

**CONTRAT DU PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLES
2017 – 2022
(CPRDFOP)**



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	04
PRÉAMBULE	05
A-DIAGNOSTIC TERRITORIAL	06
A-1-GÉOGRAPHIE ET DÉCOUPAGE TERRITORIAL.....	06
A-2-DÉMOGRAPHIE.....	07
A-2-1-ÉVOLUTION GÉNÉRALE	07
A-2-2-MOUVEMENT NATUREL	09
A-2-3-PROJECTION	09
A-3-POPULATION ACTIVE	10
A-3-1-CARACTERISTIQUES GÉNÉRALES	10
A-3-2-POPULATION ACTIVE OCCUPÉE	10
A-3-3-CHÔMAGE	11
A-4-CONTEXTE ÉCONOMIQUE	12
A-4-1-CONTEXTE GÉNÉRAL	12
A-4-2-TISSU ENTREPRENEURIAL	12
A-4-3-ANALYSE SECTORIELLE	14
A-5-MARCHÉ DU TRAVAIL.....	19
A-5-1-OFFRE D'EMPLOI	19
A-5-2-BESOINS EN MAIN D'OEUVRE	20
A-5-3-DEMANDE D'EMPLOI	22
A-6-FORMATION.....	23
A-6-1-FORMATION INITIALE	23
A-6-1-1-EFFECTIFS DU PREMIER DEGRÉ.....	24
A-6-1-2-EFFECTIFS DU SECOND DEGRÉ.....	25
A-6-1-3-TAUX DE RÉUSSITE AUX DNB ET AUX BACS	26
A-6-1-4-APPRENTISSAGE	27
A-6-1-5-ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	27
A-6-2-FORMATION CONTINUE	28
B-STRUCTURATION DU CPRDFOP	29
B-1-ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SPRO.....	29
B-1-1-CONTEXTE GÉNÉRAL	29
B-1-2-FONCTIONNEMENT DU SPRO	31
B-1-3-PRÉSENTATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SPRO	35
B-1-3-1-OBJECTIF N°1 : IDENTIFIER ET CLARIFIER LES CONCEPTS DU SPRO	36
B-1-3-2-OBJECTIF N°2 : COORDONNER L'OFFRE DU SPRO	38
B-1-3-3-LE CEP DANS LE SPRO	43
B-1-3-3-1-GÉNÉRALITÉS	43
B-1-3-3-2-ARTICULATION DU CEP AU SEIN DU SPRO	43
B-1-3-4-LA VAE DANS LE SPRO	46
B-1-3-4-1-GÉNÉRALITÉS	46
B-1-3-4-2-ARTICUALTION DE LA VAE AU SEIN DU SPRO	48
B-1-4-SÉCURISATION DES PARCOURS DE FORMATION.....	50
B-1-4-1-CONTEXTE GÉNÉRAL	50
B-1-4-2-ORGANISATION DU PSIF	50

B-2-ÉLABORATION DU SCHEMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FPIC	53
B-2-1-CONTEXTE GÉNÉRAL	53
B-2-2-PRÉSENTATION DU SCHEMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FPIC	54
B-2-2-1-OBJECTIF N°3 : AMÉLIORER L'ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOI	54
B-2-2-2-OBJECTIF N°4 : ARTICULER LES VOIES D'ACCÈS À LA FORMATION (INITIALE, CONTINUE ET APPRENTISSAGE)	61
C-LES MODALITÉS DU PILOTAGE DU CPRDFOP	65
C-1-PILOTAGE DU CPRDFOP	65
C-1-1-LA GOUVERNANCE	65
C-1-2-L'ORGANISATION AU NIVEAU DÉCISIONNEL	65
C-2-L'ÉVALUATION DU CPRDFOP	66
C-2-1-ÉLABORATION DU CAHIER DES CHARGES	66
C-2-2-LES OBJECTIFS ÉVALUÉS ET LES REGISTRES DE L'ÉVALUATION	67
C-2-2-1-LA CONSTRUCTION DU QUESTIONNEMENT	67
C-2-2-2-MISE EN PLACE DE LA GOUVERNANCE DE L'ÉVALUATION	67
C-3-LES FICHES D'ACTIONS	69
CONCLUSION	81

AVANT-PROPOS

La loi du 5 mars 2014 a précisé les objectifs au Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) qui a pour objet, selon les dispositions de l'article 23 de la loi du 5 mars 2014 :

- d'effectuer "l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications" d'une part et
- d'organiser la "programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire" d'autre part.

Cette loi implique que le CPRDFOP va accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité des processus d'orientation et des systèmes de formation professionnelle, en lien avec les structures régionales concernées. La loi précise d'une part, de nouvelles modalités d'élaboration et d'écriture pour le CPRDFOP, d'autre part confirme et élargit son rôle d'ensemblier, et enfin, apporte des clarifications s'appuyant sur l'expérience de la première génération du CPRDFOP.

Avec l'instauration de nouvelles structures paritaires, nationales (COPANEF/CNEFOP) et régionales (COPAREF/CREFOP), la loi du 5 mars a introduit une gouvernance renouvelée quadripartite donnant ainsi un rôle central à la Collectivité Territoriale de Guyane (CTG) dans le pilotage de la formation et de l'orientation. Elle devient chef de file de la formation professionnelle et contribue aux politiques de développement économique, aux filières d'avenir et aux coopérations entre le système éducatif et le monde économique.

Comme prévu, dans la loi du 5 mars 2014, le CPRDFOP vaut également schéma prévisionnel de développement de la formation professionnelle initiale et continue¹, schéma des formations sociales et sanitaires², schéma prévisionnel de développement du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Il définira des priorités pour l'information, l'orientation et la Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Au-delà des objectifs prévus par la loi, parce que tout n'est pas prévisible à 6 ans, la concertation pour l'élaboration du CPRDFOP est l'occasion d'organiser au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), le pilotage et la mise en œuvre du CPRDFOP. Ce pilotage doit s'assurer de la bonne réalisation des actions programmées dans ce document stratégique, mais aussi d'en faire l'évaluation.

L'organisation du pilotage régional et territorial impliquera des concertations, ce qui nécessitera un temps de rapprochement et d'harmonisation des méthodes entre les partenaires.

¹Le schéma prévisionnel de développement de formation professionnelle initiale et continue devra s'articuler avec le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), piloté par la CTG et la Stratégie Régionale de l'Emploi (SRE) pilotée par l'État.

²Compte-tenu des particularités du secteur (notamment la réglementation des diplômes), des déficits en termes de métiers et des spécificités du territoire, le schéma des formations sanitaires et sociales fera l'objet d'un projet à part entière qui sera piloté par la CTG.

PRÉAMBULE

Le CPRDFOP constitue le cadre stratégique en matière de formation et d'orientation professionnelles au niveau régional. Il présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre, par l'État et la Collectivité Territoriale de Guyane (CTG), en accord avec les partenaires sociaux.

Dans cette perspective, le CPRDFOP détermine l'ensemble des éléments structurants en vue :

- d'élaborer un schéma prévisionnel de développement du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) qui fixe les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;
- d'élaborer un schéma prévisionnel de développement de la formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) et continue qui prend en compte les objectifs d'emplois fixés par le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et le Schéma Régional de l'Emploi (SRE).

Les éléments structurants qui ont été utilisés lors de l'élaboration des deux schémas cités précédemment, proviennent de l'analyse de données issues de l'exploitation de deux éléments :

- un questionnaire dont l'objectif était de dresser un état des lieux de la situation du SPRO et du contexte socio-économique de la Guyane ;
- des ateliers thématiques dont l'objectif était de déterminer des préconisations, des pistes d'actions nécessaires à la structuration des deux schémas.

Aussi, l'élaboration du CPRDFOP se décline sur quatre axes :

- Un diagnostic du contexte socio-économique de la région structuré en 6 parties : "la géographie et le découpage territorial", "la démographie", "la population active", "le contexte économique", "le marché du travail" et la "formation" ;
- Le schéma prévisionnel de développement du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;
- Le schéma prévisionnel de développement de la formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) et continue ;
- Le pilotage du CPRDFOP.

Le pilotage est la clé de voute du CPRDFOP. Il nécessitera un renforcement des liens entre les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mais aussi leur mobilisation sur 6 ans correspondant à la durée de mise en place de ce document.

A-DIAGNOSTIC TERRITORIAL

A-1-GÉOGRAPHIE ET DÉCOUPAGE TERRITORIAL

Située sur la côte Atlantique du continent Sud-Américain, à quelques degrés au nord de l'équateur, la Guyane couvre un territoire d'une superficie de 83 846 km², limitée par le Suriname à l'Ouest et l'Amazonie brésilienne au Sud et à l'Est. La forêt tropicale couvre 95% de son territoire.

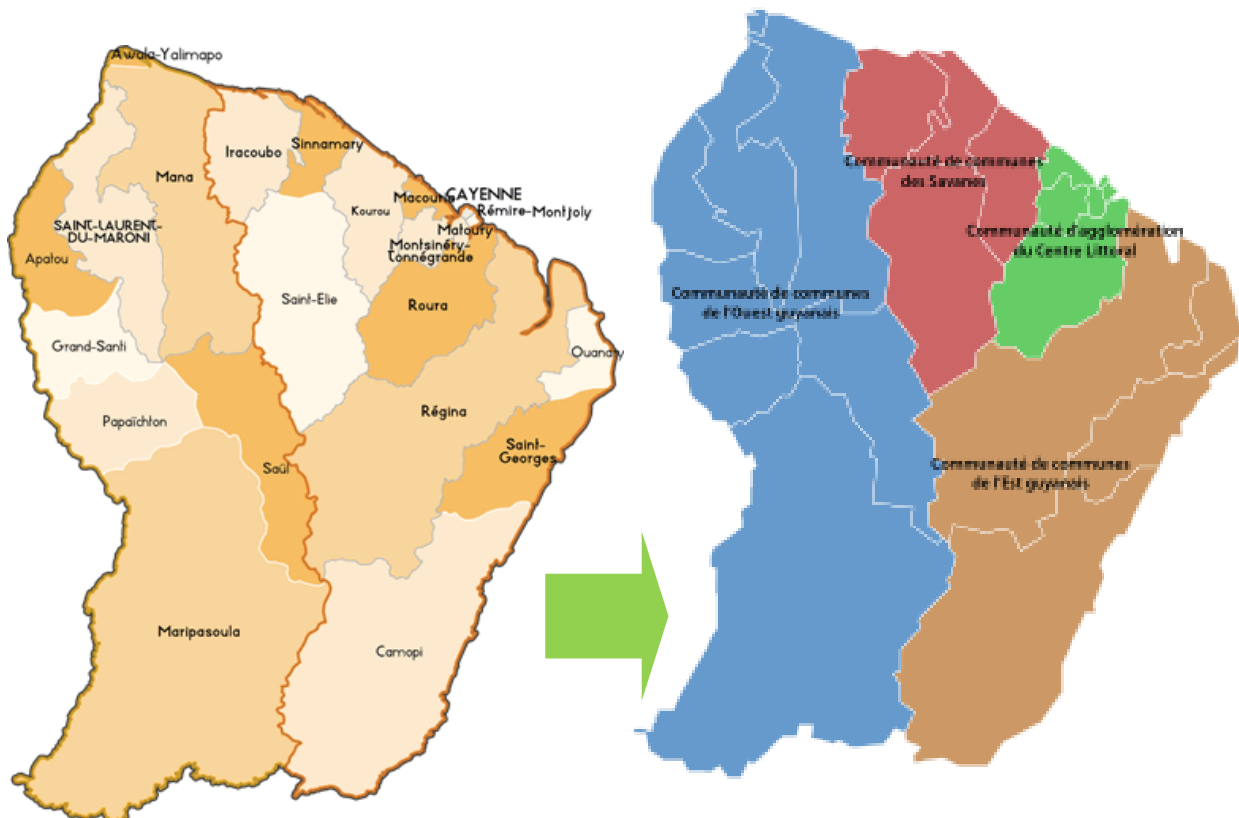
Deux grandes régions géographiques peuvent être distinguées :

- Les terres hautes : c'est le domaine de la forêt équatoriale qui couvre 95% du territoire ;
- Les terres basses : elles représentent la frange littorale, soit environ 5% du territoire où vivent la grande majorité de la population guyanaise.

Ce cadre physique fait donc déjà apparaître un contraste entre l'intérieur (les terres hautes) et le littoral (les terres basses). Dirigée par cette contrainte naturelle du territoire, l'implantation humaine n'a fait qu'accentuer cette opposition.

La Guyane est composée de 22 communes réparties en quatre communautés de communes :

- La Communauté de Communes de l'Ouest Guyanais (CCOG), dont la principale ville est Saint-Laurent du Maroni ;
- La Communauté de Communes des Savanes (CCS), dont la ville principale est Kourou ;
- La Communauté d'Agglomération du Centre Littoral (CACL) où se situe Cayenne ;
- La Communauté de Communes de l'Est Guyanais (CEEG) où se situe la ville de Saint-Georges de l'Oyapock.



A-2-DÉMOGRAPHIE¹

¹ Les éléments présents dans ce chapitre sont issus d'une étude menée par Amnyos en 2016 intitulée "Monographie régionale : Guyane".

A-2-1-ÉVOLUTION GÉNÉRALE

La Guyane, une société jeune et en forte croissance démographique

Au 1^{er} janvier 2015, la population de la Guyane est estimée à 254 541 habitants, soit 55 335 de plus qu'au 1^{er} janvier 2005 (soit +22% contre +5% au niveau national).

La Guyane est le plus grand département français par sa superficie, le moins peuplé des Départements d'Outre-Mer (DOM), mais celui qui affiche le plus fort dynamisme démographique (+2,2% par an). La population guyanaise a doublé en 20 ans (254 500 habitants en 2015 contre 130 000 en 1994).

La comparaison avec les autres DOM et la France métropolitaine confirme le fait que la société guyanaise est une société jeune, puisque si 42,3% de la population est âgée de moins de 20 ans en Guyane, les autres DOM présentent une part de 33,4% et 24,3% pour la France métropolitaine pour cette même tranche d'âge. La Guyane présente également une part de plus de 60 ans nettement moins importante que les autres DOM (4,9% en Guyane contre 16,1% en moyenne dans les autres DOM et 24,8% au niveau national). La Guyane se distingue clairement des autres départements en termes de natalité, de mortalité mais également en termes de migrations.

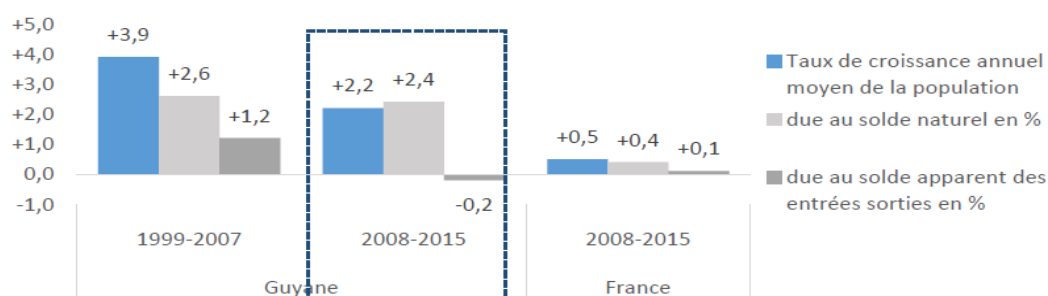
La densité de la population reste relativement faible (3 habitants/km², sauf Cayenne qui dépasse les 2 000 habitants/km²). Elle n'est cependant pas le reflet de la réalité. En effet, le peuplement ne touchant qu'une fraction réduite du territoire (la forêt occupant plus de 90% de celui-ci), rapportée aux seuls 9% restant, la densité de la population est d'environ 29 habitants au km². A son échelle, la Guyane connaît en conséquence un phénomène de concentration urbaine.

Un ralentissement du dynamisme démographique dans la période récente

Tableau 1 - Evolution de la population estimée (2005-2015)

Indicateurs/années	2005		2015		Var. 15/05 (en %)	
		Part		Part	Guyane	France
Population totale	199 206		254 541		+21,7%	+5%
0 à 14 ans	70 897	36%	85 374	34%	+17%	+5%
15 à 24 ans	33 183	17%	40 465	16%	+18%	-5%
25-34 ans	28 848	14%	36 830	14%	+22%	-2%
35-50 ans	39 210	20%	49 336	19%	+21%	-2%
50 ans et plus	27 068	14%	42 536	17%	+36%	+14%

Figure 1 - Détail de la structure du taux de croissance annuel de la population 1999-2015 (en %)



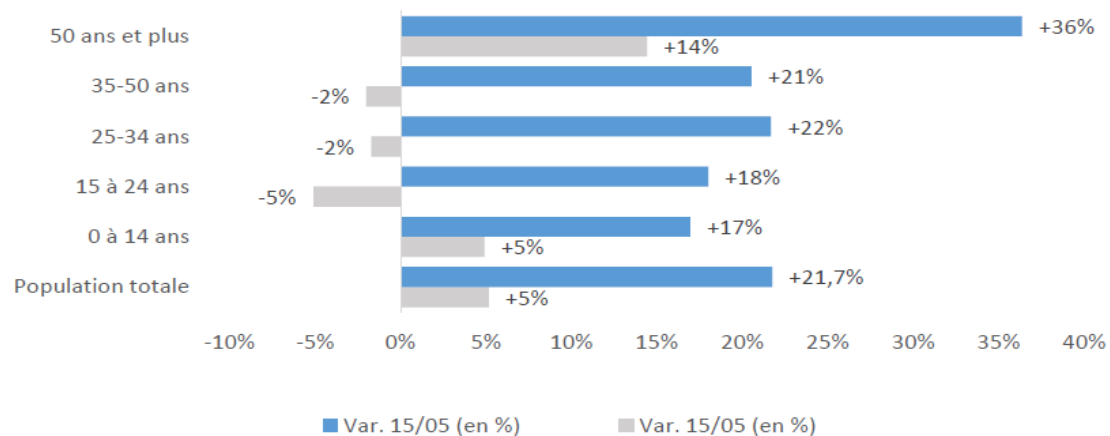
La Guyane est la région la plus dynamique en termes de croissance de sa population, après Mayotte. Ce dynamisme tend à ralentir ces dernières années. En effet, après avoir progressé chaque année de 3,9 % entre 1999 et 2007, le taux de croissance annuel moyen s'élève à 2,2% entre 2008 et 2015.

Un vieillissement de la population qui s'amorce

Ce vieillissement, a pour corollaire une diminution de la population jeune, en poids relatif et en volume :

- Le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans est estimé en 2015 à 40 500 personnes environ (16% de la population totale), soit 7 200 individus de plus qu'en 2005 (en baisse de 5% au niveau national) ;
- La tranche des plus jeunes de 0 à 14 ans représente 34% (85 000 jeunes) de la population guyanaise (contre 18% en métropole), un niveau en légère baisse par rapport à 2005 ;
- La tranche des 25-34 ans représente 14% de la population totale (contre 12% en France métropolitaine), un niveau stable par rapport à 2005.

Figure 3 - Evolution de la population totale et par tranche d'âge (2005-2015)



Source : INSEE, estimation de la population

Si toutes les catégories d'âge étudiées ont connu une augmentation relativement homogène depuis 10 ans, la tranche des 50 ans et plus constitue celle qui enregistre la plus forte hausse (+36% contre +14% au niveau métropolitain). La tranche des 65 ans et plus compte 12 500 habitants, contre 8 000 en 2005.

Un tiers de la population vivait dans l'Ouest Guyanais en 2012

Le taux de croissance régional de la population masque de grandes disparités. La croissance démographique de la Guyane est essentiellement portée par celle de la Communauté de Communes de l'Ouest Guyanais (CCOG). Entre 2007 et 2012, sa population a crû à un rythme très soutenu (+5,4% chaque année). En 5 ans, la CCOG a gagné près de 16 000 habitants. Son poids dans la population guyanaise est de plus en plus important.

Sur la même période, la population de la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral (CACL) a augmenté de 1,1%. Même si le poids de la CACL diminue, elle concentre encore la moitié de la population.

A-2-2-MOUVEMENT NATUREL

Un solde migratoire qui devient négatif en 2007

La période 2007-2015 se caractérise par une inflexion des flux migratoires : à partir de 2007 les sorties deviennent pour la première fois depuis les années 60, supérieures aux entrées faisant du solde naturel le seul moteur de la croissance de la population.

Les entrées se font majoritairement depuis la France métropolitaine et les autres DOM, le reste venant de l'étranger. Le solde migratoire varie selon l'âge : entre 15 et 25 ans, les sortants sont plus nombreux que les entrants. A l'instar des autres DOM, les jeunes quittent la Guyane pour faire leurs études et démarrer leur vie active.

Plus d'un tiers de la population de nationalité étrangère

Plus du tiers des habitants (35,1%) est de nationalité étrangère. Trois nationalités fournissent, à elles seules, la grande majorité de ces étrangers (89%) : les Surinamais (37%), les Brésiliens (27%) et les Haïtiens (25%).

Interrogés sur leur projet de vie, la grande majorité d'entre eux tient la Guyane pour leur "terre d'adoption", et déclare leur installation définitive. L'enquête INSEE intitulée "*Migration, familles et vieillissement*" montre du reste qu'une très grande part (40%) y est installée depuis plus de 20 ans.

Il y a donc incontestablement une spécificité, voire une exception guyanaise. Elle est (avec Mayotte) la région française où l'apport de l'immigration est le plus net. Les métropolitains et les européens tiennent la Guyane avant tout comme "une terre de passage". Leur immigration conserve un caractère provisoire.

A-2-3-PROJECTION

Vers un doublement de la population d'ici 2030

Selon l'INSEE, à l'horizon 2030, la Guyane sera peuplée de 424 000 habitants et de 574 005 habitants en 2040 (soit une multiplication par 2,7 en trente ans), si les tendances démographiques récentes en termes de fécondité, de mortalité et de migrations se prolongent. La Guyane serait la région française la plus dynamique avec une croissance annuelle moyenne de la population de 3,1% entre 2007 et 2040. La croissance démographique guyanaise resterait forte mais elle se tasserait.

Selon l'ONU, à l'horizon 2030, la Guyane sera peuplée de 381 000 habitants et de 463 000 habitants en 2040 (+82% contre +9% au niveau national). Les 0-24 ans constitueraient 57% de la population en 2030 (contre 31% au niveau national) pour ne représenter que 43% en 2040.

Tableau 2 - Projections de population 2020-2040 (total et 0-24 ans)

						Part	Part	Part	Part	Variation
		2015	2020	2030	2040	2015	2020	2030	2040	2040/2015
Guyane	Total	255	304	381	463					82,0%
	Dont 0-24 ans	137	151	175	197	54%	50%	57%	43%	44%
France	Total									+9%
	Dont 0-24 ans					30%	31%	31%	28%	1,9%

Source : INSEE, estim. Pop; UN (2015) World Population Prospects: The 2015 Revision

A-3-POPULATION ACTIVE

A-3-1-CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

82 000 gyanais sont actifs en 2015

	Ensemble (p)		Femmes (p)	Hommes (p)
	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en milliers)
Actifs	82	53,7	38	44
Actifs ayant un emploi	64	42,0	28	36
Chômeurs	18	11,8	10	8
Inactifs	71	46,3	41	30
dont : inactifs de 60 ans ou plus	16	10,4	9	7
Ensemble	153	100,0	80	73

(p) : données provisoires

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Guyane hors communautés

Source : Insee, enquête Emploi 2015

En 2015, 82 000 personnes de 15 ans ou plus en Guyane sont actives : 64 000 ont un emploi et 18 000 sont au chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT).

71 000 personnes sont inactives, soit parce qu'elles ne travaillent pas, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles pour en occuper un. Entre 2014 et 2015, la population active est restée stable.

A-3-2-POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

Le salariat, très largement majoritaire, concerne d'avantage les femmes

	Effectif total (p) (en milliers)	Répartition (p) (en %)			Part de femmes (p) (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Non-salariés	10	15,2	12,6	17,2	36,3
Salariés	54	84,8	87,4	82,8	45,2
Ensemble	64	100,0	100,0	100,0	43,8

Source : Insee, enquête Emploi 2015

(p) : données provisoires

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Guyane hors communautés

En 2015, les salariés représentent 84,8% des actifs occupés en Guyane. Le salariat concerne plus les femmes (87,4%) que les hommes (82,8%).

