

**PLAN REGIONAL DE DEVELOPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

REGION GUADELOUPE

SOMMAIRE

LE MOT DU PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL DE GUADELOUPE

1. LA DEMARCHE

- 1.1 Le cadre juridique
- 1.2 La méthode d'élaboration

2. LE PROJET DE SOCIETE

- 2.1 Placer l'Homme au cœur de l'action
 - 2.1.1 Maîtriser les savoirs fondamentaux
 - 2.1.2 Conférer une compétence
 - 2.1.3 Garantir l'égalité des chances
 - 2.1.4 Assurer la flexibilité et le décroisement
- 2.2 Promouvoir l'action dans le cadre d'un développement durable et harmonieux
- 2.3 Articuler le PRDF avec les autres schémas régionaux
- 2.4 Fédérer l'ensemble des acteurs de l'insertion, de l'emploi et moderniser les outils de formation
- 2.5 Vers l'élaboration d'un Pacte pour la formation, la compétitivité et l'emploi.

3. LE DIAGNOSTIC

- 3.1 Le contexte démographique et économique
 - 3.1.1 les caractéristiques démographiques
 - 3.1.2 les caractéristiques économiques : une économie fragile qui présente des potentiels de développement
 - 3.1.3 Les caractéristiques de l'emploi
- 3.2 Le marché du travail
 - 3.2.1 Un taux de chômage très élevé, et un poids considérable du chômage de longue durée
 - 3.2.2 Un chômage plutôt féminin, qui touche plutôt plus les 25-49 ans
 - 3.2.3 Un chômage très marqué par des niveaux de qualification bas, certaines CSP, et une localisation géographique
 - 3.2.4 Les cinq métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi
 - 3.2.5 Une croissance des CDD, proposés par les employeurs à l'ANPE
 - 3.2.6 Les TPE du secteur tertiaire déposent plus des deux tiers des offres d'emploi à l'ANPE
 - 3.2.7 Les cinq métiers les plus offerts à l'ANPE

3.2.8 Approche sectorielle de l'emploi et du marché du travail en Guadeloupe

3.3 Le système d'enseignement et de formation

3.3.1 La formation initiale

3.3.2 L'enseignement supérieur

3.3.3 La formation continue

3.4 L'Approche Emploi - Formation

3.5 La validation des acquis de l'expérience

4. LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

4.1 Les cinq axes politiques du PRDF

4.1.1 Elever le niveau des qualifications et encourager l'acquisition des compétences

4.1.2 Bâtir des dispositifs de formation au niveau des territoires

4.1.3 Professionnaliser l'accompagnement des publics tout au long de leur parcours de formation et d'insertion

4.1.4 Rendre l'outil de formation plus performant et innovant au service des individus et de l'économie régionale ;

4.1.5 Fédérer l'ensemble des partenaires et assurer la complémentarité des programmations et des financements.

4.2 Les trois piliers opérationnels

4.2.1 La formation initiale, fondement du parcours d'insertion et de qualification

4.2.1.1 Les enjeux de la formation initiale.

4.2.1.2 Elever le niveau d'éducation et de formation

A / La formation initiale, dans les établissements d'enseignement du second degré relevant de l'éducation nationale

Objectif 1 / Accompagner les élèves en situation de difficulté scolaire et aider à la construction de projets individualisés de parcours scolaire

Objectif 2 / Renforcer les partenariats entre la communauté éducative et le monde économique

Objectif 3 / Développer l'acquisition de la culture scientifique et technologique

Objectif 4 / Assurer un meilleur maillage du territoire pour favoriser la scolarisation des élèves atteints d'un handicap.

B / La formation initiale, dans les établissements d'enseignement professionnel agricole

4.2.1.3 Renforcer l'enseignement professionnel

- Objectif 1 / Valoriser l'image de l'enseignement professionnel
- Objectif 2 / Mettre en place une charte de l'alternance dans les formations professionnelles
- Objectif 3 / Conclure des contrats d'objectifs avec les secteurs professionnels

4.2.1.4 Valoriser et développer la formation par alternance

A / La formation par l'apprentissage

- Objectif 1 / Permettre à tous les jeunes de sortir du système éducatif avec à minima une formation professionnelle de niveau IV.
- Objectif 2 / Mettre en place les conditions de la réussite de la formation par apprentissage
- Objectif 3 / Lancer un « Plan Alternance »
- Objectif 4 / Développer l'apprentissage dans la fonction publique.
- Objectif 5 / Offrir des formation par apprentissage, en mobilité.

4.2.1.5 Combattre l'illettrisme

4.2.1.6 Développer la formation en mobilité

4.2.2 La formation professionnelle tout au long de la vie, vecteur de développement et de compétitivité

4.2.2.1 Les enjeux de la formation tout au long de la vie

4.2.2.2 Les objectifs pour une formation tout au long de la vie

- Objectif 1 / Mettre la formation au service des projets professionnels et de l'épanouissement personnel des guadeloupéens
- Objectif 2 / Proposer des orientations de formation continue pour accompagner le développement économique de la Guadeloupe
- Objectif 3 / Mener un partenariat avec les branches professionnelles
- Objectif 4 / Développer une politique spécifique pour les publics en difficulté
- Objectif 5 / Faire de l'AFPA un outil privilégié de la politique régionale de formation
- Objectif 6 / Favoriser l'affirmation d'un vrai secteur des organismes de formation
- Objectif 7 / Mettre en œuvre une véritable individualisation des formations
- Objectif 8 / Favoriser l'égalité des femmes et des hommes
- Objectif 9 / Accompagner la formation des salariés
- Objectif 10 / Mettre en œuvre une politique de VAE
- Objectif 11 / Combattre l'illéttrisme
- Objectif 12 / Développer la formation en mobilité

4.2.2.3 Vers un schéma de la formation sanitaire et sociale en Guadeloupe

4.2.2.4 Vers un schéma de l'enseignement supérieur en Guadeloupe

4.2.3 L'orientation tout au long de la vie, outil d'égalité et de cohésion

4.2.3.1 Les enjeux de l'orientation tout au long de la vie

4.2.3.2 Les objectifs pour l'information et l'orientation tout au long de la vie

Objectif 1 / Animer, organiser et coordonner l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de la vie en Guadeloupe

Objectif 2 / Professionnaliser les structures chargées de l'information et de l'orientation

Objectif 3 / Adapter l'information aux besoins des publics cibles pour la rendre plus accessible

Objectif 4 / Se rapprocher des publics « éloignés » de parcours de qualification

Objectif 5 / Communiquer à propos du réseau d'accueil, d'information et d'orientation

Objectif 6 / Améliorer le suivi des bénéficiaires

Objectif 7 / Territorialiser le réseau d'accueil, d'information et d'orientation

Objectif 8 / Activer un observatoire de l'action du réseau d'accueil, d'information et d'orientation

5. LA MISE EN ŒUVRE, LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

5.1 La mise en œuvre du PRDF

5.2 Les outils régionaux d'intervention

5.3 Le suivi du PRDF

5.4 L'évaluation du PRDF

6. LES FICHES ACTIONS

6.1 Actions pour l'orientation tout au long de la vie

6.2 Actions pour la formation tout au long de la vie

6.3 Actions pour la formation initiale

7. ANNEXES

LE MOT DU PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL DE GUADELOUPE

J'ai engagé depuis plusieurs mois les études fondamentales et nécessaires pour conduire un développement durable, harmonieux, cohérent, équitable de notre région.

Deuxième schéma régional à être adopté après le schéma régional de développement économique (S.R.D.E), le plan régional de développement des formations (P.R.D.F.) intervient en amont de la révision du schéma régional d'aménagement et de développement du territoire (S.R.A.D.T).

Le développement de la Guadeloupe ne peut se concevoir sans une forte implication des compétences des Hommes et des territoires.

Ma volonté est de placer l'Homme guadeloupéen au cœur des politiques de formation et d'emploi pour lui permettre d'accroître son employabilité et de contribuer ainsi au développement économique de notre région.

Ma volonté politique est d'offrir aux guadeloupéens, la capacité pour chacun de se doter des compétences et qualifications nécessaires pour mener une vie professionnelle réussie et épanouie.

Le P.R.D.F. revêt une dimension stratégique majeure. Il constitue le volet humain sur lequel les autres schémas viendront s'articuler.

Ce plan régional de développement des formations, est l'instrument essentiel de conduite d'une politique régionale de formation professionnelle, résolument tournée vers l'action.

La stratégie de ce plan vise à :

- assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie;*
- répondre aux besoins en compétences de l'économie guadeloupéenne afin d'assurer les conditions d'un développement durable ;*
- prendre en compte et assurer une équité territoriale ;*
- prévoir, anticiper les mutations et le développement de notre société.*

Ce plan, est le fruit d'une réflexion collective et partenariale à laquelle les acteurs de la formation professionnelle, de l'insertion, de l'emploi, ont participé. Je souhaite que cette action concertée se prolonge dans la mise en œuvre et le suivi de ce schéma.

*A partir des schémas élaborés par la région je propose à nos partenaires que soit élaboré à l'échelon régional un véritable « **Pacte pour la formation, la compétitivité et l'emploi** » permettant d'en faire un instrument de développement qui facilitera la mise en cohérence des interventions sur les territoires.*

C'est mon engagement pour répondre aux défis de notre développement et garantir les conditions de l'épanouissement de l'Homme guadeloupéen.

Victorin LUREL

Président du Conseil Régional de la Guadeloupe

1. LA DEMARCHE

Le PRDF est l'occasion d'afficher l'ensemble de la politique régionale de formation professionnelle, de créer un partenariat entre acteurs et de mobiliser les institutions pour la définition de propositions d'actions concertées.

1 - LE CADRE JURIDIQUE

La loi, dite « quinquennale », du 20 décembre 1993, confiait aux collectivités régionales la responsabilité de l'élaboration du Plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFPJ).

Deux lois ont successivement étendu le rôle des régions en matière de coordination des politiques régionales et des compétences de formation professionnelle :

- la loi 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a étendu cette compétence de coordination de la Région à l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser, l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs. Elle dispose que *“ce plan a pour objet de définir des orientations à moyen terme en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes (...). Il prend en compte les réalités économiques régionales de manière à assurer l'accès ou le retour à l'emploi et la progression professionnelle des jeunes et des adultes”*.
- la loi n° 2004-89 du 13 août 2004 a depuis confirmé ces orientations et consacré le rôle pilote de la région en matière de formation professionnelle tout en étendant ses compétences dans le domaine sanitaire et social.

Le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), tel que défini par ce dernier texte législatif, a pour objet de :

- programmer à moyen terme les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes ;
- favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation ;
- définir des priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Le PRDF concerne pour les jeunes l'ensemble des filières préparant l'accès à l'emploi. Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et sanitaires.

Il prend en compte les dispositions relatives à la formation professionnelle qui figurent au schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements

d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole.

Le schéma régional des formations sociales et sanitaires donnera lieu à des déclinaisons spécifiques du PRDF.

Le PRDF coiffera par ailleurs les dispositions des autres schémas mentionnés ci-dessus.

Le PRDF couvre pour les adultes l'ensemble des actions de formation visant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

La loi relative aux « *Libertés et responsabilités locales* » du 13 août 2004 a étendu les compétences des conseils régionaux :

- transfert aux régions des actions précédemment financées par l'Etat en matière de formation continue des adultes pour répondre aux besoins d'apprentissage et de formation professionnelle continue des jeunes comme des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.
- transfert aux Régions des formations sociales et médico-sociales en matière de programmation des actions, d'agrément et de financement des formations sociales initiales, d'attributions des aides aux étudiants inscrits dans ces établissements.
- transfert aux régions de la compétence d'organisation du réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE.

Ces nouveaux transferts confirment le rôle central de la région sur l'ensemble du champ des politiques régionales de formation professionnelle comprenant :

- l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes et des adultes,
- l'impulsion de politique régionale de VAE.
- la structuration d'une offre régionale de formation continue capable de répondre aux besoins de qualification des jeunes et des adultes en recherche d'emploi.
- la régulation et la mise en cohérence de la formation professionnelle initiale et continue.
- la structuration d'une offre de formation capable de répondre aux besoins de promotion sociale et professionnelle de tout individu.
- le développement de compétences des salariés dans les entreprises, la prévention de la déqualification et le maintien dans l'emploi.

Sur l'ensemble de ce champ, la compétence de la région s'exprime désormais soit :

- dans le cadre d'une compétence de financement et de programmation opérationnelle, que la loi relative aux responsabilités locales a renforcé notamment en matière de programmation des actions de formation continue en direction des adultes.

- dans le cadre d'une compétence de concertation, de coopération et d'animation, principalement exercée à travers le PRDF, qui tend à s'affirmer comme un véritable outil, de programmation à moyen terme de l'ensemble des actions régionales de formation et d'orientation conduites par l'Etat, la région et les partenaires sociaux.

1.2 - LA METHODE D'ELABORATION

1.2.1. Une élaboration concertée

Le dispositif législatif et réglementaire dispose que le PRDF est élaboré en concertation avec les partenaires régionaux : l'Etat, le Conseil Général, les Chambres Consulaires, l'université....

Au-delà des obligations légales de concertation, ce PRDF a été aussi l'occasion pour la région de mobiliser largement l'ensemble des acteurs de l'insertion, de la formation, dans le respect des principes de démocratie de proximité.

Pour ce faire, la région a organisé une concertation la plus large possible en permettant au plus grand nombre de participer aux travaux d'élaboration du PRDF au sein de trois instances qui répondent chacune à des objectifs propres mais complémentaires :

- un comité de concertation avec les partenaires (Etat, rectorat, chambres consulaires, ...)
- un comité d'orientation politique,
- un comité technique de coordination

A – Le comité d'Orientation politique

Ce comité est composé du président du conseil régional ou de son représentant, des membres des commissions suivantes :

- formation professionnelle et de l'insertion,
-
- Education, de l'enseignement supérieur et la recherche
- et les présidents des autres commissions : DEE, SANTE, SPORTS, AJC, DR, AG, TRAVAUX EQUIPEMENTS, PAT, TOURISME

Il a pour mission le pilotage et la validation des étapes :

- Validation du diagnostic ;
- Validation du plan de construction ;
- Validation du Projet PRDF

B – Le comité de concertation

Ce comité est composé de la région, l'Etat, le département, le rectorat, l'université, les chambres consulaires, l'ASSEDIC, l'ANPE, l'Agence départementale de l'insertion.

Il a pour objectif de mobiliser ces partenaires dès l'élaboration du plan, afin d'assurer une coordination optimale dans sa mise en œuvre.

Les missions dévolues à ce comité sont :

- de participer à l'élaboration du PRDF,
- d'examiner les étapes clés de l'élaboration du PLAN.

et également de donner :

- un avis sur le diagnostic,
- un avis sur le schéma de construction du pré-projet,
- un avis sur le projet final

C – Le comité Technique de Coordination,

Ce comité est composé des services de la Région, des représentants de l'Etat, du Rectorat, de l'ADI, de l'ANPE, de l'AFFP, de l'ASSEDIC, de la Mission Locale, de l'AGIH, du CARIF/OREF, des Chambres consulaires, des partenaires sociaux, du Conseil général.

Il a pour objectifs :

- de suivre l'ensemble des travaux mis en œuvre pour élaborer le plan, en fonction des valeurs et des stratégies définies par le COMITE D'ORIENTATION,
- d'établir une coordination optimale avec les institutions partenaires.

Les missions dévolues à ce comité sont donc :

- de suivre le travail de l'équipe projet,
- d'organiser la coopération entre les institutions partenaires,
- de veiller au respect du planning prévisionnel.

Il donne :

- un avis sur le diagnostic
- un avis sur schéma de construction du pré-projet,
- un avis sur le projet de rédaction finale.

1.2.2. – Une méthodologie d'échange et de concertation

L'élaboration de ce plan régional de développement des formations repose sur une méthodologie laissant une grande part au diagnostic, à l'échange et à la concertation.

L'élaboration d'un diagnostic partagé

Pour construire ce PRDF la région s'est appuyée sur :

- un diagnostic « état des lieux »

Il s'agissait de travailler à partir :

- d'analyses statistiques : démographie, activité économique, emploi, formation
- d'entretiens avec les responsables institutionnels de la vie économique, de l'insertion, de l'emploi et de la formation

- Un diagnostic prospectif portant sur :
 - l'évolution des entreprises et des besoins en compétences à moyen terme ;
 - les grands projets ;
 - le bilan de l'appareil d'insertion, d'orientation et de formation ;
 - l'attitude des jeunes par rapport à la formation professionnelle ;
- Un diagnostic général qui analysait :
 - les dysfonctionnements actuels ;
 - les besoins en compétences futures de l'économie guadeloupéenne : tendances quantitatives, précisions qualitatives...
 - les adéquations du système d'insertion, d'orientation et de formation aux besoins

La consultation des institutions et acteurs de l'emploi et de la formation

La concertation avec les acteurs s'est articulée en trois phases :

- l'écoute, lors d'ateliers thématiques et de rencontres territoriales,
- la réflexion, à l'occasion des premières assises régionales de la formation,
- la décision, dans le cadre notamment du congrès des élus départementaux et régionaux.

A – Les Ateliers thématiques régionaux et les rencontres territoriales

Ces rencontres ont conduit à mieux appréhender les attentes réelles de la population, des professionnels à partir du vécu, des besoins exprimés au travers de discussions.

Atelier 1 : La problématique de l'alternance

- quel opérateur pour l'alternance ? La pertinence de chaque opérateur ?
- L'élévation du niveau et quelles filières ?
- Le contrat de professionnalisation

- l'alternance en milieu scolaire
- l'apport du E-learning

Atelier 2 : Partenariat Région et branches professionnelles

- la professionnalisation des salariés et des métiers;
- Rôle dans le développement économique et l'innovation technique et technologique
- analyse des besoins et des compétences pour favoriser le recrutement

Atelier 3 : Mobilité des jeunes et des adultes

- Mobilité liée aux problématiques de formation
- la mobilité transnationale
- la mobilité dans notre environnement géographique,
- l'alternance comme vecteur de mobilité
- la mobilité des salariés
- l'apport du E-learning

Atelier 4 : Démarche de professionnalisation des emplois et des métiers

- La place de la Vae,
- la place du DIF,
- reconnaissance et transférabilité des compétences,

Atelier 5 : L'offre de formation

- la territorialisation de l'offre de formation,
- Les exigences de l'offre
- Evaluation et utilisation des fonds,
- Les femmes dans l'offre de formation
- l'apport du E-learning

Atelier 6 : L'orientation et l'information tout au long de la vie

- quelle politique d'information et d'orientation ?
- territorialisation de l'information et de l'orientation,
- quel accompagnement des usagers ?

Atelier 7 : L'environnement de la formation

- Outils de coordination et d'animation des acteurs de la formation professionnelle

Atelier 8 - Formation et insertion professionnelle des femmes

- L'insertion professionnelle des femmes,
- La démarche de formation pour les femmes,
 - L'accès des femmes aux emplois.

Atelier 9 : Formations sanitaires et sociales

LES RENCONTRES TERRITORIALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Elles ont été un appel à la mobilisation pour que chacun, à sa place avec ses responsabilités et ses moyens propres, s'engage dans la « co-élaboration » d'une autre politique.

Ces rencontres se sont déroulées du 19 au 21 avril 2006 sur 7 zones réparties sur le territoire régional :

- GRAND-BOURG pour les communes de Grand-Bourg, de Capesterre et de Saint-Louis ;
- CAPESTERRE BELLE EAU pour les communes de Goyave, de Capesterre-Belle-Eau, de Trois-Rivières et des Saintes
- DESHAIES pour les communes de Sainte-Rose, de Deshaies, de Pointe-Noire, et de Bouillante
- PORT-LOUIS pour les communes de Morne-à-l'Eau, de Petit-Canal, de Port-Louis, et d'Anse-Bertrand ;
- BASSE-TERRE pour les communes de Basse-Terre, de Baillif, de Gourbeyre, de Saint-Claude et de Vieux-Fort ;
- ABYMES pour les communes du Gosier, des Abymes, de Baie-Mahault, du Lamentin et de Petit-Bourg ;
- SAINT-FRANCOIS pour les communes de la Désirade, de Sainte-Anne, de Saint-François et du Moule.

B / LA PHASE DE REFLEXION : LES ASSISES REGIONALES

Les assises régionales de la formation professionnelle se sont tenues les 26 et 27 septembre. Elles rassemblaient les professionnels de la formation professionnelle, associations d'enseignants, de parents d'élèves, structures d'accueil, acteurs de la société civile....

Elles avaient pour objectif de faire émerger des axes stratégiques et opérationnels dans le domaine de la formation professionnelle.

La réflexion s'est organisée à partir :

- du diagnostic de l'emploi et de la formation en Guadeloupe
- de la synthèse des rencontres territoriales
- de la présentation des orientations régionales pour la formation professionnelle.

Les débats se sont prolongés dans le cadre de trois ateliers et deux tables rondes. Il ressort de ces travaux les éléments de réflexion ci- après.

Atelier 1 : Apprentissage et alternance :

Les trois-quarts du public en apprentissage sont de niveau V, autrement dit, ont un faible niveau de qualification. Il convient donc d'avoir une approche différenciée des mesures à mettre en oeuvre en fonction de la nature du contrat sachant que le public n'est pas le même.

Quatre objectifs doivent au préalable être définis :

- mieux informer et mieux orienter le public ;
- développer une politique incitative en faveur de l'apprentissage et de l'alternance, considérés encore à tort comme une voie de garage pour des jeunes en situation d'échec scolaire et non comme un véritable choix de formation;
- professionnaliser le tutorat ;
- améliorer les conditions de vie des apprentis et des salariés.

La professionnalisation doit être engagée.

Dans les contenus, dans les modalités d'intervention, il sera possible de puiser dans les expériences menées par les uns et les autres sur le développement d'une politique incitative en faveur de l'apprentissage et de l'alternance. Il convient plus que jamais aujourd'hui de développer l'information auprès des publics, en particulier les jeunes mais aussi des familles et des entreprises. Il est impératif de valoriser certains métiers davantage que l'image même de l'alternance. Dans ce contexte, l'apprentissage junior peut permettre au jeune de découvrir les métiers.

Cette nouvelle image donnée à l'apprentissage et à l'alternance doit se traduire par le renforcement des moyens mis à disposition des entreprises, notamment en matière de tutorat.

Atelier 2 : L'orientation tout au long de la vie :

L'avènement de la société du savoir, rendu nécessaire par des mécanismes de globalisation des échanges et de mondialisation de l'économie, place l'éducation et la formation comme des enjeux sociétaux prioritaires.

La question de la formation tout au long de la vie constitue un enjeu individuel et collectif crucial. Il s'agit dans un territoire donné de construire sa compétitivité économique en permettant à tous de trouver les moyens et les ressources pour l'acquisition et le développement de différents savoirs et de compétences à même de conduire à un meilleur équilibre social.

Tout individu doit être en capacité de choisir et de décider pourquoi et comment il peut piloter son parcours de vie. La réussite du pilotage de ce parcours de vie de manière autonome ne dépend pas que du niveau d'études, du niveau de formation, de la qualification ou même de la catégorie socioprofessionnelle.

Il dépend également d'une implication forte des pouvoirs publics afin d'assurer une cohérence à l'ensemble de ces dispositifs d'information, de conseil, d'aide au choix et d'orientation.

L'orientation tout au long de la vie pose la question sur le territoire, de l'organisation des moyens et des outils qui permettront à chacun de trouver tout au long de sa vie des réponses à ses préoccupations professionnelles.

Il faut rappeler que dans la loi du 13 août 2004, relative aux responsabilités et libertés locales, l'orientation a été prise en compte dans des problématiques générales soulevées par la formation professionnelle, notamment sur la dimension des conseils en validation des acquis.

Plusieurs enjeux sont d'ordre structurel, dimensionnel, professionnel ou encore économique.

Ces enjeux de société placent l'individu au coeur des démarches et au centre du processus d'orientation en faisant appel à des attitudes facilitant la médiation et non l'assistantat.

Comment organiser ce système en lui restituant lisibilité et cohérence ?

C'est la question centrale, qui doit conduire à une réflexion sur les acteurs concernés, la cohérence entre les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle, les outils d'information et d'aide au choix, nécessaires à ce projet de mobilité sociale.

Atelier 3 : Promouvoir l'innovation :

La promotion indispensable de l'innovation est liée à l'amélioration de la transmission des savoirs issus de la recherche-développement. Il s'agit de se demander comment améliorer la connaissance des innovations existantes sur le territoire et dans les entreprises pour les promouvoir et les exploiter.

La problématique n'est pas dans la définition de l'innovation en tant que tel mais de savoir en quoi les processus axés sur les démarches de formation permettraient de diffuser largement les acquis de l'innovation et les solutions innovantes et de les prendre en compte pour en faire un savoir partagé au niveau de l'ensemble de la formation professionnelle.

Les enjeux qui ont été définis sont les suivants :

- assurer la transmission et l'appellation des résultats de la recherche ;
- proposer aux entreprises des formations permettant d'investir dans une économie du savoir ;
- positionner l'innovation dans la formation professionnelle.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'innovation n'est pas confinée aux technologies. Il peut tout aussi bien s'agir d'immatériel.

Le pôle d'excellence rural est un exemple, qui symbolise la valorisation sur son territoire d'un potentiel existant.

La question est de savoir comment promouvoir une culture de l'innovation au sein des différents organismes de formation et des entreprises.

C'est dans cette perspective qu'une réflexion doit être menée pour trouver de nouveaux produits, pour améliorer les produits existants, pour améliorer le service rendu, pour valoriser des connaissances qui sont présentes. La réflexion doit porter sur le développement de la démarche d'amélioration continue. Il doit être aussi question d'exporter les savoir-faire guadeloupéens et de les valoriser à l'extérieur du territoire.

Table ronde 1 : *Emergence et valorisation des qualifications professionnelles dans les territoires :*

La problématique de cette table ronde concerne en premier lieu la façon d'appréhender le territoire, son environnement, ses contraintes, ses atouts, ses besoins, pour justement faire émerger les compétences et donc définir les supports à utiliser, et l'approche à favoriser pour cela.

Dans un deuxième temps, il s'agit de valoriser ces qualifications sur le territoire, de les faire connaître, les faire reconnaître et les faire évoluer autant que de besoin.

Un certain nombre d'acteurs de territoire, au détour des projets qu'ils ont conduits, leurs qualifications et leurs compétences, les expériences qu'ils en ont tirées ont porté un éclairage sur les stratégies qu'il convient de définir, de mettre en place pour favoriser l'émergence et la valorisation des qualifications professionnelles dans les territoires.

Au travers des différents thèmes débattus, les acteurs du territoire ont répondu à un certain nombre de problématiques, telles que la mobilisation des bénéficiaires, l'information, la communication, l'identification des besoins, la mobilité, la lutte contre l'illettrisme et les stratégies à mettre en oeuvre pour atteindre ces objectifs.

L'objectif étant d'apporter une réponse concrète, efficace et si possible rapide en fonction des besoins identifiés sur le territoire.

Le constat qui en ressort est que le territoire reste une entité adaptée pour approcher la valorisation des compétences.

Table ronde 2 : La formation professionnelle au service du développement et de l'emploi :

Comment apporter une réponse appropriée au développement de l'emploi et de l'économie au regard de la formation professionnelle, sachant que développement, formation et emploi ne peuvent être dissociés ?

Quand on parle de développement, il ne s'agit pas uniquement de croissance. Il s'agit également d'agir sur l'homme lui-même et de son épanouissement individuel dans un ensemble. La stratégie de développement qui a été définie dans le schéma régional de développement économique (SRDE), oriente les moyens de la construction d'une politique de la formation tout au long de la vie, sur le territoire. Face à nos mutations et à une économie mondialisée cette stratégie de développement doit elle s'appuyer sur une forte réactivité et adaptabilité de l'outil de formation ?

C - LA PHASE DE DECISION

Au terme de ces assises et dans le cadre final de l'élaboration du PRDF, il ressort cinq grands axes politiques primordiaux pour la formation professionnelle en Guadeloupe :

- Elever le niveau des qualifications et encourager l'acquisition des compétences ;
- Bâtir des dispositifs de formation élaborés au niveau des territoires ;
- Professionnaliser l'accompagnement des publics tout au long de leur parcours de formation et d'insertion ;
- Rendre l'outil de formation plus performant et innovant au service des individus et de l'économie régionale ;
- Fédérer l'ensemble des partenaires et assurer la complémentarité des programmations et des financements.

Ces priorités ont été adoptées dans le cadre d'une résolution fixant une stratégie relative à la formation professionnelle en Guadeloupe lors du congrès des élus départementaux et régionaux de décembre 2006.

2. LE PROJET DE SOCIETE

Le plan régional de développement de la formation professionnelle porte un véritable projet de société. Ce projet de société qui se fonde sur des constats est articulé autour de quatre enjeux qui sont des enjeux de société. Il doit déboucher sur un pacte pour, la formation, la compétitivité et l'emploi.

2-1 PLACER L'HOMME AU CŒUR DE L'ACTION

Le projet de société proposé place l'homme au cœur de nos préoccupations. Cette approche qui fonde l'ensemble de nos actions, vise à ancrer la région dans une économie fondée sur la connaissance. Il convient désormais de saisir les opportunités qu'offrent l'économie de la connaissance tant en terme de valorisation des savoirs, de leur enrichissement que de l'accès aux savoirs. Cette évolution de notre société est le socle d'une économie compétitive, solidaire et ouverte à l'internationale où chaque guadeloupéen est acteur du développement.

Pour cela il convient de répondre à plusieurs enjeux.

2.1.1. MAITRISER LES SAVOIRS FONDAMENTAUX...

Le premier enjeu pour la réussite de ce projet de société est d'offrir à chaque guadeloupéen les moyens d'avoir la maîtrise des savoirs fondamentaux, à un niveau lui permettant de participer à la vie sociale et économique.

La maîtrise des savoirs fondamentaux fait partie des droits élémentaires de tout citoyen et des outils indispensables pour s'intégrer efficacement dans la société.

2.1.2. ...CONFERER UNE COMPETENCE ...

Dans l'intérêt des personnes ainsi que des entreprises, la formation professionnelle initiale et continue englobe nécessairement la formation de la personnalité et une qualification professionnelle répondant aux besoins. Il est impossible de réaliser une employabilité durable et des chances d'évolution professionnelle pour les personnes, la compétitivité pour les entreprises - y compris au niveau international -, la croissance économique et une évolution sociétale positive en limitant strictement l'orientation de la formation professionnelle aux besoins actuels et spécifiques.

C'est pourquoi il est primordial de conférer à chacun, une large compétence d'action, d'encourager son autonomie, le rendre apte à la participation et à l'intégration dans une équipe de travail, lui inculquer des éléments multi- disciplinaires comme des compétences interculturelles, des compétences de base en informatique.

Ces éléments doivent figurer dans la formation professionnelle au même titre que dispenser des qualifications professionnelles spécifiques.

2.1.3 ...GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES.

L'égalité des chances devant l'accès à la formation professionnelle initiale et continue n'est pas seulement une question de justice et de stabilité sociale au sein d'une société en mutation.

Une formation professionnelle ne doit pas se contenter de mettre quelqu'un en mesure d'exercer ensuite une activité professionnelle qualifiée. Elle contribuera dans une grande mesure à associer la personne qui a en bénéficié.

Elle devra aussi mettre les jeunes en mesure de s'engager au-delà des limites de leur propre domaine de travail, lors de la fixation des orientations du monde du travail ainsi que sur les questions de politique sociale, et de participer activement à la mutation de la société.

Le PRDF a un rôle primordial à jouer dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet les déséquilibres entre les femmes et les hommes continuent d'exister notamment dans l'accès et l'exercice de certains métiers. Il est nécessaire de développer et de mettre en œuvre de nouvelles approches, de nouvelles stratégies et de nouvelles méthodes pour parvenir une égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité des chances est une des conditions requises pour mettre en valeur tous les potentiels de qualification, dont ont besoin les entreprises et la société.

2.1.4 ASSURER LA FLEXIBILITE ET LE DECLOISONNEMENT

La flexibilité et le décroisement sont au centre des stratégies de la formation tout au long de la vie.

Compte tenu de l'évolution continue et rapide des exigences professionnelles, il s'agit là de conditions requises pour adapter en permanence des qualifications ainsi que pour bénéficier de chances individuelles de formation et d'évolution.

La formation professionnelle ne confère pas seulement l'aptitude à exercer une activité nécessitant du personnel qualifié. Comme elle prépare à exercer des tâches diverses, changeantes et très variées dans des domaines non cloisonnés, elle procure la base qui permettra, au cours de la vie professionnelle, de s'initier de façon autonome à des domaines initialement étrangers. De cette manière et grâce à l'association systématique du travail et de l'acquisition du savoir, on inculque simultanément des qualifications clés et des compétences sociales

2-2 PROMOUVOIR L'ACTION DANS LE CADRE D'UN DEVELOPPEMENT DURABLE ET HARMONIEUX

Notre région est confrontée pour son développement à de redoutables défis, mais il est de notre devoir et de notre responsabilité, de mettre en avant nos performances.

Les individus sont la véritable richesse de notre région et le développement doit donc être un processus qui conduit à l'élargissement des possibilités offertes à chacun.

Il doit avoir pour objectif fondamental de créer un environnement qui offre aux populations la possibilité d'acquérir les connaissances qui les aideront dans leurs choix et d'avoir accès aux ressources leur assurant un niveau de vie décent.

Avec le développement durable, se pose la question de la transmission d'un capital aux générations futures leur permettant de vivre au moins aussi bien, en terme de niveau et de conditions de vie, que les générations actuelles.

Un développement qui se veut humain et durable doit intégrer la durabilité sociale comme une de ses composantes essentielles. Cette dernière veille à ce que la croissance économique n'engendre pas de déséquilibres sociaux tels, qu'abîmant les hommes, ils empêchent la poursuite de la croissance et l'amélioration des conditions de vie.

Il est donc indispensable que soit conduite une politique de formation, partie intégrante d'une stratégie globale.

Dans le cadre du développement de notre région et face aux défis du présent et du futur, l'enjeu est de considérer que la formation dans ses contenus comme dans son architecture fait complètement partie de ces dispositifs parmi d'autres comme l'organisation du travail, l'innovation technologique, les systèmes de communication, les modes de management

Le dispositif de formation doit être considéré comme faisant partie des dispositifs de transformation et de mutation de nos économies. L'éducation et la formation professionnelle devront à la fois subir et accompagner les phénomènes de modernisation.

La collectivité régionale entend conduire en Guadeloupe un développement harmonieux et assurer une équité territoriale.

2-3 ARTICULER LE PRDF AVEC LES AUTRES SCHEMAS REGIONAUX

De très nombreux programmes, projets, documents stratégiques, plans ... sont en cours d'exécution ou de préparation (SRDE, PPI, SRADT,...).

L'élaboration ou l'exécution conjointe de ces documents stratégiques est la manifestation de notre intérêt à assurer dans notre région la cohérence entre développement et formation des Hommes.

Toute politique de formation doit à la fois satisfaire les besoins actuels de l'économie et accompagner une stratégie de développement à moyen et long terme.

C'est ce défi que nous avons à relever pour rendre plus concrète la relation entre la formation et l'emploi mais aussi pour rendre durable l'emploi dans l'entreprise.

Quelques-uns de ces documents stratégiques sont directement de la responsabilité ou de la co-responsabilité de la région.

Il s'agit notamment :

- des programmes opérationnels européens,
- du schéma d'aménagement régional, dont la révision et la mise à jour devront bien sûr être cohérentes avec le SRDE et le PRDF
- de la planification du développement rural,
- des domaines relevant de l'énergie, de la recherche, de l'innovation et du transfert de technologies.

Mais d'autres, qui relèvent d'autorités différentes, ne peuvent être ignorés.

Nous n'entendons pas intervenir de quelque manière que ce soit dans les champs de compétence des autres collectivités publiques, mais nous avons l'ambition de représenter un lieu de mise en cohérence, d'arbitrage, d'homogénéisation des diverses politiques, qui, isolées, perdraient leur sens, et pourraient conduire à une affectation de moyens moins opportuns.

Ce travail, établi dans le temps, sera constant et considérable : il permettra l'économie des moyens, et l'élaboration d'une vision commune à moyen et long terme, seule approche possible d'un développement durable et partagé.

2.4 - FEDERER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'INSERTION ET DE L'EMPLOI ET MODERNISER L'OUTIL DE FORMATION

La région Guadeloupe est consciente de la nécessité, de promouvoir et de développer des partenariats entre les acteurs clés, notamment les institutions, les entreprises, les partenaires sociaux et les établissements d'enseignement de tous niveaux.

Le rôle majeur confié à la région, dans l'architecture institutionnelle, pour la formation professionnelle nous fait l'obligation d'être à l'écoute permanente de l'ensemble des acteurs intervenant dans ce secteur d'activité mais surtout, de poursuivre l'amélioration de nos systèmes internes et de fédérer au niveau régional les politiques à mettre en œuvre.

En effet il apparaît que l'offre de formation professionnelle en région Guadeloupe n'apparaît pas globalement comme en inadéquation aux besoins actuels. Cependant, une évolution et un renforcement sont souhaitables.

L'offre de formation professionnelle et les dispositifs de formation ne sont pas encore suffisamment adaptés aux besoins de publics cibles spécifiques, comme les travailleurs en seconde partie de carrière, ou encore les jeunes femmes.

La stratification actuelle et le cloisonnement des différents dispositifs (éducation nationale, agriculture, CFA, formation professionnelle des adultes, etc.), parfois recoupant des systèmes spécifiques semblent aujourd'hui excessifs et facteurs de dispersion, notamment sur le plan financier, pour traiter des problèmes rencontrés, tant quantitatifs que qualitatifs.

La modernisation de l'offre de formation devra être encouragée quant à l'adaptation du dispositif régional existant, à travers des négociations directes entre les partenaires concernés, tant les services de l'Etat, que les dispositifs paritaires comme les OPCA, ou les chambres consulaires, à partir d'examens réguliers de l'offre de formation et de ses caractéristiques globales.

La logique de l'évaluation permanente de l'offre sera intégrée dans le dispositif de suivi du PRDF.

