



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

PACTE TERRITORIAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

2019-2022

MARTINIQUE

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
LE PACTE ULTRAMARIN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES	7
LE PACTE TERRITORIAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES DE LA MARTINIQUE.....	8
DIAGNOSTIC, CONTEXTE ET ENJEUX DE LA MARTINIQUE.....	8
1. L'ELABORATION DU PACTE	12
1.1. LES DOCUMENTS STRATEGIQUES ET D'AIDE A LA DECISION	15
1.1.1 Le STDEII	15
1.1.2 Le Plan de Convergence.....	15
1.1.3 Le CPTDFOP.....	16
1.1.4 Les Contrats d'Etudes Prospectives (CEP).....	17
1.1.5 Les enquêtes BMO	17
1.2. LA CONCERTATION POUR LA CO-CONSTRUCTION	18
1.3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	18
1.3.1 La contractualisation avec les acteurs de la formation professionnelle et de l'Apprentissage	19
1.3.2 Le conventionnement Pôle Emploi / CTM	22
1.3.3 Le conventionnement LADOM / CTM	23
1.3.4 Plan 500.000 formations supplémentaires	25
1.3.5 Phase d'amorçage du PIC en 2018.....	26
1.3.6 Les enseignements à tirer.....	28
1.4 La démarche d'actualisation en continu de l'état des lieux et les réponses de formation	29
1.5 Les axes de transformations des partenaires et les synergies entre les acteurs.....	30
1.5.1. POLE EMPLOI : Les axes de transformation de la formation des demandeurs	30
1.5.2. CARIF-OREF - AGEFMA : Les axes de transformation de l'accompagnement des acteurs.....	32
2. LE CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU PACTE.....	34
2.1. La gouvernance	34
2.2 Le pilotage et le suivi.....	34
2.2.1 Indicateurs.....	35
2.2.2 Les outils.....	36
2.3. La déclinaison opérationnelle	38
2.3.1 Axe 1 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences.....	38
2.3.2 Axe 2-Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.....	40
2.3.3 Axe 3-Innover dans les territoires	42
2.3.4 Axe transverse-S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.....	44
2.3.5 Les leviers, les outils et l'articulation des systèmes d'information	46
3. L'EVALUATION.....	47
3.1 Les objectifs.....	47
3.2 La gouvernance	48
3.3 Le chantier de l'évaluation par les cofinanceurs	48
3.4 Les outils	49
3.5 Le calendrier	49
4. LES MODALITES DE FINANCEMENT DU PACTE.....	49
4.1 Les modalités du concours financier de l'Etat	49
4.2 Les modalités de financement de la Collectivité	50
4.3 Engagements financiers	51
CLAUSIER DU PACTE TERRITORIAL DE LA MARTINIQUE.....	53
Annexes	59

Liste des annexes

Annexe 1 : Statistiques relatives aux entrées en formation en 2017 en Martinique – page 60

Fiches projets en annexe :

Axe 1 : 6 Fiches projets – pages 63 à 79

Axe 2 : 8 Fiches projets – pages 83 à 101

Axe 3 : 4 Fiches projets – pages 105 à 112

Axe transverse : 3 fiches projets – pages 115 à 120

Répertoire des besoins en formation – pages 123 à 134

PREAMBULE

Les usages numériques ou la prise de conscience environnementale font naître de nouveaux modèles économiques et de nouvelles activités, parfois en déclassant les potentiels de développement des secteurs plus matures.

Dans la même échelle de temps que la recomposition économique à l'œuvre, les progrès technologiques modifient profondément les organisations de travail et les conditions d'exercice des métiers, même les plus traditionnels d'entre eux. La relation au travail et au salariat entraîne des mobilités professionnelles de plus en plus fréquentes.

Les transformations que connaissent les entreprises en lien avec les transformations liées au numérique et à l'émergence d'une économie plus sobre en ressources utilisées impactent fortement les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues des actifs au cours de leur vie professionnelle.

