohérence des schémas au service de l'emploi en Guadeloupe

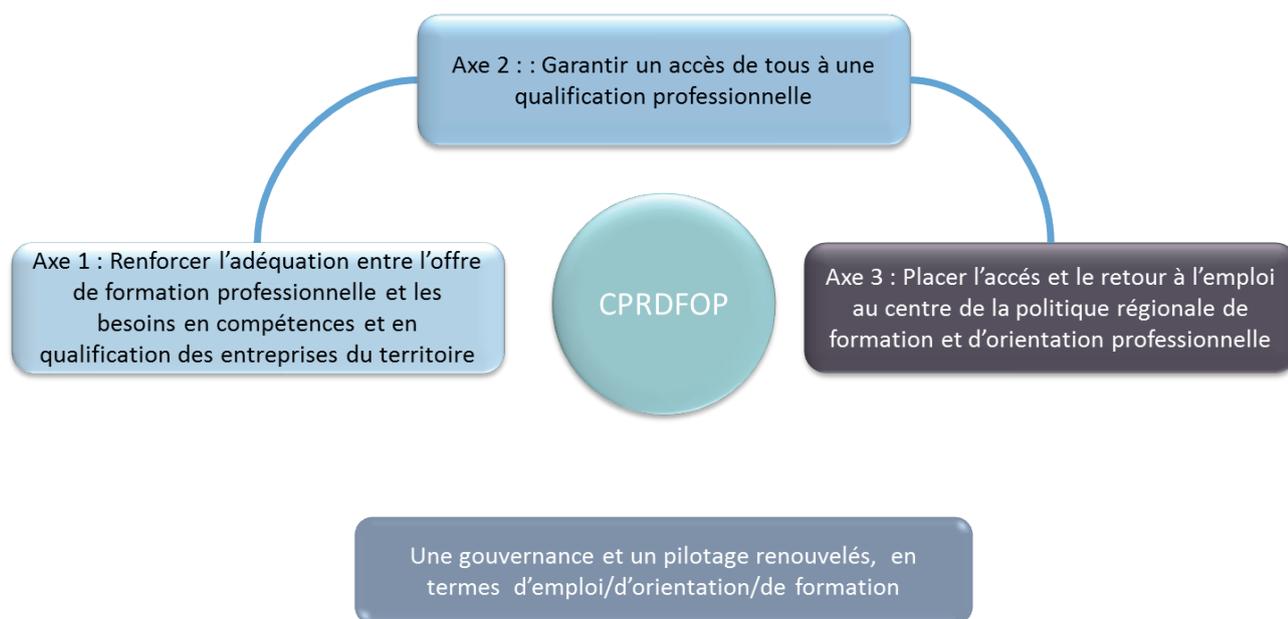
A travers ce schéma, la Région marque une forte volonté de travailler en concertation et en partenariat avec les parties tout en affirmant son leadership stratégique en matière de coordination au sein du CREFOP, de la mise en œuvre de la politique Emploi, Formation et Orientation Professionnelle (EFOP).

Les axes d'intervention et les projets phares

Le CPRDFOP a pour objectif principal de **programmer et coordonner les politiques de formation et d'orientation professionnelles de la Guadeloupe face aux défis de l'emploi, de l'inclusion sociale et de la compétitivité.**

Dans cette perspective, le schéma est articulé autour de 4 axes d'intervention (Cf. Figure 2).

Figure 2 Les axes d'intervention du CPRDFOP de la Guadeloupe



DIAGNOSTIC

Présentation générale du territoire

Dynamique démographique et population active

On note une décroissance de la population sur la période présente (-1% en 2015 contre +2% pour la France métropolitaine, soit une baisse de 4 000 personnes par rapport à 2011) **en raison de la conjonction d'une baisse de l'accroissement naturel et d'une hausse du déficit migratoire.**

Dans le même temps, la population de Guadeloupe connaît un vieillissement particulièrement marqué, en 2015 la part des 50 ans et plus représente 38% de la population guadeloupéenne, un niveau en hausse de 11 points par rapport à 2005 – (même s'il est similaire à celui de la France métropolitaine). En miroir, **le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans baisse de 12%** par rapport à 2005 pour s'élever à 47 800 en 2015.

Cette situation serait principalement expliquée par le fait que les arrivées des personnes âgées entre 55 et 70 ans sont largement inférieures **aux départs massifs observés chez les jeunes âgés entre 15 et 29 ans** (sur la tranche 15-24 ans, le solde migratoire est déficitaire de 6000 individus).

Selon le scénario central, la part des jeunes âgés de 15-24 ans ne représenterait plus que 10% en 2040 et celle des plus de 50 ans atteindrait 50%. A l'horizon 2040, la Guadeloupe serait peuplée de 404 000 habitants¹, si les tendances démographiques récentes en matière de fécondité, mortalité et migrations se prolongeaient. Elle gagnerait seulement 3 000 personnes en trente ans, soit une augmentation de 0,8 % sur la période 2007-2040².

Concernant la population active, on constate un taux de chômage des jeunes plus de deux fois supérieur à la moyenne française : sur les 48 300 jeunes guadeloupéens âgés de 15 à 24 ans, 11% sont en emploi (le taux d'emploi pour cette tranche d'âge s'élève à 28% en France). Un quart des jeunes sont inscrits à Pôle Emploi.

Le niveau de formation

En dépit de l'amélioration significative observée ces dernières années, les écarts en termes de niveau de formation de la population avec la France entière restent importants.

Parmi les Guadeloupéens âgés de 15 ans ou plus et sortis du système scolaire, la part d'entre eux sans diplôme ou titulaire d'un diplôme de niveau VI³ s'élève à 47%, contre 33% au niveau national. La part des guadeloupéens ne disposant d'aucun diplôme s'élève à 37%, soit un niveau 2 fois supérieur à la moyenne nationale, en baisse toutefois de 10 points par rapport à 1999⁴. En 2011, la part des diplômés de l'enseignement universitaire représente 18% de la population de 15 ans et plus, alors qu'en 1999 ils n'étaient que 13,2%⁵.

La part des diplômés du supérieur chez les 25-34 ans s'élève quant à elle à 30% en Guadeloupe (en hausse de 17 pts par rapport à 1999) contre 44% pour la France entière (+ 14 points).

Au 1^{er} janvier 2009, **25% des Guadeloupéens âgés de 16 à 65 ans sont en situation d'illettrisme (contre 7% en France métropolitaine).** En 2014, dans le cadre de la journée Défense Citoyenneté (ex JAPD), **16% des jeunes étaient en situation d'illettrisme (contre 4% au niveau national et 20% en 2011)⁶**, et 17% des 25-29 ans sont illettrés⁷. Parmi les Guadeloupéens qui travaillent, 16 000 sont en situation préoccupante face à l'écrit.

Près d'un quart de la population de 15 à 24 ans n'est ni scolarisée ni en emploi. Parmi les jeunes inactifs et non scolarisés, on trouve le public NEET, les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni ne suivent des études ou une formation. **En 2014, le taux de NEET⁸ chez les jeunes de 15 à 24 ans en Guadeloupe s'élève à 22%⁹; et à 31% chez les 18-24 ans** (contre respectivement

1 Source : INSEE, modèle Omphale 2010

2 INSEE Antilles-Guyane ; projection de population à l'horizon 2040, 2011

3 Certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges

4 Insee, RP 2011

5 Insee, Guadeloupe. Diagnostic, Trajectoires Et Enjeux. Le marché du travail ; Juillet 2011

6 Sources : ministère de la défense - DSN, MENESR-DEPP

7 Mouty, P. Enquête Information et Vie Quotidienne: l'illettrisme, un problème préoccupant en Guadeloupe ; n°60, juin 2010.

8 « Not in employment, education, or training » : sans emploi, ne suivant ni études ni formation.

9 Source : Eurostat

11 et 15% au niveau national et 25 et 35% dans les DOM).

Des solutions ont été développées pour ces publics en situation de décrochage en Guadeloupe, avec le **Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA)**, qui compte 6000 bénéficiaires en 2016 et l'**École Régionale de la 2^{ème} Chance (ER2C)**, avec 55710 stagiaires en 2015. Ces dispositifs permettent de proposer des solutions alternatives à des publics en difficulté avec l'enseignement traditionnel et permettent **d'amener des publics décrocheurs jusqu'à la qualification**, avec des taux de sorties en emploi de l'ordre de 80 pour le RSMA. Ces dispositifs ont vu leurs effectifs se développer ces dernières années – le RSMA a connu un doublement de ses effectifs entre 2009 et 2016. **Malgré tout, les besoins restent importants** au regard de la proportion des jeunes qui ni ne sont en emploi, ni ne suivent des études ou une formation (NEET).

L'offre de formation initiale

40% des élèves de 3^{ème} s'orientent vers le second cycle professionnel, en baisse par rapport à 2003

Après la troisième, 40% des élèves s'orientent vers un cycle professionnel (contre 36% au niveau national en 2012) mais cette part tend à diminuer depuis 10 ans (-7 points, la plus forte baisse en France, contre - 4 points au niveau national) en raison de la baisse générale des redoublements.

En termes d'infrastructure, la Guadeloupe compte 16 lycées d'enseignement général (dont 6 privés) et 13 lycées professionnels (dont 7 privés).

Cette surreprésentation des filières professionnelles ne traduit pas seulement l'attrait des élèves pour des formations en prise directe avec la réalité économique : elle est également le résultat d'une orientation vers la voie professionnelle considérée par de nombreux élèves et professeurs comme la voie de la meilleure chance – voire de la dernière chance – avant la sortie du système scolaire.

Les spécialités de la production représentent 59% des effectifs des lycéens professionnels sous statut scolaire (contre 48% pour la moyenne DROM et 44% au niveau national). Les effectifs se concentrent dans les domaines de la « mécanique, électricité, électronique », le secteur de la production, de la gestion (commerce/vente) et des services aux personnes (sanitaire et social et coiffure/esthétique, et accueil tourisme).

Le poids des sections de techniciens supérieurs (STS) dans le supérieur est 2 fois supérieur à la moyenne nationale (20% des étudiants inscrits contre 10% au niveau national (10,7%).

Les effectifs de l'unique IUT de Saint-Claude s'élèvent à 217 en 2014/2015. L'IUT prépare à deux diplômes : Gestion des entreprises et des administrations / Génie biologique option Agro-alimentaire.

L'apprentissage : une voie de formation qui peine à se développer. En 2014, la part d'apprentis dans les 16-25 ans s'élève à 2,7% en 2014, soit un niveau près de deux fois inférieur à la moyenne nationale (4,8%). Si le nombre d'apprentis en 2015 équivaut à 2005, on observe une baisse des effectifs durant les années 2012-2013-2014, où l'on enregistre une perte de 300 apprentis.

La Guadeloupe compte 10 CFA (dont 3 publics) et 18 UFA (dont 6 privées).

Sur les 10 CFA (Centre de Formation d'Apprentis)

- 1 relève du Ministère de l'Agriculture
- 1 relève du Ministère de la Jeunesse et des sports
- 8 relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale

La formation en apprentissage dans le supérieur se développe entre 2005 et 2014. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a, comme au niveau national, été un moteur dans le développement de l'apprentissage dans les DROM et en Guadeloupe, principalement avec les formations de niveau III (essentiellement des BTS). La part du supérieur dans le total des apprentis est passée de 15% en 2005 à 34% en 2014, un niveau identique à la moyenne nationale.