Il s'agira de faire en sorte que chacun puisse, dans des délais très courts, bénéficier d'un éventail de modes et de rythmes de formation répondant à sa situation.

2.5 - VERS L'ELABORATION D'UN PACTE POUR LA FORMATION, LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

L'élaboration et l'adoption de ce pacte ont pour objet de décliner les orientations du PRDF, du SRDE, dans des conventions avec l'Etat et les principales institutions qui interviennent en Région, sur le champ de la formation, de l'économie et de l'emploi.

Ce pacte pour la formation, la compétitivité et l'emploi :

- déclinera les objectifs partagés,
- définira les projets prioritaires,
- décrira les moyens que chaque partie s'engage à mettre en oeuvre pour les atteindre

3. LE DIAGNOSTIC

3-1 LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE

3.1.1 Les caractéristiques démographiques

La Guadeloupe compte au 1^{er} janvier 2004, 442500 habitants.

L'analyse démographique de cette population fait apparaître :

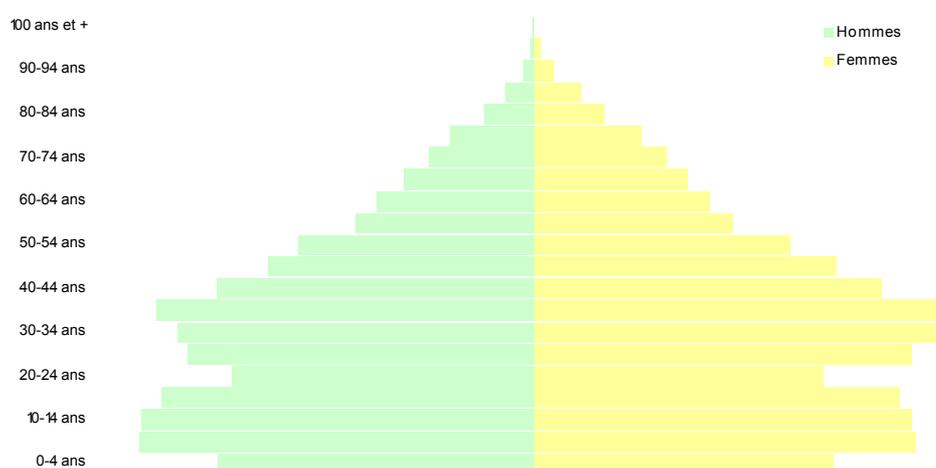
1/ Une croissance démographique soutenue...

Au RP (Recensement de la Population) 1999, 422 000 habitants étaient recensés en Guadeloupe. Les recensements intermédiaires donnent des estimations de populations de l'ordre de 447 000 au 1^{er} janvier 2006. Si entre les 2 recensements précédents (1990 et 1999), le taux annuel de croissance démographique était de 1%, on observe ces dernières années une évolution moins rapide : 0,6% par an en 2010.

La structure de cette population révèle que les femmes sont plus nombreuses (52% contre 48%), mais l'écart tend à se réduire, dans des proportions somme toute minimes.

2/ Une population jeune, qui montre des signes de vieillissement

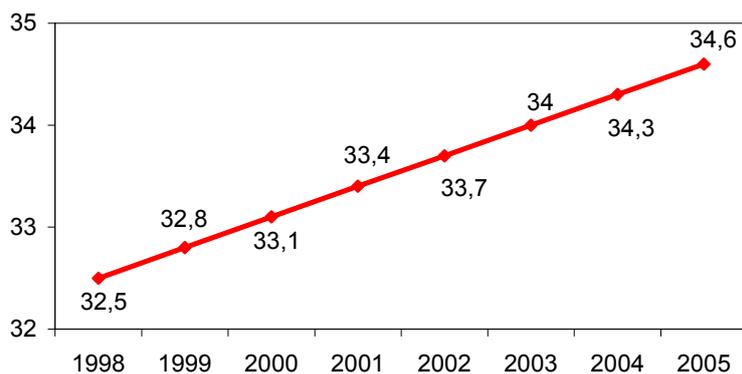
La Guadeloupe demeure un territoire relativement jeune. Près du tiers de la population a moins de 20 ans (32% au RP99).



La base de la pyramide est relativement large, ce qui montre la jeunesse de la population ; celle-ci constitue potentiellement une source de dynamisme pour la société guadeloupéenne.

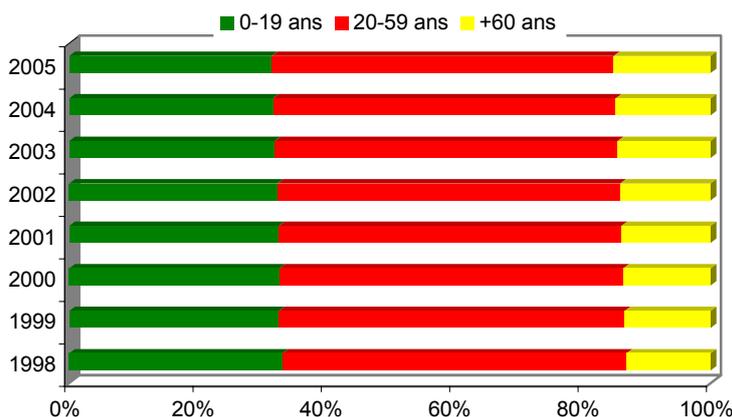
Les estimations officielles tendent cependant à montrer que cette jeunesse sera moins marquée dans les années à venir. Baisse du taux de fécondité, baisse de la mortalité, augmentation de l'espérance de vie, amélioration des conditions de vie, sont autant de paramètres qui confortent ce scénario, qui est commun à l'ensemble des régions françaises. De plus, on constate depuis 1998 que l'âge moyen de la population ne cesse de croître, comme le montre le tableau suivant.

Age moyen en années



Source : Insee, estimations de population

Par ailleurs, les moins de 20 ans voient leur proportion diminuer et ce, au profit des plus de 60 ans.

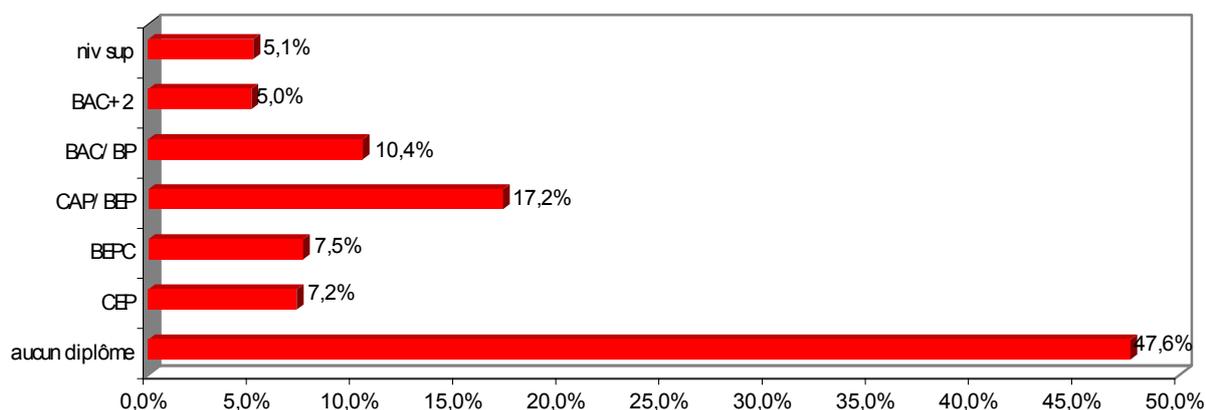


Source : Insee, estimations de population

Les évolutions sont certes minimes, mais régulières et amènent à s'interroger sur le vieillissement de la population et aux incidences potentielles sur l'emploi. Les projections de l'Insee révèlent que la part des jeunes dans la population devrait sensiblement se réduire d'ici à 2030.

3 / Une population peu diplômée

Au dernier recensement, La ventilation par niveau de diplôme révèle une population peu ou prou qualifiée.



Source : Insee, estimations de population

Près de la moitié des guadeloupéens non scolarisés ne possède aucun diplôme. Cependant, entre 1990 et 1999, on a observé une diminution de 11% des non diplômés et une augmentation dans les autres catégories, notamment 106% dans la population des diplômés de niveau supérieur. De plus, le taux de scolarisation des 19 ans et plus est en évolution sur la période : 28% en 1990 contre 48% en 1999.

Les bénéficiaires du RMI¹

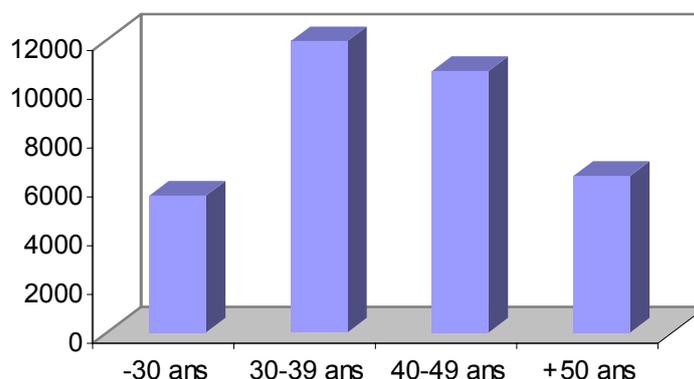
En 2003, 32 227 personnes bénéficiaient du RMI ; cela représente 14% de la population des 25-65 ans.

En moyenne, hommes et femmes ont 40 ans et ils restent 4 ans dans le dispositif. Cependant, on constate un vieillissement des bénéficiaires.

Par ailleurs, sur l'ensemble des demandeurs d'emploi (toute catégories), 33% sont bénéficiaires du RMI (environ 15000 individus en 2006).

On rappelle enfin que si le nombre de bénéficiaires a diminué en France en 2005, il a augmenté en Guadeloupe et ce nombre s'établit au 31 décembre 2005 à 34 693.

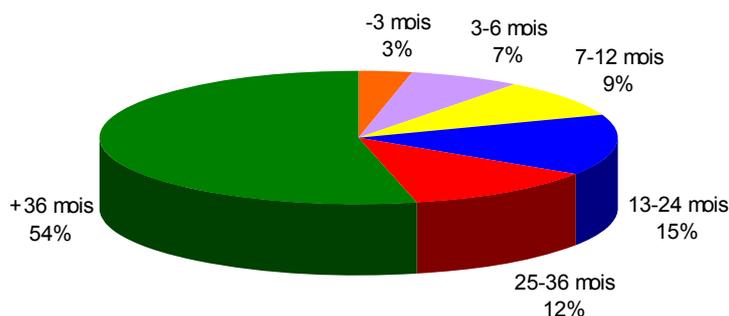
Age des bénéficiaires en décembre 2005



Source : Insee, Caf de Guadeloupe : RMI, précarité et emploi en Guadeloupe en 2004

¹ Données issues de l'enquête Insee, Caf de Guadeloupe : RMI, précarité et emploi en Guadeloupe en 2004

Ancienneté dans le dispositif en décembre 2005



Source : Insee, Caf de Guadeloupe : RMI, précarité et emploi en Guadeloupe en 2004

4/ Une répartition inégale sur le territoire : la Guadeloupe continentale concentre 87,4% de la population, dont la moitié est située en Grande Terre, avec des densités très différentes selon les zones.

3.1.2 Les caractéristiques économiques : une économie fragile qui présente des potentiels de développement. (Source SRDE)

La Guadeloupe est confrontée à des handicaps qui la maintiennent dans une situation de fragilité. La Guadeloupe partage avec les trois autres régions françaises d'outremer certains handicaps qui pénalisent leurs performances économiques.

Comme celles-ci, la Guadeloupe est classée dans les régions ultra périphériques de l'Union européenne et est éligible à l'objectif de convergence des prochains programmes de la politique régionale 2007/2013.

1/ Plusieurs signes encourageants, dont une croissance soutenue dans la durée, révèlent cependant un réel potentiel de développement.

La Guadeloupe a connu une longue période de croissance portée par la consommation des ménages, la commande publique et l'investissement. Son économie s'est modernisée et tertiarisée. Un tissu économique dynamique, marqué par une prépondérance des TPE, s'est développé.

Une croissance élevée

La Guadeloupe a été, au cours de la décennie 1990, la région française qui a connu la plus forte croissance de son produit intérieur brut (PIB) avec une moyenne annuelle de + 3,4% entre 1990 et 2001. Le PIB par habitant a augmenté de 2,4% par an, performance largement supérieure à celle de la France entière (+1,5%). Elle s'établit en 2006 à 2,7%.

En 2001, le PIB par habitant de la Guadeloupe représentait 13 736 euros par habitant soit 56,7% du PIB moyen par habitant de la France entière. Le rattrapage est spectaculaire puisque ce dernier ratio n'était que de 47,7% en 1992.

Source : INSEE / conseil régional

Toutefois, malgré une bonne orientation de la consommation des ménages, soutenue par la hausse du revenu disponible (1,8% en 2004 après 1,6% en 2003), la croissance du PIB s'est réduite ces dernières années avec, une hausse estimée à 0,5 % en volume en 2004, après 1,8% en 2003 et 1,2% en 2002.

De même, le PIB par habitant progresse de 1,7 % en 2004 après 3,9 en 2003. Taux de croissance du PIB entre 2002 et 2004 Progression du PIB par habitant.

Source : INSEE / conseil régional

Le dynamisme de la consommation des ménages

La consommation des ménages constitue le principal moteur de la croissance portée par la hausse du revenu disponible (+3,8% en valeur) et l'alignement progressif sur la métropole du SMIC et des prestations sociales.

Les titularisations dans la fonction publique territoriale ont également été un facteur positif pour la consommation des ménages avec cependant une incidence durable sur l'équilibre des finances publiques locales.

L'impact sur la consommation de la création d'emplois dans les entreprises privées et le secteur public est également important. En dix ans, plus de 20.000 emplois supplémentaires ont été créés dont un peu plus de la moitié dans le secteur public, 3.500 dans les services aux entreprises, 2.500 dans le commerce qui perd néanmoins des emplois non salariés, 1.500 dans les services aux particuliers, 1.000 dans les transports et 500 dans la construction et l'industrie. Toutefois, la progression de la consommation des ménages ne suffit pas à compenser les effets de la diminution des dépenses d'investissement.

Source : INSEE / conseil régional

L'impact de l'investissement public

L'investissement public est un facteur traditionnel de soutien de la croissance. En moyenne, pour la période 1995/2000, l'investissement public représente 4,5% du PIB en Guadeloupe contre 3,1% pour la France entière.

Les fluctuations autour de cette moyenne sont importantes. Le secteur de la construction et des travaux publics, dont l'activité est très liée à la commande publique, souligne une baisse d'activité récente. Les facteurs déterminants de relance de l'investissement public sont aujourd'hui la négociation du prochain programme opérationnel européen, le maintien des flux existants et la capacité de mobilisation des fonds existants.

La perspective de vastes opérations de renouvellement urbain ainsi que la restauration de la capacité d'investissement des collectivités constituent une réelle opportunité de développement de nouveaux flux.

Source : INSEE / conseil régional

La dynamique de l'investissement privé

Le dernier élément à jouer positivement sur la croissance est l'investissement des entreprises et des ménages. Ceux-ci ont tous un comportement davantage tourné vers l'investissement que la moyenne française.

La différence de 10 points entre le taux d'investissement des entreprises en Guadeloupe et dans l'hexagone (28,5% contre 18,5%) est tout à fait remarquable.

Taux d'investissement des entreprises

Ce taux d'investissement doit être rapproché des politiques de subvention des collectivités et de la défiscalisation. L'investissement des entreprises guadeloupéennes se fait largement sur des ressources externes : le taux d'autofinancement est de 58 % en Guadeloupe contre 93% au niveau national. Taux d'autofinancement des entreprises.

A cet égard, le fait que les entreprises se financent d'abord sur subventions plutôt que par autofinancement, crée un mécanisme d'abonnement dangereux dès lors que l'on va vers une diminution des montants financiers alloués à la dépense publique.

Cela pose le problème général de l'accès au crédit et notamment celui de l'engagement du secteur bancaire dans le financement de l'activité.

Le privilège donné par le secteur bancaire au financement du très court terme contribue à la fragilisation des entreprises.

De son côté, le taux d'investissement des ménages représente en Guadeloupe 12,7% du revenu disponible, soit 4 % de plus que pour le niveau national. Ceci peut s'expliquer par une proportion plus forte d'entrepreneurs individuels, par une démographie plus rapide et par les mesures d'incitation existantes dans le domaine de l'accession à la propriété.

Source: INSEE / conseil régional

Un commerce extérieur très déséquilibré

Au lieu de participer à la création du PIB régional, le commerce extérieur s'avère être un facteur négatif. La balance commerciale est très nettement déficitaire, avec un taux de couverture des importations par les exportations durablement en dessous de 10%. Pour 2004, ce taux se situe à 7,6% après avoir été de 9,1% en 2003 et de 8,8 % en 2002.

Taux de couverture des importations par les exportations

Ces données ne prennent pas en compte les échanges de biens et services. En les intégrant, le taux de couverture atteindrait alors près de 27%, notamment du fait des revenus touristiques.

Ces taux de couverture marquent le fait qu'aujourd'hui, l'économie guadeloupéenne ne s'inscrit pas dans un développement durable. Le SRDE doit être l'occasion de promouvoir les activités de substitution aux importations, notamment dans le domaine l'alimentation de la population et de l'énergie, et les exportations, à condition d'améliorer la compétitivité des productions guadeloupéennes.

Une tertiarisation croissante

L'économie guadeloupéenne a connu et poursuit probablement un profond et rapide mouvement de transformation structurelle. Celle-ci a pris la forme d'une tertiarisation (+3,4% entre 2004 et 2005), mais aussi d'une modernisation de l'économie : un secteur privé très dynamique, majoritairement de services, s'est développé au cours de la décennie, gagnant du terrain sur les secteurs « traditionnels ». Certains domaines de l'activité industrielle de l'archipel font également partie des secteurs en forte croissance. Le tertiaire prédomine avec 97 000 salariés, soit pratiquement 17.000 de plus en une décennie. En 2004, le secteur tertiaire a fourni 83% des offres d'emploi.

A l'opposé, le secteur primaire (agriculture et pêche) rencontre de grandes difficultés (-9,2% entre 2004 et 2005). En somme, la Guadeloupe possède une forte croissance, mais sans développement de production locale.

| | | |
|-------------------|-------------------|----------|
| PIB | 7342 M€ (2005) | - |
| VA | +3% (2004-2005) | 6 821 M€ |
| Agriculture-pêche | -9,2% (2004-2005) | 191 M€ |
| Bâtiment | +4,8% (2004-2005) | 622 M€ |
| Industrie | +3,7% (2004-2005) | 370 M€ |
| Tertiaire | +3,4% (2004-2005) | 5 898 M€ |

Source : Les synthèses du CEROM

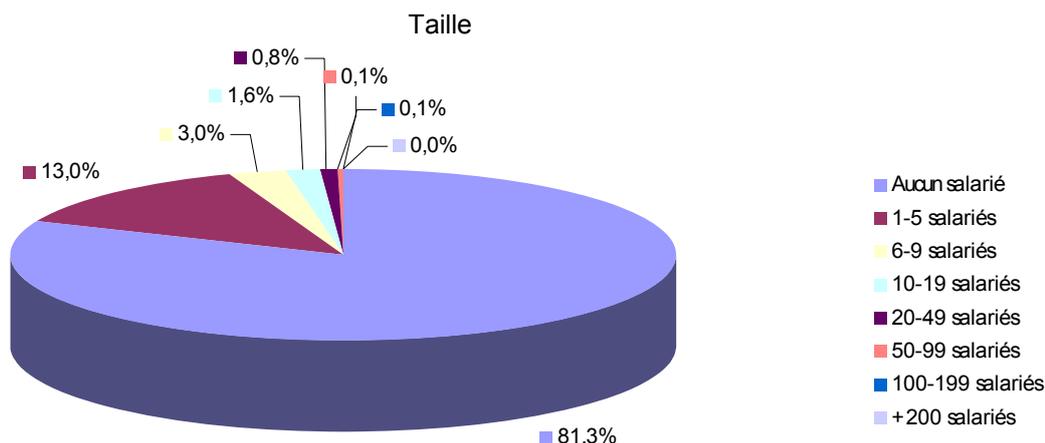
Les services représentent 86% de la valeur ajoutée totale et l'agriculture 3%. On observe de plus que les services marchands sont en recul par rapport aux services non marchands.

Un tissu économique dynamique marqué par une prépondérance des TPE

En 2003, la Guadeloupe a été le département français qui a créé le plus grand nombre d'entreprises, avec 4 144 créations. Ce chiffre dépasse celui de la Martinique et de la Guyane réunies. En 2006, 4659 entreprises créées soit une progression de 5% par rapport à 2005.

La caractéristique majeure du tissu économique de la Guadeloupe est la prépondérance des très petites entreprises (moins de 5 salariés). Cette petite taille leur permet une plus grande adaptabilité au marché local et une meilleure proximité avec le consommateur.

Dans une grande majorité, il s'agit de structure sans salarié (81%).



Source : Insee

La Guadeloupe est l'une des régions françaises où le dynamisme des entreprises est très marqué. Les créations sont très nombreuses, et couvrent les défaillances qui demeurent encore très présentes.

| Secteur | Entreprises | Part |
|--------------------------|-------------|-------|
| Commerce | 10 944 | 27,8% |
| Services aux entreprises | 6 606 | 16,8% |
| Construction | 6 443 | 16,4% |
| Hôtels et restaurants | 4 047 | 10,3% |
| Transports | 2 418 | 6,1% |

On observe que le commerce et les services aux entreprises sont les secteurs les plus représentatifs et que 5 secteurs comptent pour 77% des entreprises de Guadeloupe. A un niveau plus fin, les 6 secteurs les plus importants en termes d'effectif d'entreprises sont :

- J3 Commerce de détail et réparations ;
- H0 Construction ;
- N2 Conseils et assistance ;
- P1 Hôtels et restaurants ;
- Q2 Santé ;
- J2 Commerce de gros, intermédiaires.

Ces TPE connaissent des difficultés liées à un faible potentiel d'économie d'échelle, une insuffisance de fonds propres, un accès limité au crédit, une faible capacité d'accès aux marchés publics et une insuffisance de formation des chefs d'entreprise et de leurs personnels.

Ces caractéristiques entraînent des difficultés à plusieurs niveaux.

La première est l'absence fréquente de véritable esprit entrepreneurial (maîtrise du moyen terme/ long terme d'un marché, des contraintes financières, de la gestion autre que technique), condition du développement et de la pérennisation des entreprises.

La deuxième est la faiblesse des transmissions des entreprises.

La troisième enfin, concerne l'insuffisant développement des structures interprofessionnelles.

2 / La jeunesse de l'économie guadeloupéenne commande que les collectivités publiques la soutiennent par des dispositifs d'accompagnement plus adaptés.

Le phénomène d'accumulation du capital en ce qui concerne les équipements publics et les outils de production dans les sociétés privées est beaucoup plus récent en Guadeloupe que dans l'hexagone.

Les besoins restent importants et un niveau élevé d'accompagnement des collectivités est nécessaire. Un panel important de dispositifs d'aide a été mis en place au fil du temps mais son utilisation n'est pas optimisée. La multiplicité des mesures d'aide existant dans divers domaines (tourisme, agriculture, industrie, commerce, artisanat, formation, recherche...) entraîne un manque de lisibilité de l'ensemble du dispositif voire des chevauchements et des doublons. Leur mise en oeuvre s'avère difficile, tant pour les entreprises que pour les administrations et structures chargées de les gérer.

Le manque d'adéquation entre certains outils proposés et les besoins réels des acteurs (ex. renouvellement de la flotte de pêche professionnelle), la lenteur de déblocage des fonds européens, la complexité des procédures d'attribution amplifient le sentiment de la nécessité d'une révision, d'une adaptation et d'une simplification de l'ensemble des dispositifs d'aide. Par ailleurs, il a été relevé un besoin d'harmonisation au niveau local des critères d'attribution des fonds européens. Il faut souligner un niveau insuffisant de données statistiques sur certains secteurs tels que les très petites entreprises et la recherche.

3.1.3 Les caractéristiques de l'emploi

Une population active concentrée dans le secteur tertiaire et une dynamique de création d'emploi :

Depuis l'année 2000, on observe globalement une augmentation de la population active occupée. Au 1^{er} janvier 2005, la population salariée de l'ensemble des territoires de l'archipel guadeloupéen s'élevait à 115 105 personnes, en augmentation de 9,2% par rapport à 2000. Cette population est caractérisée par 3 éléments structurants :

- Les salariés représentent en moyenne 85% de la population active occupée sur la période. Les non salariés s'établissaient donc autour de 15% de la population active occupée, part très élevée par rapport à ce que l'on constate en métropole (9% en 2000) ou dans d'autres DOM (Martinique 10,2% et Réunion 10,9% en 2000).
- Les salariés sont concentrés, avec une stabilité de 2000 à 2005, dans les services et le commerce (84,1% en 2005), contre 13,3% dans l'industrie et 2,6% dans l'agriculture.
- L'emploi public représente plus du quart des emplois avec 26,5% en 1999, contre 20,2% en métropole, mais 27,3% en Martinique et 33% à la Réunion.

L'emploi salarié en Guadeloupe

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Agriculture | 2 909 | 2 945 | 2 949 | 2 898 | 2 923 | 2 934 |
| Industrie | 13 019 | 13 695 | 14 399 | 14 048 | 14 313 | 15 315 |
| Commerce | 14 689 | 15 798 | 15 886 | 16 092 | 16 256 | 16 673 |
| Services | 74 816 | 77 629 | 78 297 | 79 823 | 80 248 | 80 182 |
| Total | 105 434 | 110 067 | 111 532 | 112 861 | 113 740 | 115 105 |

Source : Insee, estimations d'emploi

Il faut cependant noter que la Guadeloupe crée chaque année de l'emploi : +2,6% en moyenne par an entre 1999 et 2002, à un rythme plus élevé qu'elle ne l'a fait sur la période 1990-2002.

Les TPE emploient plus d'un tiers des salariés :

Stable depuis 2001, la structure de l'emploi selon la taille des entreprises, fait apparaître le poids important de la petite entreprise, voir de la TPE.

Les entreprises de 1 à 9 salariés emploient en effet 36,1% de la population salariée, alors que les entreprises de 10 à 49 salariés emploient 34,9%, et les plus de 50 salariés, 29%.

Il faut noter que l'emploi est clairement plus masculin dans les entreprises de 0 à 100 salariés, alors qu'il est clairement plus féminin dans les entreprises de plus de 100 salariés, ce qui est plus conforme à la moyenne régionale de la population active occupée où les femmes dominent (53,4% contre 46,6% en 2004).

Une population active occupée âgée majoritairement de 30 à 49 ans

La population la plus importante de personnes actives est composée de personnes ayant entre 30 et 49 ans (61,9% en 2004).

Il faut noter :

- Une diminution constante depuis 2002, de la part des jeunes de moins de 30 ans au travail, avec un rapport actifs/actifs occupés défavorable.
- Une croissance de la part des 50 ans et plus au travail avec un ratio actifs/actifs occupés très favorable.

Le vieillissement de la population totale guadeloupéenne se retrouve donc lorsqu'on observe la population au travail.

Une proportion de CDD très importante

Près des trois quarts des salariés occupent en 2004 un emploi avec un contrat à durée indéterminée. Cela signifie qu'ils sont plus d'un quart à occuper un CDD ce qui comparativement à la métropole (8,8%) est considérable.

Notons de plus que cette précarité touche plutôt plus les femmes et les moins de 30 ans. Plus généralement, l'INSEE estime en 2004 qu'il y avait 15% d'emplois précaires en Guadeloupe contre 12% en métropole, mais 21% en Martinique et 22% en Guyane.

Qualification, sexe, et secteur d'activité sont les trois facteurs principaux de disparité salariale

Le salaire net moyen mensuel a été en Guadeloupe de 1549 euros en 2002, inférieur à celui de la Martinique, de la Guyane ou de la métropole.

La qualification a bien entendu un effet sur les salaires, dans la mesure où un ouvrier qualifié gagne par mois en moyenne 200 euros de plus qu'un ouvrier non qualifié, mais le sexe est déterminant, avec un avantage de 9% aux hommes.

Le secteur d'emploi est aussi un facteur de disparité, puisque à titre d'exemple, le salaire mensuel net moyen est dans les activités financières égal au double de celui pratiqué dans les services aux particuliers (le plus bas salaire), mais aussi les salaires de l'administration sont supérieurs de 20% à ceux du commerce, de la construction, ou de l'industrie.

L'emploi non déclaré est très présent

L'Insee estime que plus de 15000 emplois ne sont pas déclarés soit 12,6% de la population active occupée. Il s'agit plutôt d'emplois masculins. Parmi ces emplois informels, 30% sont des emplois occasionnels, 55% sont réguliers et 17% sont des activités secondaires.

Par ailleurs, 16% des emplois des moins de 30 ans, ne sont pas déclarés.

Les travailleurs handicapés

Les différentes situations rencontrées par les travailleurs handicapés vont de la reconnaissance administrative de leur statut de travailleur handicapé jusqu'à l'emploi, en passant par les dispositifs d'insertion et le chômage. Leur emploi peut être ordinaire dans les entreprises guadeloupéennes ou s'exercer en milieu protégé.

Concernant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, l'activité de la Cotorep porte sur :

- La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : 1 119 demandes ont été reçues en 2003, soit une augmentation de 75% depuis 1999, auxquels il faut rajouter 332 demandes de renouvellement.
- L'orientation et le reclassement du travailleur handicapé, vers une formation professionnelle, vers le milieu protégé, vers le milieu ordinaire de travail, ou vers la fonction publique (ORP) : 805 demandes ont été reçues en 2003 (80% de demandes accordées), soit une augmentation de 130% depuis 1999.

Différents acteurs, dont l'AGIH, l'ANPE et l'Agefiph, facilitent l'insertion des travailleurs handicapés dans le monde du travail. Ils accueillent, préparent et forment les travailleurs handicapés, ils sensibilisent les entreprises à l'emploi des personnes en situation de handicap, pour, finalement, les faire accéder à l'entreprise.

Ainsi, 1 154 personnes étaient en contact avec le réseau Cap Emploi en 2003, dont 224 nouvelles inscriptions. Parmi elles, 471 ont bénéficié d'une action d'accompagnement.

En Guadeloupe, parmi les 270 établissements d'au moins 20 salariés ayant répondu à la DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) en 2002, seuls 33% emploient directement des travailleurs handicapés (contre 60% en métropole), dont la moitié satisfont entièrement leur obligation légale par le seul emploi direct. Ce sont donc 167 travailleurs handicapés qui ont bénéficié d'un emploi direct en milieu ordinaire. Cette population est plutôt masculine (58%) et âgée entre 25 et 50 ans (60%). Les autres employeurs se libèrent de leur obligation légale essentiellement par un versement à l'agefiph.

Enfin, le milieu protégé concentre 350 travailleurs handicapés, répartis entre les Ateliers Protégés (35 salariés) et les Centres d'Aide par le Travail (305 personnes).

En avril 2004, la Guadeloupe compte 642 travailleurs handicapés au chômage, soit 1,2% de la demande d'emploi totale, contre 6,7% en métropole. Le profil type du travailleur handicapé : un homme entre 30 et 49 ans et de faible niveau de formation initiale. En effet, 80% ont une qualification de niveau V ou infra V.

Dans ce contexte, l'Agefiph a contribué financièrement à cette insertion à hauteur de 1 584 000 €.

3.2 Le marché du travail

Un taux de chômage très élevé, et un poids considérable du chômage de longue durée

On dénombrait 44 100 demandeurs d'emploi au 31 mars 2007, soit un taux de chômage de 23,7%, ce qui est considérable.

Le chômage guadeloupéen est notamment caractérisé par une part des chômeurs de longue durée (49,7%) extrêmement élevée, comparée à celle constatée en métropole (28,2%).

A noter que les moins de 25 ans représentent 11,6% des chômeurs, contre 16,6% en métropole, mais aussi que cette proportion tend à augmenter.

Un chômage plutôt féminin, qui touche plutôt plus les 25-49 ans

Les femmes représentaient en mars 2007, 56,2% des demandeurs d'emploi contre 48,2% en métropole, et les 25-49 ans, 75,4% contre 67,9% en métropole.

Un chômage très marqué par des bas niveaux de qualification, certaines CSP, et une localisation géographique

Les trois quarts des demandeurs d'emploi ont un niveau V ou Infra V (72%), 16% ont un niveau IV, 6, un niveau III, et 3% un niveau II ou I.

Ce sont les employés qualifiés qui sont les plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi (47,3%), suivis par les employés non qualifiés (28,5%).

Si les cadres sont les moins nombreux (2,4%), ils souffrent le plus depuis un an, dans la mesure où ils sont 4,9% de plus à être au chômage.

Le Grand Centre et le sud ouest Basse Terre, connaissent le plus grand nombre de chômeurs, avec respectivement 36,2% et 23,2% du nombre de demandeurs d'emploi.

Les cinq métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi

Au 30 juin 2006, il s'agissait des métiers suivants :

- Intervenant à domicile
- Intervenant auprès d'enfants
- Nettoyeur de locaux et de surfaces
- Secrétaire bureautique polyvalent
- Jardinier d'espaces verts

Une croissance des CDD, proposés par les employeurs à l'ANPE

A fin décembre 2006, l'ANPE totalisait 13130 offres. Parmi ces offres, près des deux tiers (63%) concernaient des CDD.

Ce sont les TPE du secteur tertiaire qui déposent plus des deux tiers des offres d'emploi à l'ANPE

Les entreprises du secteur tertiaire sont les plus dynamiques sur les offres d'emploi déposées à l'ANPE puisque au dernier trimestre 2004, leurs offres représentaient 82,9% du total des offres ; contre 9% à la construction, et 6,1% à l'industrie.

Les entreprises de 0 à 9 salariés ont déposé 66,7% des offres d'emploi à l'ANPE au dernier trimestre de l'année 2004.

Les cinq métiers les plus offerts à l'ANPE

A la fin de l'année 2006, il s'agit des métiers suivants :

- Ouvrier de maçonnerie
- animateur généraliste de loisirs
- Jardinier d'espaces verts
- Nettoyeur de locaux et de surfaces
- Secrétaire bureautique polyvalent

Approche sectorielle de l'emploi et du marché du travail en Guadeloupe

Cette approche sectorielle a pu être réalisée grâce à la base ARGOS et à l'approche GFE développées par le CARIF-OREF Guadeloupe.

A - L'Agriculture

La population active occupée en 1999 était composée quasi exclusivement de chefs d'exploitation (47,5%) et d'ouvriers qualifiés (47,2%).

Les hommes représentent 83,5% de cette population, et le niveau de diplôme est très faible dans la mesure où trois quarts de la population active occupée n'a pas de diplôme, et 17% ont un niveau V ou Infra V.

Le marché du travail en 2003 n'a été animé que par les métiers de jardiniers d'espaces verts qui concentrent 63,2% des demandes d'emploi, et 58,5% des offres d'emploi, viennent ensuite la polyculture et l'élevage.

Plus de 95% des demandeurs d'emploi ont un niveau V ou Infra V (57% niveau VI).

B - Le bâtiment gros œuvre, génie civil, extraction

Secteur exclusivement masculin (97,4% d'hommes), le secteur du bâtiment comprend 35,5% d'artisans, 31% d'ouvriers non qualifiés, et 17% d'ouvriers qualifiés.

La moitié des effectifs est concentrée sur la tranche d'âge 30-44 ans et le niveau de qualification est très faible : 58,6% des actifs occupés n'ont pas de diplôme et 30% ont un niveau V ou Infra V.

Le marché du travail a été animé en 2003 principalement par les métiers d'ouvriers en maçonnerie qui a concentré 66% des demandes d'emploi et 61% des offres d'emploi, vient ensuite le métier d'assistant TP et gros œuvre.

La totalité des demandeurs d'emploi a un niveau V ou Infra V (54% niveau IV).

C- Transport, conduite, manutention, magasinage

Ce secteur comprend une grande partie d'hommes (89,4%), principalement des ouvriers qualifiés et non qualifiés. On retrouve ici une population active occupée qui vieillit aussi dans la mesure où plus de la moitié de l'effectif a plus de 35 ans, et un cinquième plus de 50 ans. Ce sont les niveaux V et Infra V qui dominent en matière de qualifications.

Les demandes d'emploi comme les offres concernaient en 2003 les métiers de conducteur livreur, et d'agent de stockage.

D- Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé

Secteur très féminin (66,6% de la population active occupée en 1999), et très bien réparti entre les classes d'âge de 25 à 45 ans. Cette population concentre des niveaux de qualification élevés puisque la moitié dispose de niveau V et plus de 40% ont un niveau supérieur à Bac +2.

Ce secteur est représenté de manière importante par l'administration publique, de ce fait les agents de la fonction publique sont en nombre très important au sein de la population active occupée.

Les offres et les demandes d'emploi se concentraient en 2003 sur les métiers suivants : Secrétaire bureautique polyvalent, secrétaire bureautique spécialisée, et agent administratif d'entreprise.

E- Commerce et distribution

Outres les commerçants qui représentent un quart de la population active occupée du secteur en 1999, ce sont les employés qualifiés qui concentrent la moitié des emplois.

Nous retrouvons ici un secteur très féminisé puisque les femmes représentent 55,9% de la population active occupée. Les 30-49 ans sont aussi très présents, au détriment des moins de 25 ans.

Un tiers des actifs occupés n'a aucun diplôme, et près de la moitié d'entre eux à un niveau V.

La demande d'emploi en 2003 se concentrait sur le métier de vendeur en équipement de la personne et employé de libre service, alors que l'offre souhaitait des attachés commerciaux en biens de consommation auprès des entreprises.

F- Le secteur sanitaire

On note une nette prédominance des effectifs du secteur public qui sont quatre fois plus importants que ceux du secteur privé.

La population active occupée comprend un grand nombre d'infirmiers et d'aides soignants. Malgré une augmentation du nombre des médecins en 2002 et 2003, la Guadeloupe affiche une faible densité en médecins. On retrouve cette faible densité pour les infirmiers, les chirurgiens dentistes, les masseurs kinésithérapeutes.

