



2018-2021

# CPTDFOP

**ETAT DES LIEUX MARTINIQUE 2014-2017**

Issu de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le CPRDFOP est l'instrument permettant au Conseil régional (CTM) de définir sa politique en matière de formation.

Cet instrument est prescriptif. Sa signature engage stratégiquement et financièrement les signataires et les membres du CREFOP

Véritable contrat, il porte sur l'ensemble de la formation : programmation à moyen terme de l'ensemble de la formation professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes.

Le document d'orientation devra mettre l'accent sur :

- **La formation des demandeurs d'emploi**
- **L'alternance**
- **La mise en place du service public de l'orientation qui fera l'objet d'indications ultérieures précises**
- **La formation à destination des publics particulièrement fragilisés**
- **La promotion de la VAE**

## LES CPRDFP

Les Contrats de plan régionaux de développement des formations

professionnelles

(CPRDFP) des jeunes et des adultes créés par la

loi du 24 novembre 2009

sont devenus CPRDFOP avec la loi du 5 mars 2014.

Ils sont élaborés par les régions (CTM).



# ACTUALISATION DU CPRDFP

Ce document contractuel s'inscrit dans une logique de négociation quadripartite. Il est élaboré par la Collectivité régionale au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) sur la base des documents d'orientation présentés par :

- Le président du conseil régional,
- Le représentant de l'Etat dans la région,
- Les autorités académiques
- Les organisations d'employeurs et de salariés.

Le CREFOP procède à une concertation avec les collectivités territoriales, Pôle emploi, les organismes consulaires, les représentants des structures d'insertion par l'activité économique et des représentants d'organismes de formation professionnelle,

Il est adopté pour la durée de la mandature.

## OBJET DU CPTDFOP

Le CPTDFOP a pour objet :

- L'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications
- 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 régional.

Ce contrat de plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi :

- **Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation**, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;
- **Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue**. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ;
- *Dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale* (lycées professionnels et apprentissage), favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et **valant schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires**. Ce schéma comprend des dispositions relatives à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, destinées à faciliter leur parcours de formation ;
- *Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;*
- **Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ;**
- **Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.**

Des conventions déclinent la stratégie définie dans le CPRDFOP :

- Des **conventions annuelles pour les cartes régionales des formations professionnelles initiales**,
- Des **conventions sectorielles : avec des OPCA** au titre de la participation des employeurs d'au moins onze salariés au développement de la formation professionnelle continue déterminant l'étendue et les conditions de participation des régions au financement des actions de formation et à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

## Conclusion du CPTDFOP

Le CPRDFOP adopté par le CREFOP est signé par le président du conseil exécutif de la Collectivité Territoriale de Martinique après approbation par la CTM et par le représentant de l'Etat dans la région et les autorités académiques.

Il est proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

## Références juridiques

- Art. L. 214-13 I du code de l'éducation
- Art. L. 6121-1 du code du travail
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 6.3.2014)

## Sommaire

<b>ETAT DES LIEUX</b>	
<b>THÈME 1 - LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE</b>	1. Tendances démographiques
	2. Activités et entreprises
	3. La mobilité
	4. Inégalités
<b>THÈME 2 - L'EMPLOI</b>	1. Les caractéristiques du marché du travail
	2. Les formes particulières d'emploi
<b>THÈME 3 - LE CHÔMAGE</b>	1. Le taux de chômage au sens du BIT
	2. Le taux de chômage : disparités démographiques et sociales
	3. Impact de la conjoncture économique
	4. Tensions sur l'emploi
<b>THÈME 4 - LA FORMATION INITIALE</b>	1. La formation professionnelle initiale sous statut scolaire
	2. La formation professionnelle initiale agricole
	3. L'apprentissage
	4. La formation professionnelle supérieure
<b>THÈME 5 - LA FORMATION CONTINUE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)</b>	1. L'offre de formation professionnelle continue
	2. Les interventions de la CTM
	3. La formation des demandeurs d'emploi
	4. La formation des salariés actifs
	5. La VAE
	6. Le diplôme et les autres voies de qualification (CQP, Titre professionnel)
<b>THÈME 6 - ORIENTATION ET INSERTION</b>	1. L'orientation tout au long de la vie
	2. Les actions de formation des publics fragilisés prescrites par les organismes d'insertion
	3. L'insertion professionnelle des jeunes
	4. La promotion de l'égalité Homme- femme
<b>ENJEUX POUR LE TERRITOIRE</b>	

# 1 – CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

## 1.1. - Tendances démographiques

### Le déficit migratoire s'est accentué sur la période 2010-2015

La population en Martinique est estimée à 376 847 au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La dernière population légale définitive est de 380 877 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

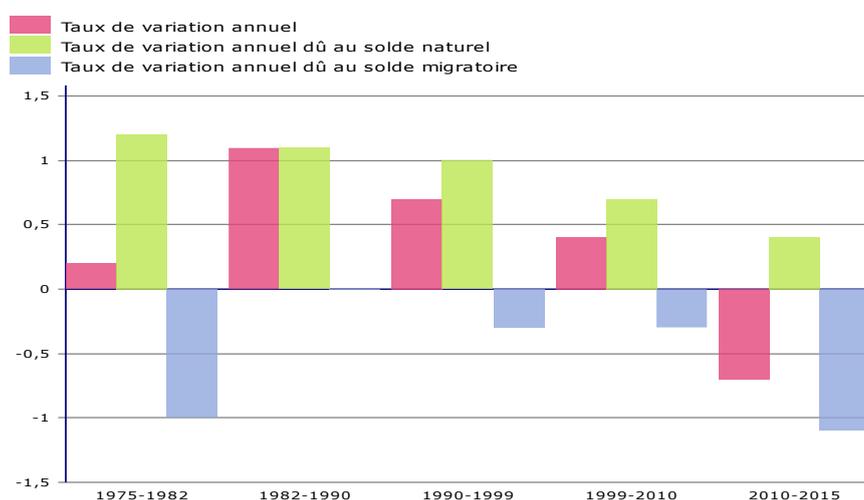
Entre 2010 et 2015, la population martiniquaise diminue de 0,7 % par an en moyenne, alors qu'elle progressait de 0,4 % entre 1999 et 2010 et de 0,7 % entre 1990 et 1999, en moyenne annuelle.

Cette diminution s'explique par son solde migratoire largement déficitaire. En ne prenant en compte que le solde apparent des entrées-sorties, la Martinique aurait perdu 5,3 % de ses résidents soit 21 000 habitants en cinq ans.

Le solde migratoire retrouve un niveau atteint à la fin des années 70, lorsque l'État menait une politique incitative d'émigration, principalement vers la France hexagonale.

### Le solde naturel ne compense plus le solde migratoire

Evolution et décomposition du taux d'accroissement annuel de la population martiniquaise (en %)



Source : Recensement de la population (exploitations principales), État civil.

### Hausse du taux de mortalité...

En 2016, 3 284 personnes sont décédées en Martinique, soit 227 décès de plus qu'en 2015. La tendance haussière observée depuis le début des années 90 se confirme. Le taux de mortalité passe de 6,9 % en 2000 à 8,7 % en 2016. Cette augmentation de la mortalité est intimement liée au vieillissement de la population : les générations aux âges de forte mortalité étant plus nombreuses, le nombre de décès augmente, bien que la mortalité à chaque âge diminue.

### ... et recul de la natalité

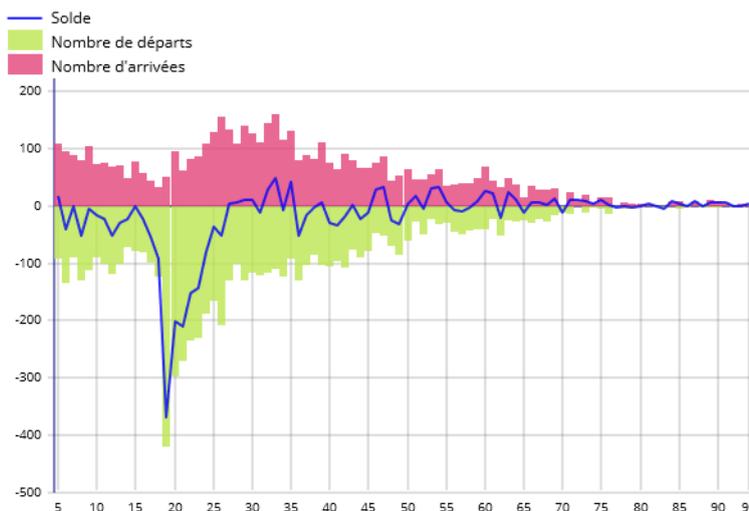
En 2016, le nombre de naissances en Martinique est de 3 782 soit 190 naissances de moins qu'en 2015. En 2016, la Martinique présente un taux de natalité de seulement 10 % alors qu'il atteint 11,4 % en France hexagonale.

La diminution de la natalité s'explique en partie par l'évolution de la structure par âge de la population. En effet, la part des Martiniquaises en âge d'avoir un enfant se réduit : en 2016, 22 % de la population est une femme âgée entre 15 et 49 ans, contre 26,5 % en 2000.

### Les départs des jeunes de 18 à 25 ans expliquent le déficit migratoire

En 2014, près de 120 départs de jeunes âgés de 18 ans ont été dénombrés et 270 départs de jeunes âgés de 21 ans (histogrammes portés en négatif à la verticale de l'abscisse « 21 »), pour seulement une trentaine d'arrivées de jeunes de 18 ans.

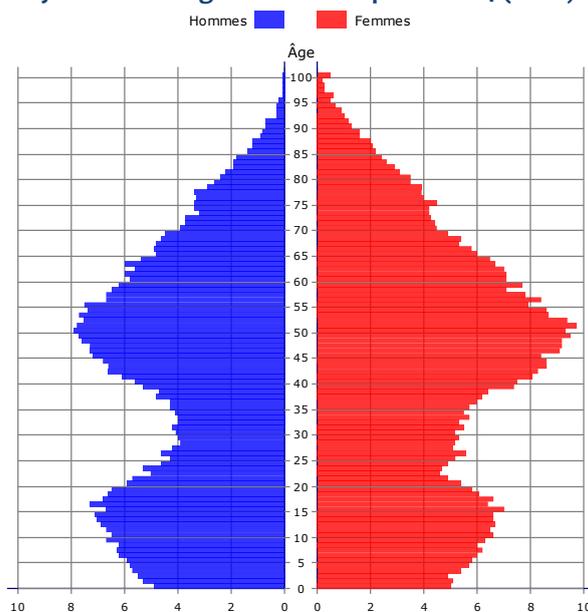
### Bilan migratoire par âge détaillé en 2014



Source : Insee, recensement de la population 2014 (exploitation complémentaire).

### Un déficit de jeunes adultes :

#### Pyramide des âges de Martinique en 2014 (en %)



Source : Recensement de la population (Exploitation principale).

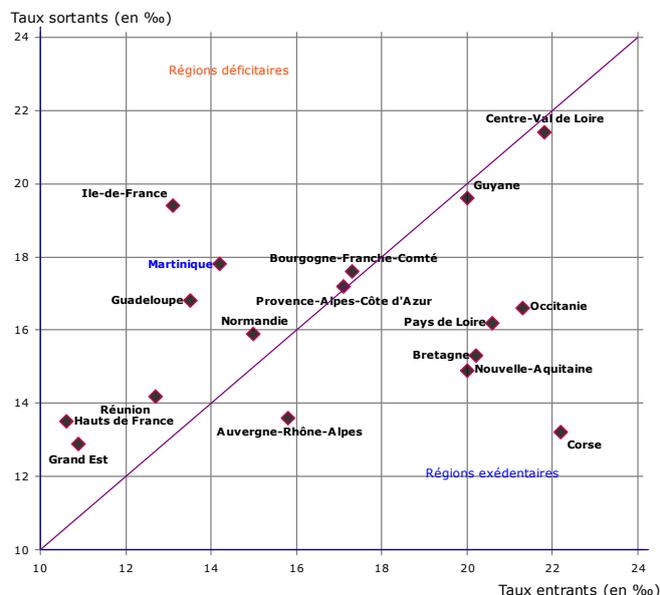
### En Martinique, plus de départs que d'arrivées

Sans tenir compte des échanges avec l'étranger, la Martinique accueille, en 2014, 5 380 personnes qui habitaient une autre région française en 2013. Inversement, 6 770 personnes, qui habitaient en Martinique en 2013, résident à présent dans une autre région française.

Le taux d'entrée dans la région est de 14,1 %, taux légèrement supérieur au taux guadeloupéen, mais inférieur de cinq points au taux guyanais.

Ayant un taux de sortie plus élevé (17,8 %), le solde migratoire de la Martinique avec les autres régions françaises est déficitaire. Ce déficit migratoire s'explique en partie par l'insularité et le marché du travail local. En effet, l'insularité ne favorise pas les mobilités résidentielles à cause notamment des coûts induits, de l'éloignement des proches et de l'attachement au territoire. De plus, les marchés du travail locaux n'ouvrent pas assez de perspectives pour favoriser des échanges plus intenses et attirer de jeunes diplômés.

#### Migrations interrégionales



Source : Insee, recensement de la population 2014 (exploitation complémentaire).

## 1.2. - Activités et entreprises

### Baisse des créations dans toutes les catégories

Après avoir atteint un niveau record au premier trimestre 2017, le nombre de créations de sociétés diminue au deuxième trimestre 2017 puis continue de décroître. Après une baisse de 6 % au deuxième trimestre, il chute de 20 % au troisième trimestre 2017. Au troisième trimestre, moins de la moitié des créateurs d'entreprises choisissent la forme sociétaire alors que celle-ci était majoritaire depuis de nombreux trimestres. Le nombre de créations d'entreprises individuelles est en baisse de 8 %, plombées par la chute de la création hors micro-entreprise (- 20 %). En revanche, la création de micro-entreprises rebondit (+ 11 %) même si elle reste à un niveau assez bas

#### Créations d'entreprises part catégorie juridique en Martinique (en nombre)

	2016		2017			Variation trimestrielle (en %)
	T3	T4	T1	T2	T4	
Forme sociétaire	366	409	436	409	329	-20
Entreprise individuelle	360	418	394	363	333	-8
<i>Dont micro-entreprise</i>	157	184	169	134	149	11
<i>Hors micro entreprises</i>	203	234	225	229	184	-20

#### Défaillances d'entreprises

	Nombre de défaillances sur un an (*)			Glissement du cumul annuel (en %)	
	4T2016	3T2017	4T2017	Sur un trimestre	Sur une année
Martinique	384	365	335	-8,2	-12,8
France	57 953	55 048	54 470	-1,0	-6,0

Champ : secteur marchand non agricole.

(\*) En fin de trimestre.

Source : Insee, Sirene, données brutes

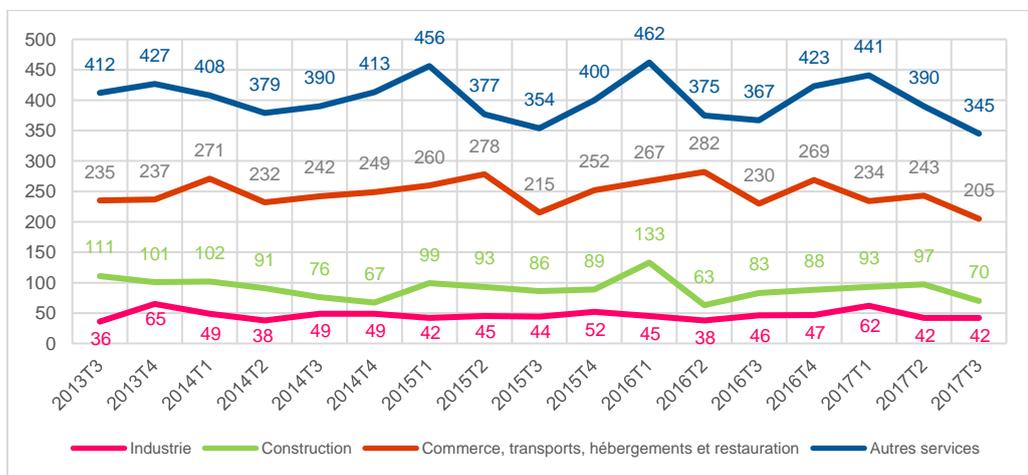
Note : données brutes au 12 février 2018, en date de jugement.

Source : Fiben, Banque de France.

### Des baisses dans quasiment tous les secteurs d'activité

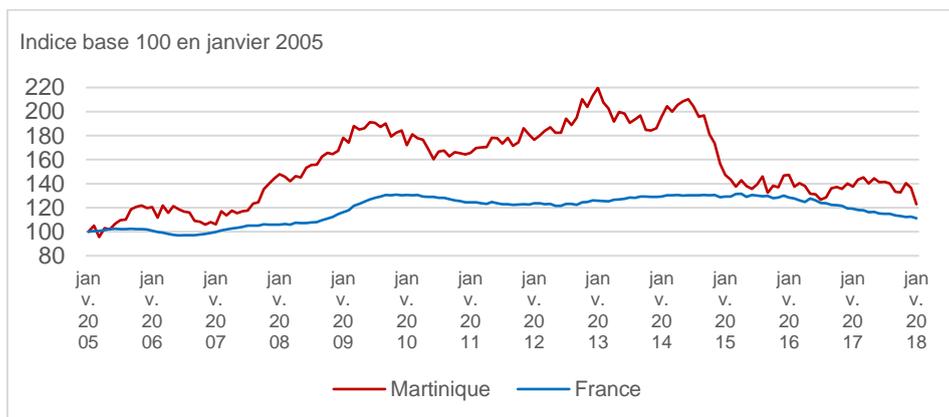
La nette baisse de la création d'entreprises touche la plupart des secteurs d'activité. Si la création d'entreprises est stable, à un niveau bas, dans l'industrie, elle est en forte baisse dans la **construction (- 27,8 %)**, le « **commerce, les transports, l'hébergements et la restauration** » (- 15,6 %) et les « autres services » (- 11,5 %). Dans ces secteurs, la création d'entreprises est à son niveau le plus faible depuis au moins un an.

Créations trimestrielles d'entreprises par secteur d'activité en Martinique (en nombre)



Champ : secteur marchand non agricole.  
Source : Insee, Sirene, données brutes.

### Défaillances d'entreprises



Notes : données mensuelles brutes au 20 mars 2018, en date de jugement. Chaque point représente l'évolution du cumul des douze derniers mois.  
Source : Fiben, Banque de France.

## 1.3.- Mobilité

### Le cycle de vie influe sur les migrations résidentielles

La poursuite des études, la recherche d'un emploi, les mutations professionnelles, l'envie de changer de cadre de vie sont autant de raisons pour changer de région. Ces motivations sont fortement liées au cycle de vie des personnes. De ce fait, l'âge est un facteur déterminant des migrations résidentielles.

En Martinique, l'absence de nombreux cursus de l'enseignement supérieur sur le territoire oblige de nombreux jeunes à partir vers une autre région française et en particulier l'Île-de-France (30 %), l'Occitanie (14 %) et la Nouvelle Aquitaine (12 %).

La Martinique attire aussi des jeunes grâce à des formations spécifiques, même si ces arrivées sont six fois moins nombreuses que les départs.



## 1.4 - Inégalités

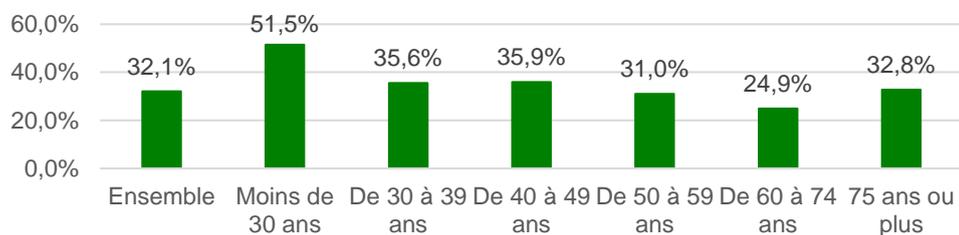
### Revenus et pauvreté des ménages en 2014

#### Ménages fiscaux de l'année 2014

	2014
Nombre de ménages fiscaux	148 503
Nombre de personnes dans les ménages fiscaux	353 390,5
Médiane du revenu disponible par unité de consommation (en euros)	16 074
Part des ménages fiscaux imposés (en %)	39,7

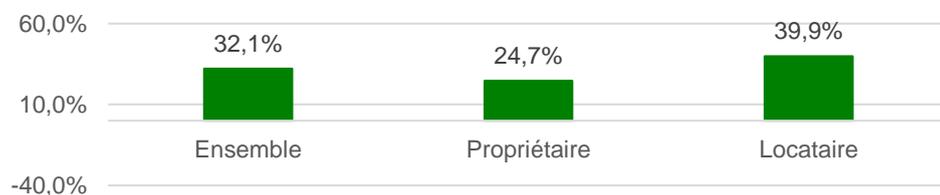
Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.  
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2015.

#### Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2014



Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.  
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie au 01/01/2015

#### Taux de pauvreté par statut d'occupation du logement de référent fiscal en 2014



Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.  
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) en géographie (FiLoSoFi) au 01/01/2015

#### Décomposition des revenus disponibles sur l'année 2014

	part en %
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>
<b>Revenus d'activité</b>	<b>74,7</b>
dont traitements, salaires et chômage	69,1
dont revenus des activités non salariées	5,6
<b>Pensions, retraites et rentes</b>	<b>22,7</b>
<b>Revenus du patrimoine et autres revenus</b>	<b>3,9</b>
<b>Ensemble des prestations sociales</b>	<b>11,7</b>
dont prestations familiales	3,0
dont minima sociaux	6,3
dont prestations logement	2,4
<b>Impôts</b>	<b>-13,0</b>

SOURCE : INSEE-DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA, FICHER LOCALISE SOCIAL

Champ : ménages fiscaux - hors communautés et sans abris.

## 2 – L'EMPLOI SALARIE

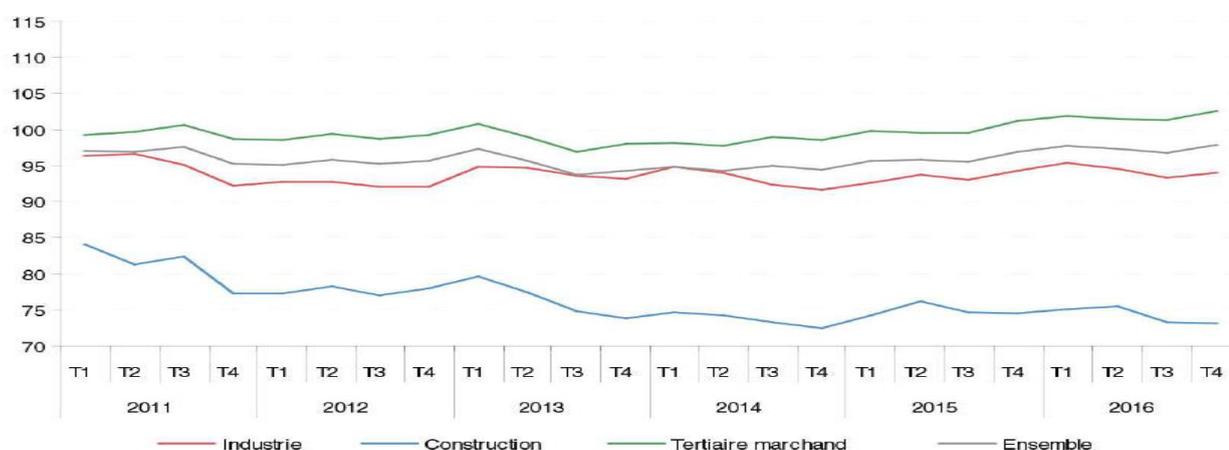
### 2.1. – Les caractéristiques du marché du travail

#### L'emploi salarié en Martinique progresse en 2016

En Martinique, les **secteurs tertiaire marchand et industriel** conjuguent tous deux des résultats positifs en termes d'accroissement annuel de l'emploi salarié. A contrario le **secteur de la construction obtient des résultats négatifs** qui réduisent la hausse moyenne de l'exercice 2016 par rapport à 2015.

**L'emploi salarié marchand augmente de 1,3 % en moyenne annuelle entre 2015 et 2016.** Ce résultat reflète toutefois assez mal un exercice où les saisonnalités ont généré des pertes de postes dans plusieurs secteurs clés de l'économie. Le quatrième trimestre 2016 est plutôt dynamique en termes d'embauches, notamment au sein des sous-secteurs du tertiaire marchand et du secteur de l'industrie.

Évolution de l'emploi salarié marchand en Martinique  
(Indice base 100 au deuxième trimestre 2009)



Source : Insee, Epure.

#### Le secteur tertiaire marchand, principal vecteur de la hausse

En 2016, le secteur tertiaire marchand progresse de **1,8 % par rapport à l'année 2015**. Les secteurs concurrentiels ont évolué de façon différenciée les uns des autres.

La progression est notable dans le **commerce, plus gros pourvoyeur d'emploi salarié du département, hors fonction publique (1,3 %)**. Considéré dans ses déclinaisons, l'accroissement d'activité y est manifeste : **le commerce et réparation d'automobiles et de motocycles, le commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles et surtout le commerce de détail**, à l'exception des automobiles et des motocycles ont multiplié les contrats.

**Le secteur de l'hébergement et de la restauration est en net regain en 2016** : la hausse de 5,4 % sur une année est cependant davantage imputable au développement des activités de restauration que de celles de l'hôtellerie.

Les autres activités de services bouclent une année 2016 avec une moyenne annuelle d'emplois occupés plus forte qu'en 2015 : l'augmentation de 4,2 % est corrélée aux **activités du monde associatif**, sous-secteur qui exprime des écarts parfois surprenants en termes d'effectifs inscrits.

#### L'industrie soutient aussi la hausse

La fabrication d'autres produits industriels utilise en moyenne trois milliers de personnes. Celles-ci constituent un stock **relativement stable d'un trimestre à l'autre**. Ce sous-secteur affiche un accroissement de près de 3,0 % en 2016, par rapport à 2015.

Plus versatile en termes d'emplois, l'industrie agroalimentaire mobilise un peu moins de trois milliers d'individus. Entre les deux exercices, ceux-ci sont en hausse plus modérée, portée par la **saisonnalité liée au quatrième trimestre**.

## Une année en demi-teinte dans la construction

Le secteur de la construction a fortement décliné depuis l'année 2009. En dépit de sursauts imputables à la mise en place de gros chantiers, **la baisse ne s'est jamais démentie**. Les exercices les plus récents témoignent encore des **difficultés de survie d'un secteur extrêmement dépendant de la demande publique et privée, et contraint de surcroît par l'insularité**. L'exercice 2016 s'est caractérisé par un premier semestre en chute, suivi d'une modeste reprise qui n'a que limité les pertes. **Par rapport à l'année 2015, la chute atteint 0,9 %**.

## Le salariat, très largement majoritaire, concerne davantage les femmes

**Les salariés représentent 87 % des actifs occupés en Martinique.**

La part des professions intermédiaires et des cadres est stable, s'établissant à 34 % des actifs occupés en 2016. La part d'employés recule entre 2015 et 2016, passant de 36 % à 33 %.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les salariés et les actifs, comme en 2015, et l'écart est stable entre les deux dates. La structure démographique de la Martinique permet de rendre compte de cette prédominance : la région compte 116 femmes pour 100 hommes. En 2016, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les professions intermédiaires, mais elles sont minoritaires dans la catégorie des cadres, comme en 2015.

En 2016, **13 % des personnes occupant un emploi en Martinique sont non salariées**, proportion en hausse par rapport à 2015. **Le non-salariat concerne deux fois plus d'hommes que de femmes** : la structure démographique des ménages avec une forte proportion de femmes en responsabilité de familles monoparentales induit pour ces dernières une recherche d'horaires stables et de travail à temps partiel. Les femmes sont ainsi surreprésentées dans les métiers d'employées et peu présentes dans les activités libérales.

Statut d'emploi et groupe socioprofessionnel des personnes en emploi selon le sexe en 2016

	Effectif total (en millier)	Répartition (en %)			Part de femmes (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
<b>Non-salariés</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>35</b>
<b>Salariés</b>	<b>110</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>56</b>
<i>dont :</i>					
<i>Cadres</i>	13	10	9	11	50
<i>Profession intermédiaire</i>	30	24	28	19	62
<i>Employés qualifiés</i>	20	16	21	9	72
<i>Employés non qualifiés</i>	21	17	24	9	75
<i>Ouvriers qualifiés</i>	14	11	3	21	13
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	9	7	4	11	31
<i>Non déterminé</i>	2	2	3	1	69
<b>Ensemble</b>	<b>127</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>53</b>

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

Source : Insee, enquête Emploi en continu 2016.

## Huit emplois sur dix dans le secteur Tertiaire

En 2016, **82 % des personnes ayant un emploi, salarié ou non, travaillent dans le tertiaire**. La part d'actifs occupés dans ce secteur d'activité est stable, tout comme dans la construction, l'industrie et l'agriculture. **Les femmes sont majoritaires dans le tertiaire où elles occupent 58 % des emplois. Plus de la moitié d'entre elles travaille dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale.**

Emplois selon les secteurs et le sexe en 2016

	Effectif total (en millier)	Répartition (en %)			Part de femmes (en %)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Agriculture	6	4	2	7	24
Industrie	8	6	4	8	35
Construction	6	5	1	9	14
Tertiaire	104	82	90	73	58
Activité indéterminée	4	3	3	2	62
<b>Ensemble</b>	<b>127</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>53</b>

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

Source : Insee, enquête Emploi en continu 2016.

## EMP2 - Secteur simplifié en 5 postes - Sexe : Ensemble

	Salariés	Non salariés	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	3 707	2 132	5 839
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	7 586	1 356	8 942
Construction	5 511	2 673	8 184
Commerce, transports et services divers	43 778	9 796	53 574
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	51 805	3 027	54 832
Ensemble	112 387	18 985	131 372

Source : Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016.

## EMP2 - Secteur simplifié en 5 postes - Sexe : Femmes

	Salariés	Non salariés	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	1 014	344	1 358
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	2 372	434	2 805
Construction	893	121	1 014
Commerce, transports et services divers	23 700	3 527	27 227
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	35 114	1 748	36 862
Ensemble	63 091	6 174	69 266

Source : Insee, RP2014 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2016.

## 12 % des actifs occupés sont en sous-emploi

Le sous-emploi concerne 16 000 personnes en 2016, soit 12 % des actifs occupés, en légère progression. Cette situation affecte surtout les femmes et les ouvriers et employés non qualifiés. Cette notion de sous-emploi comprend certaines personnes en emploi qui ne peuvent travailler autant qu'elles le souhaitent.

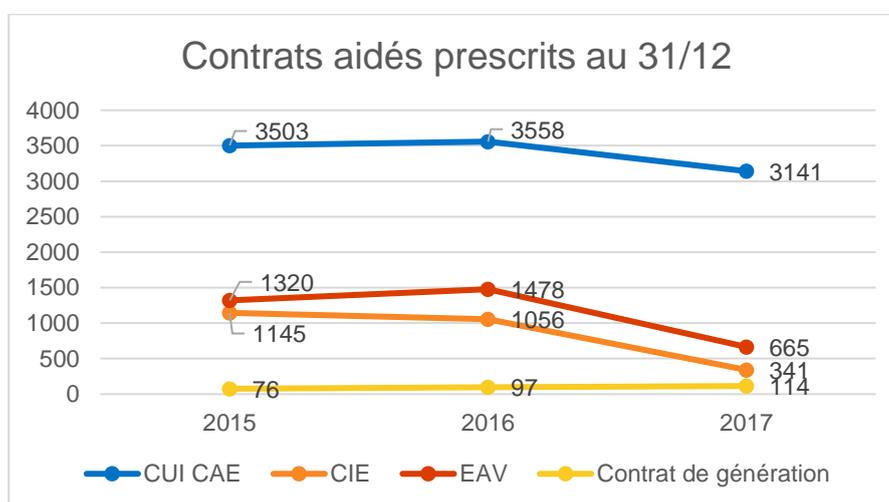
La forme de contrat de travail la plus répandue est le contrat à durée indéterminée (CDI). En 2016, 81 % des salariés en bénéficie, 16 % sont en contrat à durée déterminée (CDD), 2 % en intérim et moins de 1% en apprentissage.

Les salariés de moins de 25 ans, entrés plus récemment sur le marché du travail, occupent moins souvent des emplois en CDI (35 % d'entre eux). En 2016, 21 % des personnes en emploi travaillent à temps partiel, en progression par rapport à 2015.

## 2.2. – Les formes particulières d'emploi

## Les dispositifs d'aide à l'emploi s'essouffent

Au fil des années le nombre de bénéficiaires des dispositifs d'aide à l'emploi s'effrite. Les contrats d'avenir sont les seuls à augmenter en 2016 (+ 12 %). Tous les autres types de contrat sont en baisse. En particulier, les contrats en alternance chutent de 29,4 % après une hausse de 19 % en 2015. Les contrats uniques d'insertion (CUI)-Contrat d'Accompagnement à l'Emploi (CAE) enregistrent une baisse de 13,5 %.



À partir de janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences.

La mise en œuvre de ces parcours repose sur un **trptyque emploi-formation-accompagnement** : un emploi, un accès à la formation et un accompagnement ayant pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. La prescription du parcours emploi compétence est réalisé par le conseiller du service public de l'emploi en direction des entreprises du secteur non marchand. Le support juridique de la mesure est le CUI-CAE.

## 3 – LE CHOMAGE

### 3.1. – Le taux de chômage

#### 3.1.1. Recul du chômage en 2016

En 2016, 127 000 Martiniquais ont un emploi et 27 000 sont au chômage au sens du BIT.

Conséquence d'un retrait démographique et d'un volume d'emplois stable, le chômage est en recul en 2016.

Le chômage concerne 18 % des actifs en moyenne en 2016, en recul par rapport à 2015 et 2014. C'est la région des Antilles-Guyane où ce taux est le plus bas.

Le taux de chômage des femmes est équivalent à celui des hommes, 18 %, contrairement à 2015.

Pour les autres régions des Antilles-Guyane, le taux de chômage est de 24 % en Guadeloupe et de 23 % en Guyane. Entre 2014 et 2016, le nombre de chômeurs au sens du BIT a diminué en moyenne annuelle, selon la même tendance que le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits à Pôle emploi.

Ces deux indicateurs évoluent en Martinique dans le même sens, mais ils peuvent aussi diverger. Il est possible que, face aux difficultés rencontrées sur le marché du travail, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne cherchent plus activement d'emploi ou déclarent ne plus souhaiter travailler, s'éloignant ainsi du marché du travail.

En 2016, 154 000 personnes de 15 ans ou plus en Martinique sont actives : 127 000 ont un emploi et 27 000 sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). 149 000 personnes sont inactives, soit parce qu'elles ne travaillent pas et ne recherchent pas activement un emploi, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles pour en occuper un.

#### Population âgée de 15 ans ou plus en 2016

	Ensemble		Femmes (en millier)	Hommes (en millier)
	(en millier)	(en %)		
Actifs	154	51	82	72
Actifs ayant un emploi	127	42	68	59
Chômeurs	27	9	14	13
Inactifs	149	49	85	64
<i>dont : Inactifs de 60 ans ou plus</i>	83	27	47	36
<b>Ensemble</b>	<b>303</b>	<b>100</b>	<b>167</b>	<b>136</b>

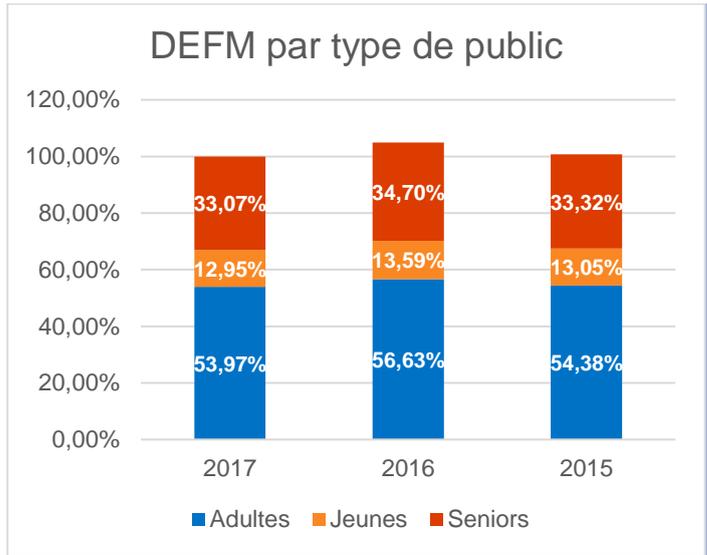
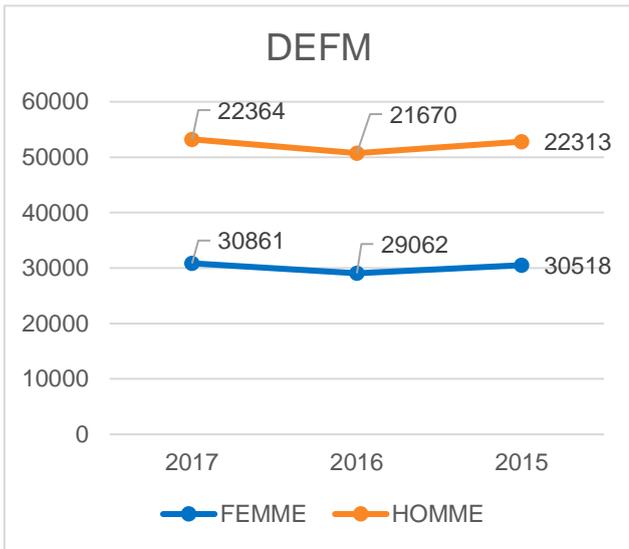
Champ : population des ménages de 15 ans ou plus, vivant en Martinique hors communautés.

Source : Insee, enquête Emploi en continu 2016.

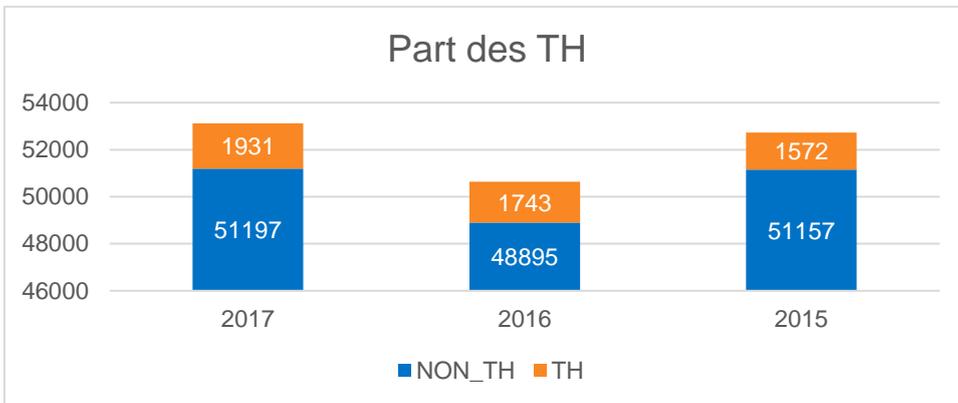
Entre 2015 et 2016, la population active a faiblement diminué, tandis que le taux d'activité des hommes est resté stable (53 %), tout comme celui des femmes (49 %). Le recul de la population active martiniquaise sur les trois dernières années s'explique par un retrait démographique et un taux d'activité atone.

Ce taux d'activité est structurellement stable hors période de réforme de l'âge légal de départ à la retraite, avec une durée des études en faible progression et un comportement constant des deux sexes face au marché du travail. Le recul du taux de chômage résulte de la diminution de cette population active et d'un volume d'emplois en très faible évolution sur trois ans. Par ailleurs, le retrait démographique observé depuis plusieurs années devrait, sous l'hypothèse d'un maintien de l'emploi et des comportements face au marché du travail, se traduire par la poursuite de la tendance à la baisse du taux de chômage.