Ainsi, **les bénéficiaires du contrat d'apprentissage sont plutôt jeunes, en formation initiale, et de plus en plus diplômés** (69% des jeunes ont moins de 20 ans, 26,4% ont un niveau bac + 2 ou plus). Les non-diplômés sont toutefois bien représentés parmi les apprentis, puisqu'ils représentent 20,3% en 2014. Le contrat d'apprentissage évolue donc pour être mobilisé par des

publics jeunes aux niveaux extrêmement différents. Enfin, globalement ce sont les secteurs du commerce et des services, qui pris dans leur ensemble, concentrent l'essentiel des apprentis.

L'offre de formation professionnelle continue (FPC)

Entre 2013 et 2014, le nombre d'organismes de formation augmente de 14% mais le nombre de stagiaires baisse de 15%. En 2014, la DIECCTE recense 486 organismes de formation, nombre en progression de 18,2% par rapport à 2008 et de 14% par rapport à 2013¹⁰. 96% d'entre eux sont des organismes privés.

Le nombre de stagiaires augmente également sur la période 2008-2014 (+22,8%). Cependant, il diminue de 12,2% en 2014 par rapport à l'année précédente alors que le nombre d'organismes s'inscrit à la hausse sur la même période (14,6%). Parmi les stagiaires inscrits en 2014, 25% sont demandeurs d'emploi (23% en 2012), contre deux sur cinq salariés (identique à 2012).

En 2014 cependant, 60% des dépenses de la formation professionnelle sont consacrées à la formation professionnelle continue, **proportion quasiment identique à celle enregistrée en 2011 (59%)**. La part du financement dédiée à l'apprentissage atteint 40%, soit une hausse de 6 points par rapport à 2011.

Le secteur de la FPC est très dépendant de la commande publique (plus de 54% des ressources), et essentiellement constitué par des structures du secteur privé (sociétés et associations) qui réalisaient 85% du chiffre d'affaires du secteur en 2012. **Le secteur privé de la FPC se distingue tout d'abord par une forte atomicité de l'offre.**

Le secteur public de la FPC est composé principalement des établissements dépendant du ministère de l'Education nationale (groupement d'établissements - GRETA), des établissements des chambres consulaires (chambre d'agriculture, CCI, CMA) et d'un établissement dépendant directement du Conseil régional (l'Association pour la formation professionnelle des adultes a été reprise par la Région qui a créé le Centre régional de la Formation professionnelle, aujourd'hui intégré à l'établissement public administratif Guadeloupe Formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2015 Guadeloupe Formation regroupe :

- Le Centre Régional de Formation Professionnelle (CRFP) ;*
- Le Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (CARIF) ;*
- l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF).*

Par ailleurs, Guadeloupe Formation porte le Centre International de la Guadeloupe pour une Approche Régionale des Langues (CIGAREL).

L'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle continue en Guadeloupe

En 2013, **4 938 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi ont été recensées en Guadeloupe**¹¹. Le Conseil Régional de Guadeloupe est le principal financeur des coûts pédagogiques de formation. En 2013, il a pris en charge 45 % des actions de formation des personnes en recherche d'emploi (une part inférieure de 17 points au niveau national). 1 400 formations ont été financées par Pôle Emploi en Guadeloupe (ce qui représente 22% du total des formations suivies contre 28% au niveau national et mobilise les dispositifs suivants : actions de formations conventionnées (AFC), actions de formations préalables au recrutement (AFPR), préparations opérationnelles à l'emploi (POE) individuelles, aides individuelles à la formation (AIF)). L'État intervient enfin à hauteur de 17%, (principalement les actions de lutte contre l'illettrisme, grâce au programme « compétences clés » cofinancé par le Fonds social européen (FSE), et sur la formation de publics spécifiques).

Les demandeurs d'emploi représentent 30% des diplômés par la VAE en 2014, part en hausse par rapport à 2013

En 2014, 1 139 dossiers ont été déposés auprès des services « valideurs »¹² de Guadeloupe, soit une hausse de 13% par rapport à l'année précédente. Parmi les candidats, 701 se sont présentés devant un jury pour l'accès à un diplôme ou un titre professionnel, soit 22% de plus qu'en 2013. Au final, 57% ont obtenu une validation complète (61% en 2013) et comme

¹⁰ DIECCTE, Service Régional de Contrôle, Regard Croisé Guadeloupe Formation 2016,

¹¹ La révision du mode de calcul en 2013 due à la prise en compte de données de Pôle emploi qui permettent désormais de repérer les différents modules d'une même formation, auparavant comptés comme autant d'entrées distinctes en formation, ne permet pas de comparer ces données avec 2010.

¹² Chambre de Métiers et de l'Artisanat, CNAM, DAAF, DAVA, DIECCTE, DJSCS.

en 2013, 25% une validation partielle.

La part des demandeurs d'emploi est en hausse par rapport à l'année précédente (+ 4 pts) et atteint 30%.

Demande d'emploi et articulation avec les dispositifs d'insertion professionnelle

Un taux de chômage relativement stable depuis 10 ans¹³ (23,7% contre 9,9% au niveau national), qui atteint près de 56% chez les jeunes (6 900 chômeurs), un niveau plus de deux fois supérieur au plan national.

En Guadeloupe, parmi les 93 100 personnes inactives au sens du BIT, 26,9 % souhaitent trouver un emploi (25 033) sans pour autant être considérées comme chômeuses au sens du BIT : elles constituent le halo autour du chômage.

En 2015, 56 811 demandeurs d'emplois en fin de mois (DEFM)¹⁴ sont inscrits à Pôle Emploi en catégorie A¹⁵ et 65 081 catégories A, B et C¹⁶. Ces volumes sont en hausse de 14% et 17% par rapport à l'année 2010 (contre +32% en France métropolitaine). 56% de demandeurs d'emploi le sont depuis plus d'un an et 57% sont des femmes. Le 30 septembre 2016, la DEFM toutes catégories de la Guadeloupe comptait **70.136** inscrits. La part des Demandeurs de Très Longue Durée (plus de 23 mois) dans la DEFM_TC atteint 35,7% en moyenne.

En 2014, les diplômés du CAP représentent 37% de la DEFM totale (un niveau similaire au national (38%) et stable depuis 10 ans), et **30% des demandeurs d'emploi en fin de mois sont sans qualification** (niveau V bis et VI), contre 17% en France et 36% en 2004.

Le 30 septembre 2016, le nombre de Demandeurs d'emploi de niveaux I à III dans la DEFM_TC, s'élève à 10 339 soit 14,74%,

Les Demandeurs d'emploi des niveaux IV et V représentent 59,34% de la DEFM_TC de la Guadeloupe soit 41 620 inscrits. Leur poids dans l'ensemble de la DEFM_TC s'accroît de 0,2%.

Le nombre de Demandeurs des niveaux VI ou V-bis est de 18 177 et représente 25,92% de l'ensemble.

Au 30 septembre 2016, les Agents de Maîtrise et Cadres représentent 5,7% de l'ensemble, contre 61% pour les Employés et les Ouvriers qualifiés et 33,3% pour les Employés et les Ouvriers non qualifiés.

Les principaux dispositifs d'insertion actifs ciblant les jeunes (âgés de 16 à 25 ans) sont aujourd'hui les emplois d'avenir, mis en œuvre en 2013, le CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) créé par la loi du 29 août 2002 et la **Garantie Jeunes**.

Dynamiques sectorielles, offre régionale d'emploi et besoins de compétences

Sur les 123 700 Guadeloupéens en emploi, 13,5 % se trouvent en situation de sous-emploi contre 6 % en France métropolitaine. Le temps partiel subi est plus de deux fois plus répandu (13,1 % contre 6 %).

Selon les estimations d'emploi réalisées par l'Insee, la Guadeloupe compte 123 805 emplois (salariés et non-salariés) en 2013 dont 117 001 emplois salariés (95 % de l'emploi total). Entre 2008 et 2012, l'effectif salarié progresse de 22,9%.

Sur la période 2003-2013, l'emploi salarié (marchand et non marchand) a augmenté de 11% en Guadeloupe (contre 14% dans les DOM¹⁷). En 2014, les destructions nettes d'emplois salariés se poursuivent dans l'économie guadeloupéenne, fragilisée par la mauvaise tenue de l'industrie et de la construction.

L'emploi en Guadeloupe est nettement dominé par le secteur du commerce, des transports et services (41%), ainsi que par le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (40% contre 31% en France

13 INSEE, « Dans les DOM, l'activité et l'emploi stagnent depuis dix ans » ; avril 2015

14 La notion de demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi est une notion différente de celle du chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et certains chômeurs au sens du BIT ne sont pas inscrits à Pôle emploi.

15 Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois)

16 Hors île du Nord

17 Hors Mayotte

métropole) qui représente ensemble plus de 80% de l'emploi.

Sur 2009-2014, quatre secteurs enregistrent une baisse de leurs effectifs salariés :

- **Le secteur du transport et de l'entreposage** (-6% contre +5% au niveau des DOM),
- **Les activités immobilières qui chutent brutalement** (-33% contre - 5% au niveau des DOM)
- **L'agriculture**, (plus précisément l'aquaculture et la pêche) (-2%);
- Et dans une moindre mesure le **secteur du commerce** (-1%, similaire à la moyenne des DOM).

A l'inverse les secteurs qui enregistrent les plus forts taux de croissance relèvent surtout du secteur tertiaire et notamment des services aux entreprises et de l'administration. Ainsi :

- **Le secteur des services aux entreprises voit ses effectifs augmenter de 12%,**
- **Le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale** (16% du total des effectifs) se développe sous l'impulsion du médico-social, et enregistre une hausse de 10% sur 2009-2014 (toutefois inférieure à la moyenne des DROM + 18%)
- Enfin, **le secteur de l'hébergement restauration** voit ses effectifs salariés augmenter de 5% sur 2009-2014, (-2% dans l'hébergement et +9% dans la restauration), mais marque le pas en 2014. La fréquentation des hôtels atteint son niveau le plus faible depuis la crise économique et sociale de 2009¹⁸ (moins de clients mais aussi moins de nuitées). Toutes les catégories d'hôtels sont concernées mais c'est dans l'hôtellerie haut et très haut de gamme que la baisse est la plus importante : 15 % de nuitées en moins par rapport à 2013.
- **Le secteur industriel reste porté par le développement des industries agroalimentaires et des industries extractives**, (+17%, une évolution similaire à la moyenne des DOM). Les effectifs du secteur de l'industrie manufacturière augmentent de 5%
- **Enfin, si le secteur de la construction se développe sur la période 2009-2014 (+4% contre - 3% au niveau des DOM)**, il alterne hausses et baisses, tout en gardant un faible niveau d'emploi. L'activité dans la construction se dégrade en 2014, reflet d'une crise désormais avérée du secteur. Toutefois des perspectives de reprise se profilent avec la progression de la consommation de ciment et la mise en chantier du projet de reconstruction du CHU de Pointe-à-Pitre, pour un montant de 600 millions d'euros, puis des travaux de démolition / reconstruction du lycée de Baimbridge débutés pour une durée de sept ans.