Dans ce contexte, les emplois les plus exposés au risque d'automatisation sont des métiers peu qualifiés : 40 % des travailleurs dont le niveau d'instruction est inférieur au baccalauréat occupent des emplois ayant un fort risque d'automatisation alors que moins de 5 % des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur sont exposés au même risque. L'automatisation va engendrer à la fois de nouveaux besoins de compétences techniques ou intégrant une expertise dans les nouvelles technologies et un besoin spécifique, pour une part significative de la population active, de compétences numériques générales, cognitives, sociales et relationnelles.

Alors que les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences s'avère particulièrement plus pertinente pour offrir aux jeunes et à la population active toutes les possibilités de développer les capacités à s'orienter, à organiser et gérer le parcours de formation ou le parcours professionnel tout au long de la vie.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), piloté par le Ministère du travail, vise une logique de transformation, portée par la mobilisation conjuguée de l'Etat et des Régions et Territoires ultramarins, permettant à la fois d'accompagner et de former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Il entend également accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives.

Pour atteindre ces objectifs qualitatifs et quantitatifs, le Plan d'investissement invite à co-construire des réponses ambitieuses et renouvelées, s'appuyant sur l'expérimentation, la mise en cohérence d'actions nouvelles et l'amplification d'actions existantes, permettant de :

1. Développer des formats pédagogiques adaptés aux besoins des jeunes ni en emploi, ni en formation et des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés permettant d'assurer leur insertion dans le monde professionnel de façon durable et inclusive ;
2. Construire ces nouveaux formats pédagogiques dans une logique de parcours assurant l'acquisition des prérequis indispensables pour lever les barrières à l'entrée en formation ;
3. Répondre de façon plus agile et plus coordonnée aux besoins des entreprises et des territoires et ouvrir le champ des possibles sur des méthodes d'achat offrant une agilité et une manœuvrabilité plus forte pour adapter sur quatre ans l'offre de formation ;
4. Engager les opérateurs de formation dans une réingénierie des parcours de formation et de la pédagogie et expérimenter de nouvelles approches d'acquisition des compétences.

Dans le cadre de ce plan ambitieux, après la phase d'amorçage réalisée en 2018, les **pactes d'investissement dans les compétences 2019-2022**, fruit d'une élaboration partagée par l'ensemble des parties prenantes en régions et dans les territoires ultramarins doivent être conclus.

La formalisation du pacte territorial d'investissement dans les compétences porte les engagements réciproques de l'État et de la Collectivité Territoriale de Martinique. Les principales lignes directrices du pacte de même que les engagements financiers réciproques de l'Etat et de la Collectivité ont vocation à être mis en exergue dans les contrats de convergence et de transformation.

En tenant compte des réalités du territoire et des actions déjà conduites, le pacte territorial d'investissement dans les compétences devra proposer des actions correspondant aux besoins du territoire en cohérence avec les axes d'intervention pour lesquelles l'Etat apportera son concours en additionnalité à l'effort propre de la Collectivité.

LE PACTE ULTRAMARIN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES

Les territoires d'outre-mer sont des territoires dont les spécificités doivent être prises en compte pour adapter au mieux les politiques publiques et dispositifs qui y sont déployés. Les handicaps structurels des régions ultrapériphériques sont reconnus par le biais de l'article 349 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et des mesures spécifiques sont prises visant, en particulier, à fixer les conditions de l'application des traités à ces régions, y compris les politiques communes.

Le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences doit traduire les ambitions du Plan d'investissement dans les compétences au cours des années 2019-2022 en prenant en compte les spécificités de chaque territoire.

Pour atteindre les objectifs du Plan dans les territoires d'outre-mer au sein du pacte, la modernisation du système de formation professionnelle apparaît indispensable. L'offre de formation implantée en outre-mer doit évoluer et l'accompagnement de la structuration de la filière s'avère incontournable afin de permettre son adaptation aux enjeux des territoires.

En outre, le cap de transformation porté par le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences doit s'inscrire en adéquation avec les orientations structurantes et réciproques qui auront vocation à être portées plus largement par l'Etat et la collectivité compétente en matière de formation professionnelle dans le cadre des négociations du contrat de convergence et de transformation 2019-2022.