G - Le secteur social

Les effectifs de ce secteur ont évolué à la hausse de 1999 à 2001 ; Ce sont les effectifs d'éducateurs spécialisés, et d'assistants de service social qui ont connu la plus forte croissance.

La Guadeloupe en 2002, avait un taux très élevé de non diplômés (85%) dans le secteur de l'aide à domicile.

H- Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs

Ce secteur comprenait en 1999, une large majorité d'employés qualifiés (61,6%) et de femmes (63,4%) parmi la population active occupée. Il faut noter que 35% de la population active occupée a plus de 40 ans, mais qu'ils sont aussi 31% à avoir moins de 30 ans.

Un bon tiers de la population active occupée n'a aucun diplôme, et seuls 20% ont un niveau supérieur au Bac.

Les demandes d'emploi en 2003 se concentraient de manière quasi équivalente sur quatre métiers, avec dans l'ordre : les serveurs, les employés d'étage ; les agents d'accueil et les animateurs généralistes de loisirs, alors que l'offre d'emploi dominante concernait les animateurs généralistes de loisirs, venaient ensuite les serveurs, les animateurs spécialisés d'activités culturelles et techniques, et les employés polyvalents de restauration. La grande masse des demandeurs d'emploi (73%) avaient un niveau V ou infra V.

I- Nettoyage, environnement, sécurité, assainissement

Ce secteur est marqué par le poids important du secteur public, avec en 1999, près de la moitié de la population active occupée, concentrée sur des emplois d'agents de la fonction publique, civils ou militaires. On constate à la même date, une forte proportion de femmes (60,7%) et de personnes âgées entre 30 et 49 ans (59,1%) et une très faible part des moins de 30 ans (12,7%). De la même manière, les personnes sans diplôme (61,5%) et les niveaux V et infra V représentaient au total 93,5%

Trois métiers se partageaient en 2003 la quasi-totalité des demandes d'emplois : nettoyeur de locaux et de surfaces, agent de service de collectivité, et employé de ménage à domicile.

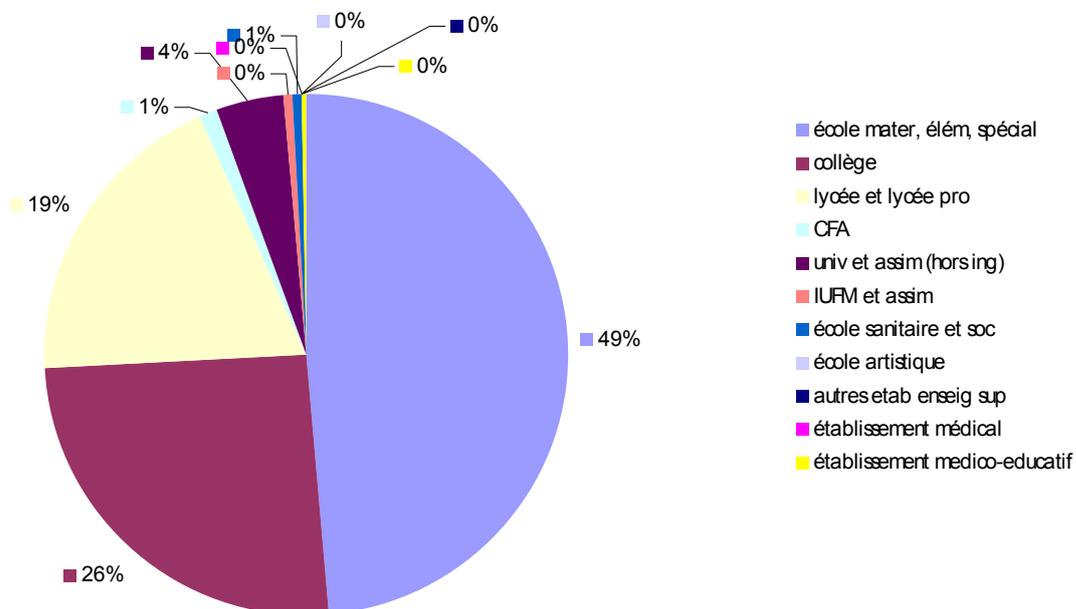
L'offre d'emploi, à l'exception des employés de ménage à domicile avec un poids très faible, conserve la même structure.

A noter, le développement du secteur de la propreté qui comprend 80% de femmes, et 55% d'actifs de plus de 40 ans. Le secteur de la sécurité progresse aussi très sensiblement avec 92% d'hommes, et une très forte proportion de 26-35 ans (53,2%).

3.3 Le système d'enseignement et de formation

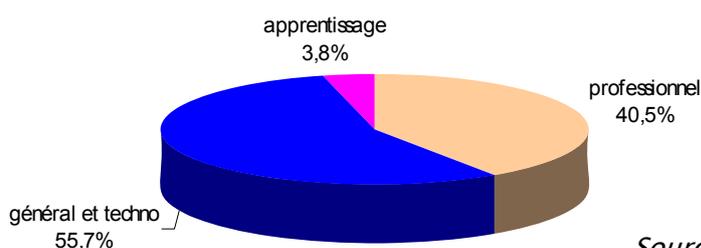
3.3.1 La formation initiale

Eu égard au faible taux de diplômés sur le territoire, à un taux d'illettrisme fort, la formation scolaire revêt un caractère particulier. En 2004, plus de 126 000 individus étaient scolarisés.



Source : BCP, Education nationale

On observe qu'une majorité de ces inscrits est recensée en école élémentaire, au collège et en lycée (général, technologique et professionnel). L'apprentissage ne tient qu'une place très faible dans ce classement (moins de 1%). De façon générale, plus de 55 000 élèves sont inscrits en second cycle.



Source : BCP, Education nationale

Cette autre représentation indique la part des différentes voies d'enseignement dans le second degré et montre la faiblesse de l'apprentissage, qui est peu développé en Guadeloupe.

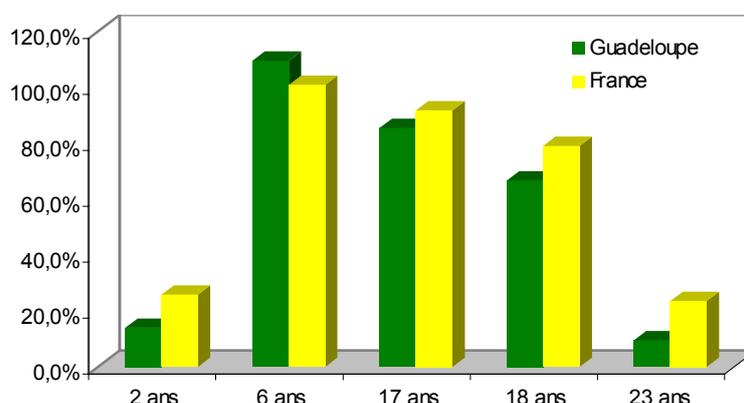
La répartition selon les types de diplôme révèle une prédominance des formations de niveau 5 (CAP, BEP) en 2004.

| | Scolaires | Apprentis |
|------|-----------|-----------|
| CAP | 732 | 813 |
| CAPA | - | 36 |
| BEP | 5519 | - |
| BAC | 2360 | - |
| PRO | | |
| BTS | 1266 | 191 |

Source : BCP, Education nationale

Par ailleurs, on constate que 55% des ces formations concernent des spécialités des services. On rappelle que les services et le secteur tertiaire de façon générale occupe une place particulièrement importante dans l'économie de la Guadeloupe. Le manque de production locale est largement décrié et on constate de plus qu'une majorité des formations proposées sur le territoire ne « destine » pas, *a priori*, à des métiers de la production.

Il est, de plus intéressant de comparer les taux de scolarisation en Guadeloupe et ceux observés en France métropolitaine.

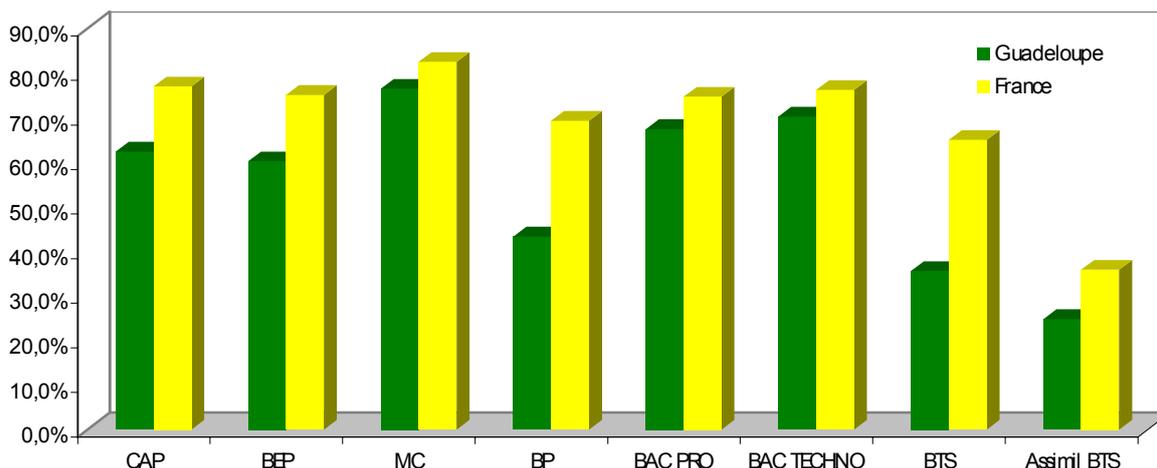


Source : BCP, Education nationale

Les différences sont notables entre la scolarisation en Guadeloupe et en Métropole. Les très jeunes (2 ans) et les plus âgés (23 ans), sont bien moins nombreux à être scolarisés en Guadeloupe. Les écarts ne sont pas significatifs pour les classes d'âge correspondantes à la scolarité obligatoire (6 à 16 ans).

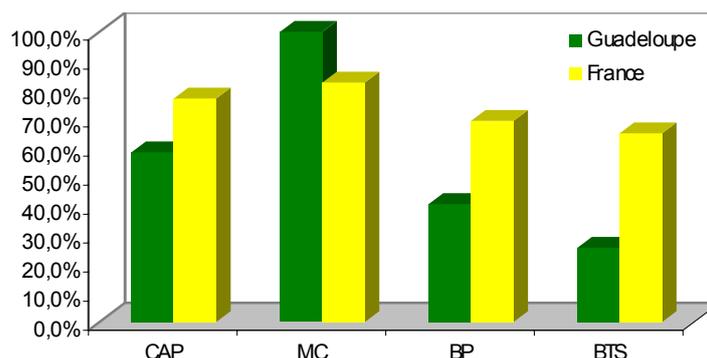
La réussite aux examens

En 2005 quel que soit le diplôme considéré, la réussite en Guadeloupe, est inférieure à celle relevé en Métropole. Parfois, l'écart atteint même 30 points (BTS) ou encore 26 points (BP).



Source : BCP, Education nationale

Ces paramètres montrent bien les différences de niveaux existantes entre la Guadeloupe et la France, et que les écarts demeurent importants. Par ailleurs, et de façon générale, ce sont les formations des spécialités des services qui connaissent les meilleurs résultats aux examens. Seuls exceptions, les BTS où les résultats pour les spécialités de production sont supérieurs.



Source : BCP, Education nationale

Les résultats sont identiques dès lors que l'on s'intéresse à l'apprentissage. Les scores réalisés en Guadeloupe sont bien en deçà des moyennes nationales et les écarts encore plus importants (de l'ordre de 63% pour les BTS par apprentissage). Les apprentis guadeloupéens obtiennent de meilleurs résultats pour un seul type de diplôme : la mention complémentaire, mais seuls 5 apprentis se sont présentés à l'examen en 2005.

3.3.2 L'enseignement supérieur

A la rentrée 2005-2006, 8 379 étudiants étaient recensés en Guadeloupe sur 3 sites d'enseignement supérieur. L'enseignement universitaire occupe une place centrale dans l'enseignement supérieur (près de 2/3 des inscrits).

| | CPGE ² | STS ⁴ | Univ & assim | Ing hors univ | IUFM ⁴ | Autres formations |
|------------|-------------------|------------------|--------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Guadeloupe | 4% | 20% | 63% | 0% | 6% | 7% |

Source : Atlas régional 2005-2006

On signale que la série STS comprend aussi : BTS⁴, classes de mise à niveau, DPECF⁴, DECF⁴, DMA⁴, DSAA⁴, DNNTS⁴, formations complémentaires post-BTS).

3.3.3 La formation continue

Les formations dispensées en 2004

Plus de 4600 stagiaires ont été conventionnés par la Région en 2004. Cela représente près de 1,8 million d'heures de formation.

| | Stagiaires conventionnés par la Région entrés en formation en 2004 | Heures de formation réalisées (en milliers) | Coût de fonctionnement (sommes mandatées en milliers d'€) | Coûts de rémunérations (sommes mandatées en milliers d'€) |
|----------------------|--|---|---|---|
| Ensemble des entrées | 4 611 | 1 785 | 14 546 | 2 140 |

Source : CARIF-OREF Guadeloupe, *L'essentiel emploi-formation*

Près de 2/3 de ces stagiaires ont suivi des formations de niveau 5 et 5 bis (64%), 16% pour les niveaux 4, 12% pour les niveaux 3 et 8% pour les niveaux 1 et 2.

La structure permet de constater qu'il s'agit principalement d'hommes et de personnes à la recherche d'un emploi. De plus, on observe que ces stagiaires sont principalement de niveaux 5 bis et 6 à l'entrée en formation (32%). Les formations dispensées sont longues (plus de 1100 heures).

Les moins de 34 ans sont ceux qui se présentent en plus grand nombre en formation.

Pour ce qui est des domaines de formations, les spécialités des services sont les plus largement demandées.

15 premiers domaines de formation (continue)

| | |
|--|-----|
| Formations générales | 10% |
| Commerce, vente | 5% |
| Accueil, hôtellerie, tourisme | 4% |
| Pratiques sportives | 4% |
| Informatique, traitement de l'information | 4% |
| Production végétale et culture spécialisée | 4% |
| Secrétariat, bureautique | 4% |
| Production animale, élevage spécialisé | 3% |
| Habillement (mode couture) | 3% |
| Transports, manutention, magasin | 3% |
| Comptabilité, gestion | 3% |
| Vie familiale, vie sociale | 3% |
| Moteur mécanique auto | 3% |
| Jeux et activités spécifiques de loisirs | 3% |
| Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture | 3% |

Ces 15 premières spécialités de formation regroupent 57% des stagiaires en 2004.

Les formations AFPA

L'AFPA constitue un élément clé dans le processus de formation tout au long de la vie. L'institution a connu des difficultés ces dernières années et a bénéficié de subventions pour continuer son activité. Le rapport d'activité 2005 fournit les indications suivantes :

| | Stagiaires | Heures | Heures/stagiaire |
|--------------|------------|---------|------------------|
| Petit-Bourg | 362 | 153 897 | 425 |
| Gosier | 282 | 143 318 | 508 |
| Saint-Claude | 235 | 166 882 | 710 |
| Basse-Terre | 253 | 135 135 | 534 |
| Total | 1 132 | 599 232 | 529 |

Source : AFPA-RG, Rapport d'activité 2005

Au total près de 600 000 heures de formations ont été dispensées dans les 4 centres de l'AFPA RG, pour 1132 stagiaires.

La formation des salariés³

En 2005, l'Agefos-PME a participé à la formation de 3206 salariés dans des entreprises de moins de 10 salariés et 6340 salariés dans les entreprises de plus de 10 salariés, soit 9546 individus formés.

Les femmes sont prégnantes dans ces formations (54%) et beaucoup plus nombreuses dans les entreprises de moins de 10 salariés (66%).

| Moins de 10 | | Plus de 10 | | Total | |
|-------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 34% | 66% | 52% | 48% | 46% | 54% |

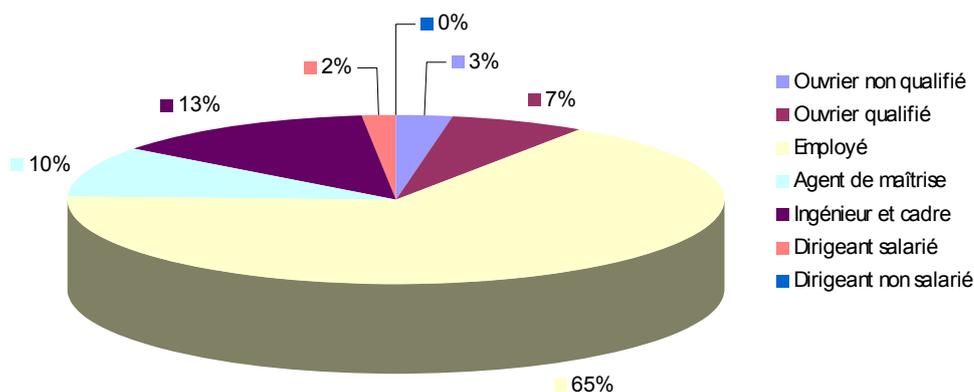
Source : Agefos-PME Guadeloupe

De plus, près de la moitié des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans.

| | Moins de 10 | Plus de 10 | Total |
|-----------------|-------------|------------|-------|
| Moins de 25 ans | 6% | 3% | 4% |
| 25-34 ans | 21% | 29% | 26% |
| 35-44 ans | 47% | 45% | 46% |
| Plus de 45 ans | 26% | 23% | 24% |

Source : Agefos-PME Guadeloupe

On constate aussi 2 salariés sur 3 entrés en formation est un employé.



Source : Agefos-PME Guadeloupe

Enfin, en ce qui concerne les secteurs d'activité, on observe la prédominance des domaines de services.

| Moins de 10 salariés | | Plus de 10 salariés | |
|---|-----|--|-----|
| Organisations associatives | 12% | Commerce de véhicules automobiles | 11% |
| Activités comptables | 9% | Organisations associatives | 11% |
| Crèches et garderies d'enfants | 4% | Télécommunications (hors transmissions audiovisuelles) | 6% |
| Laboratoire d'analyses médicales | 4% | Transports maritimes | 5% |
| Formation des adultes et formation continue | 3% | Entreposage non frigorifique | 5% |

Source : Agefos-PME Guadeloupe

Les contrats de professionnalisation³

Institués récemment, les contrats de professionnalisation rencontrent un succès certain après de jeunes de 16-25 ans et des demandeurs d'emplois de plus de 30 ans. En 2005, l'Agefos-PME a relevé 571 contrats de professionnalisation signés.

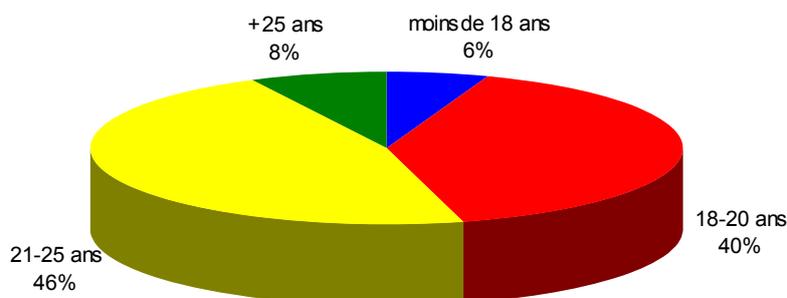
Les femmes investissent largement ce processus ; elles représentent 58% des effectifs. Il est intéressant de noter que les secteurs d'activité les plus prisés relèvent du commerce et des services.

³ Seules les données de l'Agefos-PME sont mentionnées, car disponibles.

| | |
|--|----|
| Entretien et réparation véhicules automobiles | 5% |
| Commerce de véhicules automobiles | 5% |
| Fabrication de menuiseries et fermetures métalliques | 4% |
| Commerce de détail en équipements automobiles | 3% |
| Crèches et garderies d'enfants | 3% |
| Commerce de détail divers en magasins spécialisés | 3% |
| Commerce de détail de produits pharmaceutiques | 3% |

Source : Agefos-PME Guadeloupe

Dans une économie largement tertiairisée, ce sont ces activités qui sont privilégiées au dépens des activités de production. La répartition en secteurs d'activités est très éclatée, ces 7 premiers secteurs comptent pour 26% des effectifs, mais on y constate tout de même le poids des activités de services.



Source : Agefos-PME Guadeloupe

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ont globalement entre 18 et 25 ans (86%).

L'analyse des niveaux de diplômes des bénéficiaires montre qu'il s'agit en majorité d'individus de niveau 4 (BAC).

| | |
|-------------------------------|-----|
| Aucun diplôme | 11% |
| Certificat formation générale | 1% |
| Brevet des collèges | 6% |
| CAP, BEP | 22% |
| BAC général ou techno | 29% |
| BAC Pro, BT, BP | 22% |
| DEUG, BTS, DUT, BAC+2 | 8% |
| BAC+3 et plus | 2% |

Source : Agefos-PME Guadeloupe

Les bénéficiaires non diplômés ou moins diplômés (CFG, Brevet des collèges) ne comptent que 18%. Les individus déjà formés sont très nombreux dans ce dispositif.

3.4 L'approche Emploi – Formation

Afin de mieux conceptualiser et appréhender la relation emploi-formation, le CARIF-OREF Guadeloupe a mis en place, depuis 2000, une base de données emploi-formation : ARGOS – Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations. ARGOS sert notamment à outiller les décideurs dans l'élaboration des cartes scolaires, des cartes d'apprentissage, ...

ARGOS est construit autour de la notion de savoir et permet d'analyser de façon simultanée formation, emploi et marché du travail : les savoirs sont enseignés en formation, les savoirs sont mis en œuvre dans l'emploi, les savoirs sont échangés sur le marché du travail.

Afin de présenter les données, il existe une « nomenclature » spécifique pour ARGOS ; il s'agit du Groupe Formation Emploi. A partir de la notion de savoir, 20 GFE ont été construits pour la Guadeloupe et couvrent l'ensemble des activités du territoire.

| | | | |
|----|--|----|--|
| 01 | Agriculture | 11 | Travail du bois |
| 02 | Pêche, mer, aquaculture | 12 | Techniques graphiques, impression |
| 03 | Bâtiment gros œuvres, génie civil, extraction | 13 | Transports, conduite, manutention, magasinage |
| 04 | Bâtiment : équipements et finition | 14 | Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé |
| 05 | Structures métalliques, travail des métaux, fonderie | 15 | Commerce et distribution |
| 06 | Mécanique, automatismes | 16 | Paramédical, travail social, soins personnels |
| 07 | Electricité, électrotechnique, électronique | 17 | Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs |
| 08 | Travail des matériaux, industrie de process, laboratoire | 18 | Nettoyage, assainissement, environnement, sécurité |
| 09 | Production alimentaire, cuisine | 19 | Technique de la communication, média |
| 10 | Textile, habillement, cuir | 20 | Arts appliqués, arts du spectacle |

Quelques données classées en GFE

Le tableau de la page suivante présente un large éventail de données disponibles dans la base de données ARGOS. Ces données sont régulièrement mises à jour. Des indicateurs ont été calculés pour donner du sens à ces chiffres.

Nous avons pris le parti de ne présenter que les 9 GFE les plus importants sur le territoire guadeloupéen.

Quelques définitions préalables

Taux de sélectivité : il permet de mesurer si l'entrée en formation est soumise ou non à sélectivité. Concrètement, une sélectivité de 100% indique qu'il y a autant de demandes d'entrées en formation que de places disponibles. Plus le taux sera important, plus les places seront limitées pour la formation considérée.

Taux de relève : il exprime la part des actifs occupés de moins de 30 ans sur celle des actifs occupés de plus de 50 ans.

Taux de renouvellement : il donne une indication sur le potentiel d'actifs occupés à la retraite dans un horizon de 10 ans à compter de la date du recensement. Plus ce taux est

important, plus nombreuses sont les questions relatives au vieillissement des actifs et au renouvellement des générations.

Taux de tension : il permet de repérer les métiers pour lesquels il existe des difficultés au recrutement.

Qualité de l'offre : ce ratio permet de juger de la qualité des offres d'emplois déposées à l'ANPE. Plus il se rapproche de 100%, meilleures sont les offres.

| | GFE01 | GFE03 | GFE06 | GFE07 | GFE14 | GFE15 | GFE16 | GFE17 | GFE18 | Ts GFE |
|--|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Formation initiale (2005-2006) * | | | | | | | | | | |
| Effectifs inscrits en dernière année | 226 | 286 | 557 | 795 | 2 452 | 785 | 627 | 321 | 75 | 7 050 |
| Scolaire | 91% | 100% | 100% | 100% | 97% | 95% | 92% | 98% | 100% | 97% |
| Apprentis | 9% | - | - | - | 3% | 5% | 8% | 2% | - | 3% |
| Sexe | | | | | | | | | | |
| Hommes | 65% | 91% | 97% | 95% | 32% | 42% | 10% | 31% | 21% | 52% |
| Femmes | 35% | 9% | 3% | 5% | 68% | 58% | 90% | 69% | 79% | 48% |
| Niveau des formations | | | | | | | | | | |
| Niveau 5 | 50% | 50% | 63% | 45% | 37% | 31% | 50% | 47% | 80% | 47% |
| Niveau 4 | 37% | 43% | 33% | 49% | 44% | 47% | 42% | 40% | 20% | 40% |
| Niveau 3 et plus | 13% | 7% | 3% | 5% | 19% | 22% | 8% | 13% | - | 13% |
| Nombre d'établissements | 6 | 5 | 7 | 12 | 23 | 14 | 14 | 7 | 2 | 37 |
| Formation professionnelle continue (2003) | | | | | | | | | | |
| Effectifs en formation | 177 | 340 | 107 | 67 | 1 100 | 317 | 169 | 613 | 271 | 4 413 |
| Sexe | | | | | | | | | | |
| Hommes | 68% | 73% | 83% | 76% | 27% | 17% | 11% | 31% | 55% | 43% |
| Femmes | 32% | 27% | 17% | 24% | 73% | 83% | 89% | 69% | 45% | 57% |
| Age | | | | | | | | | | |
| Moins de 26 ans | 25% | 31% | 47% | 67% | 36% | 38% | 20% | 48% | 44% | 36% |
| Plus de 26 ans | 75% | 69% | 53% | 33% | 64% | 62% | 80% | 52% | 56% | 64% |
| Niveau des formations | | | | | | | | | | |
| Niveau 5 | 99% | 74% | 76% | 43% | 43% | 74% | 79% | 58% | 95% | 65% |
| Niveau 4 | 1% | 25% | 24% | 22% | 42% | 11% | 20% | 42% | 5% | 29% |
| Niveau 3 | - | 1% | - | 35% | 15% | 14% | 1% | 0% | - | 6% |
| Financiers | | | | | | | | | | |
| Région | 73% | 87% | 76% | 54% | 49% | 18% | 50% | 80% | 29% | 62% |
| Etat | 27% | 13% | 24% | 12% | 42% | 68% | 50% | 20% | 71% | 34% |
| Organismes privés | - | - | - | 34% | 9% | 14% | - | 0% | - | 4% |
| Emploi (RP1999) | | | | | | | | | | |
| Effectif | 6 811 | 6 713 | 2 486 | 2 608 | 23 496 | 12 690 | 10 979 | 7 471 | 18 978 | 123 928 |
| Sexe | | | | | | | | | | |
| Hommes | 84% | 97% | 97% | 97% | 33% | 44% | 20% | 37% | 39% | 53% |
| Femmes | 16% | 3% | 3% | 3% | 67% | 56% | 80% | 63% | 61% | 47% |
| Age | | | | | | | | | | |
| Moins 30 ans | 14% | 17% | 18% | 16% | 15% | 22% | 12% | 31% | 13% | 17% |
| 30-39 ans | 27% | 35% | 26% | 38% | 33% | 38% | 31% | 35% | 29% | 32% |
| 40-49 ans | 28% | 27% | 27% | 31% | 31% | 24% | 35% | 22% | 30% | 28% |
| Plus 50 ans | 31% | 20% | 18% | 15% | 21% | 16% | 23% | 13% | 28% | 21% |
| Niveau de diplôme | | | | | | | | | | |
| Aucun diplôme | 75% | 59% | 37% | 22% | 12% | 31% | 25% | 36% | 62% | 37% |
| CEP, BEPC | 11% | 18% | 29% | 30% | 20% | 22% | 20% | 22% | 19% | 20% |
| CAP, BEP | 7% | 12% | 20% | 28% | 29% | 26% | 16% | 24% | 12% | 20% |
| BAC, BP, BT | 2% | 4% | 6% | 10% | 13% | 7% | 4% | 8% | 3% | 6% |
| BAC+2 | 3% | 3% | 4% | 8% | 13% | 9% | 17% | 8% | 2% | 8% |
| BAC+3 et plus | 2% | 4% | 4% | 2% | 12% | 5% | 18% | 3% | 1% | 9% |
| Distance moyenne domicile-travail (% de résidents dans la même commune) | 5,04km (72%) | 7,14km (38%) | 10,69km (52%) | 10,69km (44%) | 11,00km (32%) | 9,39km (49%) | 9,97km (33%) | 8,25km (37%) | 6,09km (64%) | 8,72km (60%) |
| Marché du travail | | | | | | | | | | |
| DEFM - juin 2006 (% des moins de 25 ans) | 2 756 (6%) | 2 217 (4%) | 949 (23%) | 1 105 (25%) | 5 778 (14%) | 4 958 (16%) | 6 016 (10%) | 3 627 (10%) | 5 263 (3%) | 43 560 (11%) |
| DEFM par niveau | | | | | | | | | | |
| Niveau 6 | 55% | 48% | 17% | 9% | 1% | 11% | 21% | 17% | 52% | 24% |
| Niveau 5 bis | 15% | 13% | 11% | 5% | 3% | 14% | 15% | 12% | 17% | 12% |
| Niveau 5 | 24% | 29% | 53% | 48% | 28% | 43% | 45% | 41% | 27% | 38% |
| Niveau 4 | 4% | 6% | 14% | 26% | 41% | 21% | 13% | 20% | 3% | 16% |
| Niveau 3 | 2% | 3% | 3% | 10% | 20% | 8% | 3% | 7% | 0% | 6% |
| Niveaux 2 & 1 | 1% | 1% | 2% | 2% | 7% | 3% | 2% | 3% | 0% | 4% |
| OEE - décembre 2005 | 546 | 943 | 334 | 279 | 1 864 | 1 443 | 1 113 | 1 734 | 1 079 | 12 351 |
| OEE par type | | | | | | | | | | |
| A : offres durables | 64% | 45% | 64% | 64% | 56% | 64% | 80% | 60% | 75% | 61% |
| B : offres temporaires | 35% | 53% | 34% | 34% | 34% | 33% | 19% | 34% | 23% | 34% |
| C : offres occasionnelles | 1% | 2% | 2% | 2% | 10% | 2% | 1% | 7% | 2% | 5% |
| Indicateurs GFE | | | | | | | | | | |
| Taux de sélectivité des formations (2003) | 88% | 88% | 127% | 141% | 103% | 139% | 234% | 223% | 113% | - |
| Taux de relèvement (1999) | 43% | 83% | 104% | 112% | 74% | 142% | 55% | 251% | 45% | 80% |
| Taux de renouvellement (1999) | 32% | 20% | 18% | 15% | 21% | 16% | 23% | 12% | 28% | 22% |
| Indicateur de chômage (juin 2006) | 25,1% | 21,6% | 24,1% | 25,9% | 17,2% | 24,5% | 30,8% | 28,5% | 18,9% | 23,5% |
| Taux de tension (décembre 2005) | 20% | 43% | 35% | 25% | 32% | 29% | 19% | 48% | 21% | 29% |
| Qualité de l'offre (décembre 2005) | 64% | 45% | 64% | 64% | 56% | 64% | 80% | 60% | 75% | 61% |

Source : CARIF-OREF Guadeloupe, ARGOS Guadeloupe

** Les données de la formation initiale ne tiennent pas compte des apprentis de la chambre des métiers de la Guadeloupe (données non disponibles)..*

Globalement, les données issues des GFE confirment celles obtenues à partir des secteurs d'activité et du recensement :

- Fort investissement dans les formations du domaine des services au dépend du domaine de la production ;
- Plébiscite pour l'enseignement par voie scolaire, faible intérêt pour l'apprentissage ;
- Une majorité de formations de niveau 5 (CAP, BEP) ;
- Des interrogations sur le renouvellement des générations dans certaines activités (vieillessement de la population) ;
- Des actifs occupés peu ou prou diplômés ;
- Un faible degré de mobilité géographique ;
- Un chômage élevé.

3.5 La validation des acquis de l'expérience

Consacré par la loi de modernisation sociale, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est mis en œuvre à partir de l'année 2003 en Guadeloupe.

Ce dispositif autorise tout individu ayant au minimum trois années d'expériences professionnelles (salarisées, non salarisées, bénévoles,) en lien direct avec le référentiel concerné, à prétendre en tout ou partie à une certification (titres, diplômes, certificats).

Le dispositif de VAE rassemble un réseau d'opérateurs et en dehors des services valideurs, nous retrouvons les Points Relais Conseils. Ils sont au nombre de 7 avec une concentration en région pointoise. Il s'agit de :

- Le CIBC
- L'AGEFOS-PME
- Le FONGECIF
- La Mission Locale
- La Cité des Métiers
- L'OPCAREG
- L'AREF-BTP.

Ces organismes ont pour mission, l'accueil, l'information, le conseil et l'orientation des publics. Leurs interventions s'arrêtent là où commencent à s'exercer celles des services valideurs – à savoir, le conseil spécifique, la remise des livrets de demande de validation, l'accompagnement....

Après de timides résultats liés à son lancement, le dispositif connaît une montée en puissance dès l'année suivante.

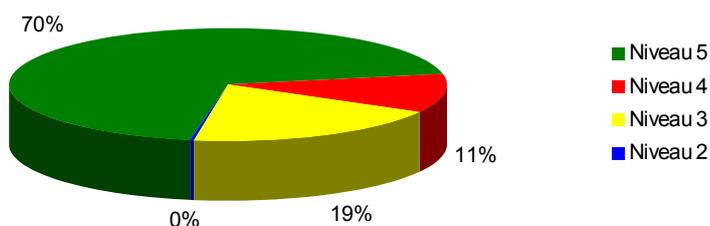
Afin de classer les différentes certifications sur le territoire, la nomenclature GFE s'est avérée la plus adaptée dans la mesure où elle est construite autour de la notion de savoir. Or ce sont ces savoirs acquis de l'expérience qui permettent de prétendre à une validation. Les tableaux qui suivent, présentent donc les résultats de la VAE en Guadeloupe entre 2003 et 2005.

Récapitulatif des validations par niveau de formation

| | 2003 | | 2004 | | 2005 | | TOTAL |
|--------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------|
| | Validation Partielle | Validation Totale | Validation Partielle | Validation Totale | Validation Partielle | Validation Totale | |
| Niveau V | 70 | 69 | 109 | 119 | 201 | 108 | 676 |
| Niveau IV | 30 | 4 | 18 | 5 | 23 | 27 | 107 |
| Niveau III | 1 | 10 | 57 | 22 | 67 | 32 | 189 |
| Niveau II | - | - | - | - | 2 | 2 | 4 |
| TOTAL | 101 | 83 | 184 | 146 | 293 | 169 | 976 |

En trois ans d'existence, 70% des validations accordées l'ont été pour des certifications de niveau 5.

Niveau des certifications



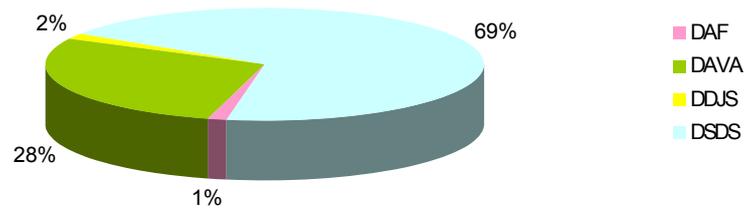
Source : CRIS-VAE, CARIF-OREF Guadeloupe

Récapitulatif des validations par GFE et par valideurs

| Intitulé GFE | 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | | DAF | DAVA | DDJS | DSDS |
|---|-------|-----|----|-------|-----|-----|-------|-----|-----|-----|------|------|------|
| | Total | VP | VT | Total | VP | VT | Total | VP | VT | | | | |
| 01 : Agriculture | | | | 10 | 8 | 2 | 4 | 1 | 3 | 14 | | | |
| 03 Bâtiment Gros œuvre Génie civil Extraction | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | | |
| 04 Bâtiment : équipement et finitions | | | | | | | 2 | 1 | 1 | | 2 | | |
| 05 : Structures métalliques- Travail des métaux- Fonderie | | | | | 2 | 2 | | | | | 2 | | |
| 06 : Mécanique - Automatismes | 1 | | 1 | 2 | | 2 | | | | | 3 | | |
| 07 : Electricité- Electrotechnique- Electronique | | | | | | | 3 | 2 | 1 | | 3 | | |
| 09 : Production alimentaire cuisine | | | | 4 | | 4 | 3 | | 3 | | 7 | | |
| 11 : Travail du bois | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 | | 2 | | |
| 13 : Transports – Conduite- Manutention- Magasinage | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | | |
| 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé | 32 | 23 | 9 | 68 | 54 | 14 | 81 | 52 | 29 | | 181 | | |
| 15 : Commerce et distribution | 3 | 2 | 1 | 14 | 10 | 4 | 6 | 4 | 2 | | 23 | | |
| 16 : Paramédical – Travail Social- Soins personnels | 139 | 71 | 68 | 217 | 102 | 115 | 332 | 216 | 116 | | 18 | | 670 |
| 17 : Hôtellerie-Restaurant- Tourisme-Loisirs | 7 | 5 | 2 | 10 | 6 | 4 | 24 | 13 | 11 | | 24 | 17 | |
| 18 : Nettoyage- Assainissement- Environnement-Sécurité | 1 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 3 | | |
| 19 : Techniques de la communication-Média | | | | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | | 5 | | |
| Sous Total | 184 | 101 | 83 | 330 | 184 | 146 | 462 | 293 | 169 | 14 | 275 | 17 | 670 |
| TOTAL | | | | | 976 | | | | | | 976 | | |

Ce tableau met en exergue le fait que les certifications sont plus nombreuses dans les spécialités du tertiaire de bureau (**81**) et surtout dans le travail social et le paramédical (**332**). Depuis la mise en place en 2003, c'est ce domaine qui rencontre le plus vif succès ; la DSDS est de fait largement sollicitée pour la validation.