A noter que dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP, Guadeloupe Formation mène actuellement une étude sur les besoins en compétences et en qualification à l'horizon 2022. Cette étude comprend notamment une enquête qualitative à destination des entreprises visant à préciser les besoins en compétences par secteurs, les premiers résultats de l'étude devraient être disponibles d'ici fin 2016.

18 INSEE Conjoncture, bilan économique de la Guadeloupe en 2014

Chiffres clés de la Guadeloupe

Démographie

400.132 habitants
2^{ème} DROM après la Réunion

248 habitants au km², une densité
supérieure à la moyenne nationale (118)

Une population **vieillissante** (38% de plus de
50 ans contre 29% dans les DROM) et en légère
décroissance sous l'effet de l'émigration

Une superficie de **1.628 km²** et 86 000
km² de ZEE (15% de la ZEE des DROM)

Economie

4.081 entreprises créées en
2015, en baisse depuis 2012 malgré une
hausse de la part de sociétés en 2015
(+6 pts par rapport à 2014)

Un PIB par habitant de **20.427€**
(2^{ème} DROM après la Martinique), 37,5
% inférieur à la moyenne nationale

37,5 % à la richesse se
concentrent sur les **SERVICES**
administrés
(22,2 % en métropole)

49.384 établissements actifs dont 82%
sans salarié et 2,6% qui comptent plus de 9
salariés (70% au national et 5,6% au national)

Emploi

123.700 personnes en emploi,
dont 70% dans la zone d'emploi de Pointe-à-Pitre

Un taux d'emploi de **48,1%**
(2^{ème} DROM après la
Martinique)

41% de l'emploi dans le
commerce, le transport et
les services

Un taux de chômage de **23,7%** en 2015
(56% chez les jeunes) mais une demande
d'emploi en baisse en 2015

7,6 % des emplois relèvent de l'industrie
(14% en métropole)
et **3,7%** dans l'agriculture
(2,8% en métropole)

+10% d'effectifs dans
**l'Administration publique ,
l'enseignement, la santé** de
2009 à 2014

Formation

16 Lycées d'enseignement général

13 Lycées professionnels

10 CFA, 18 UFA

40% des élèves de 3^e
s'orientent vers le **second
cycle professionnel**

10,4M€ consacrés à la
Formation Professionnelle par
la **Région** en 2014

25% des stagiaires de
la formation
professionnelle sont des
Demandeurs d'Emploi

2,7% des 16-25 ans en
apprentissage
(4,8% moyenne nationale)

4 938 entrées en
formation de DE
en 2013

486 organismes de formation
déclarés

Qualification

25% des Guadeloupéens âgés de 16 à
65 ans sont en situation d'**illettrisme**

31% des **18-24 ans** ne sont ni à
l'école ni en emploi: les « **NEET** »

Les diplômés du Supérieur
progressent

(30% des 25-34 ans)

37% des Guadeloupéens **n'ont pas de
diplôme**

Sources : INSEE, S3, Rapport d'activité IEDOM 2015, PO FEDER-FSE 2014-2020

Synthèse des atouts-faiblesses-opportunités-menaces

Le tableau suivant présente une synthèse de l'analyse atouts-faiblesses-menaces-opportunités en matière de formation et d'orientation professionnelles relevés à partir des ateliers spécifiques organisés durant les phases de concertation

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Hausse du niveau de formation - Structuration de Guadeloupe Formation depuis le 1er janvier 2015 - Installation du SPRO - Mise en place d'une gouvernance quadripartite de l'emploi et de la formation professionnelle - Une économie qui continue de se diversifier et d'être tirée par le développement du secteur des services - Le développement de la formation en apprentissage dans le Supérieur - Progression du recours à la VAE 	<ul style="list-style-type: none"> - Offre de formation limitée et toujours trop peu adaptée aux besoins du tissu économique local (Cf. Etude QualiStat réalisée dans le cadre de la concertation) - Le secteur public jusque-là moteur du développement économique et qui pallie la faiblesse du secteur marchand - Les filières hors produits agricoles sont encore peu organisées, notamment en termes d'observation prospective - 82% d'entreprises sans salarié - Une offre de formation très concentrée (Pointe à Pitre notamment) - Sous-emploi pour 13% des salariés, 13% de temps partiel subi (potentiel développement ?) - Un taux d'illettrisme élevé
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Développement des services à la personne, et des activités « médico-sociales » - La dynamique portée par Contrat de plan Etat-Région (CPER) de Guadeloupe 2015-2020, en particulier sur les axes suivants : - Renforcer les liens et les partenariats entre les formations générales, techniques professionnelles et les entreprises. - Anticiper les besoins de qualification nécessaire à la modernisation des secteurs porteurs : Métiers de la mer (aquaculture, nautisme, pêche, ...) / Tourisme (ciblage des domaines d'intervention notamment le domaine rural) / Artisanat / Innovation (technopôle, pôle de compétitivité) / Technologies de l'Information et de Communication / Croissance verte (isolation, énergies renouvelables, biodiversité, pharmacopée) / Environnement (traitement et valorisation des déchets,) / Médico-social (gestion de la population vieillissante par les services aux personnes, construction de structures d'hébergement, ...) / Métiers agricoles et agro-transformation - Potentiel développement sur zone Caraïbes (dynamique économique) 	<ul style="list-style-type: none"> - Affaiblissement de la dynamique démographique et vieillissement de la population - Un taux de chômage important notamment pour les jeunes - Forte proportion des « décrocheurs », difficultés constatées en matière de compétences clefs, nombre élevé de NEET, faibles taux de réussite au Bac professionnel, - Le niveau moyen de formation des jeunes qui entrent en contrat aidé augmente - Concurrence des autres régions métropolitaines (et des autres pays des Caraïbes) pour la formation

Synthèse des enjeux

A l'issue du travail de diagnostic, et pour répondre aux caractéristiques socioéconomiques de la région, 6 enjeux majeurs ont été identifiés et dans le cadre de la concertation :

1. Réunir les conditions de mise en place d'une politique d'information, de formation et d'orientation professionnelles autour

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

2. Adapter, promouvoir et accompagner les filières en alternance

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

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

4. Optimiser la programmation de la formation des demandeurs d'emploi (modularisation des parcours, innovation, délocalisation, accompagnement des bénéficiaires, enseignements du plan 500 000, ...)

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

6. Accompagner le secteur de la formation professionnelle à l'évolution des pratiques (label qualité et impact du numérique) et des attentes des actifs et des secteurs professionnels

STRATÉGIE ET DÉCLINAISON EN ORIENTATIONS

Présentation d'ensemble de la stratégie

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

Objectif 1.1 : Développer l'alternance comme réponse aux besoins en développement du territoire guadeloupéen

Objectif 1.2 : Améliorer l'observation des besoins en compétences et en qualification des entreprises guadeloupéennes

Objectif 1.3 : Renforcer la cohérence et la qualité de l'offre de formation guadeloupéenne par rapport aux besoins des entreprises, des filières en développement tout comme sur le champ interprofessionnel

Axe 2 : Garantir un accès de tous à une qualification professionnelle	Objectif 2.1 : Prévenir le décrochage scolaire et éviter la déscolarisation précoce des adolescents
	Objectif 2.2 : Structurer et renforcer l'orientation et l'accompagnement des publics en amont et pendant la formation
	Objectif 2.3 : Renouveler l'intervention sur les savoirs de base
	Objectif 2.4 : Adapter l'appareil de formation afin de permettre à l'ensemble des publics d'accéder à la qualification
	Objectif 2.5 : Lever les freins de la mobilité pour faciliter l'accès des guadeloupéens à la formation professionnelle
	Objectif 2.6 : Informer sur les dispositifs de VAE et accompagner les publics
Axe 3 : Placer l'accès et le retour à l'emploi au centre de la politique régionale de formation et d'orientation professionnelle	Objectif 3.1 : Renouveler les pratiques d'accompagnement des publics par les opérateurs du Service Public de l'Emploi, en lien avec le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
	Objectif 3.2 : Renforcer les liens entre les acteurs de l'orientation et les acteurs du monde économique
	Objectif 3.3 : Développer l'accès des guadeloupéens à la création d'activité
Axe 4 : Insatller la gouvernance et maîtriser le pilotage en termes d'emploi/orientation/formation	Objectif 4.1 : Organiser et mettre en œuvre la gouvernance du CPRDFOP dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP)
	Objectif 4.2 : Suivre la contractualisation et les partenariats inhérents à la mise en œuvre de chacun des schémas
	Objectif 4.3 : Mettre en place des outils de pilotage /suivi dédiés à évaluation du CPRDFOP

Les sections suivantes présentent de manière détaillée chacun des axes d'intervention.

Présentation détaillée de chaque axe d'intervention

Pour chacun des axes d'intervention, après un rappel des principaux constats issus du diagnostic présenté et discuté dans les ateliers, chacun des objectifs poursuivis et les actions liées sont successivement présentés.

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

Introduction : Constats et enjeux l'axe 1

Constats :

Malgré l'ambition portée par le CPRDF 2011-2015, l'offre de formation régionale rencontre toujours de réelles difficultés à répondre aux attentes du monde socio-économique régional et de ses acteurs (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, familles, jeunes de moins de 26 ans,).

De même, pour les entreprises des secteurs en développement et/ou émergents au sein de l'économie Guadeloupéenne, les difficultés demeurent pour identifier les besoins de compétences et de qualification nécessaires à moyen et long terme. Les entreprises quasi-exclusivement TPE-PME sont d'ailleurs insuffisamment outillées et accompagnées pour analyser leurs besoins en la matière, ce qui nuit à leur développement tout comme à la fluidité sur le marché du travail.

De son côté, le secteur de la formation professionnelle reste hétérogène et encore majoritairement orienté en réponse à la commande publique de formation, ce qui accentue parfois son décalage avec les besoins des compétences et en qualification des entreprises du territoire. Enfin, les organismes régionaux n'ont pas véritablement engagé le processus de transformation profonde de leur offre d'intervention pour mieux répondre aux attentes des commanditaires publics comme privés. Ceux-ci partagent désormais une stratégie d'optimisation budgétaire et d'efficacité de leur intervention, et souhaitent mobiliser une offre de service renouvelée en matière de pédagogie innovante, de modularisation de parcours, et de prestations d'accompagnement des publics.

Pour finir, les filières en formation initiale professionnelle confirment leur positionnement en Guadeloupe, alors même que la voie de formation par apprentissage peine à se développer, un équilibre doit pouvoir être trouvé pour répondre aux besoins régionaux.