Ce pacte signé par les Régions ou Collectivités Territoriales et le Représentant de l'Etat à l'issue d'un temps de dialogue et de co-construction permettant d'associer les acteurs du territoire doit être élaboré en associant toutes les parties prenantes. L'objectif est d'impulser et/ou de renforcer la nécessaire dynamique territoriale autour des enjeux d'accès à la qualification des personnes peu ou pas qualifiées, de réponses aux besoins en compétences et emplois des actifs et des entreprises, et plus largement de mise en synergie des services publics de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi dans un objectif commun de développement économique et social du territoire.

La coordination avec Pôle emploi sur les achats de formation permettra d'assurer une complémentarité des interventions pour réussir l'atteinte qualitative et quantitative du pacte.

Une démarche d'évaluation systématique devra être intégrée au pacte dès sa signature. Elle sera soutenue par un comité scientifique d'évaluation afin de capitaliser et diffuser les expériences positives et d'accélérer la transformation des parcours de formation.

LE PACTE TERRITORIAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES DE LA MARTINIQUE

Le Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences s'inscrit dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences amorcé en 2018. Cette phase d'amorçage a fait l'objet d'une convention entre l'Etat et la Collectivité Territoriale de Martinique signée le 25 juillet 2018.

L'Etat s'est engagé à consacrer 69 M€ sur la période 2019-2022 pour la réalisation des opérations inscrites au titre du pacte.

La Collectivité Territoriale de Martinique inscrit à son budget environ 52 M€ annuellement pour la mise en œuvre de sa politique de formation professionnelle et d'apprentissage tous publics confondus.

Dans le cadre du pacte, elle s'engage à maintenir son effort propre consacré à la politique de formation des demandeurs d'emploi.

Ce pacte devant répondre aux besoins des bénéficiaires et des entreprises, il convient de poser le diagnostic, le contexte et les enjeux auxquels la Martinique est confrontée et de formaliser ensuite le cadre de réponse attendu par l'Etat.

DIAGNOSTIC, CONTEXTE ET ENJEUX DE LA MARTINIQUE

Un diagnostic du territoire a été établi dans le cadre de l'élaboration du Schéma Territorial de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (STDEII).

Celui-ci avait permis d'énoncer les difficultés auxquelles la Martinique doit faire face. Le constat est le suivant : « ce territoire est marqué par de nombreuses fractures. Une fracture sociale, caractérisée par un taux de chômage qui, dans un contexte de vieillissement, se traduit par une marginalisation croissante d'une frange de la jeunesse, alors qu'une autre partie qualifiée, émigre, amputant ainsi la Martinique de ses principales forces vives. Cette fracture sociale se double d'une fracture territoriale avec de profondes inégalités de revenus qui alimentent le cercle vicieux de la pauvreté (pauvreté-illettrisme-exclusion-absence de développement économique-pauvreté) et qui expliquent le faible dynamisme économique de la Martinique en général, notamment le nord ».

Tendance démographique

Au 1er janvier 2016, la population légale en Martinique est de 376 480 habitants. La baisse de la population martiniquaise s'accroît entre 2011 et 2016 : - 0,8 % par an contre - 0,3 % par an sur la période 2006-2011. Au 1er janvier 2018, elle est estimée à 371 246 habitants. En Guadeloupe, cette décroissance démographique est moins marquée (- 0,5 % par an). À l'inverse, la population augmente en Guyane (+ 2,5 %) comme en France métropolitaine (+ 0,4 %). Un déficit migratoire élevé dû aux départs des jeunes L'évolution démographique de la Martinique résulte d'une double tendance : le ralentissement de l'accroissement naturel et l'accélération du déficit migratoire. Le solde apparent des entrées-sorties reste négatif, enregistrant plus de sorties du territoire que d'entrées entre 2011 et 2016. Si ce solde est déficitaire depuis le début des années 90, il s'est fortement accentué depuis le milieu des années 2000. Actuellement, il est au niveau le plus bas jamais enregistré. Ces nombreux départs concernent majoritairement les jeunes en vue d'une poursuite d'études ou à la recherche d'un emploi. Le solde naturel reste positif, mais le rythme de croissance des naissances diminue. Ce ralentissement est principalement dû au vieillissement de la population, aux départs d'individus en âge de procréer et à la baisse de la fécondité des femmes.