Les professions intermédiaires et les cadres progressent

	Effectif total (p) (en milliers)	Répartition (p) (en %)			Part de femmes (p) (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Cadres	5	8,1	6,0	9,6	32,9
Profession intermédiaire	16	24,3	27,9	21,4	50,4
Employés qualifiés	11	16,6	22,3	12,1	59,0
Employés non qualifiés	9	14,0	23,8	6,3	74,8
Ouvriers qualifiés	9	14,2	3,7	22,4	11,5
Ouvriers non qualifiés	4	6,9	2,9	10,0	18,5
Non déterminé	1	0,8	0,6	0,9	34,8
Ensemble	64	100,0	100,0	100,0	43,8

Source : Insee, enquête Emploi 2015

(p) : données provisoires

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Guyane hors communautés

La part des professions intermédiaires et des cadres progresse de 2 points en 2015, s'établissant à 32,4% des actifs occupés, tandis que la part des ouvriers reste stable entre 2014 et 2015.

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes parmi les professions intermédiaires, mais elles restent minoritaires au sein des cadres, comme en 2014. Dans les emplois ouvriers et employés qualifiés, soit plus de 30% des emplois, les hommes sont majoritaires, contrairement aux emplois d'ouvriers et d'employés non qualifiés.

Huit emplois sur dix dans le secteur tertiaire

	Effectif total (p) (en milliers)	Répartition (p) (en %)			Part de femmes (p) (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Agriculture	4	6,4	5,2	7,3	35,8
Industrie	4	5,4	2,2	7,8	18,3
Construction	6	9,5	1,0	16,0	4,7
Tertiaire	49	76,6	90,5	65,8	51,7
Activité indéterminée	1	2,2	1,0	3,0	21,2
Ensemble	64	100,0	100,0	100,0	43,8

Source : Insee, enquête Emploi 2015

(p) : données provisoires

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Guyane hors communautés

En 2015, 76,6% des personnes ayant un emploi, salariées ou non, travaillent dans le secteur tertiaire. Les femmes sont majoritaires dans ce secteur où elles occupent 51,7% des emplois. Les deux-tiers d'entre elles travaillent dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale.

A-3-3-CHÔMAGE

Les jeunes et les femmes, sont les plus touchés par le chômage

Chômage au sens du BTI	Nombre de chômeurs (p) (en milliers)	Taux de chômage (p) (en %)			Part de femmes (p) (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
15-24 ans	4,2	46,7	54,8	36,9	54,9
20-49 ans	11,5	21,0	26,5	16,0	59,7
50 ans et +	2,3	12,5	13,4	12,6	45,6
Ensemble	18,0	21,9	26,6	17,8	56,7

Source : Insee, enquête Emploi 2015

(p) : données provisoires

Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Guyane hors communautés

En 2015, 18 000 personnes sont au chômage au sens du BIT, soit 22% de la population active, comme en 2014.

L'âge constitue un facteur discriminant face au chômage. Ainsi le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans s'établit 46,7% contre 21,9% pour l'ensemble de la population active.

Le taux de chômage des femmes diminue (1.9 point de moins qu'en 2014), tandis que celui des hommes augmente légèrement (0.9 de plus qu'en 2014). Depuis 2014, le taux de chômage des femmes est largement supérieur à celui des hommes, mais l'écart se réduit : de +11,4 points en 2014 et +8.8 points en 2015.

A-4-CONTEXTE ÉCONOMIQUE

A-4-1-CONTEXTE GÉNÉRAL

Une économie dynamique grâce à l'intervention publique

	PIB en volume en 2013 (en M€)	TCAM 2009-2013 (en %)	PIB/Habitant en 2013 (en M€)	TCAM 2009-2013 (en %)
Guyane	4 008	3,3	16 645	2,3
DOM	39 185	1,8	19 223	2
France (hors DOM)	2 017 993	1	32 550	1,4

Source : INSEE, ESANE (Élaboration des Statistiques ANnuelles d'Entreprise)

La Guyane se caractérise par une économie dynamique largement portée par l'intervention publique, dont le PIB en volume (4 008 M€ en 2013) a progressé de 3,3% sur la période 2009 - 2013. Rapporté au nombre d'habitants, cela correspond en 2013 à 16 645 € de PIB/habitants.

A-4-2-TISSU ENTREPRENEURIAL

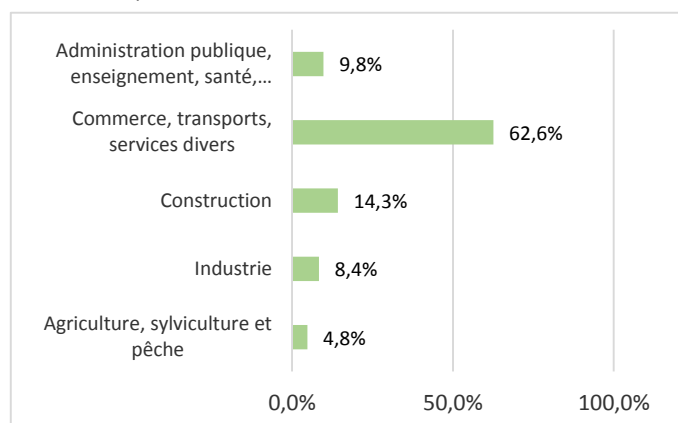
Un tissu local constitué essentiellement de TPE/PME

	Nombre (en milliers)	Part (en %)	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	879	4,8	796	76	4	2	1
Industrie	1 540	8,4	1 055	363	76	34	12
Construction	2 623	14,3	2 077	460	49	29	8
Commerce, transports, services divers	11 477	62,6	8 728	2 384	216	99	50
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 804	9,8	1 162	264	112	159	107
Ensemble	18 323	100	13 818	3 547	457	323	178

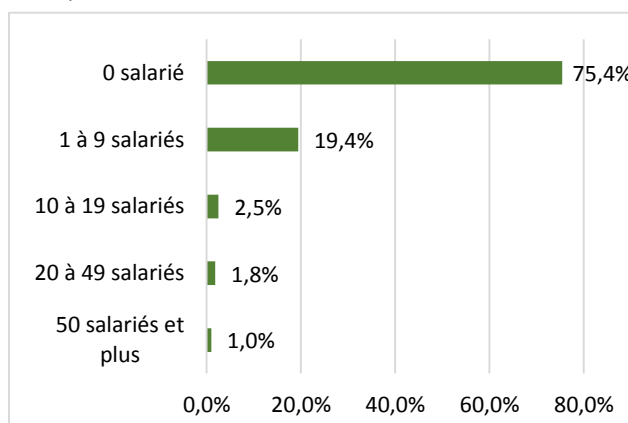
Source : INSEE CLAP

Champ : Etablissements actifs au 31 décembre 2014

Répartition des établissements
par secteur d'activité au 31 décembre 2014



Répartition des établissements
par tranche d'effectifs salariés au 31 décembre 2014

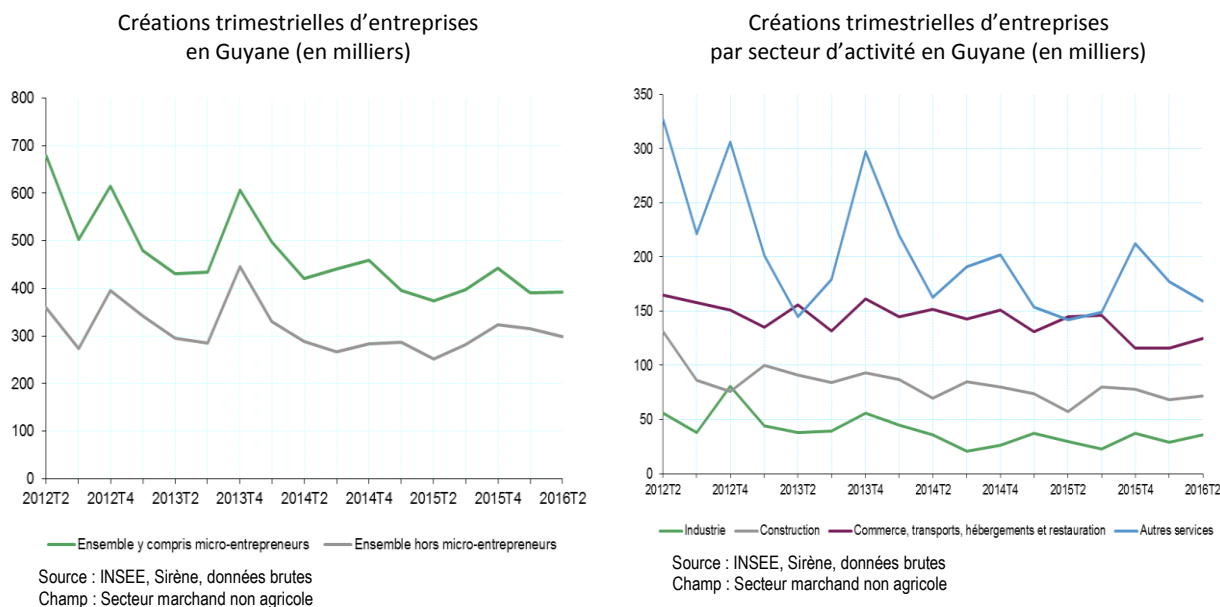


Au 31 décembre 2014, 18 323 établissements actifs sont recensés en Guyane. Le tissu d'entreprises locales est constitué de TPE/PME. En 2014, parmi les 18 323 établissements recensés : 94,8% ont moins de 10 salariés.

Dans cette catégorie (les moins de 10 salariés), le poids des établissements n'employant aucun salarié est important : 76,7% (soit 3 entreprises sur 4).

Cette forme d'entreprise (les moins de 10 salariés) y est plus développée qu'en métropole. Elles sont très présentes dans la construction et dans le tertiaire (notamment dans le commerce, la santé, les services à la personne). De manière générale, elles sont davantage tournées vers l'économie locale qui dépend d'ailleurs en très grande partie de ces très petites entreprises souvent individuelles et peu capitalisées.

La création d'entreprise est en très légère hausse



En Guyane, 392 entreprises ont été créées au 2^e trimestre 2016, soit une quasi-stabilité par rapport au trimestre précédent (+0,5%). Après une légère augmentation des créations au quatrième trimestre 2015, le nombre de création d'entreprises se maintient à un niveau faible au cours des deux premiers trimestres de 2016.

Après avoir atteint début 2016 son niveau le plus bas jamais observé depuis la mise en place du dispositif, la création de microentreprises (moins de 10 salariés) rebondit et augmente de 24% au 2^e trimestre.

L'augmentation des créations de microentreprises est en grande partie compensée par la baisse des créations d'entreprises individuelles hors microentreprises et des sociétés.

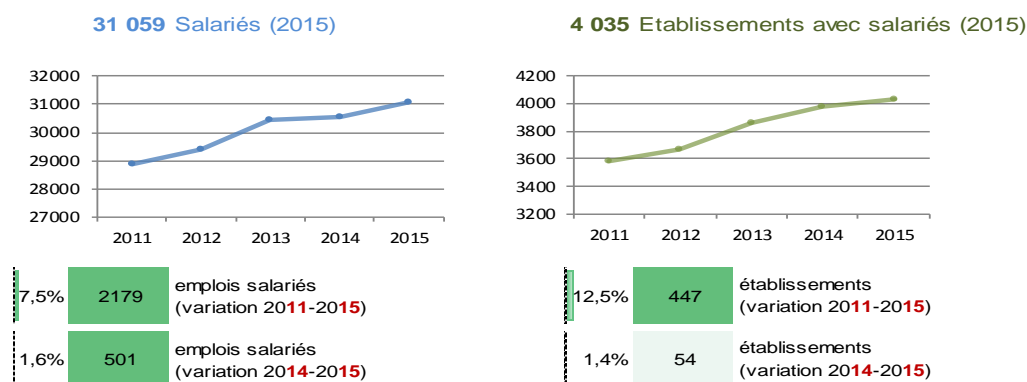
Au 2^e trimestre 2016, la création d'entreprises est dynamique dans l'industrie (+24,1%). Près d'une entreprise créée sur dix relève de ce secteur. Après un recul de 12,8% au 1^{er} trimestre, le secteur de la construction se redresse (+5,9%). Après avoir stagné pendant deux trimestres, les créations d'entreprises dans le "Commerce, transports, hébergements et restauration" sont en hausse de 7,8% sans retrouver le niveau de 2015.

Seul le secteur des autres services est en baisse (-10,2%). En dépit de deux trimestres consécutifs de baisse, ce secteur reste le plus important en termes de créations d'entreprises et concentre deux créations d'entreprises sur cinq en Guyane.

Sur douze mois, le nombre cumulé de créations d'entreprises se replie en Guyane (-2,8%) alors qu'il augmente en France (+1,9%). Le nombre de créations d'entreprises sur un an est en forte baisse dans le secteur du "Commerce, transports, hébergements et restauration" (-11,8%). Dans tous les autres secteurs, il est en hausse, notamment dans la construction (+0,7%).

A-4-3-ANALYSE SECTORIELLE

Si l'on s'en réfère à l'URSSAF¹, cette dernière ne recense que 4 035 établissements ayant des salariés (tous secteurs confondus) et un effectif de 31 059 salariés sur le territoire de la Guyane au 31 décembre 2015.



On remarque une évolution positive générale, que ce soit en termes d'emplois salariés (+ 7,5% entre 2011 et 2015) qu'en termes d'établissements employeurs (+12,5% entre 2011 et 2015). Ceci met en exergue le développement économique de la Guyane.

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Agriculture	306	1,0	-8,1	-27	9,7	27
Industrie	4 103	13,2	8,2	312	-1,5	-63
Construction	3 348	10,8	-8,2	-300	-5,3	-187
Commerce	4 942	15,9	10,1	454	0,5	26
Transports et entreposage	2 810	9,0	12,0	301	-0,3	-9
Tourisme	2 062	6,6	20,7	354	9,7	182
Services aux entreprises	6 696	21,6	7,3	453	5,2	328
Services aux particuliers	1 544	5,0	17,0	224	7,0	101
Autres secteurs	5 248	16,9	8,4	408	1,9	96
TOTAL	31 059	100,0	7,5	2 179	1,6	501

Source : URSSAF

Comme l'indique le tableau d'extraction des données URSSAF présenté ci-dessus :

- 21,6% des emplois salariés recensés sont concentrés dans le secteur des services aux entreprises (Information et communication ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; Activités de services administratifs et de soutien) ;
- 16,9% des emplois salariés sont déployés dans les "autres secteurs", c'est-à-dire :
 - Activités financières et d'assurance (729 emplois recensés) ;
 - Activités immobilières (337 emplois recensés) ;
 - Administration publique (589 emplois recensés) ;
 - Enseignement (622 emplois recensés) ;
 - Santé humaine et action sociale (2 955 emplois recensés) ;
 - Activités extraterritoriales (16 emplois recensés) ;
- 15,9% des emplois sont enregistrés dans le secteur du commerce.

¹ Le champ du secteur privé-URSSAF couvre l'ensemble des entreprises employeuses du **secteur concurrentiel**, affiliées au régime général et exerçant leur activité en France (métropole et Dom hors Mayotte). Ce champ comprend tous les secteurs d'activité économique à l'exception :

- des établissements relevant du régime agricole (cf. infra) ;
- des administrations publiques (code APE commençant par 841 ou 842) ;
- des établissements de l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales) et de la santé non marchande, à savoir les établissements qui ont un code APE commençant par 85, 86, 87 ou 88 (éducation, santé, action sociale) et sont de catégorie juridique 7 (personne morale et organisme soumis au droit administratif) ;
- des employeurs de salariés à domicile.

On remarque un fort développement du secteur du tourisme (+20,7% d'emplois en 5 ans), des services aux particuliers (+17% en 5 ans) et du transport (+12% d'emplois en 5 ans). En revanche, l'agriculture a perdu 8,1% emplois entre 2011 et 2015, et les secteurs de la construction et de l'industrie se sont fragilisés sur un an: perdant respectivement 187 (soit 5,3%) et 63 emplois (soit 1,5%) entre 2014 et 2015.

Le secteur de la construction, bien qu'il recense 10,8% de l'effectif salarié total, est le plus en déclin sur le territoire de la Guyane, perdant en 5 ans 300 emplois (dont 187 entre 2014 et 2015), soit une baisse de 8,2% de l'effectif salarié.

Plus fortes concentrations de salariés	
<i>Maille : Guyane - Année : 2015</i>	
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	9,5%
Travaux de construction spécialisés	6,3%
Activités liées à l'emploi	4,8%
Activités pour la santé humaine	4,1%
Activités des organisations associatives	3,9%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	3,8%
Transports terrestres et transports par conduites	3,6%
Restauration	3,4%
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	3,4%
Action sociale sans hébergement	3,4%
Enquêtes et sécurité	2,7%
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2,5%

Source : URSSAF

Le tableau ci-contre met en exergue les plus fortes concentrations de l'effectif salarié en Guyane (pourcentage sur 31 059) :

- 9,5% des salariés guyanais travaillent dans des métiers liés au commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles car cette forme de commerce spécifique concentre 2,5% de la population salariée de Guyane) ;
- 6,3% travaillent dans les métiers de travaux de constructions spécialisés ;
- 4,8% travaillent dans les activités liées à l'emploi¹ ;
- La restauration, activité importante du tourisme, concentre 3,4% des emplois recensés par l'URSSAF sur le territoire en 2015.

¹Ces métiers comprennent "les activités consistant à lister les postes vacants et à orienter ou placer les candidats à l'emploi, les personnes orientées ou placées n'étant pas des salariés des agences de placement, à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'œuvre du client, ainsi qu'à fournir d'autres ressources humaines". Source : INSEE

Voici, en détails le poids des grands secteurs présentés précédemment ainsi que l'évolution de l'effectif salarié sur 5 ans et sur un an.

AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Culture et production animale, chasse services annexes	149	0,5	26,3	31	15,5	20
Sylviculture et exploitation forestière	128	0,4	-3,8	-5	3,2	4
Pêche et aquaculture	29	0,1	-64,6	-53	11,5	3

Source : URSSAF

INDUSTRIES

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Industries extractives	565	1,8	-1,2	-7	-14,7	-97
Extraction de minerais métalliques	419	1,3	-7,5	-34	-20,8	-110
Autres industries extractives	105	0,3	-3,7	-4	-2,8	-3
Services de soutien aux industries extractives	41	0,1	310,0	31	64,0	16
Industries manufacturières	2 661	8,6	9,1	223	0,9	23
Industries agro-alimentaires	604	1,9	10,2	56	7,9	44
Habillement, textile et cuir	38	0,1	46,2	12	18,8	6
Bois et papier	378	1,2	-9,8	-41	-3,3	-13
Cokéfaction et raffinage	0	0,0	NS	NS	NS	NS
Industrie chimique	186	0,6	-0,5	-1	-5,6	-11
Industrie pharmaceutique	0	0,0	NS	NS	NS	NS
Industrie plastiques, produits non minéraux	248	0,8	5,1	12	-1,6	-4
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	379	1,2	18,8	60	-0,5	-2
Fabricat° prod. informatiques, électroniques, optiques	6	0,0	200,0	4	50,0	2
Fabrication d'équipements électriques	25	0,1	19,0	4	-10,7	-3
Fabrication machines et équipements n.c.a	26	0,1	-10,3	-3	-18,8	-6
Fabrication de matériels de transport	118	0,4	-9,9	-13	-1,7	-2
Industrie du meuble; réparat° et installat° de machines	653	2,1	25,6	133	1,9	12
Production et distribution électricité, gaz, vapeur, air conditionné	545	1,8	7,3	37	0,9	5
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	545	1,8	7,3	37	0,9	5
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion déchets, dépollution	332	1,1	21,6	59	1,8	6
Captage, traitement et distribution d'eau	133	0,4	1,5	2	-5,7	-8
Collecte et traitement des eaux usées	23	0,1	15,0	3	-8,0	-2
Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	171	0,6	40,2	49	6,9	11
Dépollution et autres services de gestion des déchets	5	0,0	NS	5	NS	5

Source : URSSAF

CONSTRUCTION

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Construction de bâtiments	698	2,2	-28,6	-279	-1,0	-7
Génie civil	697	2,2	8,1	52	-2,9	-21
Travaux de construction spécialisés	1 953	6,3	-3,6	-73	-7,5	-159

Source : URSSAF

COMMERCE

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	789	2,5	3,3	25	-3,2	-26
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	1 189	3,8	-0,1	-1	-1,9	-23
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	2 964	9,5	17,0	430	2,6	75

Source : URSSAF

TRANSPORT ET ENTREPOSAGE

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Transports terrestres et transport par conduites	1 124	3,6	27,4	242	4,4	47
Transports par eau	84	0,3	-4,5	-4	-29,4	-35
Transports aériens	307	1,0	3,7	11	-0,3	-1
Entreposage et services auxiliaires des transports	611	2,0	10,9	60	-1,3	-8
Activités de poste et de courrier	684	2,2	-1,2	-8	-1,7	-12

Source : URSSAF

TOURISME

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Arts, spectacles et activités récréatives	423	1,4	23,0	79	16,2	59
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	115	0,4	-17,9	-25	2,7	3
Organisation de jeux de hasard et d'argent	3	0,0	NS	NS	NS	NS
Activités sportives, récréatives et de loisirs	232	0,7	65,7	92	47,8	75
Activités créatives, artistiques et de spectacle	73	0,2	19,7	12	-20,7	-19
Hébergement et restauration	1 639	5,3	20,2	275	8,1	123
Hébergement	570	1,8	13,1	66	2,2	12
Restauration	1 069	3,4	24,3	209	11,6	111

Source : URSSAF

SERVICES AUX ENTREPRISES

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Information et communication	934	3,0	18,1	143	12,4	103
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 893	6,1	10,7	183	4,5	82
Activités de services administratifs et de soutien	3 869	12,5	3,4	127	3,8	143

Source : URSSAF

SERVICES AUX PARTICULIERS

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Activités des organisations associatives	1 215	3,9	20,2	204	7,2	82
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	80	0,3	0,0	0	3,9	3
Autres services personnels	249	0,8	8,7	20	6,9	16

Source : URSSAF

AUTRES SECTEURS

Secteurs d'activité (NAF)	Effectif salarié 2015	Part de l'effectif salarié total en 2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en %)	Évolution 5 ans 2011-2015 (en volume)	Évolution 1 an 2014-2015 (en %)	Évolution 1 an 2014-2015 (en volume)
Activités financières et d'assurance	729	2,3	11,5	75	0,8	6
Activités immobilières	337	1,1	-8,7	-32	2,4	8
Administration publique	589	1,9	11,8	62	2,1	12
Enseignement	622	2,0	6,0	35	5,4	32
Santé humaine et action sociale	2 955	9,5	9,9	266	1,3	39
Activités extraterritoriales	16	0,1	14,3	2	-5,9	-1

Source : URSSAF

Tableau 1 : Plus fortes progressions de l'effectif salarié en volume	
Maille : Guyane - Année : 2011-2015	
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	430
Transports terrestres et transports par conduites	242
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	209
Restauration	209
Activités des organisations associatives	204
Enquêtes et sécurité	170
Hébergement médico-social et social	156
Programmation et diffusion	107
Réparation et installation de machines et d'équipements	103
Activités sportives, récréatives et de loisirs	92
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	78
Action sociale sans hébergement	72

Source : URSSAF

Tableau 2 : Plus forts déclin de l'effectif salarié en volume	
Maille : Communale - Année : 2015	
Activités liées à l'emploi	-345
Construction de bâtiments	-279
Travaux de construction spécialisés	-73
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	-65
Pêche et aquaculture	-53
Extraction de minerais métalliques	-34
Activités immobilières	-32
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	-25
Services d'information	-22
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	-18
Fabrication d'autres matériels de transport	-12
Édition	-10

Source : URSSAF

Le tableau 1 met en exergue les plus fortes progressions de l'effectif salarié en Guyane (volume) entre 2011 et 2015.

Le commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles) a connu une augmentation de 430 salariés entre 2011 et 2015 ;

Viennent ensuite les transports terrestres et transports par conduites qui ont augmenté de 242 salariés entre 2011 et 2015, les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (+209 salariés), la restauration (+209 salariés), etc...