### 3.1.2. Caractéristiques de la DEFM (Demande d'emploi en fin de mois)

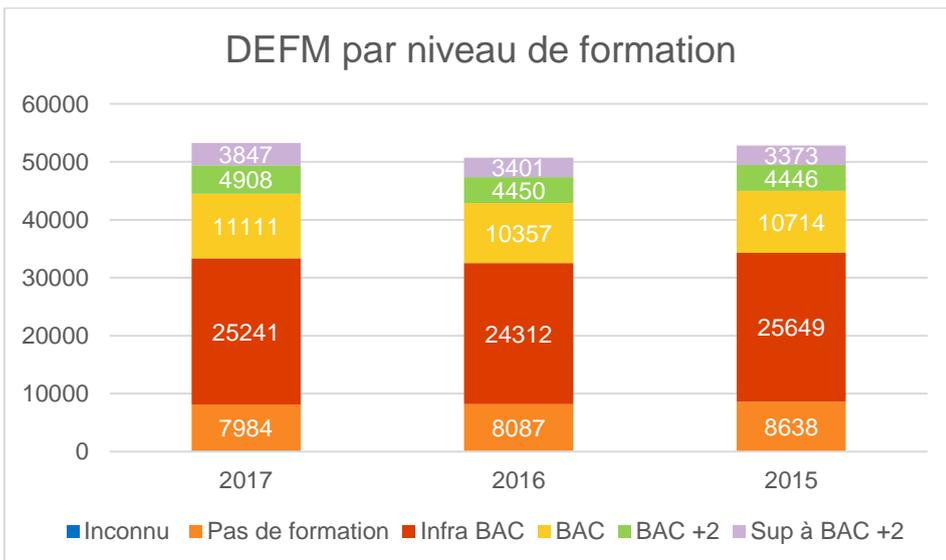


Source : Pôle-emploi



Source : Pôle-emploi

Sur les exercices 2015 à 2017, la DEFM est composée à plus de 50% de publics adultes. Les jeunes ne représentent qu'environ 13% des publics inscrits à Pôle-emploi, soit environ 7.000 personnes. Le public sénior représente environ 33% de la DEFM. Les publics en situation de handicap représentent un peu moins de 4% de la DEFM.

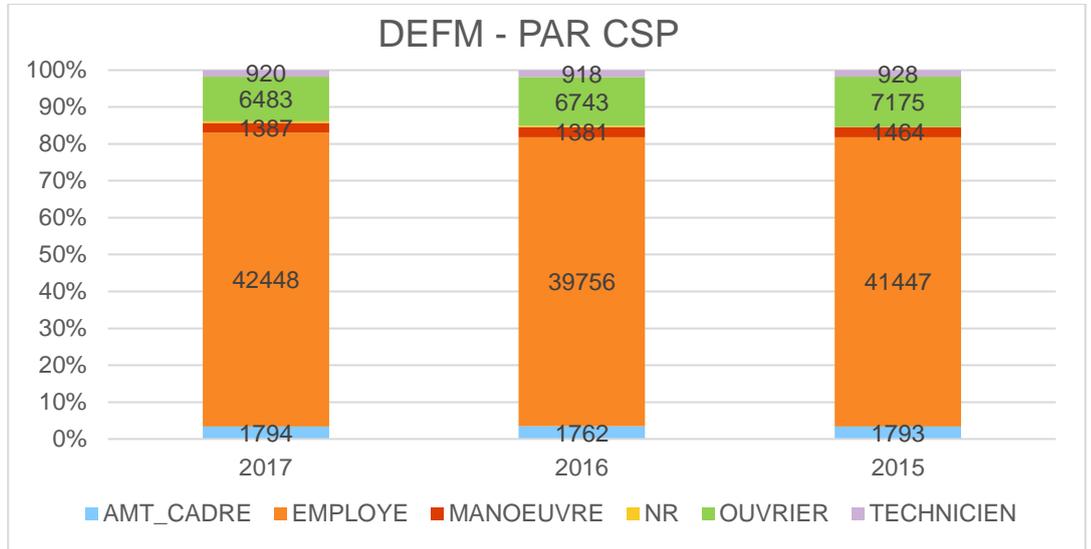


Source : Pôle-emploi

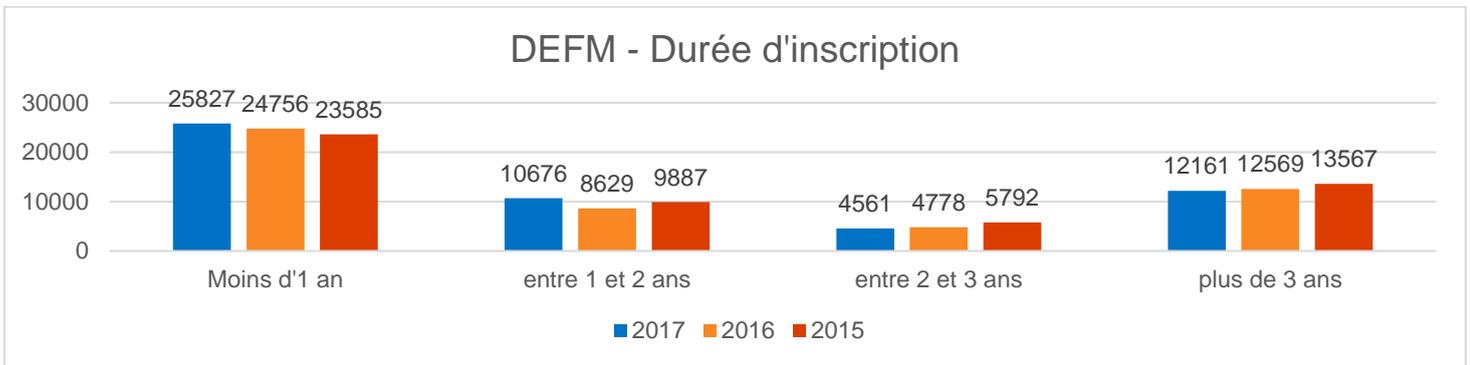
15% environ des D.E. ne disposent d'aucune formation et 50% environ d'entre eux ont un niveau de formation infra-bac. Par conséquent, une grande partie de ces publics peuvent être concernés par des formations de type « **Accès aux compétences clés** », remise à niveau ou préqualification.

Près de 80% des demandeurs d'emploi sont des employés.

Le public cadre ne représente que 3% de l'ensemble.



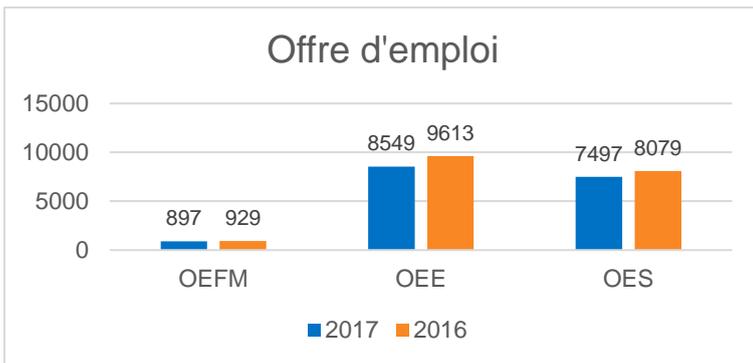
Source : Pôle-emploi



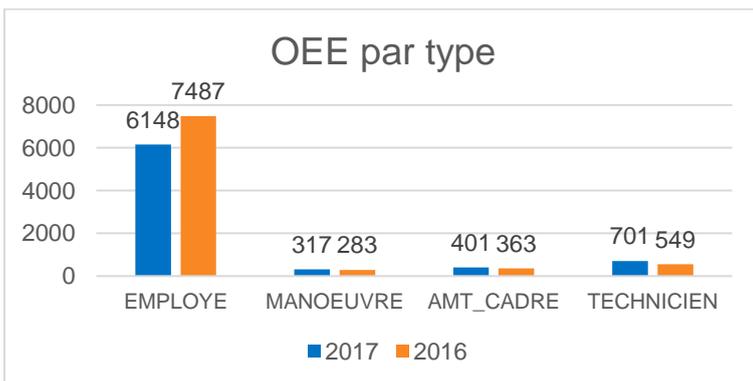
Source : Pôle-emploi

Environ 50% des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins d'un an.

### 3.1.3. Caractéristique de l'offre d'emploi

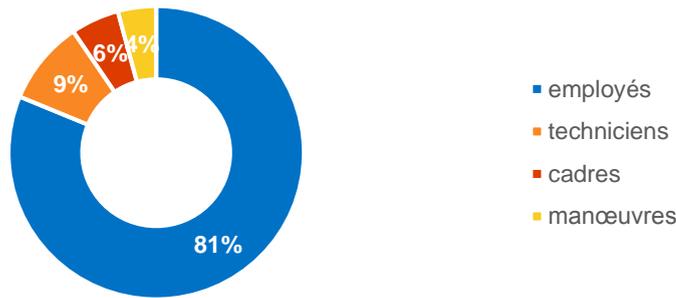


Un peu moins de 10.000 offres d'emploi sont enregistrées chaque année. 75 à 80 % des offres d'emploi enregistrées sont satisfaites.



Les offres en direction de la catégorie « employés » sont sur-représentées, au détriment de l'ensemble des autres catégories mais cette situation reflète bien le fonctionnement du marché du travail local, dominé par le secteur du Commerce et des services.

### 2017 - Répartition des OEE par type

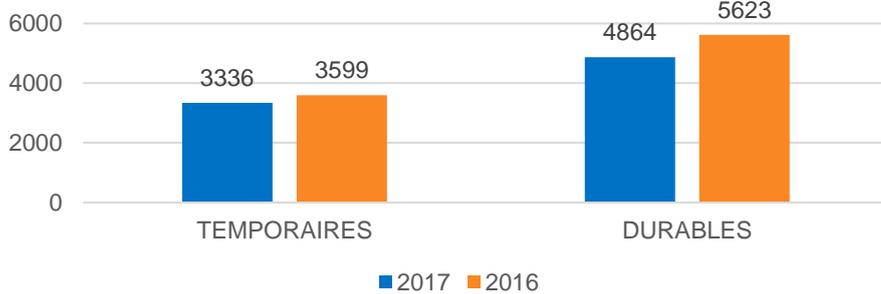


Source : Pôle-emploi

En 2017, 81% des offres d'emploi enregistrées concernent la catégorie « employés »

Les offres en direction des cadres ne représentent que 4% des offres déposées.

### Types de propositions d'emploi



Source : Pôle-emploi

Environ 60% des propositions d'emploi concernent des emplois durables.

## 3.2. – Disparités démographiques et sociales

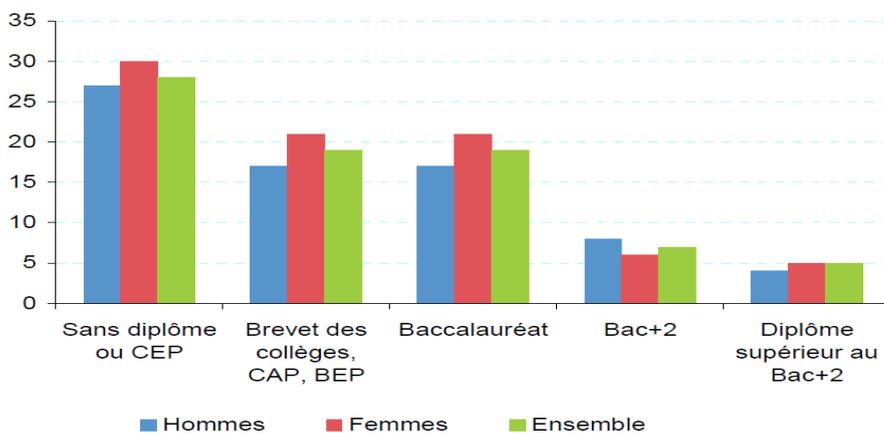
### Les jeunes femmes plus touchées par le chômage

Ce fléau qui touche particulièrement les 15-24 ans, concerne encore plus les jeunes femmes. Dans cette tranche d'âge, leur taux de chômage dépasse de treize points celui des jeunes hommes (respectivement 52 % et 39 %).

Pour les seniors, le chômage est moins prégnant et s'établit à 11 % aussi bien pour les Martiniquaises que pour les Martiniquais. Le diplôme demeure un atout pour échapper au chômage, le taux régresse quand le niveau de diplôme s'élève. Ainsi, les diplômés du supérieur ont un taux de chômage de 5 %, pour un taux de 19 % pour les bacheliers et 29 % pour les sans diplôme.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses (26 %) que les hommes (16 %) à occuper un emploi à temps partiel et leur taux de sous-emploi atteint 14 %, soit quatre points de plus que les hommes.

Taux de chômage par sexe et niveau de diplôme (en %)



Source : Insee, enquête Emploi en continu 2016.

### La situation se dégrade pour les seniors

Fin 2016, 50 700 personnes sont inscrites à Pôle emploi et tenues de rechercher un emploi (Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) des catégories A, B, C), soit une baisse de 4 % sur un an. La baisse de la demande d'emplois est le fait marquant de l'année aux Antilles-Guyane. La Guyane et la Guadeloupe affichent respectivement une baisse de 2,7 % et de 1,3 %. En France hexagonale, la baisse s'établit à 0,1 %. La Réunion et Mayotte enregistrent en revanche, une hausse de la demande en 2016 (+ 0,6 % et + 4,7 %).

La baisse amorcée chez les DEFM de moins de 25 ans se poursuit (- 11,7 % en 2016, après - 11,5 % en 2015). À l'inverse, la situation des seniors continue à se dégrader avec une hausse de la demande de 3,7 %.

Demandeurs d'emploi en fin de mois en données brutes (en millier et %)

	Demandeurs d'emploi au 31/12/2016 (en milliers)		Évolution 2016/2015 (en %) (1)	
	Catégories A, B, C	Catégorie A	Catégories A, B, C	Catégorie A
Hommes	21,7	18,6	-2,9	-3,3
Femmes	29,1	22,2	-4,8	-6,6
Moins de 25 ans	5,3	4,4	-11,7	-11,6
25 à 49 ans	29,0	22,9	-6,4	-7,7
50 ans ou plus	16,4	13,4	3,7	2,1
Inscrits depuis plus d'un an	26,0	nd	-11,2	nd
<b>Martinique</b>	<b>50,7</b>	<b>40,8</b>	<b>-4,0</b>	<b>-5,1</b>
France métropolitaine	5 546,7	3 529,6	-0,1	-3,0

nd : données non disponibles.

(1) : évolution de l'indicateur entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

Sources : Pôle emploi ; DARES.

### Un halo autour du chômage prégnant

En moyenne, sur 2014-2016 en Martinique, parmi les 150 000 personnes dites «inactives», 23 000 appartiennent au halo autour du chômage.

Dans le halo :

- 3.000 personnes recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler
- 14 000 souhaitent un emploi, n'en recherchent pas mais seraient disponibles pour en prendre un.
- 6 000 personnes souhaitent un emploi même s'ils n'en recherchent pas et ne sont pas disponibles pour en prendre un.

Signe de l'importance du travail informel et saisonnier en Martinique, 8 % des personnes sont dans le halo autour du chômage, en se rapportant à la population âgée de 15 ans ou plus, alors que cette proportion n'est que de 2 % en France hexagonale.

## 3.3. – Impact de la conjoncture économique

En 2016, le PIB en volume décroît de 1,1 %, après une augmentation de 0,5 % en 2015.

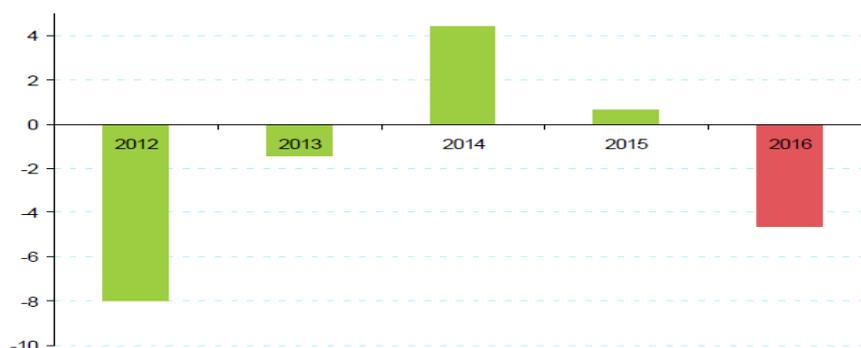
Cette diminution tient en partie à une baisse de l'investissement (- 4,6 % en volume), et plus spécifiquement de l'investissement public, mais aussi à une chute de 15 % en volume de la production de produits pétroliers raffinés par la SARA.

En revanche, la consommation des ménages reste stable. En dépit d'une population qui diminue à un rythme régulier depuis 2007. Elle évolue à un rythme semblable à l'année précédente, soit :

- + 0,2 % en 2015
- + 0,1 % en 2016,

De même, les dépenses publiques sont quasi-stables à + 0,3 % en volume, après avoir diminué de 0,6 % en 2015. La balance commerciale contribue pour - 0,4 point à la croissance (après - 0,6 point en 2015), avec + 2,5 % en volume pour les exportations et + 2,0 % pour les importations.

Évolution de l'investissement en volume (en %)



Source : Insee, CEROM, Comptes rapides.

### 3.4. – Tensions sur l'emploi

En Martinique, le marché de l'emploi *salarié* est dominé par les seniors. Couplée avec l'émigration des plus jeunes pour la poursuite des études ou le premier emploi, cette tendance se traduit depuis 2011 par un plus grand nombre de sorties que d'entrées sur le marché du travail. Dans ce contexte, deux problématiques s'avèrent essentielles :

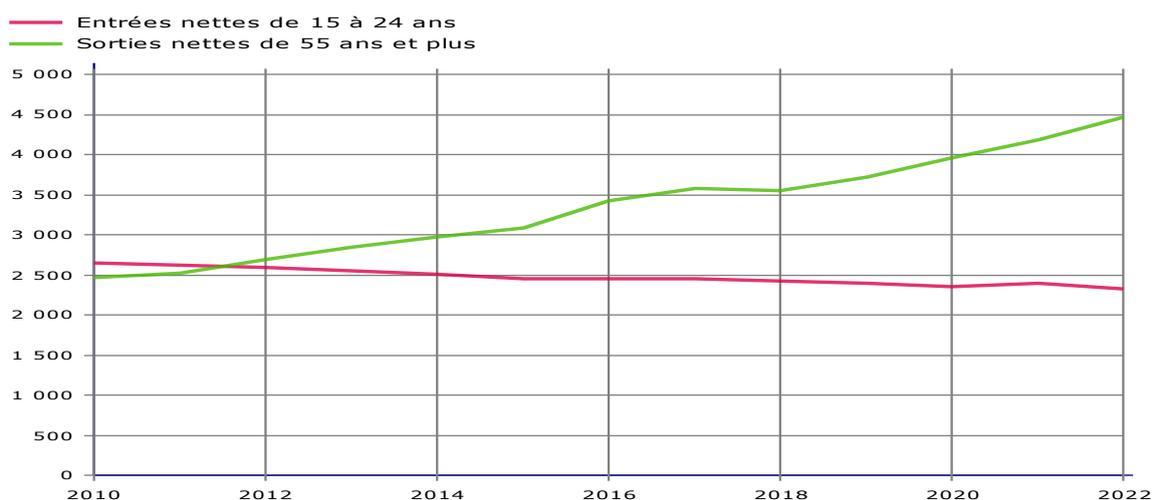
- Celle du renouvellement des effectifs
- Celle des conditions d'exercice des métiers.

Les métiers liés à la santé et à l'accompagnement des personnes dépendantes sont en forte progression et nécessitent des qualifications spécifiques ou sont contraints par des conditions d'emplois peu attractives. Dans le bâtiment, la pénibilité des emplois et l'inconstance des besoins dans le secteur de la construction peuvent limiter l'attrait des métiers.

#### Le nombre d'entrées sur le marché du travail ne compense plus les sorties

Si les tendances démographiques observées durant la période récente se poursuivent, la région devrait d'ici 2022 voir **son nombre d'actifs résidents reculer de plus de 1,1 % en moyenne annuelle (soit une perte de 12 500 actifs en six ans) contre + 0,2 % en France hexagonale ; c'est la plus forte décroissance au regard des autres régions.**

À l'horizon 2022, le décalage entre les entrées nettes des 15-24 ans et les sorties nettes des 55 ans poursuivrait sa tendance



Lecture : selon les projections de population active, en 2020, près de 4 000 martiniquais âgés de 55 ou devraient quitter le marché du travail tandis que 2 350 jeunes y entreraient.  
Source : Insee, Omphale, projections de population active 2013-2022.

Le point d'équilibre a été atteint en 2011.

Jusqu'en 2022, le nombre de sorties du marché du travail resterait supérieur à celui des entrées et la différence s'accroîtrait. La baisse structurelle du chômage observée depuis 2013 se poursuivrait, sous la double hypothèse d'une faible croissance de l'emploi et du maintien d'un flux important des migrations résidentielles d'actifs hors du territoire, notamment les plus jeunes.

### Les jeunes seniors plus nombreux à être au chômage que les 15-24 ans

Pour la classe d'âge des Martiniquais de 50 ans et plus, la forte progression de la population active est issue de la réforme des retraites. Elle s'est traduite sur le marché du travail par un allongement mécanique de la durée en emploi mais également par une augmentation du chômage plus forte que pour le reste de la population : **depuis 2014, les 50 ans et plus sont plus nombreux à être au chômage que les 15-24 ans**. Parmi les explications significatives figurent une **concurrence accrue pour les métiers qualifiés du fait d'une plus grande proportion d'individus expérimentés sur le marché du travail, avec en corollaire les fortes difficultés à retrouver un emploi pour les plus âgés**.

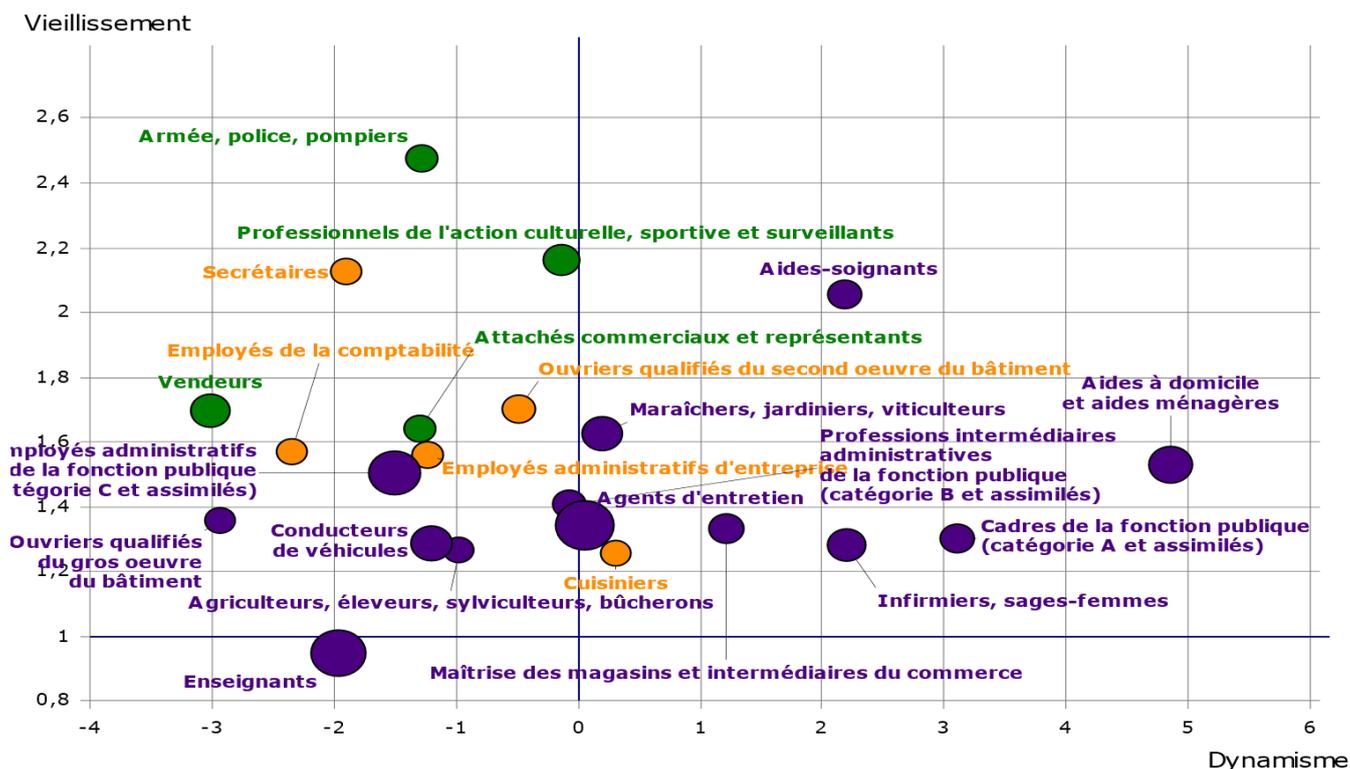
De 2013 à 2022, l'évolution de la population active serait à l'image de la période passée : dominée par le double effet des départs des 15-24 ans et de la remontée des taux d'activité des 55 ans et plus, tandis que l'effet démographique deviendrait négatif. **La part des 60 ans et plus doublerait, passant de 6 % de la population active en 2013 à 13 % en 2022** (soit de 10 500 à 20 300 personnes).

Avec plus d'acuité qu'en 2013, cette évolution de la composition de la population active jusqu'en 2022 induit **deux problématiques** :

- Pour les plus âgés celle de la soutenabilité des métiers aux conditions de travail les plus difficiles comme ceux du bâtiment et des travaux publics,
- Celle de leur remplacement face à l'accélération attendue du nombre de départs à la retraite.

### Risques de tensions pour les métiers à forte proportion de seniors

De nombreuses familles professionnelles regroupent en 2013 des effectifs où au moins une personne sur cinq est âgée de 55 ans ou plus. La problématique du renouvellement de ces derniers est d'autant plus accentuée que certaines de ces familles de métiers bénéficient d'une évolution positive de l'emploi.



Note : La taille des bulles représente le poids de la famille professionnelle dans l'emploi martiniquais en 2013. Seules les familles professionnelles (niv. Fap 87) dont le poids dans l'emploi total est supérieur à 1,7 % sont représentées. Les 22 familles

La couleur des bulles indique la proportion de seniors âgés de 55 ans et plus dans la famille professionnelle. Une bulle de couleur mauve indique que la part des seniors est supérieure à 20% en 2013. La couleur est orange lorsque la part est comprise entre

La position des bulles selon l'axe horizontal indique l'évolution moyenne annuelle de l'emploi dans la famille professionnelle entre 2008 et 2013, soit son dynamisme.

L'axe vertical indique le rapport entre la part des seniors en 2013 et celle en 2008 dans la famille professionnelle, soit son vieillissement. Un rapport supérieur à 1 indique que la part des 55 ans et plus a augmenté sur la période.

Lecture : les infirmiers, sages-femmes représentent 2,8 % de l'emploi martiniquais. L'emploi y a augmenté de 2,2 % par an entre 2008 et 2013. La part des seniors âgés de 55 ans est supérieure à 20 %. Celle-ci a augmenté entre 2008 et 2013.

Source : Insee, recensements de la population 2008 et 2013 (exploitations complémentaires au lieu de travail).

Ainsi les familles d'aides à domiciles et aides ménagères et celle de cadres de la fonction publique progressent de plus de 3 % annuellement alors qu'un quart de leurs effectifs sont des seniors.

Par ailleurs, le dynamisme de l'emploi dans des principales familles de métiers fortement vieillissantes par rapport à celles à faible part de seniors peut souligner la difficulté d'insertion des plus jeunes sur le marché de l'emploi martiniquais où ces derniers occupent des emplois plus précaires.



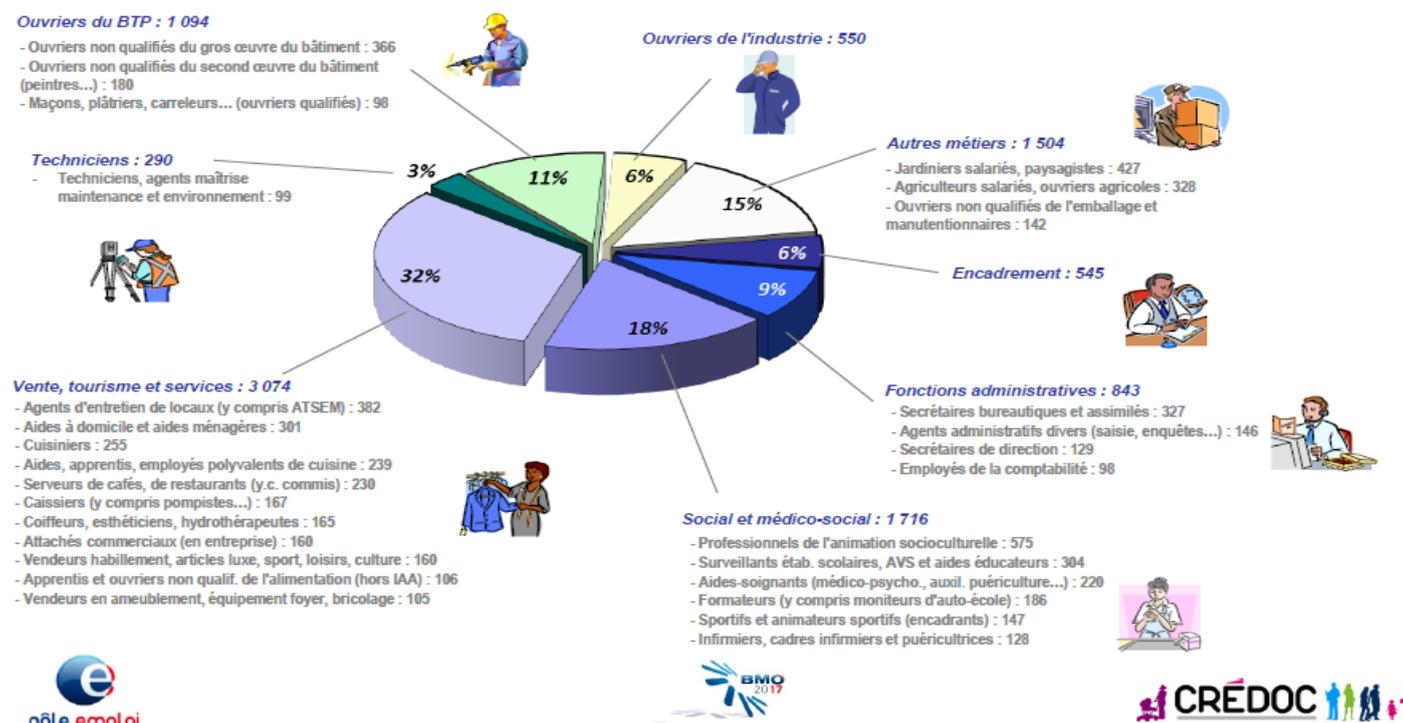
## Les métiers en tension en région Martinique 2017

Martinique

### Les profils recherchés dans la région

Nombre total de projets de recrutement : 9 616

Présentation limitée aux métiers rassemblant plus de 1% du total des embauches envisagées

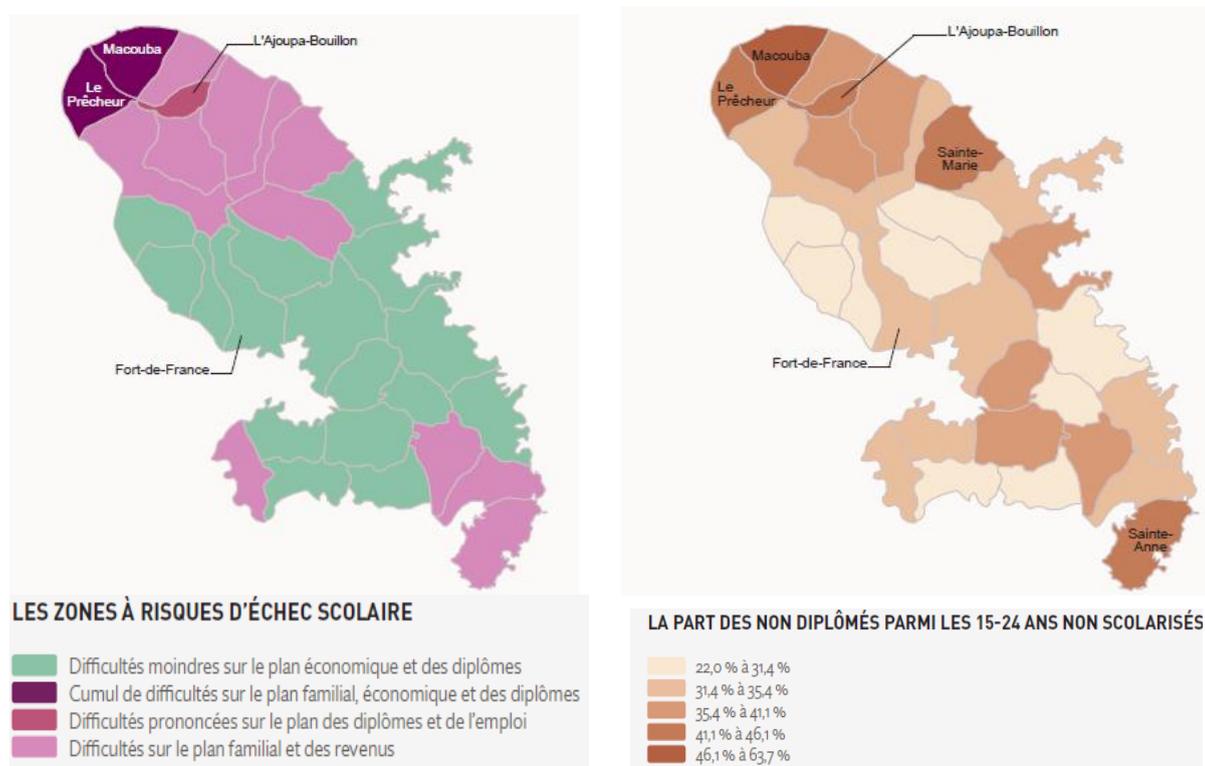


### Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter (1)	% de projets jugés difficiles
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	230	64,8%
Cuisiniers	255	56,5%
Aides à domicile et aides ménagères	301	56,1%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	328	55,8%
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	128	55,2%
Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)	147	51,1%
Vendeurs en ameublement, équipement foyer, bricolage	105	47,3%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	142	37,6%
Secrétaires de direction	129	36,7%
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (peintres...)	180	35,0%

## 4 – LA FORMATION INITIALE

### 4.1. – Les risques d'échec scolaire



Source : INSEE, RP 2011, DGFIP,

### Les risques les plus marqués

Les cantons de Macouba et du Prêcheur relèvent du type « cumul de difficultés sur le plan familial, économique et des diplômes ». Ils comptent chacun moins de 2 000 habitants :

- La part des emplois agricoles y est très forte et la part des emplois en CDI, limitée.
- **La part des chômeurs parmi les 15-64 ans (actifs et inactifs) dépasse 20 %, elle reste proche de la moyenne des DOM mais bien supérieure à la moyenne de 8,9 % en métropole.**
- Le taux de chômage des 15-64 ans au sens est beaucoup plus élevé (32,3 % en 2012 dans la commune de Macouba)
- **La part de foyers non imposables sur le revenu dépasse 80 %.**
- Le taux d'habitants couverts par le RSA (21,9 % et 23,6 %) reste proche de la moyenne des DOM.
- Sur le plan des conditions de vie familiales, **la proportion de familles monoparentales est élevée dans les deux cantons** (28,8 % pour 24,6 % sur les quatre DOM et 8,9 % en métropole), et celle de familles nombreuses de 2,9 % et 3,5 % respectivement pour 3,8 % sur les quatre DOM et 1,4 % en métropole.
- Enfin, sur le plan des diplômes :
  - **La part des non diplômés chez les 45-54 ans dépasse 60 %**
  - **Celle des jeunes non diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés dépasse 40 %**

### Les risques seconds

Un seul canton est de type « difficultés prononcées sur le plan des diplômes et de l'emploi » (L'Ajoupa-Bouillon). Il se localise au nord de l'île en position centrale. Le temps de route est d'environ une heure pour rallier Fort-de-France :

- **La part des chômeurs parmi les 15-64 ans y est de 19,1 %.**
- **La part des non diplômés chez les 45-54 ans atteint 67,2 %. Elle approche 45 % pour celle des jeunes non diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés.**

Le type « difficultés sur le plan familial et des revenus » agrège onze cantons, peuplés de 3 600 habitants (Basse-Pointe, 129 habitants / km<sup>2</sup>) à 17 900 habitants (Sainte-Marie, 389 habitants / km<sup>2</sup>) :

- **La part des foyers non imposables sur le revenu est supérieure à 71 % dans ce type** (79,1 % à Basse-Pointe).
- **Celle des familles monoparentales varie de 22,6 % (Les Anses-d'Arlet) à 30,6 % (Sainte-Marie).**
- **La part des jeunes non diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés** varie de 28,5 % à Gros-Morne et 31,7 % aux Anses-d'Arlet jusqu'à 42 % et plus à Sainte-Anne et Sainte-Marie.

## Autres risques

Les 16 autres cantons appartiennent au type « difficultés moindres sur le plan économique et des diplômés ». Ils forment l'agglomération de Fort-de-France et son espace périurbain desservi par toutes les routes nationales de l'île. Ces espaces résidentiels se distinguent par des proportions plus faibles de foyers non imposables (52,3 % à Schoelcher, 56,4 % aux Trois-Îlets).

Dans ce groupe de cantons, la part des chômeurs parmi les 15-64 ans est la plus faible (9,7 % au Carbet, 12,3 % à Schoelcher). De même, la part des jeunes non diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés est ici la plus contenue avec notamment 23,3 % au Carbet et 22 % à Saint-Esprit.

## Exemples de cantons significatifs de l'académie de Martinique par type, selon quelques indicateurs

		l'île							
		Cantons	Macouba	L'Ajoupa-Bouillon	Basse-Pointe	Schoelcher	Martinique	Ensemble des quatre DOM*	France métro.
Indicateurs mobilisés dans la typologie	Foyers non imposables (%)		80,1	77,7	79,1	52,3	67,4	70,2	43,0
	Chômeurs parmi les 15-64 ans (%)		21,6	19,1	22,2	12,3	18,5	21,4	8,9
	Emplois en CDI (%)		78,6	74,5	75,9	84,4	81,7	79,5	85,2
	Familles monoparentales (%)		28,8	18,7	25,7	21,1	26,8	24,6	8,9
	Familles de quatre enfants et plus (%)		2,9	3,6	1,3	0,9	1,9	3,8	1,4
	Non diplômés parmi les 45-54 ans (%)		79,4	67,2	62,4	24,1	43,8	51,4	28,2
Indicateurs de scolarisation des 15-24 ans et niveau de diplôme des non scolarisés	Taux de scolarisation (%)		48,1	61,6	53,8	74,9	63,7	58,4	64,9
	Non scolarisés (nombre)		111	77	172	701	17841	110 521	2 696 094
	- Non diplômés (%)		46,2	44,7	39,4	25,8	34,0	42,6	25,4
	- Diplômés de niveau V (CAP, BEP) (%)		29,1	27,6	24,1	25,3	28,2	24,6	27,2
	- Diplômés de niveau IV (BAC, B.P...) (%)		23,9	25,0	31,2	32,0	26,8	23,2	26,5
- Diplômés de niveau III (BAC + 2...) (%)		0,9	2,6	4,7	10,9	7,5	6,7	13,7	
Indicateurs socio-démographiques complémentaires	Densité de population (hab./km <sup>2</sup> )		49	145	129	950	344	21	116
	60 ans et plus dans la population (%)		29,2	24,0	29,3	21,6	21,5	15,3	23,4
	Immigrés dans la population (%)		2,2	1,6	2,1	1,9	2,3	6,0	8,7
	Couverture population par le RSA (%)		21,9	16,2	19,4	11,4	19,5	24,2	6,1
	0-17 ans d'origine sociale défavorisée (%)		53,2	43,6	45,9	21,0	36,7	46,6	35,0
	Agriculture dans l'emploi (%)		33,4	15,9	32,7	0,7	4,5	3,7	2,8
	Industrie dans l'emploi (%)		3,9	4,4	2,5	5,0	7,1	7,6	13,4

Source : Insee, RP 2011, DGFIP, Impôt sur les revenus 2011, CNAF. Calcul : Céreq-ESO CNRS, Caen.