Valideurs



Source : CRIS-VAE, CARIF-OREF Guadeloupe

Certifications par GFE, par type de diplôme et services valideurs

| | | Diplôme (Niveau) | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|--|--|---------------------|------|----|------|----|------|----|
| | | | VT | VP | VT | VP | VT | VP |
| 01 : Agriculture | | | | | | | | |
| DAF | Industrie agro alimentaire | CAPA(5) | | | | | 1 | |
| | Chef d'exploitation agricole de polyculture élevage | BPA(5) | | | | 7 | 1 | |
| | Responsable d'exploitation agricole | BP(4) | | | | 1 | | |
| | Production animales | BTSA(3) | | | 1 | | | |
| | Développement de l'agriculture en régions chaudes | BTSA(3) | | | 1 | | | |
| | Production horticole | BTSA(3) | | | | | 1 | |
| | Technico commercial | BTSA(3) | | | | | | 1 |
| 03 Bâtiment Gros œuvre Génie civil Extraction | | | | | | | | |
| DAVA | Etude et économie de la construction | BTS(3) | | | | | | 1 |
| 04 Bâtiment : équipement et finitions | | | | | | | | |
| DAVA | Maçon | CAP(5) | | | | | 1 | |
| | Peinture revêtement | CAP(5) | | | | | | 1 |
| 05 : Structures métalliques- Travail des métaux- Fonderie | | | | | | | | |
| DAVA | Réalisation d'ouvrages chaudronnés et structures métalliques | BACPro(4) | | | | 2 | | |
| 06 : Mécanique - Automatismes | | | | | | | | |
| DAVA | Carrosserie option réparation | BACPro(4) | | | 1 | | | |
| | Maintenance automobile option voitures particulières | BACPro(4) | 1 | | | | | |
| | Carrosserie option réparation | BACPro(4) | | | 1 | | | |
| 07 : Electricité-Electrotechnique-Electronique | | | | | | | | |
| DAVA | Installation et équipements électriques | BP(4) | | | | | 1 | |
| | Equipement et installations électriques | BACPro(4) | | | | | | 1 |
| | Electrotechnique | BTS(3) | | | | | | 1 |
| 09 : Production alimentaire cuisine | | | | | | | | |
| DAVA | Cuisine | CAP(5) | | | 4 | | 3 | |
| 11 : Travail du bois | | | | | | | | |
| DAVA | Menuisier | CAP(5) | | | | | 1 | |
| | Menuisier | BP(4) | 1 | | | | | |
| 13 : Transports – Conduite- Manutention- Magasinage | | | | | | | | |
| DAVA | Transport | BTS(3) | | | | | | 1 |
| 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------|---|----|---|----|----|----|
| DAVA | Métiers de la comptabilité | BEP(5) | | | | | 1 | |
| | Métiers du secrétariat | BEP(5) | | 1 | | | 1 | 1 |
| | Comptabilité | BACPro(4) | | 8 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| | Secrétariat | BACPro(4) | | 14 | 1 | 5 | 6 | 7 |
| | Assistant de direction | BTS(3) | 5 | | 2 | 25 | 6 | 22 |
| | Assistant de gestion PME/PMI | BTS(3) | | | 3 | 11 | 2 | 8 |
| | Banque option marché particuliers | BTS(3) | | | | | | 1 |
| | Comptabilité gestion des organisations | BTS(3) | 3 | | 7 | 9 | 10 | 9 |
| | Informatique, gestion développeur application | BTS(3) | | | | 1 | | |
| | Informatique, gestion administrateur réseaux | BTS(3) | 1 | | | | | |
| | Métiers de la comptabilité | BEP(5) | | | | | | |
| | Services | BACPro(4) | | | | | 1 | 2 |
| 15 : Commerce et distribution | | | | | | | | |
| DAVA | Employé de vente spécialisé option produits alimentaires | CAP(5) | | | | | 1 | |
| | Employé de commerce multi spécialité | CAP(5) | | | | 1 | | 1 |
| | Vente et action marchande | BEP(5) | | | | | 1 | |
| | Vente représentation | BACPro(4) | 1 | 1 | | 2 | | |
| | Commerce | BACPro(4) | | 1 | | 1 | | |
| | Force de vente | BTS(3) | | | 1 | 3 | | 1 |
| | Management des unités commerciales | BTS(3) | | | | | | 2 |
| | Action commerciale | BTS(3) | | | 3 | 3 | | |
| 16 : Paramédical – Travail Social- Soins personnels | | | | | | | | |
| DAVA | Coiffure | CAP(5) | | | | | | |
| | Coiffure option coloriste, permanentiste | BP(4) | | | | | 1 | |
| | Coiffure option styliste visagiste | BP(4) | | 1 | | 1 | 2 | 1 |
| | Esthétique cosmétique | BP(4) | | | | | | 1 |
| | Employé de pharmacie | MC(5) | | | 1 | 1 | | |
| | Petite enfance | CAP(5) | 2 | | 1 | | 2 | |
| | Carrières sanitaires et sociales | BEP(5) | | 1 | | | | |
| | Economie Sociale et Familiale | BTS(3) | | 1 | | 1 | | 1 |

| | | | | | | | | |
|---|---|-----------|----|----|-----|----|-----|-----|
| | Sciences Médico Sociales | BAC(4) | | | | | | |
| DDJS | DEAVS | (5) | 66 | 68 | 113 | 99 | 101 | 197 |
| | DEES | (3) | | | | | 10 | 16 |
| 17 : Hôtellerie-Restauration- Tourisme-Loisirs | | | | | | | | |
| DAVA | Vente et produits touristiques | BTS(3) | | | 2 | | | |
| | Tourisme, loisirs A, conception commercialisation | BTS(3) | 1 | | | | | |
| | Tourisme, loisir B accueil animation | BTS(3) | | | | | | |
| | Restauration | BACPro(4) | 1 | 1 | 1 | 3 | | 2 |
| | Hôtellerie | BEP(5) | | | | | | 1 |
| | Hôtellerie Restauration option A | BTS(3) | | | 1 | | 1 | |
| | Hôtellerie Restauration option arts culinaires | BTS(3) | | | | 3 | 1 | 2 |
| Services, accueil, assistance, conseil | BACPro(4) | | 4 | | | | | |
| DDJS | BEATEP | (4) | | | | | 7 | 6 |
| | BEES | (2) | | | | | 2 | 2 |
| 18 : Nettoyage-Assainissement-Environnement-Sécurité | | | | | | | | |
| DAVA | Bio Services | BEP(5) | | | | | 1 | |
| | Entretien articles textiles entreprise | CAP(5) | 1 | | | 1 | | |
| 19 : Techniques de la communication-Média | | | | | | | | |
| DAVA | Communication des entreprises | BTS(3) | | | 1 | 1 | 1 | 2 |

4. LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

4.1 – LES CINQ AXES POLITIQUES DU PRDF

4.1.1 - AXE 1 : ELEVER LE NIVEAU DES QUALIFICATIONS ET ENCOURAGER L'ACQUISITION DES COMPETENCES

La Guadeloupe souffre d'un déficit de qualification, par rapport à la moyenne nationale. Comblar cet écart est un objectif majeur.

Le niveau V (CAP, BEP) est le premier niveau de qualification reconnu. L'obtention d'un diplôme de niveau V constitue une condition minimale pour une insertion durable dans la vie professionnelle, car la maîtrise des savoirs fondamentaux s'avère de plus en plus indispensable pour accéder au monde professionnel. Toutes les formations de niveau V, malgré leur hétérogénéité, sont sensées fournir ce minimum requis.

L'accès aux niveaux V et IV pour le maximum d'individus doit donc devenir notre objectif pour favoriser leur évolution professionnelle ultérieure. En effet, il apparaît que plus le niveau de qualification est élevé, plus l'adaptabilité est importante et plus les chances d'insertion et de maintien dans la vie professionnelle augmentent. L'insertion professionnelle est en effet fortement corrélée au niveau de diplôme.

L'accent doit être porté sur les jeunes et adultes sortis du système éducatif sans cette qualification minimale et ceux qui, engagés dans la vie professionnelle, ne possèdent pas ce niveau de qualification.

L'une des réponses consistera en la création en Guadeloupe de la première école de la deuxième chance de l'outre-mer.

Ce concept novateur des écoles de la deuxième chance, est résolument tourné vers l'inclusion éducative au plan des apprentissages fondamentaux et vers l'inclusion professionnelle au plan d'une intégration professionnelle. Ces écoles concernent quasi exclusivement les jeunes adultes les plus démunis.

L'école régionale de la 2ème chance Guadeloupe (Er2c) s'inscrit amplement dans ces orientations et souhaite mettre en place des actions innovantes où le jeune adulte sera investi du rôle majeur : celui de réécrire son propre scénario de vie.

Tous les moyens doivent être mobilisés pour parvenir à cet objectif ambitieux. Pour ce faire il conviendra :

- Au niveau collectif, de proposer, une offre de formation professionnelle en adéquation avec cet objectif, en intensifiant la logique de parcours conduisant à l'obtention d'au moins le niveau V mais aussi les niveaux IV, III, voire II.
- Au niveau individuel, de redéfinir et réorganiser le dispositif des « aides individuelles à la formation » vers un « chèque qualification »

« L'aide individuelle à la formation » s'adresse en priorité aux demandeurs d'emploi souhaitant suivre des actions de formation qui ne sont pas prises en charge par d'autres mesures régionales d'accompagnement comme le programme régional de formation professionnelle mis en œuvre par la région Guadeloupe

La collectivité régionale apporte un soutien financier au projet pédagogique de toute personne ayant un projet professionnel pertinent susceptible de lui permettre ou lui faciliter un accès à l'emploi ou une évolution dans sa carrière professionnelle.

Si une priorité est donnée aux personnes privées d'emploi afin de leur offrir une réelle chance d'insertion ou de réinsertion par l'activité, ce dispositif répond aussi à la nécessité de formation tout au long de la vie des acteurs économiques que sont les salariés sous forme de cofinancement avec divers partenaires en fonction des publics concernés.

Pour mieux répondre aux attentes, il convient de proposer un nouveau dispositif le « chèque qualification », afin :

- de faciliter l'accès à des formations qualifiantes pour un meilleur accès à l'emploi ;
 - d'offrir à ses bénéficiaires, un statut et éventuellement une rémunération ;
 - de renforcer la stratégie régionale de l'emploi et de l'insertion ;
 - de permettre un partenariat avec les autres acteurs.
- piloter le dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

La VAE représente aujourd'hui un véritable enjeu pour les personnes comme pour les entreprises. Elle est une nouvelle voie d'accès à la certification professionnelle et bouleverse fortement les modalités d'accès aux titres, diplômes, certificats existants en reconnaissant la même valeur à l'expérience personnelle que celle attribuée depuis toujours à la formation. La VAE permet ainsi aux individus qui le souhaitent de faire valider leurs acquis et peut donc faciliter leur évolution professionnelle. Ce nouveau mode de reconnaissance de l'expérience et de promotion sociale de la personne doit être articulé aux besoins des entreprises en matière de gestion des compétences et des qualifications.

Il s'agira essentiellement, en partenariat avec l'ensemble des acteurs :

- de renforcer l'information de premier niveau,
- d'offrir des prestations d'accompagnement adaptées pré-VAE et post-VAE,
- de simplifier les démarches administratives,
- de proposer des politiques de financement adaptées pour chaque étape du processus.

4.1.2 - AXE 2 : BATIR DES DISPOSITIFS DE FORMATION AU NIVEAU DES TERRITOIRES

Pour remplir au mieux sa mission d'acteur pivot en matière de formation professionnelle, il est essentiel que la région ancre son action au niveau local.

La région favorisera donc l'articulation entre logiques descendantes (celles d'acteurs de niveau régional agissant au niveau local), et logiques ascendantes (celles d'acteurs locaux souhaitant coordonner leurs interventions avec les acteurs de niveau régional). Il s'avère nécessaire de mener une concertation et une coordination permanente plus étroites avec l'ensemble des

acteurs qui interviennent localement sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'information-orientation, de l'accompagnement et de l'insertion ...

L'objectif essentiel est de permettre d'irriguer l'intégralité du territoire guadeloupéen par un service public performant de formation en favorisant le regroupement des moyens.

Il s'agira sur des territoires identifiés et reconnus de procéder systématiquement à l'analyse prospective des besoins tant de la population que des entreprises, de recenser tous les outils concernés par la relation emploi-formation et, à partir d'un diagnostic partagé, d'implanter une offre de formation attractive, en favorisant la mutualisation des projets, des méthodes et de l'offre de formation sur ces territoires.

Cette construction partenariale doit conduire à l'élaboration et la signature de contrats d'objectifs territoriaux dédiés à l'emploi et à la formation.

Cette approche doit inciter les territoires à élaborer une stratégie de développement de leurs ressources humaines et de les accompagner dans cette démarche. Partie intégrante du projet de territoire, celle-ci proposera une vision à moyen et long terme et s'inscrira non plus dans une logique de projets ponctuels, mais dans une logique d'anticipation et de programmation.

4.1.3 - AXE 3 : PROFESSIONNALISER L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DE FORMATION ET D'INSERTION

Pour offrir à chacun une véritable chance de réussir son parcours de formation et son insertion il convient :

- de permettre à toute personne, quels que soient son âge et son statut, d'accéder à un service de conseil adapté et égal sur tous les territoires, en matière d'accueil, d'information et d'orientation tout au long de sa vie. Chacun doit pouvoir disposer d'informations de qualité sur l'emploi, les métiers et les formations existantes, grâce à des dispositifs d'orientation et de réorientation professionnelle facilement accessibles ;
- d'instaurer un véritable travail en réseau entre l'ensemble des acteurs ;
- d'améliorer l'information sur la formation par une meilleure connaissance des formations proposées par l'ensemble des acteurs de l'A.I.O et par la déclinaison sur le portail régional de l'offre de formation initiale et continue, le développement d'outils informatique commun (ou dans une moindre mesure la mise à disposition d'information télématique ou numérique) ;
- d'améliorer l'information sur les métiers notamment en communiquant à partir de témoignages concrets ;
- de valoriser les filières de formation et particulièrement celles en lien avec les pôles de compétitivité.

4.1.4 - AXE 4 : RENDRE L'OUTIL DE FORMATION PLUS PERFORMANT AU SERVICE DES INDIVIDUS ET DE L'ECONOMIE REGIONALE

Pour atteindre un tel objectif il est nécessaire :

- de poursuivre et de développer la politique de formation visant à proposer une offre de formation centrée sur l'acquisition de compétences et de capacités ;
- de permettre à chacun de trouver, dans un périmètre géographique de proximité, des formations de niveau V voire de niveau IV, ou III et développer les technologies favorisant l'apprentissage à distance ;
- de favoriser sur un même territoire, la mutualisation des projets, des méthodes, des moyens techniques et humains des établissements de formation ainsi que la mixité des publics (apprentis, demandeurs d'emplois, actifs salariés) au sein d'une même formation ;
- de développer l'évaluation avant l'entrée en formation ;
- d'offrir aux demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi depuis moins de six mois de poursuivre leur parcours de formation dans lequel ils sont engagés ;
- de créer les conditions d'un dialogue avec les acteurs économiques afin d'améliorer la collaboration entre l'outil de formation et notamment les entreprises ;
- de renforcer et promouvoir les formations préparant au brevet professionnel par apprentissage ;
- de développer une offre de formation structurée permettant de répondre aux besoins de formation de futurs créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- de faire de la VAE un véritable outil collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en mobilisant et accompagnant les partenaires sociaux et les entreprises pour sa mise en œuvre ;
- de développer une politique régionale d'aide à la mobilité, en accordant des aides financières pour couvrir les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires, en favorisant la mobilité des formateurs, en développant la formation ouverte à distance (Foad) et en encourageant les périodes de formation et les stages à l'étranger.
- d'engager un processus visant à instaurer une démarche qualité ;

4.1.5 - AXE 5 : FEDERER L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES ET ASSURER LA COMPLEMENTARITE DES PROGRAMMATIONS ET DES FINANCEMENTS

La compétence de la formation professionnelle repose essentiellement sur la collectivité régionale, les partenaires sociaux et pour une moindre part l'Etat.

Afin de répondre au défi majeur de l'insertion professionnelle il est indispensable :

- de structurer le partenariat entre les différents acteurs au niveau des territoires (diagnostic, concertation, pilotage, suivi), puis au plan régional, au sein d'un comité de concertation (Etat, région, partenaires sociaux) ;
- d'enclencher les procédures visant à permettre la signature de contrats d'objectifs pour le développement de la formation professionnelle ;
- de mettre en oeuvre concrètement les projets dans le cadre d'une contractualisation pluriannuelle (objectifs, moyens, évaluation) ;
- d'assurer la complémentarité des interventions des différents acteurs par une harmonisation régionale des modalités de programmation des formations pour les personnes sans emploi au travers de conventions avec l'ANPE, l'ASSEDIC ;
- de formaliser la création d'une « conférence des financeurs » avec l'ensemble des OPCA et des organisations professionnelles pour définir des objectifs prioritaires d'intervention en matière de formation continue, leur mise en oeuvre et leur suivi ;
- de simplifier l'accès et la lisibilité des aides financières à la formation par la mutualisation des outils, procédures, moyens et l'identification d'espaces communs ou uniformes des aides à la formation ;

Il conviendra donc de conclure, des conventions cadres ou opérationnelles avec les autres acteurs de la formation professionnelle, pour le développement des compétences, la qualification et l'accès à l'emploi.

4.2 LES TROIS PILLIERS OPERATIONNELS DU P.R.D.F

4.2.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, FONDEMENT DE PARCOURS D'INSERTION ET DE QUALIFICATION

La formation professionnelle initiale constitue le socle sur lequel va se construire tout le processus de qualification, d'accès à l'emploi et de formation tout au long de la vie. Elle occupe un rôle majeur pour préparer l'avenir tant dans la construction des individus que dans la satisfaction des besoins de l'économie.

A ce titre, elle joue un rôle prépondérant au titre de ce PRDF, et doit faire l'objet de la plus grande mobilisation de l'ensemble des acteurs.

4.2.1.1 - LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE.

La formation professionnelle initiale, sous ses différentes formes, constitue un enjeu majeur pour un territoire. Les compétences de demain et le dynamisme d'une région dépendent fortement des conditions mises en oeuvre pour assurer la réussite des jeunes lors de leur formation initiale. En effet, rappelons que la formation initiale touche aux fondements mêmes de la société : la culture, la valorisation du savoir, la connaissance, la vie au travail...

Nous devons donc, dans l'analyse des conditions d'amélioration de la formation initiale en Guadeloupe, avoir à l'esprit que nous n'abordons pas que le champ strict de l'économie.

Le débat existe, en effet, autour de la nécessité d'adapter l'appareil de formation initiale aux besoins de l'économie. Cette adaptation est certainement nécessaire, mais il faut la prévoir et l'anticiper, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui en Guadeloupe. Les orientations que nous proposerons en tiendront compte.

Les collectivités territoriales n'ont cessé, avec la collaboration des services de l'académie de Guadeloupe d'améliorer et d'adapter l'appareil éducatif pour le rendre plus performant : adaptation aux capacités d'accueil (constructions scolaires et équipements), ouverture de nouvelles sections de formation, évolution constante des technologies et des modes d'enseignement, entrée en vigueur de nouvelles normes, renouvellement et/ou mise en conformité des infrastructures et des matériels devenus vétustes.

Pourtant, trop de nos jeunes abandonnent prématurément la formation scolaire avant d'accéder à une qualification, certains d'entre eux sans maîtriser les savoirs de base sans lesquels leur insertion citoyenne, sociale et professionnelle est compromise.

L'objectif majeur de la formation professionnelle initiale est résolument tourné vers la réussite scolaire. Pour y parvenir nous devons réguler les sorties du système scolaire des jeunes ne maîtrisant pas les savoirs de base, réduire de manière significative le nombre de jeunes sortants du système scolaire sans qualification et augmenter le taux de scolarisation des jeunes de 19 à 24 ans.

La collectivité entend développer fortement la formation sous contrat de travail et particulièrement l'apprentissage. Il constitue l'une des voies privilégiées de qualification des jeunes par une formation en alternance. C'est pourquoi la région affirme vouloir faire de l'apprentissage l'une de ses priorités.

La région Guadeloupe, entend accompagner les autorités académiques dans le cadre de la formation initiale, à conduire une politique volontariste et déterminée visant à :

- élever le niveau de formation des publics en difficulté et aider à la construction de projets individualisés ;
- renforcer le niveau de sortie du système éducatif des élèves issus de l'enseignement professionnel ;
- offrir des possibilités de poursuite d'étude en baccalauréat professionnel ou technologique aux élèves titulaires d'un BEP et également offrir des possibilités de poursuite d'étude en BTS, DUT ou toute certification équivalente aux élèves titulaires d'un baccalauréat technologique ;
- développer en fonction des besoins de l'économie locale des pôles d'excellence d'enseignements technologiques et professionnels.

4.2.1.2. ELEVER LE NIVEAU D'EDUCATION ET DE FORMATION

A / LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE DE L'EDUCATION NATIONALE

Objectif 1 / Accompagner les élèves en situation de difficulté et aider à la construction de projets individualisés de parcours scolaire

Des actions appropriées seront conduites pour que tous les élèves accèdent à la culture commune du socle commun des connaissances et des compétences, notamment en faveur de ceux qui éprouvent des difficultés scolaires.

La collectivité régionale pourrait soutenir la mise en place de programmes d'accompagnement scolaire et d'aide aux devoirs en faveur des élèves en difficulté, notamment par la mise en place et l'utilisation d'espaces numériques de travail permettant un soutien individualisé en zone d'habitat dispersé.

Le concours d'associations oeuvrant dans ce domaine sera encouragé. Les actions visant à développer les actions concertées avec l'Etat et les autres collectivités territoriales seront prioritairement soutenues.

L'immersion des collégiens en difficultés scolaires dans le monde professionnel est un moyen de lutter contre l'abandon prématuré de la formation initiale sans qualification professionnelle.

Pour ce faire il faudrait, en partenariat avec la collectivité départementale, conduire un développement cohérent des différents dispositifs oeuvrant au profit du développement :

- des modules de découverte professionnelle de six heures ;
- de l'apprentissage junior ;

Objectif 2 / Renforcer les partenariats entre la communauté éducative et le monde économique

Aussi fécondes soient-elles, les collaborations nouées aujourd'hui entre l'école et l'entreprise ne sauraient être suffisantes. L'acquisition de compétences doit associer l'ensemble des partenaires de la communauté éducative, et en particulier les milieux professionnels et les entreprises. Ouvrir davantage l'école à l'entreprise est une mesure prioritaire

Les projets éducatifs mettant en relation les écoles et les entreprises seront soutenus, de même que les forums des métiers et autres manifestations du type « journées portes ouvertes », dès lors qu'ils seront le fruit d'un partenariat avec les professions ou les représentants du monde économique.

Il s'agit, pour le monde économique de faire connaître et de valoriser une filière, un secteur ou un métier et d'avoir des jeunes bien formés. L'enjeu est d'autant plus important aujourd'hui que certains secteurs connaissent des difficultés de recrutement : hôtellerie, restauration, métiers de bouche, bâtiment pour les plus connus, mais aussi, action sanitaire et sociale, maintenance industrielle, transports et livraison ainsi que certaines fonctions transversales à l'entreprise (vente, accueil, standard...).

A l'école aussi, les relations avec les entreprises peuvent être bénéfiques, qu'il s'agisse de la mise en place de formations adaptées aux besoins de l'économie et surtout, de l'aide à l'orientation des jeunes, en particulier par une meilleure information sur les métiers.

Un travail de promotion de l'entreprise et du monde professionnel au sein de l'institution scolaire elle-même est à amplifier.

Encourager davantage les initiatives de rapprochement de l'école et de l'entreprise, systématiser les partenariats et l'implication des milieux professionnels, donner véritablement une place au monde professionnel et à l'entreprise dans les enseignements, toutes ces directions concourent à l'élaboration du projet du jeune et à l'acquisition de compétences.

Objectif 3 / Développer l'acquisition de la culture scientifique et technologique.

Au-delà de l'acquisition du socle commun des connaissances et des compétences en matière scientifique et technologique, il s'agit de renforcer la diffusion de la culture scientifique pour développer le goût des élèves pour les sciences et les techniques.

L'acquisition et le renouvellement des équipements pour les enseignements scientifiques seront poursuivis et accompagneront les projets d'établissements. L'offre de service pédagogique pour l'enseignement par les TIC mérite d'être renforcée.

Conformément aux dispositions d'ores et déjà retenues dans le cadre du SRDE, il convient d'utiliser les moyens existants tant au niveau des lycées professionnels qu'au niveau des plates-formes spécialisées pour transférer les résultats de la recherche à l'entreprise ou adapter de nouvelles technologies.

Par ailleurs, des actions volontaristes seront soutenues lorsqu'elles visent :

- à changer le regard des élèves sur les disciplines qui leur paraissent strictement académiques et sélectives par des visites de laboratoires universitaires et d'entreprises, utilisant des technologies comportant des contacts directs avec des chercheurs, ingénieurs et techniciens.
- à impliquer les élèves dans des projets éducatifs dans les domaines de la santé, de l'éducation à l'environnement, du développement durable, des technologies de l'information et de la communication...

Objectif 4 / Assurer un meilleur maillage du territoire pour favoriser la scolarisation des élèves atteints d'un handicap dans des UPI.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le principe, novateur, de l'inscription de l'enfant handicapé dans l'établissement scolaire de son quartier. C'est là qu'il effectue en priorité sa scolarité même si elle peut être assurée dans une autre école ou un établissement spécialisé.

Pour que soit mis en oeuvre ce principe, des actions seront initiées en vue de conférer au parcours scolaire de ces élèves cohérence et continuité. Il s'agit aussi bien d'augmenter le nombre d'entre eux accédant à l'enseignement supérieur que de développer des modes d'accès adaptés à des formations professionnelles.

Pour faire suite aux dispositifs développés dans les collèges, il convient d'assurer le suivi des élèves handicapés avec la création de nouvelles UPI en lycées afin d'éviter les ruptures dans les parcours.

B / LA FORMATION INITIALE, DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL AGRICOLE

L'enseignement agricole représente une composante active du système éducatif national, qui a pleinement sa place dans le système éducatif de la Guadeloupe.

L'enseignement agricole, capable de réactivité, évolue en réponse d'une part aux orientations nationales et d'autre part aux identités régionales.

L'enseignement agricole en Guadeloupe comporte différents dispositifs de formation (scolaire, apprentissage, formation professionnelle continue) qui ensemble ouvrent sur les trois voies de formations : formation générale, formation technologique et formation professionnelle.

L'ensemble de ces dispositifs contribue à l'élévation de niveaux de qualification ainsi qu'à la réussite et l'insertion des jeunes et des adultes formés.

L'enseignement agricole dispensé en Guadeloupe offre une diversité de formation dans les champs relevant du Ministère chargé de l'Agriculture :

- Les classes de 4^{ème} et de 3^{ème} d'enseignement agricole (nouvelle appellation à la rentrée scolaire de septembre 2005) assurent un rôle de motivation pour des jeunes parfois en situation de rupture avec le collège ou pour des jeunes qui souhaitent découvrir les métiers du monde rural.
- Les classes de seconde générale et technologique offrent la possibilité aux jeunes scolaires d'obtenir le baccalauréat scientifique ou le baccalauréat technologique en bénéficiant d'un enseignement scientifique qui prend appui sur les sciences du vivant : agronomie- environnement – alimentation et ainsi réussir leurs poursuites d'études en enseignement supérieur agricole.
- Les filières de formation professionnelle : le CAPA, le BEPA et le Baccalauréat Professionnel permettent aux jeunes et aux adultes d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme reconnu.
- Les formations professionnelles adaptées à des adultes par les démarches pédagogiques, les modalités d'évaluation, sont sanctionnées par les diplômes du Brevet Professionnel (niveau 5 ou niveau 4) permettant à un public hors formation initiale scolaire d'obtenir un diplôme reconnu pour une insertion professionnelle rapide.
- L'obtention des titres et diplômes délivrés par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) devient une réalité dans le département.
- Les formations qualifiantes, permettent d'une part de répondre aux demandes de formation des salariés, des employés et des demandeurs d'emplois et d'autre part aux besoins de professionnalisation exprimés par les entreprises.
- Les actions à vocation de sensibilisation, d'aide à la socialisation correspondent, pour un public ciblé, à l'école de la 2^{ème} chance et servent de tremplin pour enclencher un

parcours de formation professionnelle en vue d'une insertion sociale et professionnelle réussie.

L'évolution de la formation initiale agricole dans le cadre des priorités nationales

Le quatrième schéma prévisionnel national des formations (S.P.N.F), arrêté le 11 juin 2004, fixe les orientations de l'enseignement agricole pour les rentrées 2005 à 2009. Il concerne les trois voies de formation : scolaire, apprentissage, formation professionnelle continue, dans le respect des compétences partagées entre l'Etat et les régions.

Le quatrième S.P.N.F. retient deux grandes séries d'orientations qui visent à :

- proposer un enseignement de qualité qui tienne compte, à la fois, de l'évolution des métiers et des demandes, et qui réponde aux attentes de la société et du monde rural ;
- conduire le pilotage des formations par une organisation et des filières de formation adaptées et cohérentes.

Proposer un enseignement de qualité

L'élévation des niveaux de formation et de qualification, qui favorise une meilleure insertion professionnelle, doit être recherchée pour l'ensemble des élèves, apprentis et stagiaires. En particulier, une politique de recrutement volontariste doit permettre de renforcer les formations préparant au baccalauréat scientifique et au baccalauréat technologique « unique » dont la mise en oeuvre concernera les classes de première, dès la rentrée 2006.

Enfin, développer un enseignement de qualité suppose aussi d'adapter les contenus des formations aux attentes de la société, de promouvoir l'innovation et de mettre en oeuvre les cinq missions confiées par la loi aux établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) et aux établissements privés sous contrat.

La mission d'enseignement et de formation professionnelle

L'objectif recherché est de conforter un enseignement agricole de qualité qui tienne compte, à la fois, de l'évolution du monde du travail, de l'évolution des métiers et de la demande des jeunes et des familles. Il doit contribuer au développement personnel des apprenants et à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle par :

- la mise en oeuvre d'un enseignement de qualité avec une attention particulière sur la qualité de l'enseignement dispensé, la qualité de la vie dans les établissements, les résultats aux examens, les possibilités de poursuites d'études, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes, l'éducation à la citoyenneté et la prévention des conduites à risques,
- des formations générales, technologiques et professionnelles qui s'appuient sur le socle « agronomie – environnement – alimentation »,
- l'adaptation des contenus de formation et des référentiels en réponse aux attentes de la société dont les 2 axes d'orientations portent sur les préoccupations environnementales et l'alimentation y compris sous les volets nutrition et santé,
- des formations dans les 4 secteurs professionnels : production, aménagement, transformation et commercialisation - services,
- l'élévation des niveaux de formation et de qualification afin de favoriser la réussite des changements professionnels qui est une réalité sociale,

- l'optimisation de la complémentarité entre les trois dispositifs de formation : scolaire, apprentissage et formation continue,
- La mise en œuvre des modalités de formation en favorisant l'individualisation et les initiatives locales ainsi qu'une forte prise en compte des technologies de l'information et de la communication,
- La certification des compétences et la délivrance des diplômes, en reconnaissant le rôle formateur du monde du travail, le droit à la formation tout au long de la vie et de ce fait accompagner les candidats à la VAE et adapter les modalités de formation des certificats de spécialisation.

La mission d'insertion scolaire, sociale et professionnelle

Mission pleinement prise en compte dans les établissements d'enseignement agricole et qu'il s'agit de renforcer par :

- des actions favorisant l'orientation des jeunes,
- l'émergence des projets personnels et professionnels des jeunes et des adultes,
- l'apprentissage de la citoyenneté.

La mission d'animation et de développement des territoires

Cette mission nécessite le renforcement des partenariats avec les acteurs locaux et un fort investissement des établissements dans les actions culturelles.

L'animation des territoires sera appréhendée globalement dans ses différentes dimensions : techniques, économiques, environnementales, culturelles et sociales, en lien étroit avec la construction d'une offre de formation adaptée.

La mission d'expérimentation et de développement agricole

Les exploitations agricoles et ateliers pédagogiques des établissements constituent des outils pédagogiques de choix pour l'intérêt et l'implication dans la formation technologique et professionnelle des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires.

Ce sont aussi des atouts majeurs pour la contribution au développement agricole, au développement industriel, au transfert de technologie et plus largement au développement territorial.

Ils permettent l'intégration de références locales améliorant ainsi les motivations des apprenants.

La mission de coopération internationale

L'enseignement agricole doit accentuer son ouverture à l'international en :

- développant la mobilité des apprenants et des formateurs au travers de la maîtrise d'une langue étrangère,
- intégrant la dimension européenne et mondiale dans la mission éducative,
- organisant les BTSA en unités de crédits reconnus au niveau européen,
- développant les projets de coopération des établissements et de coopération institutionnelle.

Conduire le pilotage des formations par une organisation et des filières de formation adaptées et cohérentes

La décision annoncée au Conseil national de l'enseignement agricole (CNEA) du 7 mars 2005 d'engager la déconcentration de l'enseignement agricole, dans le respect de ses spécificités, s'est traduite par la publication de la circulaire ministérielle du 18 mai dernier qui présente l'organisation déconcentrée retenue et ses modalités particulières de mise en œuvre.

Cette nouvelle organisation permet d'accompagner la décentralisation d'une déconcentration parallèle des décisions et des moyens de l'Etat, dans la perspective d'une plus grande cohérence et d'une meilleure complémentarité des différentes filières de formation intégrées dans le cadre du P.R.D.F.

L'organisation déconcentrée des rentrées scolaires

En référence à la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, au code de l'éducation, au code rural, au décret du 1^e juillet 1992 relatif à la charte de déconcentration, l'arrêté du 11 juin 2004 fixant la validité du schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement

agricole, la circulaire en date du 18 mai 2005 précise l'organisation déconcentrée retenue pour la préparation des rentrées scolaires dans l'enseignement agricole.

Le Projet Régional de l'Enseignement Agricole

Face aux exigences environnementales, aux attentes de la société, nous sommes passé d'un modèle d'agriculture qui consistait à confiner l'agriculteur dans le rôle de pourvoyeur de produits nécessaires à la satisfaction des besoins alimentaires ; à une conception d'agriculture qui met l'accent sur la mission multifonctionnelle, nécessitant la mise en oeuvre d'une démarche territoriale comportant quatre étapes :

- redéfinir les systèmes de production et/ou d'exploitation ;
- prendre en compte la dimension socioculturelle de la population ;
- pratiquer une agriculture à la fois productive et durable ;
- développer les capacités d'adaptation des agriculteurs.

Par ailleurs, l'agriculture guadeloupéenne longtemps orientée vers deux principales productions, canne à sucre et banane, a commencé une phase de diversification qui confirme la nécessité de professionnaliser les acteurs et d'adapter les formations, de manière à prendre en compte les changements opérés.

C'est dans ce contexte, que s'inscrivent les principales missions de la formation :

- permettre aux agriculteurs de choisir leurs systèmes de production en tenant compte des facteurs du milieu, des contraintes du marché, des politiques agricoles ;
- conduire l'agriculteur à mieux s'organiser pour faire face à la concurrence, et répondre aux besoins du marché ;
- permettre à l'agriculteur de maîtriser les itinéraires techniques pour optimiser la productivité ;

- permettre aux agriculteurs de se conformer aux normes en vigueur pour protéger l'environnement et de prendre en compte les exigences des consommateurs en terme de qualité de produit ;
- faciliter l'insertion des jeunes. En effet, l'exiguïté du territoire, conjuguée à l'étroitesse du marché de l'emploi est souvent à l'origine d'un taux de chômage élevé chez les jeunes formés. La mission d'insertion doit préparer le jeune à développer des capacités dans d'autres secteurs, de façon à faciliter la reconversion dans le contexte particulier de notre région.

Un projet régional de l'enseignement agricole a été élaboré en 2004, il en ressort les priorités suivantes :

- Adapter l'offre de formation aux besoins avec un environnement pédagogique approprié et un partenariat fort avec le milieu professionnel.
- Diversifier l'offre de formation vers la valorisation et la commercialisation, l'agriculture biologique, l'agroalimentaire, l'apiculture, les services.
- Elever le niveau des formations
- Professionnaliser les titulaires du Bac en vue d'une installation
- Améliorer la qualité notamment de l'offre en alternance
- Constituer et consolider des pôles de compétences
- Elargir le partenariat
- Améliorer l'image de l'enseignement agricole
- Adapter la formation continue des personnels des établissements d'enseignement

Adapter l'offre de formation

Adapter l'offre de formation passe par l'acquisition et/ou le développement de réelles capacités d'ingénierie de la demande (secteurs économiques, des publics à former) afin que les actions de formation proposées répondent au mieux aux besoins de formation identifiés tant au niveau des contenus que des modalités organisationnelles.

Adapter l'offre de formation exige aussi un environnement pédagogique approprié (outils pédagogiques adaptés) et un partenariat fort avec le milieu professionnel.

Diversifier l'offre de formation

L'offre de formation est orientée vers le secteur production, ce qui semble correspondre au marché de l'emploi. Mais, des besoins apparaissent dans des secteurs qui sont en pleine évolution du fait de l'application de la réglementation, trop longtemps ignorée (protection de l'environnement). L'enseignement agricole doit se doter de la capacité de répondre aux nouveaux besoins, d'où la nécessité d'établir la complémentarité entre les établissements public et privés, en n'écartant pas une bonne répartition de l'offre de formation sur tout le territoire guadeloupéen.

Les formations axées sur le secteur production ne doivent surtout pas se limiter aux itinéraires techniques et à la gestion. Elles doivent couvrir d'autres centres d'intérêts : entre autres la valorisation et la commercialisation des produits agricoles.