Source : INSEE

Situation de l'emploi et du chômage

Entre le dernier trimestre 2010 et le troisième trimestre 2018, l'emploi salarié recule de 2,8 %. Cette baisse est essentiellement liée aux suppressions nettes d'emploi salarié dans les services non marchands (-6,2 % sur la période) tempérée par une croissance de 1,3 dans les services marchands (hors intérim). L'industrie et la construction sont également en recul par rapport à fin 2010 respectivement de -5,8 % et -10,3 % même si on observe une reprise dans le secteur BTP depuis 2017.

Au 4^{ème} trimestre 2018, en Martinique, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (cat. A) s'établit en moyenne sur le trimestre à 41.640. Ce nombre baisse de 2,0 % sur le trimestre (soit -860) et de 3,8 % sur un an. En France (y compris DROM), ce nombre baisse de 1,1 % ce trimestre (-1,4 % sur un an).

En Martinique, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (cat. A,B,C) s'établit en moyenne à 52 630 au 4^{ème} trimestre 2018. Ce nombre baisse de 0,8 % sur le trimestre (soit -410) et de 1,5 % sur un an. En France (y compris DROM), ce nombre baisse de 0,8 % ce trimestre (-0,2 % sur un an).

Source : DIECCTE Martinique

Le niveau de formation de la population

Le niveau de qualification de la population martiniquaise s'est nettement amélioré (30 % des 25-34 ans détiennent le baccalauréat ou un diplôme supérieur, contre 7 % des plus de 60 ans). Cette amélioration s'est effectuée grâce à l'implantation d'organismes de formation spécialisés pour les adultes et les professionnels. Un enseignement supérieur de bon niveau s'est développé autour d'une Université, des Ecoles de Commerce et d'Informatique reconnues, des formations tournées vers le Monde de l'Entreprise (classes Préparatoires, BTS Commerce, Bâtiment, Informatique, IUT spécialisés...).

La Martinique présente néanmoins des indicateurs de formation qui restent très en retrait de la moyenne française. En effet, près de 38% des martiniquais n'ont aucun diplôme (contre 16%) et la part de ceux ayant le baccalauréat ou plus n'est que de 25% (contre 36,5%). Le taux de décrochage scolaire, bien qu'en nette diminution ces dernières années (11% des élèves sortent du système scolaire sans diplôme) est souvent couplé avec le phénomène de chômage, qui condamne d'abord ceux qui n'ont aucune qualification. Ainsi, il atteint 28,1 % pour les actifs sans diplôme, 19,2% pour les titulaires du baccalauréat, 4,4% pour les titulaires d'un diplôme supérieur en deuxième cycle universitaire.

Illettrisme

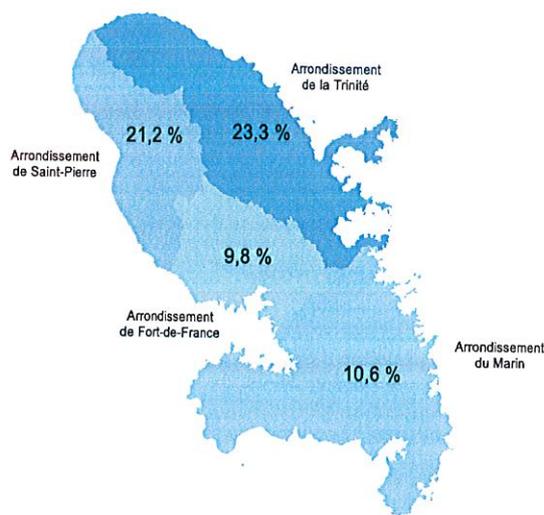
En 2014, 13 % des habitants de Martinique, âgés de 16 à 65 ans, ayant été scolarisés en France, sont en situation d'illettrisme, soit 7 % de plus qu'au niveau national. Les difficultés rencontrées sont plus notables en écriture et en compréhension et les performances meilleures en lecture et en calcul. Le taux d'illettrisme est plus élevé chez les personnes âgées de 50 ans et plus et chez les hommes. Il est cependant en baisse de deux points par rapport à 2006. Ce recul est plus marqué chez les femmes, les inactifs et dans le sud de l'île. Les performances des Martiniquais à l'écrit sont meilleures que dans les autres DOM et proches à l'oral.