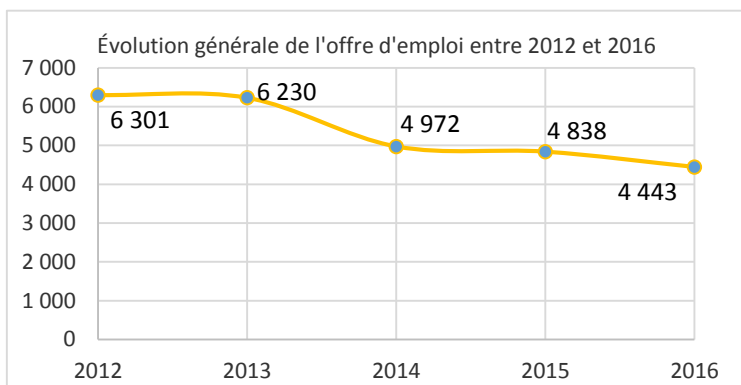
Le tableau 2 dresse un état des lieux sur les métiers sectoriels où un fort déclin de l'effectif salarié a été enregistré entre 2011 et 2015.

Les métiers les plus touchés sont donc les activités liées à l'emploi, bien que ce secteur emploie 4,8% de l'effectif salarié total.

La construction de bâtiment est le second secteur où un fort déclin de salarié a été enregistré entre 2011 et 2015. Ceci est représentatif du turn over présent dans certains secteurs et corps de métiers.

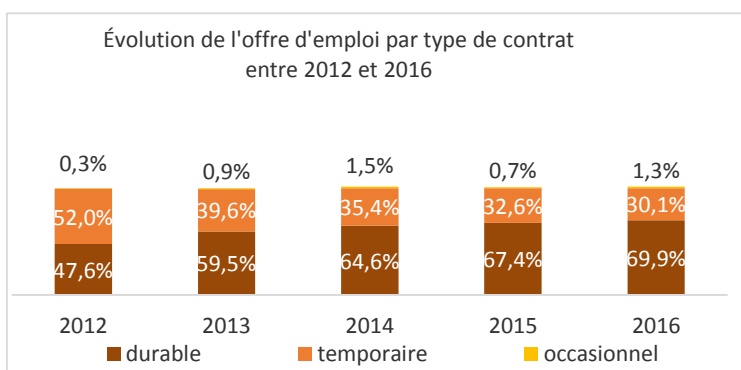
A-5-MARCHÉ DU TRAVAIL

A-5-1-OFFRE D'EMPLOI



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année – Traitement OREF Guyane

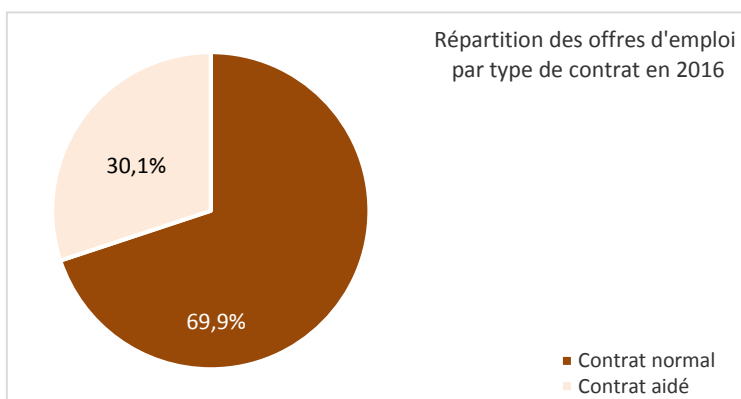
Après une relative stabilisation entre 2012 et 2013 (-1,1%), le nombre d'offres d'emploi diminue sensiblement au cours des trois années suivantes avec une perte de plus de 500 offres d'emploi sur cette période.



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année – Traitement OREF Guyane

Après une baisse en 2012, la part des offres d'emploi durable (> 6 mois) augmentent régulièrement pour atteindre les 70% en 2016.

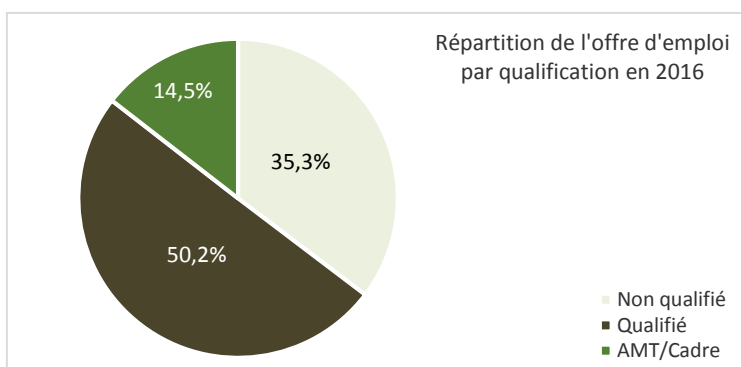
La part des offres d'emploi temporaire (< 6 mois) diminue régulièrement pour ne représenter que 30% en 2016 (soit moins d'une offre d'emploi sur trois).



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année 2016 – Traitement OREF Guyane

Au cours des 3 dernières années, la part des offres d'emploi liée à un contrat aidé diminue régulièrement.

Il ne représente que 30% de l'offre globale en 2016, soit moins d'une offre d'emploi sur deux.



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année 2016 – Traitement OREF Guyane

En 2016, une offre d'emploi sur deux est une offre qualifiante.

Environ une offre d'emploi sur six demande une qualification de type AMT (Agent de Maitrise – Technicien) et/ou cadre.

Palmarès des Offres d'Emploi Enregistrées (OEE)¹

Maille : Communale- Année : 2015

Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	339
Assistance auprès d'enfants	155
Sécurité et surveillance privées	150
Maintenance de bâtiments et des locaux	132
Nettoyage de locaux	131
Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	127
Comptabilité	107
Secrétariat	105
Mécanique automobile	86
Conduite de transport en commun sur route	82
Peinture en bâtiment	76
Enseignement général du second degré	75

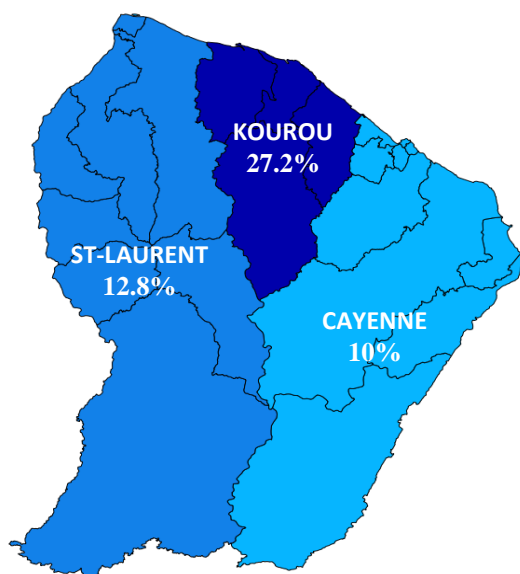
Source : POLE EMPLOI - Traitement OREF Guyane

Le tableau ci-contre met en exergue le palmarès des Offres d'Emploi enregistrées (OEE) par Pôle Emploi sur l'année 2015.

Le secteur des services à la personne recense le plus d'OEE au travers des métiers d'assistance auprès d'enfants (155 OEE), nettoyage de locaux (131 OEE) et d'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents (127 OEE).

Le secteur de l'éducation est un secteur également porteur au travers des métiers liés à l'éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement (339 OEE) et l'enseignement générale du second degré (75 OEE).

A-5-2-BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE (BMO)



Dans le cadre de l'enquête BMO (Besoins en Main-d'Œuvre), Pôle Emploi recensait en 2016 4 978 projets de recrutements dont 12,9% sont des emplois saisonniers.

Or, il existe des différences importantes entre les proportions d'embauches saisonnières en fonction des trois bassins d'emploi : 10% pour le bassin de Cayenne, 27,2% pour le bassin de Kourou et 12,8% pour le bassin de Saint-Laurent du Maroni.

¹ OEE : Les Offres d'Emploi Enregistrées (OEE) représentent le nombre d'offres d'Emplois qui ont été déposées à Pôle emploi par les employeurs tout au long de l'année de référence (flux). Les offres déposées sont classées suivant trois types :

- les offres d'emploi durables, pour des contrats de plus de six mois ;
- les offres d'emploi temporaires, pour des contrats compris entre un et six mois ;
- les offres d'emploi occasionnels, pour des contrats de moins d'un mois.

Voici maintenant un tableau reprenant les 35 principaux métiers sur lesquels des besoins en main d'œuvre ont été identifiés par Pôle Emploi pour l'année 2016 :

Intitulés des principaux métiers sur lesquels des besoins en main d'œuvre ont été identifiés	Nombre d'emplois hors saisonniers	Nombre d'emplois saisonniers
Agents administratifs divers	284	52
Agents d'accueil et d'information	41	9
Agents et hôtesses d'accompagnement	10	3
Agriculteurs salariés	49	42
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	81	3
Conducteurs de véhicules légers	54	3
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	21	2
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	101	7
Conducteurs et livreurs sur courte distance	31	16
Conducteurs routiers	44	5
Éleveurs salariés	0	4
Employés de la comptabilité	49	3
Employés et opérateurs en informatique	1	3
Jardiniers salariés	97	31
Maçons	169	16
Maraîchers, horticulteurs salariés	0	6
Marins salariés	6	2
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2	9
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	44	28
Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	11	10
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	111	58
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	219	5
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	17	7
Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	4	2
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	82	5
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	2	3
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0	13
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	28	7
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	8	2
Secrétaires bureautiques et assimilés	136	15
Soudeurs	5	8
Surveillants d'établissements scolaires	256	4
Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	40	3
Techniciens en électricité et en électronique	14	4
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	75	18

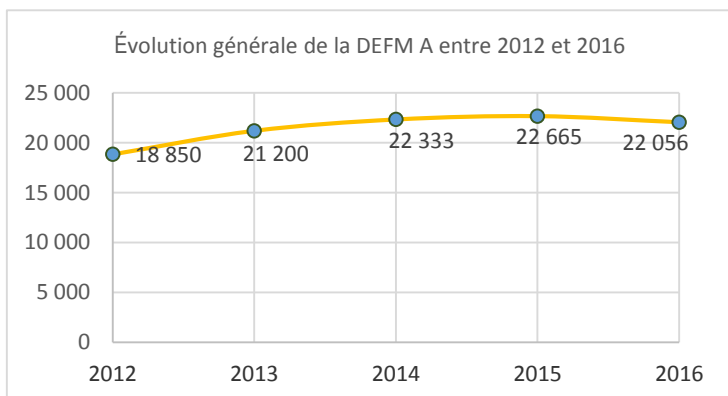
Source : PÔLE EMPLOI

Légende :

	Secteur administratif
	Secteur agriculture (dont pêche)
	Secteur BTP

On remarque un taux important de métiers saisonniers dans les secteurs du BTP, de l'agriculture (dont la pêche) et l'administration.

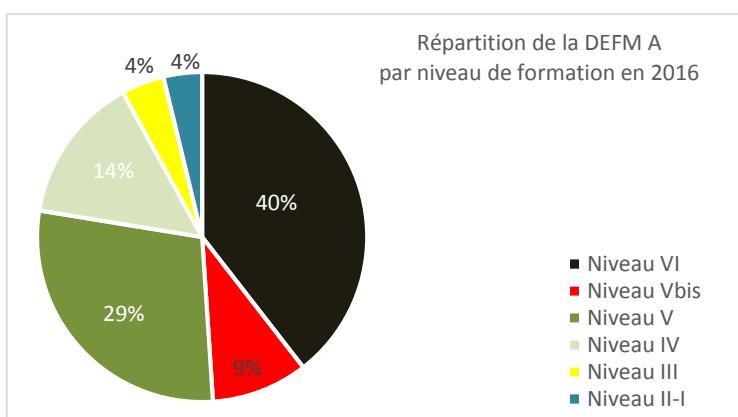
A-5-3-DEMANDE D'EMPLOI



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année – Traitement OREF Guyane

En 2016, 22 056 demandeurs d'emploi de catégorie A sont inscrits au Pôle Emploi.

Malgré une légère baisse en 2016 (-2,7%), le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé d'augmenter au cours des 5 dernières années : +17,0%, soit 3 206 demandeurs supplémentaires.



Source : POLE EMPLOI –Flux au 31 décembre de l'année 2016 – Traitement OREF Guyane

Globalement, la répartition des demandeurs d'emploi reste stable en 2016 par rapport aux années précédentes.

Sur 100 demandeurs d'emploi, 22 ont au plus le niveau IV (correspondant au baccalauréat), 29 ont le niveau V (CAP/BEP) et 49 ont le niveau inférieur à V (Niveaux V bis et VI).

¹ DEFMA : Le type d'emploi recherché ainsi que la disponibilité effective déterminent le classement des demandeurs d'emploi dans l'une des cinq catégories aujourd'hui utilisées (A, B, C, D et E). Dans ce document, seule une catégorie est traitée : la catégorie A. La Demande d'Emploi en Fin de Mois de catégorie A (DEFMA), représente le nombre de Demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à Pôle Emploi tout au long de l'année de référence (stock). Ils regroupent ceux qui sont sans emploi et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

A-6-FORMATION

A-6-1-FORMATION INITIALE

A la rentrée 2015-2016, la région Guyane comptabilise au total :

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

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



	Communes	Nom du lycée
CACL (10)	Cayenne (6)	LGT FÉLIX EBOUÉ LPO MELKIOR GARRÉ LP MAX JOSEPHINE LP JEAN-MARIE MICHOTTE LGT EXTERNAT ST-JOSEPH DE CLUNY LPO ANNE-MARIE JAVOUHEY
	Rémire-Montjoly (2)	LGT LÉON GONTRON DAMAS LPO LAMA-PRÉVOT
	Matoury (1)	LP DE BALATA
	Macouria (1)	LEGTA de MATITI

	Communes	Nom du lycée
CCOG (5)	Saint-Laurent (4)	LPO BERTÈNE JUMINER LPO LUMINA SOPHIE LP RAYMOND TARCY LEAP de SAINT-LAURENT DU MARONI
	Mana (1)	LPT LÉOPOLD ELFORT

	Communes	Nom du lycée
CCS (2)	Kourou (2)	LGT GASTON MONERVILLE LP ELIE CASTOR

¹ 15 lycées sont sous la tutelle du ministère de "l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche" et 2 sont sous la tutelle du ministère de "l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt" : il s'agit du **LEGTA de Matiti** et le **LEAP de Saint-Laurent du Maroni**.

LGT : Lycée Général et Technologie

LP : Lycée Professionnel

LPO (LGT + LP) : Lycée **P**olyvalent

LEGTPA : Lycée d'Enseignement Général Technologique et Professionnel Agricole

LEAP : Lycée d'Enseignement Agricole **P**rivé

A-6-1-1-EFFECTIFS DU PREMIER DEGRÉ

PRÉÉLÉMENTAIRE		Petite section	Moyenne section	Grande section	Ensemble
2012-2013	Public	4 209	4 963	5 354	14 526
	Privé	323	291	279	893
	Total	4 532	5 254	5 633	15 419
2016-2017	Public	4 297	5 058	5 198	14 553
	Privé	321	263	299	883
	Total	4 618	5 321	5 497	15 436
Évolution 2012-2013/ 2016-2017	En valeur	86	67	-136	17
	En %	1,9	1,3	-2,4	0,1

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

Au cours de la période 2012 – 2016, le nombre d'élèves a augmenté de 0,1%, soit 17 élèves de plus dans l'enseignement préélémentaire.

ÉLÉMENTAIRE		CP	CE1	CE2	CM1	CM2	CLIS	Ensemble
2012/2013	Public	5 568	5 617	4 801	4 918	4 948	435	26 287
	Privé	363	383	354	387	363	0	1 850
	Total	5 931	6 000	5 155	5 305	5 311	435	28 137
2016/2017	Public	5 148	5 249	5 306	5 177	5 208	482	26 570
	Privé	399	439	395	411	419	0	2 063
	Total	5 547	5 688	5 701	5 588	5 627	482	28 633
Évolution 2012-2013/ 2016-2017	En valeur	-384	-312	546	283	316	47	496
	En %	-6,5	-5,2	10,6	5,3	5,9	10,8	1,8

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

Au cours de la période 2012 – 2016, Le nombre d'élèves a augmenté de 1,8%, soit 496 élèves de plus dans l'enseignement élémentaire. Les Classes d'Inclusion Scolaire (CLIS) accueillent un peu plus d'enfants en difficultés scolaires (+22 élèves), soit une progression de +10,8%.

PRÉÉLÉMENTAIRE ÉLÉMENTAIRE		2012-2013	2015-2016	Évolution en volume	Évolution en %
Public	Préélémentaire	14 526	14 553	27	0,2
	Elémentaire	25 852	26 088	236	0,9
	CLIS	435	482	47	10,8
	Total	40 813	41 123	310	0,8
Privé	Préélémentaire	893	883	-10	-1,1
	Elémentaire	1 850	2 063	213	11,5
	CLIS	0	0	0	-
	Total	2 743	2 946	203	7,4
Total	Préélémentaire	15 419	15 436	17	0,1
	Elémentaire	27 702	28 151	449	1,6
	CLIS	435	482	47	10,8
	Total	43 556	44 069	513	1,2

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

Établi à 44 069 élèves, le nombre d'élèves scolarisés à la rentrée 2016 dans les écoles publiques et privées du premier degré est en hausse de 513 élèves par rapport à la rentrée 2012 (+1,2%). Les Classes d'Inclusion Scolaire (CLIS) augmentent de 10,8% pour atteindre 482 élèves en 2016.

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

L'évolution des effectifs serait soutenue en début de période. Entre 2015 et 2020, ils augmenteraient de 2,7% chaque année, puis de 2,6% entre 2020 et 2025 et enfin 2,4% entre 2025 et 2030.

En volume, la hausse des effectifs serait plus conséquente pour l'élémentaire. En 2030, 40 600 élèves seraient scolarisés dans l'élémentaire, ce qui représente un gain de **12 500 élèves** en 15 ans. Dans le préélémentaire, 24 400 enfants seraient scolarisés en 2030, soit **8 900 élèves** de plus qu'en 2015.

A-6-1-2-EFFECTIFS DU SECOND DEGRÉ

COLLÈGE		NSA	6 ^{ème} général	5 ^{ème} général	4 ^{ème} général	3 ^{ème} général	3 ^{ème} Tremplin	3 ^{ème} Prépa PRO	ULIS	6 ^{ème} SEGPA	5 ^{ème} SEGPA	4 ^{ème} SEGPA	3 ^{ème} SEGPA	1CAP2	2CAP2	Ensemble
		2012-2013	Public	213	4 731	4 524	4 567	3 690	449	199	387	264	327	301	259	28
	Privé	30	376	369	321	297	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 393
	Total	243	5 107	4 893	4 888	3 987	449	199	387	264	327	301	259	28	18	21 350
2016-2017	Public	145	4 736	4 466	4 506	4 071	268	377	531	256	308	368	334	0	0	20 366
	Privé	0	429	446	402	380	0	50	0	0	0	0	0	0	0	1 707
	Total	145	5 165	4 912	4 908	4 451	268	427	531	256	308	368	334	0	0	22 073
Évolution 2012 2013/ 2016 2017	En valeur	-98	58	19	20	464	-181	228	144	-8	-19	67	75	-28	-18	723
	En %	-40,3	1,1	0,4	0,4	11,6	-40,3	114,6	37,2	-3,0	-5,8	22,3	29,0	100,0	100,0	3,4

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

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

Au cours de la période 2012 – 2016, le nombre d'élèves a augmenté de 3,4%, soit 723 élèves de plus au collège. L'effectif dans les SEGPA et dans l'enseignement général ont augmenté respectivement de 10,0% et 3,0%.

LYCÉE		Enseignement général et technologique						Enseignement professionnel						Autres		POST-BAC						Ensemble				
		2 ^{nde} spécifique	2 ^{nde} générale	1 ^{ère} générale	Terminale générale	1 ^{ère} Technologique	Terminale Technologique	2 ^{nde} professionnelle	1 ^{ère} professionnelle	Terminale professionnelle	MC	CAP 1an	1CAP2	2CAP2	ULIS	UPEZAINSA	CPGE-1	CPGE-2	1BTS2	2BTS2	1STS2		2STS2	Classe de mise à niveau	PDPOSTBAC1	
2012-2013	Public	22	1823	926	920	581	569	1169	1133	997	31	5	1029	878	60	4	48	27	265	196	0	0	0	0	30	10 713
	Privé	0	169	137	119	45	50	119	109	74	0	0	37	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	874
	Total	22	1992	1063	1039	626	619	1288	1242	1071	31	5	1066	893	60	4	48	27	265	196	0	0	0	0	30	11 587
2016-2017	Public	25	2296	1111	1010	668	653	1323	1268	1154	41	25	1149	979	81	0	45	27	0	0	302	260	7	30	12 454	
	Privé	0	173	142	130	31	24	166	145	122	0	0	35	24	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	1 016	
	Total	25	2469	1253	1140	699	677	1489	1413	1276	41	25	1184	1003	81	0	45	27	0	0	326	260	7	30	13 470	
Evolut° 12-13/ 16-17	En valeur	3	477	190	101	73	58	201	171	205	10	20	118	110	21	-4	-3	0	-265	-196	326	260	7	0	1 883	
	En %	13,6	23,9	17,9	9,7	11,7	9,4	15,6	13,8	19,1	32,3	400,0	11,1	12,3	35,0	100,0	6,3	0,0	100,0	100,0	-	-	-	0,0	16,3	

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

Au cours de la période 2012 – 2016, le nombre d'élèves a augmenté 16,3%, soit 1 883 élèves de plus au lycée. Cependant l'évolution dans l'enseignement général et technologique est plus importante (+16,8%) que l'enseignement professionnel (+14,9%).

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

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

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

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

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

Selon l'INSEE, en suivant le scénario médian, le second degré devrait quant à lui accueillir près de **54 900** élèves en 2030, soit **21 300 élèves** supplémentaires par rapport à 2015.

L'évolution des effectifs s'intensifierait dans le temps. Entre 2015 et 2020, ils augmenteraient de 2,2% chaque année, puis de 2,5% entre 2020 et 2025 et enfin 2,6% entre 2025 et 2030. Ce rythme est de plus en plus intense car le différentiel de taux de scolarisation avec la France métropolitaine est important, particulièrement chez les lycéens.

L'évolution importante des taux de scolarisation de lycéens conduirait à une hausse annuelle de 2,7% des effectifs d'ici 2030. Il y aurait donc, **25 100** lycéens scolarisés en Guyane. Le nombre de collégiens augmenterait lui plus modérément, au rythme de +2,3% chaque année pour atteindre **29 800** élèves en 2030.

A-6-1-3-TAUX DE RÉUSSITE AUX DNB ET AUX BAC

	Section générale			Section professionnelle			Ensemble		
	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)
Guyane	3 753	2 912	77,6	527	409	77,6	4 280	3 321	77,6
DOM	32 885	26 854	81,7	3 623	2 953	81,5	36 508	29 807	81,6
France	712 319	622 991	87,5	68 262	52 798	77,3	780 581	675 789	86,6

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) – session 2015.

En 2015, 3 321 élèves ont obtenu leur Diplôme National du Brevet (DNB). Le taux de réussite (77,6%) est inférieur à la moyenne nationale (86,6%) et à celle de l'ensemble des DOM (81,6%)

	Bac général			Bac technologique			Bac Professionnel			Ensemble		
	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)	Présents (en millier)	Admis (en millier)	Taux de réussite (en %)
Guyane	1 135	984	86,7	701	576	82,2	1 285	937	72,9	3 121	2 497	80,0
DOM	12 303	10 910	88,7	7 227	6 097	84,4	9 951	7 615	76,5	29 481	24 622	83,5
France	346 596	317 054	91,5	137 978	125 144	90,7	219 375	176 646	80,5	703 949	618 844	87,9

Source : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) – session 2015.

En 2015, 2 497 lycéens ont obtenu leur bac. Le taux de réussite (80,0%) est inférieur à la moyenne nationale (87,9%) et à celle de l'ensemble des DOM (83,5%)

Le taux d'inscription des nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur est plus bas qu'au niveau national (67% - France : 71.7%).

CLIS : Les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) permettent l'accueil dans une école primaire ordinaire d'un petit groupe d'enfants (12 au maximum) présentant le même type de handicap. Elles ont pour mission d'accueillir de façon différenciée dans certaines écoles élémentaires ou exceptionnellement, maternelles, des élèves en situation de handicap afin de leur permettre de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire.