La Région poursuivra les 4 objectifs suivants :

Objectif 1.1 : Développer l'alternance comme réponse aux besoins en développement du territoire guadeloupéen

- Développer des incitations financières régionales aux entreprises (primes, exonérations de l'octroi de mer, etc.)
- Lancer une campagne régionale de sensibilisation des entreprises et des ménages sur l'apprentissage (les aides existantes, les débouchés...)
- Expérimenter de nouveaux rythmes et durée d'alternance pour une meilleure adaptation aux contraintes d'organisation et financière des entreprises et une meilleure appréhension de la réalité des métiers par les alternants
- Rechercher une meilleure complémentarité avec l'ensemble des voies de formation (voie scolaire ou dispositifs de professionnalisation), notamment à travers l'élaboration des cartes de formation
- Identifier les besoins en compétences/qualifications des secteurs en émergence ou en développement (secteur maritime, secteur de l'ESS, gestion des ressources et des déchets, numérique...) et évaluer dans quelle mesure l'alternance peut constituer une réponse
- Soutenir et valoriser la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur (formation) en s'appuyant sur notamment sur les OPCA et les organisations syndicales
- Mise en place d'un pool de maîtres d'apprentissage, de tuteurs et d'un dispositif de parrainage des bénéficiaires de contrats en alternance) en direction des TPE/PME afin de compenser leur manque de structuration RH et leur manque de

temps et de moyens à consacrer au tutorat, en s'appuyant notamment sur les seniors à la retraite

Objectif 1.2 : Améliorer l'observation des besoins en compétences et en qualification des entreprises guadeloupéennes

- Réaliser des Etudes / Enquêtes annuelles auprès des entreprises de filières, identifiées comme prioritaires (tourisme, agriculture, bâtiment, transport) ou en développement (secteur maritime, secteur de l'ESS, gestion des ressources et des déchets, numérique...) sur l'évolution structurelle des emplois, et l'émergence de problématiques transversales, en prenant davantage en compte les besoins des territoires. (Cf. SRDEII au titre de l'objectif 1.4 Structurer, accompagner les filières stratégiques traditionnelles et les secteurs émergents à fort potentiel de développement et de création d'emplois)
- Développer des partenariats avec les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications relevant des principaux secteurs économiques de la Guadeloupe
- Institutionnaliser entre acteurs régionaux, la veille sur l'évolution des compétences recherchées et émergentes pour accélérer l'adaptation des programmes de formation et l'information des réseaux d'orientation.

Objectif 1.3 : Renforcer la cohérence et la qualité de l'offre de formation guadeloupéenne par rapport aux besoins des entreprises, des filières en développement tout comme sur le champ interprofessionnel

- Mobiliser l'ensemble des dynamiques et outils de contractualisation avec les secteurs professionnels et l'interprofession pour développer les compétences nécessaires à l'appui d'une offre de formation renouvelée (*carte des formations professionnelles initiales, conventions de création de campus des métiers et des qualifications, liste des formations éligibles au CPF,*)
- Elaborer un plan régional d'accompagnement et d'évolution des compétences des organismes de formation et des CFA (*formations aux nouvelles dispositions réglementaires en matière de qualité de la formation, etc.*)
- Encourager les organismes de formation et les CFA à développer des pédagogies innovantes (*Enseignement à distance, nouveaux formats Web d'intervention, orientées vers les compétences davantage que vers les qualifications (démarche collaborative, pédagogie par projet, système du « pair to pair »...*) et à engager la rénovation de leur offre de services pour améliorer l'efficacité des formations délivrées aux commanditaires privés comme publics
- Développer des projets visant la mutualisation des plateaux techniques entre les opérateurs de formation (CFA, organismes de formation) et entreprises, notamment les TPE/PME
- Favoriser la coopération entre organismes de formation afin mieux répondre aux besoins des entreprises du territoire

Objectif 1.4 : Appuyer et accompagner les TPE-PME dans leurs pratiques RH et de gestion des compétences

- Engager un programme interprofessionnel de soutien aux TPE/PME en faveur de leur professionnalisation en matière RH et d'analyse de leurs besoins de compétences, en mobilisant des financements croisés (acteurs publics, entreprises, partenaires sociaux) en complémentarité avec la politique conduite par l'Etat.
- Accompagner la professionnalisation des dirigeants des structures de l'ESS afin d'assurer leur pérennité

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

Introduction : constats et enjeux de l'axe 2

Constats :

Au plan régional, le niveau général de formation progresse mais demeure bien inférieur à celui de la métropole, et génère la mise à l'écart de certains publics. Ainsi, on constate la persistance d'un nombre important de jeunes en situation de décrochage scolaire parmi les jeunes guadeloupéens.

Par ailleurs il est impératif de poursuivre les efforts engagés en matière de lutte contre l'illettrisme, compte tenu de la situation qui reste dégradée dans l'ensemble de la population guadeloupéenne (et plus fortement encore chez les jeunes).

Cette faiblesse des niveaux de formation constitue un frein puissant à l'accès du public aux formations qualifiantes et aux parcours de reconversion professionnelle, et tous les efforts doivent être entrepris pour garantir à tous l'accès à une qualification professionnelle.

L'appareil de formation doit également pouvoir faire preuve de davantage de flexibilité pour amener une plus grande diversité de publics à la qualification, notamment les publics seniors et les publics handicapés souvent peu présents malgré les besoins. L'enjeu autour de l'accès à la formation des publics handicapés est d'autant plus important que le Conseil régional



a vu ses compétences renforcées sur ce public à travers la réforme de la formation professionnelle de 2014.

Il s'agit notamment de pouvoir systématiser la préparation des publics en amont de la qualification et de pouvoir davantage prendre en compte l'expérience antérieure dans l'élaboration du parcours de formation.

L'enjeu autour de l'accès à la qualification se pose à tous les moments clés d'une carrière professionnelle d'où l'importance de poser le cadre d'une orientation professionnelle « tout au long de la vie ».

Il est donc indispensable de s'assurer, filière par filière, de la bonne complémentarité des interventions de formation professionnelle, afin de favoriser une plus grande fluidité des parcours, dans un continuum partant du socle de base jusqu'aux formations supérieures.

La mise en place du Service public de l'orientation professionnelle doit pouvoir concourir à plein à cette ambition. De même les politiques d'intervention doivent pouvoir s'adapter à l'appui des nouvelles dispositions prévues par la loi du 5 mars 2014 (CEP, CPF, etc.), et de la loi Travail du 9 août 2016, en matière de VAE notamment.

Ainsi, on pourra viser l'articulation des dispositifs pré-qualifiants avec la mise en place du certificat CléA et le recours aux dispositifs de formation professionnelle dans une vraie logique de parcours.

Objectifs poursuivis dans le cadre de l'axe 2

La Région poursuivra les 5 objectifs suivants :

Objectif 2.1 : Prévenir le décrochage scolaire et éviter la déscolarisation précoce des adolescents

- Participer à la mise en place d'un dispositif de détection précoce en lien avec l'Education Nationale, en particulier dans le cadre des filières professionnelles et d'apprentissage
- Améliorer le repérage et le suivi des jeunes en situation de décrochage scolaire par les acteurs
- Faciliter les retours en formation et l'insertion durable des jeunes en situation de décrochage en développant le soutien aux structures permettant le retour à l'école (RSMA, ER2C, associations reconnues...)

Objectif 2.2 : Structurer et renforcer l'information, l'orientation et l'accompagnement des publics en amont pendant la formation

- Accompagner la mise en place du Guichet unique de l'orientation et du SPRO (Pôle Emploi, Cité des Métiers, Guadeloupe Formation, ...), lieu ressource destiné à apporter des informations sur les métiers et les voies d'orientation
- Mener des actions de valorisation des métiers agricoles et de la pêche afin d'en renforcer l'attractivité. Cette intervention est également identifiée dans le SRDEII au titre de l'objectif 5.1 Développer une production agricole plus compétitive, plus durable et plus diversifiée en mesure de répondre aux besoins de la population
- Améliorer l'information sur la continuité des parcours de formation et le partage de bonnes pratiques des acteurs du continuum « bac-3 à bac+3 ». Cette intervention est également identifiée dans le SRESRI au titre de l'objectif 1.1 Améliorer le continuum bac - 3 / bac + 3, en soutenant l'orientation et en améliorant l'information sur les parcours jusqu'au niveau Licence et vers l'emploi
- Favoriser les interactions entre les opérateurs du SPRO et le monde professionnel (entreprises, branches professionnelles, CFA, organismes de formation) afin de mieux informer sur les métiers, notamment sur les métiers dans les secteurs en développement (gestion des ressources et des déchets, économie sociale et solidaire, numérique...)
- Participer au développement du conseil en évolution professionnelle (CEP), et au recours pertinent et éclairé par les bénéficiaires, des dispositifs de formation, et de professionnalisation (CPF, CIF, Plan de formation, programmes de Pôle Emploi, de l'Etat et de la Région, ...) à leur disposition

Objectif 2.3 : Renouveler l'intervention sur les savoirs de base

- Poursuivre l'engagement du Conseil Régional dans la lutte contre l'illettrisme, en articulation avec les dispositifs mis en

œuvre par l'ensemble des autres acteurs (Certificat CléA)

- Mobiliser des moyens ambitieux et fixer des objectifs annuels à l'EPA Guadeloupe Formation pour développer le dispositif « Compétences clés »
- Associer les secteurs professionnels et les entreprises, pour favoriser le recours par les salariés, aux dispositifs régionaux d'accès aux savoirs de base
- Améliorer l'identification des difficultés des publics sur les savoirs de base, en outillant/formant les opérateurs du SPRO

Objectif 2.4 : Adapter l'appareil de formation afin de permettre à l'ensemble des publics d'accéder à la qualification

- Inciter les organismes de formation à davantage individualiser les parcours de formations, notamment pour les publics en reconversion professionnelle avec une expérience antérieure conséquente
- Développer la prise en charge du public handicapé par les organismes de formation et les CFA (animation d'un réseau de référents handicap par ex)
- Renforcer l'offre de pré-qualification (notamment remise à niveau, savoirs-être, compétences clés et FLE à visée professionnelle, préformations sectorielles, stages de découverte-immersion en entreprise, développement personnel...) avant l'entrée en formation qualifiante (acquisition et consolidation des prérequis...)
- Renforcer le continuum Bac -3/Bac +3, en cohérence avec la stratégie académique et les interventions engagées dans le cadre du SRESRI-

Objectif 2.5 : Lever le frein de la mobilité pour faciliter l'accès des guadeloupéens à la formation professionnelle

- Spécialiser localement l'offre de formation en écho aux caractéristiques économiques des territoires. Ainsi, l'offre de formation pourrait être la vitrine des filières économiques présentes sur chaque territoire (ex Deshaies = centre de formation sur les métiers de la mer)
- Soutenir la mobilité des stagiaires par une aide incitative (Hébergement-Transport)
- Favoriser la création de lieux ressources à même de recevoir publics, formateurs et ressources pédagogiques mutualisées et dématérialisées (FOAD, plateaux techniques, centres de formation spécialisés, etc.)
- A l'appui de Guadeloupe Formation, étendre des antennes délocalisées du SPRO (Nord Grande Terre, Sud Basse-Terre, Nord Basse-Terre, Marie-Galante, Jarry, Baie Mahault, Abymes, Pointe à Pitre, Petit-Bourg, St François...) dans une logique de « Points d'information Orientation Formation ». Le schéma peut prévoir un pilote, avec évaluation sur les 2 1ères années, puis déploiement au regard de la réussite

Objectif 2.6 : Informer sur les dispositifs de VAE et accompagner les publics

- Saisir l'opportunité de l'inscription au CPF de la VAE et de la baisse de l'expérience nécessaire de 3 à 1 an pour faire de la VAE un véritable levier de qualification.
- Doubler l'accompagnement VAE de formations aux savoirs de base, notamment pour l'écrit et la préparation d'un oral éventuel
- Faciliter l'accès à la certification partielle

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

Introduction : constats et enjeux de l'axe 3

Constats :

La situation du marché de l'emploi Guadeloupéen demeure très détériorée, en particulier pour les plus jeunes. Dès lors, il reste prioritaire pour la Région de développer et de construire les conditions de mise en œuvre de parcours de formation professionnel vers l'emploi durable.