Les difficultés scolaires sont l'une des causes principales de l'illettrisme. Le taux d'illettrisme est plus important chez les salariés que les non-salariés, plus marqué dans le secteur privé que dans la fonction publique et dans les catégories sociales les plus basses. Ce taux est plus élevé chez les personnes à la recherche d'un emploi et chez les personnes au chômage depuis un an ou plus.

Les personnes souffrant d'illettrisme sont limitées dans la lecture, la rédaction, la langue française et également dans l'utilisation d'outils informatiques.

L'illettrisme est lié à de nombreuses inégalités de conditions de vie.

L'illettrisme en Martinique



Carte réalisée avec Cartes & Données - © Artisque

Indicateurs clés de l'activité en Martinique

Indicateurs clés de la Martinique

Indicateurs clés régionaux	Date de mise à jour	Valeur	Tendance/période précédente	
			Régionale	Nationale
Emploi salarié total (en milliers)	31/12/2018	122,3	↘	↗
Emploi salarié privé (en milliers)	31/12/2018	82,0	↘	↗
Emplois intérimaires (en milliers)	31/12/2018	1,9	↗	↘
Demandeurs d'emploi (A, B, C)	03/12/2018	53 040	↘	→
Créations d'entreprises	15/01/2019	932	↗	↗
Défaillances d'entreprises	17/01/2019	401	↗	↗
Logements autorisés	28/01/2019	3 300	↗	→
Logements commencés	28/01/2019	2 300	↗	→
Locaux autorisés (en milliers de m ²)	28/01/2019	98	↗	↘
Locaux commencés (en milliers de m ²)	28/01/2019	55	↗	↗
Hôtellerie (en milliers de nuitées)	10/01/2019	101	↘	↗
<u>Indice des prix à la consommation</u>	27/12/2018	101,7	↗	↘

Source : INSEE

Dans un tel contexte et avec de tels enjeux, le Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences a vocation à accompagner cette nouvelle organisation du travail en permettant de mettre en place une politique de formation professionnelle adaptée, renouvelée et favorisant l'employabilité des martiniquais grâce à leur montée en compétences.

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – Martinique

Sources : Ministère du travail – Ministère de l'Economie et des Finances – Pôle Emploi – INSEE – DIECCTE Martinique – STDEII – AGEFMA - CTM

1. L'ELABORATION DU PACTE

La méthode d'élaboration fondée sur la coresponsabilité de la Collectivité et de l'État a été retenue. L'État et la Collectivité se sont inscrits dans une logique d'engagements réciproques en associant largement et à toutes les étapes d'élaboration du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences, les acteurs du territoire intéressés au développement de la formation professionnelle, dans une mobilisation convergente au service de la transformation des compétences.

Le cap de transformation que le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences doit permettre d'accompagner d'ici 2022 devra être la traduction des orientations structurantes et réciproques susceptibles d'être portées par l'État et la Collectivité dans le cadre du contrat de convergence et de transformation.

Par ailleurs, les engagements réciproques déclinés au travers du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences s'inscriront en cohérence avec les objectifs spécifiques du Fond Social Européen et en complémentarité avec les actions prioritaires identifiées dans ce cadre.

L'élaboration du pacte repose donc sur une démarche de diagnostic partagé et sur une démarche projet ayant pour but de favoriser l'engagement particulièrement déterminé des acteurs dans la construction d'une société de compétences. La Collectivité Territoriale de Martinique et ses partenaires ont élaboré des documents stratégiques et d'aide à la décision qui ont servi de base d'appui pour construire le diagnostic et les propositions définies dans les objectifs opérationnels.