ULIS : Les unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) permettent l'accueil dans un collège, un lycée général et technologique, ou un lycée professionnel d'un petit groupe d'élèves présentant le même type de handicap. Les élèves scolarisés au titre des ULIS présentent des troubles des fonctions cognitives ou mentales, des troubles envahissants du développement, des troubles de la fonction auditive, des troubles de la fonction visuelle ou des troubles multiples associés.

UPE2A-NSA : Les unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants (UPE2A) sont des unités d'accueils strictement réservées à des élèves allophones nouvellement arrivés en France depuis moins de deux ans, non ou très peu scolarisés antérieurement (NSA) c'est-à-dire avec un niveau scolaire inférieur ou égal à celui du cycle 2 de l'école élémentaire, et sans maîtrise de la lecture-écriture en langue d'origine

A-6-1-4-APPRENTISSAGE

Pour les rentrées scolaires 2013/2014 et 2014/2015, 5 organismes étaient concernés par le dispositif de l'apprentissage. Il s'agit :

Organisme gestionnaire	CMARG (Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Guyane)	CCIRG (Chambre de Commerce et d'Industrie de la Région Guyane)	EPLEFPA (Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole)	UAG (Université Antilles Guyane)	EPLE MELKIOR GARRE (Établissement Public Local d'Enseignement)
Structure agréée	CFA CMARG (Centre de Formation des Apprentis de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Guyane)	CFA CCIRG (Centre de Formation des Apprentis de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Région Guyane)	CFA A (Centre de Formation des Apprentis Agricoles)	SA IUT de Kourou (Section d'Apprentissage de l'Institut Universitaire de Technologie)	CFA EN (Centre de Formation des Apprentis Education Nationale)

APPRENTISSAGE		Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II-I	Ensemble
2013-2014		364	58	196	58	676
2014-2015		321	56	127	87	591
Évolution	En valeur	-43	-2	-69	29	-85
	En %	-11,8	-3,4	-35,2	50,0	-12,6

Source : OREF GUYANE – Années scolaires 2013 et 2014

Niveau V : CAP, BEP, DNB ...

Niveau IV : Bac général, Bac technologique, Bac professionnel, BP ...

Niveau III : Bac+2 (BTS, DUT...)

Niveau II-I : Licence, Master ...

Le nombre d'apprenti a diminué en 2015 : ils sont 85 apprentis de moins dans ce cursus (-12,6%). Cette diminution s'observe depuis 2013.

En fonction du niveau, les effectifs du niveau II-I ont connu une hausse significative : 50% d'augmentation entre les deux rentrées scolaires.

A-6-1-5-ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

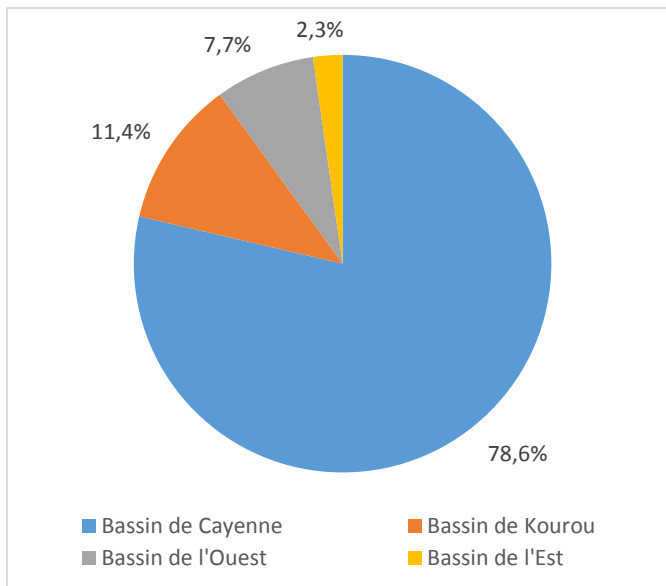
		Classes préparatoires aux grandes écoles	Section de techniciens supérieurs et assimilés	Universités	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation	Écoles paramédicales et sociales	Autres écoles de spécialités diverses	Ensemble
2013-2014		70	529	2 315	212	244	18	3 388
2015-2016		67	685	2 236	653	243	26	3 910
Évolution	En valeur	-3	156	-79	441	-1	8	522
	En %	-4,3	29,5	-3,4	208,0	-0,4	44,4	15,4

Source : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche – Années scolaires 2013 et 2014 - Traitement OREF Guyane

Entre 2013 et 2015, le nombre d'étudiants a augmenté de 15,4%, soit 522 étudiants de plus dans l'enseignement supérieur.

Cette évolution positive est due à une explosion des effectifs des étudiants dans les "Écoles supérieures du professorat et de l'éducation" (208,0%), conjuguée à une forte augmentation des étudiants des "Section de techniciens supérieurs et assimilés" (29,5%).

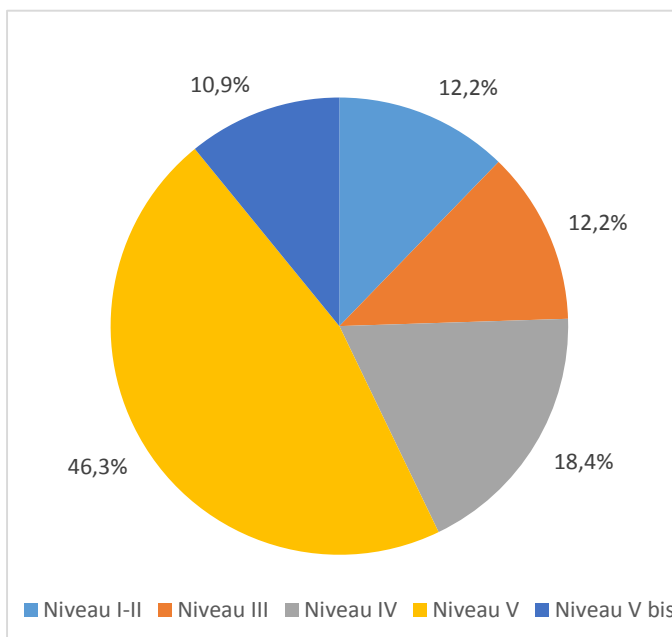
A-6-2-FORMATION CONTINUE



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

En 2016, il y a 220 organismes de formation recensés en Guyane.

La grande majorité des organismes de formation est située sur le bassin de Cayenne (78,6%). Ils sont peu représentés sur le bassin de l'Est (2,3%).



Source : CARIF GUYANE – Traitement OREF GUYANE

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

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

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

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

B-STRUCTURATION DU CPRDFOP

La loi du 5 mars 2014 a précisé les objectifs au Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) qui a pour objet, selon les dispositions de l'article 23 de la loi du 5 mars 2014 :

- d'effectuer "l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications" d'une part et
- d'organiser la "programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire" d'autre part.

Dans cette perspective, le CPRDFOP détermine l'ensemble des éléments structurants en vue :

- d'élaborer un schéma prévisionnel de développement du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) qui fixe les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;
- d'élaborer un schéma prévisionnel de développement de la formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) et continue qui prend en compte les objectifs d'emplois fixés par le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et du Schéma Régional de l'Emploi (SRE).

Note méthodologique

Les éléments structurants qui ont été utilisés lors de l'élaboration des deux schémas cités précédemment, proviennent de l'analyse de données issues de l'exploitation de deux éléments :

- un questionnaire dont l'objectif était de dresser un état des lieux de la situation du SPRO et du contexte socio-économique de la Guyane ;
- des ateliers thématiques dont l'objectif était de déterminer des préconisations, des pistes d'actions nécessaires à la structuration des deux schémas.

Ce travail a été réalisé en partenariat avec l'AFPA TRANSITION.

B-1-ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO)

B-1-1-CONTEXTE GÉNÉRAL

La question de l'orientation tout au long de la vie est au cœur des débats publics et institutionnels tant au niveau national qu'europpéen. Une résolution du Conseil de l'Union européenne visant à *"mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie"* a été adoptée le 21 novembre 2008.

Au niveau national, La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, crée le droit à l'orientation tout au long de la vie et vise à améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, faciliter la sécurisation des parcours professionnels des adultes pendant leur vie active (mobilité professionnelle, reconversion...) et aboutir à la consécration d'une information et d'une orientation professionnelle possibles tout au long de la vie. La loi complète ainsi, le droit de la formation professionnelle inscrit dans le code du travail, par un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et par un service public ayant cette finalité.

Ainsi, l'État, met en place un Service Public d'Orientation (SPO) à 2 niveaux. Outre l'information, le SPO assure des prestations de conseil et d'accompagnement :

- Le premier niveau garantit la possibilité d'avoir une première information et un premier conseil en orientation. Il est réalisé par deux outils :
 - Une plateforme téléphonique : *le numéro de l'orientation pour tous* (08 11 70 39 39) ;
 - Un site internet le Portail "*orientation pour tous*" [<http://www.orientation-pour-tous.fr/>] qui garantit la possibilité d'avoir une première information et un premier conseil en orientation ;
- Le second niveau qui garantit une information et un conseil personnalisé est réalisé par un accueil physique dans un lieu unique. Il est assuré par les réseaux qui existent déjà et s'ils sont autorisés à participer au SPO, ils sont labellisés sur le fondement de normes qualités.

Dans cette configuration, les régions avaient un faible rôle dans la structuration et l'organisation de ce SPO. De plus ce dernier était très éclaté, peu coordonné et ne permettait ni de réduire les inégalités au sein du système éducatif, ni de répondre aux enjeux de l'emploi et de la qualification.

C'est finalement, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale qui clôture la décentralisation au niveau des régions, des compétences qui étaient du ressort de l'État en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation qui va faire évoluer le service public de l'orientation.

En effet, cette réforme renforce le pouvoir des conseils régionaux en la matière, en intégrant les questions d'orientation tout au long de la vie à leurs compétences, avec une action limitée en ce qui concerne la politique d'orientation des élèves et des étudiants. La loi définit notamment la répartition des rôles entre l'État et la région en matière d'orientation et favorise la mise en place du Service Public Régional d'Orientation : Le SPRO.

B-1-2-FONCTIONNEMENT DU SPRO¹

Les rôles respectifs de l'État et de la région en matière d'orientation

Assuré par l'État et les régions, le Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie (SPOTLV) doit garantir à compter du 1^{er} janvier 2015, à toute personne, "l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux". Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

En matière d'orientation, Les rôles respectifs de l'État et les régions sont les suivants :

LE RÔLE DE L'ÉTAT

L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des **élèves** et des **étudiants** dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur (cf. article L.6111-3 du code du travail).

Il s'appuie, notamment, sur les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle (**CIO**) et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants (**SCUIO**), pour mettre en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivrent à cet effet, l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

LE RÔLE DE LA RÉGION

La région coordonne les actions des autres organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation (**SPRO**) pour les **autres publics**.

La région assure aussi deux autres missions :

- La mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), qui assure un rôle d'information ;
- La mise en place d'un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La loi fait ainsi de la région, un chef de file en matière d'orientation. Elle est désignée comme autorité organisatrice au plan local pour renforcer l'efficacité du service rendu en matière d'orientation.

LE CPRDFOP

Pour organiser la coordination de ces compétences respectives, la région en lien avec l'État élabore le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (**CPRDFOP**) qui voit son champ d'application étendu à l'orientation professionnelle. Cette coordination fera l'objet d'une convention annuelle entre l'État et la Région.

L'un des objectifs du CPRDFOP est de réaliser un schéma prévisionnel de développement du SPRO qui fixe les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation.

¹ En 2013, **8 régions de France** se sont portées volontaires pour expérimenter le SPRO (Aquitaine, Bretagne, Centre-Limousin, Pays de la Loire et Rhône-Alpes, Auvergne et Poitou-Charentes). Suite à cette expérimentation, l'État et l'ARF (Agence Régionale de La Formation) ont signé un accord cadre national le 28 novembre 2014 pour une durée de 3 ans précisant la mise en œuvre du SPRO et la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme nationale ou une certification professionnelle.

Cet accord-cadre propose une convention type pour servir de base aux futures conventions régionales adaptées aux spécificités locales signées par l'État et la Région.

Le public concerné par le SPRO

Le public concerné par le SPRO se divise en deux catégories :

- *Les jeunes de seize à dix-huit ans sortis sans un diplôme national ou un titre professionnel*
Le SPRO est tout particulièrement ouvert au plan régional et local, aux jeunes de seize à dix-huit ans sortis sans un diplôme national ou ayant un titre professionnel enregistré et classé au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), du système de formation initiale et sans emploi, pour lui permettre de se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général afin de préparer son entrée dans la vie active.

Pour l'application de cette obligation, le jeune est reçu conjointement avec son représentant légal par l'un des organismes participant au SPRO, dans les trois mois qui suivent le signalement par son établissement d'origine, pour bénéficier d'un entretien de réorientation.

Cet entretien, vise à proposer au jeune et à son représentant légal des solutions de reprise d'études, d'entrée en formation, d'exercice d'une activité d'intérêt général ou d'accompagnement personnalisé vers l'emploi ou la création d'entreprise.

- *Publics les plus fragiles*

Pour les publics les plus fragiles, la région se voit confier la responsabilité dans l'animation de la lutte contre le décrochage scolaire, pour offrir à chaque jeune concerné un nouveau projet professionnel.

"Les actions de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sont mises en œuvre et coordonnées au niveau local par la région, en lien avec les autorités académiques".

Afin de favoriser l'insertion professionnelle et l'accompagnement des décrocheurs scolaires, il a été décidé que c'est désormais aux missions locales et à des organismes désignés par le président du conseil régional que leurs coordonnées seront transmises, par les établissements scolaires.

L'Etat assurera la collecte et l'agrégation des données récoltées au niveau national et la prise en charge des bénéficiaires sera coordonnée par la région, en lien avec les autorités académiques.

Les organismes du SPRO

La région organise le service public régional de l'orientation tout au long de la vie et doit assurer la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public.

Les organismes qui participent au service public régional de l'orientation sont désignés, il s'agit :

- Des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- De Pôle emploi ;
- Des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- De l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ;
- Des Organismes Paritaires collecteurs Agréés pour le financement du Congé Individuel de Formation (OPACIF) ;
- Des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) ;
- Des organismes consulaires.

Sur le fondement de normes de qualité qu'elle a élaborées à partir d'un *cahier des charges* arrêté par la région, les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services peuvent être reconnus comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie. Ils doivent permettre :

- De disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;
- De bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orienté de manière pertinente vers cet organisme.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) doit être mis en œuvre dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation à compter de janvier 2015. Le CEP peut bénéficier à toute personne tout au long de sa vie professionnelle. Ce conseil est gratuit et a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au Compte Personnel de Formation (CPF).

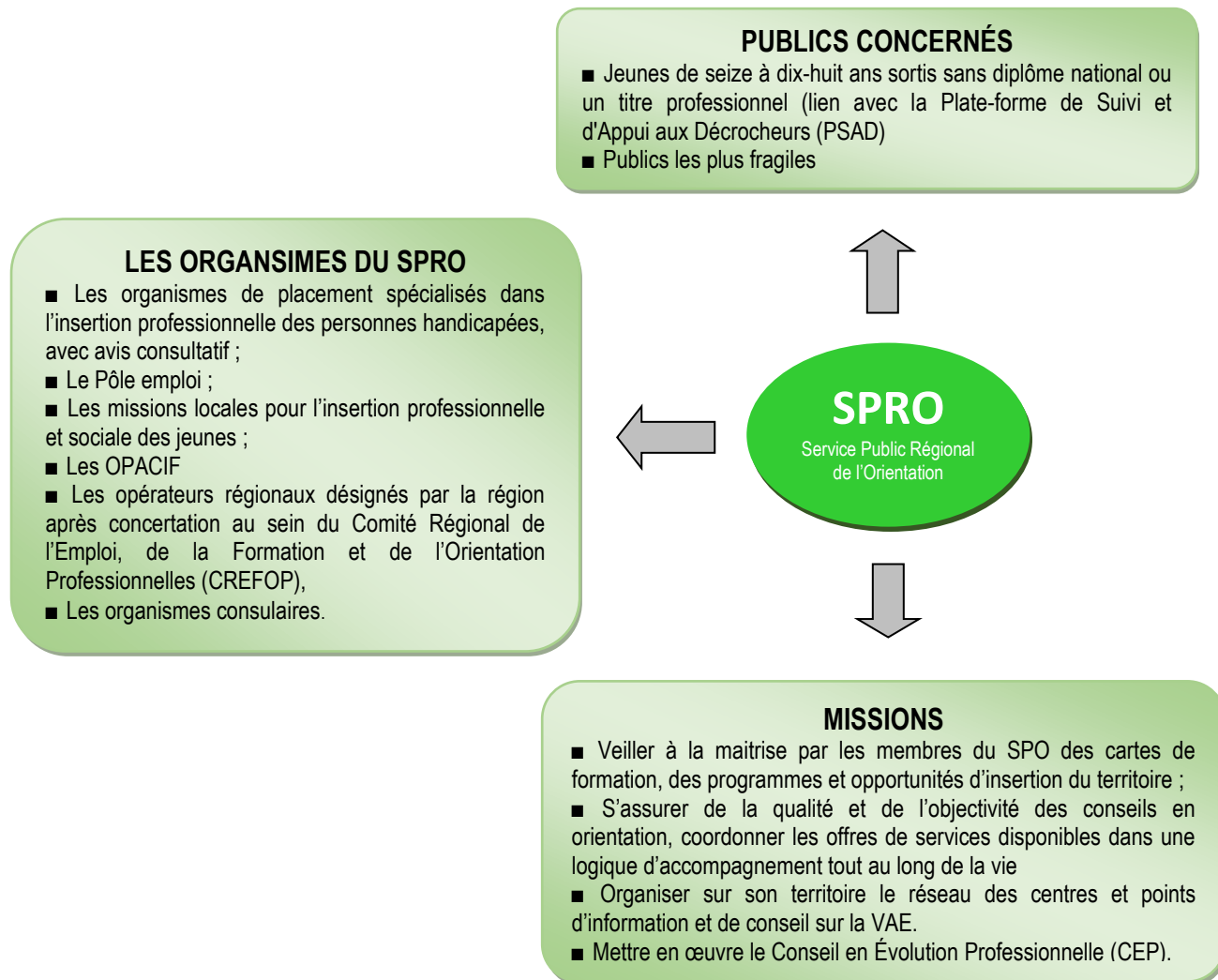
L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, les OPACIF, et les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelles (CREFOP).

Dans le cadre du CPRDFOP, l'État et la Région détermineront les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences vis-à-vis des opérateurs CEP en région.

Conclusion

Le Service Public Régional d'Orientation peut-être schématisé de la façon suivante :

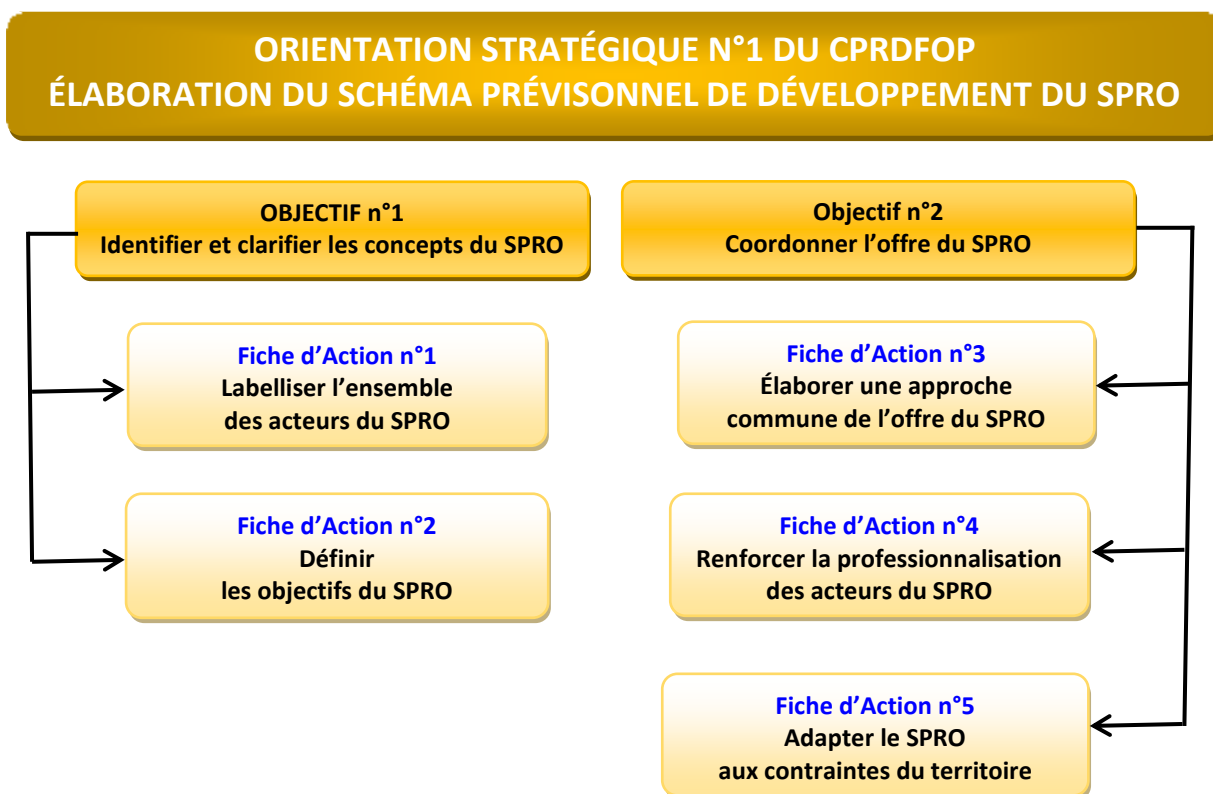


L'expérimentation du SPRO

Concernant, l'expérimentation de mise en œuvre du SPRO dans les 8 régions de France (Aquitaine, Bretagne, Centre-Limousin, Pays de la Loire et Rhône-Alpes, Auvergne et Poitou-Charentes), il est à noter qu'elle n'a été achevée dans aucune de ces huit régions concernées, mais que pendant toutes ont choisi de rassembler les acteurs du SPRO autour de valeurs et de principes partagés.

B-1-3-PRÉSENTATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SPRO DE LA GUYANE

En prenant en compte l'ensemble des éléments résultant de l'analyse du questionnaire et des ateliers, nous aboutissons au schéma prévisionnel de développement du SPRO dont l'organisation peut être schématisée de la façon suivante :



Étape préliminaire

Le point de départ de la mise en œuvre du SPRO (et aussi de sa réussite) nécessite un pilotage affiché de l'État et de la Région qui exprime leurs implications politiques dans ce dispositif. Ce pilotage doit faire l'objet d'une convention qui fixe la coordination entre l'état et la région en matière d'orientation.

L'État et l'ARF (Agence Régionale de La Formation) ont signé un accord cadre national le 28 novembre 2014 pour une durée de 3 ans précisant la mise en œuvre du SPRO et la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Cet accord-cadre propose une convention type qui peut servir de base à notre future convention régionale adaptée à nos spécificités locales.

B-1-3-1-OBJECTIF N°1 : IDENTIFIER ET CLARIFIER LES CONCEPTS DU SPRO

Le champ de l'accueil, de l'information et de l'orientation est suffisamment vaste et multiple, pour ne pas dire pléthorique, pour que tout décideur souhaitant prendre une initiative d'envergure dans ce domaine ne néglige pas l'étape nécessaire d'identification et de clarification des concepts du SPRO.

FICHE D'ACTION N°1 : LABELLISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU SPRO

Face à la diversité des structures d'AIO, il est nécessaire dans un premier temps de les recenser. Ce recensement permettra à l'ensemble des acteurs de se connaître entre eux et d'avoir aussi une vision globale de ces structures sur l'ensemble du territoire.

Pour garantir la qualité des services proposés dans le champ de l'AIO, ces structures doivent faire l'objet d'une labellisation sur le fondement de normes qualités basées sur un cahier des charges national.

Pour obtenir le label qui s'intitule "Orientation pour tous - Pôle information et orientation sur les formations métiers", les structures doivent remplir des critères de qualité définis préalablement et qui reposent sur :

- la demande de ce label qui doit être adressée au préfet de région ;
- le respect du cahier des charges fixé par arrêté : *"les normes donnent le cadre de référence pour la création de structures proposant gratuitement à toute personne dans un lieu unique, une information exhaustive sur les métiers et les formations, ainsi qu'un conseil personnalisé"*.