Cette stratégie mobilise l'ensemble des acteurs (SPE, Branches professionnelles, organismes de formation, pouvoirs pu-



blics), et interroge significativement l'adaptation des pratiques partenariales et l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour lesquels les projets professionnels sont encore souvent en décalage avec la réalité du marché du travail. Ce décalage est souvent dû à une analyse du marché du travail souvent restreinte, avec des outils actuels ne permettant pas d'analyser de manière précise et exhaustive les métiers sur lesquels les entreprises recrutent, et plus globalement un manque de vision prospective sur les besoins en emploi de demain.

Il existe pourtant de nombreux travaux prospectifs, permettant de mieux cerner les besoins en emploi de demain, à travers les travaux des acteurs nationaux, voir régionaux, mais également des branches professionnelles. Mais ces travaux prospectifs ne prennent pas suffisamment en compte les spécificités des territoires ultra-marins, et sont globalement peu appropriés par les acteurs du service public de l'emploi, qui accompagnent au quotidien les publics dans la construction de leur projet professionnel.

Il en résulte une certaine redondance dans les projets professionnels des demandeurs d'emploi, avec des « goulots d'étranglement sur certaines formations ». Cette situation est en partie liée aux pratiques d'accompagnement des publics, avec des difficultés à capitaliser les acquis des publics issus de leur expérience professionnelle antérieure et à élargir le « champ des possibles » lors de la construction du projet professionnel, notamment sur les métiers en émergence.

La part prépondérante des très petites entreprises dans le tissu économique guadeloupéen est également un élément important à prendre en compte dans l'analyse du marché du travail. Les entreprises, peu structurées au niveau des ressources humaines, ont souvent des difficultés à bien identifier les compétences recherchées et à évaluer les candidats. La collaboration entre les acteurs du service public de l'emploi et les entreprises en amont des recrutements constitue donc un enjeu clé, notamment pour le développement d'approches similaires aux recrutements par simulation.

Enfin la structuration du tissu économique guadeloupéen limite les potentialités du marché de l'emploi guadeloupéen. Dans ce contexte, la formation des demandeurs d'emploi à la création et la reprise d'entreprise constitue une solution incontournable pour une partie des publics au chômage.

La Région poursuivra les 4 objectifs suivants :

Objectif 3.1 : Renouveler les pratiques d'accompagnement des publics par les opérateurs du SPE, en lien avec le CEP

- Promouvoir la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) comme complément à toute formation financée par le Conseil Régional, visant à l'emploi
- Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi pendant et après la formation
- Développer la mobilisation des dispositifs de droit commun par les conseillers de Cap Emploi
- Renouveler les pratiques d'accompagnement des publics, notamment les publics en reconversion professionnelle et des publics handicapés, qui nécessitent de nouvelles approches (développement de l'approche par les compétences, meilleure prise en compte de l'expérience antérieure dans la définition du projet professionnel, élargissement du choix des possibles pour les publics handicapés...)
- Soutenir le recours pertinent à la VAE et au Bilan de compétences par le public des demandeurs d'emploi, et organiser un accompagnement adapté au regard des contraintes de mobilité géographique des bénéficiaires

Objectif 3.2 : Renforcer les liens entre les acteurs de l'orientation et les acteurs du monde économique

Dans un souci de rapprochement entre le monde économique et les acteurs de l'orientation et de l'emploi, mise en place d'un programme de rencontres entre des Dirigeants d'entreprises et les acteurs du SPE, afin de faire découvrir l'économie du territoire, faciliter le dialogue entre entreprises et acteurs du SPE et permettre une vraie compréhension des enjeux et besoins des entreprises. (Cf. SRDEII au objectif 1.4 : Structurer, accompagner les filières stratégiques traditionnelles et les secteurs émergents à fort potentiel de développement et de création d'emplois)

- Adapter les informations et les prestations d'évaluation des compétences en fonction des profils et des niveaux de qualification recherchés par les entreprises sur le territoire.

Objectif 3.3 : Développer l'accès des guadeloupéens à la création d'activité

- Conduire une campagne d'information et sensibilisation des étudiants, des jeunes, des seniors à l'entrepreneuriat, notamment dans l'Economie sociale et solidaire. (SRDEII-objectif 6.1 Structurer le réseau des acteurs de l'ESS)
- Structurer l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou des primo arrivant sur le marché du travail pour recourir à la

création d'activité sous les différents statuts

- Créer les Trophées Régionales de la création d'entreprise et de l'Innovation (Au-delà des aides financières accordées par la Région, relance d'une dynamique autour de la création d'entreprise en Guadeloupe, en étroite partenariat avec les EPCI et partenaires)

- Mise en place d'une offre d'appui, de conseil, et de formation à la gestion d'entreprises et de RH à destination des créateurs

de jeunes entreprises innovantes (SRDEII-«Objectif 2.1 : Promouvoir et accompagner l'esprit d'entreprise et le développement de nouveaux produits et services, ainsi que de nouvelles formes d'organisation dans les entreprises »).

LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE EN TERMES D'EMPLOI/ORIENTATION/FORMATION

Introduction : constats et cohérence

Constats :

Le Conseil régional Guadeloupe a souhaité élaborer le CPRDFOP en articulation stratégique avec les autres schémas régionaux (SRESI et SRDEII). Cette exigence s'inscrit par ailleurs dans le contexte d'une gouvernance régionale dans le champ de l'EFOP avec la mise en place récente du CREFOP et du COPAREF.

Ainsi, le CREFOP assure le pilotage stratégique du CPRDFOP, afin de s'assurer de la mobilisation des opérateurs, financements et dispositifs prévus, tout comme du bon déroulement des projets, et des contractualisations qui en découlent (convention pluriannuelle de coordination EFOP, la charte du SPRO et la convention Etat-Région SPRO, le programme régional d'apprentissage et le programme de formation professionnelle, etc.).

Pour assurer cette responsabilité la nouvelle gouvernance EFOP se doit de structurer et d'institutionnaliser les outils de pilotage.

Objectifs poursuivis dans le cadre de l'axe 4 :

La Région poursuivra les 3 objectifs suivants :

Organiser et mettre en œuvre la gouvernance du CPRDFOP dans le cadre du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP)

- Mise en place, coordination et animation par la Région du Comité de Pilotage « Stratégie Emploi et Croissance » couvrant les 3 schémas SRDEII, CPRDFOP, SRESRI :

> Réunissant au niveau exécutif : la Région, l'Etat, le Département, les 6 EPCI, le Rectorat, Pôle Emploi, les Consulaires et Comité régional de la Pêche, l'Université, le CESER, le CESE, un représentant des organismes de recherche présents en Guadeloupe, des représentants des organismes de formation, les partenaires sociaux, l'IEDOM, Bpifrance, l'AFD ;

> Ayant pour fonction de suivre l'avancement de la mise en œuvre des schémas, de coordonner les interventions entre les 3 schémas, et d'évaluer la mise en œuvre des schémas ;

> Une fois par an

- De façon spécifique au CPRDFOP, le CREFOP pilote la mise en œuvre du CPRDFOP et conduit à ce titre le programme d'évaluation afférant, selon les principes suivants :

> Bureau du CREFOP : pilotage stratégique transversal, ajustement à partir des éventuels défauts d'articulation identifiés,

> Commissions du CREFOP : concertations préalables et pilotage opérationnel,

> Plénière du CREFOP : débats et validation des bilans annuels intermédiaires de réalisation.

- Installer un reporting au sein du COPAREF notamment dans les différentes commissions (concertation préalables et pi-

lotage opérationnel des outils).

Suivre la contractualisation et les partenariats inhérents à la mise en œuvre de chacun des schémas

- Piloter les partenariats nécessaires à la mise en œuvre du CPRDFOP : les partenaires institutionnels; organismes paritaires de formation et branches professionnelles;
- Suivre les contractualisations initiées dans le cadre du CPRDFOP : contrats d'objectifs, programme régional apprentissage, Convention de création des CFA, Convention annuelle de coordination Etat-Région sur le SPRO, conventions opérationnelles avec les acteurs du CEP, etc.

Mettre en place des outils de pilotage /suivi dédiés à évaluation du CPRDFOP

- Installer des mécanismes de veille quadripartite en matière d'évolution des compétences recherchées par les entreprises)
- Elaborer une méthode concertée d'accompagnement des projets émergents
- Elaborer un référentiel et une programmation des évaluations (à mi-parcours et ex-post) inhérentes à chacun des schémas (et pour certains déterminer des indicateurs communs aux trois). Ex : tableau de bord régional des formations, incluant tous les publics formés, sans emploi et salariés, pour disposer ainsi d'un outil de pilotage global de la stratégie de formation tout au long de la vie.

Annexe A

Synthèse des résultats de l'enquête électronique



The banner features the QualiStat logo on the left, a hand holding a pen over a 'Yes/No' poll form in the center, and a collage of four photos of diverse people on the right. Below the banner, the text 'OPINION ET SOCIÉTÉ' is on the left and 'www.qualistat.fr' is on the right. The main title 'Document de travail' is centered below the banner.

Document de travail

Etude :

Consultation relative à l'élaboration des schémas régionaux



Phase quantitative



Novembre 2016

Guadeloupe	Guyane	Martinique
34, Rue Ferdinand FOREST - 97122 Baie-Mahault Tél : 05 90 32 78 12 - Fax : 05 90 32 78 58	3 rue Félix Eboué - 97300 Cayenne Tél : 05 94 28 26 61 - Fax : 05 94 28 31 34	Imm CERP - ACAJOU - 97232 LAMENTIN Tél : 05 96 77 40 68 - Fax : 05 96 58 99 13

Présentation de l'étude	Page 3
Fiche technique	Page 5
Structure de l'échantillon	Page 6
Résultats détaillés	Page 9
Conditions de réussite et de mise en œuvre	Page 12
La formation	Page 17
L'innovation	Page 22
L'internationalisation	Page 26
L'enseignement supérieur et la recherche	Page 29
Economie sociale et solidaire	Page 32
Vos contacts	Page 35

Une étude relative à l'élaboration des schémas régionaux



QUI VISE A RECUEILLIR LES OPINIONS DES CITOYENS SUR :

- Les secteurs prioritaires pour le développement économique de la Guadeloupe
- Les conditions de réussite et de mise en œuvre
- La formation en Guadeloupe (accès à la formation, perception de l'offre disponible, l'accueil des apprentis au sein des entreprises...)
- L'innovation et les actions à mettre en place
- L'internationalisation
- L'enseignement supérieur et la recherche
- Economie sociale et solidaire

La région Guadeloupe doit définir des orientations partagées pour les 5 années à venir afin de renforcer l'emploi et le développement harmonieux du territoire. Pour cela, elle doit élaborer différents schémas qui serviront de feuille de route sur ces thématiques :

- Le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
- Le contrat de plan régional de développement de la formation et d'orientation professionnelle
- Le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Afin d'appuyer ses prises de décisions, la Région Guadeloupe a lancé une grande consultation citoyenne destinée à recueillir les opinions des Guadeloupéens. Merci de nous aider à construire ces orientations en répondant à ce petit questionnaire.