L'état des lieux et le diagnostic réalisés en 2018 permettent de proposer l'analyse SWOT du territoire de la Martinique suivante :

Forces	Faiblesses
Territoire	
Un dynamisme de l'emploi – baisse du chômage	Un Recul démographique - un Solde migratoire négatif
Une amélioration de la connaissance du territoire et de ses besoins par le développement de la prospective (GPECT – CEP, ...)	Une Population vieillissante
Une gouvernance quadripartite OFE dynamique	Un taux de pauvreté important
	Une organisation des transports perfectible
	Existence de 2 branches professionnelles (BTP et Agriculture), les autres restant à créer
Populations	
Un taux de décrochage scolaire en diminution	De forts besoins en qualification de la population
Un taux de scolarisation élevé	Un taux d'illettrisme élevé notamment dans le nord
Des taux de réussite aux examens quasi équivalents à ceux de l'hexagone	Un tiers de séniors parmi les DEFM
Appareil de formation	
Un réseau OTLV en cours d'installation	
Une offre de formation du RSMA répondant aux besoins des publics en insertion de très bas niveau	Un appareil de formation (offre, ingénierie, qualité, ...) à refonder
Un appareil de formation permettant de répondre aux besoins en formation des publics jusqu'au niveau III (hors sections techniques)	Des possibilités encadrées de former des professionnels de niveau supérieur par le biais de LADOM (10% de l'effectif des bénéficiaires de la mobilité)
Des dispositifs innovants primés au niveau national	Une offre de formation supérieure ne répondant que partiellement aux attentes des jeunes
Un dispositif de professionnalisation des acteurs existant	Des professionnels de la formation et de l'apprentissage insuffisamment préparés aux évolutions à venir
Un dispositif d'accompagnement Qualité animé par le CARIF-OREF	Un dispositif de prescription à améliorer
Un conventionnement CTM- POLE-EMPLOI pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en formation	
Opportunités	
Existence d'un STDEII (feuille de route économique)	Menaces
Possibilités d'adaptation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir » par Ordonnance	Système de formation professionnelle connaissant des changements permanents (4 lois en 5 ans)
	Evolutions en cours (décrets loi « Avenir professionnel » en cours d'élaboration)
	Grand nombre d'organismes de formation non structurés
Mise en place du Plan de convergence en cours	Impact difficilement mesurable de la transition numérique sur la population
Financement FSE/FEDER mobilisable	
Evolution des OPCA vers un statut d'OPCO avec un élargissement de leur champ d'action	

De ces éléments de diagnostic, émergent les enjeux suivants :

TERRITOIRE	INGENIERIE - PILOTAGE - ANIMATION
Réaliser les actions sur des secteurs d'activités et/ou territoires conformément aux documents stratégiques	Installer la gouvernance du PACTE IC Organiser le dialogue au sein de la gouvernance du Pacte (mise en place de groupes de travail)
Développer la prospective des métiers et des qualifications en lien avec les OPCO	Structurer l'offre de formation en réponse aux besoins des entreprises et des territoires
Structurer et organiser l'élaboration et la mise en place des « cartes de formation »	Renforcer les dispositifs « qualité » permettant l'accompagnement des acteurs
Mettre en œuvre des actions spécifiques répondant aux besoins des territoires en difficulté	Renforcer la professionnalisation des acteurs pour développer l'ingénierie de formation et améliorer le niveau de qualité de la réponse formation
Améliorer la réponse formation aux besoins des entreprises et/ou des territoires	Renforcer le développement de l'information sur la formation, les métiers et les qualifications en direction notamment du grand public
	Accompagner les acteurs EFOP au changement et les professionnaliser pour améliorer la réponse formation
	Mettre en œuvre un suivi systématisé des dispositifs
	Assurer le suivi et l'évaluation des politiques EFOP dont le Pacte IC et le CPTDFOP
ORIENTATION ET FORMATION TLV	PARTENARIAT
Développer l'Orientation tout au long de la vie (OTLV) dans le cadre du SPOT	Favoriser le dialogue avec les partenaires dans le cadre de l'élaboration des cartes de formation
Renforcer la territorialisation de l'offre de formation	Renforcer le rôle des prescripteurs dans les parcours de formation
Lutter contre l'illettrisme	Mettre en œuvre des actions d'information et de communication partagées sur les dispositifs
Accompagner les publics les plus en difficulté (PH, détenus, BNQ, Neet's, ...) vers la qualification, dans le cadre de parcours	Développer des actions expérimentales sur les formations de niveau supérieur (II et I) pour pallier les difficultés de la formation en mobilité
Déployer des dispositifs innovants en matière d'accompagnement vers l'insertion	
Renforcer la qualification des DE et améliorer leur employabilité au regard des besoins du territoire définis dans les documents stratégiques en s'appuyant notamment sur les dispositifs existants (VAE, titres professionnels, alternance, ...)	
Favoriser la « mise en parcours » dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences	