### Légende des types de risques

	Difficultés moindres sur le plan économique et des diplômés		Cumul de difficultés sur le plan familial, économique et des diplômés
	Difficultés prononcées sur le plan des diplômés et de l'emploi		Difficultés sur le plan familial et des revenus

## 4.2. – La formation professionnelle initiale sous statut scolaire

Les formations référencées sous ce chapitre relèvent de la formation professionnelle dispensée en lycée et débouchant sur une validation de type CAP, Bac Pro ou Brevet de technicien Supérieur, Elles sont dispensées dans :

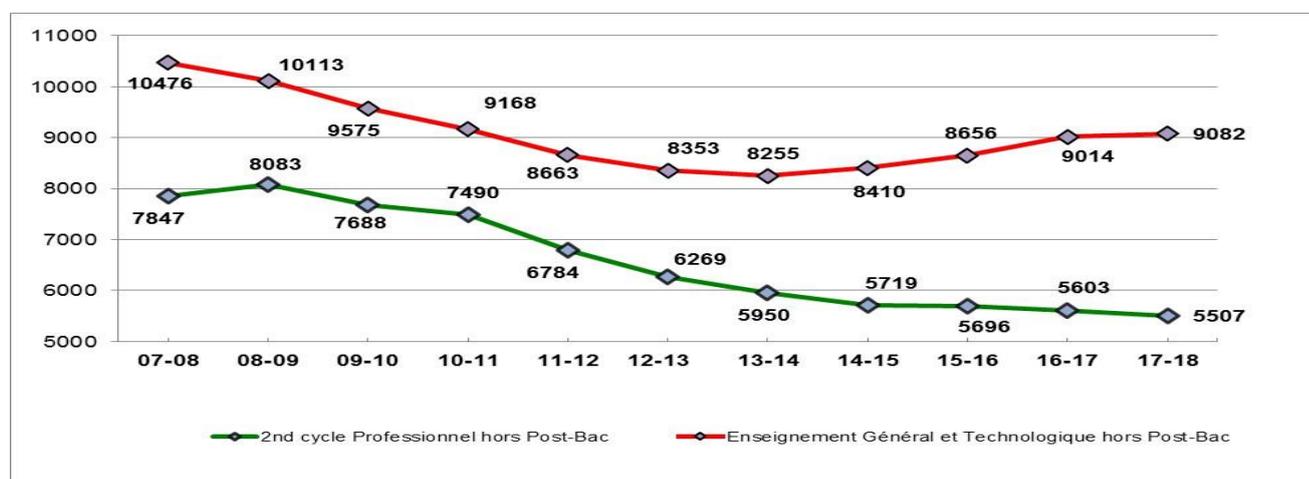
- 25 Lycées qui accueillent **17 398** lycéens dans le secteur public,
- 7 lycées privés qui accueillent **2133** lycéens.

Soit 32 lycées.

**Parmi les élèves accueillis, 5507 suivent un cycle professionnel,**

- 1 175 préparent un CAP (32 spécialités sont dispensées en Martinique (sur 215 environ))
- 4 125 préparent un Bac Pro (47 spécialités dispensées sur 80 environ)
- 60 suivent des mentions complémentaires
- 147 sont en 3ème prépa pro,

**EVOLUTION DES EFFECTIFS DU SECOND CYCLE PROFESSIONNEL, GENERAL ET TECHNOLOGIQUE PUBLIC HORS POST-BAC DE 2007 A 2017**  
(Source Rectorat : Service statistiques et études prospectives)



En cycle professionnel et compte tenu des modalités d'affectation, les taux de pression sont divers mais on peut citer :

+	-
<b>En CAP :</b>	<b>En CAP</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,9 demandes pour 1 place en mécanique auto</li> <li>• 2,8 demandes pour 1 place en Petite enfance</li> <li>• 2,1 demandes pour 1 place en pâtisserie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 demandes pour 12 places en serrurier métallier</li> <li>• 0,1 demande pour 1 place en fleuriste</li> <li>• 0,2 demande pour une place en restaurant</li> </ul>
<b>En Bac Pro :</b>	<b>En Bac Pro</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,9 demandes pour 1 place en boulangerie pâtisserie</li> <li>• 2,3 demandes pour une place en cuisine</li> <li>• 2,5 demandes pour une place en art métiers de la communication visuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,1 demande pour une place en vente conseil,</li> </ul>

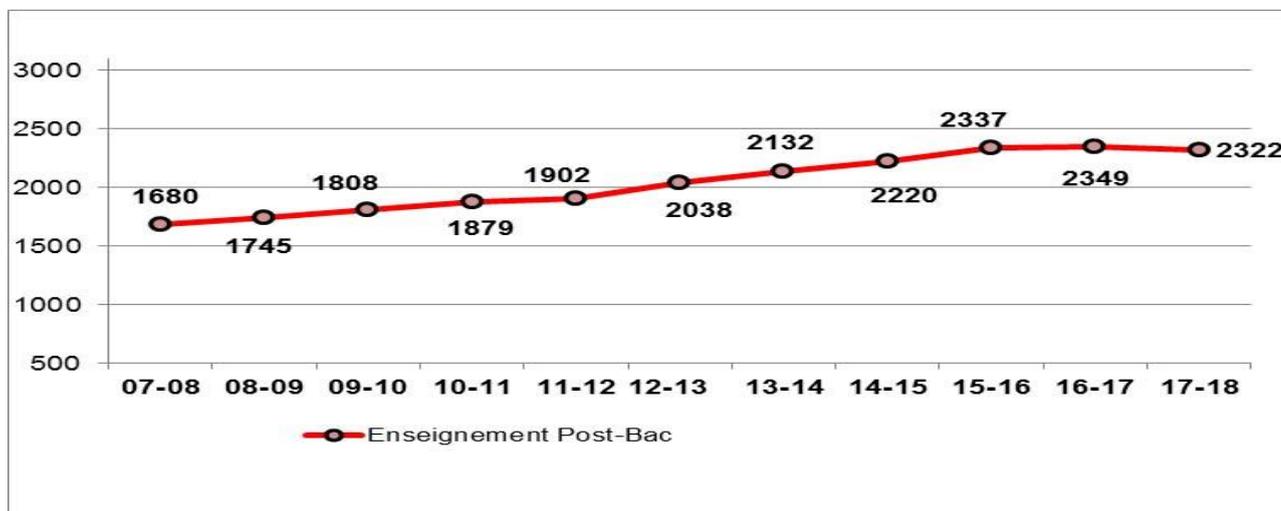
Dans le secteur privé, les effectifs se maintiennent également, malgré la baisse démographique, mis à part pour l'enseignement professionnel qui connaît une forte baisse.

### Le Post bac

**S'agissant du Post Bac**, depuis déjà quelques années la Collectivité, en charge de l'élaboration de la Carte des formations initiales et professionnelles, a demandé au Rectorat l'ouverture de BTS à destination des jeunes titulaires de Bac Pro ;

C'est ainsi que l'on peut dénombrer dans le secteur public 1745 étudiants en BTS dans 33 spécialités, soit une augmentation de 38 % sur 10 ans.

**EVOLUTION DES EFFECTIFS DU POST-BAC PUBLIC DE 2007 A 2017**  
(Source Rectorat : Service statistiques et études prospectives)

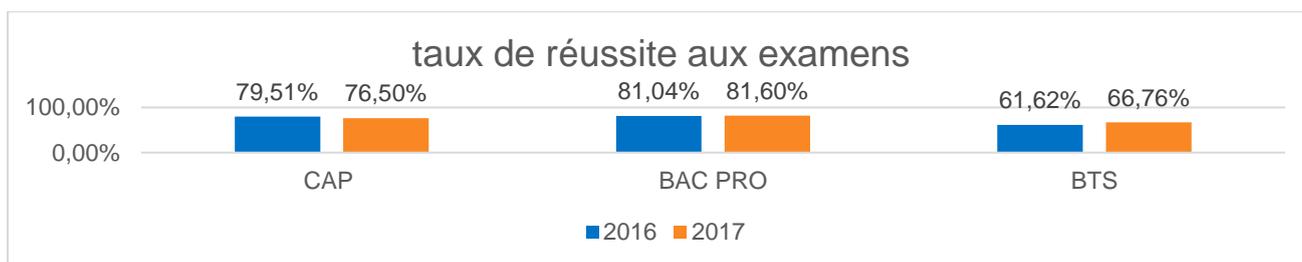


Il convient d'ajouter à ces effectifs :

- 577 étudiants post bac dans les lycées publics (classes prépa, paramédicales, diplômes comptables)
- 600 étudiants BTS dans les lycées privés.

**Le taux de décrochage scolaire** est en baisse constante depuis 2011, c'est ainsi qu'on est passé de 2.639 décrocheurs en 2011-2012 à 929 en 2017-2018

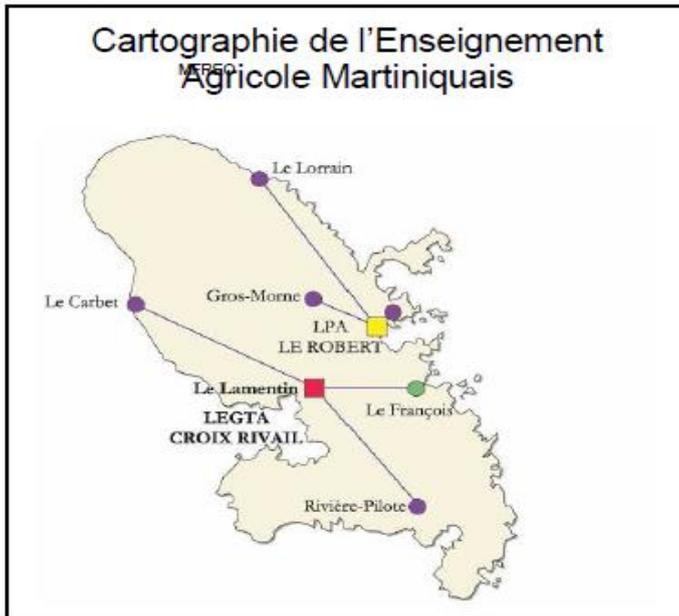
**Les taux de réussite** restent très proches de la moyenne nationale et s'établissent à :



**Les taux d'insertion** après le CAP et le Bac Pro restent très faibles.

En conclusion on peut dire que la baisse des effectifs a permis d'accueillir tous les élèves engagés dans la voie professionnelle, mais pour une trop forte proportion d'entre eux l'orientation se fait par défaut, ce qui se répercute sur les taux de décrochage scolaire.

### 4.3. – La formation professionnelle initiale agricole



source SFD 2012

Les effectifs de l'enseignement agricole s'élèvent à 650 élèves par an environ depuis 5 ans, et ce, malgré la baisse générale des effectifs.

- L'offre de formation agricole est de trois types :
1. Formation initiale LEGTA, LPA, MFREO,
  2. Formation continue dans les CFPPA
  3. Formation par la voie de l'apprentissage au CFAA.

L'enseignement agricole est représenté par :

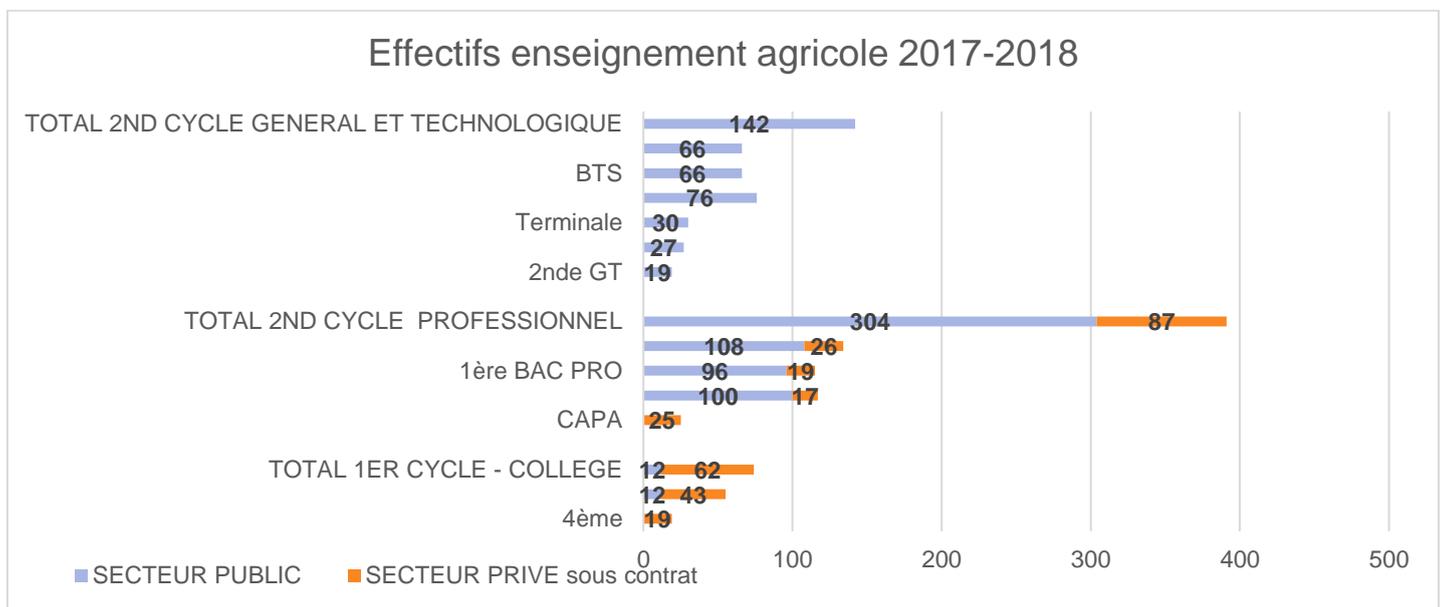
**Deux établissements publics : Les EPLEFPA de Croix-Rivail et du Robert auxquels sont rattachés :**

- 1 Lycée d'enseignement Général Technologique Agricole (LEGTA) à Croix-Rivail
- 1 Lycée Professionnel Agricole (LPA) au Robert
- 4 Centres de Formation Professionnelle de Promotion Agricole (CFPPA)
- 1 Centre de Formation d'Apprentis Agricole (CFAA)
- 2 Exploitations agricoles (support pédagogique et d'expérimentation)

**Deux établissements privés : les MFREO du Morne-Rouge et de Rivière-Pilote**

#### Effectifs de la formation agricole

Pour l'exercice 2017-2018, l'effectif est de 607 élèves se répartissant comme suit :

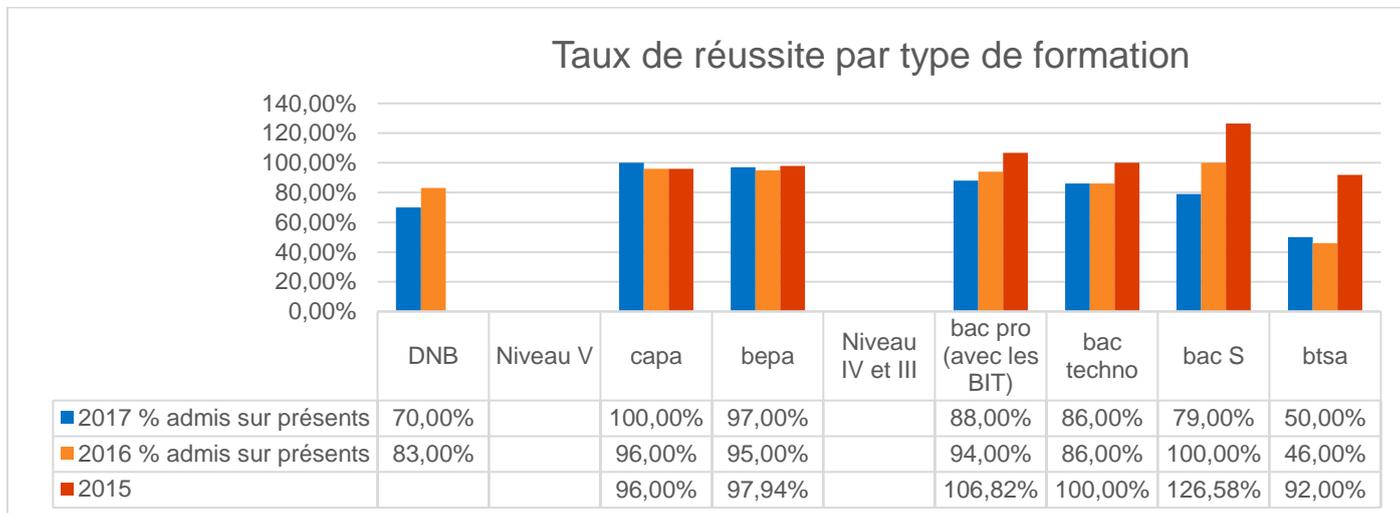


source DAAF 2017

### Taux de réussite

Plusieurs indicateurs permettent de mesurer si les objectifs de réussite et d'orientation sont bien atteints. La réussite aux examens, la poursuite d'études, les redoublements, les abandons en cours de cycle sont les indicateurs les plus utilisés. Le SFD assure le suivi des enquêtes.

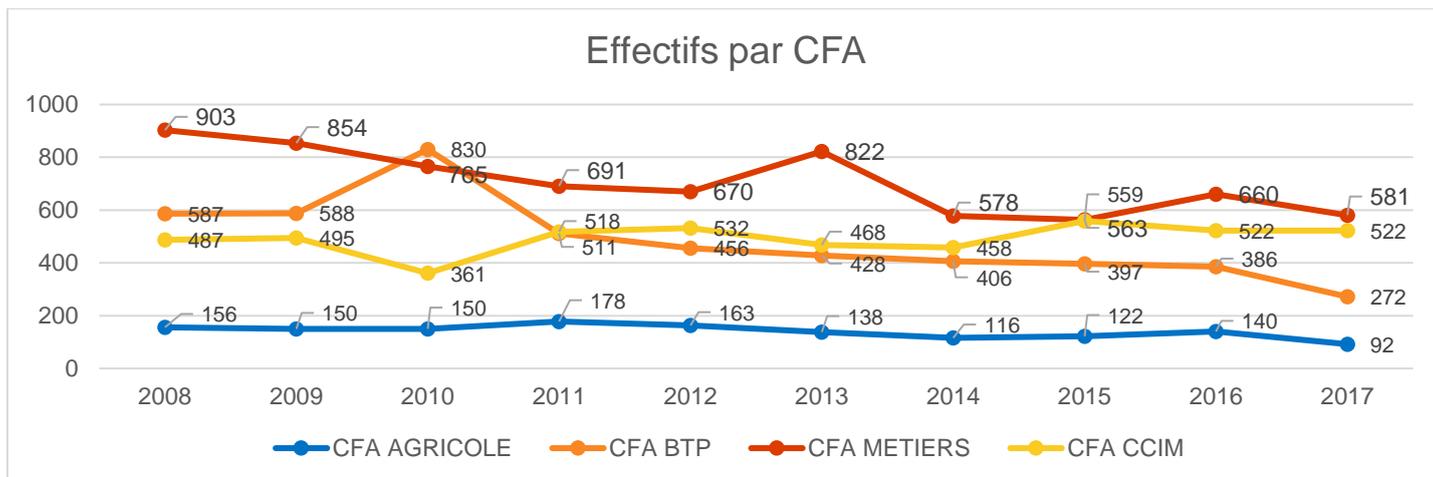
Les taux de réussite varient entre 46 et 100% par an, avec des moyennes générales comprises entre 86 et 91%. Ils sont en légère diminution.



Taux de réussite	2015	2016	2017
<b>Total général</b>	91%	88,72%	86,50%

La Martinique reste marquée par la difficile insertion de ces jeunes

## 4.4. – L'apprentissage – l'alternance

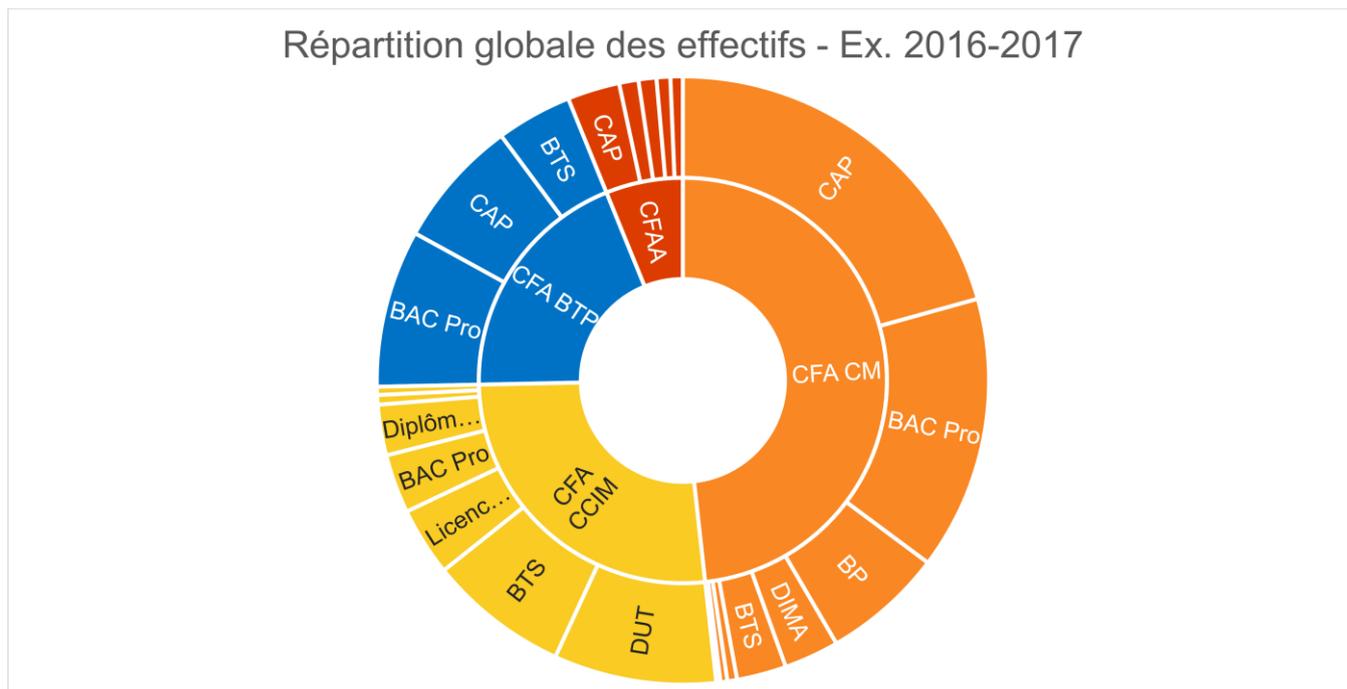


Les effectifs des CFA évoluent à la baisse pour l'ensemble des structures, mis à part, pour le CFA de la CCIM. La baisse la plus importante concerne le CFA Métiers.

	Capacité d'accueil	Taux d'occupation 2017
CFA AGRICOLE	210	44%
CFA BTP	600	45%
CFA METIERS	1700	34%
CFA CCIM	700	75%
<b>TOTAL</b>	<b>3210</b>	<b>46%</b>

Au regard des capacités d'accueil des structures, le **taux d'occupation global est de 46%**. Le CFA des Métiers est celui qui accuse le plus faible taux d'occupation, alors qu'il dispose de la capacité d'accueil la plus importante.

**Ceci pose la question de la Carte des formations par la voie de l'apprentissage**, et de sa nécessaire évolution au regard de l'attractivité des filières de formation.



Sur les exercices 2015 à 2016, l'offre de formation par type de certification est la suivante :

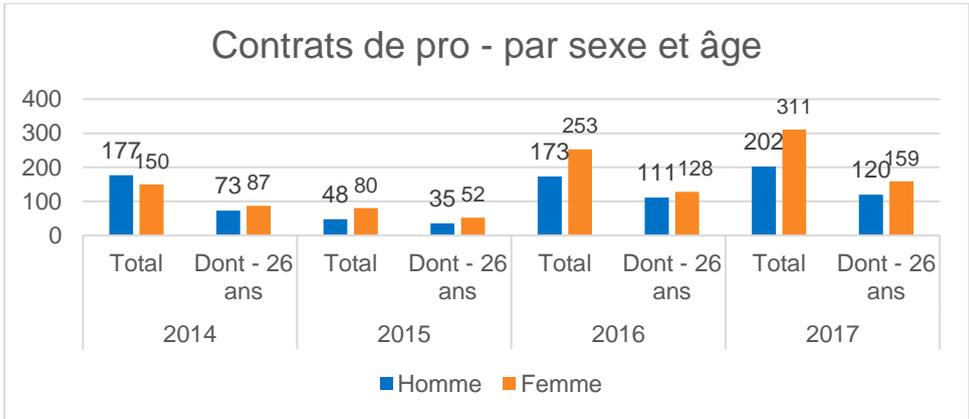
Année 2015-2016

Année 2016-2017

		Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes
<b>AFP BTP</b>	DIMA	20	5%	0	
	CAP	131	4%	94	7%
	BAC Pro	144	3%	115	3%
	BTS	71	7%	55	9%
	<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>4%</b>	<b>264</b>	<b>6%</b>
<b>Chambre des métiers</b>	<b>DIMA</b>	58	40%	40	30%
	<b>Mention complémentaire</b>	8	0%	7	57%
	<b>CAP</b>	285	36%	284	39%
	<b>TH de niveau IV</b>	5	40%	5	40%
	<b>BP</b>	104	77%	88	82%
	<b>BAC Pro</b>	191	25%	200	26%
	<b>TH de niveau III</b>	3	100%	3	100%
	<b>BTS</b>	14	29%	36	31%
	<b>Total</b>	<b>668</b>	<b>40%</b>	<b>663</b>	<b>40%</b>
<b>CFA Agricole</b>	DIMA	18	0%	9	22%
	CAP	52	8%	38	13%
	BP	18	11%	14	36%
	BTS	17	24%	10	30%
	Licence Pro	22	50%	13	38%
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>17%</b>	<b>84</b>	<b>24%</b>
<b>CFA Tertiaire</b>	CAP	13	38%	6	83%
	BAC Pro	46	74%	43	70%
	BTS	76	43%	102	36%
	DUT	140	55%	118	55%
	Licence LMD	62	53%	0	
	Licence Pro	68	41%	50	60%
	Master Pro	17	65%	7	14%
	Dipl. CNAM (niveau II)	40	50%	37	65%
	Autre diplôme (niveau II)	12	25%	0	
	<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>51%</b>	<b>365</b>	<b>53%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 635</b>	<b>33%</b>	<b>1 376</b>	<b>36%</b>	

# Le contrat de professionnalisation

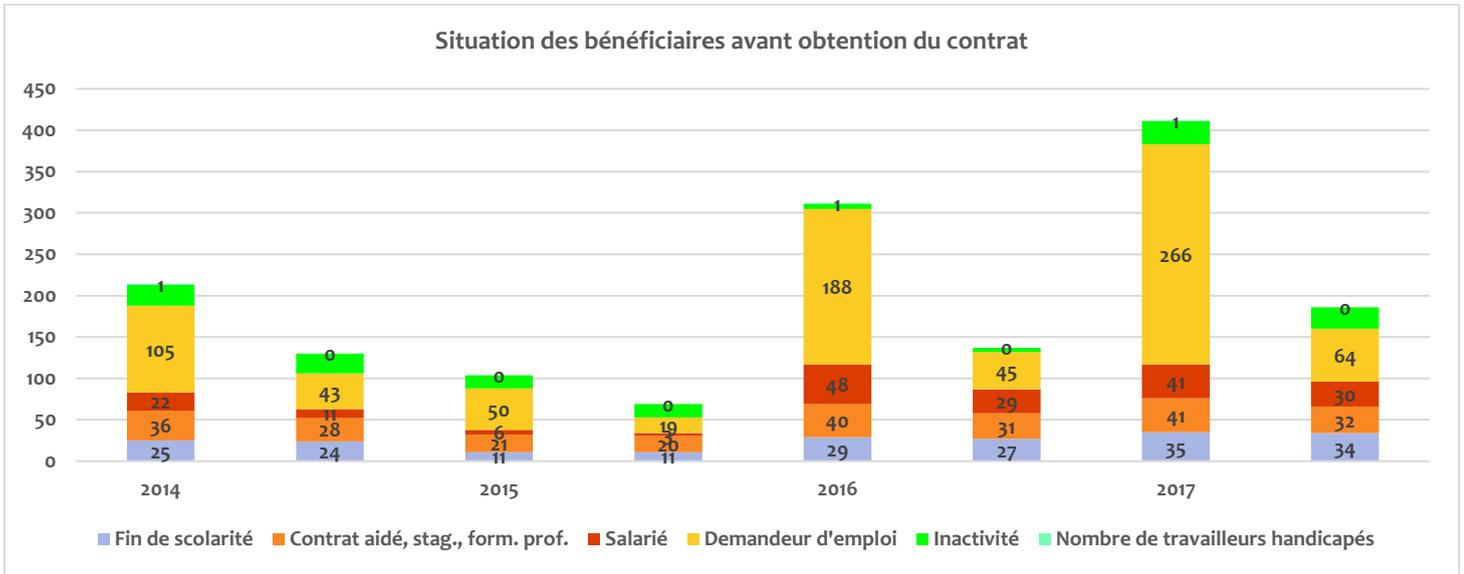
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet, – dans le cadre de la formation continue – l'acquisition **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) **reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**.  
L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.



Sur la période 2014-2016, le nombre de recrutements en contrat de professionnalisation augmente régulièrement depuis 2016

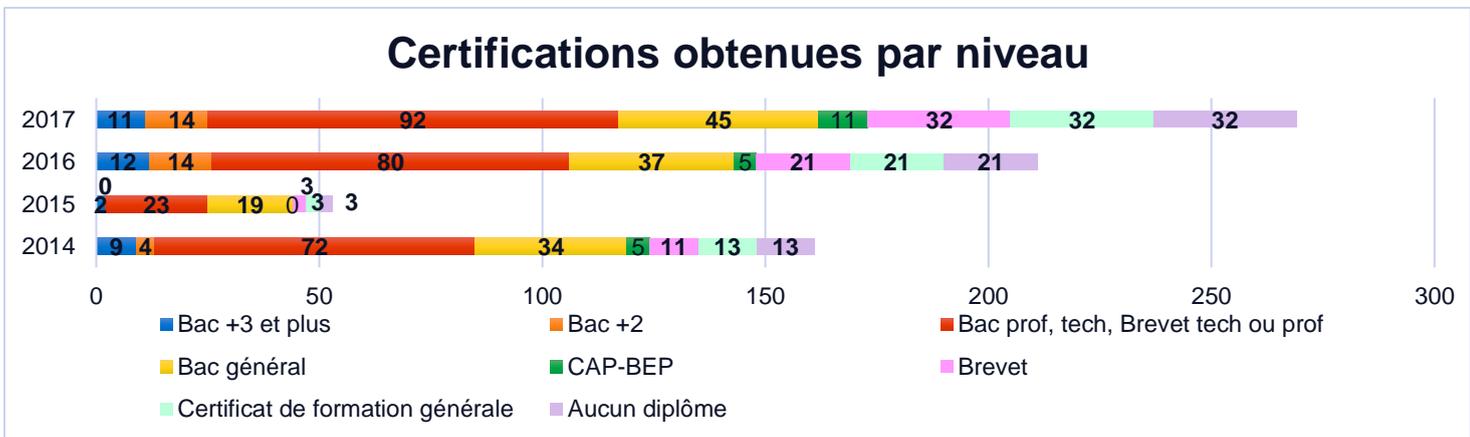
**Le public de moins de 26 ans** représente environ 50% des bénéficiaires.

Sur la période 2015-2017, **les femmes** représentent environ 60% des bénéficiaires.



Source : DIECCTE

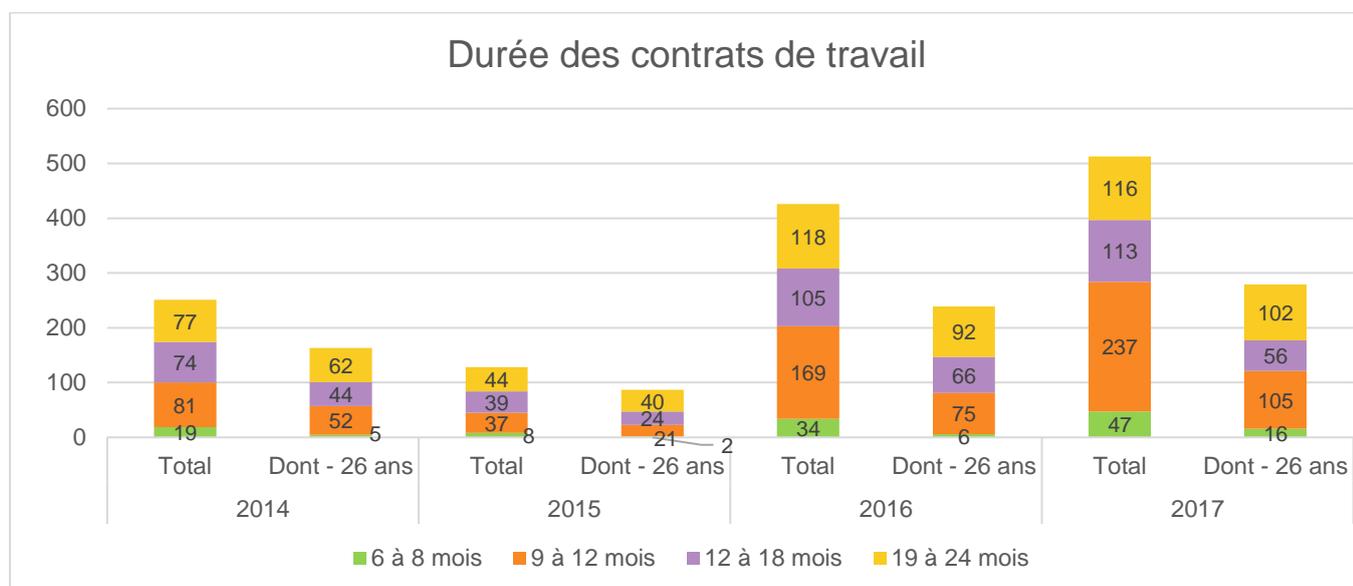
Le nombre de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation progresse de 49% en 2014 à 65% en 2017.



Source : DIECCTE

Les taux de réussite évoluent négativement de 64% en 2014, à 52% en 2017. Les formations de niveau BAC IV, constituent l'essentiel des certifications obtenues avec :

- Entre 35 et 45% de certifications de niveau BAC PRO, Brevet
- Entre 17 et 36% de certifications de niveau Bac général.



Si en 2014, les contrats de 19 à 24 mois représentaient 31% des contrats, ils ne représentent plus en 2017 que 23% de ces derniers, même si le nombre de contrats conclus augmentent sensiblement.

**Les contrats de 9 à 12 mois connaissent la plus forte progression, passant de 32 à 46% des contrats conclus.**

En 2014, **99% de ces contrats sont en CDD**. En 2017, ils ne sont plus que 92%. Le nombre de contrats en CDI progresse légèrement à partir de 2016.

Le type d'entreprise effectuant le recrutement évolue lui aussi. Si en 2014, 69% d'entre elles étaient des entreprises de 0 à 19 salariés, en 2017, elles ne sont plus que 56%, au profit des entreprises de plus de 20 salariés.

## 4.5. – La formation professionnelle supérieure

### 4.5.1. La formation universitaire

#### Contexte

Le 25 juin 2015 est votée la loi transformant l'Université Antilles-Guyane en l'Université des Antilles, suite à la création de l'Université de la Guyane en 2015.

Deux pôles universitaires Guadeloupe et Martinique composent cette Université des Antilles (UA).

L'UA est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) chargé du service public de l'enseignement supérieur, disposant de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière, mais est soumis à la tutelle de l'Etat.

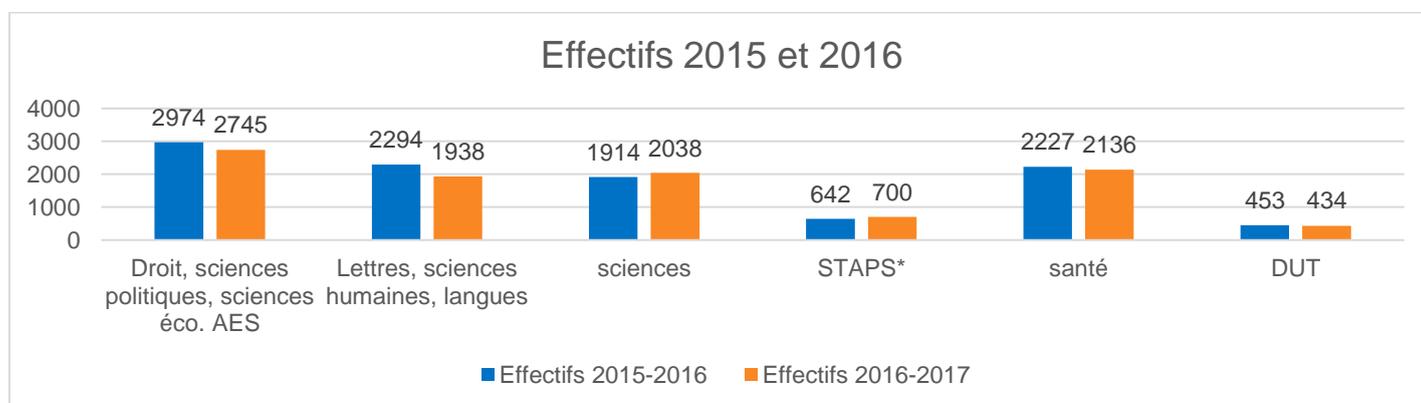
#### Formations existant sur le Pôle universitaire de Martinique

- Lettres et sciences humaines
- Droit et économie
- Sciences politiques
- Etudes médicales
- Sciences exactes et naturelles
- DUT hygiène, environnement et sécurité (HSE), gestion, logistique, transport (GLT)
- Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
- Masters de lettres, langues et sciences humaines.

#### Effectifs d'étudiants à l'UA

- **Etudiants et nouveaux entrants à l'Université des Antilles**

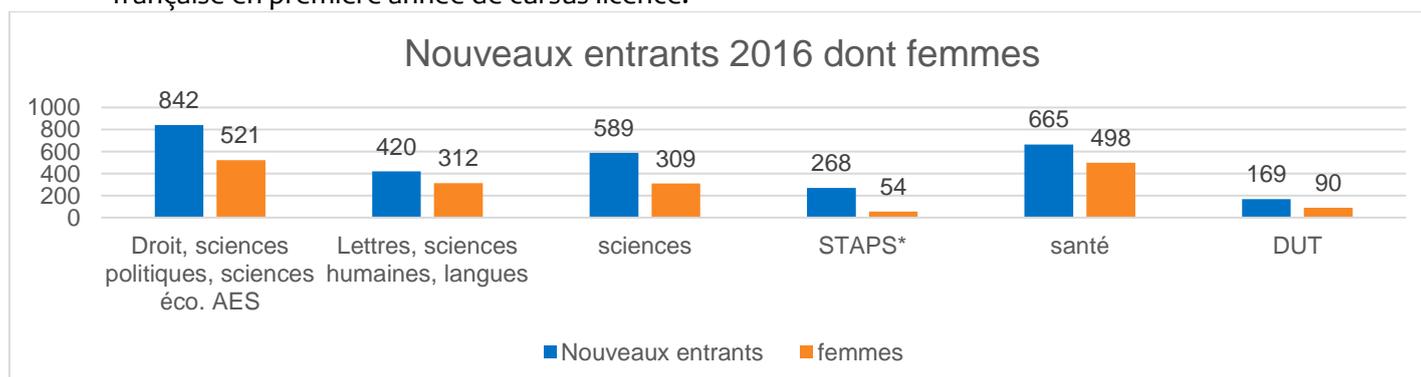
L'ensemble des deux pôles (Guadeloupe et Martinique) regroupe environ 10.000 étudiants qui se répartissent entre différentes spécialités.