Enfin, il faut prendre en compte **l'agriculture biologique** : si les produits sont recherchés, on n'en connaît pas encore l'impact, ni les perspectives d'évolution, à défaut d'une étude permettant aux organismes de formation de repérer le public.

Les nouveaux centres d'intérêts :

- l'agroalimentaire

Il faut distinguer deux logiques :

- une de production artisanale, associée à l'agritourisme, et orientée vers la transformation de produits agricoles d'origine animale ou végétale. Non seulement il faut perfectionner les savoir-faire, il faut également inculquer les règles d'hygiène liées à la fabrication et au conditionnement du produit.
- une production industrielle nécessitant une main-d'œuvre qualifiée pouvant intervenir dans les activités de production, d'encadrement.

En terme de conception d'actions de formation, il s'agit bien de différencier ces deux logiques.

- l'aquaculture

La reprise de l'activité dans ce secteur doit être prise en compte après une période de stagnation, pendant laquelle la production guadeloupéenne a été largement concurrencée par l'importation.

- le secteur des services

Nécessite la prise en compte des métiers de secrétariat, avec les nouvelles compétences requises par le développement des nouvelles technologies, sans omettre les métiers de services aux personnes.

- secteur aménagement de l'espace et protection de la nature

A travers ses principales composantes : gestion et maîtrise de l'eau – aménagements paysagers ; gestion et protection de la nature, animation nature, gestion forestière, font l'objet de demande de particuliers, de collectivités. La pénurie de salariés qualifiés, mais aussi du personnel d'encadrement est signalée cependant la vigilance s'impose sur l'effectif à former.

Elever le niveau des formations,

○ Vers des qualifications plus élevées

Seule la formation initiale propose une offre de formation diplômante s'étalant du niveau V au niveau III. Les structures de formation par alternance doivent envisager à tout prix la mise en place de niveaux de qualifications plus élevées. Les différentes équipes pédagogiques ont un travail **d'information** à réaliser pour convaincre le public, les professionnels et les entreprises de l'enjeu que représente l'apprentissage ; l'information doit être suivie d'une phase de formation des maîtres d'apprentissage, pour optimiser, et rendre l'encadrement des apprentis plus performant.

La région a besoin de cadres en agriculture. C'est la raison pour laquelle il faut pérenniser l'existence de la formation d'ingénieurs.

○ Vers la mobilité raisonnée

Les retombées de la mobilité ne sont pas à négliger dans trois situations possibles :

- quand il faut trouver une réponse aux problématiques d'une situation insulaire et périphérique, **en phase d'insertion professionnelle** ;

- quand il faut enrichir les connaissances et accroître la qualification par le biais d'échanges avec l'extérieur ;
- Quand il faut améliorer la maîtrise d'une langue étrangère.

Dans ce contexte, les centres de formation de Guadeloupe (publics ou privés) doivent :

- proposer de nouvelles méthodes pédagogiques, pour rendre plus attrayant l'apprentissage de langues étrangères (anglais, espagnol) q
- encourager les jeunes installés, dans le cadre des stages six mois, tout ou moins quand cela est possible, à partir à l'étranger ;
- sensibiliser les jeunes sur toutes les actions d'échanges avec l'étranger.

Professionaliser les titulaires du baccalauréat

- Les titulaires du baccalauréat professionnel

Une nouvelle politique d'installation doit être envisagée pour les titulaires du baccalauréat. Elle consiste à mettre en place, (à l'issue du diplôme) un parcours de formation, de préférence **par alternance**. En contrepartie, il faut aménager le stage **6 mois obligatoire**, pour tout candidat à l'installation ; cet aménagement vise principalement la durée.

- Les titulaires du baccalauréat général

Pour des raisons diverses, certains titulaires du baccalauréat technologique n'envisagent pas la poursuite d'études, dans la mesure où ils sont porteurs de projet d'installation, il faut les aider à le concrétiser. Il apparaît donc nécessaire de leur proposer une formation d'une durée minimale de 12 mois, formation exclusivement professionnelle à mettre en place soit au lycée, soit en C.F.A., soit en C.F.P.P.A

Améliorer la qualité

- Organiser l'accueil du public

- faciliter la collecte d'informations par les usagers,
- former l'ensemble du personnel aux techniques de l'accueil,
- créer des outils qui faciliteront l'accueil.

- Organiser les parcours de formation en prenant en compte :

- l'hétérogénéité du groupe (individualisation des parcours) ;
- les contraintes des apprenants : l'éloignement par rapport au centre de formation, des difficultés de communication....

Un effort particulier doit être porté sur la modalité pédagogique qu'est la F.O.A.D (Formation Ouverte et/ou à distance). Effectivement, cette modalité de formation en complémentarité avec du présentiel doit progressivement devenir une réalité pédagogique, en particulier dans le cadre des actions de formation continue.

La mise en œuvre de ses propositions nécessite :

- la mutualisation des outils entre les centres de formation, et plus particulièrement entre la formation continue et l'apprentissage ;
- la valorisation de toutes les ressources éducatives ;
- le développement des centres de ressources ;

- le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Améliorer l'offre de formation (continue et alternance) en :

- l'adaptant aux évolutions des différents secteurs
- organisant le suivi.

Constituer et consolider des pôles de compétences

Les structures pédagogiques des établissements doivent être consolidées pour une meilleure identification et, pour répondre à l'évolution des techniques et de l'économie agricole et rurale. La constitution des pôles de compétences permettra la prise en compte des caractéristiques du territoire et de son développement.

Elargir le partenariat

Les établissements de formations agricoles doivent renforcer les partenariats existants avec la Chambre d'Agriculture, les organismes professionnels, et s'associer aux organismes et structures tels que les instituts de recherche (INRA, CIRAD), l'Université des Antilles et de la Guyane...

Améliorer l'image de l'enseignement agricole

L'agriculture possède des atouts qui sont mal connus.

Pour revaloriser cette image peu attractive, certaines mesures peuvent être appliquées :

- réactiver la pédagogie de la réussite, et mieux l'adapter aux situations rencontrées ;
- développer une communication plus attractive dans le secteur ;
- améliorer les représentations des jeunes vis à vis de ce secteur d'activité pour lever les blocages existant ;
- renforcer la collaboration avec l'Education Nationale, en établissant les contacts pas seulement avec les professeurs principaux, mais d'autres personnes ressources telles les inspecteurs, les chefs d'établissement ;
- programmer des opérations qui feront découvrir les spécificités et les atouts de l'enseignement agricole.

Adapter la formation continue des personnels

La formation des personnels doit être renforcée dans les domaines :

- de l'accueil et de l'orientation des publics,
- des savoirs scientifiques,
- de l'ingénierie pédagogiques,

afin que les jeunes et adultes accueillis et formés dans un établissement d'enseignement agricole puissent réussir son parcours de formation et son insertion sociale et professionnelle.

Créer une synergie à l'échelon inter-régional

Le statut des trois régions françaises d'Amérique, incite à la création de synergies entre elles, en matière de formation.

Les propositions faites dans le cadre du P.R.D.F visent trois domaines de formation :

La formation initiale professionnelle qui doit offrir des parcours diversifiés, en s'appuyant sur la complémentarité des dispositifs de formation.

La formation par apprentissage pour laquelle trois objectifs ont été fixés :

- amener 80% des jeunes inscrits en apprentissage à une qualification de niveau V ;
- élever le niveau de formation au-delà du niveau V jusqu'à l'ingénierie ;
- élargir l'apprentissage à d'autres secteurs.

La formation continue pour laquelle un certain nombre de recommandations ont été proposées :

- aider le jeune à élaborer son projet et construire son parcours professionnel ;
- proposer une offre de formation, diversifiée, souple, flexible et adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Au-delà des fonctions confiées au système éducatif "l'enseignement agricole" assure un rôle de fonction d'appui aux professionnels de l'agriculture.

4.2.1.3 – RENFORCER L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Objectif 1 – Valoriser l'image de l'enseignement professionnel.

Il persiste en Guadeloupe une certaine réticence, voire une inquiétude devant l'enseignement professionnel vécu par certains comme un résultat de l'échec scolaire et une voie de garage.

Il est vrai aujourd'hui qu'il y a encore un trop grand nombre d'élèves qui connaissant un échec dans l'enseignement général, s'orientent par dépit vers l'enseignement professionnel.

Cet état d'esprit est en train de changer. Il est nécessaire que parents, conseillers en orientation, enseignants et jeunes s'aperçoivent que les opportunités d'emploi et de réussite personnelle et professionnelle sont aussi grandes après l'enseignement professionnel.

Cette revalorisation de l'enseignement professionnel est une clé importante du développement futur de la Guadeloupe. Nous proposons dans ce cadre :

- de mener sur plusieurs années, une campagne de communication permettant d'une part de valoriser l'enseignement professionnel au travers de témoignages de réussites et d'autre part de rassurer sur les niveaux et les métiers concernés ;
- de créer à l'occasion de cette campagne une journée de l'enseignement professionnel ;
- d'établir des passerelles réelles entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur ;

Objectif 2 - Mettre en place une charte de l'alternance dans les formations professionnelles.

Les organisations professionnelles, les établissements et organismes de formation, les services de l'Etat et la Région doivent se concerter pour établir ensemble une charte de l'alternance dans les formations professionnelles.

Cette charte déclinerait non seulement les droits et les devoirs des trois acteurs principaux (le jeune, le tuteur, le formateur) mais aussi les conditions de travail, le cadre horaire légal, la façon dont l'évaluation sera faite, le suivi du stage.

Les entreprises d'accueil qui ont choisi de développer un apprentissage de qualité (s'engager dans un projet de formation, créer des moyens pour une reconnaissance des tuteurs...) pourraient être valorisées par l'attribution de labels ou de certifications.

La charte devra insister sur les conditions inhérentes à toute formation qui comporte de l'alternance :

- la méthode pédagogique utilisée pour former,
- les périodes en entreprise doivent être intégrées dans un processus de formation interdisciplinaire cohérent,
- la nécessité d'avoir un travail d'équipe,
- l'interaction entre l'établissement de formation et l'entreprise. Cela implique des relations et des échanges importants et suivis entre le formateur et le tuteur (visites et rencontres régulières),
- l'élaboration d'un cahier des charges qui précise notamment les missions que doit réaliser le jeune dans l'entreprise, en s'appuyant sur les référentiels nationaux,
- la généralisation du livret d'accueil. La fourniture de ce livret doit figurer parmi les engagements que doit prendre toute entreprise d'accueil,
- la mise en place de dispositifs d'évaluation et de contrôle,
- une information sur les moyens de régulation et de médiation auprès des différents acteurs.

Objectif 3 - Conclure des contrats d'objectifs avec les secteurs professionnels

Il faut sensibiliser les secteurs professionnels pour qu'ils s'engagent dans le développement de la pédagogie de l'alternance par le biais de contrats d'objectifs. Il faut également mieux informer les trois partenaires (établissements, entreprises et les jeunes) pour qu'ils s'engagent et respectent la charte.

4.2.1.4 – VALORISER ET DEVELOPPER LA FORMATION PAR ALTERNANCE

L'alternance est pour la Guadeloupe, une chance qu'elle doit saisir et ce pour les raisons suivantes :

L'alternance permet :

- aux jeunes d'être très tôt confrontés à la vie de l'entreprise, ce qui d'une part leur donne des habitudes de vie réglée, et d'autre part modèle ses comportements sociaux. L'alternance est une « nouvelle » socialisation.
- de diffuser la culture d'entreprise au sein de la société guadeloupéenne, par ceux qui la vivent, et de rapprocher la population guadeloupéenne et l'entreprise.

- aux jeunes d'essayer réellement le métier qu'ils veulent faire, et d'en connaître toutes les possibilités, et tous les écueils.
- aux jeunes de se trouver confrontés à des situations professionnelles, non toujours explicitées en cours théorique.
- aux jeunes de disposer d'un revenu pendant leur formation.
- aux entreprises de se positionner en entreprise « apprenante ».
- aux entreprises d'être dynamisées par l'arrivée d'un jeune qui va poser des questions et peut être les amener à des réflexions sur les pratiques.

L'insertion et la formation professionnelle des jeunes, par alternance, s'opèrent, sous contrat de travail, par le biais :

- du contrat de professionnalisation
- du contrat d'apprentissage

Le contrat de professionnalisation relève pour son opérationnalité des OPCA, des partenaires sociaux et des instances du service public de l'emploi, Après un démarrage lent, le contrat de professionnalisation semble avoir pris son rythme de croisière en 2006.

Il est important de croiser ce dispositif avec celui de l'apprentissage afin de permettre à la collectivité régionale d'avoir une vision globale sur la stratégie de l'alternance qu'elle souhaite définir et mettre en oeuvre.

A / LA FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE

La région Guadeloupe, comme l'ensemble des régions pilote le dispositif apprentissage.

L'apprentissage constitue l'une des voies privilégiées de qualification des jeunes par une formation en alternance.

C'est pourquoi la Région affirme vouloir faire de l'apprentissage l'une de ses priorités.

Elle entend impulser une stratégie de développement autour de quatre objectifs, visant à valoriser et positionner l'apprentissage au coeur du dispositif régional de formation des jeunes.

Afin de mener à bien cette politique de développement de l'apprentissage, région Guadeloupe a d'ores et déjà signé avec l'Etat, le 05 décembre 2006, un Contrat d'Objectifs et de Moyens de l'apprentissage qui s'inscrit dans le cadre de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Ce contrat est conclu pour cinq ans et prévoit une augmentation du nombre d'apprentis de près de 43%, soit un effectif de deux mille apprentis en 2010

C'est la traduction de sa politique volontariste dans ce domaine.

Les enjeux de la formation par l'apprentissage

La formation par apprentissage implique la responsabilité des trois acteurs principaux : l'entreprise, le centre de formation d'apprentis, le jeune et sa famille.

La réussite de l'alternance est liée à la qualité de la formation tant en centre de formation que dans l'entreprise (au rôle important du tuteur ou maître d'apprentissage) dont l'activité doit constituer l'assise pédagogique de la formation au CFA.

La formation en entreprise est un investissement et elle doit être intégrée dans le projet et le cursus de formation.

L'entreprise ne doit pas être perçue uniquement comme un lieu d'apprentissage des savoir-faire mais aussi comme un lieu d'échanges, de théorisation et d'exercice de compétences. Elle doit prendre les dispositions nécessaires pour assumer ses fonctions d'accueil du stagiaire, de formateur en transmettant un savoir et en aidant le jeune à réaliser son projet et en l'accompagnant. Elle doit également établir un dialogue constructif avec les formateurs/enseignants.

Le centre de formation d'apprentis doit établir une relation étroite avec l'entreprise en s'engageant à visiter plus régulièrement les entreprises qui accueillent des jeunes en alternance. Il doit associer les tuteurs à l'évaluation et assurer le contact avec les familles.

Les formateurs/enseignants doivent maintenir de façon permanente leurs connaissances techniques et avoir une bonne connaissance de l'entreprise.

Les conditions doivent être créées pour que le jeune qui s'engage dans une formation en alternance puisse s'adapter aux exigences du parcours de formation qui conduit à l'obtention d'une certification. Il doit être en mesure de pouvoir assurer les missions qui lui sont confiées.

Il paraît donc indispensable de construire des partenariats entre tous les acteurs sur ces problématiques de l'apprentissage, avant, pendant et après la formation (Etat, Région, partenaires sociaux, parents) pour que le dispositif fonctionne mieux.

Les objectifs de la formation par l'apprentissage

Objectif 1 - Permettre à tous les jeunes de sortir du système avec à minima une formation professionnelle de niveau IV.

Mieux connaître le public en formation par apprentissage

Afin de prévenir les ruptures, les abandons en cours de formation, il apparaît nécessaire de mieux connaître le public dans les formations en apprentissage de niveau V.

La connaissance précise du nombre de jeunes qui ne maîtrisent pas les pré-requis parmi ceux qui préparent un diplôme de niveau V est indispensable pour préconiser un accompagnement pédagogique adapté et des mesures spécifiques.

Le positionnement en amont qui permet d'apprécier le niveau initial des jeunes qui entrent dans une formation de niveau V doit être systématique. Ce positionnement doit en outre s'accompagner d'un repérage de leurs difficultés sociales et économiques.

De manière plus générale, il est souhaitable que l'Education nationale en partenariat avec la Région et tous les acteurs concernés organisent une réflexion sur les causes profondes (générales et particulières à la région) de l'échec scolaire et sur les moyens à mettre en œuvre pour le réduire.

En outre, un bilan des outils et dispositifs existants s'avère nécessaire afin de mesurer leur efficacité.

Réduire les sorties prématurées des jeunes du système scolaire sans qualification et lutter contre les abandons

Le nombre important de résiliation de contrats dans l'apprentissage doit conduire la Région à mettre en place une enquête auprès des jeunes qui ont choisi la formation par alternance. Les informations obtenues doivent permettre de mettre en place une politique de prévention des arrêts prématurés des formations.

Il conviendra avec les services de la DTEFP et du Rectorat de repérer et d'analyser les raisons des décrochages.

Certains jeunes sont orientés vers la voie professionnelle sans qu'il leur soit apporté des aides ou des moyens pour remédier à l'échec.

L'alternance sous statut scolaire ou sous statut salarié n'est pas la réponse à l'échec scolaire. Il est indispensable de réfléchir à des actions de prévention en partenariat avec l'Education nationale qui doit diversifier les initiatives pour lutter contre ce problème.

Par ailleurs, il convient de réfléchir aux différentes possibilités de prolongation de la scolarité pour permettre aux jeunes de sortir avec une formation professionnelle de base au minimum de niveau IV.

Cela implique des systèmes moins rigides et un décloisonnement des voies de formation générales, technologiques et professionnelles.

En conséquence, il est impératif de développer les classes passerelles, les classes de rattrapage et les systèmes d'équivalence afin d'éviter aux jeunes qui se réorientent de recommencer à zéro.

Objectif 2 - Mettre en place les conditions de la réussite de la formation par apprentissage

Valoriser la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage et les tuteurs de la formation professionnelle sous statut scolaire ou sous statut salarié ont des fonctions exigeantes :

- organiser et assurer le suivi du jeune,
- dialoguer avec le jeune pour favoriser un enrichissement mutuel,
- conduire sur le plan pédagogique le temps passé en situation de travail. Il s'agit d'un vrai travail.

La fonction de tutorat doit être reconnue dans l'entreprise et dans la branche professionnelle. Les salariés qui l'exercent doivent y être préparés et bénéficier des conditions qui leur permettent de l'assurer réellement.

Le renforcement de l'information, de la formation et la reconnaissance de la place de cet acteur important dans la formation des jeunes favoriserait la qualité et l'engagement professionnel.

Le déploiement d'un dispositif de formation de tuteur doit passer par une communication constante en direction des entreprises et être présenté comme étant indissociable des formations en alternance.

Il serait souhaitable que les partenaires réfléchissent dans le cadre des contrats d'objectifs à des moyens pour reconnaître le rôle des tuteurs sous forme de compensation financière ou de progression de carrière (par exemple, mettre en place un véritable statut de tuteur).

Par ailleurs, des formes d'intégration au processus de formation en alternance doivent être étudiées.

Une participation du tuteur ou maître d'apprentissage à l'évaluation des jeunes au cours de la formation, à des réunions de concertation avec l'équipe pédagogique et l'association du tuteur à des projets valoriseraient cette fonction.

Développer une pédagogie adaptée à la formation par alternance

Il importe d'instituer un rythme d'alternance équilibré, articulant des périodes en entreprise permettant au jeune de s'impliquer sur son poste de travail, avec le nombre de sessions en centre nécessaires à la pleine acquisition des connaissances générales et technologiques.

Une indispensable complémentarité des apprentissages de savoir-faire techniques doit être mise en oeuvre de façon structurée entre ces deux lieux de formation que sont l'entreprise et l'établissement de formation.

Les initiatives de conduite pédagogique de certaines disciplines en binôme d'enseignants présents en salle de cours, les séquences de mise en commun de retours de stage animées par l'enseignant principal sont à développer.

Par ailleurs, l'alternance implique des effectifs réduits et la non juxtaposition au sein d'une même classe de jeunes en situation d'alternance et d'autres à temps complet.

Renforcer la prise en charge globale de l'apprenti.

Il importe que des initiatives soient prises au niveau local pour améliorer la vie quotidienne des apprentis dans le domaine de l'hébergement, de la restauration et des transports.

Des aides existent mais elles semblent insuffisantes. Il paraît normal de favoriser autour des jeunes qui suivent une formation par apprentissage un environnement semblable aux autres jeunes en formation.

Une réflexion approfondie s'impose sur les revenus perçus par les jeunes dans le cadre de l'apprentissage afin d'harmoniser les règles appliquées pour les jeunes sous statut scolaire et de leur faire bénéficier des mêmes aides : gratuité des manuels scolaires, aide au premier équipement, à la restauration, à l'hébergement et aux transports.

Il convient également de développer l'existence de structures éducatives sur le site de formation.

C'est un outil qui renforce l'écoute et le suivi des jeunes qui connaissent des conditions matérielles, familiales et personnelles difficiles.

Par ailleurs, une attention particulière devrait être portée à l'amélioration des différents moyens d'accueil et de garde des enfants pour favoriser l'accès aux formations, en premier lieu des femmes.

Professionaliser les formateurs des CFA

Le Conseil régional entend réfléchir à l'élaboration d'un plan de formation plus ambitieux pour les formateurs de CFA, à plus grande échelle et menant à une formation diplômante de formateur par alternance.

Par ailleurs, une attention particulière devra être portée à leurs conditions de travail pour leur permettre d'améliorer l'alternance, de gérer les hétérogénéités et d'individualiser l'accompagnement.

Doter les CFA de moyens adaptés à leur projet d'établissement

Les grandes disparités constatées entre les coûts de formation affichés par les CFA doivent conduire à une réflexion afin de parvenir à plus d'équité et d'améliorer la qualité de la formation.

Le financement de l'apprentissage doit après évaluation du coût réel être financé à la section et se rapprocher du niveau de celui octroyé aux établissements qui accueillent des jeunes sous statut scolaire ou en formation continue.

Les actions de suivi, d'accompagnement, nécessaires à la mise en place de la pédagogie par alternance, exigent des moyens appropriés.

Les crédits affectés au renforcement de l'égalité des chances et à l'amélioration de la qualité de la formation doivent, dans le cadre de la lutte contre les exclusions, être réévalués pour tenir compte des profils des jeunes qui préparent des diplômes de niveau V.

Objectif 3 - Lancer un « Plan Alternance »

Pour valoriser l'alternance il convient de proposer et mettre en œuvre un véritable plan alternance. Il devra comprendre 5 volets :

Le volet offre de formation

L'élargissement de l'apprentissage vers des niveaux IV, III et II, et la création de nouveaux CFA, nécessitent une concertation entre la région, les branches professionnelles et les centres de formation. Il est nécessaire de réunir une Conférence, véritables Etats généraux de l'alternance, au cours de laquelle :

- La collectivité régionale affirmerait clairement sa politique, ses ambitions, et les moyens mis en œuvre pour développer l'alternance en Guadeloupe.
- Les branches ou secteurs professionnels exprimeraient leurs besoins et attentes en matière de cartographie de l'alternance et confirmeraient leur engagement aux côtés de la région.

Ce volet « offre de formation » comprendrait deux autres mesures :

- Une labellisation, sous la forme du respect d'une charte qualité négociée des centres de formation en alternance. Cette charte qualité pourrait comprendre les éléments suivants :
 - validation de l'orientation et du socle de connaissances du jeune avant l'entrée en formation ;

- proposition de formations pré-qualifiantes et de dispositifs transitoires d'accès à une certification ;
 - disposition d'une équipe de formateurs permanents ayant une bonne connaissance de l'entreprise ;
 - formation de l'équipe de formateurs à la pédagogie de l'alternance ;
 - réalisation de conditions d'encadrement extra scolaire des jeunes ;
 - réalisation de conditions d'échanges entre le centre et l'entreprise.
- Une participation des branches professionnelles sous la forme de cours, de conférences, de documents pédagogiques... dans les centres de formation labellisés. Une mobilisation est nécessaire car elle permet de signifier l'engagement de tous.

Le volet entreprises

En ce qui concerne l'entreprise, trois points doivent être traités : l'incitation à l'embauche en alternance, la relation au jeune durant la période d'alternance, l'insertion du jeune par une embauche définitive.

L'incitation à l'embauche en alternance

Trois mesures pourraient être mises en œuvre dans ce cadre.

- une aide financière à l'alternance ;
- la création d'un label d'engagement en faveur de l'alternance ;
- l'intégration de l'emploi en alternance dans les critères d'information sur les entreprises dans les marchés publics régionaux

La relation au jeune durant la période d'alternance

La formation des tuteurs est déterminante pour la réussite de l'alternance aussi bien pour le jeune que pour l'entreprise.

L'insertion définitive du jeune

Il est important de favoriser l'insertion des jeunes à l'issue d'une période d'alternance.

Les taux estimés d'insertion après l'apprentissage (28% en CDI ou CDD, contre 60% en métropole) sont trop faibles, et les taux de chômage trop élevés (57% contre 15% en métropole).

Il ne peut y avoir de confiance en l'alternance que si celle-ci constitue un modèle de réussite.

Par ailleurs, pour ceux qui ne bénéficieraient pas d'une embauche définitive, il semble opportun d'organiser des guichets spécialisés dans le réseau d'orientation et d'insertion.

Un volet jeunes

Afin d'inciter les jeunes et leurs familles à s'engager dans la voie de l'alternance, il faut :

- Les rassurer sur l'existence de passerelles vers des niveaux de formation plus élevés, notamment en université.
- Leur proposer une charte d'alternance comprenant les droits et devoirs du centre, de l'entreprise et du jeune.

Un volet communication

Une campagne de communication en faveur de l'alternance devra être lancée.

Pour la réussite de cette campagne, trois conditions de mise en œuvre sont essentielles :

- elle doit être conduite en partenariat avec les branches professionnelles, les centres de formations et les OPCA et les OCTA.
- elle doit proposer de manière concrète des « places d'alternance ».
- elle doit être itinérante et se déplacer sur les territoires apportant des offres locales.

Cette communication devra bien entendu intégrer l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Un volet évaluation et suivi

Il est impératif que ce plan alternance, puisse être évalué annuellement. Cela implique un suivi de jeunes en formation et en sortie de formation pour saisir et comprendre les abandons.

Objectif 4 - Développer l'apprentissage dans la fonction publique

Face aux évolutions du monde territorial et notamment aux départs massifs en retraite, les collectivités (communes, intercommunalités, départements, région) doivent se préparer. La mise en place de cette politique d'apprentissage constitue un enjeu fondamental en matière d'emploi et de compétences : il s'agit pour les collectivités d'attirer les ressources humaines nécessaires et adaptées à leur fonctionnement.

Des évolutions fortes sont à prévoir en ce qui concerne les métiers, les emplois et les compétences.

Le recrutement sur certains métiers, filières ou cadre d'emplois est d'ores et déjà tendu, c'est le cas notamment de la filière sanitaire et sociale.

L'emploi public territorial représente donc un potentiel d'emplois qui va s'amplifier dans les prochaines années.

L'apprentissage public constitue en effet un recrutement en alternance permettant de concilier intégration professionnelle (soit recrutement direct, soit recrutement par concours) et formation, rencontre et transfert des savoirs entre générations, ainsi que formation diplômante et pratique professionnelle adaptées aux besoins des collectivités.

Il conviendra donc de mener une campagne d'explication et de développement de l'apprentissage dans la fonction publique auprès des différents acteurs concernés : jeunes, collectivités locales, centres de formation d'apprentis

Objectif 5 - Offrir des formations par apprentissage, en mobilité

La mobilité permet de diversifier l'offre de formation par la voie de l'apprentissage pour des métiers inexistantes ou faiblement représentés localement.

Elle favorise l'épanouissement des individus, l'acquisition de compétences et d'expériences, l'ouverture d'esprit.

Pour développer ces atouts à l'intention des jeunes guadeloupéens, il convient :

- d'ajuster les règles d'éligibilité à la mobilité, pour tenir compte des contraintes de travail en entreprise auxquelles les apprentis sont assujettis,
- d'organiser et structurer l'accueil et l'encadrement en période de mobilité, notamment par le biais de conventions de partenariat entre les CFA de la Guadeloupe et ceux de Métropole,
- développer le partenariat avec les branches professionnelles nationales, notamment dans les secteurs où existent des difficultés de recrutement,
- encourager l'apprentissage en mobilité pour la poursuite de la qualification à un niveau supérieur ou dans les filières trop faiblement représentées en Guadeloupe

4.2.2 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, VECTEUR DE DEVELOPPEMENT

4.2.2.1- LES ENJEUX DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les enjeux de la formation continue dépassent, et de loin, la répartition des champs de compétence des différentes collectivités et de l'Etat.

Ils concernent clairement l'avenir du territoire, sa pérennité, son développement et le devenir de ses habitants.

C'est, au-delà de mesures, ou de plans d'action, la problématique de la gouvernance de la formation qui est posée. Cette gouvernance, construite sur l'anticipation, et la concertation doit être en mesure de dessiner les contours précis d'un projet et de mobiliser autour de ce projet. Le projet doit permettre de mettre la formation au service d'une part des projets professionnels et de l'épanouissement personnel des guadeloupéens, et d'autre part des besoins actuels de l'économie, et accompagner la stratégie de développement économique et social des dix années à venir.

4.2.2.2- LES OBJECTIFS POUR UNE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Objectif 1 - Mettre la formation au service des projets professionnels et de l'épanouissement personnel des guadeloupéens

Cette ambition ne peut être mise en œuvre que sur le moyen terme, elle suppose la fixation de priorités permettant de développer une politique réellement volontariste. Dans ce cadre trois priorités doivent être définies et mises en œuvre :

A/ Une information et une communication amplifiée à propos des modalités, formes et dispositifs liés à la formation continue. Si l'on constate aujourd'hui en Guadeloupe une diversité des formations proposées, elle est souvent accompagnée d'un manque de lisibilité. Il apparaît nécessaire de conduire un véritable plan communication et d'information.

B/ La nécessaire qualification et professionnalisation des guadeloupéens :

La qualification est clairement la clé de l'emploi. La proportion importante des personnes sans diplôme aussi bien en activité qu'en recherche d'emploi a un impact sur l'emploi et la performance économique. La qualification doit être une priorité, en sachant qu'elle peut prendre plusieurs formes : de la formation à la VAE.

Si la qualification est la condition de l'emploi, la professionnalisation est la condition du bon emploi. Il est impératif lorsque l'on occupe une fonction d'être formé à cette fonction, les formations académiques n'apportant pas tous les savoirs, savoir-faire, et savoir être nécessaires.

Professionnaliser les guadeloupéens au travail, c'est aussi professionnaliser et pérenniser les activités et les entreprises.

- les besoins en formation ;
- l'observation de l'orientation ;
- le suivi des personnes ayant suivi des formations ;
- le suivi de l'individualisation ;
- l'étude de contrats d'objectifs et d'E.D.E.C ;
- l'évaluation des dispositifs.

C/ Animer le secteur de la formation continue

Le secteur de la formation continue est important en Guadeloupe. En effet, il concerne de nombreux institutionnels publics et privés. Il constitue un vrai secteur économique. Cependant, le pilotage peut être amélioré et ce pour plusieurs raisons :

- Pour inscrire l'action de chacun dans la durée et la pérennité

- Pour mutualiser les ambitions sans les opposer
- Pour faire vivre un vrai dialogue social autour de la formation
- Pour promouvoir les ressources humaines au sein des entreprises et des projets

Objectif 2 - Proposer des orientations de formation continue pour accompagner le développement économique de la Guadeloupe

Pour accompagner le développement économique, Il est nécessaire de répondre aux besoins des entreprises.

Cependant cette ambition se heurte à la faiblesse de l'organisation des secteurs professionnels.

Dès lors plusieurs orientations peuvent être proposées :

A /Développer des formations qualifiantes

La qualification est déterminante tant pour l'avenir dans l'emploi des formés, que pour accompagner le développement économique. C'est la raison pour laquelle, il est impératif de privilégier des formations orientées vers des métiers porteurs. Les formations générales, administratives et tertiaires le plus souvent développées en Guadeloupe doivent être aussi accompagnées de formations spécifiques à des métiers. Cela pose cependant deux problèmes :

- **L'inexistence de CQP** (Certificats de Qualification Professionnelles) en Guadeloupe du fait de la non application de conventions collectives nationales.
- **L'étroitesse des marchés** pour les organismes de formation qui ne peuvent pas investir sur des formations à petit débouché.

Il faudra cependant vaincre ces deux difficultés si l'on veut réellement des formations efficaces permettant l'accès et le maintien dans l'emploi. Une négociation avec les branches professionnelles devra être conduite à ce sujet.

Parallèlement et en apparence contradiction, **il conviendra de favoriser des formations de polyvalence**. Compte tenu de la taille des entreprises guadeloupéennes, cette polyvalence à partir d'un vrai métier d'appui est une réalité quotidienne. Employeurs et salariés sont clairement en demande de formation pour assumer cette réalité de la vie des entreprises.

B/ Généraliser la formation aux langues étrangères

La Guadeloupe, au sein de la Caraïbe est entourée de nations anglophones, ou hispanophones. De plus, pour que le tourisme ne soit pas exclusivement dépendant de la métropole, l'ouverture vers les langues étrangères est déterminante.

Un plan « langues étrangères » doit être mis en place. Il pourrait comprendre :

- un programme de formation à distance sur Internet, ou sous la forme d'émissions de télévision.

- des visites dans les îles voisines pour les jeunes sous la forme de « summer camps ».
- une généralisation dans les lieux touristiques d'une signalétique bilingue, voire trilingue.
- l'organisation dans les écoles d'options « langues étrangères renforcées ».
- la promotion de l'apprentissage des langues étrangères dans les associations.

C - Les besoins sectoriels en formation continue

Comme il a été indiqué précédemment, il ne s'agit que d'une vision partielle. Le PRDF devra être incrémenté périodiquement pour produire une programmation de formation. Cependant on peut considérer les secteurs suivants :

- **Le secteur agricole**

Les formations centrées sur la production ne doivent pas se limiter aux itinéraires techniques et à la gestion. Elles doivent concerner aussi la valorisation et la commercialisation des produits agricoles.

L'agriculture biologique doit aussi être prise en considération.

Plus généralement, la formation continue doit s'intéresser à de nouveaux domaines :

- l'agroalimentaire avec notamment les règles d'hygiène liées à la fabrication et le conditionnement du produit.
- l'aquaculture
- les services avec les besoins en secrétariat et en nouvelles technologies de l'information et de la communication
- l'aménagement de l'espace et la protection de l'environnement : gestion de l'eau, aménagements paysagers, gestion et protection de la nature...

- **Le secteur de l'hôtellerie / restauration**

Les besoins se concentrent principalement sur :

- la nécessaire professionnalisation de la petite hôtellerie et la petite restauration, principalement en gestion et cuisine
- le marketing et la communication pour valoriser l'hôtellerie sur les marchés extérieurs
- l'animation culturelle et sportive
- la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication

- les nouvelles techniques culinaires

Cependant la problématique du vieillissement des salariés doit être prise en considération. L'EDDF mis en place pour l'hôtellerie / restauration devra être évalué pour être éventuellement prolongé.

- **Le secteur du sport et de la jeunesse**

Dans le domaine sportif, les besoins en formation dans le secteur lucratif : plongée ou remise en forme, concernent prioritairement des formations qualifiantes d'encadrement. Il en est de même pour les activités se développant dans un cadre associatif, pour lesquels les besoins en formation et l'encadrement s'ajoutent à ceux des dirigeants pour la plupart bénévoles et mal préparés à la gestion. L'étroitesse du marché, le faible nombre de participants potentiels a pour effet de rendre difficilement rentable l'organisation de sessions de formation en Guadeloupe.

Dans le domaine socio culturel, l'analyse conduite par la DDJS en 2006 montre que l'animation est plutôt « urbanisée » (moyens plus importants des communes, demande sociale des usagers plus forte...), alors que l'effet démultiplicateur des politiques publiques n'est pas vérifié. Les handicaps structurels de la double insularité sont également confirmés. Le développement d'actions socioculturelles dans les dépendances et certaines zones fragilisées et enclavées comme le Nord Grande-Terre et la Côte sous le vent semble nécessaire.

76,63% des animateurs interviennent auprès de mineurs (moins de dix-huit ans) avec, par ordre décroissant une forte proportion (39,10%) d'enfants d'âge primaire (6-11 ans), un effectif important d'enfants d'âge maternel (moins de 6 ans) avec un pourcentage de 20,40% et un effectif plus réduit d'adolescents (12-17 ans) avec un pourcentage de 17,20%. Les jeunes adultes (18-25 ans) représentent 9,7% du total, les adultes 6,90%, les personnes dépendantes ou handicapées 3,60% et les personnes âgées 3,20%. Le poids des centres de loisirs dans cette répartition est évident.

En croisant ces données, une lecture plus fine des publics d'intervention peut être effectuée :

- 26,91% des animateurs interviennent sur des publics âgés de 12 à 25 ans qui correspondent aux nombreuses opérations en faveur de l'initiative et de la citoyenneté des jeunes ;
- 13,64% des animateurs interviennent sur des publics (adultes, personnes dépendantes ou handicapées et personnes âgées) pour lesquels il n'existe pas de véritable dispositif d'incitation et de soutien de la part des collectivités publiques.

Des actions socioculturelles nouvelles en direction des adolescents, des jeunes adultes, des personnes dépendantes ou handicapées et personnes âgées apparaissent comme porteuses d'emplois. Elles exigeront une démarche prospective afin d'identifier les besoins réels de ces publics, la capacité à rechercher des financements et une rénovation pédagogique, tant dans les activités proposées que dans les démarches de travail.

67,53% des professionnels utilisent prioritairement des supports culturels et d'expression artistique (arts plastiques, cinéma, danse, photographie, théâtre...); 22,10% utilisent prioritairement des supports sportifs et de pleine nature, hors champ compétitions fédérales et seulement 10,53% utilisent prioritairement des supports scientifiques et technologiques (Astronomie, Education à l'environnement, Informatique et multimédias...).