1.1. LES DOCUMENTS STRATEGIQUES ET D'AIDE A LA DECISION

Ces documents regroupent la connaissance des besoins dans les secteurs d'activité définis comme prioritaires sur le territoire, des besoins des publics auxquels s'adresse ce plan et ceux des entreprises et institutions pourvoyeuses d'emplois.

1.1.1 *Le STDEII*

Conformément à l'article L.4251-13 du code général des collectivités territoriales (CGCT), la collectivité devait adopter un schéma qui définisse les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional.

Adopté par l'Assemblée de Martinique le 18 mai 2017 (délibération n° 17-164-1) et transmis au Préfet le 23 août 2017 pour approbation, le Schéma Territorial de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation de la région Martinique (STDEII) remplit les conditions de forme et de fond demandées par le CGCT. Il a donc été approuvé par arrêté du Préfet le 28 septembre 2017.

Élaboré dans le cadre d'un travail collaboratif entre la CTM, les services de l'État, les autres collectivités et les socioprofessionnels, le STDEII dresse les grandes lignes que devront suivre les différents acteurs publics, dans le respect de leurs compétences, pour dynamiser la croissance du territoire, favoriser l'innovation et contribuer à l'ouverture à l'international de l'économie locale.

Il définit dans un premier temps les orientations qui permettront de restructurer l'appareil productif via la structuration des filières, l'organisation territoriale de bassins de production, la préservation des ressources et enfin la montée en compétences des acteurs. Puis il détaille les mesures spécifiques qui permettront de soutenir le développement des trois secteurs identifiés comme stratégiques pour le territoire à savoir :

- l'agroenvironnement,
- l'économie bleue,
- le tourisme durable.

1.1.2 *Le Plan de Convergence*

Dans le prolongement des travaux menés dans le cadre des Assises des outre-mer, la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, ou loi EROM, prévoit la réalisation d'un plan de convergence pour chacune des collectivités territoriales d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution.

La loi EROM prévoit que l'Etat et les collectivités engagent des politiques publiques appropriées pour résorber les écarts de niveaux de développement en matière économique, sociale, sanitaire, environnementale, éducative, culturelle et d'accès aux services publics ainsi que les écarts de niveaux de vie et de revenus constatés entre le territoire hexagonal et les outre-mer.

La réduction de ces écarts est prévue à long terme par l'adoption de plans de convergence destinés à penser l'avenir des territoires sur 10 à 20 ans, qui se déclineront en contrats de convergence et de transformation dont la première génération s'échelonnera entre 2019 et 2022.

Les Assises des outre-mer ont donné lieu à une large consultation citoyenne au titre de laquelle les citoyens ultramarins ont pu exprimer leurs priorités pour leur territoire. L'apprentissage et la formation professionnelle sont unanimement, au sein de tous les territoires, la priorité pour le développement de l'emploi.

En outre, les préoccupations au sujet de la jeunesse concernent, pour de nombreux territoires, l'accompagnement des jeunes exclus du système scolaire (deuxième priorité concernant la jeunesse après l'enseignement dans quasiment tous les territoires).

Le Plan d'investissement dans les compétences, par son ciblage vers les publics fragiles peu ou pas qualifiés, constitue par conséquent une opportunité pour mettre en œuvre ou renforcer des réponses adaptées aux besoins de ces publics et a donc vocation à intégrer le plan de convergence.