Source : « Repères et références statistiques enseignements-formation-recherche 2017 (RERS) Ministère de l'Education nationale-Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – Direction de l'évaluation, de la prospective et la performance (DEEP)

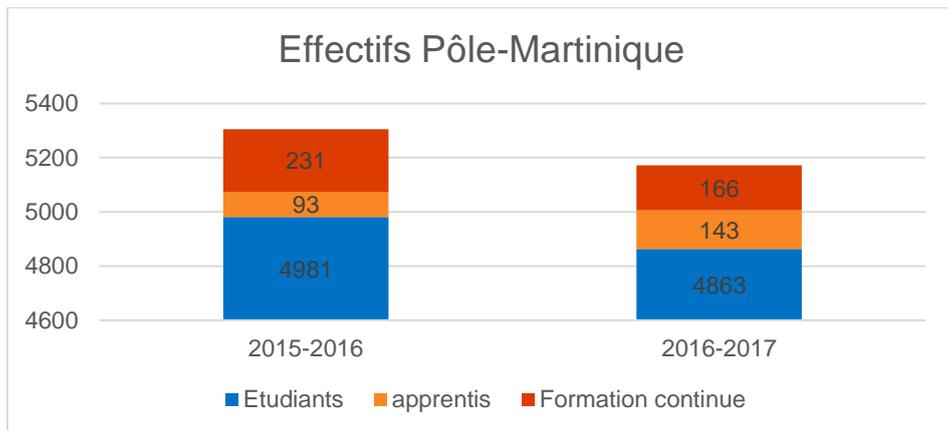
\*STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives

Les nouveaux entrants sont les étudiants inscrits pour la première fois dans une université publique française en première année de cursus licence.



Mis à part pour les STAPS où elles ne représentent que 20% des étudiants, les femmes représentent 52 à 74% des effectifs.

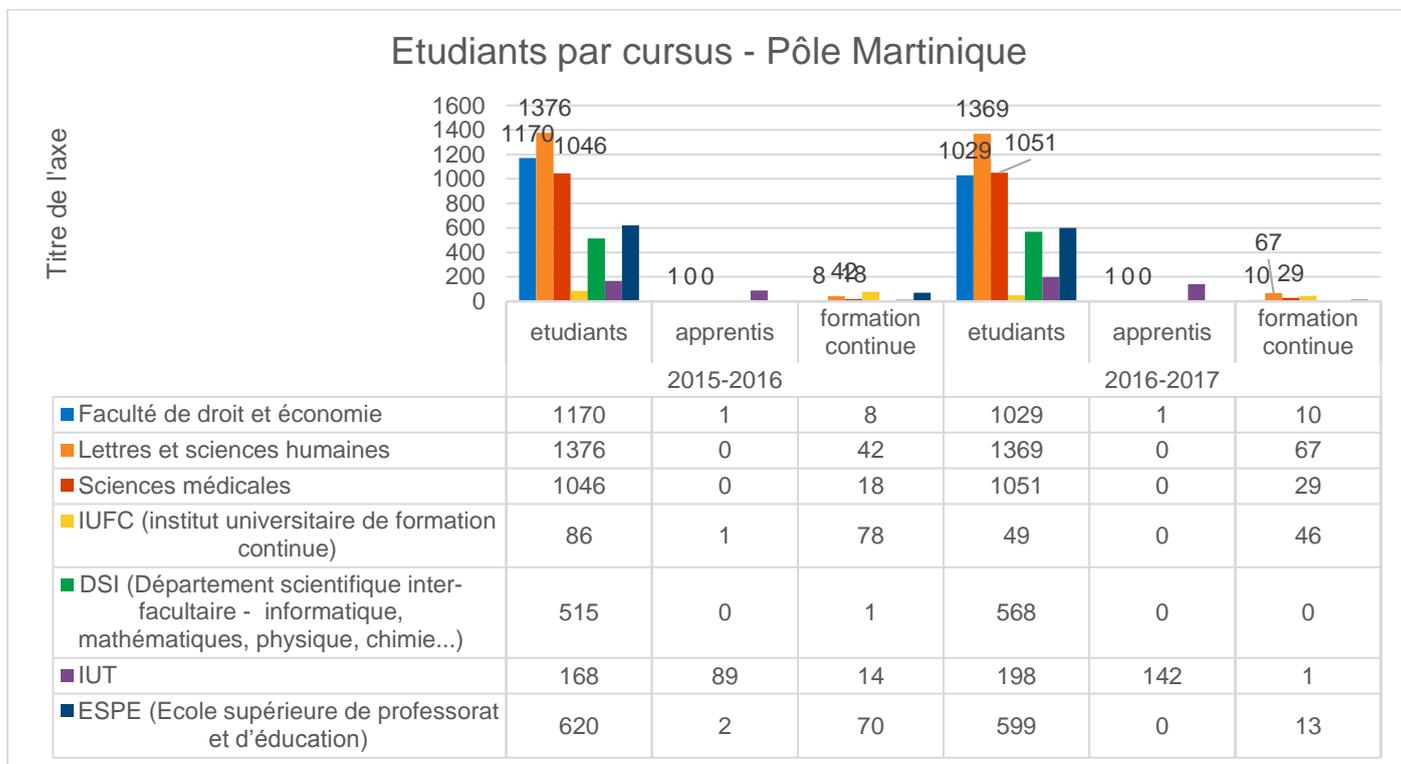
### Etudiants au Pôle Martinique



Les effectifs du Pôle Martinique se maintiennent autour d'un peu plus de 5.000 étudiants par an.

En 2016-2017, les apprentis et les publics en formation continue représentent respectivement 3% des effectifs.

Source : RERS-DEEP 2017



Source : -RERS-DEPP 2015-2017

### Réussite à une licence

Dans le classement des universités où les étudiants réussissent à la licence en trois ans, l'Université des Antilles se situe à la 72<sup>ème</sup> place (sur 74) avec un taux de réussite de 9,5%.\*

A l'échelle nationale, la réussite en trois ans représente 27,5% et 39% au bout de quatre ans.

\* *Figaro.fr Etudiant : publication novembre 2016 – mise à jour janvier 2017*

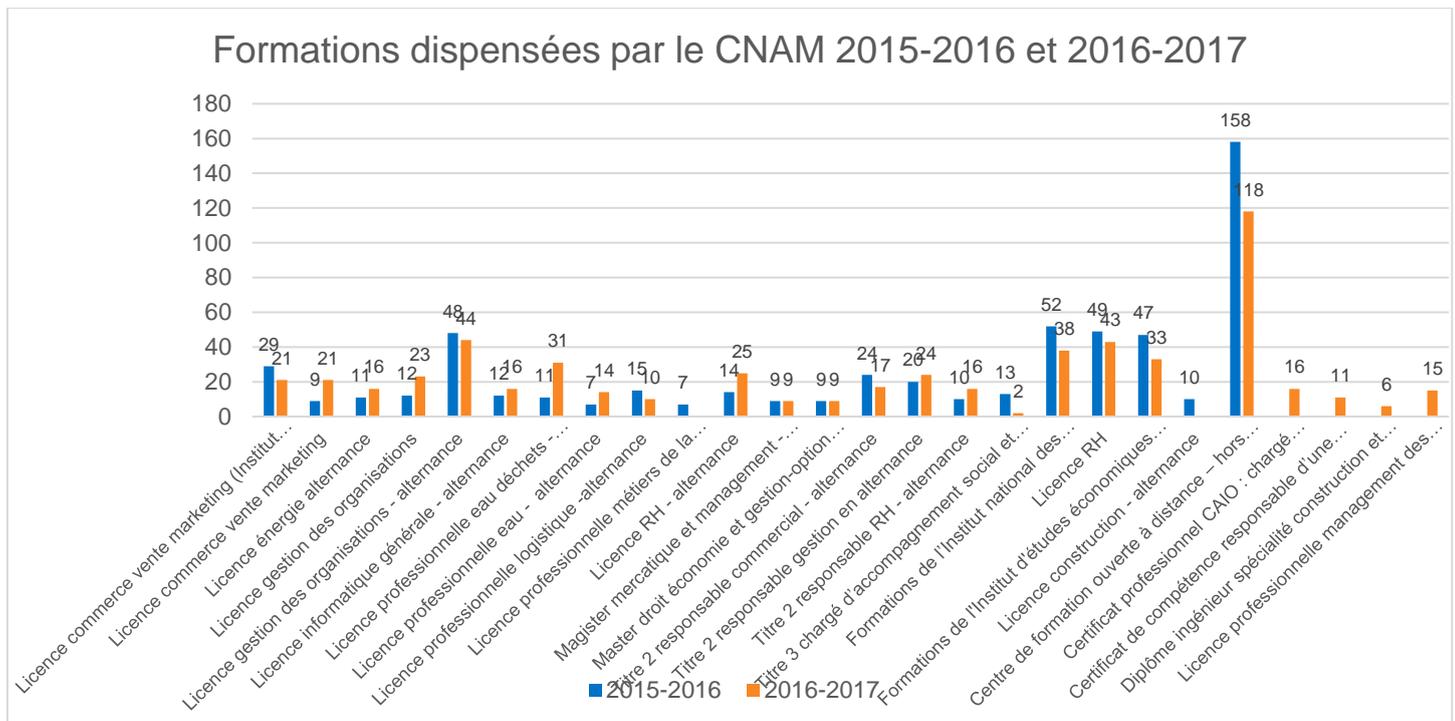
### 4.5.2. Les formations dispensées par le CNAM

Le Conservatoire National des arts et métiers (CNAM) est un établissement d'enseignement supérieur dédié à la formation tout au long de la vie permettant de se former au CNAM, dans l'entreprise ou à distance.

En 1979, le Ministère des Universités et le Secrétaire d'Etat auprès du Ministère de l'Intérieur décident de la création d'un Centre Régional associé au Conservatoire National des Arts et Métiers dans l'Académie Antilles-Guyane (CNAM).

Cet organisme répond aux besoins de perfectionnement dans le domaine professionnel, ou d'une volonté de promotion sociale, en proposant des formations dans différentes disciplines :

- Informatique d'entreprise
- Cadre de production
- Formations de l'Institut National des Techniques Economiques et Comptables (INTEC)
- Formations de l'Institut d'études économiques et juridiques appliquées à la Construction et à l'Habitation : (I.C.H.)
- Qualité
- Mercatique - Vente
- Bâtiment - construction
- Dispositifs spécifiques de formation destinés à des personnes désireuses d'accroître leurs connaissances dans des domaines de compétences particuliers.
- Formation ouverte à distance



Il propose des formations de niveau III à I ainsi que des titres inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), mais aussi des formations ouvertes et à distance qui représentent 20% du total des formations pour l'exercice 2016\_2017.

Des projets sont actuellement en cours de réflexion :

- Le dispositif VAUCANSON (pédagogie par projets)
- Le dispositif bac + 1, I
- La licence métiers de l'entrepreneuriat

## 5 – LA FORMATION CONTINUE ET LA VAE

### 5.1. L'offre de formation professionnelle continue

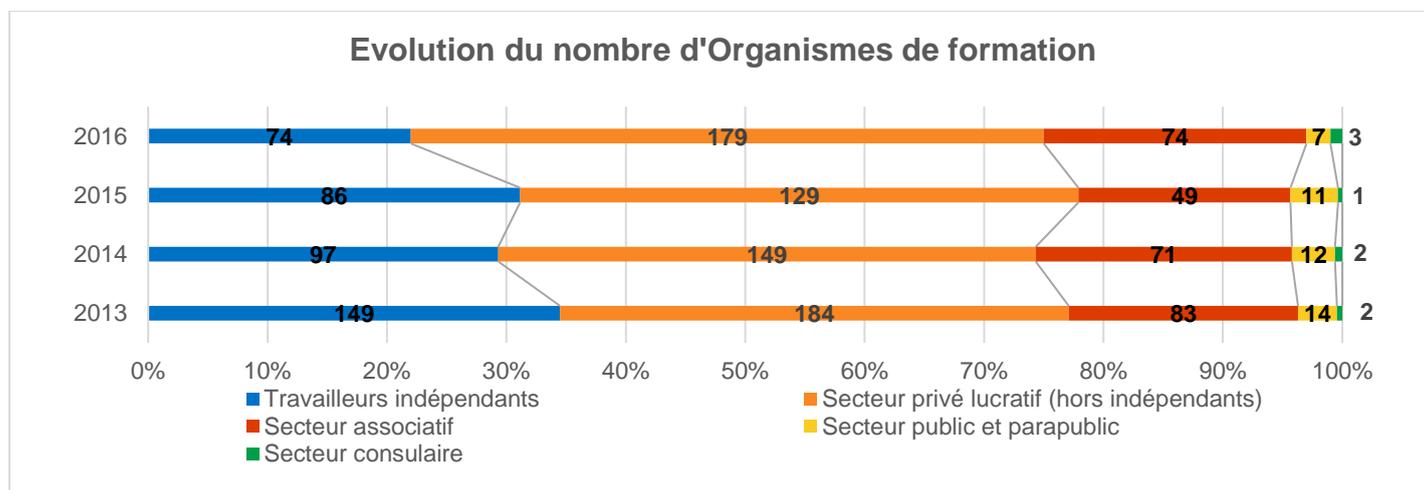
Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue doit déposer une déclaration initiale d'activité en préfecture et transmettre tous les ans un Bilan Pédagogique et Financier (BPF) auprès de la DIECCTE. Cette déclaration est obligatoire pour être exonéré de TVA.

Sont concernés tous les prestataires de formation, personnes physiques ou morales, qui forment des salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants dans le cadre de leur activité professionnelle (y compris pour la réalisation de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience).

Après la déclaration de création, le prestataire de formation doit établir un bilan pédagogique et financier (BPF) retraçant son activité de l'année précédente avant le 30 avril de chaque année.

Les données issues des bilan pédagogiques et financiers retraçant l'activité des prestataires de formation professionnelle, sont les suivantes :

#### Organismes de Formation déclarés au 31 décembre de l'année



Source : DIECCTE

#### Sur la période 2013-2016 :

- Le nombre d'organismes de formation déclaré évolue négativement.



Source : DIECCTE

#### On passe de 423 organismes de formation déclarés à 338.

Quasiment tous les types de statuts sont concernés, mais c'est le nombre de travailleurs indépendants déclarés qui évolue le plus fortement à la baisse.

#### En 2016 :

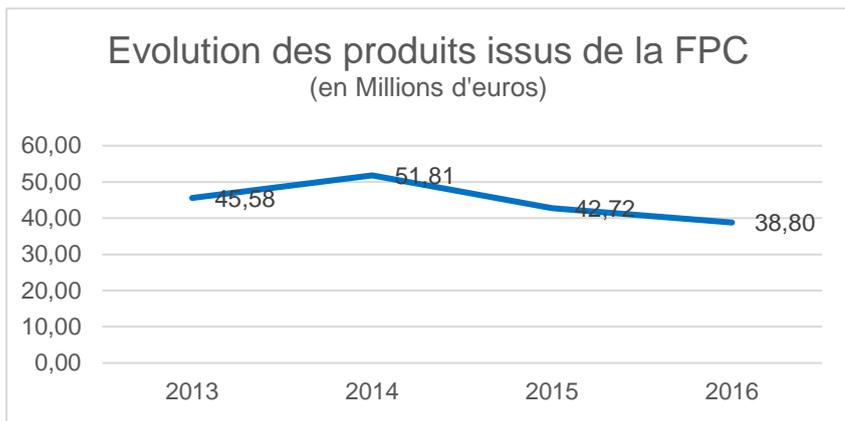
- La majorité des organismes déclarent avoir une activité non exclusivement réservée à la formation.**  
Seuls 73 organismes sur 435 déclarent une activité dédiée à 100% à la formation. Dans ce cas, la formation représente de 1 à 49 % du chiffre d'affaires pour 41% d'entre eux.

- Si le secteur de la formation semble plutôt atomisé, les plus gros organismes concentrent néanmoins une part importante de l'activité : **6% des organismes concentrent plus de 50% du chiffre d'affaires du secteur.**

**En 2017 :**

- 338 organismes ayant leur siège en Martinique ont transmis, entre avril et novembre 2017, un bilan pédagogique et financier (BPF) au service régional de contrôle de la Dieccte pour rendre compte de leur activité en 2016. Parmi eux, 315 ont exercé une activité de formation professionnelle continue et 15 ont fait état d'un bilan néant. 50 organismes n'ont pas transmis leur bilan.
- Ces chiffres sont meilleurs qu'en 2016 (respectivement de 279 bilans transmis, 9 néant, 137 non transmis). Les chiffres de 2017 peuvent s'expliquer par la campagne de relance réalisée par le service en fin d'année 2017.

**Evolution total des produits au titre de la FPC 2013-2016**

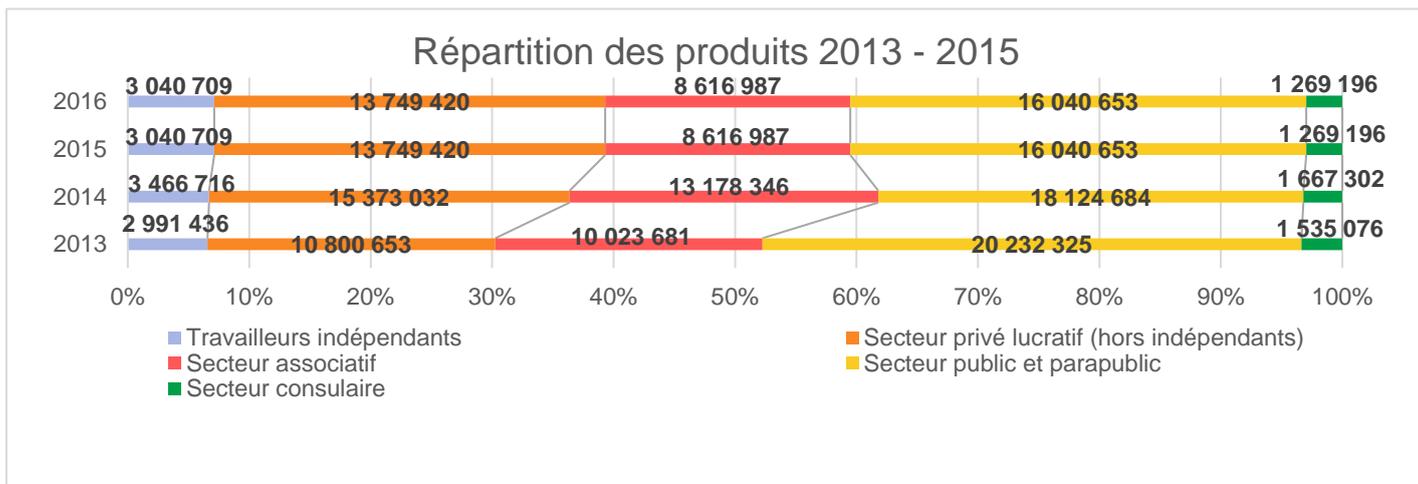


Les produits issus du marché de la FPC évoluent négativement depuis 2015, date de l'application de la Réforme de la formation de 2014. Celle-ci modifie de manière fondamentale les taux de cotisation des entreprises en matière de FPC, notamment pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Source : DIECCTE

**Total des produits au titre de la FPC 2013-2015**

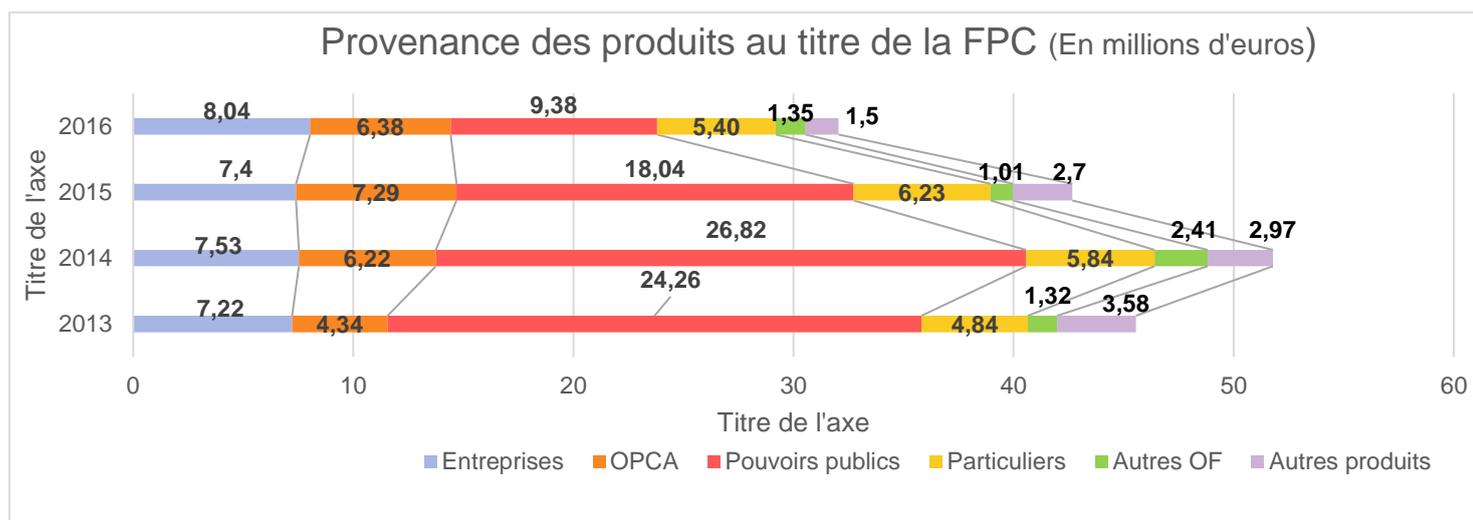
En 2015, le chiffre d'affaires réalisé par les organismes de formation en Martinique s'établit à **42,71 millions d'euros, en baisse d'environ 17% par rapport à l'année 2014(51.810.080)**



Source : DIECCTE

- **Secteur public et parapublic** : sur la période 2010-2013, près de 50% du chiffre d'affaire des organismes de formation est réalisé par le secteur public et parapublic (AFPA compris), alors que les Organismes de formation de ce secteur ne représentent que 3 à 4% du total des OF. En 2014 on note une chute de la part du chiffre d'affaire de ces derniers (9 points par rapport à 2013)
- **Secteur privé** : la proportion du chiffre d'affaire réalisée par les OF du secteur privé lucratif augmente régulièrement, elle est passé de 22% en 2010 à 32% en 2015

## Provenance des produits au titre de la FPC

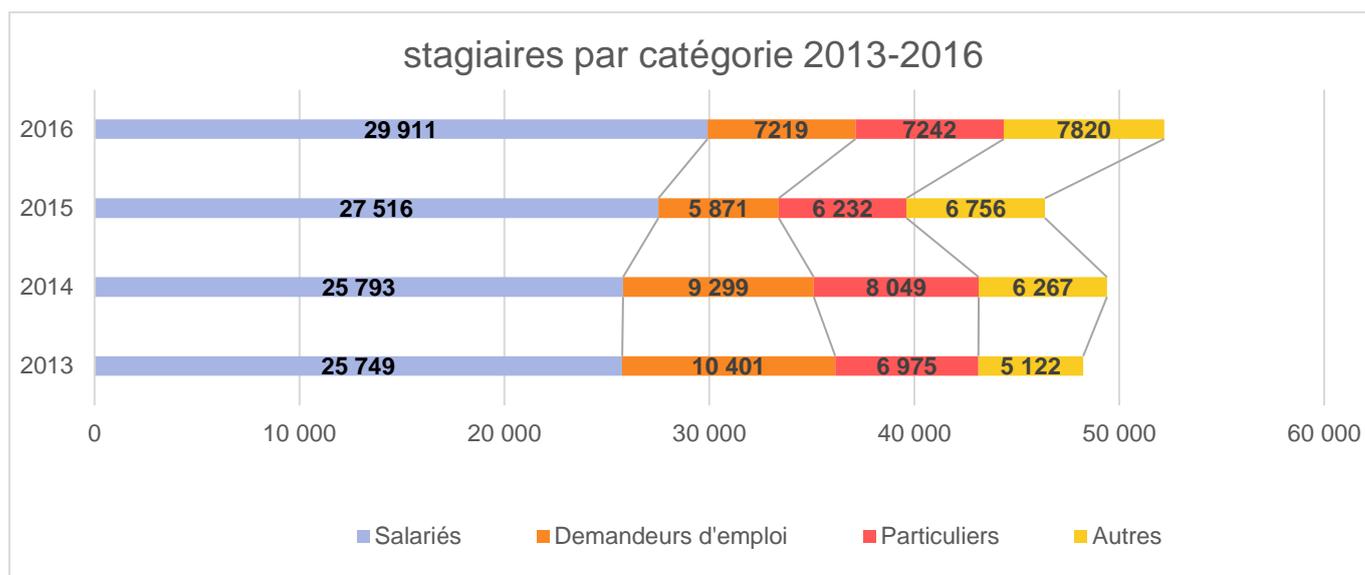


Source : DIECCTE

Si en Martinique, la majorité du chiffre d'affaires réalisé par les Organismes de Formation provenait historiquement des pouvoirs publics (42 % en 2015), en 2016, le financement des entreprises (Entreprises + OPCA) prend la première place.

- La proportion de financements issus des **pouvoirs publics** a diminué de près de 15 points au cours des dernières années. Pour autant, ils représentent encore **35 % des produits**. Selon le Service du Contrôle de la DIECCTE :
  - « Dans un premier temps, les pouvoirs publics ont contribué à la formation de leurs propres agents pour un montant de 938 506€ soit une augmentation de plus de 40% par rapport à 2015.
  - Dans un second temps, les pouvoirs publics contribuent à la formation des publics spécifiques :
    - Les produits provenant des Conseils régionaux sont de 7,1 millions d'euros.
    - Les produits provenant de Pôle emploi sont de 3,5 M€
    - Les produits provenant de l'Etat sont de 1,3 millions d'euros : ils sont en augmentation de 58%, signe de la politique volontariste en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi (plan 500 000)
    - Les produits provenant des instances Européennes sont de 1 million d'euros (FSE, FEADER, FEDER, ..).
    - Pour finir, les autres ressources publiques représentent une somme légèrement supérieure à 1M€.
- Les particuliers**, avec 5,4 millions d'€ , participent de manière constante au financement de leur propre formation.
- Les autres sources de provenance des produits** sont en augmentation par rapport à 2015 et atteignent la somme de 1.5M€.
  - Les fonds en provenance d'autres organismes de formation en raison notamment de la sous traitance sont importants (+ 1,5M€).
  - Les formations financées par les fonds d'assurance pour les non- salariés (travailleurs indépendants, professions libérales, et non-salariés) représentent 238 493€.
  - Enfin, les produits résultant de la vente d'outils pédagogiques (didacticiels, produits multimédias, ..) s'élèvent à 74 974€ ».

## Répartition des stagiaires par catégories



Source : DIECCTE

Le nombre de stagiaires salariés évolue positivement.

En 2016, 52.192 personnes ont suivi une action de formation dans un organisme de Martinique.



Source : DIECCTE

Selon les services de la DIECCTE, « Les 338 organismes de formation de Martinique ont dispensé 3 874 122 d'heures stagiaires à un public de 52 192 stagiaires soit 74H en moyenne par stagiaire contre 82H en 2015.

Ce chiffre s'établit bien au-delà de la moyenne nationale dont le chiffre est stabilisé depuis 2010 autour de 46H par stagiaire.

Ce chiffre moyen cache des disparités entre salariés et personnes en recherche d'emploi puisque pour ces derniers la moyenne est de 149H par stagiaire contre 40H pour les salariés. »

Il est à noter que le nombre de stagiaires formés se renforce entre 2015 et 2016.

## 5.2. Les interventions de la CTM

**La formation professionnelle** vise l'acquisition des compétences qui permettent à la personne d'assumer son rôle de professionnel et d'évoluer sur le marché du travail. Elle cherche en particulier à :

- Rendre la personne efficace dans l'exercice d'une profession ou d'un métier
- Favoriser son intégration dans la vie professionnelle
- Favoriser son évolution et l'approfondissement de savoirs professionnels
- Faciliter les conditions d'une éventuelle mobilité professionnelle de la personne

Elle vise également à répondre aux exigences de la société. En ce sens, elle tient compte de la structure socio-économique, des besoins du marché du travail, des politiques de développement de la main d'oeuvre ainsi que des caractéristiques de chaque profession ou métier.

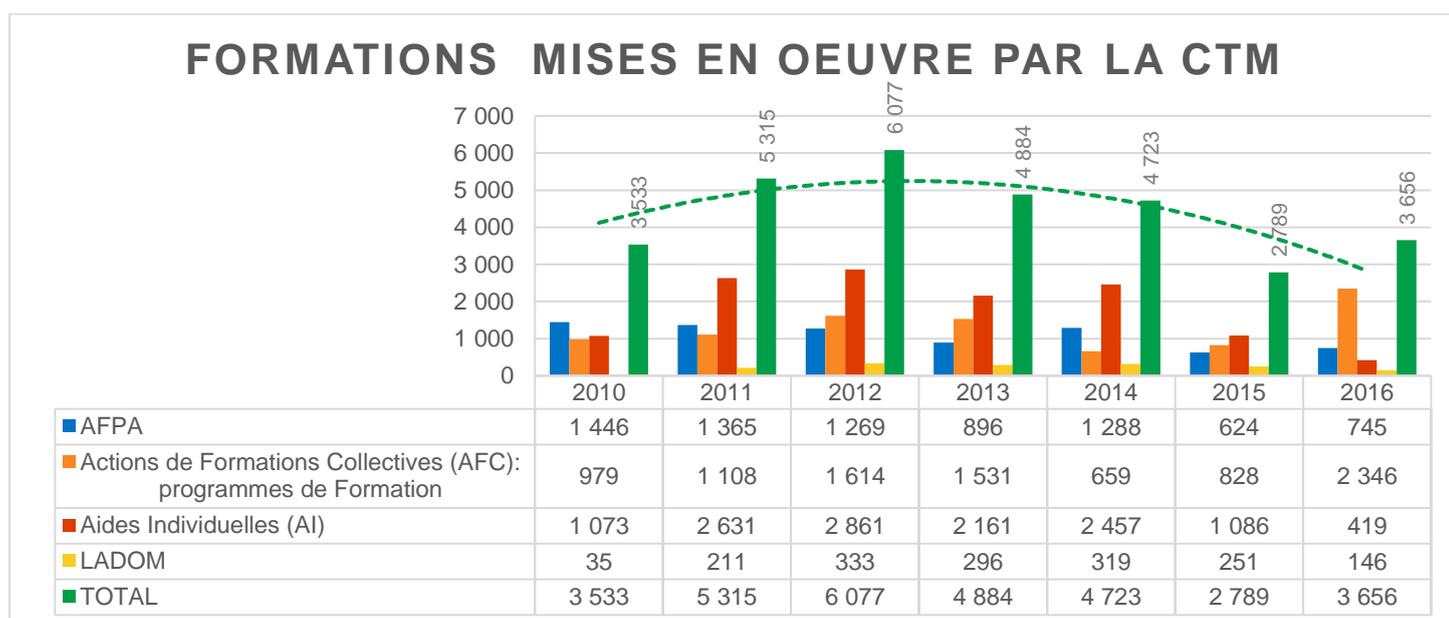
La compétence « formation professionnelle » a été intégralement transférée aux régions par la **loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**. C'est ce qu'il a été convenu d'appeler « l'Acte III » de la décentralisation.

Dans ce cadre, la CTM devient :

- **Le co-pilote, avec l'Etat, de la gouvernance** « Emploi, Formation, Orientation professionnelle en région et à ce titre, elle :
  - Co- anime le Comité régional Emploi Formation Orientation Professionnelle (CREFOP)
  - Elabore le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et la carte régionale des formations professionnelles initiales.
- **L'autorité organisatrice de la politique régionale d'accès à l'apprentissage.**
- **Le pilote du dispositif de formation professionnelle en région.** A ce titre, elle a compétence pour :
  - Assurer la coordination de l'achat public de formation collective -pour son compte, pour le compte du Pôle-emploi
  - Mettre en place et animer le **Service public régional de formation professionnelle (SPRF)** qui organise la formation des publics les plus fragilisés :
    - Publics en situation d'illettrisme,
    - Publics sous main de justice,
    - Personnes handicapées,
    - Français établis hors de France.
- **Le coordonnateur du Service public régional de l'orientation (SPRO).** Dans ce cadre, elle :
  - Développe un réseau d'information sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE), organise et finance l'accompagnement à la VAE.
  - Assure l'animation et le pilotage de la plateforme de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire
  - Co- construit le projet régional de SPRO, coordonne et anime de réseau en charge de l'orientation tout au long de la vie sur son territoire, met en œuvre le dispositif de Conseil en évolution professionnelle

### Nombre de stagiaires ayant débuté une formation ou un cursus de formation par année civile :

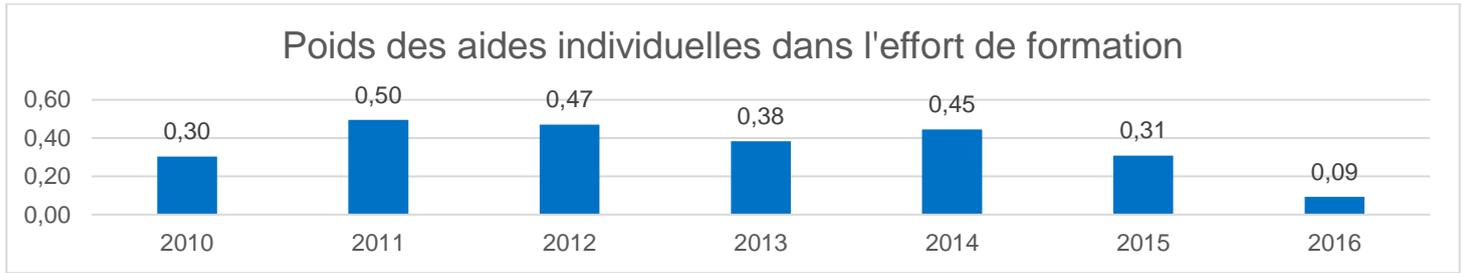
Après une forte progression sur la période 2012-2014, le nombre de stagiaires de la formation professionnelle revient à son niveau de 2010 en 2015, avant de repartir à la hausse en 2016.



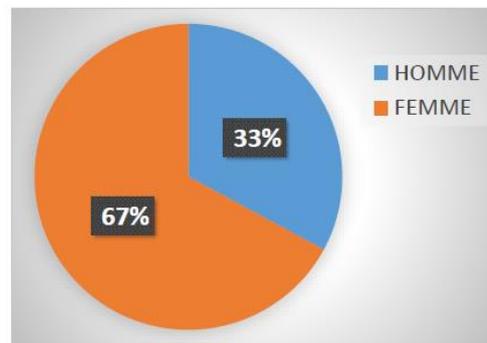
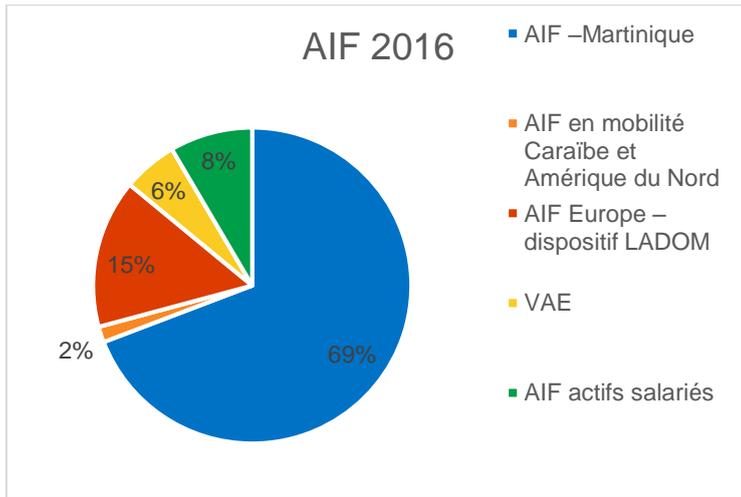
Source : DIECCTE

Fortement soutenu par le niveau de prise en charge des aides individuelles à la formation sur la période 2011-2015, l'effort de formation de la Collectivité s'est **recentré dès 2016 sur l'offre de formation collective élaborée en réponse aux besoins du territoire.**

A partir de 2015-2016, la programmation reprend le pas sur la prise en charge du financement individuel.



### Les aides individuelles à la formation – Exercice 2016

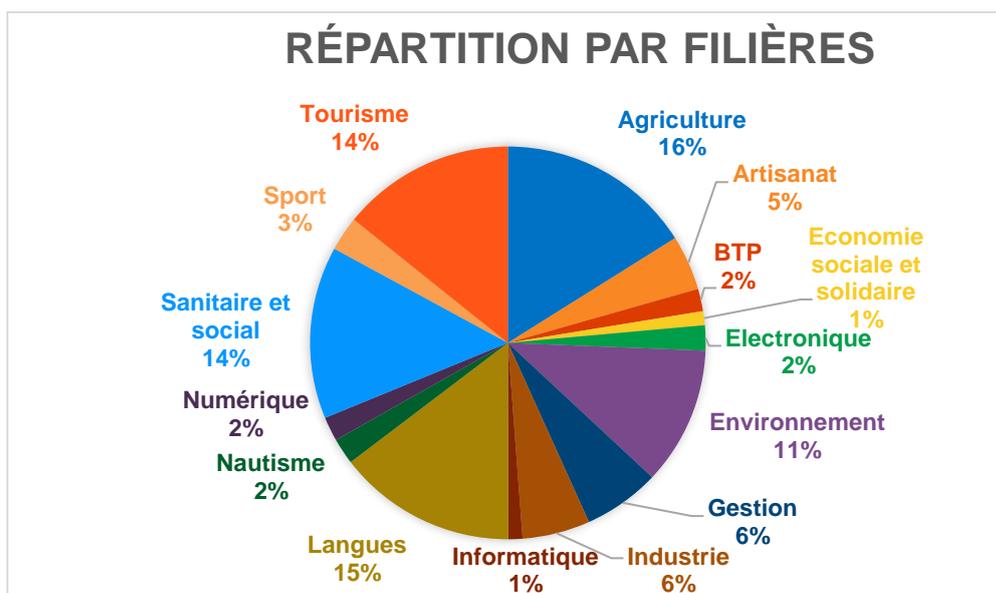


Les effectifs de stagiaires en mobilité (formations portées par LADOM) voient leurs effectifs multipliés par 10 sur la période 2012-2015.



### Les formations collectives - année 2017 :

Pour l'exercice 2017, 1.303 entrées en formations collectives ont été réalisées, sur une prévision de 1.390. La répartition est la suivante :



Pour mieux répondre aux besoins de formation du territoire, la Collectivité s'appuie sur différents outils :

- Outils prospectifs : Enquête BMO, CEP, chiffres des OPCA
- Visites de terrain
- Matinées d'information et d'échanges autour des métiers organisées par l'OREF
- Veille postes à pourvoir
- Analyse des programmes précédents (Actions à reconduire, suites de parcours...) : Exemple :

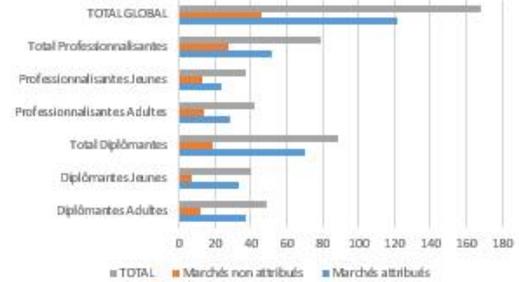
## Bilan de la consultation du PFP 2015



Coût total : 14 064 788,29€  
 Participation FSE : 8 724 899,83€  
 Participation CTM : 5 339 888,46€

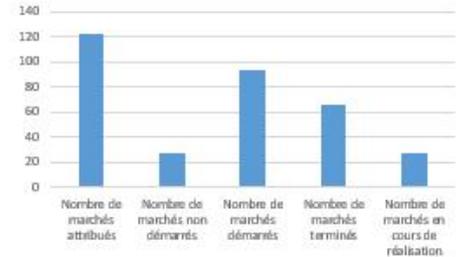
### Répartition des attributions

		Marchés attribués	Marchés non attribués	Total
Formations diplômantes	Adultes	37	12	49
	Jeunes	33	7	40
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>89</b>
Formations professionnalisantes	Adultes	28	14	42
	Jeunes	24	13	37
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>79</b>
<b>TOTAL</b>		<b>122</b>	<b>46</b>	<b>168</b>



### Etat des actions de formation attribuées

	Quantité	%
Nombre de marchés attribués	122	
Nombre de marchés non démarrés	28	23%
Nombre de marchés démarrés	94	77%
Nombre de marchés terminés	66	54%
Nombre de marchés en cours de réalisation	28	23%



10

Ces outils de diagnostic et de pilotage lui ont permis d'améliorer l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre de ses programmes.