Les caractéristiques générales des professionnels sont les suivantes :

- 70,90% ont un diplôme égal ou inférieur au niveau V (CAP, BEP, BEPC, Certificat d'études)
- 11,82% des animateurs exercent avec un diplôme professionnel de niveau IV ou plus délivré par le MJSVA
- 63,57% des animateurs recensés exercent avec un diplôme non professionnel destiné à l'encadrement occasionnel et volontaire des CVL
- 71,13% des professionnels interviennent dans l'accompagnement de groupes ou d'activités (animation directe auprès d'un public sans spécialisation technique)
- 72,50% des professionnels exécutent des tâches sans autonomie budgétaire et pédagogique.

Le nombre d'emplois recensés dans les communes est de 94, dont 69 fonctionnaires titulaires, répartis de la façon suivante : catégorie A (Attaché) : 2,89%, catégorie B (Rédacteur) : 11,59%, catégorie C (Commis) : 85,50%. Il convient cependant de noter que le personnel exerçant des fonctions d'animation est difficilement identifiable en tant que tel dans les collectivités territoriales.

Il s'agit, bien souvent, de personnel recruté sur un autre intitulé de poste. La faiblesse de cadres A est à mettre en relation avec les difficultés constatées pour l'obtention du DEFA.

Cette analyse permet de décliner les besoins en matière de formation professionnelle, à savoir :

- former des professionnels dans le domaine de l'accueil collectif de mineurs (ex CLSH) tant au niveau V (BAPAAT, Loisirs du jeune et de l'enfant) qu'au niveau IV (BPJEPS, ex BEATEP, Loisirs tout public) afin d'accompagner la résorption des emplois précaires et sous-qualifiés occupés par les diplômés BAFA et BAFD ;
- orienter les formations vers des besoins non satisfaits soit au niveau des territoires les moins développés, soit au niveau de publics nouveaux (adolescents, des jeunes adultes, des personnes dépendantes ou handicapées et personnes âgées), soit au niveau des supports utilisés (supports scientifiques et technologiques (Astronomie, Education à l'environnement, Informatique et multimédias...). Il s'agit de former de véritables techniciens de niveau IV capables d'apporter une plus-value mesurable par rapport aux manques constatés ;
- former des professionnels de niveau III (DEJEPS, ex DEFA) capables de développer des programmes d'animation à long terme et d'encadrer les professionnels de niveau V et IV.
- développer un programme de formation continue afin de permettre aux animateurs diplômés d'améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouveaux besoins des usagers

- **Le secteur de l'industrie**

Ce secteur rencontre les mêmes problèmes que ceux évoqués pour le secteur de la jeunesse et du sport : le faible nombre d'entreprises et de personnes à former sur une même spécialité. Des besoins spécifiques existent notamment dans la réparation automobile ou l'artisanat de l'alimentation.

- **Le secteur du BTP**

Les besoins en formation concernent les métiers de maçons, et de manière plus générale les nouveaux matériaux et leur utilisation.

Deux besoins en formation continue apparaissent de manière spécifique :

- la gestion du chantier qui pose un vrai problème tant au niveau des délais qu'à celui de la qualité. Vient aussi s'ajouter dans ce besoin en formation lié à la vie de chantier, la sécurité et la connaissance des DTU.
- le développement de la polyvalence, nécessaire d'une part sur les petits chantiers de plus en plus nombreux en Guadeloupe, et d'autre part pour finir en chantier.

- **Le commerce**

Des besoins en formation existent dans la grande distribution notamment au niveau chef de rayon ; à propos notamment du « **merchandising** ».

Plus généralement, les besoins en formation continue du grand commerce sont permanents en ce qui concerne les métiers transversaux.

- **Le secteur de la propreté**

Un EDDF a été signé à propos de ce secteur, il concernait les formations suivantes :

- la formation d'un véritable chef d'équipe
- l'élévation du niveau de technicité des agents : qualité, respect des normes et délais.
- l'amélioration des capacités de négociation et de gestion des dirigeants.

L'évaluation de l'EDDF pourra permettre de faire apparaître d'éventuels nouveaux besoins en formation continue.

- **Le secteur de la sécurité**

Il est recensé des besoins en formation pour devenir chef d'équipe ou responsable d'entreprise dans ce secteur.

Des besoins en formation « technique » sont aussi très importants, car il s'agit d'un métier nouveau en Guadeloupe, qui va se développer et qui nécessite de la professionnalisation.

- **Les secteurs émergents**

En ce qui concerne les secteurs émergents, nous assistons à l'éclosion d'idées qui n'ont pas pour l'instant trouvé ni de consistance, ni de réalité sur le terrain.

Globalement trois pôles d'excellence se mettent en place :

- **Un pôle autour des industries du savoir** : ce pôle pourrait aussi bien comprendre les aspects pédagogiques et les sciences de l'éducation que les éléments relatifs à la technologie, au traitement de l'image et du son. Le rayonnement envisagé devrait toucher aussi bien la Caraïbe que l'Europe.

- **Un pôle autour de l'environnement** : les énergies renouvelables, la préservation des espaces marins, mais aussi tout ce qui a trait au sismique : prévention, construction, organisation, etc. Tout ceci est aussi envisagé au niveau international.
- **Un pôle autour du service à la personne**, avec la nécessité de développer des formations qualifiantes pour dans le cadre du plan national de promotion de ce secteur, satisfaire des besoins croissants. Ce point sera développé dans le cadre du schéma des formations dans le secteur sanitaire et social.

Objectif 3 - Mener un partenariat avec les branches professionnelles

Il a déjà été démontré l'importance que revêtait la bonne adaptation à court, moyen ou long terme entre l'économique et la formation, entre les besoins en compétences des entreprises et la formation des guadeloupéens. Cette adaptation se heurte, en Guadeloupe à un phénomène important voire déterminant : la quasi absence de branche en tant que telle. Il n'y a pas ou peu de fonctionnement paritaire de branche du fait notamment de l'absence de conventions collectives ou d'extension des conventions collectives nationales à la Guadeloupe.

Cette absence de fonctionnement en branche est générée par deux éléments fondamentaux :

- Certains secteurs comprennent un trop petit nombre d'entreprises pour constituer une véritable branche.
- Le dialogue social n'est pas assez développé. On ne peut parler dans certains secteurs que de tension sociale ou d'affrontement social. La formation, de fait, n'échappe pas à ces tensions, alors qu'elle est souvent objet de consensus et de dialogue dans d'autres régions.

La collectivité régionale doit avoir une quadruple action au niveau des branches professionnelles ou plus précisément auprès des entreprises des différents secteurs d'activité économique.

A/ Identifier des partenaires

En l'absence de branches, au sens propre du terme, la collectivité Régionale doit identifier des interlocuteurs avec qui le dialogue pourra s'établir. Parmi ces partenaires, les organisations patronales, les organisations syndicales et les OPCA sont bien entendu parmi les premiers à être concernés. Mais c'est à un niveau sectoriel qu'il faut construire un partenariat. On a souvent coutume de dialoguer quand une situation de crise apparaît.

La région doit, avec l'aide des chambres consulaires, susciter des regroupements sectoriels d'entreprises, afin de faire émerger des interlocuteurs. Il peut même être envisagé une formation d'équipes dirigeantes professionnelles afin de pouvoir établir un véritable dialogue.

Ces partenariats ainsi tissés pourraient permettre de mener un travail de connaissance et d'études des entreprises et des métiers, de recensement des besoins en emplois et compétences, et de programmation des formations.

B/ Contractualiser avec les organisations professionnelles, dans le cadre de contrats d'objectifs

Il convient de d'élaborer et de développer des contrats d'objectifs avec les organisations professionnelles en commençant par des secteurs un secteur traditionnellement très structuré, Il s'agira surtout de prévoir des conventions d'application qui détaillent notamment les moyens que chaque partenaire s'engage à mobiliser pour réaliser les objectifs communs.

Cette approche de contractualisation doit également se développer sur des thématiques interprofessionnelles.

Dans tous les cas il faudra :

- privilégier les contacts avec des interlocuteurs représentatifs, qui pratiquent les règles du dialogue social et du paritarisme, et qui sont en capacité de développer une analyse pertinente de la situation économique et sociale de leur secteur d'activité.
- Donner aux contrats un caractère à la fois stratégique (exposé du diagnostic partagé, définition des objectifs visés, des principes d'action), et opérationnel (description précise des pistes d'action, du rôle de chaque partie prenante dans leur mise en oeuvre, des moyens qu'ils entendent mobiliser ...).
- Leur conférer un caractère pluriannuel (3 ans).
- Définir et inscrire dans le contrat des modalités de suivi et d'évaluation de leur mise en oeuvre, ainsi que de révision éventuelle des orientations (mise en place d'indicateurs de suivi et de tableaux de bord, définition des cadres de discussion ...).
- Construire ces contrats dans une logique de formation tout au long de la vie, en y abordant l'ensemble des voies de formation.
- Rendre compte de la mise en oeuvre de ces contrats dans l'état des lieux annuel de la mise en œuvre du PRDF

C/ Implanter des diplômes professionnels

Du fait à nouveau, du caractère quasi-inopérant, en Guadeloupe, des conventions collectives nationales, les CQP ne sont pas suffisamment développés et mis en œuvre. Ce sont bien entendu, les implications en terme de classifications qui sont en cause. On assiste là à un blocage de la qualification des salariés guadeloupéens, et de la performance des entreprises guadeloupéennes qui ne peut durer encore longtemps.

Une vision pragmatique doit prévaloir, et l'implantation des CQP doit s'effectuer sans conditions. Il est vraisemblable que la compétence acquise par les salariés guadeloupéens trouvera son « prix » dans l'entreprise d'origine du salarié ou dans une autre. La VAE, ne pourra de plus trouver de justification que dans un élargissement des diplômes.

D/ Développer une culture « Ressources humaines »

Si certaines grandes entreprises de Guadeloupe déclarent considérer la formation comme une nécessité pour leur stratégie globale, et si d'autres sont préoccupées par la pyramide des âges et le vieillissement de la population, il est clair que la bon nombre d'entreprises

guadeloupéennes ne sont pas suffisamment sensibilisées aux problématiques des ressources humaines.

La collectivité Régionale se doit d'insuffler cet « esprit » ressources humaines, car c'est lui qui permettra de construire des pôles de compétences de qualité.

Il peut être envisagé de demander lors de financements de projets économiques, à côté du business plan, un plan de ressources humaines. Il pourrait en être de même pour toute subvention ou toute aide, ne serait ce qu'à une association.

Cette culture « ressources humaines » devrait permettre l'expression, aujourd'hui difficile, de besoins prospectifs en compétences.

Objectif 4 - Développer une politique spécifique pour les publics en difficulté

Cette politique vis-à-vis des publics en difficulté doit être construite autour de 3 volets :

A / Spécifier les publics pour mieux anticiper

Les publics en difficulté ne sont pas toujours bien segmentés et identifiés. Des classifications sont bien effectuées : « Rmistes, jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, handicapés, etc. ».

Il est nécessaire de proposer de nouvelles classifications ou de nouvelles appellations qui correspondraient beaucoup plus à la nécessité d'un parcours, qu' à un statut ou une situation donnée.

Il peut être imaginé une typologie nouvelle qui intégrerait des données relatives à des parcours passés, à des capacités à l'insertion, à des freins autres que les déficits de qualification, à des structures familiales données.

Il est difficile aujourd'hui d'imaginer que la seule réponse à une personne en difficulté soit l'emploi ou la formation. Il est important de pouvoir caractériser des personnes afin de pouvoir anticiper une fragilité future.

De nombreuses études ont montré l'existence de facteurs de fragilisation. Il convient de les identifier et de proposer aux personnes « en danger d'exclusion » des parcours limitant le risque de se trouver à un moment en difficulté.

B / Mettre en place une politique active de pré qualification

Pour les personnes pour lesquelles il n'aura pas été possible d'identifier, d'une part que l'accès à la qualification n'était pas entravé par d'autres types de problèmes non résolus, et d'autre part, que leurs besoins réels avaient été pris en considération non en fonction de leur statut, mais à partir de leur parcours passé, il faudra mener une politique volontariste de pré qualification.

Cette politique devra être construite autour de deux piliers :

- **La mise en œuvre d'un plan global permettant de construire le socle de connaissance constituant la pré qualification.**
Ce plan global devrait d'une part définir le contenu du socle, et d'autre part ses modalités d'appréciation.
- **La segmentation de l'action auprès des publics en difficulté à partir de plans régionaux spécifiques d'action.**

Chaque plan prendrait en considération la typologie des bénéficiaires proposés précédemment. Ainsi on ne parlerait pas de plan pour personnes handicapées, ou plan contre l'illettrisme. Ils seraient caractérisés par leurs objectif et non pas par le statut ou la situation des bénéficiaires.

L'école de la deuxième chance sera insérée dans ce type de dispositifs.

C / Garantir une offre de proximité en matière de formation

La mise en œuvre de ces plans, ne peut être envisageable que si tout bénéficiaire peut trouver près de chez lui l'offre de formation nécessaire correspondant à son besoin. Il est indispensable pour cela de construire un maillage territorial de l'appareil de formation afin que chacun pour l'accession au socle et à la pré qualification puisse se former à proximité.

Une réflexion sur la mise en réseau d'organismes, sur des politiques de regroupement, sur des politiques d'antenne, doit être engagée pour garantir cette offre de proximité.

L'élaboration de contrats d'objectifs territoriaux dédiés à l'emploi et à la formation est en la matière les outils privilégiés. Ils viseront à organiser et à coordonner les interventions de la région, de l'Etat, des autres institutions de l'emploi et de la formation professionnelle, les secteurs professionnel en matière de développement des différentes filières de formation. C'est le cadre qui permettra d'embrasser dans leur globalité les questions de formation professionnelle qui se posent dans un secteur territorial donné.

Information et orientation, formation initiale scolaire ou par l'apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés : tous ces aspects peuvent être traités dans le cadre de ces contrats.

Objectif 5 - Faire de l'AFPA un outil privilégié de la politique régionale de formation

L'AFPA connaît depuis de nombreuses années des turbulences qui n'ont pas favorisé son insertion dans un développement cohérent. Plusieurs directions se sont succédées, avec des périodes d'intérim. Il est difficile d'apprécier sérieusement l'activité de l'AFPA tant les rapports d'activité des dernières années diffèrent dans leur présentation et dans les indicateurs retenus. Cependant, les principes de modularité, les pré qualifications nécessaires, et les formateurs constituent un potentiel que la collectivité régionale non seulement ne peut pas ignorer, mais se doit d'optimiser.

Une réorganisation est indispensable. Elle doit certes tenir compte des nécessités fonctionnelles des établissements, mais surtout être au service d'une politique. C'est la raison pour laquelle, les choix du PRDF devront être structurants pour l'avenir de l'AFPA.

L'AFPA devra à l'avenir jouer un rôle déterminant dans :

- **Le maillage formation / économie** dans les relations avec les branches professionnelles
- **Le diagnostic et l'orientation** avec les psychologues
- **La mise en place de la VAE** notamment pour les titres
- **L'appui à la gouvernance** de la formation continue

- **L'individualisation** des formations

Un renouveau de l'AFPA est attendu en Guadeloupe. Elle a toute sa place dans l'appareil de formation par ses qualités propres et, elle doit aussi avoir tout son sens, intégrée à une politique volontariste

Objectif 6 - Favoriser l'affirmation d'un vrai secteur des organismes de formation

Le secteur privé ou associatif des organismes de formation Guadeloupe, ne dispose pas d'une stabilité lui permettant d'investir et de proposer une offre innovante et de qualité. Il devient nécessaire de mettre en œuvre une politique construite sur deux points :

A / Organiser les relations entre l'offre de formation et la collectivité régionale

Il est indispensable que les relations entre la Région et les organismes de formation s'organisent un climat de confiance, tant il est nécessaire pour les deux parties de travailler ensemble.

Pour cela, il apparaît que trois maître mots doivent guider l'action : dialoguer, informer, programmer.

Le dialogue est nécessaire entre les organismes de formation et leur principal client : la collectivité régionale, sous une forme à définir.

La région doit aussi informer les organismes de formation d'une part en indiquant clairement ses orientations à venir, et d'autre part en proposant des études prospectives permettant d'éclairer l'avenir.

Enfin la programmation des formations financées par la région, doit aussi tenir compte des contraintes et capacités pédagogiques et organisationnelles de l'appareil de formation guadeloupéen.

B / Favoriser le développement d'une politique de qualité et d'innovation au sein des organismes de formation

Le dialogue, l'information et la programmation auront déjà pour effets de valoriser l'action citoyenne des organismes de formation, et de leur permettre de stabiliser leur activité.

La collectivité régionale travaillera par ailleurs à l'accroissement de la qualité et au développement de l'innovation pédagogique.

Il s'agira essentiellement :

- **de créer un dispositif qualité reposant par la création d'une charte qualité**, véritable socle de qualité permettant de positionner les organismes de formation. Les critères de cette charte devraient être construits en collaboration avec les organismes eux même. Elle pourrait aussi, sans aller vers la certification, s'appuyer sur l'OPQF.
- **de créer un prix de l'innovation pédagogique en Guadeloupe**, qui serait décerné et doté par la région, qui encouragerait ainsi des nouveaux projets innovants. Ce prix, par les retombées médiatiques qu'il provoquerait, permettrait d'animer le secteur de la formation.

De la même manière, les procédures de contrôle, mises en œuvre par la collectivité régionale, totalement légitimes, seront mieux expliquées et feront l'objet de procédures avec les professionnels.

Objectif 7 - Mettre en œuvre une véritable individualisation des formations

L'individualisation des parcours de formation est aujourd'hui reconnue comme une nécessité pour l'accès à l'emploi, et bien entendu pour le maintien dans l'emploi.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, il est proposé de mettre en œuvre quatre mesures :

A/ Développer un programme expérimental de formation ouverte et à distance (FOAD)

Le rectorat, l'AFPA ont commencé à mettre en œuvre pour certains métiers un programme de FOAD. Il semble important de poursuivre cet effort en lançant un programme expérimental de FOAD, sur un ou deux publics, parmi lesquels les chefs de TPE sans salariés et leur famille pour commencer à professionnaliser les activités.

Ces programmes de FOAD :

- pourraient utiliser un autre vecteur que l'informatique qui n'est pas accessible à tous. On peut imaginer d'utiliser le média télévision avec des relais « papier » sous la forme de dépliants en Mairie. Le programme de lutte contre l'illettrisme pourrait utiliser ce vecteur.
- permettraient pour certains métiers et dans les lieux d'accueil des demandeurs d'emploi **d'avoir un libre accès** pour permettre à chacun de se former à son rythme et selon ses besoins.
- pourraient permettre de **développer une expertise** qui serait exportée soit en métropole, soit au sein de la Caraïbe, dans la perspective exprimée de promouvoir des « industries du savoir ».

B/ Adapter les dispositifs pour individualiser les parcours

Les parcours de formation, quels qu'ils soient, sont aujourd'hui organisés par les programmes types proposés par les organismes de formation ou par les dispositifs existants. La logique doit être modifiée et l'objectif ne doit plus être d'adapter le besoin d'un bénéficiaire à un dispositif mais l'inverse.

Le transfert de compétences, notamment avec l'abandon des SIFE doit permettre de mener une réflexion sur une modularité apportant une souplesse destinée à s'adapter aux besoins. On peut en effet imaginer qu'un parcours soit balisé par des présences à des formations, des travaux personnels, de l'auto formation, des stages en entreprise....

Il est important pour cela de concevoir les programmes autrement qu'ils le sont, afin de pouvoir disposer d'une offre permettant une véritable professionnalisation. Cette modularité sera de toutes les façons nécessaire dans le cadre du développement de la VAE.

C/ Instituer le principe d'un formateur référent

L'individualisation des formations ne peut être envisagée que si un accompagnement est apporté aux bénéficiaires notamment demandeurs d'emploi. Or on constate aujourd'hui que l'accompagnement fonctionne bien en matière de diagnostic et de recherche d'emploi, mais n'existe pas en matière pédagogique.

Un suivi pédagogique permettant de s'assurer des acquis, de percevoir des lacunes ou des difficultés, d'adapter une ingénierie pédagogique, d'affiner un parcours... devrait être institué.

Lors du début du parcours de formation des bénéficiaires, un formateur référent pourrait être désigné pour les accompagner.

A la préconisation de l'appareil d'orientation, viendrait s'ajouter une préconisation du formateur référent.

D / Soutenir les individus dans la réalisation de projets de formation ou de parcours atypique

Dans le cadre de l'individualisation des formations il est important d'apporter une réponse aux demandes spécifiques de certaines personnes par :

- la mise en place de dispositifs de passeport ou de chèque, respectivement pour l'accompagnement à l'orientation, l'accompagnement à la VAE et la formation des salariés ;
- le soutien des salariés dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF), en priorité pour les entreprises de moins de dix salariés ;
- la création d'un dispositif individualisé d'accès à la mobilité internationale ;
- la valorisation de parcours de formation atypiques, notamment vers des métiers traditionnellement réservés aux hommes ou aux femmes.

Objectif 8 – Favoriser l'égalité des femmes et des hommes

- Encourager la mixité des emplois en matière d'information, d'orientation et de qualification. Il convient essentiellement de veiller à l'égal accès des hommes et des femmes aux actions de formation professionnelle, de permettre la diversification des choix professionnels, redéfinir les postes et re-qualifier les tâches
- Soutenir la participation des femmes à la création et au développement d'entreprises
- Prendre en compte la place des femmes dans le développement économique régional, faciliter la reconnaissance des femmes dans les projets de couple (agriculture, artisanat, professions libérales ...),

Objectif 9 - Accompagner la formation des salariés

A la suite de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation continue, le législateur par la loi du 4 mai 2004, a profondément modifié les conditions de la formation des salariés.

Compte tenu des enjeux pour le développement économique, social de la Guadeloupe, il apparaît nécessaire à la collectivité régionale de s'intéresser de près à la mise en œuvre de cette loi. Bien entendu, cette loi ne concerne a priori que les entreprises. Mais, la région ne peut ignorer d'une part son rôle d'accompagnement de la politique de formation continue des entreprises, et d'autre part les implications de cette loi sur le paysage de la formation.

Ainsi, malgré le travail déjà réalisé par les OPCA en Guadeloupe, une campagne d'explication et de communication sera nécessaire aussi bien pour les chefs d'entreprise que pour les salariés. Au-delà, il nous semble important que la région ait un rôle pédagogique auprès des entreprises pour faire des ressources humaines un enjeu majeur de leur stratégie.

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont désormais obligatoires pour toutes les branches. Il est important que les entreprises guadeloupéennes insistent auprès de leurs représentants pour que leur réalité fasse partie de cette observation et que les DOM ne soient pas systématiquement exclus des travaux mis en œuvre.

Créer les conditions optimales pour le départ des salariés en formation

Plusieurs freins à la formation existent, l'un d'entre eux concerne directement l'entreprise : le remplacement du salarié en formation. Les autres ont trait aux conditions de déplacement et d'hébergement des stagiaires.

Il est donc important de :

- **Mettre en place des dispositifs complémentaires à ceux qui sont proposés par l'Etat pour faciliter le remplacement des salariés partis en formation.**

L'expérience prouve que ce n'est pas l'aide financière qui est la plus incitative, mais plutôt l'organisation.

Pour cela deux « formules » peuvent être envisagées : le groupement d'employeurs afin de disposer de « salariés tournants » permettant de remplacer ici ou là, les salariés partis en formation, ou le « job rotation » qui consiste en la formation de salariés prêts au remplacement.

Dans les deux cas compte tenu de l'étroitesse du marché du travail guadeloupéen, ces systèmes ne peuvent concerner que des métiers transversaux. Pour les métiers spécifiques, les aides au conseil pourraient être orientées vers des organisations permettant de palier le départ de salariés en formation.

- **Faciliter les conditions de déplacement et d'hébergement des salariés** durant leur formation. Pour cela, il faut être en mesure de proposer aux mères en formation une aide et de faciliter l'hébergement dans les foyers pendant la durée des formations. L'idéal étant, une meilleure territorialisation de l'offre de formation.

Objectif 10 - Mettre en œuvre une politique de VAE

L'articulation de la VAE à la gestion des ressources humaines doit être une priorité pour notre territoire régional.

L'objectif est de passer d'une logique de démarche individuelle élaborée en marge de la politique de gestion des ressources humaines dans l'entreprise, à une mobilisation des entreprises et secteurs professionnels à une logique de management par les compétences. Cette logique est profitable aux salariés et aux entreprises.

L'absence de qualification d'une grande partie des actifs salariés implique de rechercher les conditions d'une reconnaissance des acquis de l'expérience en se servant de la VAE comme outil de professionnalisation.

L'engagement d'une politique partenariale entre la région Guadeloupe, la DTEFP, les certificateurs, les OPCA et les entreprises pourrait faciliter l'apparition d'une mobilisation dynamique des relations sociales.

La certification est une reconnaissance à deux niveaux, celui de la personne d'une part, celui de l'identité professionnelle, du métier d'autre part, ce qui contribue à une meilleure appréhension de l'emploi par l'entreprise et par le salarié.

La VAE doit être présentée comme un outil de professionnalisation au service des entreprises comme des salariés, tout en respectant la démarche individuelle inhérente à la procédure de certification.

L'enjeu social de la VAE doit conduire à une articulation plus forte entre les différents acteurs, et à un pilotage effectif par la collectivité par la mise en place d'un référent. L'information et le suivi par le portail régional de formation, qui aura aussi pour mission de suivre le parcours des personnes et de disposer d'un instrument d'évaluation et d'analyse des résultats de la VAE.

Un plan en faveur de la VAE devrait comporter :

- une information, une explication et une communication en direction des salariés, demandeurs d'emploi et employeurs
- un relais par les organisations professionnelles et syndicales
- la mise en place de certifications professionnelles
- une formation du réseau d'orientation aux pratiques de la VAE et à l'offre disponible.
- la création d'une charte d'accompagnement qui définisse les différentes étapes de la VAE, et l'aide à apporter à chaque étape aux bénéficiaires : montage des dossiers, clarification des étapes, suivi de la formation complémentaire, assistance aux tentatives d'abandon, certification. Cette charte permettrait aussi d'identifier à chaque phase les compétences associées à chacun des acteurs.
- La mise en place d'une observation de la VAE et de son évolution

Objectif 11 – Combattre l'illettrisme

Éléments de définitions

La France a adopté une approche différenciée des difficultés liées à la maîtrise des savoirs et compétences de base en adoptant le mot « **illettrisme** ».

Ce terme, dans un espace linguistique donné, « qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples.

Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans l'espace et dans le temps, etc.

Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur les capacités à lire et à écrire. Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs. » (ANLCI, 2003).

D'autre part, des personnes étrangères ou d'origine étrangère, non francophones, alphabétisées dans leur langue (dans le cadre de parcours scolaires divers), peuvent éprouver des difficultés dans la maîtrise du français qui est, pour elles, une langue étrangère (**Français Langue Etrangère**) ou une langue seconde (**Français Langue Seconde**).

L'illettrisme est une réalité difficile à cerner en Guadeloupe.

Une des premières difficultés pour une appréhension juste du phénomène de l'illettrisme en Guadeloupe résulte d'une absence d'enquête globale et fiable sur cette question. Si la question de la quantification de l'illettrisme n'est pas spécifique à la Guadeloupe, il n'en demeure pas moins que dans cette région, ce manque de repères quantitatifs se pose de manière particulièrement aiguë.

De manière générale, cette difficile appréhension de l'illettrisme tient aussi du décalage entre les exigences sociales actuelles autour de l'écrit et ce que Bourdieu appelle les *habitus* culturels d'une société donnée. Comme les autres régions d'Outre-mer, la culture populaire guadeloupéenne a pendant longtemps été fondée sur une culture de l'oral dont le principal vecteur est le créole, langue fondamentalement orale. Par conséquent, la non maîtrise de l'écrit n'était pas forcément perçue comme un handicap important.

Outre les données chiffrées, la visibilité de l'illettrisme dans une région donnée s'appréhende aussi à travers la perception qu'en ont les acteurs.

En Guadeloupe, à part les professionnels directement concernés par la question (globalement ceux qui interviennent auprès de ces publics), un certain flottement est perceptible dans l'appréhension qu'ont les autres acteurs du phénomène.

En fait, le centre inter institutionnel de bilans de compétences (CIBC) de la Guadeloupe est un des rares organismes qui s'est clairement positionné sur une prestation de repérage et d'orientation des publics en situation d'illettrisme. Il est vrai que fort de son expérience en matière de bilan de compétences et ayant intégré un lieu d'information illettrisme, cet organisme a su développer les partenariats nécessaires (notamment avec l'ADI et les Mission Locales) et élaborer des outils spécifiques, particulièrement adaptés à ce type de publics.

L'illettrisme est donc une préoccupation pour l'ensemble du système de formation. L'illettrisme constitue un échec pour la formation initiale mais aussi un handicap pour la formation continue et les dispositifs de formation s'adressant aux demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

La nature des solutions recherchées est totalement différente, selon qu'il s'agisse :

- de prévenir le risque d'illettrisme en fin de cursus scolaire,
- de pallier l'absence de connaissances de base pour suivre une action de formation professionnelle nécessaire dans un projet d'intégration ou d'adaptation professionnelle,
- ou de réactiver des connaissances oubliées afin de suivre un parcours de formation.

La problématique d'action devrait être appréhendée différemment selon les situations et les moments où elle se situe :

- en aval de la formation initiale,

- en amont de l'intégration sociale et professionnelle,
- ou en cours de formation professionnelle d'un parcours individuel.

Adopter un plan régional d'actions contre l'illettrisme.

Ce plan régional contre l'illettrisme aura pour ambition :

- de rendre visible et de mettre en cohérence et en complémentarité les actions relevant du droit commun ou de dispositifs spécifiques, déjà développées ou projetées par les acteurs institutionnels et de la société civile impliqués dans la lutte contre l'illettrisme,
- d'impulser et de soutenir, au regard des réalités locales et en prenant appui sur le réseau partenarial lié à la mission régionale, le développement d'initiatives nouvelles, pensées en étroite articulation avec les actions existantes,
- de mobiliser les différents acteurs régionaux, en fonction de leur champ de compétence, sur des problématiques particulièrement préoccupantes liées aux publics en difficulté face à la lecture - écriture et aux savoirs de base,

Objectif 12 – Développer la formation en mobilité

L'offre de formation professionnelle s'accroît d'année en année, mais elle ne satisfait pas à l'ensemble des choix d'orientation des jeunes et des adultes et ne répond pas à tous les besoins des entreprises locales.

Encourager et mettre en œuvre un plan de la formation en mobilité, essentiellement à partir du niveau IV, devrait permettre de diversifier et d'accroître l'offre de formation, soit dans les spécialités absentes du territoire de la Guadeloupe, soit pour des niveaux supérieurs de qualification.

La mobilité offre la possibilité d'élargir le marché étroit de l'emploi guadeloupéen, une ouverture d'esprit et une expérience complémentaire pour l'individu.

La mobilité doit s'organiser autour de trois éléments centraux :

- motiver les candidats au départ car la mobilité est un parcours difficile avec un nouvel environnement, un climat différent, une langue différente, une solitude parfois du fait de l'éloignement de la famille et des amis ;
- tisser des liens avec un vrai réseau d'employeurs sérieux, qui ne mette pas en difficulté les jeunes.
- Assurer la reconnaissance des qualifications acquises.

4.2.2.4 Vers un schéma de la formation sanitaire et sociale en Guadeloupe

A / Situation actuelle et enjeux

Une densité de professions médicales inférieure à l'hexagone

Il est fait le constat que la densité en médecins est faible, 207/100000 habitants, contre 336 en métropole, et notamment pour les spécialistes 96 contre 111.

Cette situation se retrouve pour les chirurgiens dentistes, les infirmiers (principalement les salariés), les kinésithérapeutes.

A l'inverse, les sages femmes, et les infirmiers libéraux présentent des taux de couverture supérieurs à ceux de la métropole.

Des besoins en personnels de santé clairement identifiés

Un rapport de la Direction de la Santé fait apparaître clairement les besoins en personnels de santé :

- besoins en nouveaux médecins : 268 en 2004, et 812 en 2030, avec un effectif au 31/12/2003 de 922 praticiens.
- besoins en nouveaux chirurgiens dentistes : 41 en 2004, 139 en 2030, avec un effectif de 153 dentistes au 31/12/2003.
- peu ou pas de besoins en sages femmes.
- le simple remplacement des départs à la retraite des infirmiers nécessite un recrutement annuel moyen de 85 personnes. Mais les promotions en sortie (122) devraient compenser les départs en retraite, et subvenir à des besoins nouveaux.
- soixante pour cent des 1369 aides soignants ont 55 ans et plus. Cela va engendrer un très grand besoin de recrutement auquel il faudra faire face.

Le secteur du travail social : un manque important de personnels

L'analyse par GFE conduite par le CARIF/OREF au travers de sa base ARGOS, fait apparaître que le secteur « Paramédical, travail social, soins personnels », comprend 37,8% de professions intermédiaires, 28,7% de personnels de service et 17% d'employés qualifiés. Ces professions sont concentrées dans des établissements de santé et d'action sociale (62,9%), alors que les services personnels et domestiques ne comprennent que 12,7% des effectifs.

Il s'agit globalement d'une population âgée puisque 22% de la population active occupée a plus de 50 ans, et que seuls 12,5% ont moins de 30 ans.

Les personnes travaillant dans ce secteur sont à 80% des femmes, avec un bas niveau de qualification : 25,4% n'ont aucun diplôme, et 61,5% ont un niveau V ou infra V. A l'opposé, on comptabilise 34,2% de niveau II et III. Ce sont les niveaux IV d'encadrement intermédiaire qui font défaut.

En ce qui concerne le marché du travail, en 2003, deux métiers concentraient 80% des demandes d'emploi : les intervenants auprès d'enfants et les intervenants à domicile, et 87% des demandeurs d'emploi avaient un niveau V ou infra V.

L'offre d'emploi était en 2003 plus éclatée que la demande, avec 19% pour les intervenants auprès d'enfants, 16% pour les intervenants à domicile et 15% pour les éducateurs.

Ce secteur se heurte à une difficulté, une pyramide des âges défavorable pour les éducateurs et les assistantes de service social. Néanmoins le secteur se professionnalise ces dernières années, notamment par la création de trois nouveaux diplômés : assistant familial, médiateur familial et technicien médiation sociale.

En ce qui concerne les auxiliaires de vie sociale les dernières années montrent une poussée très importante du nombre de personnes diplômées en formation initiale et par la VAE.

Les services à la personne : une explosion des besoins attendue

Aide aux personnes âgées ou aux handicapés, garde d'enfants, soutien scolaire, ménage, repassage, bricolage, jardinage ... le développement des services à la personne n'en est qu'à ses balbutiements.

Ce secteur bénéficie déjà d'avantages tels que la réduction d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile, un taux de TVA réduit pour les entreprises agréées, l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant), le chèque emploi service ...

Mais les plans nationaux vont certainement encore dynamiser ce secteur en allégeant les charges.

On estime globalement que les services à la personne se classent en 5 catégories :

- Les services à la famille : garde d'enfants, soutien scolaire, assistance pour le maintien à domicile de personnes dépendantes ...
- Les services de santé : soins à domicile, prestations associées à l'hospitalisation à domicile, soutien psychologique, information et prévention ...
- Les services associés à la qualité de vie : assistance informatique, portage de repas, petites réparations, coiffure à domicile, entretien de la maison ...
- Les services associés au logement et au cadre de vie : gardiennage, jardinage, conseil en aménagement ...
- Les services d'intermédiation : conseil juridique ponctuel, assistance aux démarches administratives ...

Cette diversité montre bien que l'on ne peut pas assimiler spontanément service à la personne au travail social, même si en réalité les métiers du travail social seront les plus nombreux et les plus rapides à se développer.

B / Les orientations

Les propositions du Comité Régional de la démographie des professions de santé

Le Comité Régional indique trois actions pour développer le nombre de médecins :

- Accroître le numerus clausus pour la formation de 1^{ère} année de médecine de l'Université Antilles-Guyane.
- Poursuivre la montée en charge de la formation médicale en autorisant :
 - l'ouverture de la seconde année du premier cycle.
 - la création de postes hospitalo-universitaires.
- Obtenir un nombre suffisant de postes d'internes en Guadeloupe.

Pour les médecins en activité, il faudrait, selon le Comité Régional renforcer l'attractivité de la Guadeloupe.

En ce qui concerne les chirurgiens-dentistes, une réflexion est en cours pour en augmenter le nombre.

Pour les professions paramédicales :

- Doublement de l'effectif de l'école de masseurs kinésithérapeutes de Martinique
- Création d'une école de formation d'orthophonistes et d'orthoptistes pour l'inter région en Guadeloupe.
- Création d'une filière de formation en manipulateurs de radiologie.
- Création d'une école ou d'une filière de formation de techniciens de laboratoire

Couvrir les besoins en travailleurs sociaux

Les objectifs assignés dans le schéma régional des formations sociales 2001-2005 ont dans l'ensemble été atteints.

Cependant de nombreux sujets d'inquiétude subsistent pour l'avenir :

- Il est important de mettre les moyens nécessaires pour la formation d'éducateurs dans la mesure où une grande partie des éducateurs sont âgés.
- Il est aussi important de structurer l'offre de formation dans le secteur social. L'agrément des formations doit se poursuivre.

Se préparer à la demande du service à la personne

La collectivité régionale, consciente du vieillissement de la population et de l'allongement de la durée de la vie, mettra tout en œuvre pour répondre aux besoins de ce secteur.

4.2.2.5. Vers un schéma de l'enseignement supérieur et de la recherche en Guadeloupe

L'enseignement supérieur et la recherche sont restés, dans le cadre des lois de décentralisation, de la compétence de l'Etat. Toutefois la région Guadeloupe mobilise depuis de nombreuses années des financements importants dans ces domaines qui participent fortement au développement économique, social et culturel de son territoire ainsi qu'à sa compétitivité.

L'évolution régulière du contexte scientifique et technologique encourage la région à engager dans les prochains mois une démarche de concertation en vue d'élaborer un schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce travail de réflexion et de prospective devrait s'appuyer sur une large consultation des responsables et des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il devrait donner lieu à l'établissement d'un diagnostic des forces et faiblesses de la région dans les domaines concernés et permettre de fixer les grands enjeux et les perspectives d'actions identifiées pour les années à venir.