Les tendances et les chiffres observés au niveau de la population doivent permettre d'éclairer les décideurs afin qu'ils se positionnent et réfléchissent sur les stratégies à mettre en place.



- 1 136 Individus âgés de 18 ans et plus



- Enquête en cours



Le questionnaire est autoadministré, mis en ligne sur le site du Conseil Régional de Guadeloupe



- QualiStat rappelle que les résultats de cette enquête doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **de 1,4 à 3,1 points** au plus pour un échantillon de 500 répondants

Structure de l'échantillon

QualiStat Etudes et Conseil – Novembre 2016

Page 6

Ventilation par sexe	
Hommes	43%
Femmes	54%
NR	3%

Ventilation par situation familiale	
Chez vos parents	13%
En colocation	1%
En couple avec enfant(s)	37%
En couple sans enfant(s)	17%
Seul(e) avec enfant(s)	13%
Seul(e) sans enfant(s)	19%
NR	1%

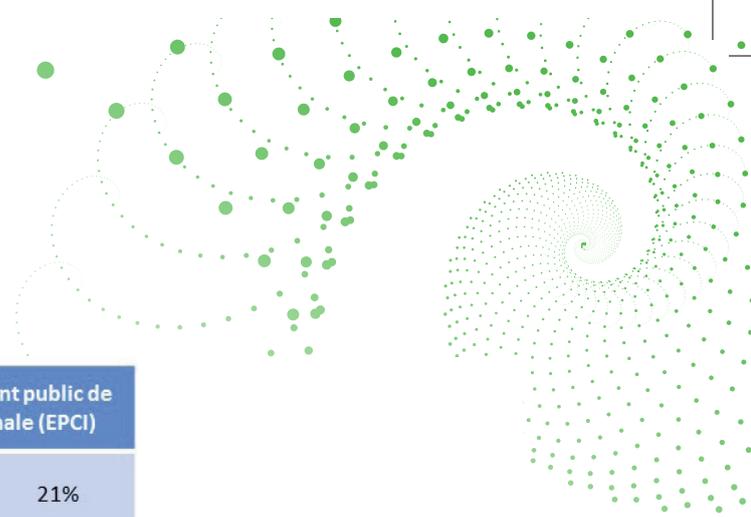
Ventilation par âge	
18 à 25 ans	7%
26 à 35 ans	23%
36 à 46 ans	24%
46 à 55 ans	24%
56 à 65 ans	18%
Plus de 65 ans	4%
Age moyen : 44 ans	

Ventilation par CSP	
CSP +	38%
CSP moyenne	36%
CSP -	11%
Etudiants	5%
Retraités	6%
Autres	4%
NR	2%

CSP+ :
artisans/commerçants/
Chefs d'entreprise/Prof.
Libérale
CSP Inter : cadres, prof. Int.
Supérieure et professions
intermédiaires
CSP moyennes : employés,
ouvriers
CSP - : sans emploi,
chômeurs, hommes ou
femmes au foyer

QualiStat Etudes et Conseil – Novembre 2016

Page 7

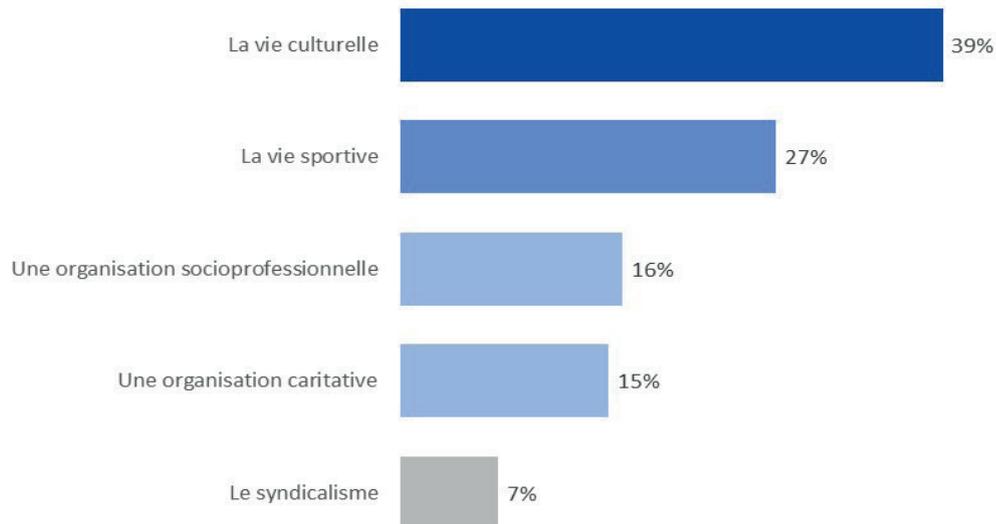


Ventilation par Établissement public de coopération intercommunale (EPCI)	
CANBT	21%
CANGT	10%
Cap Excellence	27%
CARL	17%
CASBT	20%
CCMG	3%
NR	2%

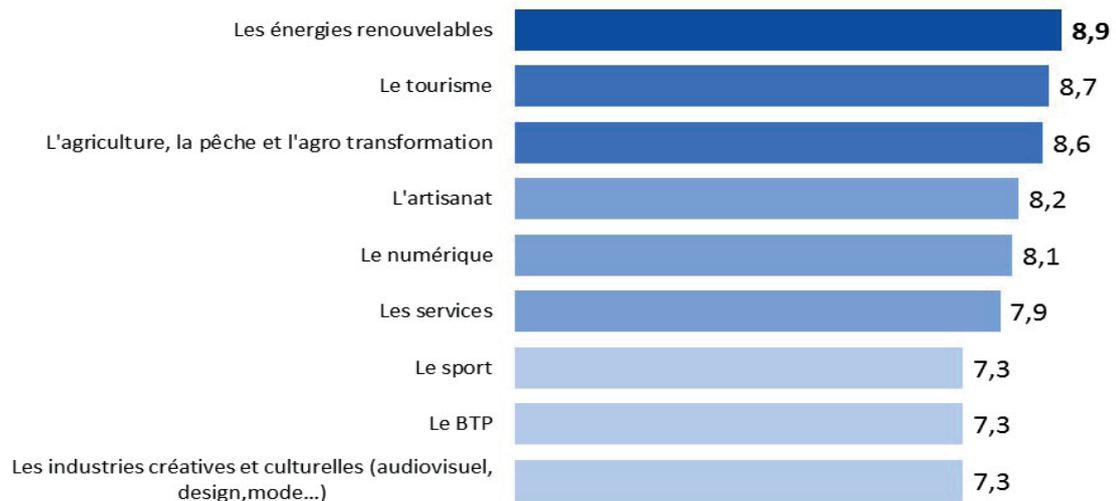


Résultats détaillés

En Guadeloupe, vous êtes impliqué dans :



Quels sont pour vous les secteurs prioritaires pour le développement économique de la Guadeloupe? (les classer de 1 - très important - à 10 - pas du tout important)



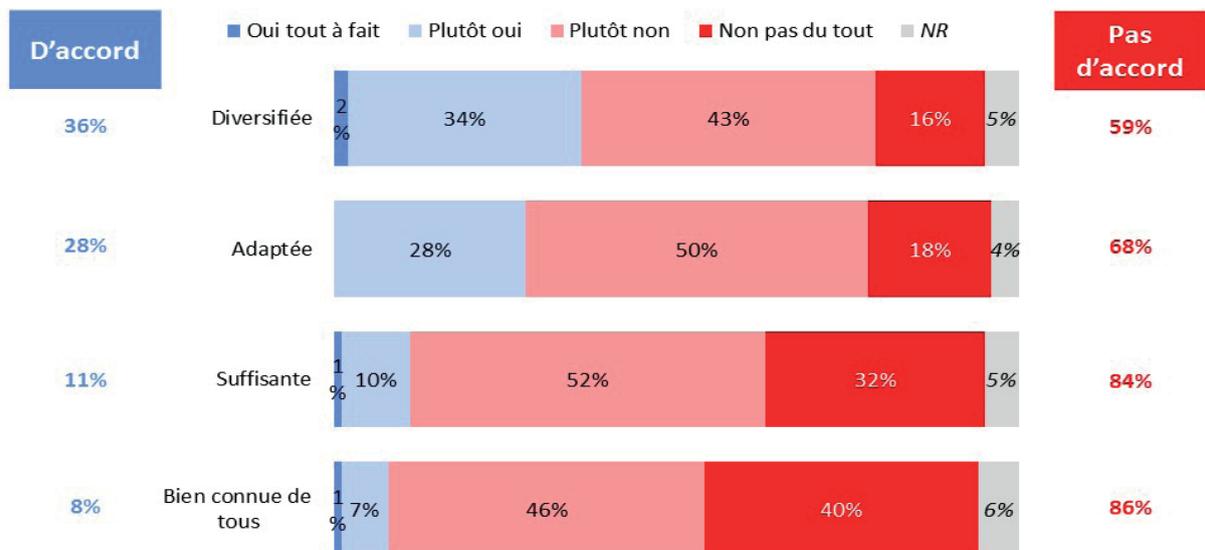
Conditions de réussite et de mise en œuvre

La formation

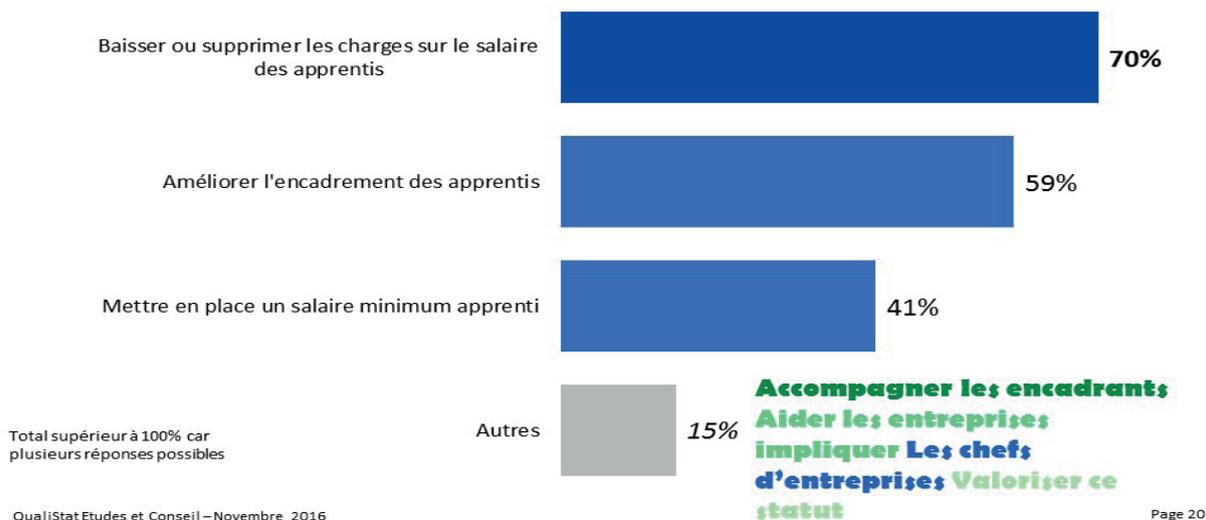
Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour renforcer l'accès à la formation (formation professionnelle et universitaire)?