## Bilan quantitatif



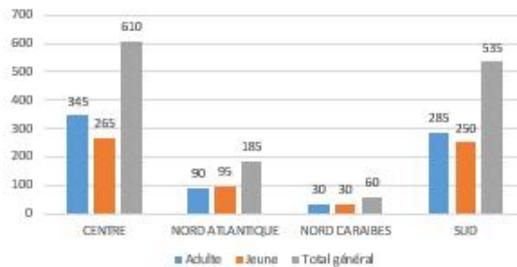
Nombre d'entrées en formation au 11/12/2017

Prévu : 1 390

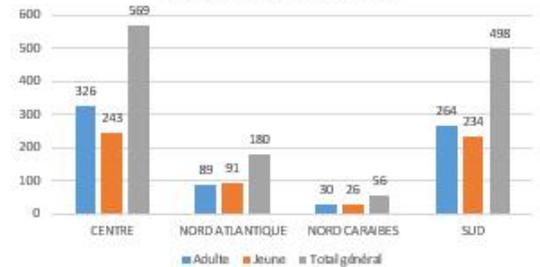
Réalisé : 1 303

	EFFECTIF PREVU				EFFECTIF ENTRE EN FORMATION				EFFECTIF ENTRE EN FORMATION	
	CENTRE	NORD ATLANTIQUE	NORD CARAIBES	SUD	CENTRE	NORD ATLANTIQUE	NORD CARAIBES	SUD	PREVU	EFFECTIF ENTRE EN FORMATION
Adulte	345	90	30	285	326	89	30	264	750	709
Jeune	265	95	30	250	243	91	26	234	640	594
<b>Total général</b>	<b>610</b>	<b>185</b>	<b>60</b>	<b>535</b>	<b>569</b>	<b>180</b>	<b>56</b>	<b>498</b>	<b>1390</b>	<b>1303</b>

Effectifs prévus



Effectif entré en formation



### 5.2.2. – Les formations mises en œuvre par l’IMFPA

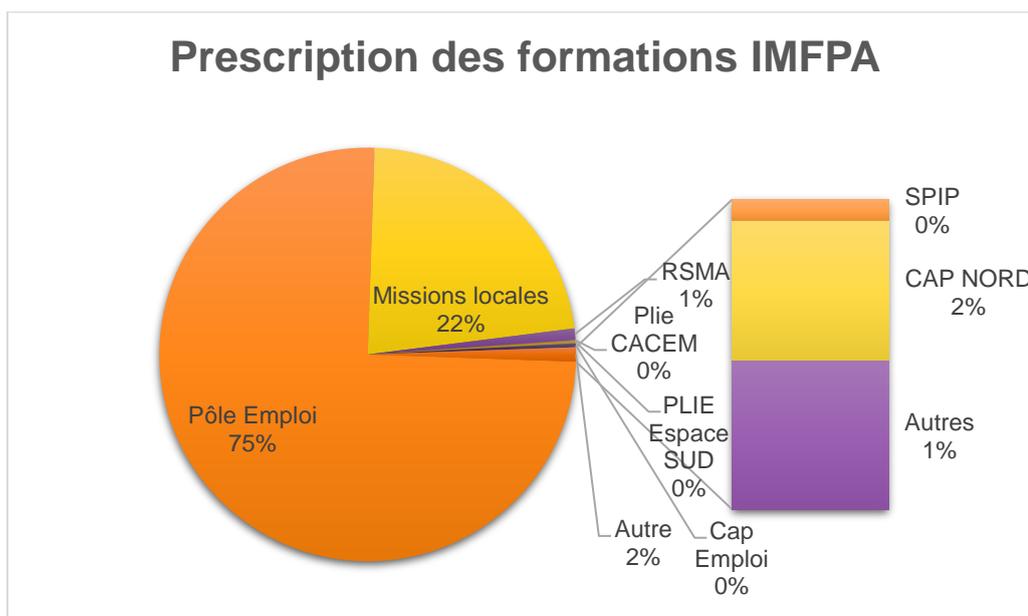
L’IMFPA est un établissement public industriel et commercial créé par la CTM pour porter sa politique de formation en direction des publics les plus en difficulté. Il fait office de « Service public de la formation » et inscrit ses bénéficiaires dans une logique de parcours.

Véritable « Fer de lance » de la Collectivité, il a démarré ses activités en janvier 2017.

#### La prescription

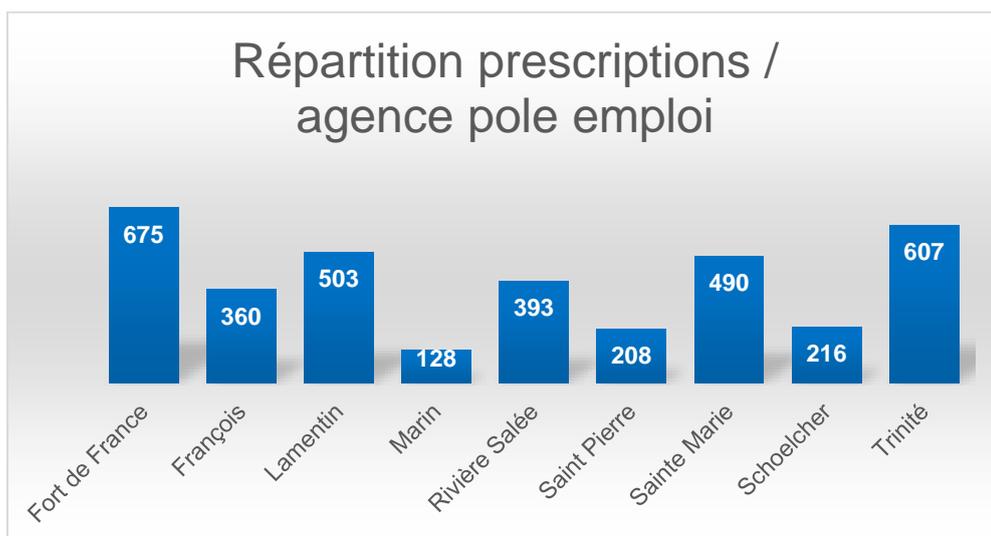
Les stagiaires sont adressés à l’IMFPA par les prescripteurs basés sur le territoire.

**3580 stagiaires potentiels ont été dirigés vers l’IMFPA.**



Pôle Emploi	74,97%
Missions locales	22,46%
RSMA	0,89%
Plie CACEM	0,06%
PLIE Espace SUD	0,20%
Cap Emploi	0,31%
SPIP	0,08%
CAP NORD	0,50%
Autres	0,53%

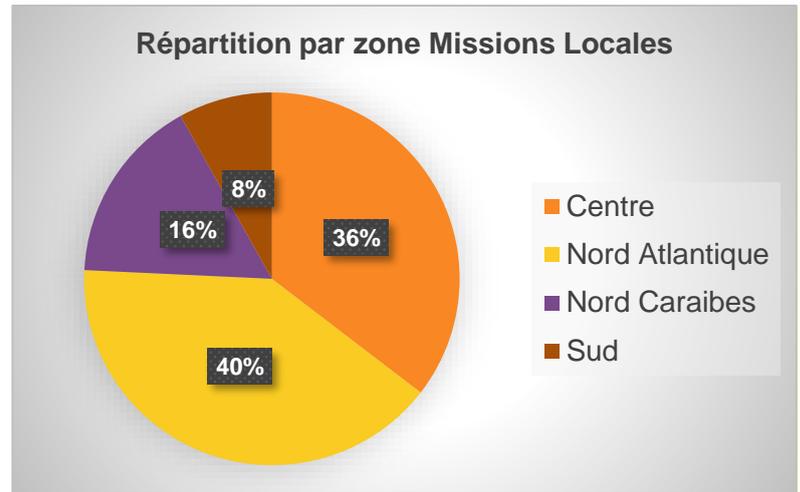
La majorité des stagiaires sont adressés par le Pôle-emploi (75%) et les missions locales (22%). Les 3% restants sont répartis sur l’ensemble des autres financeurs. Il n’est recensé aucune prescription en provenance des ALI (CTM).



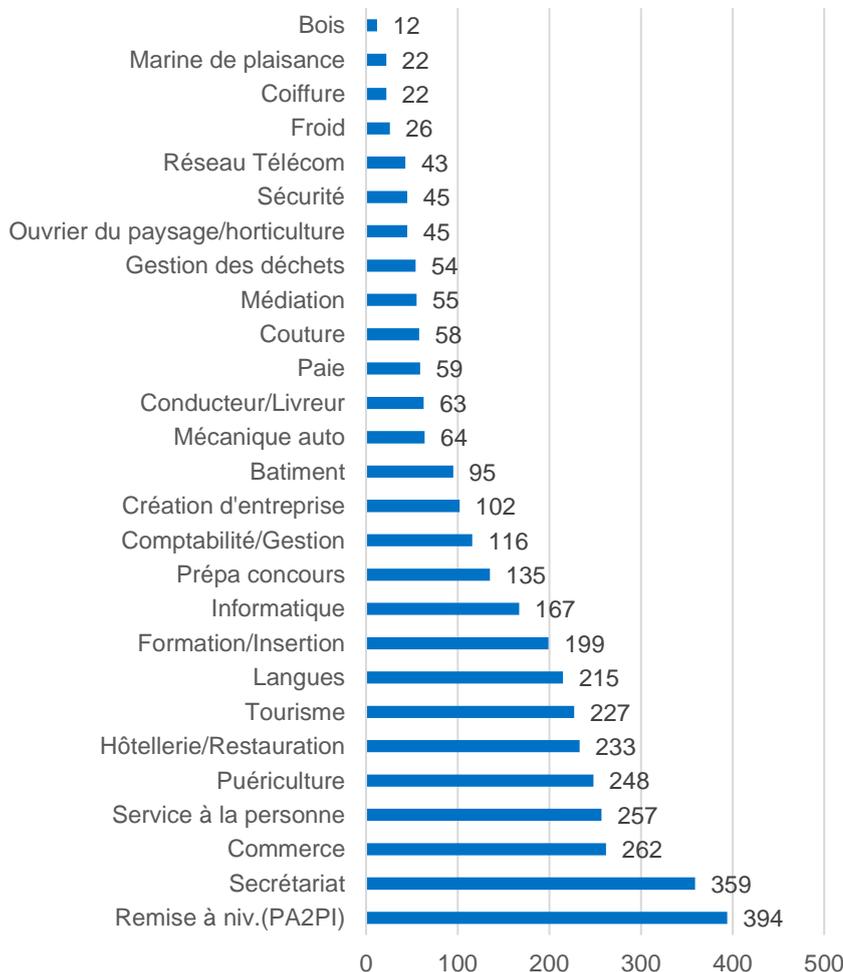
Les agences du Pôle-emploi qui prescrivent le plus sont : **Fort-de France, Trinité, le Lamentin, Sainte-Marie Rivière-Salée et le François.** La prescription est relativement équilibrée sur l’ensemble du territoire.

La mission locale qui prescrit le plus est sans conteste la MILNORD avec 56% des prescriptions quand la MILSUD n'atteint que 8% des prescriptions.

A noter cependant que l'IMFPA ne dispose que d'une antenne dans le sud, au François.



### formations les plus demandées



Les filières les plus demandées sont :

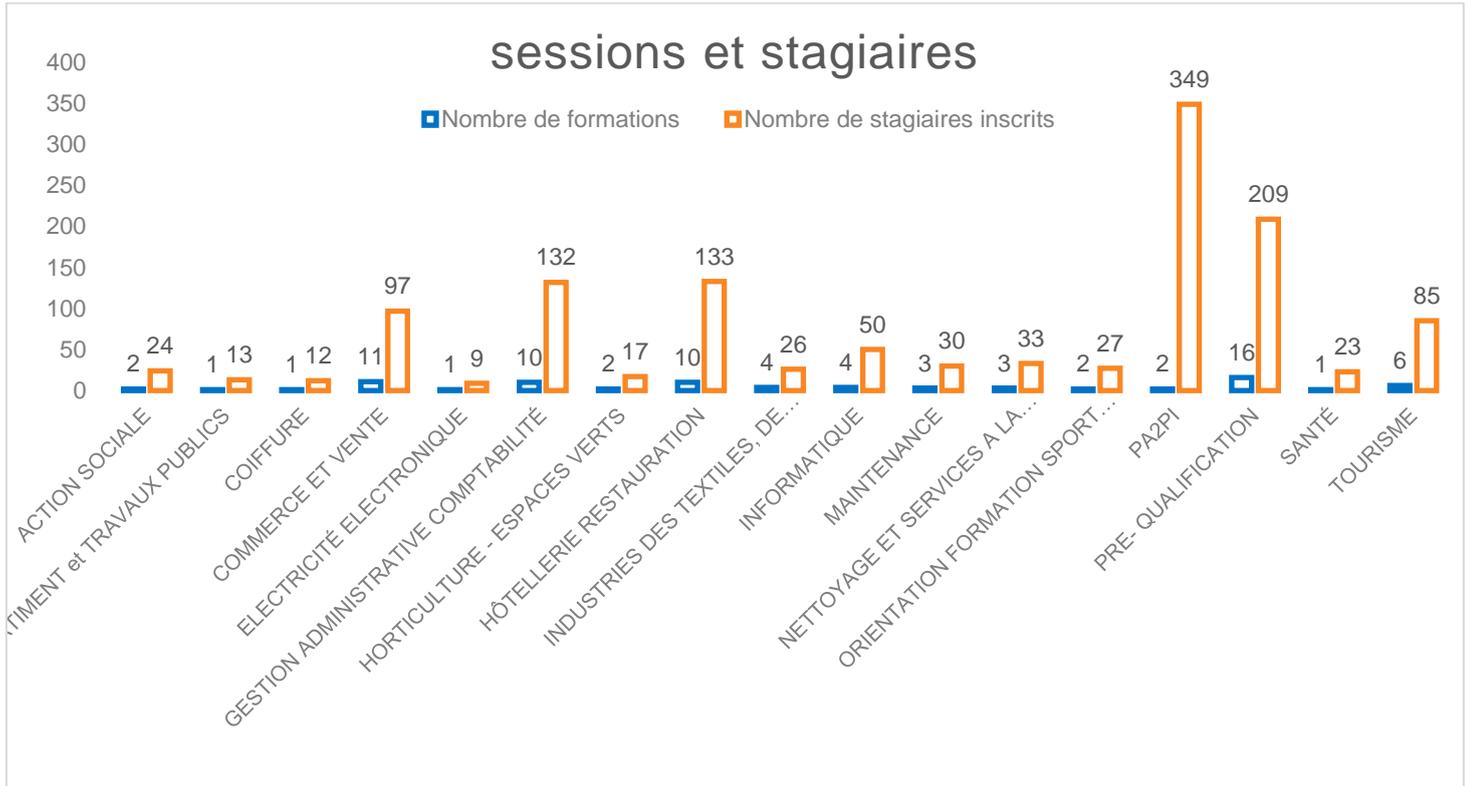
#### 1. Pour les formations généralistes :

- La remise à niveau
- Les langues
- La préparation aux concours

#### 2. Pour les formations professionnelles :

- Le secrétariat
- Le commerce
- Le service à la personne
- La puériculture
- L'hôtellerie-restauration
- Le tourisme
- La formation et le conseil
- L'informatique
- La comptabilité et la gestion

**Les formations réalisées :**



Sur les 3580 stagiaires potentiels positionnés sur l'IMFPA, 1269 ont pu intégrer une action de formation en 2017, soit 35 %. Des difficultés liées au démarrage de l'activité et à l'indisponibilité de certains locaux n'ont pas permis à l'IMFPA de dépasser ce taux d'intégration en formation.

Les actions réalisées en 2017 ont concerné 15 filières économiques.

Les filières les plus représentées ont été :

- L'hôtellerie restauration (10 actions)
- La gestion administrative et comptabilité (11 actions)
- Le commerce (10 actions)

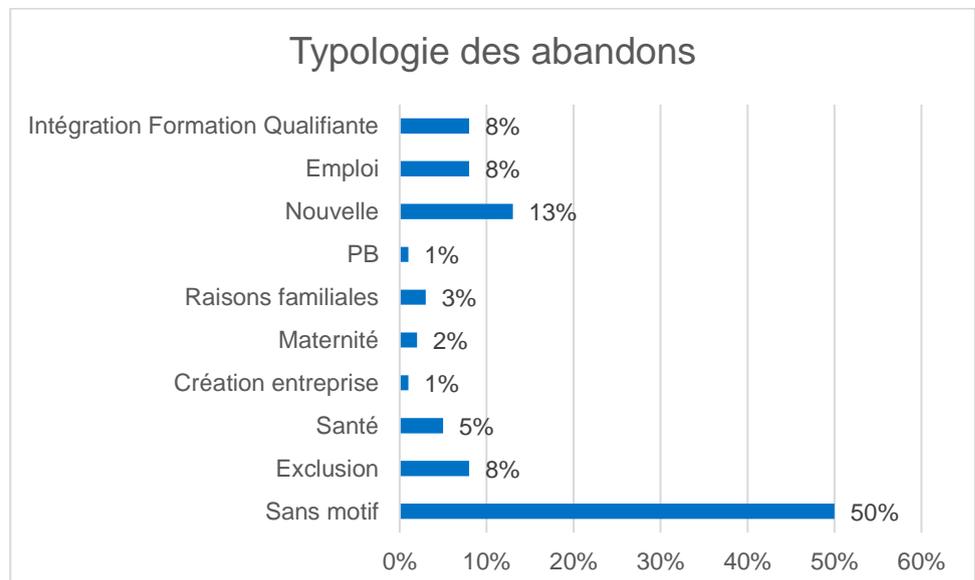
Les formations généralistes les plus dispensées sont :

- Le suivi-accompagnement PA2PI
- Les formations de pré-qualification

**Les abandons :**

La problématique des abandons a concerné 165 stagiaires.

**50% de ces abandons ne font référence à aucun motif particulier.**



### 5.2.3. – Les formations mises en œuvre par l'IMS

L'Institut martiniquais du sport (IMS), établissement public à caractère industriel et commercial a été créé le 26 septembre 2013.

C'est un outil d'excellence répondant aux besoins de la population en formation aux métiers du sport.

Il a pour mission première de proposer des formations afin de favoriser l'insertion professionnelle par les métiers du sport.

#### Etat des lieux - Offre de formation 2016-2018

##### Formations diplômantes

INTITULES DE FORMATIONS	EFFECTIFS STAGIAIRES	SESSIONS	FINANCEMENT
BP JEPS AGFF* (maintenant BP JEPS AF*) mention C : (Forme en cours collectifs)	9	2017/2018	CTM/FONGECIF
BP JEPS AGFF mention D : (Altères, musculation et forme sur plateau)	13	2017/2018	CTM
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>		

Source : IMS

\*BP JEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

\*AGFF : activités gymniques de la forme et de la force

\*AF : activités de la forme

##### Formations professionnalisantes

INTITULES DE FORMATIONS	EFFECTIFS STAGIAIRES	SESSIONS	FINANCEMENT
Préparateur mental	11	2016/2017	Employeur Individuel CTM
Préparateur physique	9	2016/2017	Employeur Individuel CTM
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>		

##### Formations d'insertion

Insertion par le sport	12	2017/2018	CTM
------------------------	----	-----------	-----

Soit un total de 54 stagiaires formés sur deux exercices

## 5.2.4. – Les formations mises en œuvre par l'EFMA

Depuis 1959 l'Ecole De Formation Professionnelle Maritime et Aquacole de Trinite forme des hommes qui se destinent aux **métiers de la mer**.

L'EFMA dispense des formations initiales et continues de niveau V à IV.

L'acquisition d'un diplôme, complété par une période de navigation à bord d'un navire permet de devenir titulaire du brevet correspondant qui permet d'exercer des fonctions d'appui ou d'encadrement au pont ou à la machine à bord des navires ainsi que dans les entreprises maritimes.

### Les formations dispensées par l'EFMA

En matière de formation continue, l'EFMA dispense les formations suivantes :

- Certificat de matelot Pont,
- Certificat de marin qualifié Pont
- Brevet de mécanicien 205 kw ou 750 kw
- Brevet de capitaine : « 200 », « 200 pêche », « 200 voile »,
- Certificat d'aptitude au Commandement de la petite pêche (CAC PP)
- Chef de quart 500
- Entretien et conduite des appareils de pêche

### Bilan de la formation continue 2015

STAGIAIRES CONVENTIONNES	Nombre de stagiaires	Quantité d'heures / stagiaire	Quantité d'heures prévue	Quantité d'heures stagiaires réalisées	Quantité d'heures avec absences justifiées
FORMATION INITIALE	113	9905	68810	67896	68142
FORMATION ADULTES	184	4537	64230	66682	67414
<b>Total conventionnés</b>	<b>285</b>	<b>14442</b>	<b>133040</b>	<b>134578</b>	<b>135556</b>

Total NON conventionnés	FORMATION INITIALE	45	7285	26950	26950	26950
	FORMATION ADULTES	12	1457	4186	4186	4186
	<b>Total Non conventionnés</b>	<b>57</b>	<b>8742</b>	<b>31136</b>	<b>31136</b>	<b>31136</b>

#### Année 2015

<b>Total des heures stagiaires convention prévues</b>	<b>133 040</b>	<b>100%</b>
<b>Total des heures stagiaires avec absences justifiées</b>	<b>135 556</b>	<b>99%</b>

### Bilan de la formation continue 2016

STAGIAIRES CONVENTIONNES	Nombre de stagiaires	Quantité d'heures / stagiaires	Quantité d'heures prévue	Quantité d'heures stagiaires réalisées	Quantité d'heures avec absences justifiées	Absences non justifiées (en heure)
FORMATION INITIALE	114	9160	65430	62509	62789	2601
FORMATION ADULTES	176	4230	61315	58611	61266	280
<b>Total conventionnés</b>	<b>290</b>	<b>13390</b>	<b>126745</b>	<b>121120</b>	<b>124055</b>	<b>2881</b>

STAGIAIRES NON CONVENTIONNES	Nombre de stagiaires	Quantité d'heures / stagiaires	Quantité d'heures prévue	Quantité d'heures stagiaires réalisées
FORMATION INITIALE	38	9160	26555	26555
FORMATION ADULTES	14	2459	5665	5665
<b>Total Non conventionnés</b>	<b>52</b>	<b>11619</b>	<b>32220</b>	<b>32220</b>

<b>Total des heures stagiaires convention prévues</b>	<b>126 745</b>	<b>100%</b>
<b>Total des heures stagiaires avec absences justifiées</b>	<b>124 055</b>	<b>97,88%</b>

## 5.3. La formation des demandeurs d'emploi

### 5.3.1. Le financement de la formation des demandeurs d'emploi

Dans la continuité de leurs actions, la Collectivité Territoriale de Martinique et Pôle emploi Martinique se coordonnent en matière d'achat de formation collective. Un cadre conventionnel permet un rapprochement opérationnel entre les agences de Pôle emploi Martinique et les services de la Collectivité Territoriale de Martinique pour mener à bien un diagnostic partagé des besoins en formation au niveau régional.

Dans une logique de complémentarité de la politique d'achat de formation, la Collectivité Territoriale de Martinique autorise Pôle emploi Martinique à mettre en place des actions de formation collectives, sur des domaines non couverts par le Programme Régional de Formation.

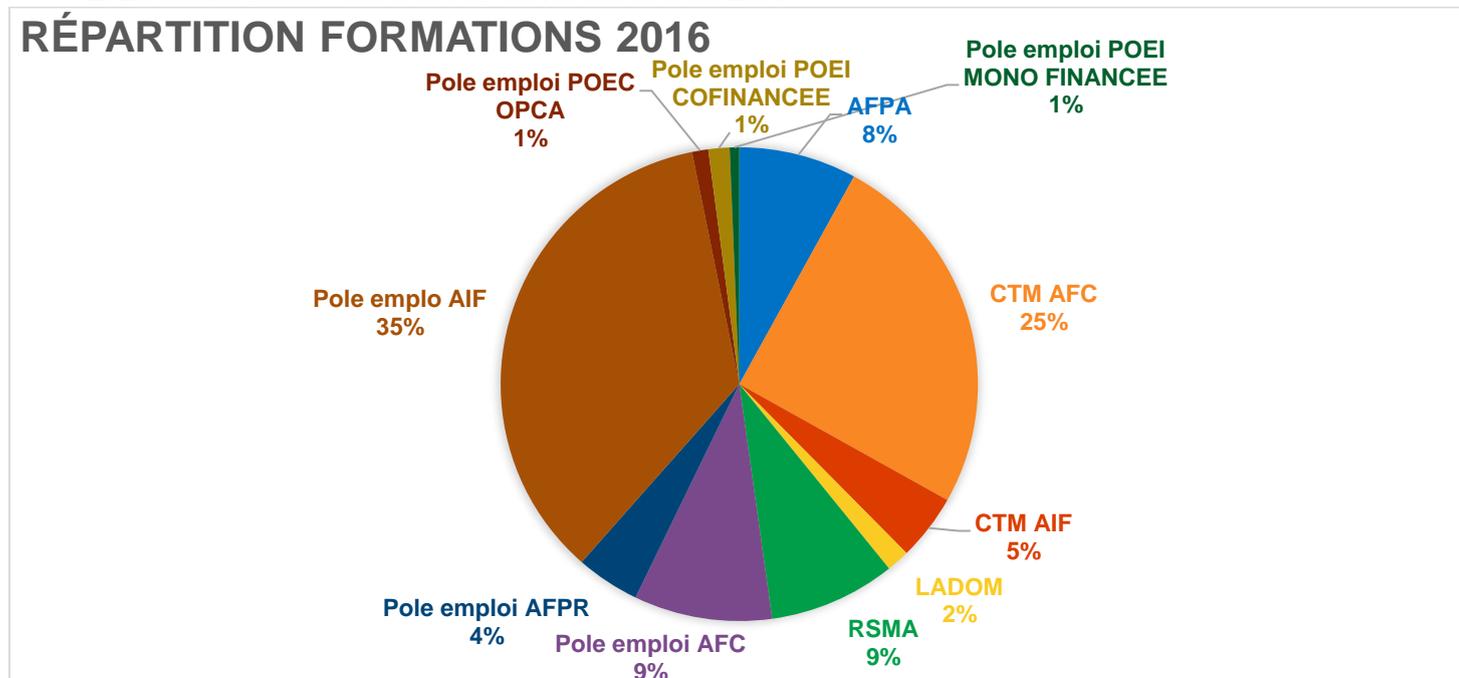
	Coûts	AES	Coût pédagogique	Coût RFPE	Coût AMOF	Coût Complet	Coût Complet moyen
2016	Coûts totaux	7 716	10 850 962 €	9 836 798 €	4 900 419 €	25 588 075 €	3 291 €
	Dont actions CTM	2 293	654 628 €	6 243 599 €	2 925 536 €	9 823 660 €	4 258 €
2017	Coûts totaux	5 410	5 578 736 €	7 443 446 €	3 264 860 €	16 286 909 €	2 968 €
	Dont actions CTM	2 468	849 018 €	5 940 165 €	2 387 721 €	9 176 771 €	3 685 €

Source : Pôle-emploi

L'investissement formation total annuel varie entre 16 et 25 millions d'euros.



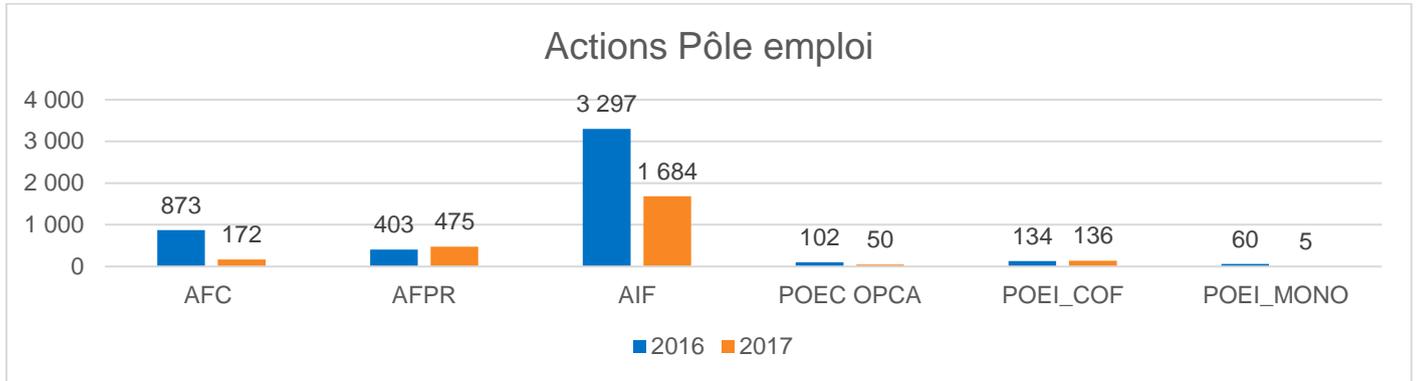
Le financement des actions de formation en 2016



Source : Pôle-emploi

### 5.3.2. Les actions mises en œuvre par le Pôle-emploi

Hormis les formations mises en place pour le compte de la CTM, le nombre de places de formation ouvertes par le Pôle-emploi a varié du simple au double sur les exercices 2016-2017 (entre 2.500 et 4.800 places de formation).



Source : Pôle-emploi

L'activité du Pôle-emploi en matière de formation professionnelle a été fortement impactée par le Plan « 500.000 formations ».

### 5.3.3. Les actions mises en œuvre par le RSMA

Le **Service militaire adapté (SMA)** est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle français, créé en 1961 par le Général Nemo, Commandant, alors, des troupes Antilles Guyane, et destiné aux jeunes ultramarins les plus éloignés de l'emploi.

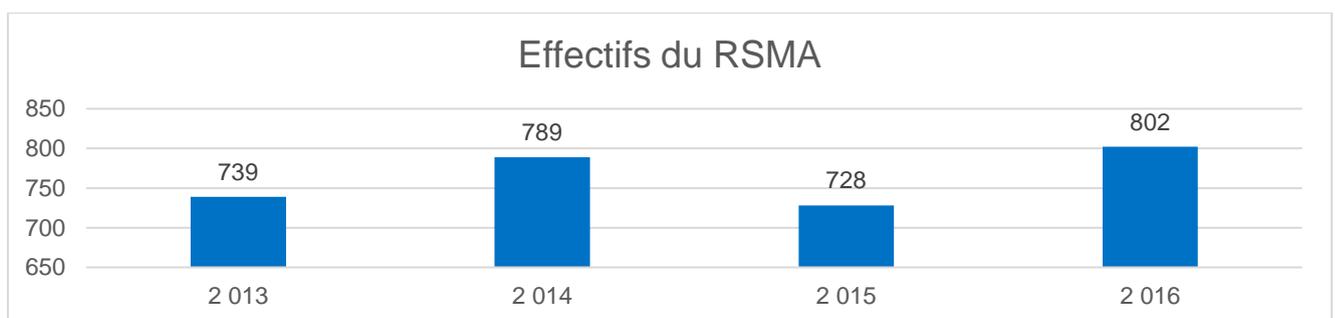
La mission du RSMA est de garantir l'insertion socioprofessionnelle du stagiaire : en emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois ou contrat de professionnalisation), en emploi de transition (CDD de un à six mois) ou en poursuite de formation qualifiante.

Son offre de formation s'organise en quatre pôles :

FORMATIONS	
Maraischers /ban	Hotellerie
Paysagers	Agent de Restauration
Elagage	Aide cuisinier
Aide à la personne	Animateur Loisir Sportif
Agent prévention sécurité	Préparation secteur Public
Agent Technique de Vente	RAN/MOB
Agent administratif	Agent de Propreté et d'Hygiène
VRD- Conducteur d'engins	Agent Accueil Touristique
Energie	Conduite matériaux/SPL
Assainissements eaux usées	Conduite voyageur/TC
Agent entretien du Bâtiment	Magasinier Chauffeur/PL
Froid / Climatiseurs	Mécanique nautique
Charpente	Carrossier peintre
BOIS / Alu	Mécanique auto
Soudeur	Mécanique agricole et engins

Sur la période 2013-2016 :

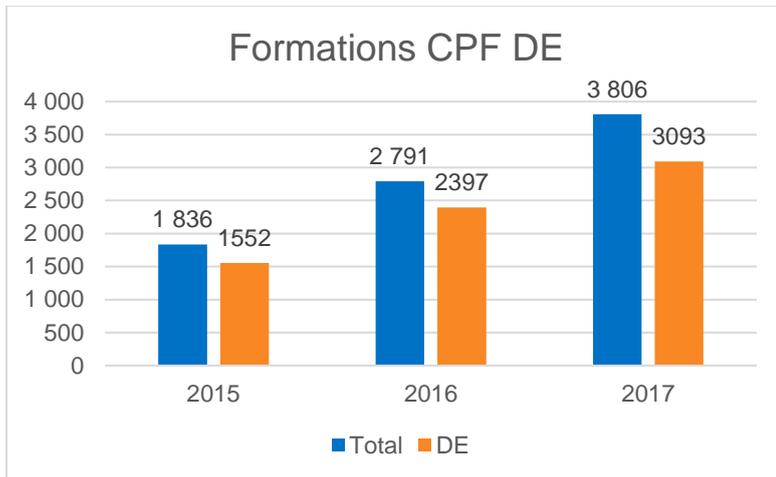
- **Les effectifs pris en charge par le RSMA** se renforcent progressivement dans le cadre de la directive « RSMA 6000 » qui suppose un recentrage de ce dernier sur sa mission de formation et d'insertion sociale au profit de jeunes volontaires le plus souvent en risque de désocialisation. L'objectif pour la Martinique étant de 900 stagiaires en moyenne par an



## Le compte personnel de formation – public demandeur d’emploi

Le compte personnel de formation créé par la loi du 5 mars 2014, a été mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il a une vocation universelle et s’adresse à tous les actifs depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail »). Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’à la date à laquelle elle fait valoir l’ensemble de ses droits à la retraite, d’acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L’ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l’initiative de la personne elle-même, au maintien de l’employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Pour être mobilisées, les formations doivent être inscrites sur les listes nationales ou régionales du CPF.

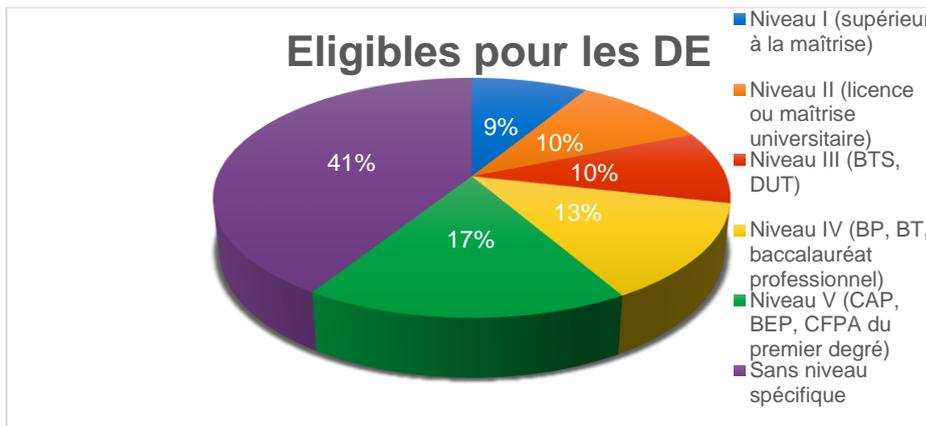


Source : COPANEF

7.578 actions de formation ont été mobilisées par des Demandeurs d’emploi entre Janvier 2015 et février 2018.

Le public demandeur d’emploi représente plus de 80% des stagiaires bénéficiaires de ce dispositif. Il est constitué principalement de personnes âgées de 26 à 49 ans.

Ces formations ont une durée moyenne de 343 heures (formations réalisées) et intègrent en moyenne 7 heures de DIF.



Source : COPANEF

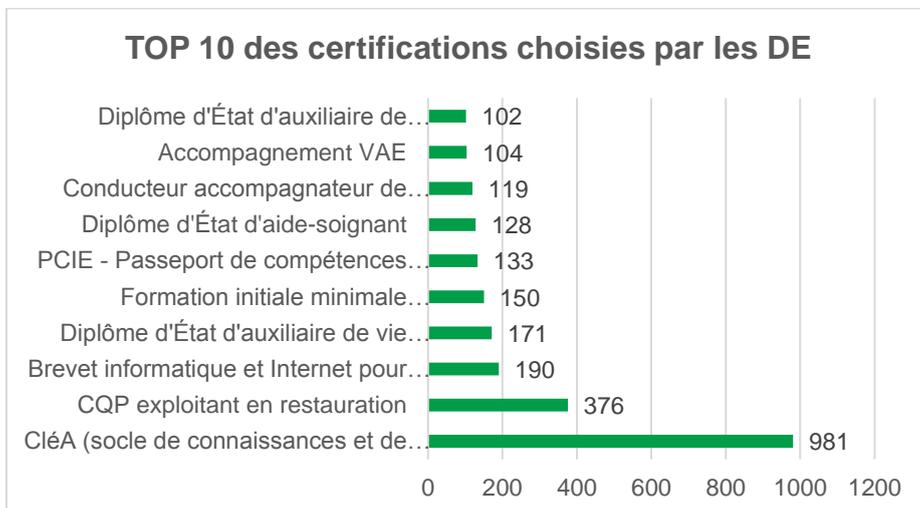
58% des formations éligibles concernent les bas niveaux de qualification (VI et V). Les formations de niveau II et I concernent 19% des publics.

Au « Top 10 » des certifications les plus demandées par les demandeurs d’emploi :

- CLEA,
- Les formations liées au secteur HTR
- Et à celui de la santé.

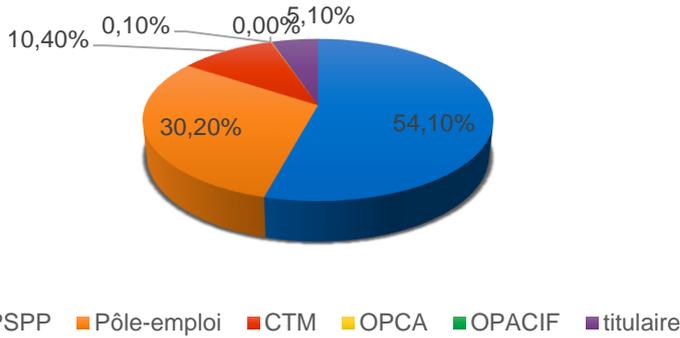
Elles bénéficient principalement d’abondement par :

- Le FPSPP,
- Le Pôle-emploi
- La CTM.