4.2.3 – L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE, OUIL D'EGALITE ET DE COHESION

4.2.3.1 – Les enjeux de l'orientation tout au long de la vie

L'information et l'orientation tout au long de la vie, sont les éléments structurants d'une vie sociale et professionnelle épanouie.

En effet, l'orientation ne concerne plus seulement les jeunes, elle concerne aussi les adultes engagés dans la vie active.

Les occasions sont désormais nombreuses de s'interroger sur son parcours au cours de sa vie professionnelle. Elles peuvent s'inscrire dans une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe, d'accession à un niveau de qualification plus élevé ou encore de ruptures voulues ou subies.

Les mutations du travail et du marché de l'emploi, l'allongement de la vie professionnelle, l'évolution continue des compétences, les difficultés d'insertion professionnelle rendent ces problématiques de plus en plus présentes.

Dans cette perspective l'information et l'orientation sont des outils fondamentaux pour permettre à chacun d'opérer des choix correspondant à son épanouissement et doivent constituer un vecteur de réflexion et d'action, donnant à chacun les moyens de s'assurer un avenir professionnel.

L'orientation s'affirme donc comme un processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en oeuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du monde du travail, l'évolution des métiers et des professions, du marché de l'emploi, des facteurs économiques et de l'offre de formation.

Les dispositifs d'information et d'orientation font appel à des commanditaires et des interventions multiples. Face à cette situation la collectivité régionale entend s'impliquer parce que l'information est l'étape première de l'orientation :

- information de ceux qui cherchent à s'orienter,
- information de ceux qui les orientent.

L'orientation est une démarche stratégique, son accès doit être facilité et sa forme et son contenu adaptés aux besoins des différents publics auxquels elle s'adresse.

La compétence de la collectivité sur les dispositifs d'accueil est aujourd'hui équivoque ; cependant la mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie oblige à l'élaboration d'un schéma d'orientation co-piloté par la collectivité régionale.

L'intervention des professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO), pose le problème de l'intermédiation des publics et de la prise en charge de l'individu dans un parcours d'insertion et/ou de formation.

Le pilotage des structures d'accueil effectué par les services de l'Etat ou par ceux du conseil général doit être mobilisé dans le cadre d'une véritable prise en compte des territoires. Pour une animation pertinente des territoires, il conviendrait de poser les fondements d'une intervention des structures AIO prenant en compte les réalités locales.

Les difficultés d'accès à l'activité des publics demandeurs d'emploi ont amené l'ANPE à devenir un opérateur des politiques d'information sur la formation. De même le nombre de bénéficiaires du RMI doit inciter à la recherche de solutions facilitant la mise en œuvre d'une politique adaptée à notre région.

Dans cette problématique de l'AIO, il convient également de proposer une offre adaptée aux personnes en situation d'emploi.

Les compétences de la collectivité dans le cadre de la VAE lui donnent de nouvelles prérogatives pour organiser le réseau des opérateurs en charge de l'information et du conseil. Cette intervention de la collectivité passe inévitablement par une implication plus forte dans la définition des missions et des interventions des structures AIO sur l'ensemble du territoire.

L'objectif est de structurer un partenariat entre les différents acteurs et financeurs de l'AIO au niveau régional.

4.2.3.2 – Les objectifs pour l'information et l'orientation tout au long de la vie

La collectivité régionale consciente du rôle de l'information sur les métiers s'est directement engagée par le développement de l'intervention de la Cité des Métiers et celui du portail régional de formation.

L'information sur les métiers est un axe important du travail réalisé à ce jour par le CARIF-OREF et la cité des métiers.

Dans la mesure où il est clair que de posséder un diplôme réduit les risques de chômage et que plus ce diplôme est élevé, moins les salariés ressentent les à coups d'une économie de plus en plus cyclique, l'orientation doit être au centre des dispositifs en faveur des jeunes.

Orienter tout au long de la vie, c'est d'abord une nécessité pour ne pas laisser sur le bord de la route ceux que l'évolution technologique ou la mondialisation bousculeraient, mais c'est aussi donner aux entreprises les moyens de leur développement.

Être « au plus près » des usagers doit être une préoccupation constante en matière d'information et d'orientation. Cela signifie :

- être au plus près des aspirations et des ambitions ;
- être au plus près géographiquement : la présence du réseau d'information et d'orientation est insuffisamment territorialisée. Cette nécessité de territorialisation doit s'entendre au sens large c'est à dire être au plus près des publics sur le territoire, connaître l'offre d'emploi, les débouchés et les potentialités économiques de son territoire, apprécier l'offre de formation disponible sur son territoire...
- être au plus près de ceux qui sont loin de l'emploi.

La région Guadeloupe, consciente de l'importance d'une politique forte de l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de la vie de propose huit objectifs :

Objectif 1 - Animer, organiser et coordonner l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de la vie en Guadeloupe

L'intervention en faveur de l'AIO constitue une des conditions de l'accès de chaque individu au droit à la formation initiale, puis tout au long de sa vie avec une recherche d'égalité des chances.

Il est impératif de construire un dispositif régional faisant appel à l'ensemble des opérateurs agissant sur les territoires, en renforçant leur professionnalité.

Ce réseau assurera la coordination entre acteurs et introduira la cohérence indispensable afin de mieux répondre au besoin des personnes.

Dans ce contexte la collectivité régionale s'appuiera notamment sur l'intervention du CARIF-OREF qui fournira des analyses des activités et des métiers par l'animation du portail régional. Par ailleurs, pour la mise en œuvre d'une intervention maîtrisée de l'orientation il est important de fournir aux structures d'information et d'orientation des données sur l'environnement économique et les métiers.

Les travaux réalisés notamment par l'O.R.E.F. et les observatoires régionaux serviront à organiser l'information disponible sur le territoire régional (tourisme, sport, ...)

Pour atteindre ce premier objectif, l'instauration d'une instance chargée du pilotage et de l'animation du réseau s'impose. La région confiera cette mission à une structure adéquate.

Cette organisation en réseau repose sur des règles de fonctionnement et des objectifs partagés de tous. Elle pourra prendre la forme d'une contractualisation qui tendrait à :

- une mutualisation des informations disponibles et des outils correspondants,
- un partage d'expériences,
- un échange sur des problématiques connues.

Le fonctionnement de cette instance de pilotage devra répondre à quelques principes fondateurs :

- une existence propre et une autonomie à l'égard des acteurs de l'AIO qu'elle n'a pas vocation à remettre en cause, ni dans leur existence, ni dans leur organisation interne, ni à commanditer. Elle jouerait un rôle de facilitateur dans l'exercice de leurs missions ;
- la définition de missions et d'actions engageant les acteurs. La participation au sein de l'animation régionale implique qu'au niveau opérationnel de chacun des différents réseaux soient mis en place les moyens nécessaires pour assurer la mise en oeuvre des missions et actions définies par l'animation régionale.
En effet, celle-ci doit permettre de faciliter au niveau local les modalités de concertation des niveaux les plus opérationnels qui se trouvent en contact direct avec l'utilisateur ;
- une légitimité et une reconnaissance par les acteurs responsables en matière d'AIO.
Une participation active au sein de l'animation régionale suppose que les participants soient effectivement mandatés par leur propre réseau.
L'animation régionale aura vocation à mettre en oeuvre des objectifs opérationnels et les outils nécessaires à la coordination des réseaux : état des lieux de l'AIO, portail informatique, charte qualité, livret d'accueil..., avec le souci d'optimiser l'articulation entre les niveaux régional et locaux.

Objectif 2 - Professionnaliser les structures chargées de l'information et de l'orientation

La professionnalisation des professionnels de l'AIO doit devenir une préoccupation pour faciliter la prise en charge des publics et le développement des partenariats avec les acteurs de la formation initiale

Cette professionnalisation sera facilitée par l'adhésion à une charte qualité au sein du réseau d'information et d'orientation. Cette charte qualité pourrait notamment comprendre des dispositions concrètes des modes d'animation, d'organisation et de co-pilotage par la Région. La mise en place de cette charte, sera nécessairement précédée d'un diagnostic qualité au sein de chaque structure afin d'aider à la mise à niveau des équipements et outils nécessaires à la prestation aux publics.

Sont concernés par cette proposition toutes les structures ayant un rôle d'information et d'orientation des jeunes et des adultes, en demande d'emploi ou en activité.

Enfin, un label régional pourrait signifier l'appartenance d'une structure à ce réseau A.I.O piloté par la collectivité.

Objectif 3 - Adapter l'information aux besoins des publics cibles pour la rendre plus accessible

Nous proposons dans le cadre de cet objectif et afin de s'adapter aux besoins de tous les publics en recherche d'information et d'orientation :

- La mise en oeuvre d'outils et de moyens notamment technologiques permettant un accès plus facile, particulièrement à distance.
- L'organisation du traitement de l'information à la structure désignée pour le pilotage régional pour diffusion ensuite aux autres partenaires du réseau.
- Une participation active de la Cité des Métiers de Guadeloupe pourrait être envisagée dans le cadre de cette nécessaire adaptation et diffusion de l'information au public.

Objectif 4 - Se rapprocher des publics « éloignés » de parcours de qualification

L'on sait que l'un des enjeux majeurs consiste dans l'approche des publics qui ne se présentent dans aucune structure. Il s'agit de personnes sans qualification, de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes en grande détresse...

Pour pouvoir leur apporter une réponse en termes d'évolution professionnelle, d'accès à l'emploi, de socialisation, il est important de mener des actions « hors des murs » et aller au devant du terrain. Cela peut prendre plusieurs formes : du contact terrain au relationnel suivi avec des associations.

Il conviendra de proposer aux associations parties prenantes une méthodologie adaptée à ce public, de mettre à leur disposition les outils et moyens permettant d'assurer ce service de proximité.

La mise en œuvre d'activités volontaristes pourrait être un des éléments de la charte qualité proposée plus haut, pour le réseau A.I.O.

Objectif 5 - Communiquer à propos du réseau d'accueil, d'information et d'orientation

Il est important de faire connaître le réseau AIO. Les différents publics ne sont pas toujours informés de l'existence de ces structures, et se perdent souvent dans les sigles et les missions des uns et des autres.

La structure chargée du pilotage régional devra mettre en place des actions de communication visant à :

- expliciter le rôle et la mission de chaque structure
- indiquer ce que l'on peut y trouver et ce que l'on peut venir y chercher

Cette communication doit :

- être conduite en plusieurs séquences, voire plusieurs années.
- utiliser les réseaux de communication propres aux différents publics : parents, enseignants, associations, sans oublier les entreprises pour bien intégrer l'orientation tout au long de la vie.

Objectif 6 - Améliorer le suivi des bénéficiaires

Dans le cadre de ce réseau et afin de faciliter le parcours du bénéficiaire, il est nécessaire d'en assurer le suivi.

L'opérationnalisation effective du portail régional Guadeloupe formation facilitera la démarche de gestion de parcours par les usagers ainsi que le suivi du dispositif A.I.O. au niveau régional.

Objectif 7 - Territorialiser le réseau d'accueil, d'information et d'orientation

Par souci d'équité territoriale et afin de faciliter et permettre un égal accès à l'information et à l'orientation, il est nécessaire de mettre à la disposition des usagers des points d'AIO de proximité.

Un diagnostic territorial devrait permettre un inventaire exhaustif des structures existantes et de leur public cible. Dès lors, les besoins à satisfaire seront identifiés et les mesures adaptées pour satisfaire et réaliser ce véritable service de proximité, seront préconisées.

Objectif 8 - Activer un observatoire de l'action du réseau d'accueil, d'information et d'orientation

La création d'un réseau de l'accueil, de l'information et de l'orientation nécessite de pouvoir mesurer son impact quant aux services rendus et prévoir son évolution et ses adaptations.

Il s'agit de mettre en place une véritable fonction d'observation. Celle déjà existante sur le portail régional sera étendue et optimisée pour remplir cet objectif.

5. LA MISE EN ŒUVRE, LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

La région, après avoir eu un rôle moteur dans la définition des principes de consultation, participation, information sur lesquels a été bâti le plan régional de développement des formations et compte tenu de ses compétences, veut en assurer la mise en œuvre dans les meilleures conditions de visibilité et d'efficacité.

Afin de lui garantir les qualités d'un outil vivant et dynamique, il est nécessaire d'organiser et d'établir, avec les acteurs concernés, une concertation permanente.

C'est pourquoi la concertation initiée dans le cadre de l'élaboration du PRDF sera amenée à se poursuivre selon de nouvelles modalités liées à l'entrée en vigueur du PRDF et nécessaires à sa mise en œuvre.

Celles-ci seront mises en place et oeuvreront immédiatement après l'adoption du PRDF.

5.1. La mise en œuvre du PRDF

Une grande attention devra être portée par l'ensemble des services concernés sur la mise en relation du PRDF avec la programmation budgétaire d'une part, et avec tous les documents stratégiques existants et prévus d'autre part.

Pour permettre l'appropriation du PRDF par le plus grand nombre et permettre à cet outil de répondre aux attentes de la société guadeloupéenne il conviendra :

- de décliner le PRDF dans des programmes d'action annuels.
- de rendre visibles au public le plus large les grandes orientations de la politique régionale de formation, notamment par la diffusion du PRDF, accompagné de support de synthèse auprès des acteurs qui interviennent en région sur le champ de l'accueil, de l'information pour l'orientation, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion ;
- de mettre en place une campagne d'information à destination du grand public pour rappeler que le développement des ressources humaines et l'épanouissement des individus sont des priorités régionales fortes, et pour expliquer en quoi cela concerne très concrètement et directement la quasi- totalité des guadeloupéens

Par ailleurs la loi du 13 août 2004 dispose dans son article 12 : "Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions. Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés".

Ces conventions annuelles concerneront et engloberont tous les secteurs d'activité professionnelle et permettront d'assurer la cohérence entre les formations ou métiers communs à plusieurs secteurs.

5.2. Les outils régionaux d'intervention.

La collectivité régionale a engagé depuis plusieurs années une politique de création d'outils régionaux d'intervention visant à répondre notamment aux différentes problématiques de l'information, de l'insertion, de la prospective.

Ces structures auront un rôle particulier dans la mise en œuvre du PRDF.

Les outils régionaux d'animation

La responsabilité de la collectivité régionale en matière de formation tout au long de la vie oblige à une réflexion permanente pour suivre les évolutions des besoins d'information pour la construction des parcours (VAE, Bilan, Offre de formation...).

Cette réflexion se traduit dans la formalisation des interventions du CARIF-OREF, de la cité des Métiers de Guadeloupe tant en ce qui concerne la partie orientation tout au long de la vie, que dans l'analyse de la formation et de l'emploi sur le territoire.

Information et orientation

L'information sur l'ensemble du territoire est une priorité de la Région Guadeloupe qui s'est engagée dans la réalisation d'un portail régional de formation qui a pour objet d'accompagner la mise en œuvre d'une politique d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Le CARIF-OREF est mobilisé pour le développement, l'animation et la maîtrise d'ouvrage du portail « Guadeloupe formation » qui concourt à la politique que la collectivité régionale souhaite mettre en œuvre pour élaborer une politique permettant de se donner les moyens et les conditions de mise en œuvre d'une société basée sur le savoir et la qualification de ses territoires.

Un portail régional de formation permet de fédérer les moyens de formation quels que soient leurs objectifs (insertion, adaptation, qualification), leur statut (formation initiale, apprentissage, formation continue) leur financement (public, privé, régional ou national), leur nature (formelle et informelle). Il implique tous les acteurs : bénéficiaires, professionnels, financeurs.

Il permet d'animer le dispositif d'Information, d'Orientation, de formation : gestion des demandes action sur l'offre, sur les activités d'information, d'Orientation, inscription, gestion des parcours jusqu'à l'insertion.

Ce portail, est un instrument pour améliorer les services aux publics, piloter le système régional de formation, mieux relier la formation à l'insertion et à l'accès à l'emploi, élargir considérablement le champ d'action de la collectivité régionale.

Il permettra de :

- ♦ gérer les parcours VAE à l'instar des parcours formation,
- ♦ informer sur les liens avec les métiers et l'emploi,
- ♦ traiter les demandes individuelles de financement (AIF)
- ♦ supporter les processus d'appel d'offre de la Région : gestion des marchés et des conventions (y compris l'édition de tous les documents : formulaires d'appel d'offre, synthèses commission formation, décisions, conventions, paiement)

le demandeur d'information est au cœur du processus, depuis l'information jusqu'à l'évaluation de la formation, le portail permet d'échanger l'information avec les bénéficiaires aux différentes étapes de leur parcours :

- ♦ en amont de l'inscription lors du premier contact avec les AIO ou les cyber-bases et tout au long des entretiens préalables au choix d'une formation ou d'une VAE,
- ♦ lors de l'inscription ou lors de la première séance de démarrage avec l'organisme de formation ou de conseil (VAE) dans l'un des sites d'accès,

- ♦ en aval, l'interface permet de recueillir le résultat (report, interruption, réussite, etc.) à l'issue du contrat de formation.

La Cité des Métiers de Guadeloupe, créée à l'initiative de la région Guadeloupe en partenariat avec l'Anpe Guadeloupe, l'académie de la Guadeloupe et l'Afpa, a pour mission d'accueillir et d'informer tout guadeloupéen désireux de :

- choisir son orientation,
- trouver une formation,
- rechercher un emploi,
- créer son activité,
- changer sa vie professionnelle,
- s'informer sur ses droits.

Fondée sur un partenariat très large, la Cité des métiers de Guadeloupe offre à chaque usager :

- un espace d'accès libre, anonyme, gratuit et sans distinction d'âge, de catégorie socioprofessionnelle ou de localisation géographique ;
- une information claire, objective et neutre ;
- une lisibilité et une aide à la construction des parcours tout au long de la vie ;
- un espace fondé sur la qualité de l'écoute et de l'accueil ;
- une guidance et un accompagnement tant dans la recherche que dans le projet ;
- la réduction de l'exclusion par des modalités d'accueil et d'information adaptée ;
- une mise en commun, sans cloisonnement, des ressources et compétences des partenaires ;
- un lieu de synergie multi partenarial, équitable et souple tant dans le fonctionnement transversal que vertical ;
- un lieu de recherche et de culture sur l'évolution des métiers, des qualifications et des formations ;
- l'utilisation avancée des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Observation de la relation emploi-formation

Les travaux d'analyse des besoins dans le champ de l'emploi et de la formation sont une nécessité pour la collectivité Régionale.

Depuis deux années, la démarche ARGOS, qui permet de réunir et de rapprocher les informations statistiques sur la formation initiale et continue, l'emploi et le marché du travail est mobilisée par le CARIF-OREF. Cette démarche permet de partager les diagnostics avec l'ensemble des partenaires pour tracer les axes d'évolution des éléments d'analyse.

L'ensemble des GFE est prévu d'ici fin 2007.

La réflexion qui apparaît aujourd'hui sur la déclinaison des travaux des branches nationales au niveau du territoire régional conduit l'OREF à s'intéresser aux approches sectorielles.

Cette approche d'une analyse sectorielle est facilitée par les travaux de l'inter OREF pour la construction et à l'alimentation d'un ensemble de tableaux sectoriels avec pour objectif(s) :

- de développer une analyse sectorielle commune à l'ensemble des OREF afin de faciliter le dialogue avec le niveau national qu'il s'agisse d'instances institutionnelles ou professionnelles,
- de développer des partenariats et/ou collaborations avec les branches professionnelles et les observatoires de branches au niveau régional et national,
- de mettre à disposition de chacun un ensemble de données régionales voire infra régionales sur les secteurs de leur économie pour répondre à des demandes diverses.

Une analyse de l'insertion des publics, notamment pour les programmes de formation pilotés par la collectivité régionale, et pour les enquêtes IVA et IPA.

Des études prospectives à la mise en place de Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) dans des secteurs

Un accompagnement du Rectorat et de la DAF pour la définition de leur schéma de formation initiale.

Une participation aux travaux de la COPIRE et du CCERFP.

Un outil d'insertion innovant : l'école régionale de la deuxième chance.

L'école régionale de la deuxième chance Guadeloupe (Er2c) se situe dans une démarche globale. En effet, ce concept novateur d'école de la deuxième chance prend tout son sens si l'on considère la dimension et les problématiques qu'il recouvre.

Cette entreprise, d'envergure régionale se doit de répondre à une double ambition. A l'instar du pôle de compétitivité pour jeunes à hauts potentiels, elle doit être ce pôle expérimental d'excellence pour jeunes adultes faiblement qualifiés présentant un potentiel réel trop souvent ignoré d'eux. L'Er2c constitue dès lors le réceptacle à partir duquel ils trouveront les ressources suffisantes de revalorisation personnelle.

L'école régionale de la deuxième chance doit prendre en compte l'ensemble des problématiques soulevées par les publics. Elle a pour mission de les conduire vers les aptitudes relationnelles et professionnelles indispensables à leur insertion et en regard de cela elle se doit de posséder une démarche prospective et systémique facilitant ses missions. Pour créer l'excellence, l'adhésion du plus grand nombre à son projet solidaire et citoyen, est un paramètre indispensable.

Améliorer les perspectives d'intégration des jeunes menacés d'exclusion ou exclus en favorisant l'émergence et la mise en oeuvre d'un projet professionnel individualisé en vue à l'issue de son passage au sein de l'Er2c, d'une insertion professionnelle durable ou de la construction d'un parcours de formation pertinent.

Cet objectif majeur a pour but d'offrir une nouvelle chance à ces jeunes sortis prématurément d'un système éducatif qu'ils ont rejeté pour des raisons dont certains ignorent ou ont oublié la cause véritable.

L'Er2c Guadeloupe est un espace dont la vocation expérimentale autorise la mise en liens entre des stagiaires de la formation professionnelle Er2c et des opérateurs et acteurs de la vie sociale et économique.

Elle favorise également l'apport de sens dans une approche système qui prend en compte l'ensemble des paramètres devant contribuer au développement et à la réussite de chaque projet.

Tout ceci est rendu possible par les missions importantes qu'embrasse l'Er2c et les problématiques qu'elle est amenée à traiter (*illettrisme, alternance, territorialisation des actions ...*).

Cette vision globale et la pertinence de son action au niveau régional participeront de l'amélioration d'une cohésion sociale et solidaire souhaitée de tous.

5.3. Le suivi du PRDF

Pour assurer le suivi du PRDF, la région s'appuiera sur trois instances

- un comité de pilotage ;
- un comité opérationnel interne
- un comité de suivi.

A / Le comité de pilotage

Un comité de pilotage du PRDF sera constitué sous la présidence du Président du Conseil régional de Guadeloupe. Il regroupera, outre les représentants de la collectivité régionale, les services de l'Etat, les collectivités concernées, les partenaires sociaux, des représentants des réseaux d'acteurs

Il se réunira au moins une fois dans l'année et aura pour objet de suivre la réalisation des actions prévues au présent plan et de les réorienter si besoin.

B/ Le comité opérationnel interne

S'il est vrai que la responsabilité de l'application du PRDF est partagée par une multitude d'acteurs, cependant elle dépend en grande partie de l'action de la Région. D'abord parce que celle-ci exerce des compétences directes sur des pans très larges du système de formation professionnelle ; mais aussi parce qu'elle est l'acteur pivot de ce système, et qu'il lui revient d'organiser la concertation et la coordination, tant à l'échelle régionale que locale.

Il lui revient donc d'animer la concertation autour de ce document, de le « porter » auprès de ses partenaires, de le faire vivre dans le champ très partenarial de la formation et de l'emploi. Pour cela, il est indispensable qu'elle en fasse une référence interne forte, et qu'elle s'organise pour en assurer la mise en oeuvre.

Par la mise en place de ce comité opérationnel interne, il s'agira donc d'optimiser les conditions de mise en oeuvre de ce projet, grâce à une organisation interne qui permette à la région de jouer efficacement toutes les missions qui sont les siennes ; celle d'acteur pivot des politiques de formation, celle de gestionnaire, celle de porteur de projets, ou encore celle de pilote chargé d'orienter l'action de différentes institutions intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Cette logique concernera d'abord la direction de l'emploi, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, mais celle-ci s'attachera aussi à ce que son action soit cohérente avec celle des autres services de la région.

Le PRDF aura pour conséquence de faire évoluer l'organisation interne, pour favoriser le pilotage stratégique d'une politique de formation tout au long de la vie.

C / Le comité de suivi

Il sera créé un comité de suivi composé d'administratifs, de techniciens des instances de l'emploi, de la formation

Ils analyseront au moins deux fois par an la mise en œuvre des dispositions retenues dans le PRDF et des actions, dispositifs de mise en œuvre.

Le suivi du PRDF se fera également au sein des instances consultatives que sont le conseil économique et social et le conseil de la culture de l'éducation et de l'environnement.

Parallèlement, le PRDF fixe aussi l'objectif de faire vivre le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (**CCREFP**).

Mise en place par la loi de modernisation sociale (2002), en remplacement des COREF, cette instance doit veiller à la cohérence d'ensemble de la politique de formation en région. Une animation conjointe de la Région et de l'Etat sera nécessaire pour qu'elle assume pleinement cette mission. Le PRDF en fait l'un de ses axes prioritaires.

Un bilan annuel des actions réalisées sera établi et présenté aux instances visées ci-dessus.

5.4. L'Evaluation

Assurer la gouvernance de la politique de formation en région exige de prendre du recul et de porter un regard d'ensemble sur les actions mises en œuvre et sur le contexte dans lequel elles prennent place.

L'évaluation pourra prendre la forme d'une évaluation qualitative et quantitative au regard de l'évolution de certains indicateurs. Compte tenu du temps nécessaire avant de faire bouger certains indicateurs peu sensibles aux changements, il appartiendra de les choisir avec pertinence.

Les indicateurs, le champ d'intervention et les conditions de la mise en œuvre de l'évaluation seront définis par le comité de suivi et d'évaluation.

Il s'assurera en temps que de besoin, les services d'un prestataire dont il définira alors le cahier des charges.

L'évaluation du PRDF, comme pour son suivi pourra être effectué par les instances consultatives : C.E.S.R, C.C.E.E et le CCREFP

6. LES FICHES ACTIONS

6.1 ACTIONS POUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Action 1 : Organiser en réseau l'appareil d'information et d'orientation et créer 'un comité de coordination.

Action 2 : Construire et diffuser une charte Régionale d'information et d'orientation tout au long de la vie.

Action 3 : Former les conseillers d'orientation.

Action 4 : Mettre en œuvre une charte qualité du réseau AIO.

Action 5 : Proposer des modules de formation à la « gestion de l'information ».

Action 6 : Développer une approche de l'entreprise et de ses métiers.

Action 7 : Conduire un audit de l'information nécessaire à l'orientation.

Action 8 : Centraliser et mutualiser le traitement de l'information.

Action 9 : Faciliter l'accès à l'information.

Action 10 : Segmenter les publics et les offres.

Action 11 : Agir en faveur des publics « éloignés ».

Action 12 : Communiquer à propos du réseau AIO.

Action 13 : Créer un « carnet AIO ».

Action 14 : Améliorer la présence du réseau AIO sur les territoires.

Action 15 : Mettre en place un observatoire de l'AIO.

FICHE ACTION 1

Organiser en réseau de l'appareil d'information et d'orientation et créer un comité de coordination.

Objectifs

- Faire intervenir de manière concertée les différents acteurs
- Donner de la cohérence dans les pratiques des acteurs et les parcours des personnes
- Assurer une réponse et la fluidité des parcours des personnes
- Offrir des outils communs aux acteurs.

Les acteurs

Toutes structures assurant une mission d'accueil, d'information d'orientation

Les moyens d'action

La création du réseau entre les différentes structures de l'AIO doit permettre :

- L'instauration d'une instance régionale chargée du pilotage et de l'animation du réseau
- Une mutualisation des informations disponibles (sur les marchés du travail, sur les métiers, sur les formations, sur les entreprises, sur les territoires, ...) et des outils correspondants (base de données, rapports d'analyse, fiches descriptives ...).
- Une information partagée à propos des activités conduites : cela permettra une meilleure cohérence au sein du réseau et la constitution d'une base de données des bonnes pratiques.
- .

Les acteurs de l'action

Cette action sera initiée par la Collectivité Régionale notamment en terme de contractualisation. Un comité de coordination devra ensuite être constitué avec les membres du réseau.

FICHE ACTION 2

Construire et diffuser une charte Régionale d'information et d'orientation tout au long de la vie.

Objectifs

Rendre lisible par tout le réseau AIO, la politique régionale d'accueil, d'information et d'orientation.

Les cibles

Le réseau AIO, et au-delà, l'ensemble des intervenants du champs de l'emploi, de l'insertion, et de la formation : Organisations professionnelles et syndicales, chambres consulaires, organismes de formation...

Les caractéristiques de l'action

La Collectivité Régionale éditera et diffusera une charte régionale d'information et d'orientation tout au long de la vie dans laquelle elle indiquerait :

- Ses ambitions et la politique qu'elle entend mener dans le domaine de l'orientation.
- La « création » du véritable réseau AIO.
- Les Assises annuelles de l'orientation et de l'information.

Cette charte sera diffusée auprès de toutes les cibles, sous une forme papier et sous une forme électronique.

Elle désignera aussi un bureau spécifique au sein du Conseil régional, chargé de ce dossier.

Les acteurs de l'action

Cette action est de la seule responsabilité du Conseil Régional.

FICHE ACTION 3

Former les conseillers d'orientation.

Objectifs

Former les conseillers d'orientation dans la perspective d'une professionnalisation du réseau d'orientation et d'information.

Les cibles

Tous les conseillers d'orientation dans les six mois de leur prise de fonction.

Les caractéristiques de l'action

Tout nouveau salarié du réseau d'accueil, d'information et d'orientation en contact avec le public et/ou gestionnaire de l'information devra être formé dans les six mois de sa prise de fonction. Ces formations devraient, a minima concerner deux thèmes :

- L'approche des besoins et aspirations des bénéficiaires.
- Le traitement de l'information.

Préalablement à la mise en place d'un contenu et de méthodes pédagogiques types pour ces stages, une analyse des besoins devra être effectuée.

De plus, un stage pratique en entreprise devra être rendu obligatoire pour chaque « conseiller » du réseau AIO. Afin que chacun puisse mieux connaître tous les secteurs d'activité, et les différentes tailles d'entreprise, ces stages différeront d'une année sur l'autre. Les obligations en matière de formation pourraient faire partie de la contractualisation (Action 2).

Les acteurs de l'action

Le comité de coordination du réseau AIO, devront être à même de :

- Définir les référentiels de formation.
- Choisir l'organisme de formation.
- Mettre en œuvre et gérer les formations.

Le financement sera assuré par les contributions formation des différentes structures.

FICHE ACTION 4

Mettre en œuvre une charte qualité du réseau AIO.

Objectifs

Professionnaliser les réseaux AIO et apporter aux bénéficiaires un service de qualité.

Les cibles

Toutes les structures membres.

Les caractéristiques de l'action

Une charte qualité sera mise en œuvre au sein du réseau AIO. Elle comprendra :

- Des référentiels fixes liés à des actions concrètes d'accueil, d'information et d'orientation, notamment en termes d'organisation et de « réponse client ».
- Des référentiels liés à la politique d'orientation de l'Etat ou de la Région ; par exemple le nombre et la qualité des actions volontaristes pour toucher les personnes qui ne fréquentent pas spontanément le réseau.

Un diagnostic qualité devra être mis en place systématiquement au sein de chaque structure, afin de dégager les points d'amélioration. C'est à la suite de ce diagnostic que des procédures et démarches devront être mises en œuvre.

Les acteurs de l'action

La mise en place et le contrôle de la charte qualité devront être pris en charge par le comité de coordination du réseau AIO.

FICHE ACTION 5

Proposer des modules de formation à la « gestion de l'information ».

Objectifs

Apprendre aux futurs bénéficiaires du réseau AIO d'apprendre à utiliser les informations afin de l'intégrer et de l'utiliser dans leurs démarches.

Les cibles

Tous les bénéficiaires du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Il s'agira de concevoir un module de formation à la gestion de l'information et à son utilisation dans le cadre d'une démarche d'orientation.
- Ce module sera développé durant les périodes scolaires, ou sur les lieux d'information et d'orientation de manière présentielle ou sous la forme d'une autoformation assistée par ordinateur.
- L'objectif principal de ces heures de formation sera de caractériser l'information disponible, en proposer une typologie et montrer comment on peut s'en servir.

Les acteurs de l'action

Ce module de formation sera créé par la collectivité Régionale. Il sera mis à la disposition des établissements d'enseignement et des structures du réseau AIO. Pour les formations présentielles, un calendrier sera proposé.

FICHE ACTION 6

Développer une approche de l'entreprise et de ses métiers.

Objectifs

Donner aux jeunes et adultes une approche concrète de l'entreprise et des métiers

Les cibles

Tous les publics en situation d'orientation et plus particulièrement les jeunes.

Les caractéristiques de l'action

Il faudrait :

- D'une part créer des outils pédagogiques et plus particulièrement pour les jeunes.
- D'autre part proposer des journées portes ouvertes au cours desquelles, les professionnels s'exprimeraient sur leurs métiers et au-delà sur leur « vie professionnelle ».

Les acteurs de l'action

Cette action devrait être prise en charge, avec le soutien de la Collectivité Régionale, par les organisations et branches professionnelles et les chambres consulaires.

FICHE ACTION 7

Conduire un audit de l'information nécessaire à l'orientation.

Objectifs

Réaliser un audit l'information, afin de proposer une information la plus adaptée aux besoins des bénéficiaires et favoriser une harmonisation des pratiques des structures du réseau AIO

Les cibles

Les résultats de cet audit seraient fournis aux structures appartenant au réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- L'information reçue au sein du réseau AIO, pour informer et orienter est nombreuse et diverse aussi bien dans sa forme que dans son contenu. Il est indispensable que cette information soit traitée de manière à répondre aux besoins des conseillers et des bénéficiaires. Les modes d'accès à cette information doivent aussi donner lieu à une étude.
- Un audit portant sur les modes de traitement et d'accès devra être effectué afin de définir notamment des niveaux d'information permettant de s'adapter au séquençement des besoins en information tout au long d'un parcours professionnel.
- Cet audit doit aussi permettre de créer une « signalétique » permettant aux bénéficiaires d'identifier aisément les différents niveaux d'information.

Les acteurs de l'action

Cet audit devrait être lancé par la Région avec le concours du comité de coordination du Réseau AIO. La cité des Métiers pourrait être l'opérateur de cet audit.

FICHE ACTION 8

Centraliser et mutualiser le traitement de l'information.

Objectifs

Centraliser et mutualiser le traitement de l'information des structures appartenant au réseau AIO.

Les cibles

Les différentes structures du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

Le traitement de l'information pour être efficace et répondre aux besoins et attentes des conseillers et bénéficiaires, doit être réalisé avec un grand professionnalisme. Deux solutions sont alors possibles pour atteindre ce niveau de professionnalisme et réaliser des économies d'échelle :

- Une centralisation du traitement de l'information. Une structure à définir ou un prestataire aurait alors la responsabilité de ce traitement à partir d'un cahier des charges issu de l'audit. Chaque structure recevrait alors, selon ses demandes, l'information traitée.
- Une mutualisation du traitement de l'information. Cela supposerait d'une part un professionnalisme des cellules traitement de l'information au sein de chaque structure (et la création de ces cellules quand ce ne serait pas le cas), et d'autre part un partage des responsabilités de traitement pour une mutualisation.

Les acteurs de l'action

Cette action pourrait être conduite par le « comité de coordination » du réseau AIO.

FICHE ACTION 9

Faciliter l'accès à l'information.

Objectifs

Obtenir et donner une information juste, claire, simple et pertinente.

Les cibles

Les conseillers et les bénéficiaires du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Un des résultats de l'audit de l'information doit être la prise en compte de ces deux dimensions : moments et forme.
- Il faudra mettre en œuvre les recommandations de l'audit dans ces deux domaines afin d'une part de varier les formes de l'information, et de réserver éventuellement certaines formes (papier, électronique, image, son, ...) à certains type d'information, et d'autre part de créer les outils qui permettent une gestion adapté du moment de consultation. Les outils de consultation à distance seront, bien entendu, dans ce cadre, à envisager.

Les acteurs de l'action

Chaque structure aura à effectuer ce travail, dans la mesure où les « modes de contact » avec l'information différent d'une situation à l'autre.

FICHE ACTION 10

Segmenter les publics et les offres.

Objectifs

Segmenter les publics et les offres pour une meilleure qualité du service rendu

Les cibles

Les bénéficiaires du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Il faudrait, à l'instar de certaines structures, segmenter l'offre afin de proposer un service qui peut aller du libre accès à l'accompagnement individualisé.
- Au-delà, afin de gérer le flux, on pourrait envisager une segmentation des publics qui permettrait de faire évoluer le service, et la nature du contrat avec les bénéficiaires selon leurs caractéristiques ou leurs situations à un instant donné.
- Il y a donc là deux préoccupations dont il faut tenir compte : différencier l'offre et gérer le flux.

Les acteurs de l'action

Chaque structure, selon le niveau de segmentation déjà atteint.

FICHE ACTION 11

Agir en faveur des publics « éloignés ».

Objectifs

Offrir une réponse et proposer un parcours d'insertion aux publics exclus.

Les cibles

Les populations en grande difficulté et en situation d'exclusion, n'ayant aucun contact volontaire avec les structures du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Il est impératif que les différentes structures mènent, quand elles ne le font pas déjà, des actions hors des murs, en partenariat notamment avec le monde associatif, et les collectivités locales.
- Un échange d'expériences est nécessaire entre les différentes structures pour créer une dynamique. Il pourrait être mené dans le cadre des Assises régionales de l'AIO, et lors des séminaires intermédiaires (Action 1).

Les acteurs de l'action

Chaque structure et le comité de coordination du réseau AIO.

FICHE ACTION 12

Communiquer à propos du réseau AIO.

Objectifs

Faire connaître les missions, rôles et fonctions des structure du réseau AIO .

Les cibles

Le grand public.