Ce cahier des charges vise avant tout à améliorer la coordination des acteurs de l'orientation sur le territoire. Il a également pour objectif de fixer les principes de l'organisation de l'offre de service : égalité d'accès sur l'ensemble de la région pour tous les bénéficiaires, gratuité des services, garantie du service rendu, ainsi que l'articulation avec les services publics de l'éducation et de l'emploi. C'est ce cahier des charges qui est soumis à l'avis du CREFOP.

La labellisation par l'État intervient après concertation étroite avec la Collectivité Territoriale de Guyane (CTG), dans le cadre du Comité Régional de l'Emploi et la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). L'attribution du label vaut reconnaissance de la participation au SPRO.

Si en Guyane, certaines structures sont peut-être labélisées ou en cours de labellisation, il est nécessaire de poursuivre ce processus de labellisation à l'ensemble des structures.

En conclusion, ne seront recensées que les structures labélisées. Le support dédié à ce recensement devra avoir comme clé de répartition : la commune. Aussi, pour chaque commune, seront listées les structures du SPRO avec comme informations : les coordonnées administratives (nom, adresses [postale, mail et internet], numéros de téléphone et de fax mais aussi les plages horaires d'accueil du public de la structure concernée).

Pour renforcer son pilotage, la région doit signer des conventions régionales avec les réseaux œuvrant dans le champ de l'orientation. C'est le cas actuellement entre la Collectivité Territoriale de Guyane (CTG) et le Pôle Emploi.

FICHE D'ACTION N°2 : DÉFINIR LES OBJECTIFS DU SPRO

Face à l'existence des nombreuses définitions de l'AIO, on mesure la difficulté de définir les objectifs qui découlent d'un SPRO. De plus le degré de connaissance même d'un SPRO est inégal, conformément aux constats émis par les acteurs.

Il y a donc un travail de fond à réaliser pour bien circonscrire le champ d'intervention du SPRO et qu'il soit bien approprié par l'ensemble des acteurs de l'AIO. Cette appropriation peut se faire par l'adoption d'une *charte AIO*. Elle permettra d'organiser et de structurer les objectifs du SPRO. Elle pourra impulser une dynamique partagée et mettre en perspective de manière plus efficace les actions des différents partenaires.

Définition possible d'un SPRO

Comme piste de réflexion concernant la définition d'un SPRO, nous pouvons partir du principe que l'ensemble des textes et des travaux de référence menés sur l'AIO s'accordent sur un point essentiel : L'individu est au centre de la démarche d'AIO et l'ensemble des moyens mis en œuvre n'ont d'autre raison d'être que la réussite de cette démarche. La définition de l'AIO serait de donner à *"tout individu, tout au long de sa vie, les moyens de réaliser son projet"*.

Objectifs possibles d'un SPRO

Comme piste de réflexion concernant les objectifs d'un SPRO, ils peuvent être au nombre de trois :

- *Accueillir l'individu en centrant dès le départ, sa demande au cœur de la démarche d'AIO ;*
- *Disposer de l'information la plus large possible, pour pouvoir délivrer l'information la plus pertinente aux besoins de l'individu ;*
- *Mettre en œuvre les bons outils d'orientation pour engager l'individu dans une démarche où ses capacités seront en adéquation avec son projet professionnel.*

B-1-3-2-OBJECTIF N°2 : COORDONNER L'OFFRE DU SPRO

Comme nous le savons, les structures AIO sont issues de réseaux (Pôle emploi, Missions Locales, CIO...) où la connaissance mutuelle des spécificités de chaque partenaire n'est que très imparfaite, pour n'avoir jamais été réellement organisée ni affirmée en tant que priorité nécessaire à l'amélioration de la réponse apportée aux individus.

Chaque structure connaît finement l'étendue de ses propres compétences, outils et pratiques et cette connaissance semble bien partagée à l'intérieur de chaque entité par une grande majorité des collaborateurs.

Les structures semblent en revanche avoir une connaissance bien plus limitée des outils et pratiques des partenaires.

FICHE D'ACTION N°3 : ÉLABORER UNE APPROCHE COMMUNE DE L'OFFRE DU SPRO

Ainsi, les lieux, les moyens, les techniques existent dans le domaine de l'AIO, mais il est nécessaire d'en développer la coordination afin d'apporter aux publics un service harmonisé en matière d'orientation. Il semble de ce fait pertinent d'encourager la construction d'un cadre commun harmonisé (une "culture commune") tout en respectant la spécificité des modes opératoires de chaque structure en charge de l'AIO. Pour y parvenir, un important travail de *maillage* du territoire et de mise en réseau doivent être réalisés.

Une culture commune est donc à construire. Elle se base sur trois éléments :

- Utilisation d'un *langage commun* : Se mettre d'accord sur un même vocabulaire, pour faciliter les échanges entre structures ;
- Utilisation commune de *deux centres de ressources* :
 - l'un dédié à des éléments liés à la formation, l'emploi et l'insertion : le Centre de Ressources de l'insertion de l'Emploi et de la Formation : CRIEF ;
 - L'autre dédié à des éléments liés à la situation sociale : Le Centre de Ressources de de de la Situation Sociale : CR2S
- Utilisation commune d'un *parcours AIO* : L'orientation n'est plus un élément à prendre uniquement en considération en amont d'un projet, mais un élément qui sera transverse (tout au long de la vie) au projet professionnel de l'individu.

Langage commun

Comme nous l'avons vu précédemment, l'AIO à de multiples définitions. Pour que les échanges soient fluides entre les partenaires, il est nécessaire de s'accorder sur des définitions communes sur certains termes ou outils utilisés.

Centres de ressources

1-Le Centre de Ressources de l'Information, de l'Emploi et de l'Insertion : CRIEF. Il recense des données quantitatives et qualitatives sur les principaux champs suivants :

- Les métiers et leurs évolutions avec comme support les fiches métiers de l'ONISEP ou celles de PÔLE EMPLOI (ROME) ;
- Le marché du travail avec la connaissance par exemple des OEE (Offres d'Emploi Enregistrées) ou du BMO (Besoins en Main d'œuvre) de PÔLE EMPLOI ;

- L'offre de formation initiale (scolaire et apprentissage) et continue. Cette offre peut être recensée à partir d'une base de données de type DOKELIO (OPRF, via le département CARIF) ou FORMAT (CTG) ;
- L'offre de certification...

A ce niveau, l'OPRF, via le département OREF a pour projet de réaliser des *fiches métiers régionales* qui serait un outil utile pour les partenaires du SPRO. Le descriptif d'une fiche métier se présente en trois parties intitulées :

- "*Description du métier*" : qui comportera de façon synthétique la *définition*, le *lieu d'exercice*, les *activités* et les *compétences requises* pour ce métier.
A ce niveau un lien direct sera fait avec la "Fiche métier" de PÔLE EMPLOI, qui est plus exhaustive. Ce lien permettra à l'individu d'obtenir des informations supplémentaires dans la description du métier.
- "*Offre de formation*" : qui présentera la ou les filières de formation locales qui dispensent le ou les diplômes permettant d'accéder au métier,
Cette partie sera alimentée avec la base de données "DOKELIO" du Centre d'Animation et de Ressource de l'Information sur la Formation (CARIF) qui est une des missions de l'OPRF.
- "*Situation économique*" qui recense un certain nombre d'informations économiques liées à ce métier. Il s'agit de proposer à l'individu qui consulte :
 - Les Offres d'Emplois déposées au PÔLE EMPLOI par les socioprofessionnels et les particuliers.
A ce niveau, il y aura un lien direct avec le site internet de PÔLE EMPLOI sur la partie Offre d'Emploi du métier correspondant.
 - L'évolution du nombre d'Offres d'Emplois Enregistrées (OEE) au cours des trois dernières années ;
 - L'évolution du nombre d'offres d'emplois pourvues au cours des trois dernières années ;Ces deux derniers indicateurs seront alimentés avec les données statistiques de PÔLE EMPLOI.

Une version PDF de la fiche métier est proposée en fin de page afin qu'elle soit téléchargée par l'internaute.

2-Le Centre de Ressources de la Situation Sociale : CR2S. Il recense des données quantitatives et qualitatives *liées à la connaissance des "dispositifs sociaux" connexes à la démarche d'AIO* qui sont indispensables au bon déroulement du projet professionnel (santé, ressources financières, logement, transport, restauration...).

Pour une meilleure visibilité et lisibilité, ces deux centres de ressources doivent être hébergés dans un même lieu. Le portail TAKARI, mis en place par l'Opérateur Public Régional de Formation (OPRF), via le département du Centre d'Animation Régional de l'Information sur la Formation (CARIF) peut être le lieu d'hébergement de cette connaissance partagée.

Parcours AIO

Ce maillage doit reposer sur un "*parcours d'AIO*" défini conjointement par l'ensemble des acteurs du SPRO. Dans son fonctionnement, ce parcours se déroulera en plusieurs phases. Chaque phase fera l'objet d'une ou plusieurs procédures opérationnelles concertées incluant le détail de la marche à suivre ainsi que les outils utilisés lors de cette phase.

Le réseau SPRO est le premier lieu ressource auquel la personne s'adresse lorsqu'elle est confrontée à la nécessité de s'informer, de s'orienter ou réorienter. La cohérence et la justesse du premier niveau d'information qui lui sera apporté lors de la phase d'accueil est un facteur primordiale d'équilibre de la démarche. Il est certain qu'une réponse négative, tronquée ou erronée engendre une incompréhension, un découragement voire un abandon de la démarche.

Pour éviter ces situations qui peuvent renvoyer une image négative du SPRO, la solution apportée serait d'envisager la mise en place d'un guichet unique. Compte-tenu des contraintes du territoire, il sera bien sûr immatériel (sous la forme d'une plateforme) et sera le point d'entrée unique du SPRO. Ce guichet unique peut être porté par le portail TAKARI, mis en place par l'Opérateur Public Régional de Formation (OPRF), via le département du Centre d'Animation Régional de l'Information sur la Formation (CARIF).

De plus, la mise en place d'un parcours AIO risque de rencontrer la censure de la CNIL concernant les flux des données privées des jeunes suivis entre partenaires du SPRO. Mais ce frein devrait être levé si l'on demande l'autorisation au jeune de diffuser ces données via ce parcours et utilisé uniquement par des professionnels de l'orientation.

Conclusion

Sans rentrer dans une démarche purement qualité, il serait intéressant de réaliser un référentiel recensant toutes les procédures communes de l'AIO. Une réflexion doit être engagée sur la nécessité ou pas de réaliser un guide de bonnes pratiques sur le parcours d'AIO à destination des usagers entrant dans cette démarche.

FICHE D'ACTION N°4 : RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DU SPRO

En parallèle, à l'élaboration d'une approche commune de l'offre de l'AIO, il faut développer et mettre en œuvre un programme de professionnalisation à destination des salariés des structures du SPRO.

Ce programme de professionnalisation doit être partagé par tous. Il peut prendre la forme d'actions de formation sur les échanges de pratiques ciblées sur les champs de compétences communs aux professionnels issus des différentes structures du SPRO : méthodes, outils et pratiques de l'accueil, de l'information sur l'emploi, la formation et la certification, de l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes.

Le but de cette professionnalisation est d'adopter une culture commune basée sur un langage commun (pour mieux communiquer) et sur certaines pratiques communes. Il est à noter qu'une réflexion doit s'engager sur la nécessité d'avoir un outil commun à tous pour suivre un individu tout au long de sa démarche.

Ce programme de professionnalisation aura pour objectifs de mieux connaître :

- Le fonctionnement de l'ensemble des structures du SPRO et des pratiques mises en œuvre par les différents acteurs impliqués ;
- L'offre sur la formation, les métiers, les besoins en entreprise et le fonctionnement du marché du travail ;
- Le public afin de mieux prendre en compte la particularité des parcours ainsi que la connaissance des services connexes indispensables au bon déroulement du projet professionnel (santé, ressources financières, logement, transport, restauration...).

Des actions de formation plus pointues sont à mettre en place pour suivre le parcours d'un public spécifique (lié à l'illettrisme, le handicap...) ou celui qui a entrepris une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

FICHE D'ACTION N°5 : ADAPTER LE SPRO AUX CONTRAINTES DU TERRITOIRE

La lutte contre les inégalités d'accès à l'information sur l'orientation (mais aussi à la formation et à l'emploi) demeure un enjeu important en Guyane où le système reste inégalitaire au détriment des publics les plus fragiles (les jeunes, les demandeurs d'emploi...).

Ces inégalités sont dues en grande partie à des critères géographiques. En effet, le constat est criant : les populations du littoral ont plus facilement accès à l'information sur l'orientation que celles des communes dites de l'intérieur.

Il est donc nécessaire de remédier à cette situation en essayant de mettre en place des actions pour répondre au mieux à ces problématiques. En fonction de la nature de la problématique, certaines solutions peuvent être apportées :

Nature	Problématique	Pistes de solutions
Implantation physique	Certaines communes n'ont pas forcément un lieu précis pour accueillir physiquement le public.	Envisager un partenariat avec les mairies pour trouver un local pour que cette mission d'accueil puisse être réalisée. Cette mission d'accueil peut faire l'objet d'une permanence (le local n'est donc pas dédié uniquement au SPRO).
Technique	Certaines communes n'ont pas ou peu d'accès aux moyens de communications traditionnels (téléphone, fax) ou modernes (Internet, adresse mail...).	Diriger les individus inscrits dans une démarche d'AIO, vers la commune où les moyens de communication sont plus accessibles. Ces déplacements devront être gratuits pour les individus concernés sous forme de sessions (éviter les déplacements individuels en favorisant les déplacements collectifs).
Linguistique	La diversité des langues et des coutumes ne permet pas une approche unique dans le champ de l'AIO	Inclure ces aspects multiculturels dès la mise en place des outils de l'AIO.

B-1-3-3-LE CEP DANS LE SPRO

B-1-3-3-1-GÉNÉRALITÉS

Définition du CEP

Le Conseil en Évolution professionnelle (CEP) est un nouveau dispositif qui permet à chaque actif de disposer d'une prestation de conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Bénéficiaires du CEP

Toute personne peut bénéficier d'un CEP tout au long de sa vie professionnelle. Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré ou encore bénévole de structure associative.

Les objectifs d'un CEP

Le CEP doit permettre à son bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, afin :

- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.

Organisation d'un CEP

Le CEP se décline en trois niveaux de services :

1-Un accueil individualisé

Il s'agit d'analyser la demande, de permettre l'accès à de l'information sur les métiers, le marché du travail et les formations et d'orienter vers le niveau 2, pour éventuellement poursuivre la démarche.

2-Un conseil personnalisé

À ce stade, il s'agit d'accompagner la réflexion sur les souhaits d'évolution professionnelle jusqu'à la formalisation d'un projet et sa stratégie de mise en œuvre.

3-Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

A cette étape, à partir de la formalisation du projet et de la stratégie, il s'agira de construire le plan d'action et d'accompagner sa mise en œuvre.

Par ailleurs, le passage par les 3 niveaux ne constitue pas un parcours obligatoire. C'est en fonction de l'autonomie de la personne concernée et du niveau d'avancée dans sa réflexion, que peuvent être sollicités tout ou partie des 3 niveaux. Enfin, un référent CEP est désigné, uniquement pour les niveaux 2 et 3.

B-1-3-3-2-ARTICULATION DU CEP AU SEIN DU SPRO

Compte-tenu des particularités du dispositif du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et du champ d'investigation du SPRO, il est nécessaire de réaliser un cahier des charges spécifiques pour le CEP pour bien montrer son articulation dans le réseau SPRO.

Ce cahier des charges devra prendre en considération les éléments suivants :

ARTICULATION DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) DANS LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO)

Fiche d'Action n°1
Labelliser l'ensemble des acteurs du SPRO

CAHIER DES CHARGES CEP
- Désignation des opérateurs régionaux CEP
- Labéliser l'ensemble des structures SPRO-CEP

OPÉRATEURS POSSIBLES AU CEP

PÔLE EMPLOI MISSIONS LOCALES OPACIF CAP EMPLOI	}	Niveaux CEP : I, II et III
CHAMBRE CONSULAIRES SCUIO – CIO RÉSEAU INFO JEUNESSE CIDFF	}	Niveaux CEP : I

Fiche d'Action n°2
Définir les objectifs du SPRO

CAHIER DES CHARGES CEP
Définir les objectifs à atteindre dans la démarche d'un CEP

OBJECTIFS À ATTEINDRE POUR LE CEP

NIVEAU 1	Accueil individualisé	Analyser sa situation, son environnement professionnel, Décider de la poursuite ou non de ses démarches, identifier les dispositifs, services et contacts. → Fonction repérage/aiguillage
NIVEAU 2	Conseil personnalisé	Formaliser son projet d'évolution professionnelle et définir une stratégie. → Suivi par l'opérateur CEP du conseil à la réalisation
NIVEAU 3	Accompagnement personnalisé	Disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet → Ingénierie financière par l'opérateur CEP

Fiche d'Action n°3
Élaborer une approche commune de l'offre du SPRO

CAHIER DES CHARGES CEP
- Définir un parcours CEP
- Réaliser un guide pratique CEP

MÉTHODES ET OUTILS AU CEP

- Élaborer des procédures communes pour construire le parcours CEP
- Utiliser les deux centres de ressources du SPRO : CRIEF et CR2S avec une attention particulière au CRIEF où **le recensement des données liées aux mutations économiques, aux besoins des entreprises et au fonctionnement du marché du travail est essentiel.**

Fiche d'Action n°4
Renforcer la professionnalisation des acteurs du SPRO

CAHIER DES CHARGES CEP
Développer une compétence dans le domaine socio-économique

PROFESSIONNALISATION LIÉE AU CEP

En plus des compétences standards à posséder en tant qu'acteur du SPRO, une compétence supplémentaire est demandée aux partenaires assurant la prestation CEP sur la compréhension des aspects socioéconomiques du territoire (les mutations économiques, le mécanisme du marché du travail...).

→ **Mise en place d'une formation dans ce domaine**

Remarque

Selon les acteurs du SPRO, les bénéficiaires du CEP ne sont pas tous prêts à entrer sur le marché du travail malgré qu'ils aient un diplôme ou une formation. Ils retardent donc l'entrée sur le marché actif par "*peur ou par manque de confiance en soi*". Pour mieux appréhender cette transition, les partenaires proposent de les positionner dans le dispositif suivant : "Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)". Cette préconisation sera à prendre en compte lors de la construction du parcours CEP.

B-1-3-4-LA VAE DANS LE SPRO

B-1-3-4-1-GÉNÉRALITÉS

Définition de la VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une mesure, permettant à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Sa mise en place est instaurée par la Loi de Modernisation Sociale (LMS) du 17 janvier 2002.

Le diplôme acquis par la VAE a la même valeur juridique que celui acquis par la voie initiale, continue ou d'apprentissage. Inscrit dans le Code du travail, le droit individuel à la VAE est régi dans le cadre de la formation professionnelle continue. La VAE est possible pour l'ensemble des diplômes, titres et certificats qui sont répertoriés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Financement de la VAE

La source et le cadre du financement de la VAE diffèrent selon le statut de l'individu :

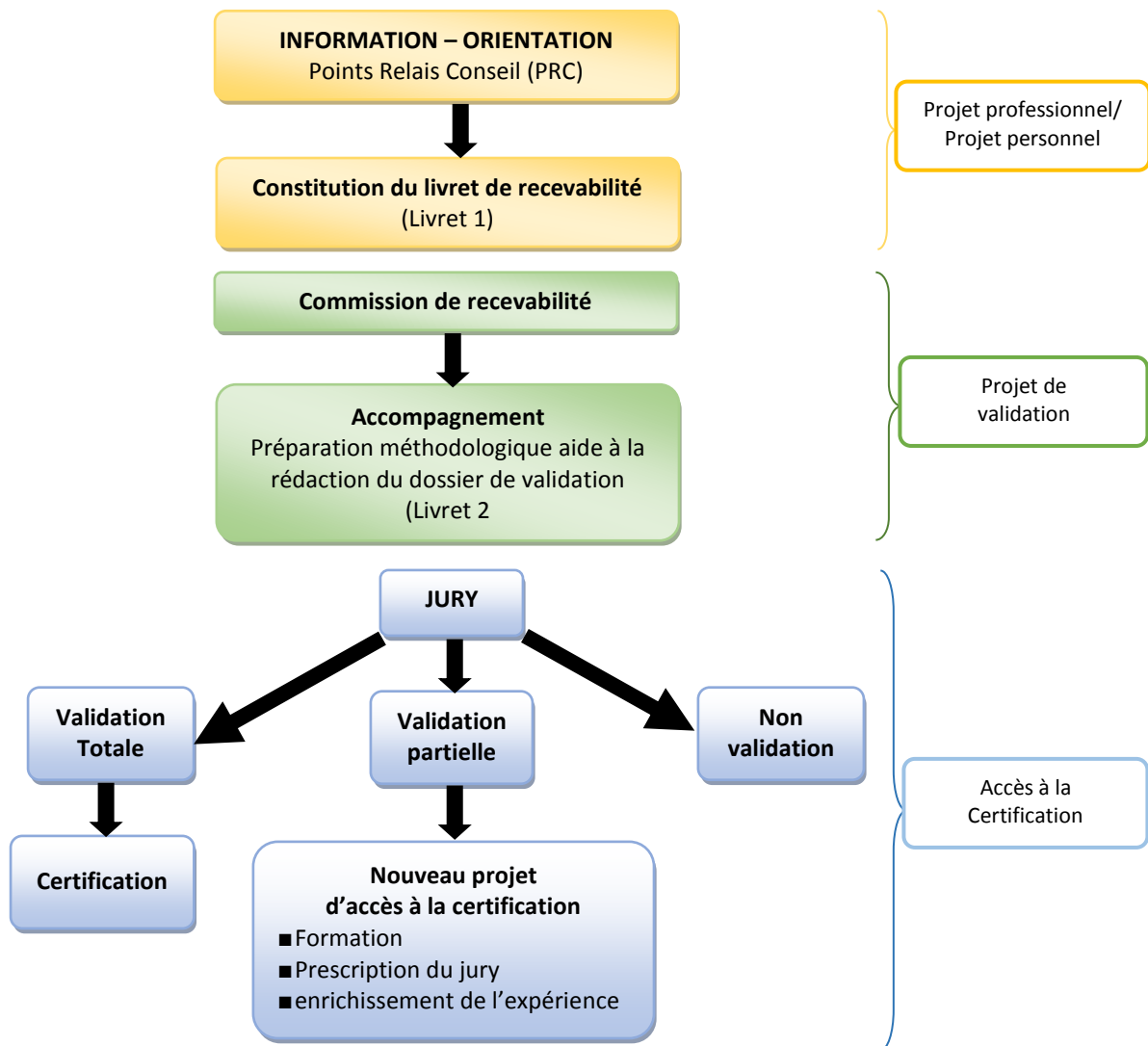
Publics	Financiers	Cadre du financement
Salariés (en CDI, CDD, intérim ...)	Entreprise CPF OPCA OPACIF	Dans le cadre du Plan de Formation
Agents publics (titulaires ou non)	Administrations, Établissements publics	Dans le cadre du Plan de Formation
Non-salariés Professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants...	Organismes collecteurs AGEFOS-PME, CONSTRUCTYS...	Dans le cadre d'une prise en charge prévue par ces organismes
	CPF	Dans le cadre du Plan de Formation
Demandeurs d'emploi (indemnisés ou non)	Pôle emploi, État, CTG	Dans le cadre du PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi), du PAP (Projet d'Action Personnalisé)
Toute personne souhaitant acquérir une certification, la compléter ou l'adapter	L'intéressé lui-même L'intéressé avec l'aide de l'État ou de la CTG sous certaines conditions	En tant que stagiaire de la formation professionnelle

Remarque

En Guyane, environ 80% des candidats à la VAE sont des salariés qui dans la majorité des cas ne souhaitent pas associer leur employeur à leur démarche de VAE.

L'organisation de la VAE

De façon schématique, le parcours VAE se déroule de la façon suivante :



A ce niveau, le rôle des Points Relais Conseil (PRC) est fondamental au bon déroulement du parcours VAE. Cette première étape va orienter l'individu vers l'organisme accompagnateur de la démarche VAE.