Source : COPANEF

## Abondements CPF DE



Source : COPANEF



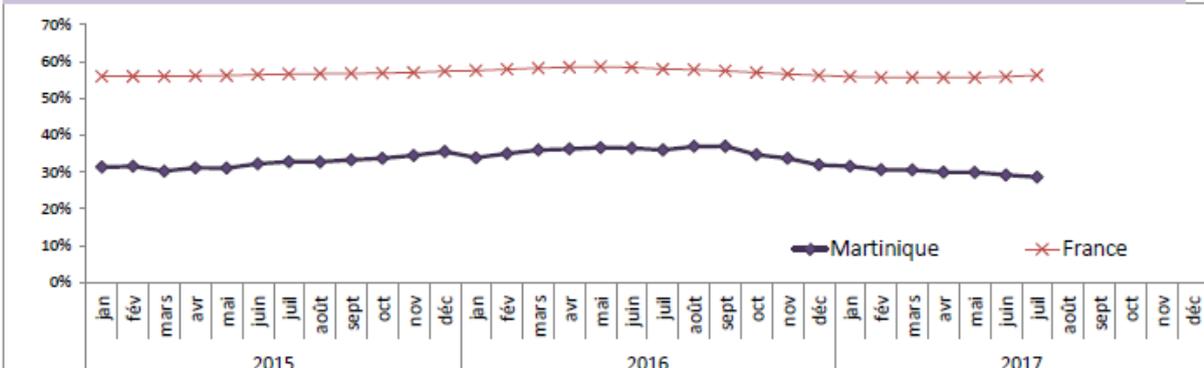
### L'accès à l'emploi au cours des six mois qui suivent la fin d'une formation

La mesure des taux d'accès à l'emploi au cours des 6 mois qui suivent la sortie d'une formation prescrite par Pôle emploi fait l'objet d'un suivi sur la base de deux indicateurs:

- l'accès à l'emploi, sur des contrats de plus d'un mois --> "ICT4 au sens ICT1"
- l'accès à l'emploi durable, sur des contrats de plus de six mois --> "ICT4"

Taux d'accès à l'emploi (tous types de contrats) au cours des six mois qui suivent la sortie de formation ("ICT4 au sens ICT1", en cumul sur 12 mois glissants)

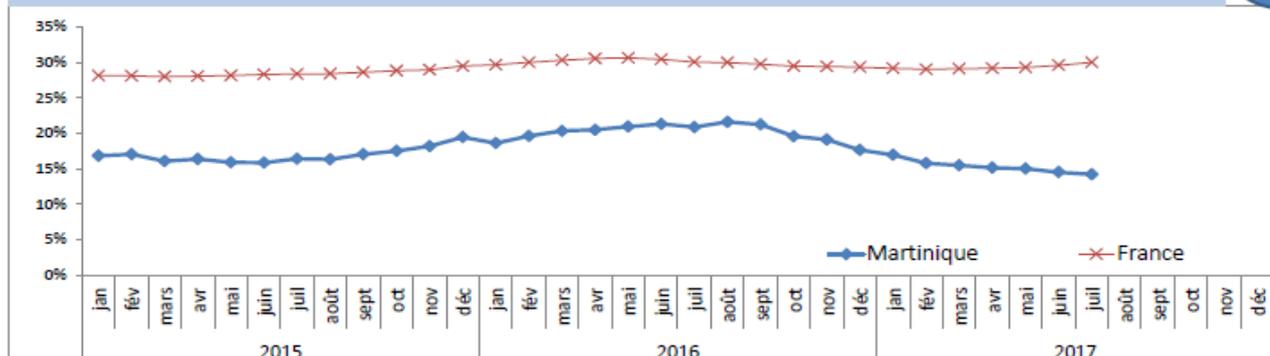
"ICT4 au sens"



Taux d'accès à l'emploi (tous types de contrats) au cours des six mois qui suivent la sortie d'une formation	M-12 (sortants de août 2015 à juillet 2016)	M-1 (sortants de juillet 2016 à juin 2017)	M (sortants de août 2016 à juillet 2017)	Evolution mensuelle	Evolution annuelle
<b>Martinique</b>	36,0%	29,2%	28,6%	-0,6 pts	-7,3 pts
<b>France</b>	58,0%	55,8%	56,3%	+0,4 pts	-1,7 pts

**Taux d'accès à l'emploi durable au cours des six mois qui suivent la sortie de formation (ICT4 - en cumul sur 12 mois glissants)**

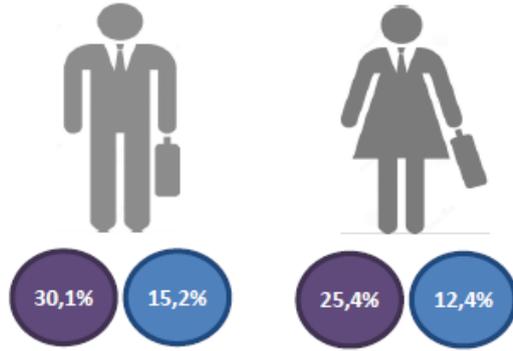
"ICT4"



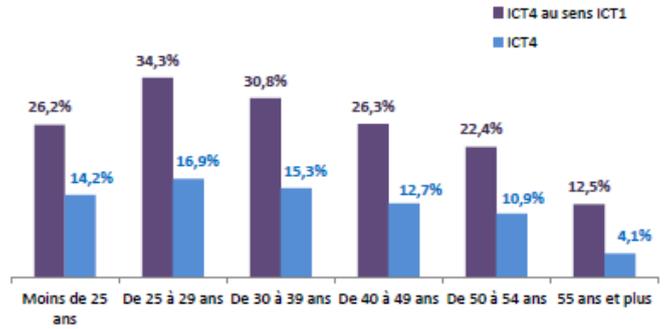
Taux d'accès à l'emploi durable au cours des six mois qui suivent la sortie d'une formation (ICT4 sur 12 mois glissants)

	M-12 (sortants de août 2015 à juillet 2016)	M-1 (sortants de juillet 2016 à juin 2017)	M (sortants de août 2016 à juillet 2017)	Evolution mensuelle	Evolution annuelle
<b>Martinique</b>	<b>20,9%</b>	<b>14,5%</b>	<b>14,2%</b>	<b>-0,3 pts</b>	<b>-6,7 pts</b>
<b>France</b>	<b>30,1%</b>	<b>29,6%</b>	<b>30,0%</b>	<b>+0,4 pts</b>	<b>-0,0 pts</b>

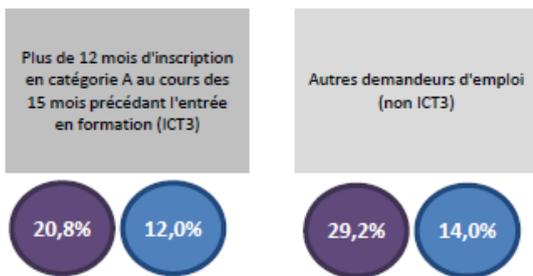
### Selon le genre



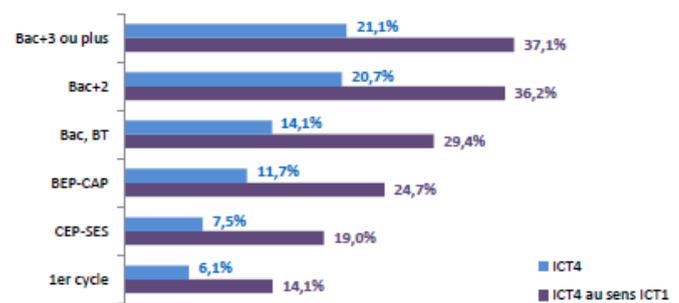
### Selon l'âge



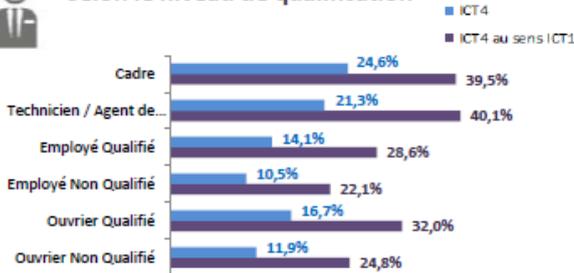
### Selon l'ancienneté d'inscription (au sens ICT3)



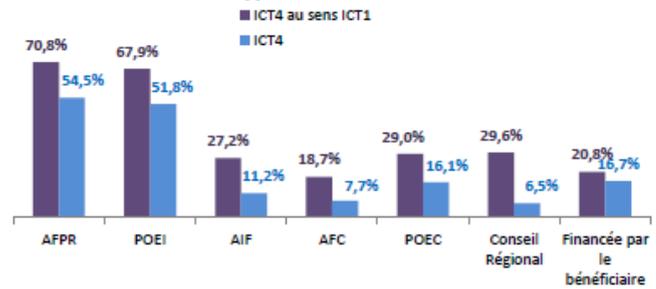
### Selon le niveau de formation du demandeur d'emploi (avant l'entrée en formation)



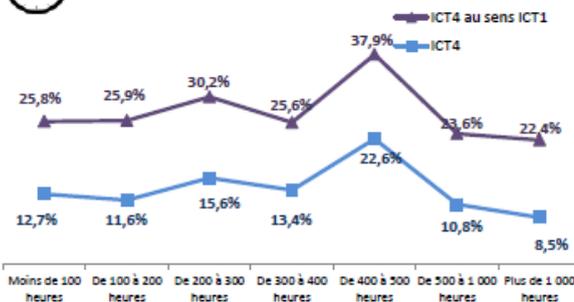
### Selon le niveau de qualification



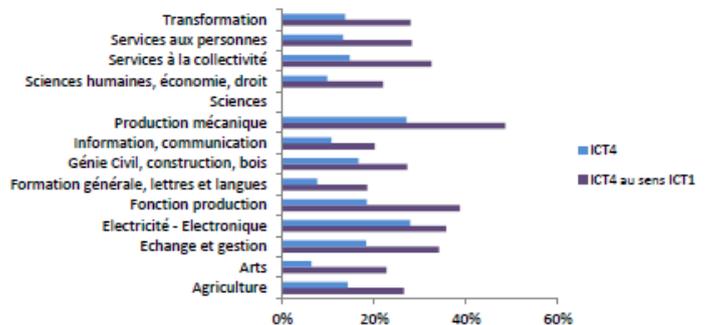
### Selon le type de formation / financeur

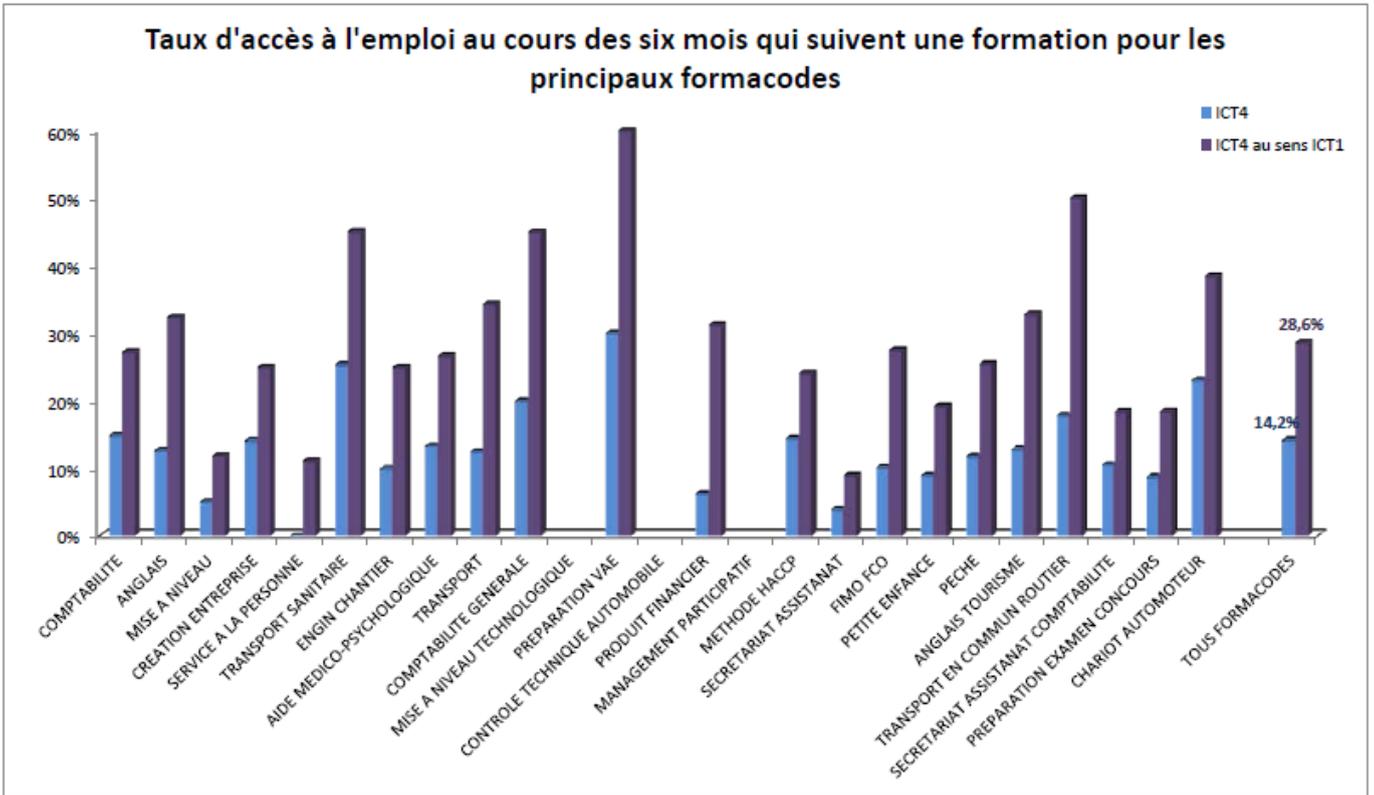


### Selon la durée de la formation



### Selon le domaine de la formation

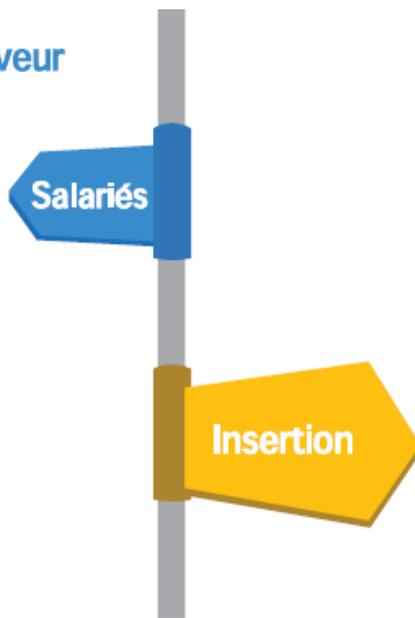




## 5.4. La formation des salariés actifs

### Les Actions en faveur des Salariés

- ❖ Les Actions Plan de formation
- ❖ Périodes de Professionnalisation
- ❖ CPF : Compte Personnel de Formation
- ❖ Formation des tuteurs



Tout salarié peut bénéficier de la formation professionnelle continue.

Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Deux modalités pour le salarié :

- Le droit individuel à la formation qui s'exprime le plus souvent sous la forme de « congé formation » (financement OPACIF)
- Le plan de formation et les dispositifs de l'entreprise (financement OPCA)

#### Dispositifs d'accès à la formation

- Plan de formation de l'entreprise
- Période de professionnalisation
- Compte personnel de formation (CPF)
- Conseil en évolution professionnelle (CEP)

#### Congés et absence pour formation

- Congé individuel de formation (CIF)
- Congé bilan I
- Congé VAE
- Compte personnel de formation

### 5.4.1. - Le financement de la formation des salariés par les OPCA

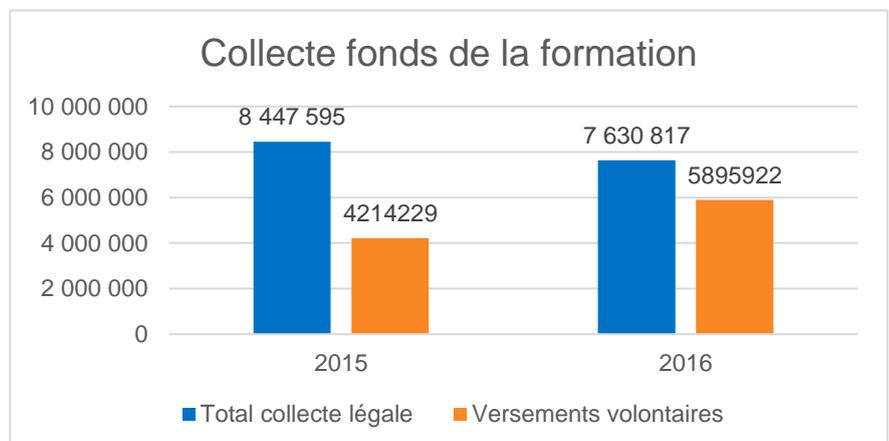
#### La collecte des fonds de la formation

En matière de **collecte des fonds de la formation**, sur la période 2015-2016, les différents OPCA du territoire ont collecté :

- En 2015 : 12 661 824 €
- En 2016 : 13 526 739 €

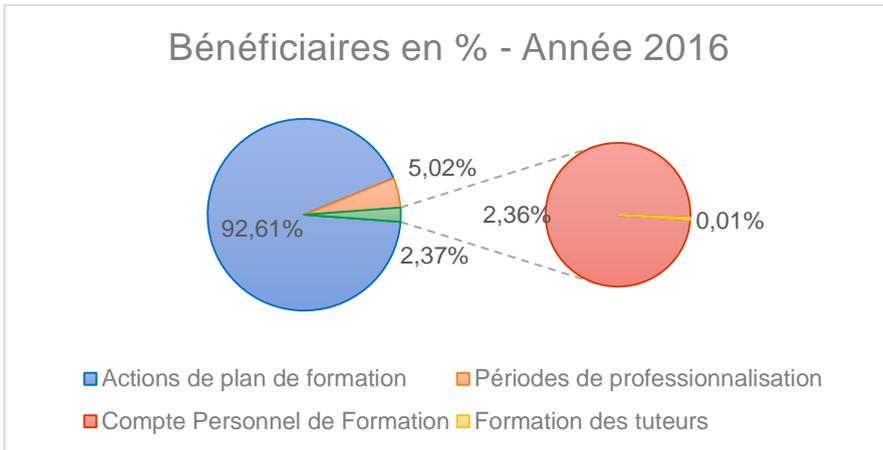
Ces versements dits « libératoires » concernent le Plan de formation, la professionnalisation et le CEP.

Malgré les exonérations apportées par la loi de 2014, les entreprises ont maintenu leur investissement sous la forme de versements volontaires.



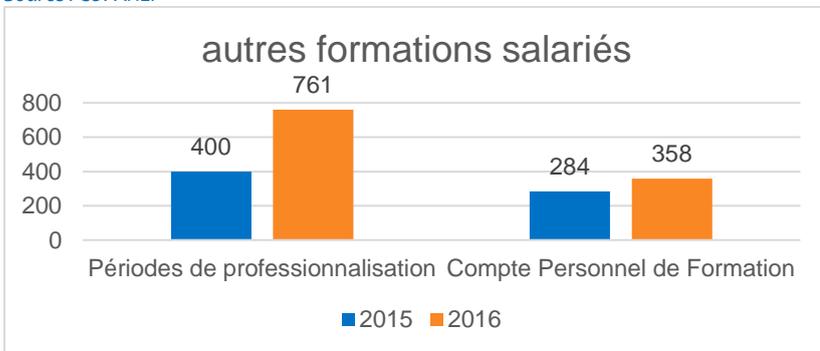
## Les dépenses de formation

### Formation des salariés :



En 2016, les dépenses de formation ont porté à 93% sur le financement des plans de formation des entreprises, permettant plus de 14.000 entrées en formation.

Source : COPANEF



Aux actions financées par le plan de formation des entreprises viennent s'ajouter les « périodes de professionnalisation » et les formations relevant du « compte personnel de formation.

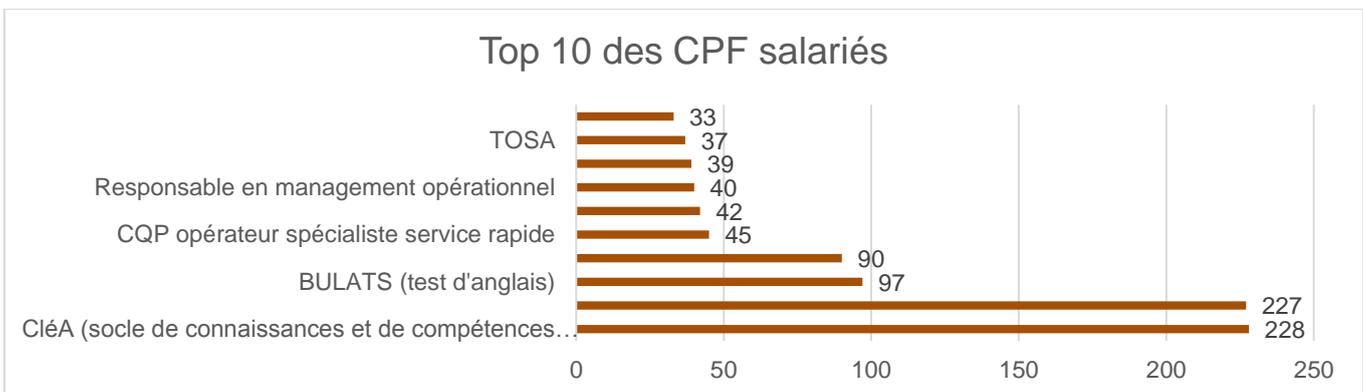
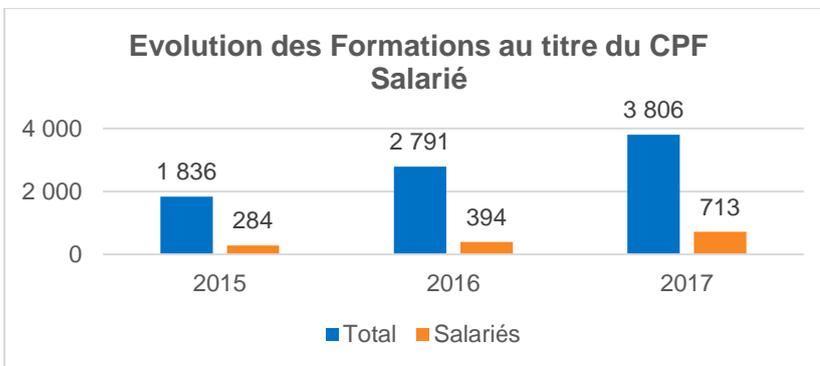
Elles peuvent constituer des co-financements.

En fonction des exercices, elles représentent entre 14 et 18 % du total des CPF mobilisés.

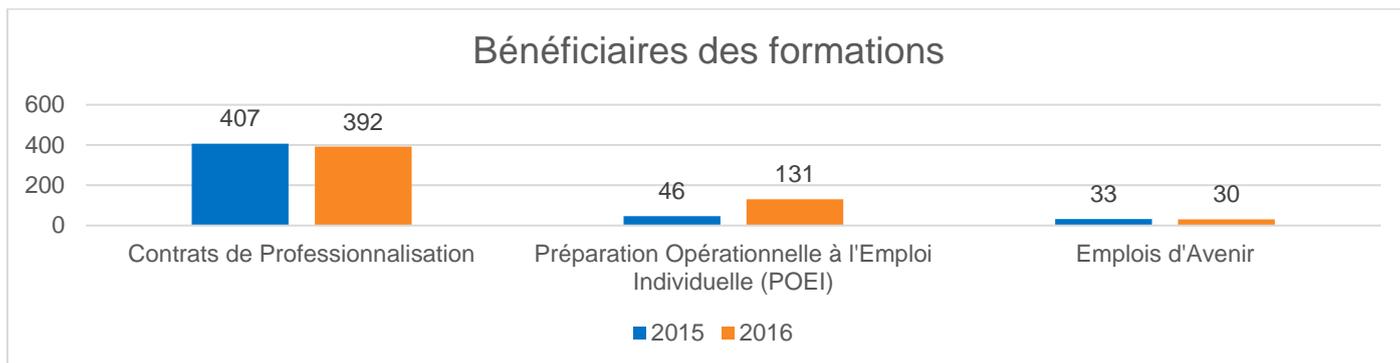
Au « Top 10 » des CPF salariés :

- CLEA
- L'accompagnement VAE
- Le Bulats
- Le PCIE

Des formations de courte durée visant à renforcer les compétences professionnelles et à sécuriser son parcours professionnel.



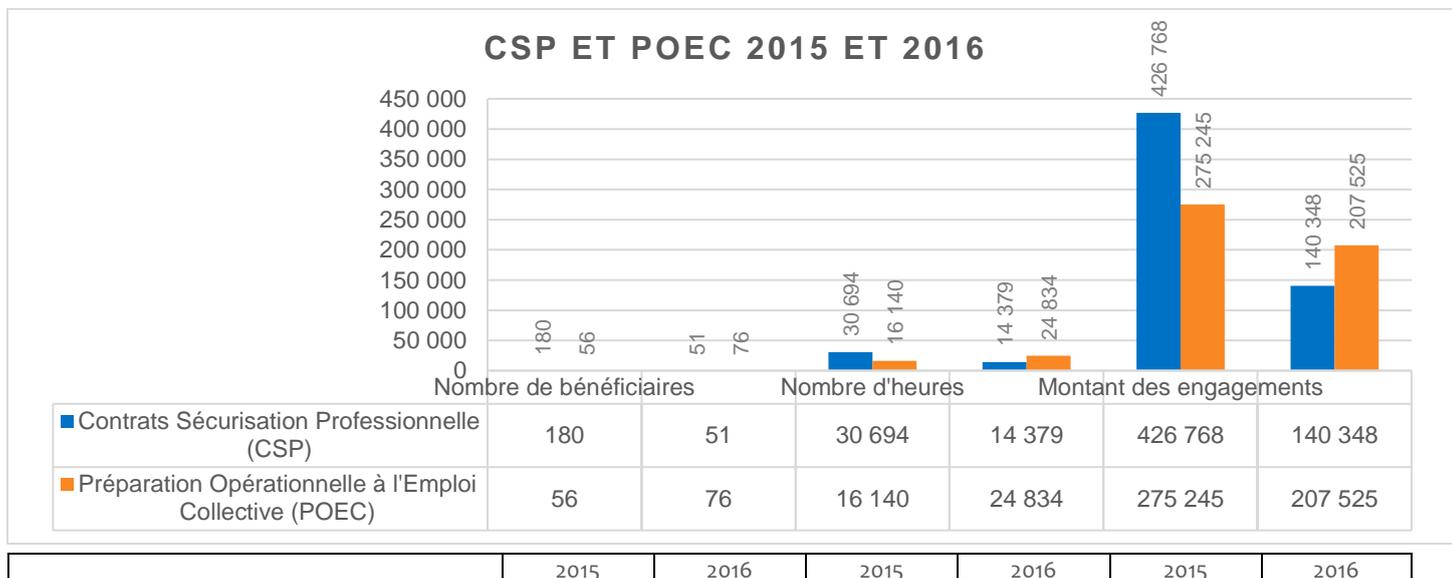
**Formation en vue d'insertion :**



Source : COPANEF

	Nombre d'heures		Montant des engagements	
	2015	2016	2015	2016
Contrats de Professionnalisation	271 775	269 416	2 956 113	2 857 648
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	16 600	39 184	106 635	261 448
Emplois d'Avenir	13 925	8 869	146 551	93 410
CIPI/ CDPI				
<b>TOTAL</b>	<b>302 300</b>	<b>317 469</b>	<b>3 209 299</b>	<b>3 212 506</b>

**Contribution à la formation des demandeurs d'emploi :**

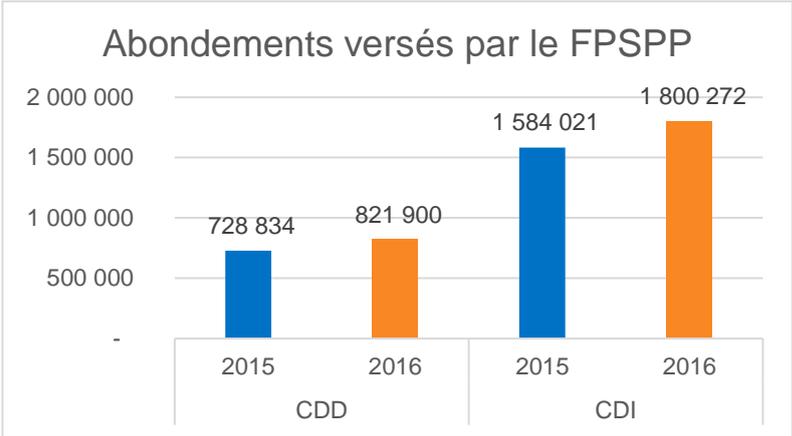


### 5.4.2. - Le financement de la formation des salariés par les OPACIF

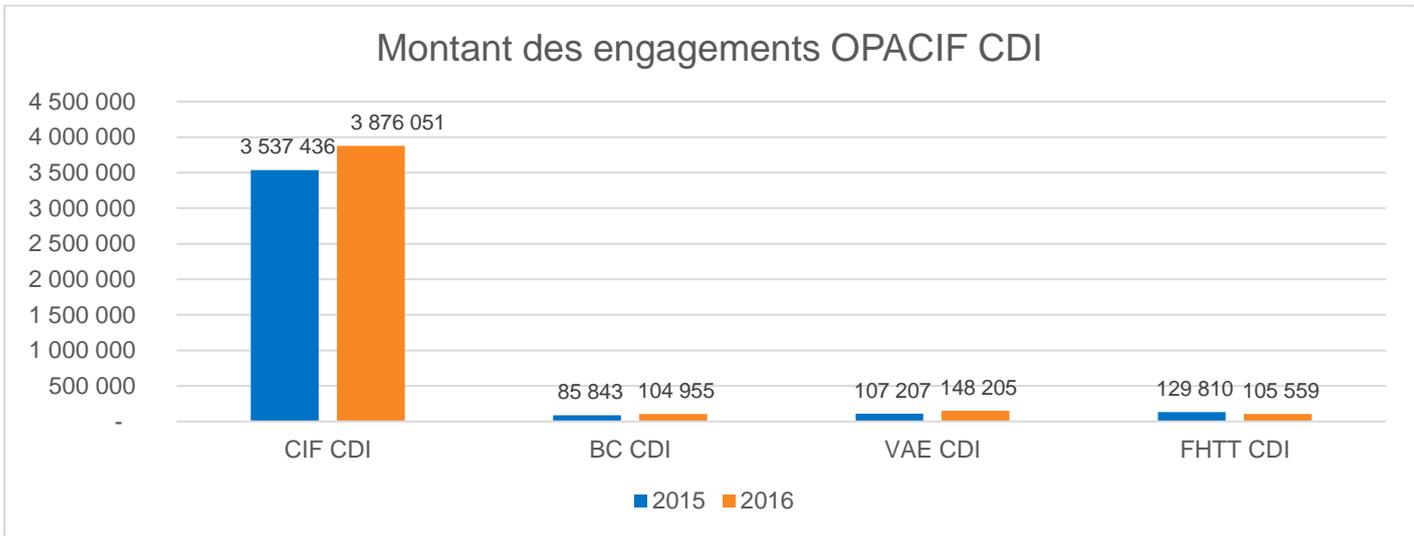
En matière de **collecte des fonds de la formation**, sur la période 2015-2016, le FPSPP a versé aux OPACIF, respectivement :

- En 2015 : **4 197 013 €**
- En 2016 : **4 912 727 €**

Pour la prise en charge du droit à la formation des salariés en CDD et en CDI.

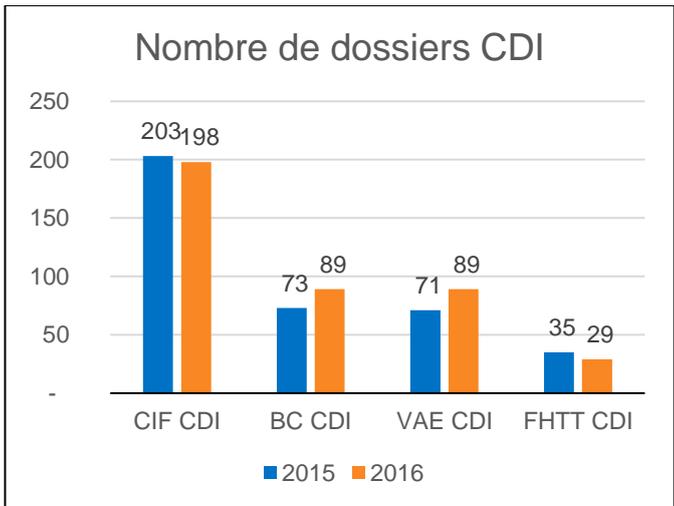


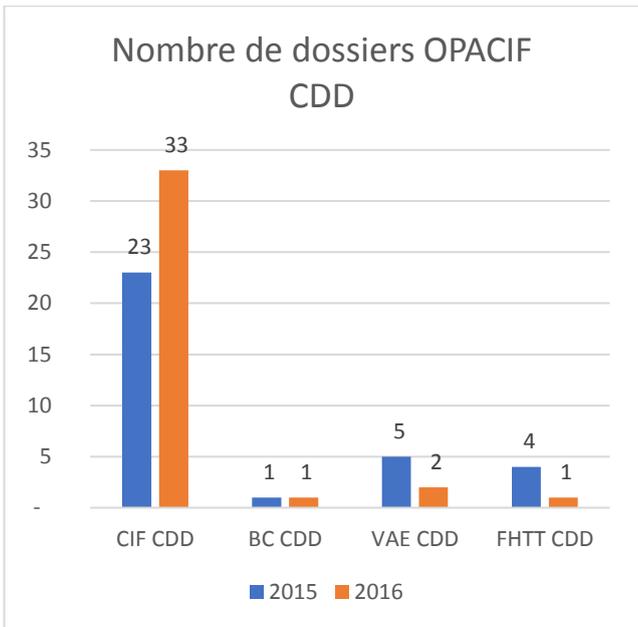
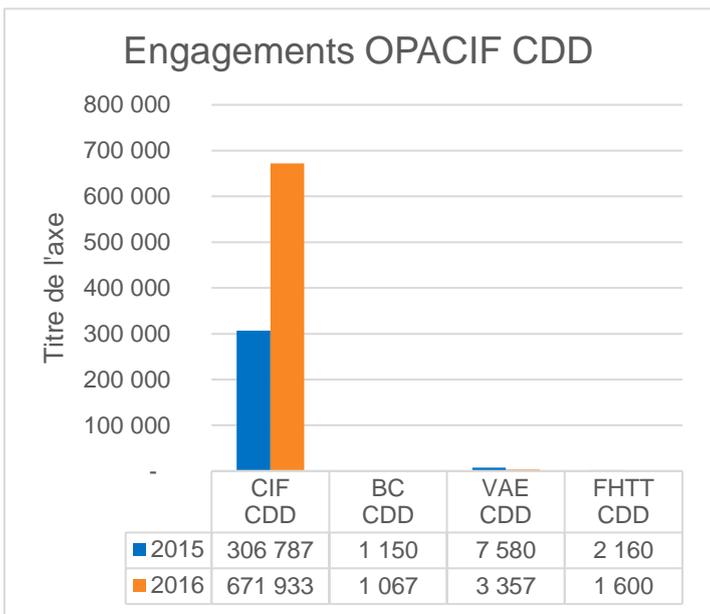
Pour ce qui concerne la formation des salariés en CDI, la dotation est prioritairement **consacrée aux formations** dans le cadre du CIF qui peuvent aller jusqu'à 1200 heures ou 12 mois.



Le nombre de dossiers pris en charge d'une année sur l'autre reste relativement stable.

Les formations hors temps de travail représentent moins de 20% des formations mises en œuvre.





Source : COPANEF

Comme pour les CDI, les financements des OPACIF se portent majoritairement sur les formations en CIF. Pour autant, le nombre de demandes de formation en CIF CDD reste modestes au regard des montants alloués.

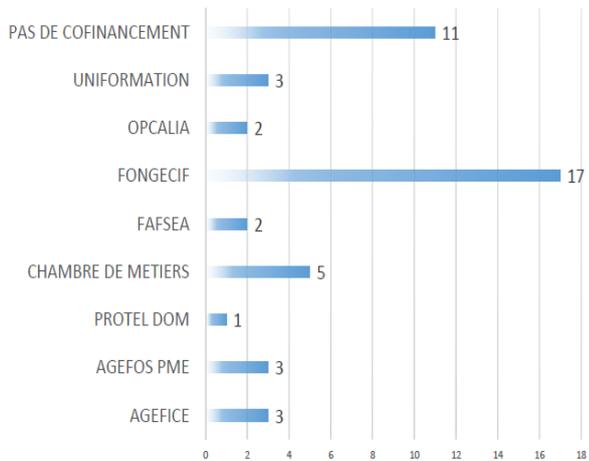
### Focus sur les cofinancements accordés par la CTM à la formation des salariés



**En 2016, la Collectivité Territoriale de Martinique a accordé 47 aides dans le cadre du dispositif aides aux actifs salariés et non salariés, pour un montant total de **71.447,06€****

#### • Répartition par cofinanceur

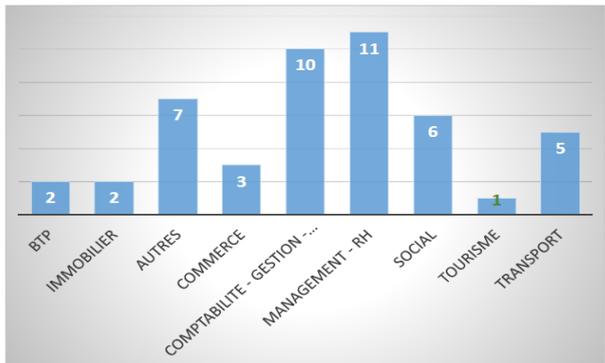
COFINANCEUR	NOMBRE
AGEFICE	3
AGEFOS PME	3
PROTEL DOM	1
CHAMBRE DE METIERS	5
FAFSEA	2
FONGECIF	17
OPCALIA	2
UNIFORMATION	3
PAS DE COFINANCEMENT	11
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>



Ces aides ont concerné majoritairement un public féminin qui constituait 72% des bénéficiaires de formation.

#### • Répartition par filière

FILIERE	NOMBRE
BTP	2
IMMOBILIER	2
AUTRES	7
COMMERCE	3
COMPTABILITE - GESTION - FINANCE	10
MANAGEMENT - RH	11
SOCIAL	6
TOURISME	1
TRANSPORT	5
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>



## 5.5. – La VAE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale achève le transfert de la VAE aux régions.

### La Collectivité Territoriale de Martinique a donc pour compétence :

1. L'information et la sensibilisation en matière de validation des acquis de l'expérience
2. La mise en place d'un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience
3. L'organisation de l'accompagnement à la VAE Pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi - dans ce cadre, elle peut contribuer au financement des projets collectifs de VAE et mettre en place un dispositif d'accompagnement renforcé pour les publics en difficulté.

La notion d'expérience valorisable au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est réduite à un an. Par ailleurs, peuvent être valorisées :

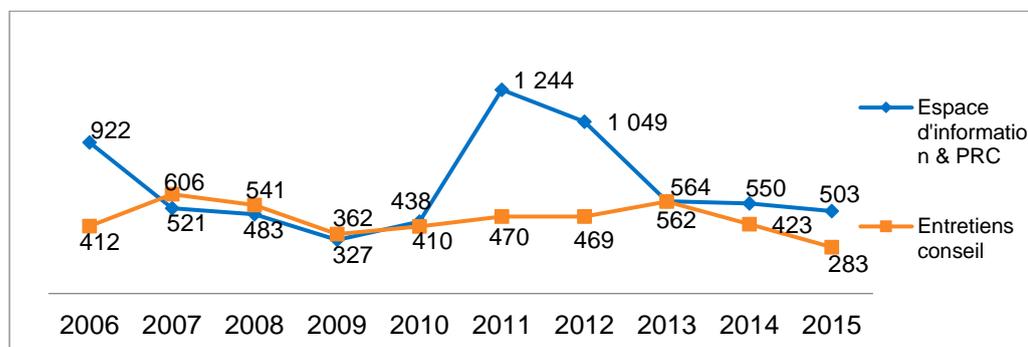
- les activités électorales et syndicales.
- les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel,

Pour sa part, le **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)** assure le suivi statistique des parcours de validation des acquis de l'expérience.

### 5.5.1. – Le dispositif de VAE en Martinique

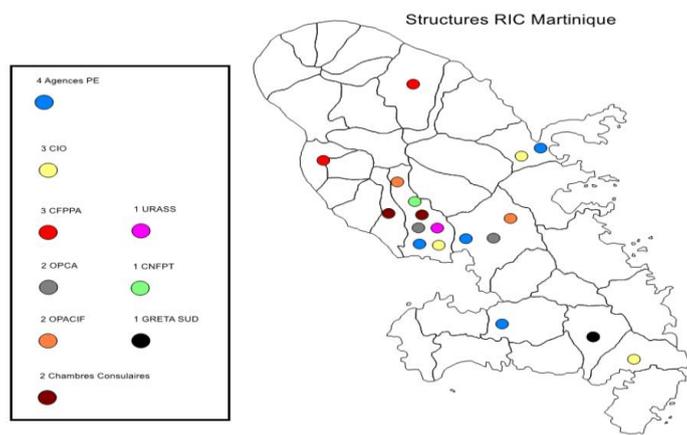
La VAE (validation des acquis de l'expérience) est un **droit individuel** qui permet à "toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification."

#### ❖ L'information conseil et la recevabilité

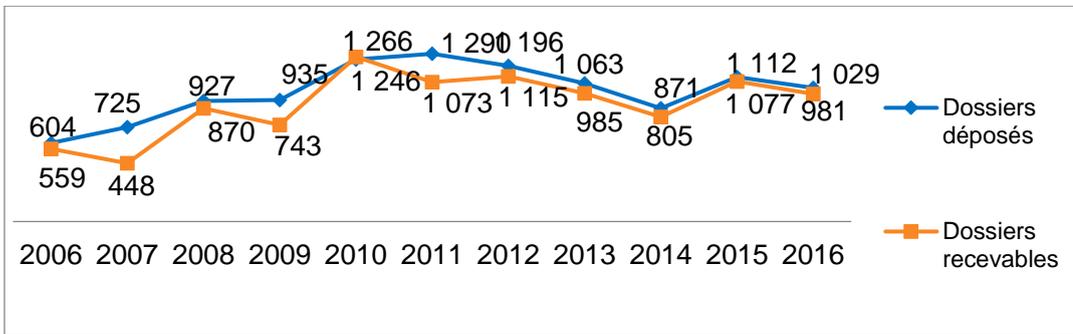


Le parcours VAE débute par une phase d'information qui peut comprendre un entretien conseil.