Les caractéristiques de l'action

Cette campagne de communication devra permettre de :

- Faire connaître l'existence du réseau AIO.
- Expliciter le rôle et la fonction de chaque structure.
- Indiquer ce que l'on peut y trouver et ce que l'on peut venir y chercher.
- Valoriser en interne l'action conduite par les personnels du réseau.

De notre point de vue il ne doit pas s'agir d'une grande campagne concentrée en un unique moment, mais nous pensons qu'il faut privilégier une campagne en plusieurs séquences voire plusieurs années.

- Cette campagne, outre les grands médias, pourra utiliser les réseaux de communication propres aux différents publics : parents, enseignants, associations, entreprises, ...
- Un logo pourrait être créé pour signaler l'appartenance au réseau AIO. Il viendrait alors en complément du logo propre à chaque structure.

Les acteurs de l'action

Cette campagne pourra être conduite par la Collectivité Régionale, en concertation avec le comité de coordination du réseau AIO.

FICHE ACTION 13

Créer un « carnet AIO ».

Objectifs

Assurer le suivi des bénéficiaires et permettre aux intervenant des structures d'être informé des parcours d'information et d'orientation proposé par une autre structure du réseau.

Les cibles

Les bénéficiaires et les conseillers du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Pour apprécier le parcours d'information et d'orientation des bénéficiaires, et leur apporter le bon service au bon moment, en fonction du vrai besoin, il serait utile de créer un carnet AIO qui recenserait à la fois des éléments de diagnostic et d'évaluation et des éléments relatifs aux activités conduites en faveur du bénéficiaire.
- Le carnet AIO permettra à chaque intervenant du réseau :
 - D'apprécier rapidement le parcours du bénéficiaire.
 - De constater ou non une logique et d'agir en conséquence.
 - De proposer des prestations en cohérence avec le parcours du bénéficiaire.

Les acteurs de l'action

Le comité de coordination avec le soutien de la Région devrait être en charge de ce dossier.

FICHE ACTION 14

Améliorer la présence du réseau AIO sur les territoires.

Objectifs

Assurer une présence équilibrée et équitable sur le territoire du réseau AIO.

Les cibles

Les différentes structures du réseau AIO.

Les caractéristiques de l'action

- Nous pensons qu'un diagnostic territorial du réseau AIO devrait être effectué. Ce diagnostic devra aller au-delà du constat de la simple présence territoriale et se préoccuper de la prise en compte de la réalité du territoire tant sur le plan de l'activité économique présente que sur celui des caractéristiques des publics et de l'offre de formation.
- Il est aujourd'hui difficile de se prononcer plus avant dans la mesure où les futures maisons de l'emploi ont vocation à « fédérer » le réseau AIO sur les différents territoires.

Les acteurs de l'action

Les différentes structures du réseau AIO, en association avec les collectivités territoriales.

FICHE ACTION 15

Mettre en place d'un observatoire de l'AIO.

Objectifs

Mettre en œuvre le suivi, analyser l'évolution et évaluer le réseau AIO.

- Pour cela, une fonction d'observation de l'AIO en Guadeloupe est nécessaire.

Les cibles

Les différentes structures du réseau AIO et la Collectivité Régionale.

Les caractéristiques de l'action

Sans pour autant envisager la création d'une structure spécifique, la mise en œuvre d'une fonction d'observation doit être réalisée. Cette fonction d'observation devrait permettre :

- De centraliser et consolider les données d'activité issues des différents structures. Cela signifie qu'il doit y avoir en amont une harmonisation des indicateurs de suivi d'activité.
- De conduire des études et analyses périodiques ou ad hoc sur des sujets ayant trait au réseau et pouvant concerner : les publics cibles, leurs caractéristiques, leurs attentes et besoins, l'adaptation de l'information, la territorialisation, la segmentation des bénéficiaires, ...

Les acteurs de l'action

Le comité de coordination et le Conseil Régional pourraient être les destinataires de la production de cet observatoire. L'opérateur pourrait être l'OREF Guadeloupe.

6.2 ACTIONS POUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Action 1 : Affirmer une politique de formation continue.

Action 2 : Continuer l'effort d'observation de la formation en Guadeloupe.

Action 3 : Animer le secteur de la formation continue.

Action 4 : Développer un partenariat pérenne avec les entreprises en matière de formation continue.

Action 5 : Orienter la formation continue financée par le Conseil Régional vers des métiers et vers la polyvalence.

Action 6 : Développer un Plan de formation aux langues étrangères.

Action 7 : Développer une culture « Ressources humaines ».

Action 8 : Développer une approche spécifique des publics en difficulté

Action 9 : Mettre en œuvre un plan de qualification des guadeloupéens

Action 10 : Instituer un dialogue permanent avec les organismes de formation

Action 11 : Mettre en œuvre et promouvoir une charte qualité des organismes de formation

Action 12 : Créer un prix de l'innovation pédagogique

Action 13 : Réfléchir à la mise en place d'un plan concernant la Formation ouverte et à distance.

Action 14 : Individualiser les formations.

Action 15 : Instituer le principe de formateur référent.

Action 16 : Valoriser la VAE en Guadeloupe.

Action 17 : Faire de l'AFPA l'outil privilégié de la politique régionale de formation.

Action 18 : Conduire un politique en faveur de la mobilité

FICHE ACTION 1

Affirmer une politique de formation continue.

Objectifs

Faire connaître, expliquer la politique de formation continue conduite par la collectivité régionale.

Les cibles

L'ensemble des Guadeloupéens, mais aussi les institutionnels de l'emploi, de l'insertion, et de la formation, les organismes de formation.

Les caractéristiques de l'action

- Le Conseil régional devra, sous une forme à déterminer, mener une action de communication d'envergure à destination des guadeloupéens, des entreprises et des institutionnels de l'emploi et de la formation pour faire connaître ses orientations stratégiques en matière de formation continue.
- Cette stratégie devra être complétée par :
 - des données financières,
 - l'établissement de priorités,
 - l'indication du rôle que doit jouer la formation continue dans le soutien aux personnes en difficulté et dans l'accompagnement de l'économie.

Les acteurs de l'action

Cette stratégie et la communication qui la valorise doit être bien entendu de la responsabilité des élus du Conseil Régional.

FICHE ACTION 2

Continuer l'effort d'observation de la formation en Guadeloupe.

Objectifs

Renforcer l'observation et l'anticipation pour une politique régionale de la formation continue plus efficace.

Les cibles

La Collectivité Régionale, les entreprises, les institutionnels de la formation, de l'insertion et de l'emploi, les organismes de formation.

Les caractéristiques de l'action

- Le travail déjà effectué devra être préservé. Il faudra cependant envisager de développer des études concernant :
 - Les besoins en formation sectoriels, avec un approfondissement des données ARGOS.
 - L'observation de l'orientation.
 - Le suivi de cohortes pour les personnes ayant suivi des formations.
 - Le suivi de l'individualisation.
- On peut aussi souhaiter le traitement par la Guadeloupe des déclarations des employeurs pour la formation continue, et la mise à jour des CEP déjà réalisés.
- De plus la pratique de l'évaluation devra être généralisée.

Les acteurs de l'action

C'est bien entendu la Collectivité Régionale qui doit initier l'action, mais l'opérateur doit être l'OREF Guadeloupe.

FICHE ACTION 3

Animer le secteur de la formation continue

Objectifs

Conduire des actions d'animation et de dynamisation du secteur de la formation continue.

Les cibles

Les salariés, les demandeurs d'emploi, les institutionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation, les organismes de formation.

Les caractéristiques de l'action

- Un plan d'animation annuel de la Région doit être envisagé et mis en œuvre. Il doit être conçu de manière à mettre en réalité la stratégie annoncée, et à rendre lisible et visible l'action engagée. C'est aussi qu'un certain nombre d'initiatives devront être portées à la connaissance de la presse et des professionnels. La Région doit donner au secteur un certain nombre de « rendez-vous » que nous formulerons dans certaines des autres fiches-actions.
- Ce plan d'animation, dont le contenu dépendra de la stratégie privilégiée, devra néanmoins rechercher à :
 - mutualiser les ambitions sans les opposer,
 - rationaliser le secteur,
 - faire vivre un vrai dialogue social autour de la formation,
 - promouvoir les ressources humaines au sein des entreprises et des projets.

Les acteurs de l'action

C'est la Collectivité Régionale qui doit animer le secteur de la formation continue.

FICHE ACTION 4

Développer un partenariat pérenne avec les entreprises en matière de formation continue.

Objectifs

Organiser le dialogue et renforcer les actions avec les interlocuteurs représentant les entreprises en matière de formation.

Les cibles

Les entreprises et leurs représentants.

Les caractéristiques de l'action

Cette action de développement d'un partenariat avec les entreprises doit comprendre plusieurs étapes :

1. Identifier des partenaires sectoriels lorsque ce n'est pas déjà le cas, en suscitant si nécessaire des regroupements afin de faire émerger des interlocuteurs.
2. Mettre en place des formations à la « formation continue » pour les dirigeants des organisations professionnelles et syndicales actuelles et de celle que l'on aura fait émerger.
3. Organiser, déjà dans le cadre des Assises Régionales de la Formation Continue, mais aussi de manière récurrente, des tables rondes sectorielles au cours desquelles, il sera demandé aux secteurs économiques de formuler leurs besoins en formation initiale et continue. Une centralisation de type EDDF pourrait alors être envisagée. Il faudra cependant fournir à ces organisations les outils et la méthodologie leur permettant d'approcher ces besoins.
4. Organiser à partir des orientations du Schéma Régional de Développement Economique et des orientations de politique économique du Conseil Régional, des tables rondes thématiques afin d'envisager les besoins en formation nécessaires pour accompagner le développement de nouvelles activités : industries du savoir, environnement, service à la personne ...
5. Implanter des diplômes professionnels en Guadeloupe, soit sous la forme de CQP nationaux en résolvant par la négociation la référence aux conventions collectives non élargies à la Guadeloupe, soit sous la forme de diplôme professionnels guadeloupéens.

Les acteurs de l'action

La Région et les représentants des entreprises et des salariés.

FICHE ACTION 5

Orienter la formation continue financée par le Conseil Régional vers des métiers et vers la polyvalence

Objectifs

Orienter les formations financées par la région Guadeloupe Conseil Régional vers des métiers et vers une plus grande polyvalence.

Les cibles

Les demandeurs d'emploi et tous les bénéficiaires des formations financées par la Collectivité Régionale dans le futur.

Les caractéristiques de l'action

- La collectivité Régionale, outre les formations générales, et celles centrées sur des fonctions administratives, pourrait mettre l'accent sur :
 - des formations directement liées à l'exercice d'un métier, soit par une formation à la globalité d'un métier, soit à l'un de ses aspects par la mise en œuvre de « focus stages »
 - des formations permettant de favoriser la polyvalence, en proposant l'acquisition d'une véritable polycompétence tant nécessaire compte tenu de la taille des entreprises guadeloupéennes.
- Les formations « aux métiers » avaient bien entendu des difficultés à se mettre en place du fait de l'inexistence de diplômes professionnels. La déconnexion des CQP et des conventions collectives ou l'existence de « CQP guadeloupéens » pourraient constituer des objectifs de négociation dans le cadre du dialogue social autour de la formation.
- La mise en œuvre de ces formations pourrait être envisagé soit dans le cadre des programmes à destinations des demandeurs d'emploi, soit dans le cadre de négociations avec les représentants des entreprises autour de ce qui pourrait ressembler à des « EDDF » régionaux.

Les acteurs de l'action

Le Conseil Régional.

FICHE ACTION 6

Développer un plan de formation aux langues étrangères.

Objectifs

Mettre en œuvre un plan de développement visant l'acquisition ou la mise à niveau de l'apprentissage des langues étrangères.

Les cibles

L'ensemble de la population guadeloupéenne.

Les caractéristiques de l'action

Un plan « langues étrangères » d'envergure doit être envisagé en Guadeloupe. Il doit être multiforme, s'intéresser à toutes les couches de la population, et être facilement accessible. Plusieurs actions sont possibles, mais parmi elles on peut imaginer :

- Un programme de formation à distance sur Internet ou sous la forme d'émissions de télévision.
- L'organisation pour les jeunes de « summer camps » dans les îles voisines.
- La mise en place dans les établissements d'enseignement d'options « langues étrangères renforcées ».
- La promotion de l'apprentissage de la langue étrangère dans les associations.
- L'utilisation de tous les relais pour promouvoir les langues étrangères :
Chambre de commerce, Chambre des Métiers, Chambre d'agriculture, réseau AIO, associations sportives, ...

Les acteurs de l'action

Ce plan doit être mis en œuvre par le Conseil Régional avec le concours du rectorat et des établissements d'enseignement et de formation.

FICHE ACTION 7

Développer une culture « Ressources humaines ».

Objectifs

Intégrer et développer la culture des ressources humaines.

Les cibles

Les responsables d'entreprises.

Les caractéristiques de l'action

- Cette culture ressources humaines doit être valorisée au travers de nombreuses actions. A titre d'exemple :
 - Aide au conseil en ressources humaines, notamment pour un diagnostic RH, ou l'analyse de tel ou tel aspect d'une politique de GRH.
 - Exiger pour le financement de projets par la Collectivité Régionale, un plan ressources humaines à côté du business plan.
 - Exiger pour l'octroi de subventions, un plan de ressources humaines.
- La Région pourrait aussi initier des « Rencontres Ressources Humaines » auxquelles participeraient les chefs d'entreprise à partir de thématique telles que : « Les difficultés de recrutement » ou, « La gestion de la pyramide des âges » ...

Les acteurs de l'action

Il s'agit d'une action initiée et conduite par la Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 8

Développer une approche spécifique des publics en difficulté

Objectifs

Proposer une offre adaptée en matière de formation et d'insertion aux publics en difficulté.

Les cibles

Les publics en difficulté et les structures les gérants.

Les caractéristiques de l'action

- Dans la perspective que nous indiquons, le traitement des publics en difficulté serait plus efficace.
- Une analyse statistique devra être entreprise en utilisant les travaux réalisés au niveau national ou international, afin de déterminer les facteurs de risque de basculement dans le chômage de longue durée. C'est à partir de la construction de ces indicateurs que pourrait être mis en place un traitement précoce et adapté des demandeurs d'emploi.
- De plus des plans spécifiques d'action pourraient ainsi être envisagés, non directement liés au statut des bénéficiaires, mais à leur situation : Plan de resocialisation, Plan de pré qualification, ...

Les acteurs de l'action

C'est bien sur le Service Public de l'Emploi, et plus particulièrement l'ANPE et les Missions Locales qui doivent avoir la responsabilité de l'analyse amont et de la mise en œuvre de l'organisation permettant un traitement précoce du risque de chômage longue durée et d'exclusion.

Les plans d'action seraient, quant à eux, de la responsabilité de la Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 9

Mettre en œuvre un plan de qualification des guadeloupéens

Objectifs

Elever le niveau de qualification et de compétences des guadeloupéens.

Les cibles

Tous les guadeloupéens ; salariés, demandeurs d'emploi, jeunes et adultes.

Les caractéristiques de l'action

- Il est nécessaire de construire un « socle de connaissances » constituant un niveau de pré qualification, permettant de « supporter » des formations complémentaires ouvrant l'accès à la qualification.
- Un travail de recherche pédagogique doit donc être entrepris pour établir ce « socle de connaissances ».
- Une fois ce socle établi, une formation modulaire doit être envisagée après validation des acquis.
- Un plan de qualification doit être mis en œuvre, pour les salariés par des accords avec les représentants des entreprises et des salariés, pour les demandeurs d'emploi avec la collaboration du réseau AIO.

Les acteurs de l'action

Cette action doit être conduite sous la direction de la Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 10

Instituer un dialogue permanent avec les organismes de formation

Objectifs

Améliorer le dialogue et développer la qualité dans le secteur de la formation professionnelle.

Les cibles

Les organismes de formation et la Région.

Les caractéristiques de l'action

- Nous proposons de créer un comité de liaison permanent entre les organismes de formation et les services de la Région afin de favoriser la communication et l'échange.
- Ce comité de liaison pourra ainsi donner l'occasion à la Région d'informer sur ses orientations à venir, et indiquer sa programmation, et aux organismes de formation de mieux faire comprendre ses difficultés et contraintes tant pédagogiques, qu'organisationnelles ou financières

Les acteurs de l'action

La collectivité Régionale et les organismes de formation.

FICHE ACTION 11

Mettre en œuvre et promouvoir une charte qualité des organismes de formation

Objectifs

Disposer d'un appareil de formation, qualifié, professionnalisé et de qualité.

Les cibles

Les organismes de formation.

Les caractéristiques de l'action

- Une charte de qualité pourrait être négociée avec les organismes de formation. Elle présenterait pour tous les financeurs de formation une garantie de respect d'un cahier des charges minimum : formateurs permanents, process pédagogiques, compétences formatrices, investissements, ...
- Cette charte de qualité s'intéresserait principalement au process, mais aussi aux capacités d'évolution des organismes.
- Elle pourrait s'appuyer sur l'OPQF, tout en s'en différenciant, car l'OPQF, ne se préoccupe pas des process.

Les acteurs de l'action

La Région en accord avec les organismes de formation et leurs représentants.

FICHE ACTION 12

Créer un prix de l'innovation pédagogique

Objectifs

Développer et récompenser l'innovation pédagogique .

Les cibles

Les organismes de formation.

Les caractéristiques de l'action

- La création d'un prix de l'innovation pédagogique aurait pour effet de :
 - participer à l'animation du secteur de la formation.
 - favoriser l'innovation pédagogique en la reconnaissant publiquement.
 - Donner une occasion supplémentaire aux médias de parler de la formation.
- Ce prix pourrait être décerné par un jury de professionnels de la formation et de responsables d'entreprises. Il récompenserait l'organisme de formation ou l'institution qui aurait mis en œuvre des approches innovantes en Guadeloupe soit sur le plan des thématiques, soit sur le plan des méthodes, soit sur le plan des publics traités. Il pourrait être organisé tous les deux ou trois ans.

Les acteurs de l'action

C'est la Collectivité Régionale qui devrait organiser ce prix de l'innovation pédagogique et le doter avec d'éventuels sponsors.

FICHE ACTION 13

Mettre en place un plan concernant la Formation ouverte et à distance.

Objectifs

Faire de la FOAD une réponse adaptée, disponible, alternative pour l'acquisitions de nouvelles qualifications et compétences.

Les cibles

Les Guadeloupéens.

Les caractéristiques de l'action

- Mise en œuvre d'une politique de développement de la FOAD qui vise :
- - à définir les publics cibles : formation initiale, formation continue, complément dans le cadre d'une formation en alternance, commerçants, artisans, chefs d'entreprise, famille travaillant dans une TPE ...
 - à dégager les thématiques de formation : pré-qualification (socle de connaissances), formation dans le cadre de la VAE, gestion de TPE ...
 - à déterminer les modalités concrètes de formation à distance pour des cibles non familiarisées avec l'outil informatique. On pourrait envisager bien entendu Internet, mais aussi des cdrom utilisables en local, ou la mise à disposition dans des lieux d'accueil. Le média télévision pourrait aussi être utilisé car familier et facile d'accès.

Les acteurs de l'action

- La Collectivité Régionale pourrait lancer cette réflexion à laquelle devront participer les professionnels de la formation et tout d'abord le rectorat qui a développé d'ores et déjà des programmes et l'AFPA. Cette réflexion pourrait être suivie d'un programme expérimental.
- La réflexion pourrait aussi intégrer l'intérêt pour la Guadeloupe de développer une expertise « exportable » en Europe et au sein de la Caraïbe.

FICHE ACTION 14

Individualiser les formations

Objectifs

Individualiser les formations pour favoriser l'acquisition de savoirs, savoir faire ou savoir être.

Les cibles

Les demandeurs d'emploi et parmi eux les plus fragiles.

Les caractéristiques de l'action

- La pratique aujourd'hui de la formation notamment des demandeurs d'emploi, est formatée par les programmes types proposés par les organismes de formation ou par les dispositifs existants.
- La logique doit être inversée, et il ne s'agit plus d'adapter les besoins d'un bénéficiaire à un dispositif, mais de chercher à traiter leurs vrais besoins.
- Il est important qu'une réflexion, suivie rapidement d'actions, soit engagée pour envisager des situations types et des modèles de formation. A titre d'exemple, on pourrait envisager :
 - Une modularité lorsqu'elle n'existe pas.
 - Des parcours « balisés » différemment : formations présentielles, travaux personnels, auto formation, stage en entreprise...
 - Des offres de formation aboutissant selon des modalités différentes, à une même qualification.
- Cette individualisation sera difficile à mettre en œuvre, mais elle pourrait être expérimentée sur certains publics, et pour certaines formations.

Les acteurs de l'action

La réflexion sera conduite à l'initiative du Conseil Régional, en concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation et de l'insertion.

FICHE ACTION 15

Instituer le principe de formateur référent

Les objectifs

Offrir un accompagnement adapté et adéquat dans le cadre de l'individualisation des formations

Les cibles

Les demandeurs d'emploi en formation.

Les caractéristiques de l'action

- Afin de mettre en place cet accompagnement, un formateur référent pourrait être désigné pour chaque demandeur d'emploi. Il aurait pour rôle de :
 - réaliser un suivi pédagogique,
 - s'assurer des acquis,
 - percevoir les lacunes ou difficultés,
 - adapter les process pédagogiques,
 - affiner les parcours.
- Ainsi lorsqu'un demandeur d'emploi est orienté par le réseau AIO vers un parcours de formation, on lui indiquerait aussi son formateur référent.

Les acteurs de l'action

La mise en place du formateur référent pourrait être décidé dans le cadre des formations financées par la Collectivité Régionale. Cependant, la réflexion à propos de cette proposition doit être conduite avec d'une part les organismes de formation, l'AFPA et d'autre part le réseau AIO.

FICHE ACTION 16

Valoriser la VAE en Guadeloupe

Objectifs

Développer et valoriser la VAE, en Guadeloupe.

Les cibles

Les guadeloupéens, mais aussi les entreprises et institutionnels de l'emploi et de la formation.

Les caractéristiques de l'action

Ce plan VAE devra comprendre :

- Une information, une explication et une communication en direction des salariés, des demandeurs d'emploi et des employeurs.
- Un relais par les organisations professionnelles et syndicales.
- La mise en place de certifications professionnelles.
- Un soutien à la mise en place d'une véritable offre VAE.
- Une formation du réseau AIO aux pratiques de la VAE et à l'offre disponible.
- Une charte d'accompagnement qui définisse les différentes étapes de la VAE, et les besoins des bénéficiaires à chacune des étapes.
- La mise en place d'une observation de la VAE et de son évolution.

Les acteurs de l'action

Ce plan VAE, devra être initié et piloté par la Région avec le concours de l'ensemble des partenaires institutionnels.

FICHE ACTION 17

Faire de l'AFPA l'outil privilégié de la politique régionale de formation.

Objectifs

Faire de l'AFPA un outil privilégié et performant de la formation

Les cibles

L'AFPA.

Les caractéristiques de l'action

- Les compétences des personnels, les principes de modularité, l'implantation territoriale, le travail de pré qualification ... sont autant de qualités qui peuvent permettre à l'AFPA de jouer, dans un environnement concurrentiel, un rôle déterminant.
- L'AFPA doit jouer un rôle déterminant dans :
 - Le maillage formation / économie.
 - Le diagnostic et l'orientation par les psychologues.
 - La mise en place de la VAE notamment pour les titres.
 - L'Appui à la gouvernance de la formation continue.
 - L'individualisation des formations.

Les acteurs de l'action

La Collectivité Régionale et l'AFPA.

FICHE ACTION 18

Conduire un politique en faveur de la mobilité

Objectifs

Encourager et mettre en place une véritable politique de la formation en mobilité.

Les cibles

Les jeunes adultes formés ou en formation.

Les caractéristiques de l'action

- Avant de mener une politique ambitieuse de mobilité des jeunes, une réflexion approfondie doit être entreprise pour dégager les avantages et inconvénients d'une telle approche
-
- Dans tous les cas, il est important pour réussir une politique :
 - d'avoir des jeunes motivés car la mobilité est un parcours difficile,
 - de disposer de financements suffisants pour accepter les échecs et les retours,
 - de tisser des liens avec un vrai réseau d'employeurs sérieux.

Les acteurs de l'action

La Région

6.3 FICHES ACTIONS POUR LA FORMATION INITIALE

Action 1 : Constituer un socle minimum de connaissances et lutte contre l'illettrisme

Action 2 : Orienter de façon optimale les jeunes vers les filières professionnelles

Action 3 : Mettre en place une campagne de communication valorisant l'enseignement professionnel

Action 4 : Contractualiser avec les branches professionnelles

Action 5 : Rapprocher de l'enseignement et l'univers des entreprises

Action 6 : Lancer une campagne de communication à propos de l'alternance

Action 7 : Lancer un plan Alternance (volet entreprises) : La Conférence de l'alternance

Action 8 : Lancer un plan Alternance (volet entreprises) : Labellisation et charte qualité des centres de formation

Action 9 : Lancer un plan Alternance (volet entreprises) : Création du label : «Moi l'alternance j'y crois »

Action 10 : Lancer un plan Alternance (volet entreprises) : Intégration de l'alternance dans les critères des marchés publics

Action 11 : Lancer un plan Alternance (volet entreprises) : Charte d'engagement sur le tutorat

Action 12 : Lancer un plan Alternance : volet jeune

Action 13 : Lancer un plan Alternance : volet suivi et évaluation

FICHE ACTION 1

Constituer un socle minimum de connaissance et lutter contre l'illettrisme

Objectifs

Lutter efficacement contre l'illettrisme et offrir à chaque individu les moyens de disposer d'un socle minimum de connaissances.

Les cibles

Les jeunes en sortie de 3^{ème}.

Les caractéristiques de l'action

- Un programme d'évaluation permettant de mesurer les niveaux atteints par les jeunes et un taux d'illettrisme doit être mis en place avec des actions correctives immédiates pour les enfants en fin de scolarité obligatoire, surtout pour la lecture et l'écriture.
- Le socle minimum de connaissance, serait à « géométrie variable » et individualisable.
- Il constituerait non pas un niveau général in abstracto, mais un niveau individualisé qui s'appuierait sur le parcours que souhaite suivre les jeunes concernés. Ainsi, un jeune ne serait pas seulement évalué sur ses notes en fin de troisième sur des matières générales, mais par rapport aux aptitudes et connaissances minimales pour que l'enseignement à venir produise tous ses effets.
- Notons que les langues étrangères devraient faire partie du socle minimal.

Les acteurs de l'action

Cette mise à niveau devrait être conduite par l'Education Nationale avec le concours de la Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 2

Orienter de façon optimale les jeunes vers les filières professionnelles

Objectifs

Informer avant l'orientation, les jeunes sur les métiers et offrir les moyens de répondre à la demande de formation.

Les cibles

Tous les élèves enfin de troisième ou en situation d'orientation.

Les caractéristiques de l'action

Il est important afin que l'orientation en fin de cycle se passe dans les meilleures conditions que :

- Les jeunes disposent le plus tôt possible des éléments d'informations sur les métiers et les modes de vie qu'ils engendrent afin d'éviter les représentations erronées. Il est important que les professionnels participent pleinement à ces présentations de secteurs ou de métiers.
- Un véritable bilan de compétences soit réalisé avant l'orientation afin d'une part de connaître l'adéquation entre les désirs et les aptitudes et la réalité de l'enseignement et d'autre part de préconiser un complément nécessaire pour atteindre le socle minimum pour la formation envisagée.

Les acteurs de l'action

Cette orientation optimale doit être réalisée par l'Education Nationale, avec le concours de la Collectivité Régionale et des représentants des entreprises et des salariés.

FICHE ACTION 3

Mettre en place une campagne de communication valorisant l'enseignement professionnel

Objectifs

Améliorer l'image et valoriser l'enseignement professionnel.

Les cibles

Les guadeloupéens et plus précisément les jeunes, leurs familles et leurs enseignants.

Les caractéristiques de l'action

Cette campagne de communication pourrait comprendre trois volets au moins :

- Une campagne média et hors média, à la fois informative sur les formations et les métiers et rassurantes par la mise en avant de témoignages de réussites professionnelles.
- La création d'une « journée de l'enseignement professionnel » qui serait l'occasion d'un contact entre d'une part des jeunes et leurs familles et d'autre part des établissements d'enseignements et des jeunes issus de l'enseignement professionnel.
- La proposition aux classes de l'enseignement professionnel de projets leur permettant de s'exprimer dans leur spécialité. Ces projets en valorisant les jeunes qui les réaliseraient, leur donnerait confiance dans leurs cursus et auraient force de d'exemple, s'ils étaient médiatisés auprès des autres jeunes.

Les acteurs de l'action

Le Conseil Régional et l' Education Nationale, et les représentants des entreprises devraient piloter ce projet.

FICHE ACTION 4

Contractualiser avec les branches professionnelles à propos de la formation initiale

Objectifs

Encourager et développer les contrats d'objectifs avec les branches professionnelles.

Les cibles

Il s'agit principalement des branches lorsqu'elles existent ou des organisations professionnelles dans le cas contraire.

Les caractéristiques de l'action

- Il est important que la Collectivité Régionale, fasse naître quand cela n'est pas le cas des représentations sectorielles d'activités économiques. Cela permet de disposer d'un interlocuteur avec qui échanger et contractualiser.
- Il faut obtenir des organisations professionnelles qu'elles réalisent un recensement de besoins en compétences afin qu'elles puissent s'exprimer périodiquement quantitativement et qualitativement sur les jeunes à former.
- Ces organisations devraient aussi jouer un rôle plus prégnant sur les programmes et méthodes pédagogiques mises en œuvre.

Les acteurs de l'action

La région, les organisations et branches professionnelles, l' Education Nationale.

FICHE ACTION 5

Rapprocher le monde de l'enseignement et l'univers de l'entreprise

Les objectifs

Assurer une proximité entre le monde de l'enseignement et le monde de l'entreprise.

Les cibles

Les enseignants de l'enseignement professionnel.

Les caractéristiques de l'action

Ce programme de « proximité » pourrait comprendre plusieurs volets :

- Les enseignants pourraient consacrer une journée par an à recevoir les fabricants de matériels ou de produits liés à leur spécificité afin de connaître toutes les nouveautés.
- Les enseignants devraient obligatoirement se déplacer dans l'entreprise lors de l'envoi d'un jeune en stage, même si l'entreprise est connue et reçoit fréquemment des stagiaires.
- Une période de stage en entreprise pourrait être obligatoire tous les 2 ou 3 ans pour percevoir les nouvelles organisations, ou technologies « en action ».
- Un voyage en métropole ou en Europe ou aux USA pourrait être envisagé tous les 3 ans pour visiter les salons professionnels.
- Les branches professionnelles pourraient produire, et diffuser des documents pédagogiques, constituant des aides pédagogiques pour les enseignants. Elles pourraient à tout le moins utiliser les documents existant au niveau national.

Les acteurs de l'action

L' Education Nationale et les branches professionnelles.

FICHE ACTION 6

Lancer une campagne de communication à propos de l'alternance

Objectifs

Valoriser l'imager et développer la formation par alternance

Les cibles

Les guadeloupéens, et plus précisément les jeunes et leurs parents.

Les caractéristiques de l'action

Cette campagne médias et hors médias pourraient mettre en avant tous les avantages de l'alternance :

- Une intégration très tôt dans la vie des entreprises.
- La possibilité pour un jeune d' « essayer » réellement un métier.
- L'intérêt pour le jeune de disposer d'un revenu.
- Le positionnement des entreprises comme « entreprise apprenantes ».
- La possibilité pour l'entreprise « d'essayer un jeune », sans être trop engagée.

Cette campagne de communication doit :

- être conduite en partenariat et cosignée par les branches professionnelles, les centres de formation et les OPCA.
- proposer de manière concrète des places d'alternance.
- être itinérante et se déplacer sur les territoires.

Les acteurs de l'action

La Collectivité Régionale devra orchestrer cette campagne, en partenariat comme nous l'avons dit avec les branches, les centres de formation, et les OPCA.

FICHE ACTION 7

Lancer une campagne pour l'alternance : La Conférence de l'alternance

Objectifs

Organiser une conférence de l'alternance, espace de dialogue, d'échange et de propositions sur l'alternance

Les cibles

Les entreprises et leurs représentants.

Les caractéristiques de l'action

- Afin de mobiliser les entreprises, et d'accompagner la mise en place du contrat de professionnalisation et si l'on veut favoriser l'ouverture de nouveaux CFA, il semble urgent d'organiser, les Etats Généraux de l'alternance.
- Il s'agirait d'une véritable table ronde au cours de laquelle :
 - La Collectivité Régionale affirmerait clairement sa politique, ses ambitions et les moyens mis en œuvre pour développer l'alternance en Guadeloupe.
 - Les branches ou les organisations professionnelles exprimeraient leurs besoins et attentes en matières de cartographie de l'alternance et confirmeraient leur intérêt aux côtés de la Région.
- C'est à l'issue de ces Etats Généraux que serait décidée l'ouverture de classes ou de centres.

Les acteurs de l'action

La Collectivité Régionale et les branches ou organisations professionnelles.

FICHE ACTION 8

Lancer une campagne pour l'alternance (volet offre de formation) Labellisation et Charte qualité des centres de formation

Les objectifs

Labelliser les centres de formation en alternance qu'il s'agisse de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

Les cibles

Les centres de formation en alternance.

Les caractéristiques de l'action

- Une labellisation sous la forme du respect d'une charte de qualité négocié pourrait être mise en place et comprendre à titre d'exemple les éléments suivants :
 - Validation du socle de connaissances du jeune avant l'entrée en formation
 - Proposition de formation pré qualifiantes
 - Disposition d'une équipe de formateurs permanents ayant une expérience récente en entreprise
 - Formation des formateurs à la pédagogie par l'alternance
- Les branches ou organisations professionnelles pourraient participer dans les centres labellisés sous la forme de conférences, cours, ou documents pédagogiques.

Les acteurs de l'action

C'est principalement la Région qui devrait être maître d'œuvre de cette action.

FICHE ACTION 9

Lancer une campagne pour l'alternance (volet Entreprise) L'aide financière à l'alternance

Objectifs

Encourager le développement de contrats de travail dans le cadre de la formation par alternance par la mise en place ou le renforcement des aides financières aux entreprises.

Les cibles

Les entreprises guadeloupéennes.

Les caractéristiques de l'action

- Nous ne sommes pas favorable à une aide à l'embauche qui aurait une mauvaise image, déresponsabiliserait le chef d'entreprise et risquerait de générer des effets d'aubaine.
- Nous proposons plutôt une aide financière pour la dernière moitié ou le dernier tiers de la période d'alternance car cela permet :
 - de « couvrir » les entreprises sur la dernière période, celle qui est plus lointaine et plus incertaine.
 - de fiabiliser la période d'alternance en évitant les abandons, et en s'assurant que l'entreprise joue bien son rôle formateur.
 - un « coup de pouce » pour l'embauche définitive.

Les acteurs de l'action

La Collectivité Régionale pourrait créer cette aide financière.

FICHE ACTION 10

Lancer une campagne pour l'alternance (volet Entreprise) Intégration de l'alternance dans les critères des marchés publics

Objectifs

Inciter les entreprises, dans le cadre des marchés publics à embaucher en alternance.

Les cibles

Les entreprises.

Les caractéristiques de l'action

Sans pour autant en faire un critère de choix d'une entreprise, les marchés publics régionaux pourraient intégrer dans les renseignements demandés aux entreprises, des informations sur l'alternance.

Les acteurs de l'action

La Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 11

Lancer une campagne pour l'alternance (volet Entreprise) **Charte d'engagement sur le tutorat**

Objectifs

Développer et le tutorat afin de permettre un meilleur accueil et un meilleur encadrement des jeunes.

Les cibles

Les entreprises guadeloupéennes.

Les caractéristiques de l'action

Il faudrait créer une charte d'engagement de l'entreprise en matière de tutorat. L'entreprise s'engagerait sur la formation de tuteurs qui suivraient les jeunes dans leur geste professionnel, mais aussi les accompagneraient dans leur intégration au sein de l'entreprise, et les aideraient même dans leurs problèmes de transport ou d'hébergement.

Les acteurs de l'action

Le Conseil Régional pourrait promouvoir cette charte.

FICHE ACTION 12

Lancer une campagne pour l'alternance : Volet jeunes

Les objectifs

Améliorer l'information et valoriser la formation par alternance

Les cibles

Les jeunes et leurs familles.

Les caractéristiques de l'action

- Afin d'inciter les familles et les jeunes vers l'alternance, il est important de les rassurer à propos de :
 - l'existence de passerelles vers des niveaux de formation plus élevés, notamment en Université,
 - l'intégration des années d'alternance dans les parcours VAE,
 - l'existence d'une charte de l'alternance comprenant les droits et devoirs du centre, de l'entreprise et du jeune,
 - un traitement spécifique des jeunes demandeurs d'emploi ayant eu une formation en alternance,
 - l'aide apportée aux entreprises pour les embauches définitives.

- Une communication spécifique en direction des jeunes et des familles doit être envisagée.

Les acteurs de l'action

Collectivité Régionale.

FICHE ACTION 13

Lancer une campagne pour l'alternance : Volet évolution et suivi.

Objectifs

Assurer le suivi et l'évaluation de la politique mise en œuvre en faveur de l'alternance.

Les cibles

- Les jeunes en contrat d'alternance
- Les résultats du suivi et de l'évaluation
- Le Conseil Régional, les entreprises, les jeunes et tous les acteurs de la formation.

Les caractéristiques de l'action

Pour pouvoir évaluer de manière satisfaisante une politique il est important de prévoir en amont un dispositif permettant de la faire. C'est la raison pour laquelle nous préconisons la mise en place a minima d'un suivi de cohortes permettant de caractériser les abandons et de situer les jeunes à l'issue de leur formation. En amont il faudrait être en mesure de quantifier l'impact de la promotion de l'alternance, sur la réalité des décisions des jeunes et de leurs familles.

Les acteurs de l'action

- Le suivi et l'évaluation doivent être de la responsabilité de la Collectivité Régionale.
- La responsabilité technique pourrait être confiée à l'OREF Guadeloupe.