En fonction de la nature du diplôme recherché, l'individu sera dirigé vers l'organisme accompagnateur référent. Exemple, s'il s'agit d'un diplôme délivré par le Ministère du travail, l'organisme accompagnateur est en Guyane l'Opérateur Public Régional de Formation (OPRF). Souvent l'organisme accompagnateur a aussi la fonction de certificateur.

Il n'existe pas à proprement parler de PRC en Guyane. Cette fonction peut être dédiée aux acteurs de l'AIO, qui auront pour mission de donner une première information à l'individu : celle de l'orienter vers l'organisme accompagnateur correspondant à son projet professionnel ou personnel. Ils pourront aussi le renseigner sur ce qu'est la VAE.

Pour cela, les acteurs de l'AIO doivent avoir la liste des organismes accompagnateurs en fonction de la nature du diplôme qu'ils délivrent.

Fonctionnement d'une VAE

Pour faire une VAE, on prend en compte toutes les compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'activité professionnelle salariée ou non mais aussi dans le cadre d'une activité bénévole.

L'expérience doit être de un an pour être éligible à la VAE. Les études supérieures accomplies à l'étranger peuvent être prises en compte par le jury.

La VAE permet soit :

- d'obtenir la totalité du diplôme ou titre professionnel ou certification professionnelle ;
- ou des parties du diplôme, dans ce cas le candidat a 5 ans pour obtenir les unités manquantes soit en suivant un complément de formation, soit en acquérant une nouvelle expérience professionnelle.

Type de validation	Expérience	Évaluation	→			Certification
Validation complète	Au moins 1 an Salarié Non salarié Bénévole	Par jury : -Sur dossier ou mise en situation -Entretien	Acquisition de toutes les unités			Totalité du diplôme attribué
Validation partielle	Au moins 1 an Salarié Non salarié Bénévole	Par jury : -Sur dossier ou mise en situation -Entretien	Acquisition d'une partie des unités valable 5 ans	Pour acquérir les unités non attribuées : -Formation complémentaire -Expérience nouvelle	Acquisition des unités manquantes par : -Examen, contrôle de formation - VAE	Totalité du diplôme attribué

La VAE permet de s'inscrire à une formation pour préparer un diplôme, sans avoir le titre normalement exigé pour y accéder, dans ce cas il est conseillé de faire une VAP 85 (passerelle).

Exemple : le candidat veut faire une licence mais il n'a pas le BTS exigé pour rentrer en licence, il va donc faire une VAP 85 qui est une passerelle qui lui permettra d'avoir la confirmation qu'il a bien le niveau pour entrer en licence même si il n'a pas le BTS demandé.

B-1-3-4-2-ARTICULATION DE LA VAE AU SEIN DU SPRO

Compte-tenu des particularités du dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et du champ d'investigation du SPRO, il est nécessaire de réaliser un cahier des charges spécifiques pour la VAE pour bien montrer son articulation dans le réseau SPRO.

Ce cahier des charges devra prendre en considération les éléments suivants :

ARTICULATION DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) DANS LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO)

Fiche d'Action n°1 Labelliser l'ensemble des acteurs du SPRO

CAHIER DES CHARGES VAE

- Désignation des PRC VAE
- Labéliser l'ensemble des structures SPRO-VAE

OPÉRATEURS DE LA VAE

CHAMBRES CONSULAIRES SCUIO – CIO RÉSEAU INFO JEUNESSE CIDFF...	} Les Points Relais Conseil (PRC) = ou ≠
Éducation Nationale Université de Guyane DAAF DJSCS...	

Fiche d'Action n°2 Définir les objectifs du SPRO

CAHIER DES CHARGES VAE

Définir les objectifs à atteindre dans la démarche d'une VAE

OBJECTIFS POSSIBLES Á ATTEINDRE POUR LA VAE

- Assurer une mission de service public d'information et de conseil en VAE.
Ce service, ouvert à tous, offre une aide à la décision individuelle mais il ne doit pas se substituer au rôle des autorités certificatrices.
- Mettre en place les moyens adaptés à la bonne réalisation de la mission. L'organisme désigné en tant que Point Relais Conseil doit mettre en place des moyens humains et matériels appropriés à la bonne réalisation de ces engagements.
- Assurer un travail en réseau pour permettre une harmonisation dans l'offre de la VAE.

Fiche d'Action n°3 Élaborer une approche commune de l'offre du SPRO

CAHIER DES CHARGES VAE

- Définir un parcours VAE
- Réaliser un guide pratique VAE

MÉTHODES ET OUTILS Á LA VAE

-Élaborer des procédures communes pour construire le parcours VAE.

-Utiliser les deux centres de ressources du SPRO : CRIEF et CR2S avec une attention particulière au CRIEF ou **la connaissance du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) est essentiel**

Fiche d'Action n°4 Renforcer la professionnalisation des acteurs du SPRO

CAHIER DES CHARGES VAE

Développer une compétence dans la certification

PROFESSIONNALISATION LIÉE AU CEP

En plus des compétences standards à posséder en tant qu'acteur du SPRO, une compétence supplémentaire est demandée aux partenaires assurant la prestation VAE sur la compréhension dans le domaine de la certification dans le cadre d'une démarche VAE.

→ **Mise en place d'une formation dans ce domaine**

B-1-4-SÉCURISATION DES PARCOURS DE FORMATION

B-1-4-1-CONTEXTE GÉNÉRAL

Un parcours sécurisé doit permettre aux personnes, notamment celles qui sont les plus éloignées de l'emploi d'obtenir une qualification et d'accéder à un emploi en bénéficiant de l'ensemble des accompagnements nécessaires à leur réussite.

Comme dans le cadre du SPRO, la coordination des dispositifs régionaux liés à la formation (notamment les organismes de formation) est la clé de réussite de ce dispositif. Sa finalité est qu'il soit le plus "explicite" et "efficace" possible pour empêcher tout décrochage de la part des bénéficiaires. Le parcours étant dimensionné au profil du bénéficiaire, on parlera alors de Parcours Sécurisé et Individualisé de Formation (PSIF).

L'acteur référent de ce PSIF sera l'organisme de formation. Il aura deux missions :

- Assurer la totalité de l'exécution du suivi administratif du parcours professionnalisant incluant les prescriptions et les services qui peuvent être proposés.

A cet effet, l'utilisation d'une fiche navette de prescription est fortement recommandée pour faciliter le suivi de l'individu.

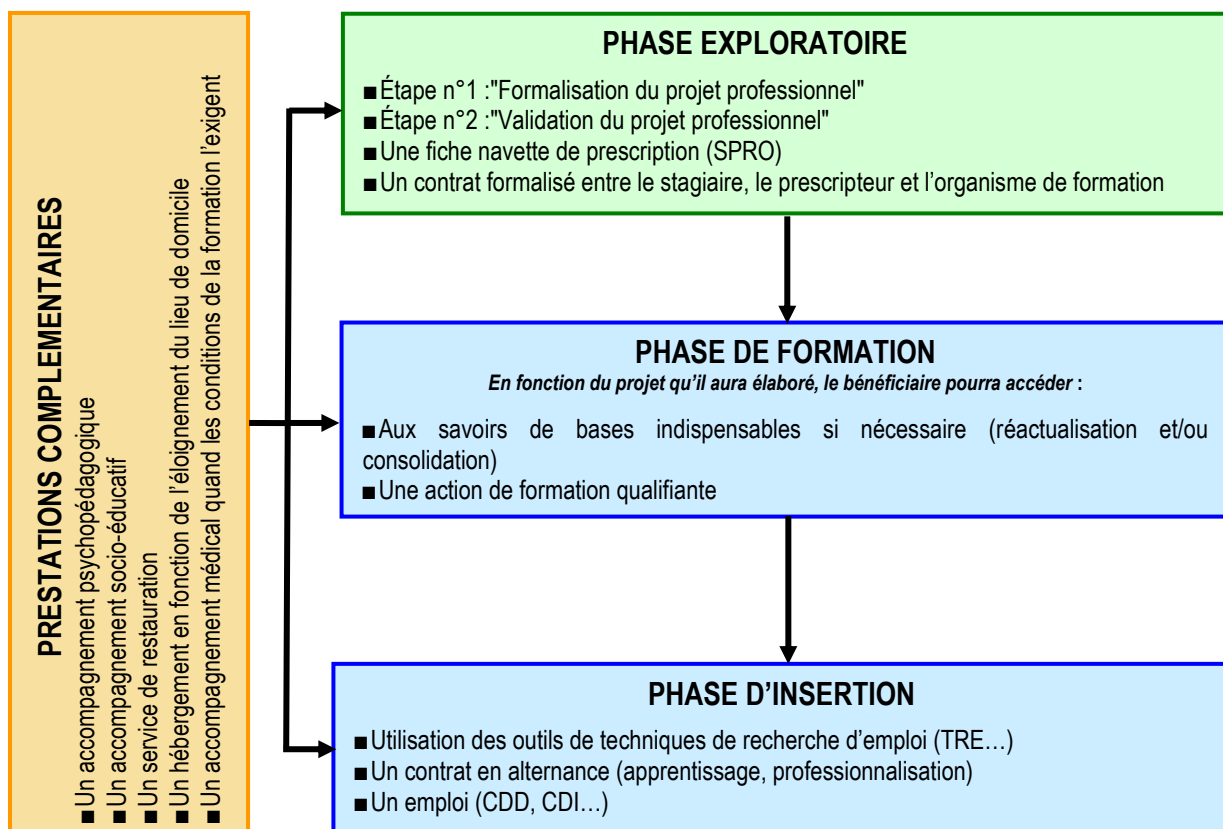
- Assurer la concertation entre l'organisme de formation, le prescripteur et le stagiaire pour valider la pertinence du projet professionnel.

Cette concertation fera l'objet d'une convention tripartite entre les membres concernés.

Important : Le PSIF sera articulé avec le Parcours AIO. Il n'est pas redondant, car il permet d'assurer la liaison entre l'étape d'orientation et l'étape de formation. Cette articulation renforcera la sécurisation du projet professionnel/personnel de l'individu.

B-1-4-2-ORGANISATION DU PARCOURS SÉCURISÉ ET INDIVIDUALISÉ DE FORMATION (PSIF)

La construction d'un Parcours Sécurisé et Individualisé de Formation (PSIF), se décline en quatre phases : exploratoire, formation, insertion et prestations complémentaires :



PHASE EXPLORATOIRE

Après avoir réalisé les différentes démarches administratives inhérentes à une entrée en PSIF (en faisant la liaison avec la fiche navette de prescription issue du parcours AIO), le stagiaire participe à un entretien individuel qui se décline en deux étapes :

- Étape n°1 : "Formalisation du projet professionnel" dont l'objectif est de repérer et mesurer les écarts entre les attentes annoncées et les situations constatées afin de définir les éléments clés à la formalisation du projet professionnel ;
- Étape n°2 : "Validation du projet professionnel" dont l'objectif est de s'assurer que toutes les dimensions (professionnelle, personnelle et sociale) du projet professionnel ont été prises en compte pour que le stagiaire se retrouve dans un parcours de formation adapté à son profil.

La formulation et la validation du projet professionnel nécessitera l'utilisation de différents outils utilisés dans le SPRO, notamment le CRIEF et le CR2S.

PHASE DE FORMATION

Le cursus de formation vise la validation d'une certification reconnue : diplôme, titre professionnel ou certification d'une branche professionnelle. Les niveaux V et IV sont principalement visés sans toutefois, exclure le niveau III. La durée du parcours de formation sera bien sûr adaptée et individualisée selon les besoins identifiés par l'organisme de formation.

En fonction des besoins, une période individualisée de Remise A Niveau (RAN) peut être proposée au bénéficiaire si elle est nécessaire. Elle lui permettra d'acquérir les connaissances de base nécessaires à la réalisation du parcours de formation ou de son projet professionnel.

PHASE D'INSERTION

L'organisme de formation réalise l'accompagnement du stagiaire dans son parcours professionnel vers l'emploi. Il l'initiera aux différentes techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche...).

Dans tous les cas, un contact est pris avec le stagiaire dans les trois mois qui suivent la fin du parcours pour connaître sa situation au regard de l'emploi.

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES

Accompagnement psychopédagogique

Les stagiaires rencontrant en cours de parcours des difficultés importantes, notamment d'apprentissage ou de comportement, peuvent être accompagnés par un psychologue en lien avec l'équipe pédagogique de l'organisme de formation.

Accompagnement socio-éducatif

En lien avec l'équipe pédagogique, l'intervention d'un professionnel est proposée au stagiaire afin de favoriser son intégration au sein du groupe et de l'aider à surmonter ses difficultés extérieures (problèmes financiers, familiaux...).

Restauration-Hébergement

L'organisme prévoit un service de restauration et d'hébergement des stagiaires sur le lieu de formation ou à proximité immédiate. Une participation financière aux frais de restauration peut éventuellement être demandée au stagiaire.

L'hébergement est prioritairement destiné aux stagiaires dont le domicile est le plus éloigné.

Accompagnement médical

Un bilan médical, principalement proposé aux stagiaires inscrits dans un parcours de formation préparant à des métiers à risques professionnels, a pour objectif de vérifier leurs aptitudes ainsi que l'absence de contre-indications pour l'exercice du métier.

Sur toute la durée du parcours, le stagiaire a la possibilité de rencontrer un médecin ou un auxiliaire de santé. Si le parcours est suspendu pour raison médicale, le stagiaire doit passer une visite auprès du médecin avant sa reprise.

B-2-ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

B-2-1-CONTEXTE GÉNÉRAL

La cohésion sociale, les progrès techniques et les performances économiques d'un pays dépendent dans une large mesure de la qualité de la formation des hommes. Pour répondre à tous ces enjeux, le dispositif de formation doit être construit le plus efficacement possible.

Sachant que la finalité d'une formation est de faciliter l'insertion de l'individu dans le tissu économique, il serait pertinent de construire le dispositif de formation, en se basant sur les besoins en emplois des socioprofessionnels. Il est donc nécessaire de les identifier et de les faire remonter auprès des opérateurs afin de mettre en amont les formations adéquates.

Malheureusement, ce travail d'identification est rendu difficile compte tenu de la spécificité du tissu économique guyanais.

Il est essentiellement constitué de TPE (Très Petites Entreprises) qui sont très sensibles à la conjoncture et globalement fragiles. Les créations concernent essentiellement le commerce et les services, de plus peu créatrices d'emplois salariés (80% n'en déclarent aucun en 2011).

Ce facteur réduit considérablement le champ de la prévision économique, car les TPE sont rarement susceptibles de prévoir l'évolution des tendances du marché du travail. Elles constituent en fait une variable d'ajustement, qui limite le chômage, permet une certaine flexibilité pour les PMI-PME qui utilisent la sous-traitance pour atténuer les fluctuations du marché économique.

D'autre part, le taux de dépendance de l'économie par rapport aux importations est un second facteur limitant, car avec 15% de taux de couverture de notre balance commerciale (rapport des importations sur les exportations), l'économie guyanaise importe 85% de ce qu'elle consomme. Ce qui veut dire que les secteurs productifs et de transformation sont très faibles, qu'ils ne jouent pas de rôle d'entraînement et bénéficient peu de la consommation locale et enfin qu'ils sont faiblement créateurs d'emplois.

En corollaire, le secteur public est pléthorique, notamment sa composante non-marchande, et caractérise une hypertrophie tertiaire qui freine le dynamisme économique. Dans ce contexte, ce sont les transferts financiers venant du marché extérieur hexagonal, liés au cadre institutionnel, qui injectent l'énergie nécessaire au fonctionnement du système économique régional.

À cette réalité s'ajoutent deux facteurs qui accroissent cette difficulté d'identification des besoins en emploi. Il s'agit :

- du manque de structuration des secteurs d'activités en branches professionnelles ;
- du manque d'analyse pour mieux adapter l'offre de formation régionale aux besoins actuels et futurs du territoire.

De plus, dans un contexte de forte préoccupation sur le champ de l'emploi, et afin de s'inscrire au plus près des perspectives de développement économique, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles devra trouver des articulations particulières avec le Schéma Régional de Développement Economique, à l'Innovation et à l'Internationalisation (SRDEII), piloté par la CTG, et la Stratégie Régionale de l'Emploi (SRE) pilotée par l'État.

B-2-2-PRÉSENTATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE POUR LA GUYANE

En prenant en compte l'ensemble des éléments résultant de l'analyse du questionnaire, des ateliers et ceux issus des travaux du SRDEII et du SRE, nous aboutissons au Schéma Prévisionnel de Développement de la Formation Professionnelle Initiale et Continue (SPDFPIC) dont l'organisation peut être schématisée de la façon suivante :



B-2-2-1-OBJECTIF N°3 : AMÉLIORER L'ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOI

Comme nous l'avons vu précédemment, l'utilité d'une formation est de permettre à un individu de s'insérer dans le tissu économique. Elle sera d'autant plus utile si elle répond à un besoin précis des socioprofessionnels. Une stratégie doit être mise en place pour d'une part recenser ce besoin (comprendre exactement les compétences recherchées sur le poste demandé) et pouvoir dispenser la formation adéquate d'autre part.

FICHE D'ACTION N°6 : DÉVELOPPER DES OUTILS POUR ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

L'expression "Mutations économiques" recouvre des phénomènes interdépendants : elle comprend les mutations technologiques, économiques, organisationnelles, réglementaires et démographiques.

Tous ces phénomènes impactent à la fois sur les modes de vie, les appareils de production et les métiers. Plus précisément, ils affectent régulièrement les entreprises, leurs organisations, leurs emplois et leurs compétences, ainsi que leurs implantations locales.

Si ces phénomènes ne sont pas anticipés ils peuvent avoir des conséquences sur le plan socio-économique. Il est donc crucial que le monde entrepreneurial, avec les pouvoirs publics, mettent en place des outils pour faire face à ces changements.

L'anticipation des mutations économiques implique une prospective sur les évolutions futures du marché du travail, des secteurs, des territoires et des métiers afin d'adapter le plus en amont possible, les axes de développements territoriaux, les organisations des entreprises et du travail ainsi que les compétences des salariés.

En Guyane, cette étude prospective est rendue d'autant plus difficile compte-tenu que l'économie guyanaise n'est pas encore suffisamment structurée en branches pour avoir cette meilleure connaissance des besoins en compétences par secteur. En conséquence l'absence de cette connaissance constitue un frein au développement du marché de la formation pour les commanditaires et pour les prestataires.

En attendant que ce travail de structuration se finalise, il est nécessaire de mettre en place des outils pour réaliser cette étude prospective qui permettra de mieux appréhender les compétences demandées sur le territoire. Pour la réaliser, il conviendrait pour chaque secteur d'activité de faire se rencontrer les acteurs compétents sur le développement économique du secteur, les acteurs de l'emploi et de la formation. Ce rapprochement se réalise dans le cadre d'un Contrat d'Études Prospectives (CEP) qui serait dans ce cas un CEP sectoriel. Sa principale finalité est d'aboutir à une convention d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

Contrat d'Études Prospectives (CEP)

Le Contrat d'Études Prospectives constitue le volet prospectif de la démarche d'appui aux mutations économiques. Ce dispositif permet d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité. Il porte sur la réalisation d'études visant à établir :

- un diagnostic économique et social ;
- des hypothèses d'évolution à court et moyen terme ;
- des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences.

Le projet de réalisation d'un CEP doit faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'État et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés peuvent être signataires de cet accord-cadre. Dans la mesure du possible, une coopération est recherchée avec les collectivités territoriales, en particulier la CTG, qui pourra alors être signataires de l'accord-cadre. Cet accord cadre prévoit la désignation d'un organisme relais mandaté par le partenariat pour la gestion du projet.

Une convention est établie pour toute la durée de l'action. Elle est conclue entre l'État et l'organisme relais mandaté selon les conditions prévues par l'accord-cadre. Cette convention est également signée par les représentants des organisations professionnelles participant au financement du CEP et s'il y a lieu par les autres co-financeurs de l'opération.

Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)

L'EDEC est un accord annuel ou pluriannuel signé entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle (OPCA, réseau consulaire, autres) et l'État. Cet accord intervient, au niveau national ou régional, en faveur du développement de l'emploi et des compétences. Il vise à :

- anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques ;
- prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi ;
- répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises.

Fondé sur le dialogue social et le partenariat, le dispositif s'appuie sur deux volets complémentaires :

- Un volet prospectif en appui à la décision et à la construction du plan d'action :

Le volet prospectif du dispositif EDEC issu du Contrat d'Études Prospectives (CEP) vise à anticiper les mutations et à orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire.

Concrètement, il s'appuie sur la réalisation d'études ou le recours à un appui technique qui permet d'établir :

- un diagnostic économique et social, sectoriel sur les difficultés de recrutement d'un secteur et/ou une branche ;
- la gestion des âges sur un territoire ;
- les nouveaux besoins en compétences sur un territoire en évolution.

Ce volet appuie l'aide à la décision des partenaires signataires de l'EDEC. A l'issue, il propose des orientations et des actions utiles pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences.

- Un volet d'Action pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) :

L'ADEC constitue le plan d'action décidé par les partenaires dans le cadre de l'EDEC. L'objectif de ce plan est de permettre aux actifs occupés (salariés et non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles. L'ADEC peut intégrer :

- des actions d'ingénierie, construction de démarches, d'actions ou d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences pour les publics cibles de l'ADEC ;
- des actions bénéficiant directement aux publics cibles. Ces actions relèvent de l'amont et de l'aval de la formation elle-même. D'une façon générale, des actions qui visent le développement de l'emploi et des compétences ou relèvent de démarches de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) ;
- des actions d'accompagnement conduites par les partenaires professionnels ou territoriaux afin de faciliter la mise en œuvre des projets.

Autour de l'État et des partenaires sociaux, la réussite d'un EDEC repose sur une bonne articulation avec les politiques impulsées par les collectivités territoriales et une implication effective et pertinente des autres acteurs présents au niveau local (maison de l'emploi, comités de bassin d'emploi, associations d'employeurs, services économiques...).

Conclusion

Les CEP sont très peu utilisés en Guyane, car méconnus notamment par les socio-professionnels. Pourtant, il s'avère "indispensable" compte tenu du contexte local. Il est donc important de les sensibiliser sur cet outil.

Le Schéma Régional de Développement Économique et d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), a différencié 11 filières d'activité : Agro-transformation, Applications numériques, BTP, Économie Sociale et Solidaire (ESS), Énergie, Forêt et bois, Mines, Pêche, Spatial, Tertiaire marchand et Tourisme. Il y aurait autant de CEP à mettre en place que de filières existantes. Leurs mises en place peuvent-être priorisées en fonction de la stratégie Régionale.

Actuellement deux travaux ont été entrepris :

- Un CEP pour la filière bois ;
- Une réactualisation du CEP mines.

FICHE D'ACTION N°7 : CONSTRUIRE/RENFORCER DES OUTILS D'ANALYSE DES BESOINS DU TERRITOIRE

La durée de réalisation (en moyenne 6 à 9 mois) et de financement (en moyenne 60 000 €) des CEP, ne permettent pas de les actualiser régulièrement. Il y a donc un travail de prospection et d'anticipation à poursuivre après chaque CEP. Compte-tenu des spécificités du tissu local, il ne serait pas pertinent de faire plusieurs démarches mais une démarche unique visant à l'élaboration d'un plan de développement basée sur la mutualisation des compétences du territoire à partir d'une stratégie partagée par l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation.

Cette démarche sera d'autant plus efficace, si les analyses des besoins en compétences issues des CEP (auxquels il faut ajouter les démarches liées à la mise en place des EDEC), mais aussi des travaux du SRDEII, étaient recensées dans un même espace (notion de "Guichet Unique"). Face à ce constat, il serait pertinent de construire un ensemble d'outils regroupés dans une "unité centrale" : La Plateforme des Compétences et des Emplois (PCE).

La Plateforme des Compétences et des Emplois (PCE)

OBJECTIF

L'objectif principal de la Plateforme des Compétences et des Emplois (PCE) est d'assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les compétences locales du territoire en s'appuyant sur trois missions essentielles :

- La *collecte* des compétences recensées dans les différents travaux d'identification des besoins en emploi. Cette collecte peut s'agrandir avec des emplois identifiés dans le cadre de grands projets élaborés par des industriels ou donneurs d'ordre. La PCE les aiderait à réaliser leurs projets d'investissement et assurer l'opportunité en emploi sur place ;
- La *construction d'une offre de formation* basée sur la définition de parcours et de programmes pédagogiques "adaptés" ;
- L'insertion qui fera appel à une logique d'intervention coordonnée des principaux acteurs.