En moyenne, les espaces d'information reçoivent environ 500 bénéficiaires. Le nombre d'entretiens conseil, est en diminution depuis 2013.

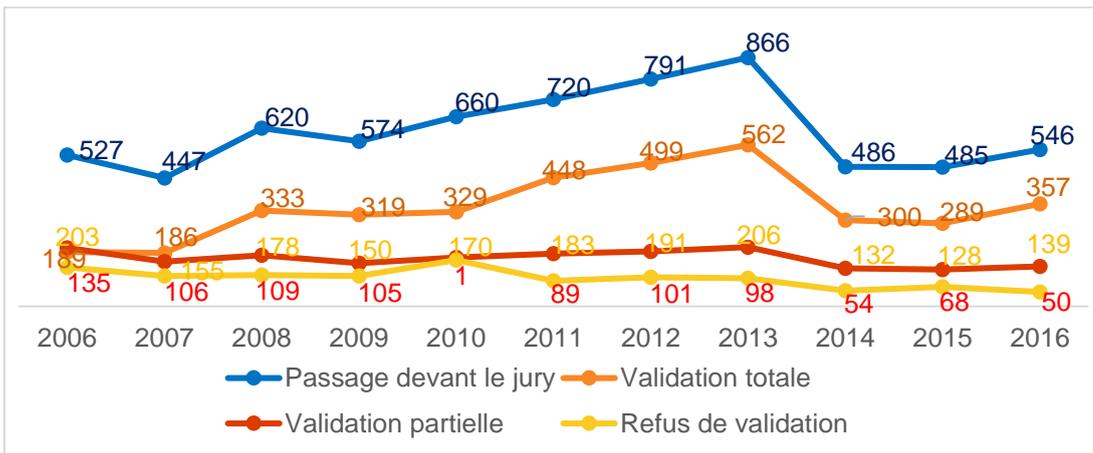


L'extrême Nord de la Martinique, une grande partie du nord Atlantique, et le sud Atlantique sont quasiment dépourvus de structures en capacité d'informer sur la VAE. La mise en place d'un réseau territorialisé sera l'un des enjeux en matière d'information-conseil.



Le nombre de dossiers déposés est d'environ 1.000 par an. Depuis 2012, le nombre de livrets 1 (recevabilité) est très proche du nombre de dossiers déposés. Ce qui laisse apparaître une forte utilité des informations et des conseils prodigués aux candidats.

### La validation



Le nombre de passages devant le jury a fortement diminué depuis 2013 pour revenir à son niveau de 2007.

**Le nombre de validations correspond à peu près à 50% des dossiers déposés.**

### TOP 10 des diplômes demandés en 2013, 2014, 2015 et 2016

2013		2014		2015		2016	
Diplôme d'Etat d'Aide Soignant (DE AS)	55	BTS Assistant de Manager	46	BTS Assistant de Manager	59	BTS Assistant de Manager	56
BTS Assistant de Manager	52	BTS Assistant de gestion PME PMI à Référentiel Commun Européen	40	CAP Petite Enfance	46	BTS Assistant de gestion PME PMI à Référentiel Commun Européen	40
BTS Assistant de gestion PME PMI à Référentiel Commun Européen	43	BAC PRO Secrétariat	35	BTS Assistant de gestion PME PMI à Référentiel Commun Européen	28	CAP Petite Enfance	39
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DE AVS)	43	BTS Management des Unités Commerciales	29	BTS Management des Unités Commerciales	28	BAC PRO Gestion et administration	28
BAC Pro Secrétariat	39	BTS Comptabilité et Gestion des Organisations	23	BAC PRO Commerce	27	BTS Management des Unités Commerciales	23
CAP Petite Enfance	31	CAP Petite Enfance	18	BTS Comptabilité et Gestion des Organisations	18	BAC PRO Accueil relation Clients et Usagers	22
BTS Comptabilité et Gestion des Organisations	29	BAC PRO Accueil relation Clients et Usagers	15	DEES	16	BAC PRO Commerce	20
BTS Management des Unités Commerciales	29	BAC PRO Commerce	13	BAC PRO Gestion et administration	15	BTS Comptabilité et Gestion des Organisations	18
Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture (DE AP)	29	DEES	13	BAC PRO Accueil relation Clients et Usagers	12	DEES	17
Diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique (DE AMP)	27	BTS Négociation et relation client	12	BAC PRO Accompagnement Soins e services à la personnes en structure	11	BTS Transport et Prestation Logistiques	11

## 5.5.2. – L'accompagnement VAE

### Le public accompagné

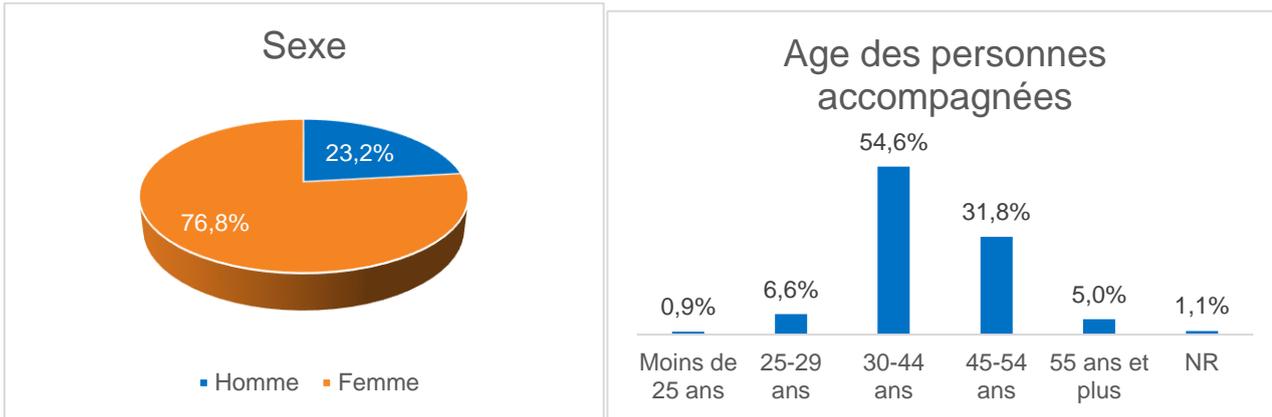
En 2016, une cinquantaine de structures interviennent pour accompagner les candidats à la VAE sur le territoire.

Les structures interrogées ont indiqué avoir accompagné 966 personnes en 2015 et 2016 dont :

- 532 en 2015,
- 434 en 2016.

Plus des ¾ de personnes accompagnées sont des femmes,

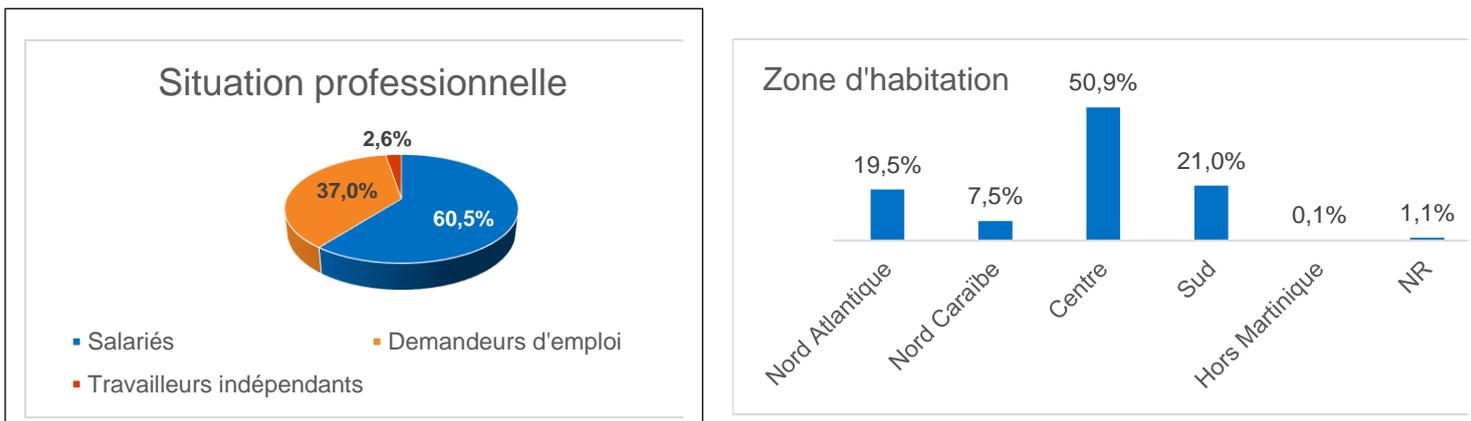
- Seuls 8% de jeunes de moins de 30 ans ont recours à l'accompagnement VAE
- Pour plus de 90% de personnes de plus de 30 ans (dont plus de 36 % de plus de 45 ans).



Plus de 50% des bénéficiaires d'accompagnement VAE résident dans la Zone Centre, 19 % dans la zone Nord Atlantique et 21 % dans le sud.

Une très faible proportion des personnes accompagnées habite le nord caraïbe (7,5%).

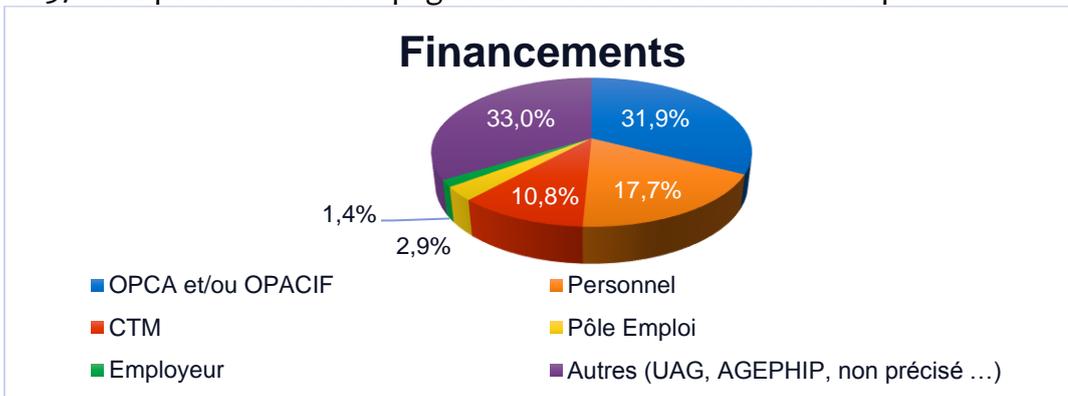
Ce sont généralement les salariés qui ont recours à l'accompagnement VAE (60,5%). Les autres publics accompagnés sont des demandeurs d'emploi (37%) ou des travailleurs indépendant (2,6%).



### Le financement des accompagnements

Pour financer leur accompagnement, les personnes ont sollicité différents financeurs :

Les financements du Pôle Emploi représentent moins de 3% des financements mobilisés, alors que plus de 37% des personnes accompagnées sont des demandeurs d'emploi.



Les publics demandeurs d'emploi représentent 37 % des personnes accompagnées.

La CTM et le Pôle-emploi ne financent respectivement que :

- 10,8% des accompagnements (CTM)
- 2,9% des accompagnements pour Pôle-emploi.

17,7% des personnes financent sur fonds propres leur accompagnement VAE.

## 5.6. – Le diplôme et les autres voies de qualification

### 5.6.1. – Le titre professionnel

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée, au nom de l'État, par le ministère chargé de l'Emploi. Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier.

Il permet de favoriser l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi de son titulaire et s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle ou par le biais de la VAE.

Les titres professionnels sont enregistrés dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Ils sont composés de blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP).

Ils couvrent tous les secteurs (bâtiment, services à la personne, transports, restauration, commerce, industrie, ...) et différents niveaux de qualification (niveau V à II).

La préparation au titre professionnel est assurée par des organismes de formation qui s'engagent à respecter la réglementation. La liste de ces établissements est publiée par la DIECCTE.

## 6 – ORIENTATION ET INSERTION

### 6.1. - L'orientation tout au long de la vie

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie pose le principe du droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels. Elle met en exergue la nécessité d'une orientation « tout au long de la vie » favorisant une meilleure adaptation aux évolutions du marché du travail.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale instaure :

- **Un droit à l'orientation** « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle »
- **Le service public régional de l'orientation coordonné par la Collectivité.** Ce service public régional de l'orientation tout au long de la vie vise à « garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux ». Il intègre le déploiement du Conseil en évolution professionnelle ainsi que la prévention et la lutte contre le décrochage scolaire.

#### ▪ 6.1.1. – Le décrochage scolaire

Le décrochage est un processus qui conduit un jeune en formation initiale à **se détacher du système de formation jusqu'à le quitter avant d'avoir obtenu un diplôme** :

La lutte contre le décrochage scolaire comporte des enjeux humains, sociaux et économiques majeurs. Les jeunes en situation de décrochage présentent des risques importants d'échec en termes d'insertion sociale et professionnelle.

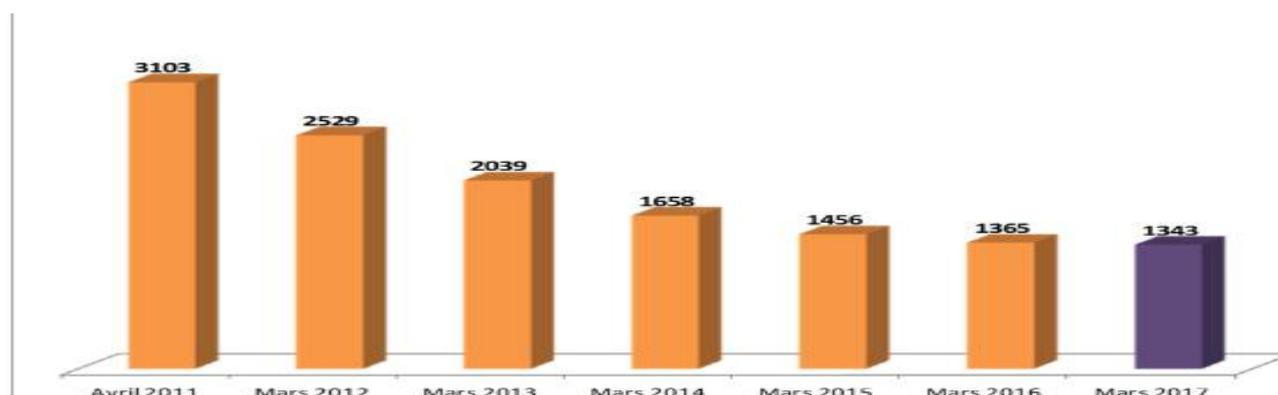
L'évaluation de la politique publique sur le décrochage scolaire, menée dans le cadre de la modernisation de l'action publique, a favorisé la signature d'un **protocole d'accord entre l'ARF et l'État concernant la prise en charge des jeunes sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle** signé le 13 août 2015. Une convention de lutte contre le décrochage scolaire est intégrée aux éléments contractuels du SPRO.

#### Les chiffres de Martinique

La campagne de repérage des décrocheurs de mars 2017, a été réalisée grâce au Système Interministériel d'Echanges d'Information (SIEI). Les listes de décrocheurs concernent une population de jeunes d'au moins 16 ans sortant sans diplôme du système de formation initiale (établissements publics et privés sous contrats, établissements de l'enseignement agricole, CFA), qui ne sont donc plus inscrits dans un cycle de formation et n'ont obtenu ni le baccalauréat, ni un diplôme à finalité professionnelle de niveau V ou IV.

**Les constats effectués depuis 2011 démontrent que les risques de sortie précoce du système éducatif local diminuent de manière manifeste.**

#### Evolution des effectifs de décrocheurs : avril 2011 à mars 2017



Entre la première campagne d'avril 2011 et celle de mars 2017, l'effectif de jeunes identifiés comme étant en situation de décrochage est passé de 3103 à 1343 ; **ce qui représente une baisse de 56% sur la période de référence.**

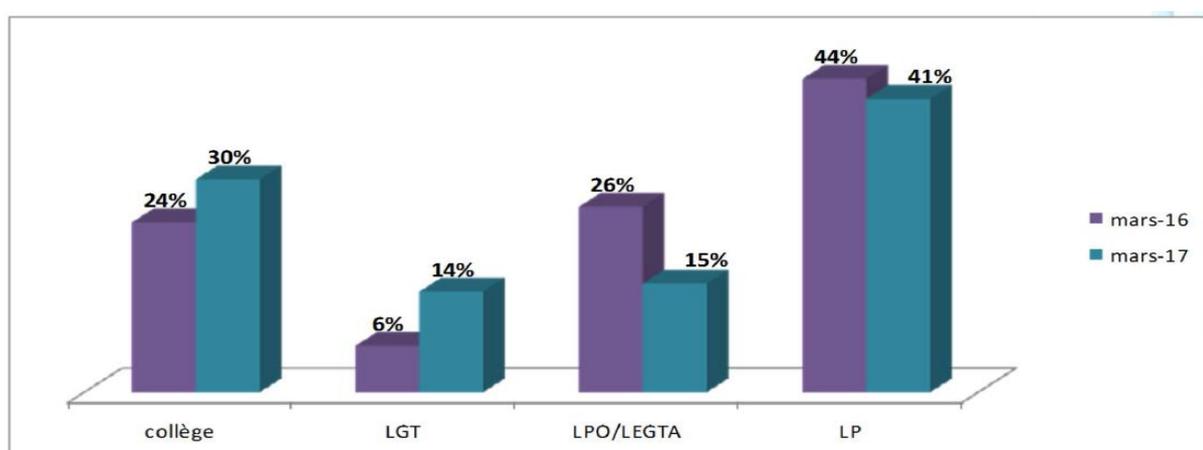
Cette évolution est significative de la politique volontariste développée au sein de l'académie et relayée au sein des établissements par les équipes éducatives concernées.

### Répartition des décrocheurs entre garçons et filles

**Les garçons constituent 58% des jeunes décrocheurs, contre 42% pour les filles.**

Ce constat qui est une constante depuis plusieurs années, est lié au croisement d'un ensemble de facteurs (situation familiale, adaptation à l'environnement scolaire, rapports aux savoir en fonction du genre, ...), avec comme conséquence un niveau de performance moins affirmé chez les garçons que chez les filles.

### Répartition des décrocheurs en fonction de la structure d'origine



**C'est au lycée professionnel et plus largement dans la voie professionnelle que se manifeste avec le plus d'acuité le décrochage scolaire.**

Cependant, on peut constater que le taux de décrocheurs originaires de LP diminue de 3 points par rapport à la campagne de mars 2016.

De manière concomitante, ce taux évolue sensiblement à la hausse au collège et au LGT.

L'évolution globale des chiffres du décrochage atteste de la mobilisation des équipes éducatives dans l'accompagnement des élèves à travers notamment une prise en charge pédagogique renouvelée et la mise en oeuvre le plus en amont possible, de dispositifs qui contribuent à la prévention du décrochage :

- Groupe de prévention du décrochage scolaire (GPDS)
- Accompagnement personnalisé
- Semaine de la persévérance scolaire



#### 6.1.2. – L'orientation scolaire – Focus bilan de l'admission post-bac 2017-2018

Sur les 4887 élèves scolarisés en terminale, 4539 se sont inscrits sur le portail APB soit **93%** des élèves de terminale. En 2016, ce taux était de 92 % et en 2015 de 91 %. Ces taux et leur évolution indiquent une bonne appropriation de l'outil APB dans l'académie par les établissements, les équipes pédagogiques et les élèves.

La quasi-totalité des élèves de terminales générales et technologiques (respectivement **99%** et **97%** des effectifs de référence) et une grande majorité des élèves de terminales professionnelles (**82%**) ont envisagé une poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur

Deux filières sont particulièrement plébiscitées par les élèves :

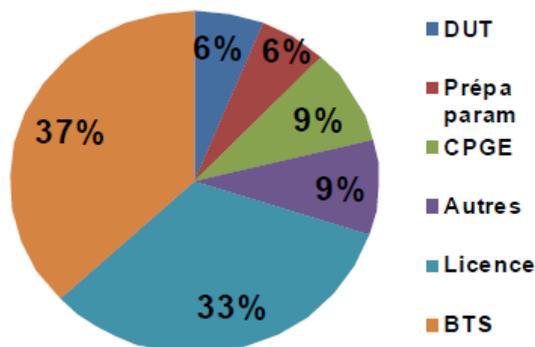
- les **STS (37%)**
- les **licences (33%)**.

Les voeux se portent ensuite sur :

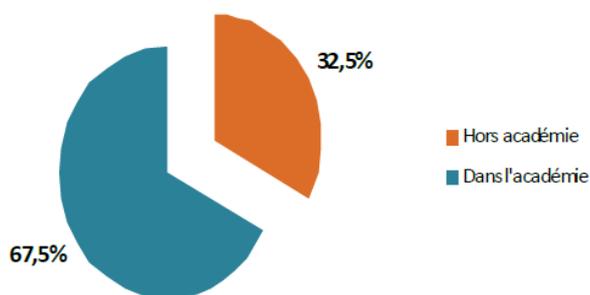
- Les CPGE (9%),
- Les IUT (6%),
- Autres formations (15%)

Ces taux sont proches de ceux constatés les années précédentes

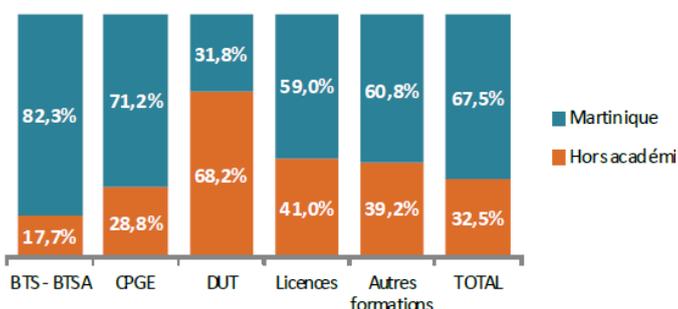
Répartition de la demande en 1er voeu



Répartition géographique des demandes



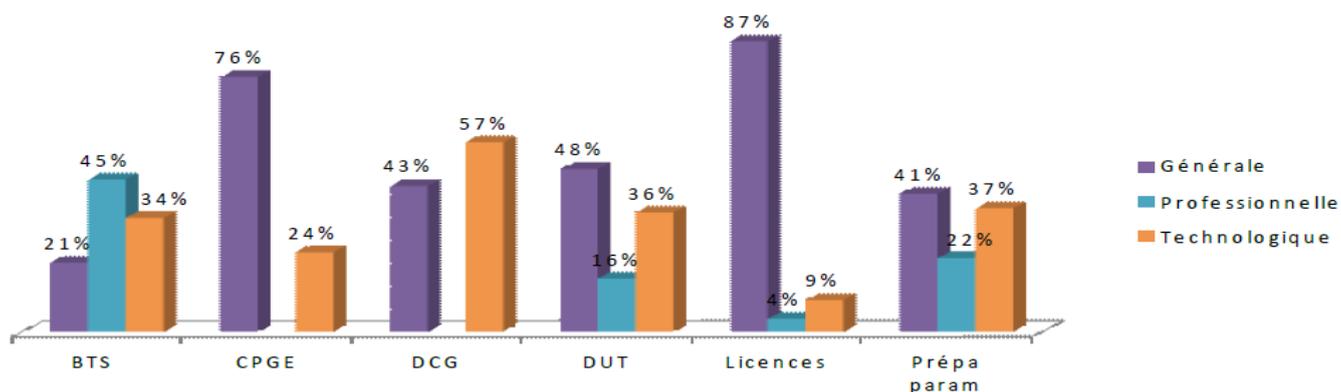
Répartition géographique des demandes par type de formations



**CONSTATS :**

- Les bacheliers formulent majoritairement des demandes concernant l'offre de notre académie (67,5%)
- Les élèves de terminale candidatent davantage (en proportion) dans les DUT hors de la Martinique, où l'offre de formation reste encore faible malgré l'ouverture d'un DUT carrières sociales à la rentrée 2017.

Répartition des voeux 1 selon le type de bac et des formations de l'académie

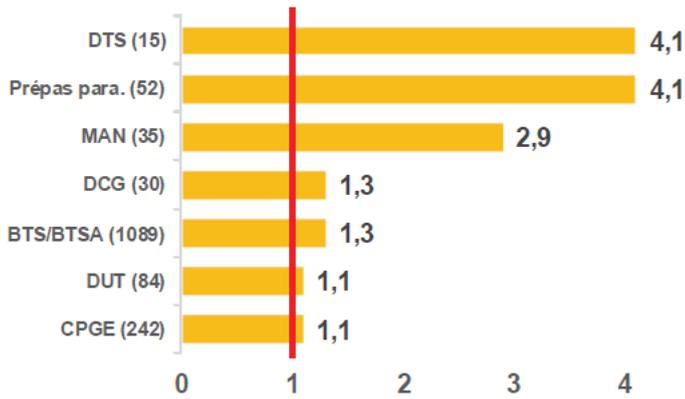


**Répartition des voeux 1 des élèves de terminale par bac d'origine dans les filières du supérieur :**

En 2017, les voeux 1 formulés par les candidats souhaitant intégrer un BTS sont émis en majorité par les élèves de terminale professionnelle (**45%**), suivis des élèves de la voie technologique (**34%**), puis par les candidats de terminale générale (**21%**).

A contrario, les demandes formulées par les candidats souhaitant intégrer une CPGE ont été émises à hauteur de **76%** par les élèves de terminale générale. En ce qui concerne l'admission en licence, les demandes ont été formulées par ce même public à hauteur de **87%**.

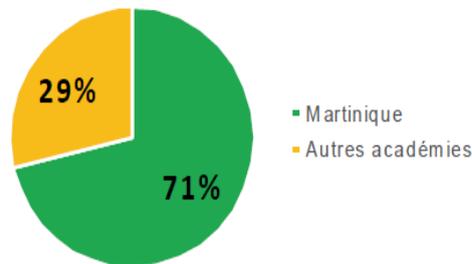
### Taux de pression



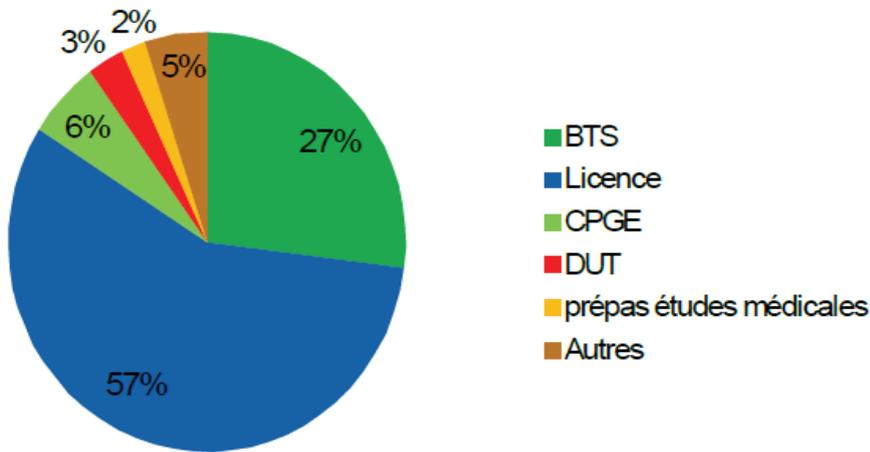
L'ensemble des formations sélectives présente un taux de pression supérieur à 1. En conséquence, les élèves qui ont demandé une des formations concernées n'ont pas tous été retenus sur leur vœu 1.

Entre parenthèses sont indiquées les capacités d'accueil.

### Répartition géographique des admissions



### Répartition des admissions



Sur l'ensemble des bacheliers ayant fait acte de candidature sur APB, 71% des intéressés ont eu une réponse positive au titre de l'académie de Martinique et 29% au titre d'une autre académie. Cette ventilation était de 65% / 35% en 2014.

Sur les 3676 élèves admis, la répartition se ventile comme suit :

- 2178 bacheliers généraux
- 879 bacheliers technologiques
- 619 bacheliers professionnels

Les admissions ayant eu lieu dans et hors académie de Martinique se répartissent principalement sur deux filières :

- les licences (57%)
- les STS (27%).

Par ailleurs, les autres admissions se ventilent comme suit :

- 6% en CPGE
- 3% en IUT
- 2% en prépas aux études médicales (IFSI)
- 5% dans les autres formations

### 6.1.3. – Le Service public régional de l'orientation

L'un des enjeux du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tel que la Collectivité territoriale de Martinique souhaite le développer, consiste à offrir les services d'aide à l'orientation à l'ensemble des martiniquais, sur un socle d'organismes et de services spécialisés et majoritairement orientés vers les personnes sans emploi et vers les jeunes en formation initiale.

### Focus sur le Conseil en évolution professionnelle

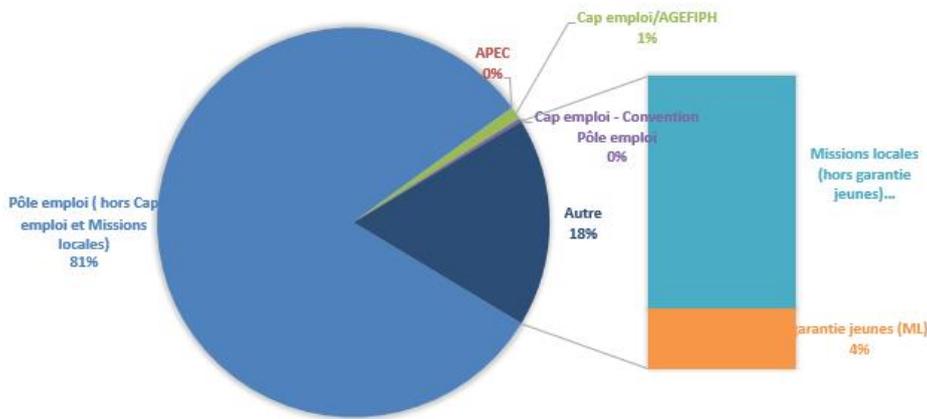
Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours des personnes actives.

En 2015, le CEP entre dans sa première année de déploiement :

Dépenses d'accompagnement CEP 2015 29 823 €



DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT CEP



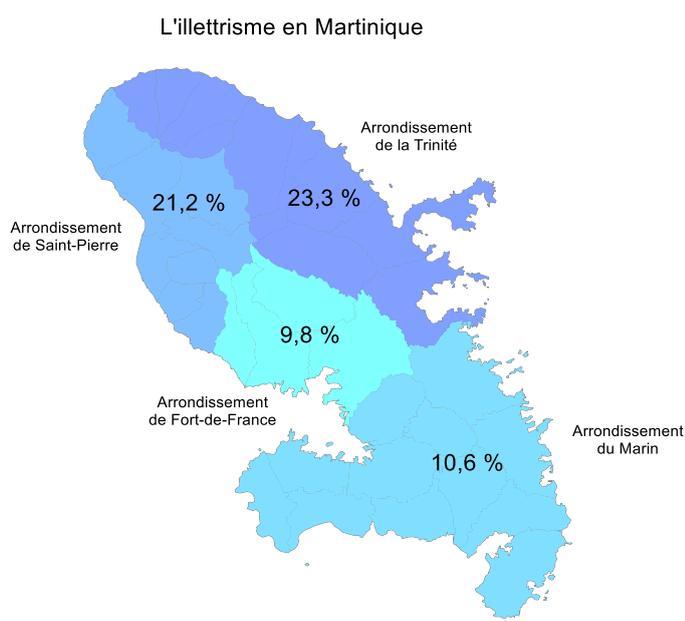
## 6.2. – Les actions de formation des publics fragilisés prescrites par les organismes d’insertion

Les formations en direction des publics en situation d’illettrisme ont été transférées par la loi de 2014 aux régions, elles s’intègrent au dispositif SPRF (Service public régional de la formation).

Le plan régional 2015-2018 de lutte sur l’illettrisme en Martinique a fixé comme objectif **pour 2018 une baisse de 2 points pour passer sous la barre des 10% en 2018.**

### 6.2.1. – La formation des publics en situation d’illettrisme

L’illettrisme reste plus présent dans le Nord de l’île :



La population touchée par la problématique de l’illettrisme est une population plus susceptible d’intégrer tôt la vie active et ce sans avoir obtenu de diplôme ou qualification au préalable.

**Le taux d’illettrisme baisse en Martinique entre 2006 et 2014** (Enquête Information Vie Quotidienne)

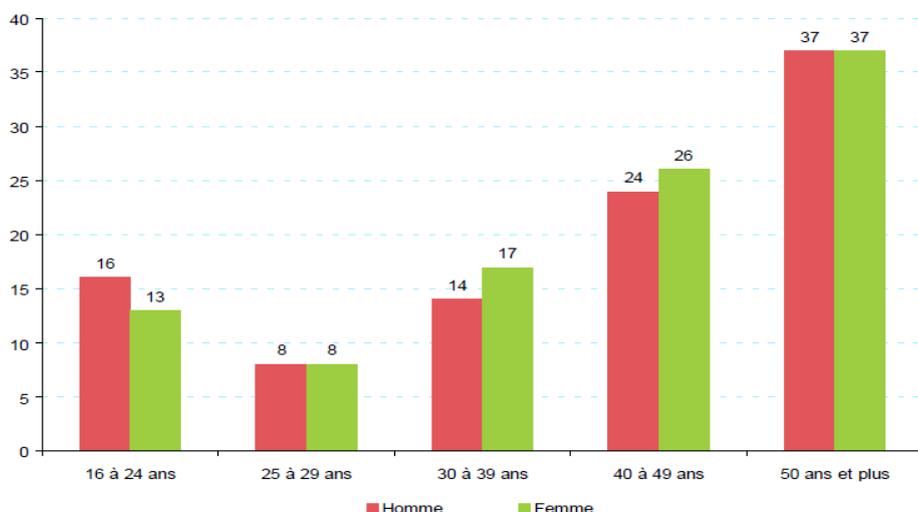
**Pour les personnes 18 à 65 ans**

- 13,6 % en 2014 soit 29 000 personnes
- 14,6 % en 2006 soit 34 000 personnes

Cette baisse concerne toutes les classes d’âge. **Mais les plus âgés restent les plus touchés :**

Carte réalisée avec Cartes & Données - © Artique  
Source : INSEE 2016

### Répartition des taux d’illettrisme entre les hommes et les femmes selon l’âge (en %)

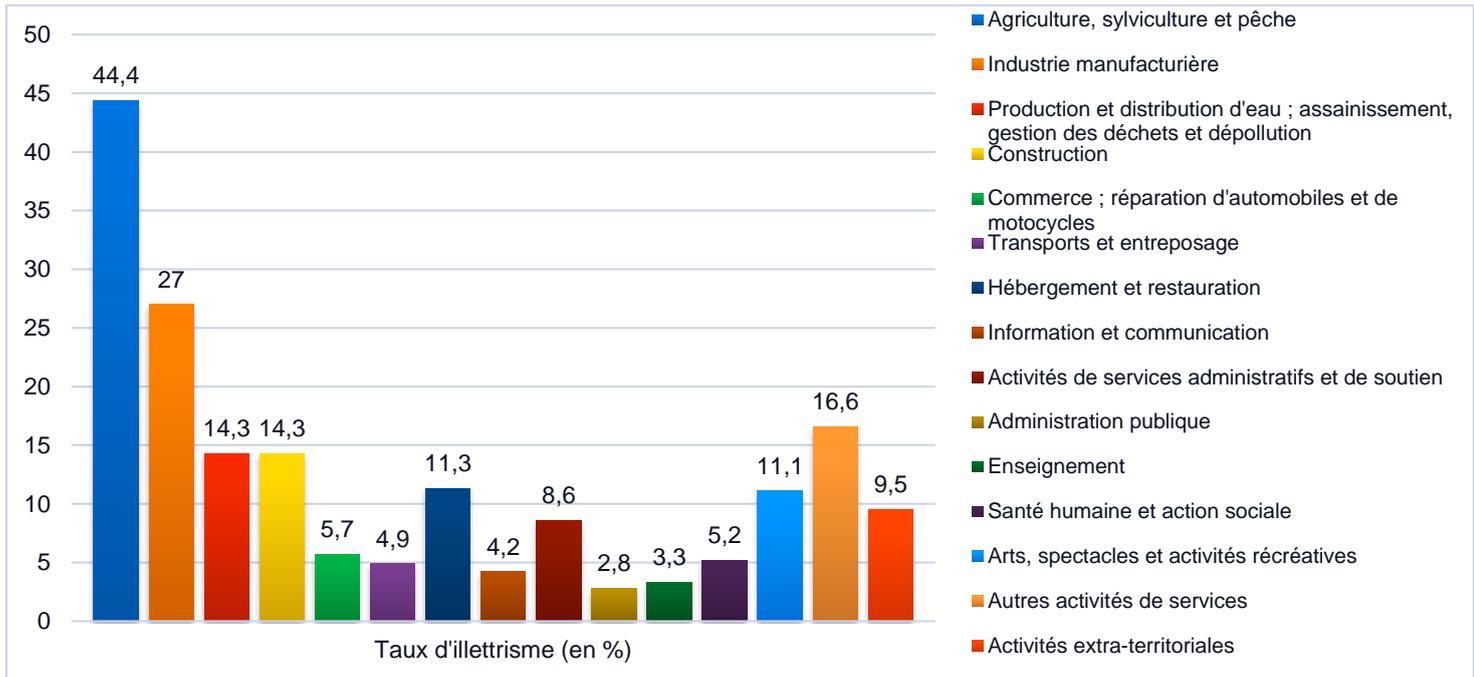


Source : INSEE 2016

Le taux d’illettrisme varie beaucoup selon les caractéristiques individuelles.

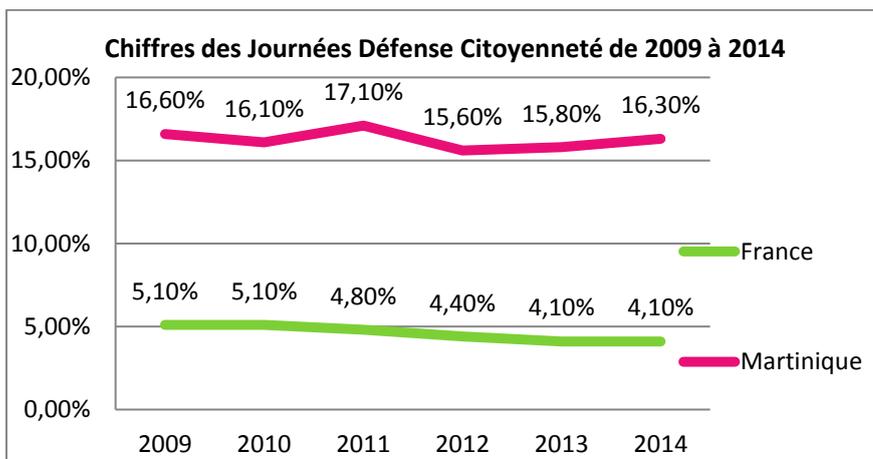
Les jeunes sont proportionnellement moins en difficulté que les personnes plus âgées. Les difficultés à l’écrit concernent davantage les hommes puisque 17 % d’entre eux sont en situation d’illettrisme contre 10 % des femmes.

**Il est particulièrement présent dans certains secteurs d'activité :**



**les demandeurs d'emploi restent les plus concernés par l'illettrisme :**

Selon le genre	Part d'actifs (en %)	Taux d'illettrisme des actifs occupés (en %)
Homme	56,9	13,8
Femme	58,8	6,5
<b>Ensemble</b>	<b>57,9</b>	<b>9,7</b>
Selon le genre	Part de chômeurs (en %)	Taux d'illettrisme des chômeurs (en %)
Homme	22,3	29,5
Femme	20	15,3
<b>Ensemble</b>	<b>21,1</b>	<b>22,4</b>



Le Ministère de la Défense s'appuie sur les Journées Défenses Citoyenneté pour établir une mesure de l'illettrisme différente de l'enquête Information Vie Quotidienne. Alors qu'en France, la part des jeunes de 16 ans en situation d'illettrisme est de 4,1%, elle est de 16,3% an Martinique en 2014. Cette part est en progression depuis 2012 alors qu'elle est en diminution à l'échelle nationale. Elle semble revenue au niveau de 2009

Sources : Ministère de la défense - DSN, MENESR-DEPP

Les dispositifs transférés par la Loi de 2014 pour la formation des publics en situation d'illettrisme sont en cours de mise en place. Ils s'intègrent au Plan d'investissement dans les compétences.