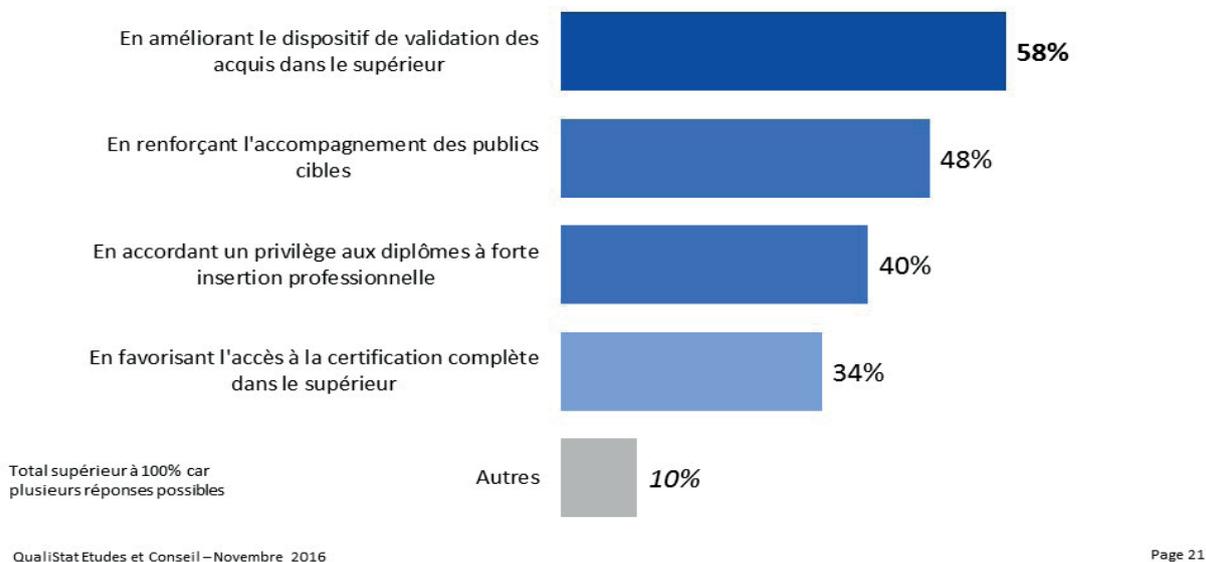
Quelle est votre perception de l'offre de formation actuelle sur le territoire ? :



Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil des apprentis au sein des entreprises ? :



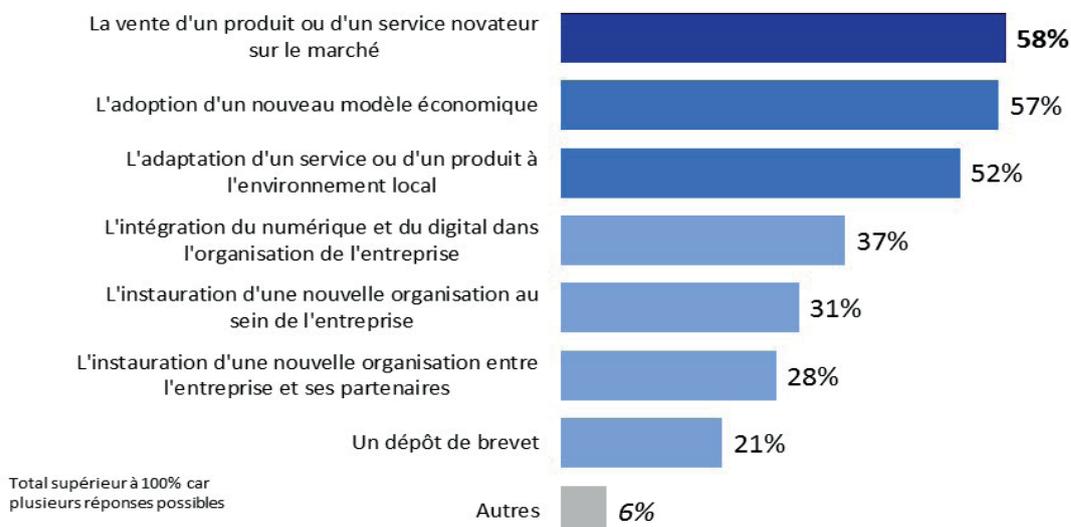
Selon vous, comment améliorer le dispositif de la formation tout au long de la vie professionnelle? :



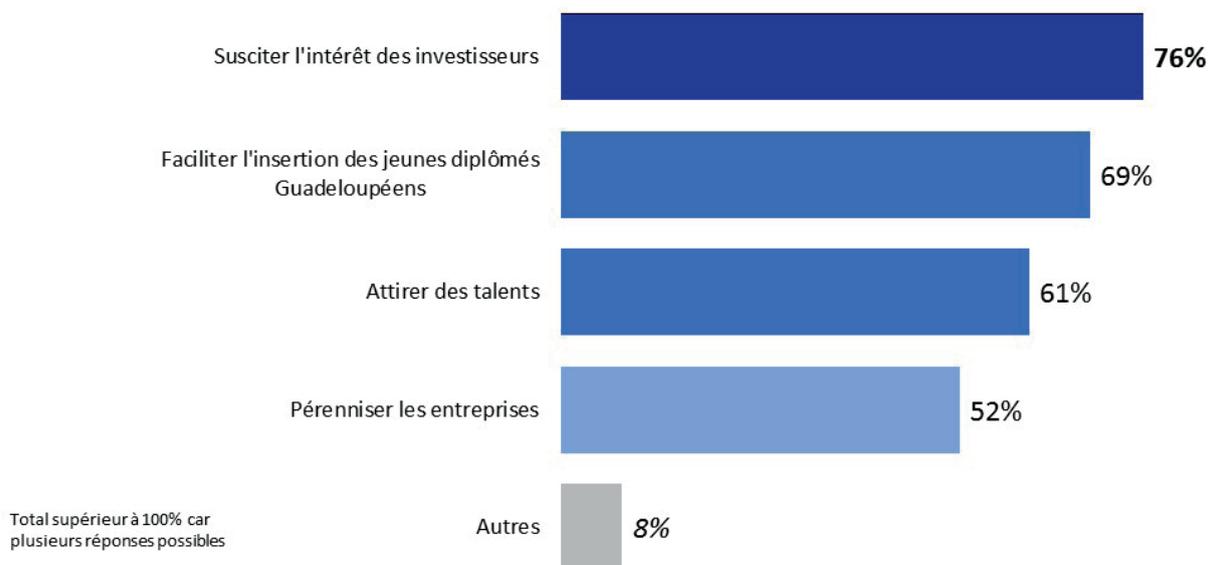
L'innovation

L'innovation : associée à l'adoption d'un modèle économique et à la vente d'un produit ou d'un service novateur sur le marché

Pour vous, qu'est ce que l'innovation ?



Selon vous, que peut apporter l'innovation au développement du territoire?
(les classer de 1 - très important- à 5 - pas du tout important) ?

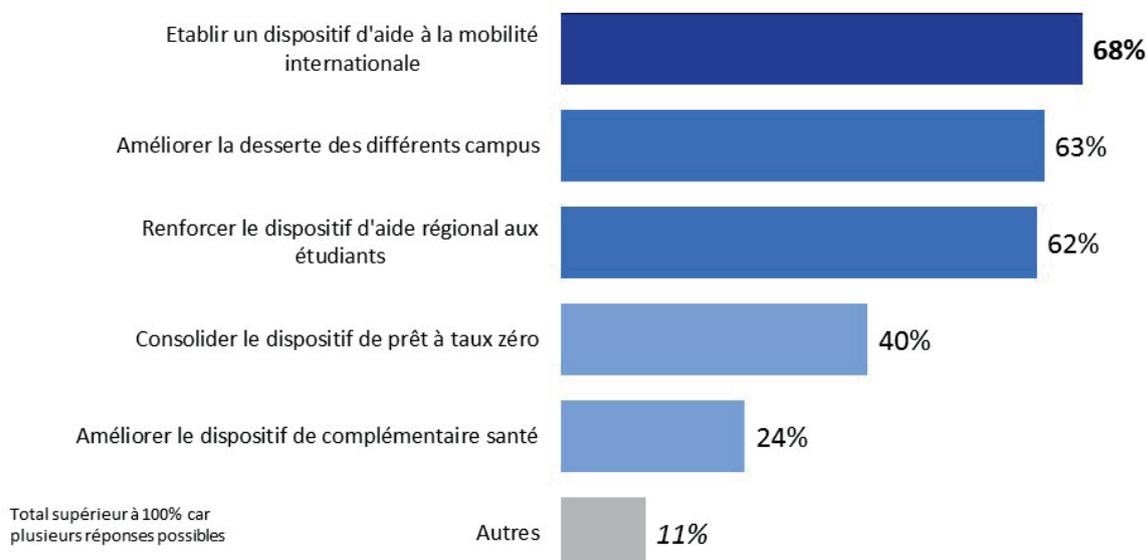




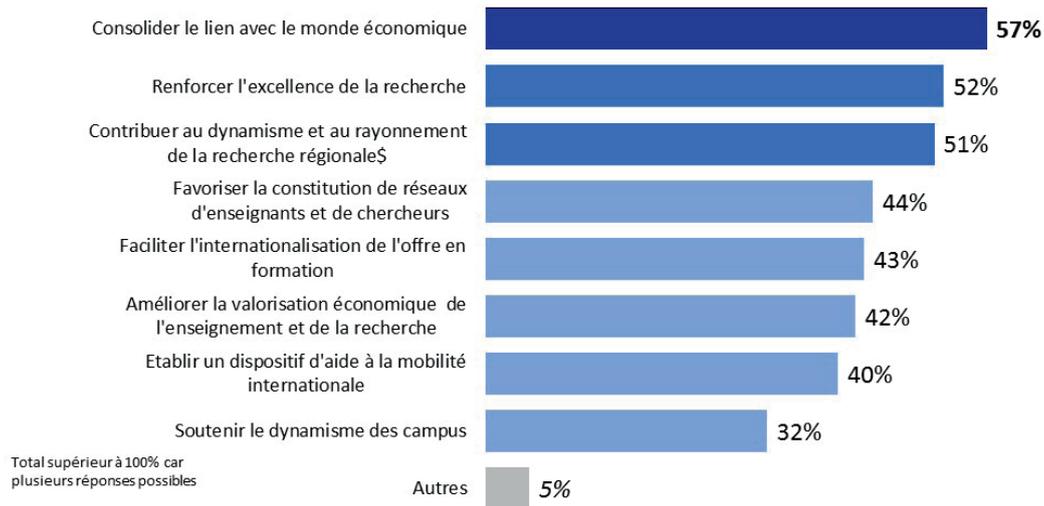
L'enseignement supérieur et la recherche

La mise en place d'un dispositif d'aide à la mobilité internationale : action attendue pour fournir de bonnes conditions pour étudier

Quelles sont selon vous les actions à mettre en place pour étudier dans de bonnes conditions

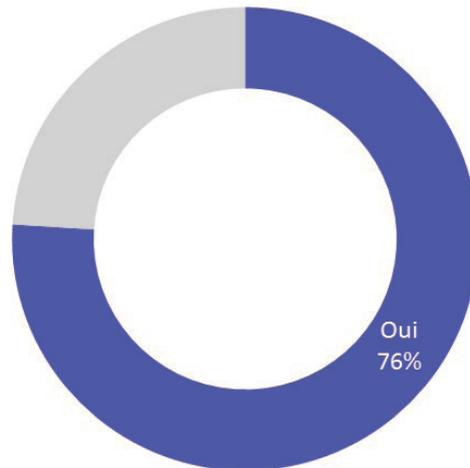


Selon vous, comment la communauté scientifique peut-elle contribuer au développement économique du territoire ?