DESCRIPTION OPÉRATIONNELLE

D'un point de vue opérationnel, la Plateforme des Compétences et des Emplois (PCE) s'organise autour de quatre activités : **Collecte, Compétences, Qualifications et Accompagnement.**

1-Collecte

La PCE doit devenir un guichet unique de collecte des besoins en emplois/métiers identifiés quel que soit la source de cette collecte (CEP, SRDEII, grands projets...). La finalité de cette activité est de connaître le volume et la nature des emplois/métiers nécessaires au développement du territoire. Cette activité se décline en trois missions :

Mission 1 : Orientation

Pour réaliser un travail cohérent, il est nécessaire de regrouper dans un même lieu, l'ensemble des emplois/métiers identifiés.

Mission 2 : Recensement

Une fois que l'ensemble des emplois/métiers identifiés sont déposés, un travail de recensement méthodique doit être réalisé.

Il sera fait en fonction :

- d'une nomenclature (utilisation du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois [ROME]). Cette organisation permettra d'avoir un langage commun sur le libellé du métier/emploi identifié entre la PCE et le porteur de projet. L'utilisation de cette nomenclature sera un outil essentiel pour mieux organiser ensuite les besoins en compétences ;
- d'une planification à cours, moyen et long terme pour bien prendre en compte les délais de recrutement.

Mission 3 : Veille stratégique

Il est nécessaire de réaliser une veille stratégique sur les documents territoriaux (SRDEII, SAR, GPEC, CAMPUS DES MÉTIERS...) pour anticiper les besoins en emplois/métiers sur l'ensemble du territoire.

2-Compétences

Pour chaque emploi/métier identifié, il convient d'élaborer un "profil de compétences" requis pour occuper le poste concerné.

Même si ce travail est peut-être déjà inscrit dans les projets déposés, il est important de le reprendre entre la PCE et le porteur de projets afin d'être en phase sur ce "profil de compétences". Ce dernier déterminera la nature et le niveau de qualification à mettre en place pour former l'individu au poste concerné.

Pour un souci de cohérence, la réalisation du "profil des compétences" doit être élaborée à partir de référentiels pédagogiques. La finalité de cette activité est de connaître l'ensemble des "profils de compétences" pour élaborer l'offre globale de formation idoine.

3-Qualifications (formation)

La qualification est un atout stratégique pour l'emploi car elle joue un rôle déterminant dans la capacité de l'entreprise à concevoir et à mener à bien sa stratégie. Cette activité aura pour vocation la construction d'une offre de formation adaptée aux besoins des individus pour garantir l'accès aux emplois/métiers identifiés. Pour sa réalisation, cette activité se décline en deux missions :

Mission 1 : Analyse de l'offre de formation existante

Cette démarche consistera à cibler les domaines non couverts localement pour lesquels des solutions ad hoc devront être imaginées en fonction des volumes d'emploi concernés.

Mission 2 : Construction d'une offre de formation adéquate

A partir des éléments cités précédemment, il convient de construire l'offre globale de formation adéquate sous forme de parcours de formation individualisée.

4-Accompagnement

En fonction des profils recherchés (par rapport à la formation demandée), un travail de prospection doit être réalisé auprès des organismes ayant un public à insérer. Ce travail consistera à rechercher une "correspondance" entre les profils recherchés et les profils des individus à insérer.

Cette activité permettra d'accroître l'efficacité du service public de l'emploi en se basant sur une logique de mobilisation et de coordination des principaux opérateurs intervenants sur le marché du travail.

COMMUNICATION ET ÉVALUATION

En parallèle, de ces quatre activités, il serait judicieux de mettre en place une cinquième qui serait transverse à la PCE. Elle aura deux missions :

Mission 1 : Communication

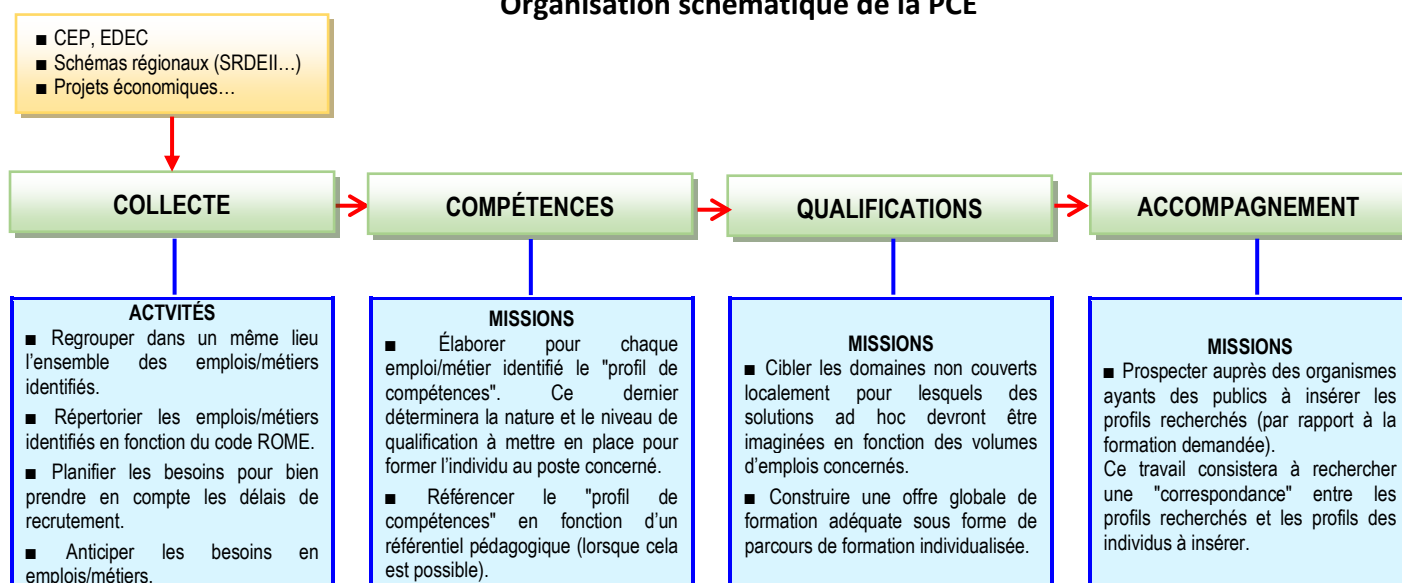
Une campagne de communication doit être menée pour faire connaître l'existence et le rôle de la PCE, notamment auprès des porteurs de projets (médias, plaquettes...).

Mission 2 : Évaluation du dispositif

Il convient de créer un outil de suivi, d'évaluation et d'impact du dispositif qui permettra de rendre compte régulièrement de l'efficacité de la PCE à partir d'un nombre restreint d'indicateurs. Ils sont articulés autour de deux registres de données :

- Les indicateurs de suivi de l'activité du dispositif ;
- Les indicateurs d'impact sur l'emploi.

Organisation schématique de la PCE



FICHE D'ACTION N°8 : ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES INDIVIDUS

L'élévation des qualifications tout au long de la vie pour l'ensemble des habitants de la Guyane devient pour les partenaires interrogés un enjeu prioritaire. Cet enjeu a trois objectifs :

- Permettre de répondre au mieux aux défis sociaux et économiques de la Région dans les années à venir ;
- Permettre aux employeurs de trouver des candidats détenant les compétences ou savoirs nécessaires aux postes proposés ;
- Permettre aux entreprises d'assurer l'accompagnement de leurs collaborateurs en les aidant à maintenir leur employabilité, mais aussi de pérenniser leur activité en restant compétitifs.

Il y a donc un investissement à réaliser dans le capital humain dont le but est d'augmenter le nombre d'individus sur des qualifications requises en terme d'employabilité. Cet investissement a pour conséquence de les faire progresser vers des niveaux de formation supérieure (surtout le niveau post-bac). Cette progression se fait tout au long de la vie de l'individu pour que cette fonction d'employabilité soit durable. Cette progression est possible par deux voies : la formation initiale et la formation continue.

Pour la formation initiale, l'Académie de Guyane, a déjà mis en place des actions pour favoriser l'élévation des niveaux de formation en permettant à l'individu de poursuivre son cursus de formation, sans pour autant être "pénalisé" par la nature de sa filière. Ces actions sont nombreuses. Les plus représentatives sont les suivantes :

- L'amélioration de la liaison entre un Bac Professionnel et un BTS qui a pour objectif à terme d'assurer le droit à l'admission en BTS à tout bachelier professionnel qui souhaiterait poursuivre dans un cursus post-bac ;
- Le renforcement de l'accueil des bacheliers technologiques en Institut Universitaire de Technologie (IUT).

La formation continue dans l'enseignement supérieur peut permettre à ceux qui sont entrés tôt dans la vie active d'avoir une chance d'accéder aux cursus, diplômes ou titres de l'enseignement supérieur. Cette formation continue se faisant tout au long de la vie permettra également d'optimiser les temps de formation en prenant en compte les savoirs et savoir-faire de chacun et de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des individus, des entreprises et de la société.

Si l'utilisation de la première voie (par le biais de la formation initiale) est bien ancrée dans le collectif, elle l'est un peu moins pour la seconde voie (par le biais de la formation continue). Aussi, l'Institut Universitaire de la Formation Continue de Guyane (IUFC) doit prendre une place plus importante dans cette mission d'élever le niveau de qualification des individus. Dans un premier temps, une campagne de communication serait nécessaire pour rappeler déjà l'"utilité" de la fonction de l'IUFC de Guyane auprès des jeunes guyanais.

L'élévation des qualifications se poursuit aussi tout au long de la vie, notamment dans le milieu professionnel. Pour répondre à cette problématique, des outils comme le Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) devraient se mettre en place dans chaque secteur d'activité.

B-2-2-2-OBJECTIF N°4 : ARTICULER LES VOIES D'ACCÈS À LA FORMATION (INITIALE, CONTINUE ET APPRENTISSAGE)

Les jeunes ont au cours de leurs parcours dans le système scolaire, dans les contrats en alternance, dans les stages, des passages de la formation initiale à la formation continue.

À l'intérieur de ces parcours, les voies n'ont pas le même poids. Certaines relèvent plus de la formation initiale, d'autres plus de la formation continue (d'une durée courte ou longue) ou d'autres de l'alternance (contrats d'apprentissage) dont les étapes concernent tout le monde ou certains individus.

Face à cette pluralité de voies d'accès à la formation, il est nécessaire d'articuler et de rendre cohérent les trois voies de formation : la formation initiale, la formation continue et la formation par l'apprentissage.

FICHE D'ACTION N°9 : ÉLABORER UNE CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION

La cartographie de l'offre de formation professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) et continue constitue un objet de préoccupation essentiel pour de nombreuses instances travaillant au niveau régional comme le Rectorat, la CTG, l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF), mais aussi les acteurs du monde économique.

Pour le territoire, la formation représente un levier indéniable de développement économique par le maintien et le développement des compétences. Pour l'individu, elle constitue une opportunité de répondre à des aspirations personnelles, une meilleure garantie de s'insérer professionnellement et la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires à une évolution professionnelle.

L'élaboration de cette cartographie reste complexe compte-tenu des évolutions du système de formation, des changements institutionnels qui affectent la gouvernance de l'orientation et de la formation ainsi que les mutations économiques et la multiplicité des acteurs impliqués.

Les finalités de cette cartographie sont :

- Une meilleure visibilité des parcours tout en montrant les éventuelles articulations existantes entre les voies et les niveaux de formation ;
- Un instrument d'aide à la décision politique dans le sens où cette cartographie permet de repérer les manques et de développer des formations complémentaires si elles sont nécessaires ;
- Un outil collectif utile à tous.

Actuellement, l'OREF Guyane, travail sur l'élaboration de la Cartographie de la Formation Professionnelle Initiale et Continue (CFPIC) dont la clé d'entrée est le secteur d'activité.

En conclusion, cet outil facilitera la cohérence de l'offre de formation régionale. Cette cartographie devra être actualisée régulièrement (par exemple annuellement) en prenant en compte l'ensemble des éléments liés à la formation issus des projets structurants (CEP, EDEC, ADEC, PCE...).

FICHE D'ACTION N°10 : DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

Le Gouvernement a fait de la jeunesse une de ses priorités et de la lutte contre le chômage des jeunes un des axes de ses politiques de l'emploi. Avec 7 apprentis sur 10 qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi. La réforme globale de l'apprentissage a été lancée dès 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif. De plus, le Pacte de responsabilité et de solidarité conforte l'objectif présidentiel, en incitant les branches des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage.

Néanmoins, certaines idées reçues sur l'apprentissage persistent et il est encore trop souvent considéré par les jeunes et les familles comme une voie par défaut. Le décalage existe également du côté des chefs d'entreprise : ils reconnaissent l'apprentissage comme une voie d'excellence et pour autant l'embauche d'apprentis peut encore se développer. Pour changer l'image de l'apprentissage, le Gouvernement a lancé une importante campagne de communication en mai 2016 : elle insiste sur les mesures prises pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les employeurs et améliorer le statut de l'apprenti ainsi que sur les bénéfices de l'apprentissage pour les jeunes.

En effet, les avantages de l'apprentissage sont intéressants pour les apprentis :

- Une formation en alternance qui associe pratique et théorie : un tiers du temps est passé au CFA et deux tiers en entreprise ;
- Le statut de salarié : les apprentis bénéficient des mêmes droits et de la même couverture sociale que les salariés ;
- La rémunération : pourcentage du Smic et exonération fiscale. La rémunération est due même pendant la période de formation théorique au CFA. Un simulateur permet de calculer sa rémunération en fonction de sa situation ;
- Préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur ou un titre à finalité professionnelle ;
- L'opportunité d'être embauché à la fin de son alternance : 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans les 6 mois à l'issue de leur formation.

Au niveau régional, le développement de l'apprentissage se décline en deux axes de travail :

- La mise en place d'un plan de communication qui doit se faire régulièrement (et non pas ponctuellement). Ce plan peut être réalisé de la même façon que celui mis en place dans la filière du BTP avec la création du Groupe Image BTP (GIBTP) : il pourrait s'appeler le Groupe Image de l'Apprentissage (GIA) ;
- La mise en place d'un parcours d'apprentissage qui affichera les différentes étapes inhérentes à ce dispositif. Il permettra de mieux appréhender son fonctionnement. Il permettra aussi de mieux éclairer les obstacles à son développement et d'apporter les solutions viables pour les surmonter.

Ces deux outils doivent être pris en compte dans l'élaboration d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) sur l'apprentissage au niveau régional.

Groupe Image de l'Apprentissage (GIA)

Objectif

Mettre en place des actions de communication pour rendre plus attractive l'image de l'apprentissage au niveau du public local (Jeunes, parents, socio-professionnels).

Fonctionnement du GIA

Le fonctionnement du GIA repose sur la volonté partenariale (sur du bénévolat) des principaux acteurs liés au dispositif (les chambres consulaires, les centres d'apprentissage, la CTG, l'Etat, les socio-professionnels...). Il va de soi que l'opérationnalité du GIA doit être pilotée au niveau régional. Cela ne fera que renforcer la volonté politique de montrer que l'apprentissage reste la voie la plus sûre pour l'insertion des jeunes dans le tissu local.

Les exemples d'actions que nous pouvons mettre en place sont :

- Une exposition itinérante : Présenter aux collégiens les différents aspects du dispositif de l'apprentissage (notamment les différents avantages d'être un apprenti, la présentation des différentes filières de l'apprentissage) avec des propos vulgarisés.
La notion d'"exposition itinérante" vient du fait que les différents aspects de l'apprentissage sont réalisés sous la forme de posters (plus visibles et plus lisibles) et qu'ils sont présentés à l'ensemble des collèges du territoire.
- Les journées portes ouvertes dans les centres d'apprentissage pour présenter aux collégiens de Guyane les filières proposées en apprentissage.
- Les perspectives emplois : Mettre en relation, au cours d'une journée, les socio-professionnels et les jeunes en apprentissage afin qu'ils échangent (rapprocher l'offre de la demande d'emploi).
Au cours de cette manifestation, les jeunes vont rencontrer un grand nombre de socio-professionnels et auront donc l'opportunité de déposer leur CV en vue d'être embauchés dans un futur proche.
- Le prix d'excellence de l'apprenti : Récompenser les meilleurs apprentis provenant des différents niveaux de formation (CAP, BAC PRO...) sur l'ensemble du territoire.
La récompense tiendra compte d'un certain nombre de critères, tels que : les résultats scolaires, les résultats à l'examen, la motivation et le comportement de l'élève durant l'année scolaire et pendant le stage...

Parcours d'Apprentissage (PA)

Le PA est une démarche qui responsabilise l'élève en le situant au centre de son cheminement et l'incite à réfléchir sur son processus d'apprentissage en dégageant ses forces, ses atouts, ses difficultés et les moyens pour s'améliorer. C'est une démarche qui permettra à l'apprenant de s'orienter en fonction de ses besoins individuels d'apprentissage et de son projet professionnel.

Les parcours d'apprentissage sont des ensembles structurés (sous forme d'étapes) autour d'outils qui permettront à l'apprenant de trouver les réponses adéquates à ses interrogations. L'apprenant va élaborer son parcours d'apprentissage en collaboration avec son référent du suivi pédagogique et son tuteur de stage. Le PA étant l'outil majeur de la traçabilité.

En conclusion, les objectifs du PA sont d'engager l'apprenant dans une dynamique d'apprentissage car ils vont :

- l'inciter à prendre lui-même des décisions dans son parcours d'apprentissage ;
- lui permettre de rassembler ses idées sur son cheminement personnel et professionnel ;
- lui permettre de visualiser le fil conducteur de son apprentissage ;
- lui permettre de préciser et de formuler ses objectifs de stage ou demandes situationnelles en regard de sa progression ;
- lui donner l'occasion de se développer de manière autonome en réalisant des choix et en les argumentant ;
- lui permettre de s'auto évaluer tout au long de son cheminement.

C-LES MODALITÉS DU PILOTAGE DU CPRDFOP

C-1-PILOTAGE DU CPRDFOP

C-1-1-LA GOUVERNANCE

A été initié en 2016, le premier exercice de concertation pour l'élaboration des "nouveaux" CPRDFOP redéfinis par la loi du 5 mars 2014. Ce faisant, cette nouvelle génération de CPRDFOP est mise en œuvre sur des territoires qui, depuis un an, vivent la gouvernance quadripartite au sein des CREFOP (les représentants de l'État, de la Région, et les représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel au sein des bureaux des CREFOP).

C'est à cette occasion que la cohérence de la nouvelle gouvernance des politiques emploi, formation et orientation professionnelles va pouvoir se mettre en place en région et au sein des CREFOP : l'élaboration des CPRDFOP, dont la région est chargée, est en effet l'occasion pour la gouvernance quadripartite d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et de participer dans ce cadre à la définition d'objectifs partagés de développement à 5/6 ans ainsi que de participer à la mise en place d'outils de pilotage qui permettront d'assurer, dans cette perspective, la coordination des dispositifs mobilisables sur le territoire.

C-1-2-L'ORGANISATION AU NIVEAU DÉCISIONNEL

Tout au long des 6 années du CPRDFOP, le pilotage mis en place par le CREFOP doit conduire à assurer que les outils mobilisables poursuivent des objectifs qui contribuent à la réalisation du CPRDFOP, et dont le CREFOP assure ce faisant la coordination.

Un tel objectif induit une organisation aux niveaux décisionnel, technique et opérationnel afin d'assurer les trois fonctions complémentaires suivantes : le pilotage stratégique, la fonction d'ensembliser et la maîtrise d'œuvre du projet :

- **Les missions du pilotage stratégique** (CREFOP ou équivalent) : capitaliser la vision transversale des besoins en compétences du territoire guyanais, élaborer la stratégie de réponse, organiser sa mise en œuvre opérationnelle, assurer en continue l'ajustement par le suivi et l'évaluation de la réalisation et être garant de l'effort de développement des compétences cibles sur le moyen et le long terme ;
- **Le pilotage "projet"** : la mission d'ensembliser devrait être sécurisée en lien avec le pilotage stratégique, afin, notamment, d'être l'interlocuteur privilégié (logique du guichet unique) des partenaires financiers du projet, des entreprises et d'offre de formation ;
- **La maîtrise d'œuvre du projet** : la mission est de recueillir les matériaux adéquats attendus pour la bonne tenue du projet. Plus largement, cette fonction est cristallisée par le chef de projet et son équipe qui :

- ✓ **Analyse le besoin** auquel répondre et le formalise pour pouvoir l'exprimer à l'égard des tiers (→ éviter de copier des solutions toutes faites et de rester sous la dépendance de l'offre de formation) : liste des métiers, des postes à pouvoir, identification des troncs communs de compétences quitte à nuancer les niveaux de maîtrise... ;
- ✓ **Analyse l'offre de formation** disponible en Guyane, initiale et/ou continue et identifie si elle peut répondre aux besoins du territoire ou, le cas échéant la faire évoluer : carte des formations (identification des diplômes ou titres les mieux adaptés, le cas échéant, ouverture de sections, création ou évolution de plateaux techniques...), complémentarité avec l'offre de formation continue... ;
- ✓ **Coordonne et pilote opérationnellement la réponse dans le temps** : gestion des risques de saturation de l'appareil de formation local et/ou des besoins du territoire Guyanais ; dialogue permanent avec l'offre de formation et l'entreprise (exemples : adaptation des modalités d'alternance ou validation du plateau technique au regard des outils réellement mobilisés par les entreprises ; adaptation des méthodes de recrutement des candidats aux parcours [lien SPE/employeurs potentiels] ; supervision des dispositifs de positionnement de l'offre de formation retenue pour individualiser les parcours et renforcer leur efficacité).

C-2-L'ÉVALUATION DU CPRDFOP

C-2-1-ÉLABORATION DU CAHIER DES CHARGES

L'évaluation repose sur un cahier des charges, document de synthèse rassemblant les principaux diagnostics et objectifs cibles du CPRDFOP via une phase de collecte puis d'analyse des informations recueillies. Il doit également permettre de prendre en compte le contexte évolutif qui impactera nécessairement les orientations et actions définies pour 6 ans dans le contrat (évolutions législatives et réglementaires, Loi NOTRe...).

Ce cahier des charges sert normalement de fil conducteur pour la rédaction du rapport final puisqu'il définit a priori les objets à évaluer. Son élaboration suppose la mise en œuvre d'un certain nombre d'étapes :

- **L'élaboration du référentiel** permet de préciser les objectifs du CPRDFOP en fonction du contexte et des priorités des signataires pour les transformer en "critères pertinents" d'évaluation. Il s'agit de disposer d'un cadre commun de références ;
- **L'identification des enjeux de l'évaluation** : Les enjeux de l'évaluation peuvent être nombreux (démocratique, coopération, gestion...). Il convient donc de préciser, de façon concertée, les enjeux alloués à l'évaluation du CPRDFOP ;
- **La coordination avec l'évaluation** des volets emploi/compétences/formations des autres schémas régionaux, notamment ceux ayant trait au développement économique du territoire.

Ces travaux doivent être l'occasion de tirer les enseignements des travaux antérieurs : L'évaluation du CPRDFOP doit se nourrir des travaux précédents (études, bilans, évaluations) conduits dans le cadre du CPRDFOP. Il s'agit de recenser les travaux existants, les données mobilisables et d'en tirer les enseignements pour l'évaluation future du CPRDFOP. Il est constaté qu'une telle démarche facilite une meilleure compréhension des acteurs à l'évaluation. Surtout, ces travaux permettent de définir les objectifs évalués et les registres de l'évaluation.

C-2-2-LES OBJECTIFS ÉVALUÉS ET LES REGISTRES DE L'ÉVALUATION

Aucune évaluation ne peut traiter l'ensemble des questions posées par la construction et la mise en œuvre d'une politique. Le cahier des charges doit donc préciser les objectifs qui feront l'objet des questions les plus précises, ainsi que les registres que l'on cherchera à évaluer en priorité, en fonction des retombées attendues, de l'information disponible et des moyens consacrés par les acteurs à l'évaluation :

- **Efficacité** (*ex : les résultats du CPRDFOP sont-ils conformes à ses objectifs ?*) ;
- **Efficience** (*ex : les résultats du CPRDFOP sont-ils à la mesure des moyens déployés par les différents acteurs ?*) ;
- **Pertinence** (*ex : les objectifs sont-ils pertinents malgré l'évolution du contexte dans la période du contrat ?*) ;
- **Cohérence** (*ex : les moyens mobilisés sont-ils adaptés aux objectifs du CPRDFOP ?*).