## Le programme de formation « Accès aux compétences clés »

La Collectivité territoriale de Martinique assure désormais le pilotage de la formation professionnelle sur son territoire et, précise le code du travail, elle contribue à la lutte contre l'illettrisme, aussi bien dans le cadre d'actions de prévention que d'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Le décret du 13 février 2015 définit le socle comme « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (...). Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu ».

Conformément aux principes édictés par la loi du 5 mars 2014, « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion ».

À cette fin, la Collectivité territoriale de Martinique assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle. Elle prévoit la mise en œuvre, dans le cadre du PIC de différents types de parcours de Lutte contre l'illettrisme :

<b>Intitulé des parcours</b>	<b>Objectifs</b>
Parcours A	Formalisation du projet et acquisition des savoirs et compétences de base. Développement de l'autonomie sociale et citoyenne, concourant à la construction d'un parcours professionnel
Parcours « Définir son projet professionnel et maîtriser les savoirs et compétences de base »	
Parcours B	Acquisition des compétences clés et des prérequis nécessaires pour préparer une entrée en formation pré-qualifiante, ou pour accéder à l'emploi
Parcours « Maîtriser les compétences clés en situation professionnelle »	
Parcours C	Préparation d'une certification combinée avec le renforcement des compétences clés en lien avec un métiers (ex : hôtellerie-restauration, ...) et sur certaines zones d'emploi ciblées
Parcours « Renforcer ses compétences de clés en lien avec un accès à la certification »	

## 6.2.2. – La formation des publics sous main de justice

### La loi du 5 mars 2014 transfère aux collectivités régionales la formation des publics sous main de justice.

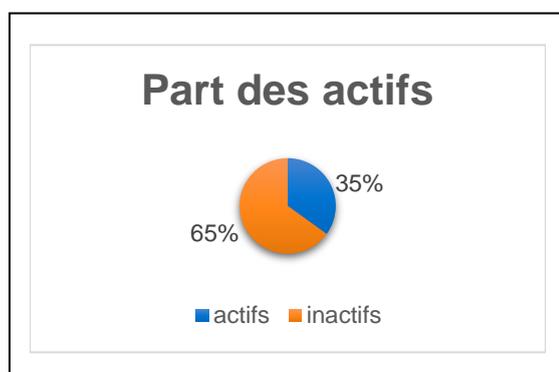
Par conséquent, l'article L6121-2 du Code du travail précise : « Elle finance et organise la formation professionnelle des personnes sous main de justice. Une convention conclue avec l'Etat précise les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires ». Cette articulation vise à prendre en compte les spécificités de ces publics et les conditions particulières de mise en œuvre des formations.

Les publics détenus présentent un certain nombre de caractéristiques (illettrisme, absence de qualification, précarité sanitaire, absence de logement...) dont il doit être tenu compte dans la construction des réponses formation qui leur sont proposées. Sur la période examinée (2016 et début 2017), des données concernant 702 détenus, sur une population d'un millier environ a pu être analysée.

Afin de mieux répondre aux attentes des détenus et favoriser l'insertion professionnelle, **le programme 2018 visera deux orientations stratégiques :**

- **L'acquisition et le renforcement des compétences de base**, en s'appuyant sur le Plan d'investissement dans les compétences,
- **L'accès à la qualification.**

#### Avant l'incarcération :



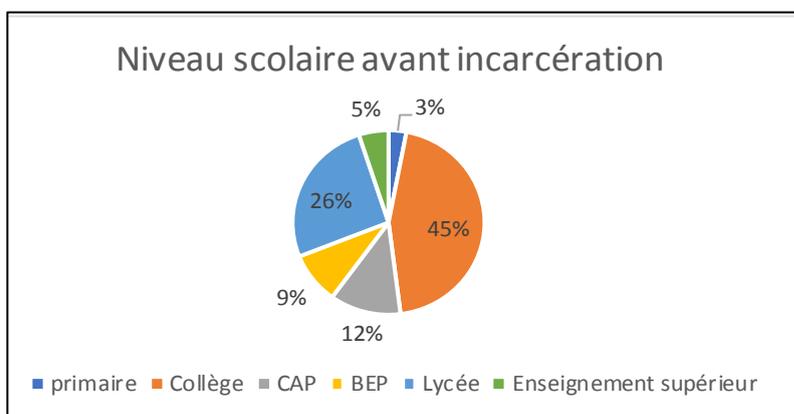
#### Part des actifs avant l'incarcération :

Près des 2/3 des personnes incarcérées au centre pénitentiaire de Ducos n'exerçaient aucune activité professionnelle au moment de leur écrou.

#### Niveau scolaire avant incarcération

La plus grande part des personnes détenues ont arrêté leurs études au collège

Près de 50 % des personnes détenues n'avaient aucun diplôme au moment de leur incarcération



#### Diplômes obtenus avant incarcération

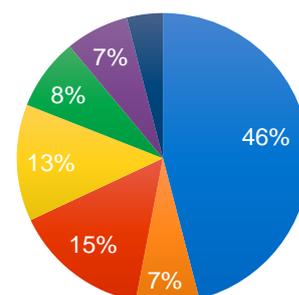
■ sans diplôme

■ CFG

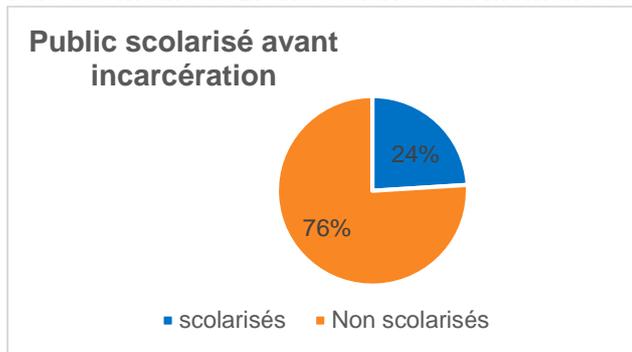
■ CAP

■ Brevet

■ BEP



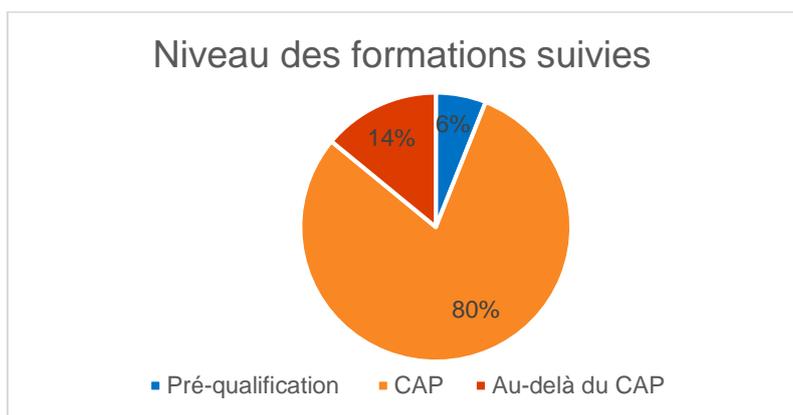
### Part des moins de 21 ans scolarisés au moment de leur incarcération :



Deux tiers des de jeunes de moins de 21 ans n'étaient plus scolarisés au moment de leur incarcération.

Ces jeunes de moins de 21 ans représentent 8,25 % des personnes arrivantes sur la période examinée

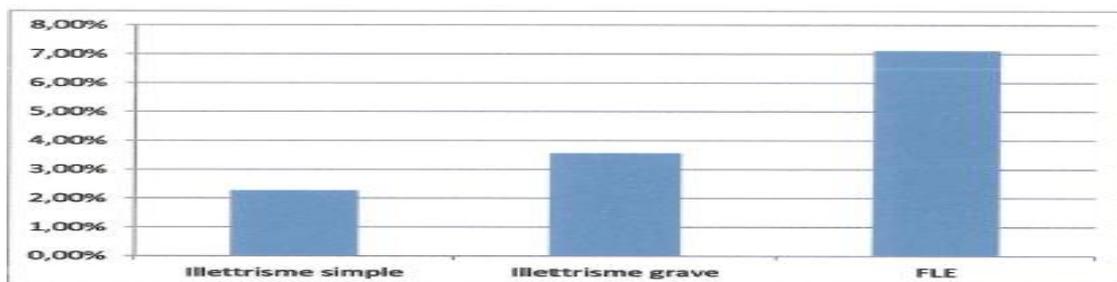
### Part des personnes détenues ayant suivi une action de formation professionnelle avant l'incarcération :



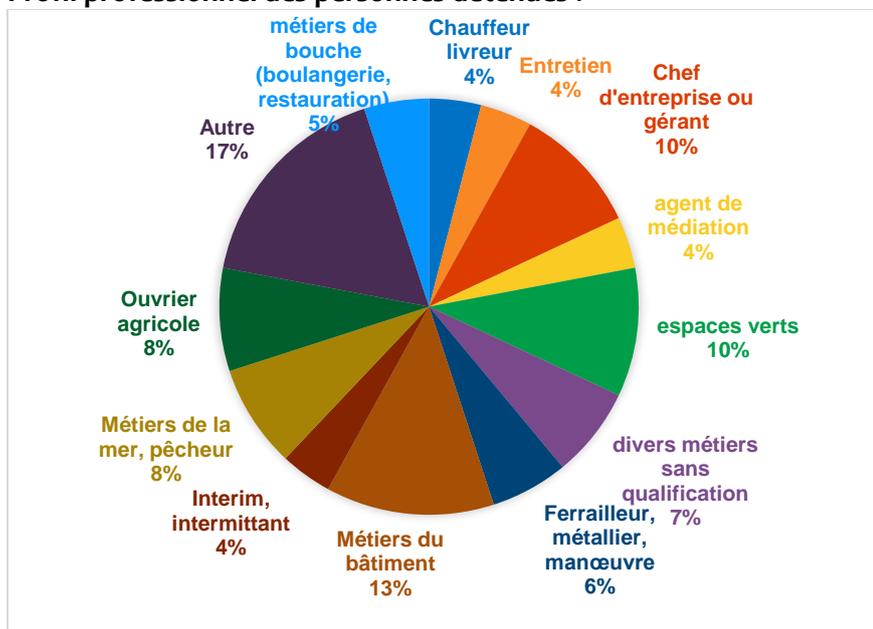
51 % des personnes écrouées ont bénéficié d'une action de formation professionnelle avant leur incarcération

La majorité des personnes détenues concernées a bénéficié d'une formation de niveau CAP

### Part de l'illettrisme et besoin en FLE (français langue étrangère) :



### Profil professionnel des personnes détenues :



Les activités professionnelles exercées par les personnes détenues au moment de leur incarcération sont très variées.

Ne sont retenues que celles représentant une part supérieure à 4 % de l'ensemble des actifs incarcérés.

Les métiers en lien avec le travail de la terre (espaces verts, ouvriers agricoles) ou de la mer sont bien représentés, ainsi que les métiers du bâtiment

## 6.3. – L’insertion professionnelle des jeunes

### 6.3.1. - les E2C

La mission des Écoles de la 2<sup>ème</sup> Chance (E2C) est l’insertion durable des jeunes en situation de décrochage scolaire. Elles se doivent de répondre aux exigences du Réseau national E2C en mettant en œuvre des actions conformes au cahier des charges imposé par le Réseau.

L’orientation des jeunes répond aux critères définis par le cahier des charges des E2C :

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Sortis du système depuis moins d’un an
- Sans diplôme ni qualification
- Ne présentant pas de problématiques d’illettrisme.

Après une réunion d’information relative au fonctionnement de l’école, le jeune est reçu en entretien de recrutement par une commission composée de représentants de l’école et des référents prescripteurs (généralement le Pôle emploi, les missions locales, les centres de formation et associations de prévention).

La durée moyenne du parcours au sein de l’école est de **10 mois**.

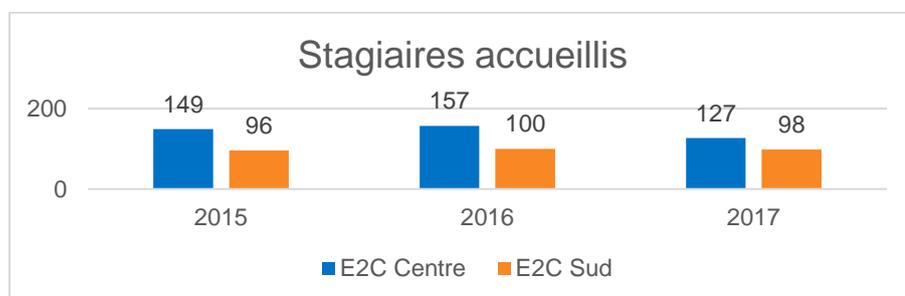
La fin du parcours dépend de la validation de son projet professionnel et est également liée à son entrée en formation ou en emploi. Il lui est remis une **Attestation de Compétences Acquisées (ACA)**.

80% des jeunes entrants ne maîtrisent pas les 4 opérations. C’est pourquoi les E2C proposent une **pédagogie (andragogie) individualisée et personnalisée** qui permet à chaque stagiaire de progresser en fonction de son rythme d’apprentissage..

### Jeunes accueillis

#### Nombre de jeunes accueillis

Il faut noter une légère augmentation du nombre de jeunes accueillis en 2016 (huit).



Le nombre de stagiaires accueillis à l’E2C Centre connaît une baisse d’environ 15% en 2 ans  
Le nombre de jeunes accueillis à l’E2C Sud reste stable.

#### Caractéristiques de la population accueillie :

##### E2C Centre

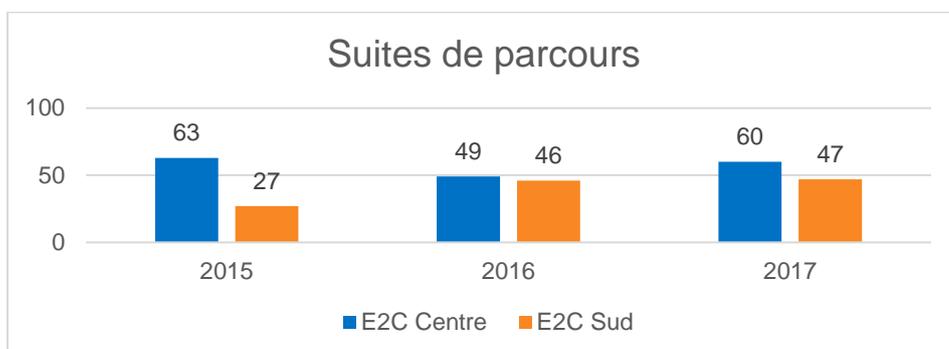
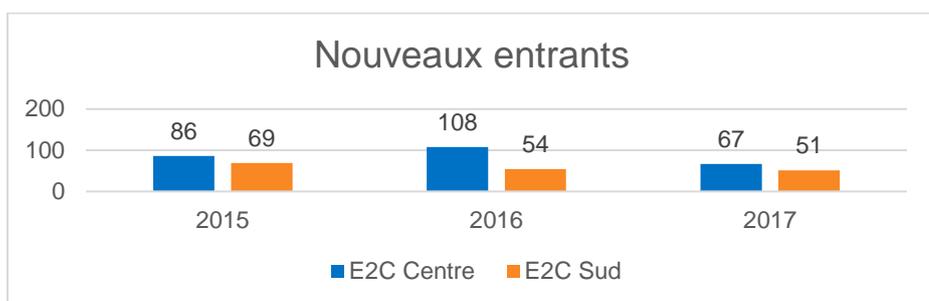


- Age moyen : **20.26 ans**
- **57.48%** de femmes (64.4% ont des enfants)
- **86%** de résidents de Fort-de-France
- 13% de nationalité étrangère (Sainte-Lucie, Haïti, Venezuela)
- **3.9%** en situation de handicap
- **7%** (soit 9 stagiaires) sous main de justice

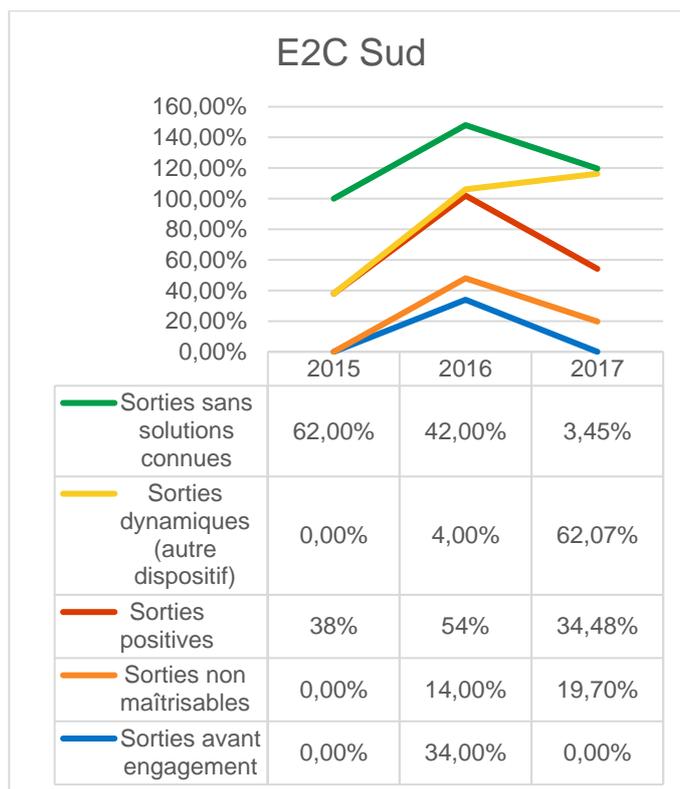
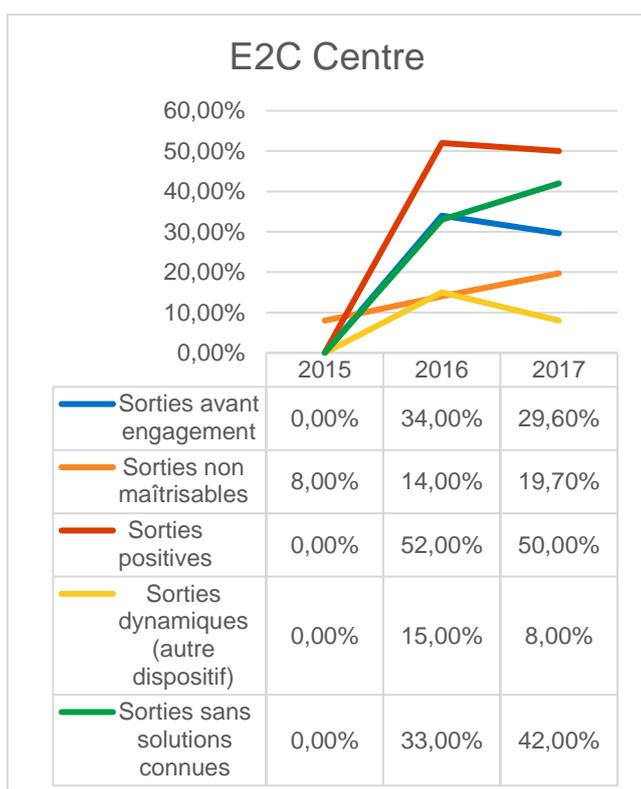
##### E2C Sud



- Age moyen : **19,7 ans**
- 56% d’hommes
- 37% de résidents **de Rivière-Salée**, 12% **de Rivière-Pilote**, 12% **du François** et 9% **du Saint-Esprit**
- Niveau moyen d’entrée : **V bis**
- **50% de jeunes sans expérience professionnelle**



## Résultats en termes d'insertion professionnelle



## Bilan des actions des E2C 2017

- 306 partenariats avec les entreprises formalisés

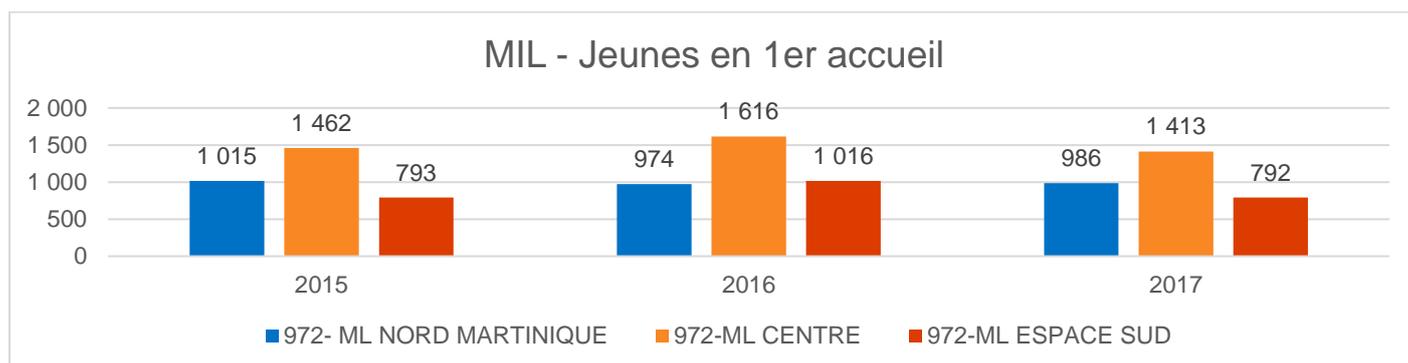
E2C Centre	E2C Sud
<b>Actions et projets menés par l'E2C en 2017</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un pôle social (CCAS, Logement (hébergement d'urgence, SIAO, MECS La Ruche, SOS Maternité), Aide aux victimes de violence (ALEFPA, ADAVIM...), Justice, Écoute (PAEJ)</li> <li>• Participation à la « Journée de la formation professionnelle » de la CTM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Participation à la « Martinique Surf pro »</li> <li>• Projet « Destination culture »</li> <li>• Création du compte « Twitter »</li> <li>• Atelier SLAM</li> <li>• Participation de l'école au concours d'affiche de l'Association Action Sida Martinique</li> <li>• Matinée de recrutement à l'initiative de la CTM</li> <li>• Journée de l'information organisée par l'E2C Sud</li> <li>• Voyage pédagogique en Guyane</li> </ul>
<b>Axes de développement 2018</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation aux concours de la fonction publique (aide-soignant)</li> <li>• Renforcement du partenariat avec la MILCEM</li> <li>• Renforcement des partenariats avec les entreprises, agences d'intérim et pôle emploi</li> <li>• Facilitation obtention du permis de conduire</li> <li>• Volonté d'ouvrir une annexe à Schoelcher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrire l'école dans une logique de développement NTIC</li> <li>• Permettre à l'école d'accompagner la transition technologie</li> <li>• Développer l'accueil des personnes d'origine étrangère</li> <li>• Améliorer l'accueil des jeunes mineurs et particulièrement de ceux placés sous main de justice</li> </ul>

### 6.3.2. – les Missions locales

Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les Collectivités territoriales.

Depuis plus de trente ans, les missions locales ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.

#### Les jeunes accueillis



Source : DIECCTE

Annuellement, les missions locales de Martinique accueillent un peu plus de 3.000 jeunes. La MILCEM accueille annuellement plus de 42% de l'ensemble des jeunes.

En 2016, le nombre de jeunes accueillis a frôlé les 3.700 jeunes, pour revenir à un niveau plus habituel en 2017.



Source : DIECCTE

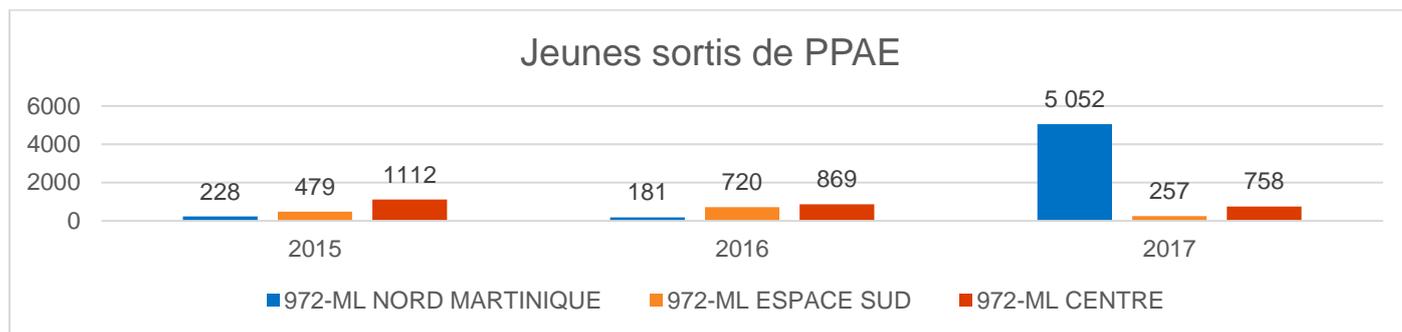
Mis à part pour le sud, où la situation est relativement équilibrée, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 22-25 ans.



Source : DIECCTE

- 24% des publics sont sans diplôme et supposent un accompagnement spécifique, si possible dans une logique de parcours
- 41% des jeunes sont de niveau 4.

## Les jeunes en contact

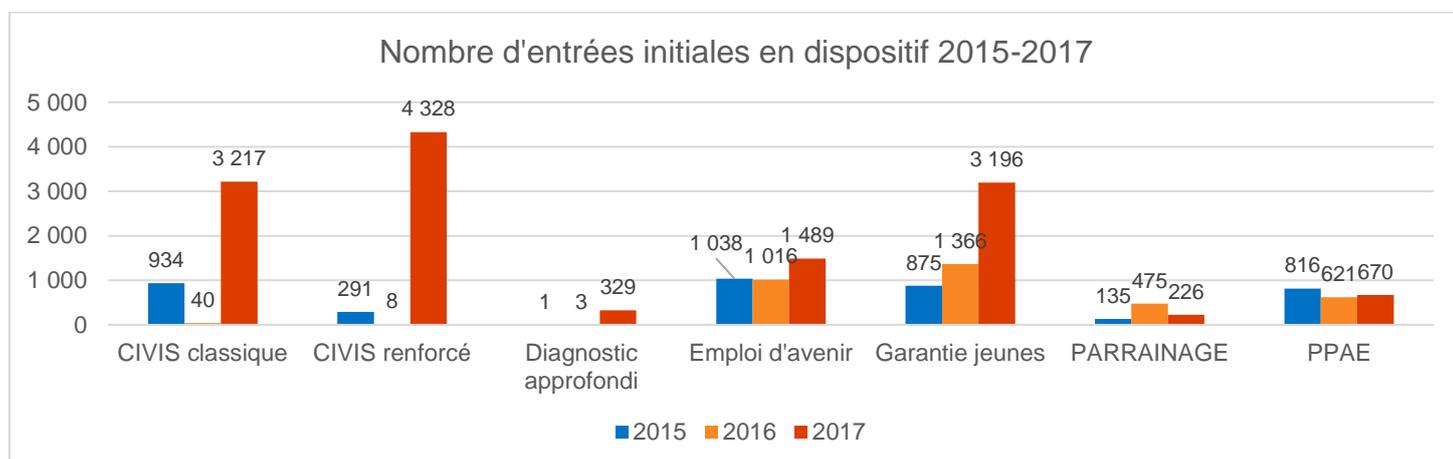


Source : DIECCTE

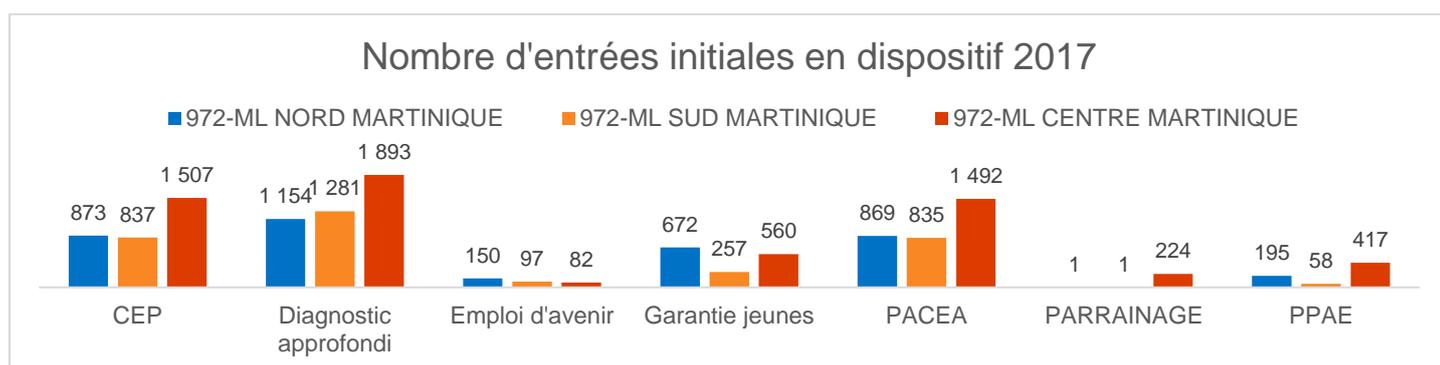
Dans les 30 jours suivant leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, les jeunes formalisent avec leur conseiller Pôle-emploi un **projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)**. Celui-ci permet de bien identifier :

- La nature et les caractéristiques de l'emploi recherché,
- La zone géographique privilégiée,
- Le niveau de rémunération souhaité.

Le PPAE définit aussi les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre



Source : DIECCTE



Source : DIECCTE

En 2017, les Missions locales ont renforcé leur dispositif d'accompagnement, avec :

- 3.217 prestations de Conseil en évolution professionnelle
- 4.328 diagnostics approfondis.



## Jeunes 16-25 ans

**Affirmez votre potentiel !**

**PACEA**

Le Parcours contractualisé d'accompagnement  
vers l'emploi et l'autonomie

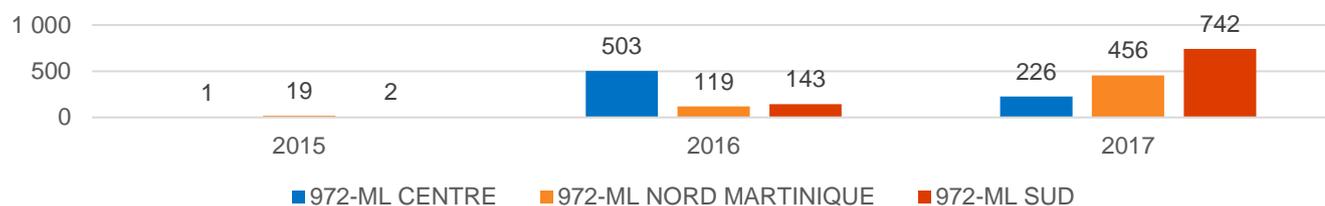
**Le PACEA est le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les missions locales.**

Le PACEA est constitué de **phases d'accompagnement successives** qui peuvent s'enchaîner pour une durée maximale de 24 mois consécutifs. **Chaque phase d'accompagnement peut comporter :**

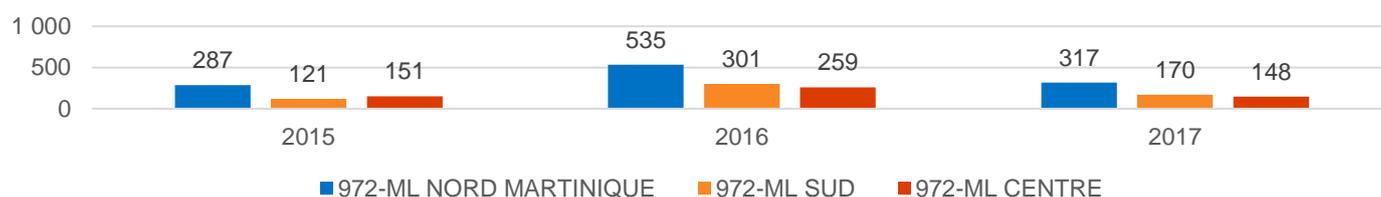
- Des périodes de formation ;
- Des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- Des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- Des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement

## Les sorties

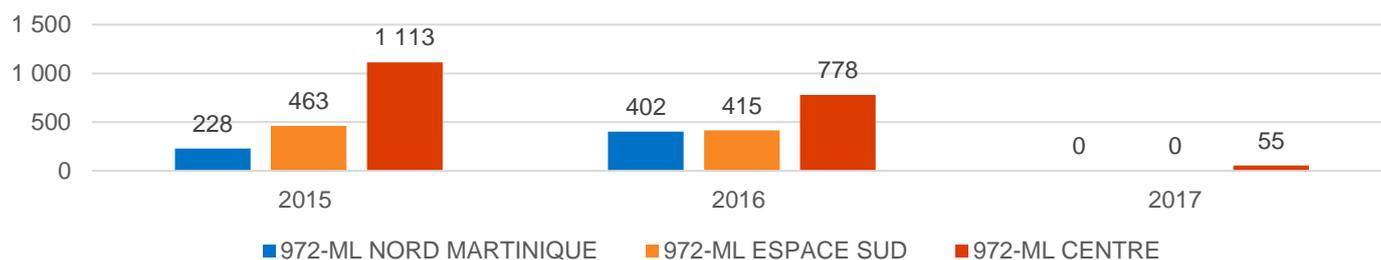
### Sorties de dispositif Garantie jeunes



### Sorties de dispositifs EAV



### Sorties CIVIS par MIL



## 6.4. – La promotion de l'égalité hommes-femmes

En matière d'activité professionnelle, la Martinique enregistre les inégalités entre les hommes et les femmes les plus faibles de France. Ce résultat s'explique par un taux d'activité des Martiniquaises égal à la moyenne nationale alors que celui des Martiniquais est très en dessous.

Cependant, l'effet générationnel est plus fort pour les Martiniquaises que pour les habitantes de la France hexagonale.

Compte tenu de la surreprésentation des familles monoparentales en Martinique, l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes Martiniquaises est significativement retardée par rapport aux jeunes Martiniquais. En outre, comme dans la plupart des autres régions françaises à l'exception de la Guyane, les filles sont davantage scolarisées en Martinique. Davantage que les femmes, de nombreux jeunes hommes quittent la Martinique pour trouver un emploi en France hexagonale et pour poursuivre leurs études

### L'expérimentation « Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Lancé dès 2012 avec 9 régions, le programme « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » est piloté par l'Etat et les Régions. Les actions déployées dans ce dispositif concernent :

- La mixité des métiers,
- L'insertion et l'accès à l'emploi des femmes
- L'égalité salariale dans les entreprises, et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises.

L'action vise à permettre de :

1. **S'engager** dans une démarche de promotion de l'égalité et de la notion de mixité dans les pratiques professionnelles au niveau du conseil, de l'accompagnement et de l'orientation des publics s'appuyant sur une animation de réseaux professionnels d'acteur.
2. **Intégrer** :
  - La question du genre dans les pratiques de conseil, d'accompagnement et d'orientation professionnels,
  - La promotion de l'égalité et de la notion de mixité dans les dispositifs d'orientation, de conseil et d'accompagnement des publics.

**Il s'agit, dans le cadre du Service public de l'orientation tout au long de la vie, au travers des « entretiens de conseil et d'orientation », de mettre en œuvre :**

- Des actions de nature événementielle visant à favoriser la découverte des métiers
- Des actions de sensibilisation et d'information dans les lycées, centres de formation d'apprentis, et dans l'enseignement supérieur,
- Des actions de sensibilisation et d'accompagnement spécifique et individualisé consistant en prestations de conseil et d'organisation d'un parcours individualisé de découverte et d'orientation
- Des actions de communication avec les fédérations professionnelles concernées sur l'image des métiers, des filières à prédominance féminine et de valorisation des bonnes pratiques des entreprises

**Permettant de :**

1. **Développer la mixité des filières et des métiers**
  - Développer la part des filles dans les filières et les métiers scientifiques et techniques
  - Développer la part des garçons dans les filières et métiers à forte prédominance féminine
  - Valoriser et poursuivre les actions de sensibilisation lors des manifestations qui ont lieu sur le territoire régional (stand de présentation, table-rondes...).
  - Soutenir les projets de formation des entreprises qui sont susceptibles de favoriser l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre du CPRDFOP
2. **Développer le déploiement de référents égalité-mixité dans les organismes de formation en lien avec la « Démarche régionale de qualité des Organismes de formation »**
3. **Réaliser des statistiques genrées**
4. **Mettre en œuvre une bonification du taux d'intervention du FSE de 5% pour les actions de formation atteignant le quota de 40% de l'autre sexe**

## 7- ENJEUX POUR LE TERRITOIRE

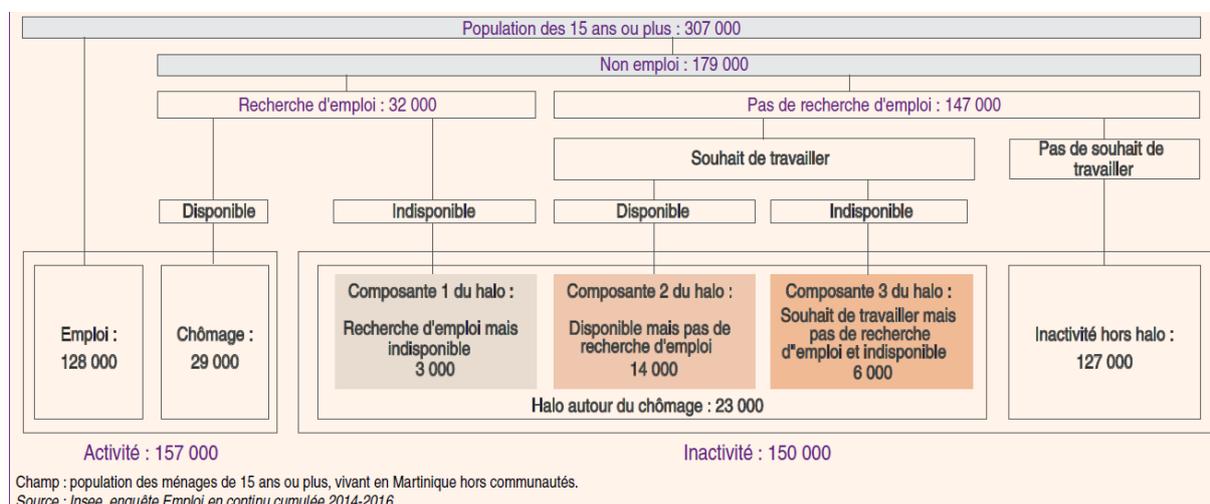
# ANNEXE

## Définitions et mesure des concepts du BIT

Selon la définition du BIT, la population âgée de 15 ans ou plus est composée des personnes en emploi et de celles qui n'en occupent pas.

- L'emploi au sens du BIT** comprend alors les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure au cours d'une semaine donnée (appelée semaine de référence), qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs, aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Il comprend aussi les personnes ayant un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour cause de maladie (moins d'un an), de congé payé, congé de maternité, congé parental (moins d'un trimestre), conflit du travail, formation, intempérie, etc. Cette définition inclut donc des personnes parfois occupées à temps très partiel.

Schéma simplifié des concepts annuels d'activité au sens du BIT en Martinique, 2014 à 2016



**Population en emploi (i.e. active occupée) au sens du BIT** : elle comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure au cours d'une semaine donnée (appelée semaine de référence), qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs, aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes ayant un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour cause de maladie (moins d'un an), de congé payé, congé de maternité, congé parental (moins d'un trimestre), conflit du travail, formation, intempérie, etc.

**Chômeur au sens du BIT** : personne en âge de travailler (conventionnellement âgée de 15 ans ou plus) et qui répond aux conditions suivantes : n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence ; est disponible pour travailler dans les deux semaines ; a entrepris des démarches effectives de recherche d'emploi sur les quatre dernières semaines ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

**Taux de chômage au sens du BIT** : nombre de chômeurs rapporté à la population active totale du BIT (actifs ayant un emploi et chômeurs).

**Halo autour du chômage** : il est composé de personnes inactives au sens du BIT qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles ou souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.

**Taux de sous-emploi** : nombre de personnes en situation de sous-emploi rapporté au nombre total d'actifs ayant un emploi au sens du BIT. Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : soit elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ; soit elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

**Demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A (DEFMA)** : demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à Pôle Emploi en fin de mois, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Ont réalisé cet état des lieux « Martinique » :