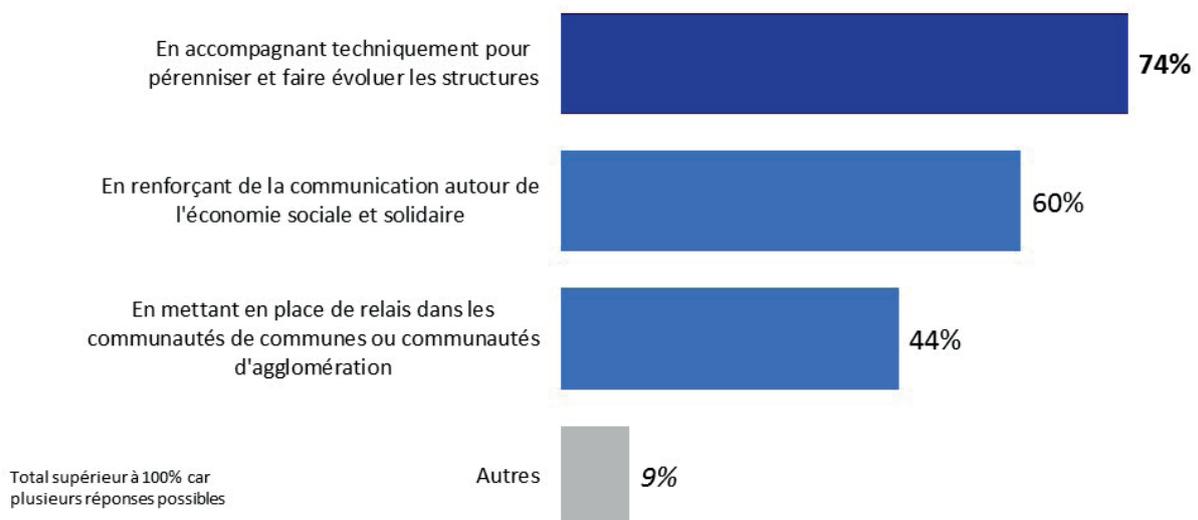


Economie
sociale &
solidaire

Connaissez-vous le concept de l'économie sociale et solidaire??



Selon vous, comment accompagner le développement de l'Economie sociale et solidaire??



Annexe B Extraits de la synthèse des résultats de l'enquête électronique (Qualistat)

Parmi les citoyens interrogés,

59% considèrent que la qualité de la main d'œuvre est un facteur d'attractivité pour le territoire Guadeloupéen plus attractif

66% pensent que l'amélioration de la politique des transports serait favorable à l'accès à la formation (professionnelle et universitaire)

Pour 65% d'entre eux, il s'agit d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants, et pour 61%, qu'il est nécessaire de favoriser la continuité et la fluidité des parcours de formation

Ensuite, 57% souhaitent une meilleure information sur les offres de formation (seulement 8% personnes interrogées considérant qu'elles connaissent bien l'offre disponible)

Le développement de l'apprentissage passerait par le soutien aux chefs d'entreprises par l'allègement des charges sur les salaires (70% des répondants), l'amélioration de l'encadrement des apprentis (59%), et la valorisation des salaires (par la mise en place d'un salaire minimum apprentis : 41%)

Enfin, pour les citoyens, l'amélioration de la formation tout au long de la vie professionnelle serait favorisée par :

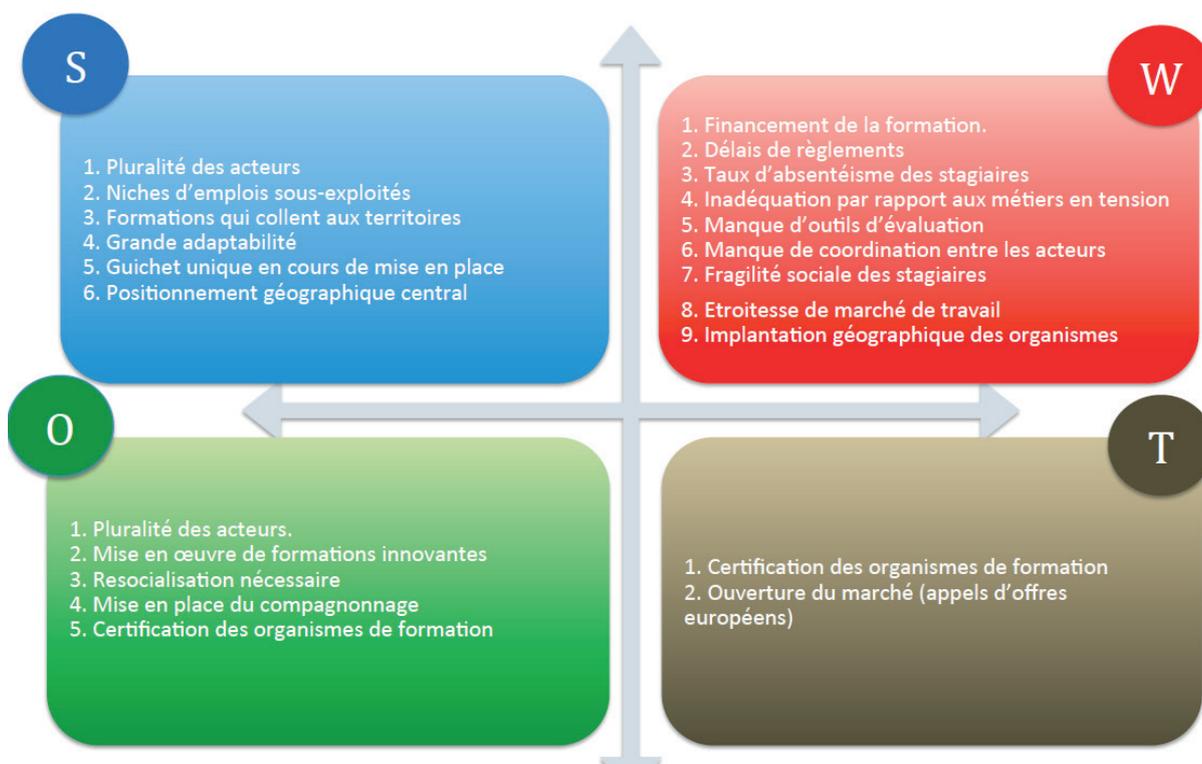
L'amélioration du dispositif de validation des acquis dans le supérieur (58%)

Le renforcement de l'accompagnement des publics cibles (48%)

Favoriser les diplômes à forte insertion professionnelle (40%)

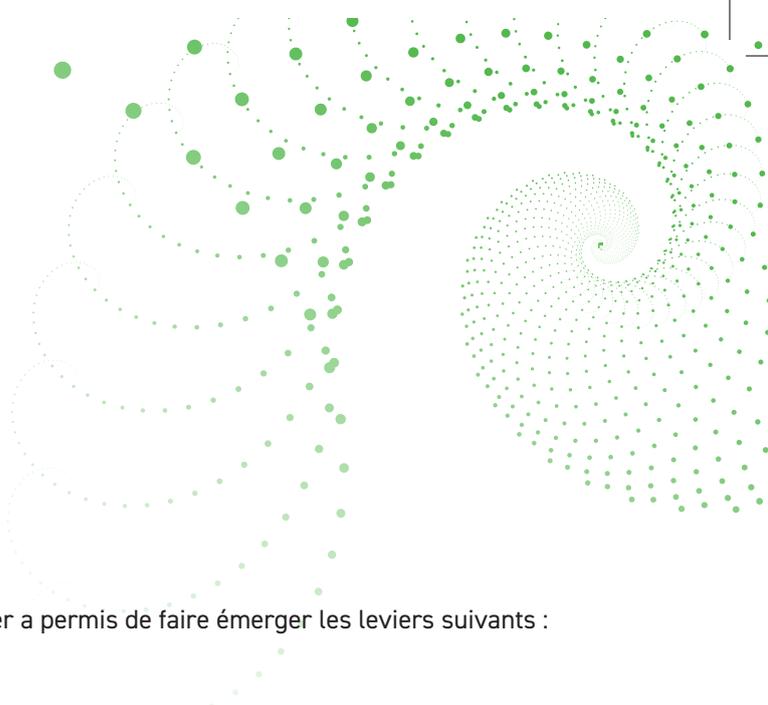
Annexe C Atelier Formation

L'atelier de concertation concernant la formation a eu lieu le 8 Novembre 2016 à la communauté d'agglomération du nord Basse-Terre. Il a permis de dégager un consensus autour d'un diagnostic commun sur la situation de la formation professionnelle en Guadeloupe, sous la forme d'une matrice AFOM :



L'atelier a également permis de faire émerger des pistes d'actions, déclinées par type d'acteurs :

- Au niveau des EPCI :
 - Amélioration de l'ingénierie de la formation
 - Identification réelle des besoins sur le territoire (diagnostics territoriaux)
 - Mutualisation des moyens et des publics
 - Intégration des EPCI au CPRDFOP
 - Meilleure coordination entre les différents acteurs
- Au niveau des professionnels :
 - Mise en place d'études pour les métiers en tension
 - Formations en direction des chefs d'entreprise
 - Structuration des filières
 - Meilleure collaboration avec les chefs d'entreprise
 - Meilleure collaboration avec le secteur maritime
 - Cibler les associations (gisement d'emplois)
 - Création d'une base de données permettant de connaître les besoins

- 
- Au niveau des institutionnels :
 - Application de la loi (charges, besoins de formation)
 - S'appuyer sur des études (en particulier celles de l'OREF)
 - Sécurisation des parcours de formation

Enfin, en lien avec une partie des pistes d'actions identifiées, l'atelier a permis de faire émerger les leviers suivants :

- Développement de l'alternance
- Accompagnement par la commande publique
- Partenariats pour la rationalisation
- Association d'employeurs
- Communication pour améliorer la lisibilité
- Formation des demandeurs d'emploi et des entrepreneurs

Hôtel de Région
Avenue Paul Lacavé
97100 Basse-Terre



www.regionguadeloupe.fr