C-2-2-1-LA CONSTRUCTION DU QUESTIONNEMENT

Ce questionnement concerne la mise en œuvre du CPRDFOP (et ses conventions annuelles et/ou "fiches actions"). Le premier niveau de l'évaluation consiste à analyser les écarts entre les décisions actées et leur application concrète dans les territoires de la région.

Le questionnement concerne aussi **les résultats obtenus** dans le cadre du contrat. Ces résultats peuvent être attestés par des indicateurs de résultats. Mais l'évaluation de l'efficacité du CPRDFOP nécessite de se préoccuper des effets propres, attendus ou inattendus de la démarche ainsi créée. Cette question des liens de causalité entre la politique et ses effets sociaux implique la mobilisation d'enquêtes plus qualitatives.

Le questionnement, enfin, peut **interroger les mécanismes d'action**. L'analyse des modalités de mise en œuvre permet de compléter l'analyse complexe de l'efficacité de la politique vue à travers les effets propres. Compte tenu du rôle central du CREFOP dans l'élaboration et la mise en œuvre du CPRDFOP, son évaluation doit notamment permettre d'évaluer l'efficacité de la gouvernance quadripartite régionale dans le pilotage du CPRDFOP.

C-2-2-2-MISE EN PLACE DE LA GOUVERNANCE DE L'ÉVALUATION

La mise en place de la gouvernance se décline sur 4 axes :

- **Désigner l'instance "maître d'ouvrage" politique et stratégique de l'évaluation** : Cette instance doit être définie concomitamment à l'élaboration du CPRDFOP. Garante de l'implication de la gouvernance quadripartite régionale, elle assure le pilotage stratégique de l'évaluation et supervise la mise en œuvre opérationnelle de l'évaluation ;
- **Organiser la gouvernance technique de l'évaluation, en lien avec la maîtrise d'ouvrage politique et stratégique** : L'évaluation du CPRDFOP doit veiller à un équilibre entre la dimension technique (connaissance de l'évaluation, de ses techniques et de sa mise en œuvre opérationnelle) et la dimension politique (orientations, stratégies et décisions). La gouvernance technique via une commission, un groupe de travail ad hoc, un COPIL etc. assure le pilotage opérationnel de l'évaluation avec les experts de celle-ci et des dispositifs évalués ;

- **Le maître d'œuvre de l'évaluation : "Sur qui s'appuyer pour réaliser l'évaluation ?"** : Plusieurs possibilités existent en fonction des choix, des priorités régionales et des moyens disponibles. Il est nécessaire d'arrêter un choix, le plus en amont possible du processus de construction de l'évaluation : internalisation dans les services (CTG et/ou État) ou externalisation (prestataires, cabinet d'études ou organismes parapublics) ;
- **Le budget** : Pour mettre en œuvre une évaluation, un budget doit être prévu pour évaluer le CPRDFOP. En effet, l'absence d'un budget emporte deux risques : faire porter l'évaluation sur les seuls indicateurs existants (or, une somme d'indicateurs ne fait pas une évaluation) ; s'appuyer sur des moyens humains déjà occupés à d'autres missions qui n'auront pas les moyens de dédier le temps nécessaire à une évaluation de qualité.

C-3-LES FICHES D' ACTIONS

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

Objectif°1 : Identifier et clarifier les concepts du SPRO

- Plan d'Action n°1 : Labelliser l'ensemble des acteurs du SPRO
- Plan d'Action n°2 : Définir les objectifs du SPRO

Objectif n°2 : Coordonner l'offre du SPRO

- Plan d'Action n°3 : Élaborer une approche commune de l'offre du SPRO
- Plan d'Action n°4 : Renforcer la professionnalisation des acteurs du SPRO
- Plan d'Action n°5 : Adapter le SPRO aux contraintes du territoire

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

Objectif n°3 : Améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi

- Plan d'Action n°6 : Développer des outils pour anticiper les mutations économiques
- Plan d'Action n°7 : Construire/renforcer des outils d'analyse des besoins du territoire
- Plan d'action n°8 : Élever le niveau de compétences des individus

Objectif n°4 : Articuler les voies d'accès à la formation (Initiale, continue et apprentissage)

- Plan d'Action n°9 : Élaborer une cartographie de l'offre de formation
- Plan d'Action n°10 : Développer l'apprentissage-

Ci-dessous les fiches d'action synthétisées. Elles ne sont pas figées et peuvent faire l'objet de modifications au cours de leur mise en œuvre :

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION	
Objectif n°1 Identifier et clarifier les concepts du SPRO	Fiche d'Action n°1 Labelliser l'ensemble des acteurs du SPRO
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	Le champ de l'accueil, de l'information et de l'orientation est suffisamment vaste et multiple, pour ne pas dire pléthorique, pour que tout décideur souhaitant prendre une initiative d'envergure dans ce domaine ne néglige pas l'étape nécessaire d'identification et de clarification des concepts du SPRO.
OBJECTIF(S)	Labelliser l'ensemble des acteurs du SPRO
TÂCHES Á RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la coordination des compétences de l'État et de la CTG à travers une convention spécifique précisant les conditions dans lesquelles l'État et la CTG coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives sur le territoire. • Recenser les acteurs de l'AIO. Cela leur permettra de mieux se connaître et d'avoir aussi une vision globale de ces structures sur l'ensemble du territoire. • Élaborer un cahier des charges pour labelliser les structures AIO. Il vise avant tout à améliorer la coordination des acteurs de l'orientation sur le territoire. Il a également pour objectif de fixer les principes de l'organisation de l'offre de service : égalité d'accès sur l'ensemble de la région pour tous les bénéficiaires, gratuité des services, garantie du service rendu, ainsi que l'articulation avec les services publics de l'éducation et de l'emploi. Ce cahier des charges sera soumis à l'avis du CREFOP. • Rédiger des conventions régionales entre la CTG et les réseaux œuvrant dans le champ de l'orientation. (ex : CTG/PÔLE EMPLOI) pour renforcer le pilotage du SPRO. <p>Articulation avec le CEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désigner les opérateurs régionaux CEP • Labelliser l'ensemble des structures SPRO – CEP <p>Articulation avec la VAE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désigner les opérateurs régionaux VAE (PRC) • Labelliser l'ensemble des structures SPRO – VAE
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • Partenaires associés pour l'orientation des publics : Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, OPACIF, CIO, SUAIO, les organismes consulaires.
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de structures labellisées. • Bilans d'activités du SPRO sur la base de la mise en œuvre effective de cette labellisation.

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION	
Objectif n°1 Identifier et clarifier les concepts du SPRO	Plan d'Action n°2 Définir les objectifs du SPRO
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>Face à l'existence des nombreuses définitions de l'AIO, on mesure la difficulté de définir les objectifs qui découlent d'un SPRO. De plus le degré de connaissance même d'un SPRO est inégal, conformément aux constats émis par les acteurs.</p> <p>Il y a donc un travail de fond à réaliser pour bien circonscrire le champ d'intervention du SPRO et qu'il soit bien approprié par l'ensemble des acteurs de l'AIO.</p>
OBJECTIF(S)	Définir des objectifs partagés entre les différentes structures de l'AIO.
TÂCHES À RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une charte AIO qui organisera et structurera les objectifs communs qui seront partagés par la totalité des structures de l'AIO. <p>Articulation avec le CEP</p> <ul style="list-style-type: none"> Définir les objectifs à atteindre dans la démarche d'un CEP <p>Articulation avec la VAE</p> <ul style="list-style-type: none"> Définir les objectifs à atteindre dans la démarche VAE
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage CREFOP Partenaires associés pour l'orientation des publics : Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, OPACIF, CIO, SUAIO, les organismes consulaires
INDICATEURS DE SUIVI	

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION	
Objectif n°2 Coordonner l'offre du SPRO	Plan d'Action n°3 Élaborer une approche commune de l'offre du SPRO
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>Comme nous le savons, les structures AIO sont issues de réseaux (Pôle emploi, Missions Locales, CIO...) où la connaissance mutuelle des spécificités de chaque partenaire n'est que très imparfaite, pour n'avoir jamais été réellement organisée ni affirmée en tant que priorité nécessaire à l'amélioration de la réponse apportée aux individus.</p> <p>Chaque structure connaît finement l'étendue de ses propres compétences, outils et pratiques et cette connaissance semble bien partagée à l'intérieur de chaque entité par une grande majorité des collaborateurs.</p> <p>Les structures semblent en revanche avoir une connaissance bien plus limitée des outils et pratiques des partenaires.</p>
OBJECTIF(S)	<p>Développer une approche commune entre les structures de l'AIO afin d'apporter aux publics un service harmonisé en matière d'orientation.</p>
TÂCHES À RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser un langage commun : Se mettre d'accord sur un même vocabulaire, pour faciliter les échanges entre structures. • Construire/consolider deux centres de ressources : <ul style="list-style-type: none"> - l'un dédié à des éléments liés à la formation, l'emploi et l'insertion : le Centre de Ressources de l'Insertion, de l'Emploi et de la Formation : CRIEF ; - L'autre dédié à des éléments liés à la situation sociale : Le Centre de Ressources de la Situation Sociale : CR2S. • Élaborer un parcours AIO : L'orientation n'est plus un élément à prendre uniquement en considération en amont d'un projet, mais un élément qui sera transverse (tout au long de la vie) au projet professionnel de l'individu. • Élaborer un Parcours Sécurisé et Individualisé de Formation (PSIF) en collaboration avec les Organismes de formation. <p>Articulation avec le CEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir un parcours CEP • Réaliser un guide pratique CEP <p>Articulation avec la VAE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir un parcours VAE • Réaliser un guide pratique VAE

MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • Partenaires associés pour l'orientation des publics : Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, OPACIF, CIO, SUAIO, les organismes consulaires. • Partenaires associés pour la connaissance des métiers/secteurs et de la formation : Pôle emploi, ONISEP... • Partenaires associés pour une meilleure coordination territoriale : SPEL, SPEP, SPRF, plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs... • Partenaires associés au PSIF : les organismes de formation
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et typologie des personnes accueillies par chaque structure redirigées vers un partenaire ou une autre structure. • Degré de satisfaction des publics (mise en place d'une enquête de satisfaction des usagers)

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION	
Objectif n°2 Coordonner l'offre du SPRO	Plan d'Action n°4 Renforcer la professionnalisation des acteurs du SPRO
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>En parallèle, à l'élaboration d'une approche commune de l'offre de l'AIO, il faut développer et mettre en œuvre un programme de professionnalisation à destination des salariés des structures du SPRO.</p> <p>Ce programme de professionnalisation doit être partagé par tous. Il peut prendre la forme d'actions de formation sur les échanges de pratiques ciblées sur les champs de compétences communes aux professionnels issus des différentes structures du SPRO : méthodes, outils et pratiques de l'accueil, de l'information sur l'emploi, la formation et la certification, de l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes.</p>
OBJECTIF(S)	Développer des compétences communes pour l'ensemble des acteurs de l'AIO.
TÂCHES Á RÉALISER	<p>Mettre en place des actions de formation sur trois thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du fonctionnement de l'ensemble des structures du SPRO et des pratiques mises en œuvre par les différents acteurs impliqués ; • Connaissance de l'offre sur la formation, les métiers, les besoins en entreprise et le fonctionnement du marché du travail ; • Connaissance des différentes typologies des publics accueillis afin de mieux prendre en compte la particularité des parcours ainsi que la connaissance des services connexes indispensables au bon déroulement du projet professionnel (santé, ressources financières, logement, transport, restauration...). <p>Articulation avec le CEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une compétence dans le domaine socio-économique (mutations économiques). <p>Articulation avec la VAE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une compétence dans le domaine de la certification.
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • Partenaires associés pour l'orientation des publics : Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, OPACIF, CIO, SUAIO, les organismes consulaires. • Partenaires associés pour la connaissance des métiers/secteurs et de la formation : Pôle emploi, ONISEP... • Partenaires associés à la connaissance de l'économie : INSEE...
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombres de sessions de formation/structure AIO

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION	
Objectif n°2 Coordonner l'offre du SPRO	Plan d'Action n°5 Adapter le SPRO aux contraintes du territoire
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>La lutte contre les inégalités d'accès à l'information sur l'orientation (mais aussi à la formation et à l'emploi) demeure un enjeu important en Guyane où le système reste inégalitaire au détriment des publics les plus fragiles (les jeunes, les demandeurs d'emploi...).</p> <p>Ces inégalités sont dues en grande partie à des critères géographiques. En effet, le constat est criant : les populations du littoral ont plus facilement accès à l'information sur l'orientation que celles des communes dites de l'intérieur.</p>
OBJECTIF(S)	Assurer la même offre d'orientation sur l'ensemble du territoire.
TÂCHES Á RÉALISER	<p>En fonction de la nature de la problématique, certaines solutions peuvent être apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problématique liée à l'implantation géographique (Certaines communes n'ont pas forcément un lieu précis pour accueillir physiquement le public) : → Envisager un partenariat avec les mairies pour trouver un local pour que cette mission d'accueil puisse être réalisée. Cette mission d'accueil peut faire l'objet d'une permanence (le local n'est donc pas dédié uniquement au SPRO). • Problématique liée à la technique (Certaines communes n'ont pas ou peu d'accès aux moyens de communications traditionnels (téléphone, fax) ou modernes (Internet, adresse mail...) : → Diriger les individus inscrits dans une démarche d'AIO, vers la commune où les moyens de communications sont plus accessibles. Ces déplacements devront être gratuits pour les individus concernés sous forme de sessions (éviter les déplacements individuels en favorisant les déplacements collectifs). • Problématique liée à la linguistique (La diversité des langues et des coutumes ne permet pas une approche unique dans le champ de l'AIO). → Inclure ces aspects multiculturels dès la mise en place des outils de l'AIO.
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • Partenaires associés pour l'orientation des publics : Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, OPACIF, CIO, SUAIO, les organismes consulaires.
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement de la "structure AIO"/communes

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE	
Objectif n°3 Améliorer l'adéquation de l'offre et la demande d'emploi	Fiche d'Action n°6 Développer des outils pour anticiper les mutations économiques
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>L'anticipation des mutations économiques implique une prospective sur les évolutions futures du marché du travail, des secteurs, des territoires et des métiers afin d'adapter le plus en amont possible, les axes de développement territoriaux, les organisations des entreprises et du travail ainsi que les compétences des salariés.</p> <p>En Guyane, cette étude prospective est rendue d'autant plus difficile compte-tenu que l'économie guyanaise n'est pas encore suffisamment structurée en branches pour avoir cette meilleure connaissance des besoins en compétences par secteur. En conséquence, l'absence de cette connaissance constitue un frein au développement du marché de la formation pour les commanditaires et pour les prestataires.</p> <p>En attendant que ce travail de structuration se finalise, il est nécessaire de mettre en place des outils pour réaliser cette étude prospective qui permettra de mieux appréhender les compétences demandées sur le territoire. Pour la réaliser, il conviendrait pour chaque secteur d'activité de faire se rencontrer les acteurs compétents sur le développement économique du secteur, les acteurs de l'emploi et de la formation. Ce rapprochement se réalise dans le cadre d'un Contrat d'Études Prospectives (CEP) qui serait dans ce cas un CEP sectoriel. Sa principale finalité est d'aboutir à une convention d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).</p>
OBJECTIF(S)	Mettre en place des CEP et des EDEC pour mieux anticiper les mutations économiques
TÂCHES À RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> • Circonscrire le périmètre des acteurs entrant dans la sphère active pour chaque secteur d'activité. • Mettre en place des CEP sectoriels (prioriser les secteurs d'activités). • Mettre en place les EDEC qui découlent des CEP précédents.
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • L'ensemble des acteurs des "branches professionnelles" (OPCA, MEDEF, CGPME...)
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de CEP réalisés • Nombre d'EDEC mis en en place

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE	
Objectif n°3 Améliorer l'adéquation de l'offre et la demande d'emploi	Plan d'Action n°7 Construire/renforcer des outils d'analyse des besoins du territoire
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>La durée de réalisation (en moyenne 6 à 9 mois) et de financement (en moyenne 60 000 €) des CEP, ne permettent pas de les actualiser régulièrement. Il y a donc un travail de prospection et d'anticipation à poursuivre après chaque CEP. Compte-tenu des spécificités du tissu local, il ne serait pas pertinent de faire plusieurs démarches mais une démarche unique visant à l'élaboration d'un plan de développement basée sur la mutualisation des compétences du territoire à partir d'une stratégie partagée par l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation.</p> <p>Cette démarche sera d'autant plus efficace, si les analyses des besoins en compétences issues des CEP, mais aussi celles issues des travaux du SRDEII (auxquels il faut rajouter les démarches liées à la mise en place des EDEC) étaient recensées dans un même espace (notion de "Guichet Unique"). Face à ce constat, il serait pertinent de construire un ensemble d'outils regroupés dans une "unité centrale": La Plateforme des Compétences et des Emplois (PCE).</p>
OBJECTIF(S)	Mettre en place la PCE pour rendre plus lisible et visible la relation emploi-formation sur l'ensemble du territoire.
TÂCHES À RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> • Construire la PCE en mettant en place les différents modules qui la constituent : • Module collecte : Ce module analysera le volume et la nature des emplois/métiers nécessaires au développement du territoire. • Module compétence : Ce module analysera pour chaque emploi/métier identifié, un "profil de compétences" requis pour occuper le poste concerné. • Module qualification : Ce module aura pour vocation de construire une offre de formation adaptée aux besoins des individus pour garantir l'accès aux emplois/métiers identifiés. • Module accompagnement : Ce module consistera à rechercher une "correspondance" entre les profils recherchés et les profils des individus à insérer.
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • L'ensemble des acteurs des "branches professionnelles" (OPCA, MEDEF, CGPME...)
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets traités par la PCE • Nombre d'insertions réalisées par le biais de la PCE

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE	
Objectif n°3 Améliorer l'adéquation de l'offre et la demande d'emploi	Plan d'Action n°8 Élever le niveau de qualification des individus
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	L'élévation des compétences tout au long de la vie pour l'ensemble des habitants de la Guyane devient pour les partenaires interrogés un enjeu prioritaire.
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre de répondre au mieux aux défis sociaux et économiques de la Région dans les années à venir ; • Permettre aux employeurs de trouver des candidats détenant les compétences ou savoirs nécessaires aux postes proposés ; • Permettre aux entreprises d'assurer l'accompagnement de leurs collaborateurs en les aidant à maintenir leur employabilité, mais aussi de pérenniser leur activité en restant compétitifs.
TÂCHES À RÉALISER	<p>Pour la formation initiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'amélioration des actions mises en place pour favoriser la liaison entre un Bac Professionnel et un BTS ; • Renforcer l'accueil des bacheliers technologiques en Institut Universitaire de Technologie (IUT) ; <p>Pour la formation continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser une campagne de communication auprès du public pour mieux appréhender la fonction de l'IUFC ; • Mettre en place des actions pour améliorer la qualité du parcours de formation pour que l'étudiant soit le plus "concerné" par son cursus. Ces actions visent aussi bien le contenu pédagogique, que l'environnement lié au parcours de formation (logistique). <p>Pour les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des GEIQ
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • L'ensemble des acteurs des "branches professionnelles" (OPCA, MEDEF, CGPME...)
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'accès des bacheliers professionnels en BTS et leur taux de réussite à l'examen • Taux d'accès des bacheliers technologiques en IUT et leur taux de réussite à l'examen • Taux d'accès des individus à l'IUFC et leur taux de réussite à l'examen

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE	
Objectif n°4 Articuler les voies d'accès à la formation (initiale, continue et apprentissage)	Plan d'Action n°9 Élaborer une cartographie de l'offre de formation
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>Les jeunes ont au cours de leurs parcours dans le système scolaire, dans les contrats en alternance, dans les stages, des passages de la formation initiale à la formation continue.</p> <p>À l'intérieur de ces parcours, les voies n'ont pas le même poids. Certaines relèvent plus de la formation initiale, d'autres plus de la formation continue (d'une durée courte ou longue) ou d'autres de l'alternance (contrats d'apprentissage) dont les étapes concernent tout le monde ou certains individus.</p> <p>Face à cette pluralité de voies d'accès à la formation, il est nécessaire d'articuler et de rendre cohérent les trois voies de formation : la formation initiale, la formation continue et la formation par l'alternance.</p>
OBJECTIF(S)	<ul style="list-style-type: none"> • Une meilleure visibilité des parcours tout en montrant les éventuelles articulations existantes entre les voies et les niveaux de formation ; • Un instrument d'aide à la décision politique : dans le sens où cette cartographie permet de repérer les manques et de développer des formations complémentaires si elles sont nécessaires ; • Un outil collectif utile à tous.
TÂCHES À RÉALISER	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer la cartographie de l'offre de formation dont la clé d'entrée est le secteur d'activité
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • L'ensemble des acteurs des "branches professionnelles" (OPCA, MEDEF, CGPME...)
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cartes réalisées en fonction du secteur d'activité

L'ÉLABORATION DU SCHÉMA PRÉVISIONNEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE	
Objectif n°4 Articuler les voies d'accès à la formation (initiale, continue et apprentissage)	Plan d'Action n°10 Développer l'apprentissage
CONTEXTE ÉTATS DES LIEUX	<p>Le Gouvernement a fait de la jeunesse une de ses priorités et de la lutte contre le chômage des jeunes un des axes de ses politiques de l'emploi. Avec 7 apprentis sur 10 qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi. De plus, le Pacte de responsabilité et de solidarité conforte l'objectif présidentiel, en incitant les branches des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage.</p> <p>Néanmoins, certaines idées reçues sur l'apprentissage persistent et il est encore trop souvent considéré par les jeunes et les familles comme une voie par défaut. Le décalage existe également du côté des chefs d'entreprise : ils reconnaissent l'apprentissage comme une voie d'excellence et pour autant l'embauche d'apprentis peut encore se développer. Pour changer l'image de l'apprentissage, le Gouvernement a lancé une importante campagne de communication en mai 2016 : elle insiste sur les mesures prises pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les employeurs et améliorer le statut de l'apprenti ainsi que sur les bénéfices de l'apprentissage pour les jeunes.</p>
OBJECTIF(S)	Utiliser l'apprentissage comme levier important dans l'insertion d'un individu sur le marché du travail.
TÂCHES À RÉALISER	<p>Au niveau régional, le développement de l'apprentissage se décline en deux axes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place le Groupe Image de l'Apprentissage (GIA) pour coordonner des actions de communication sur l'apprentissage ; • Construire le Parcours d'Apprentissage (PA) qui affichera les différentes étapes inhérentes à ce dispositif. Il permettra de mieux appréhender son fonctionnement. Il permettra aussi de mieux éclairer les obstacles à son développement et d'apporter les solutions viables pour les surmonter. <p>Ces deux outils doivent être pris en compte dans l'élaboration d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) sur l'apprentissage au niveau régional.</p>
MOYENS ET/OU DISPOSITIFS MOBILISABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de Plan État-Région
PILOTAGE/ PARTENARIATS ENVISAGÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage CREFOP • Partenaires associés : les chambres consulaires, les CFA...
INDICATEURS DE SUIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'insertion par l'apprentissage

CONCLUSION

Le CPRDFOP s'est construit avec le souci des partenaires régionaux de traduire les principes généraux en actions concrètes et en dispositifs opérationnels. Ce souci résulte notamment du bilan de la génération précédente des documents de programmation, jugés trop déclaratifs.

Si l'étape d'élaboration du CPRDFOP est importante, l'étape de sa mise en place l'est tout autant, sinon plus. En effet, la réussite de ce document stratégique passe par la réalisation des actions programmées. Cette réalisation sera d'autant plus possible si le CPRDFOP est piloté.

Ainsi, le pilotage du CPRDFOP devient une étape essentielle à sa réussite. Ce pilotage est axé sur l'accompagnement et l'évaluation des actions mises en place dans ce document.

Aussi, l'implication des partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation doit se renforcer. Leur mobilisation doit s'inscrire pendant toute la durée du CPRDFOP (6 ans).