1.1.3 Le CPTDFOP

Les travaux du précédent CPRDFOP et ceux qui sont en cours dans le cadre de l'élaboration du contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPTDFOP) et l'exploitation des études et analyses sectorielles du Carif-Oref les plus récentes constituent une base à l'élaboration du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences.

Le principe d'élaboration du CPTDFOP est fondé sur la nécessité de mettre en œuvre des réponses adaptées aux besoins du territoire, c'est-à-dire à la fois aux besoins des actifs et des entreprises et plus largement des acteurs économiques du territoire.

Le CPTDFOP a pour objet :

- l'analyse des besoins à moyen terme du territoire 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.

Ce contrat de plan définit, sur le territoire :

- 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 ;
- 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 territorial des formations sociales et schéma territorial 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 ;
- 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 de l'Orientation Territorial ;
- Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

1.1.4 Les Contrats d'Etudes Prospectives (CEP)

Les contrats d'études prospectives constituent l'un des volets prospectifs de la démarche d'appui aux mutations économiques. Ce dispositif permet d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire.

1.1.5 Les enquêtes BMO

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire aux établissements de la Martinique afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Cette enquête est un élément essentiel de connaissance du marché du travail. Elle permet entre autres :

- d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

1.2. LA CONCERTATION POUR LA CO-CONSTRUCTION

Dans le cadre de la concertation, de nombreuses réunions de travail entre l'Etat et la Collectivité se sont tenues. La Collectivité étant chef de file de la formation professionnelle se trouve dans un dialogue permanent avec les acteurs et parties prenantes du secteur et a pu introduire notamment par les biais des actuels conventionnements, leur participation à l'élaboration du Plan. Ce rôle de pivot, la Collectivité entend le poursuivre afin de renforcer la synergie des acteurs indispensable à la réussite de ce projet.

Les travaux d'élaboration du pacte s'inscrivent dans une démarche collaborative donnant lieu à une large phase de concertation avec l'ensemble des parties prenantes en vue de s'accorder sur :

- Les éléments de diagnostic et les enjeux pour le territoire ;
- Les objectifs, les leviers d'actions et leurs indicateurs ;
- Les synergies à renforcer et/ou à impulser ;
- Le schéma de gouvernance, de pilotage et de suivi du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences ;
- Le système d'évaluation annuel mis en place.

Outre la Collectivité, l'Etat et les partenaires sociaux, cette phase de concertation a associé les membres et opérateurs du service public de l'emploi et les acteurs de la formation professionnelle. Le Carif-Oref a documenté ces travaux.

Le projet de pacte a été présenté au CREFOP le 12 février 2019 et son avis et ses recommandations ont été recueillis.

1.3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement de la stratégie territoriale en matière de formation professionnelle repose sur cinq axes :

- Les marchés de formation professionnelle
- Les aides individuelles à la formation
- L'allocation de dotations
- La coopération avec les acteurs
- L'élaboration des outils prospectifs

1.3.1 La contractualisation avec les acteurs de la formation professionnelle et de l'Apprentissage

Outre les achats de formations, et le partenariat avec Pôle Emploi, la Collectivité doit soutenir de nombreuses structures telles que les missions locales, les écoles de la deuxième chance, le RSMA, LADOM, l'IFMPA, l'EFPMMA, les CFA dans leur action pour l'insertion durable des publics fragilisés ; l'AGEFMA, l'IMS et les OPCA.

➤ Les marchés publics

La Collectivité procède à des achats de formations au bénéfice des demandeurs d'emploi. Elle est attentive à sa responsabilité économique et pratique une politique d'achat territorialisée par secteur (nord, centre, sud) afin de faciliter le déplacement des stagiaires.

- Les partenaires concernés

Les organismes de formations

- La pratique actuelle

- Les Marchés à Procédure Adaptée

Le type de procédure principalement utilisé est le Marché à Procédure Adaptée (MAPA) ouvert.

Les appels à concurrence sont émis par voie dématérialisée pour diffusion aux différents partenaires (presse, BOAMP, ...) et sur le site de la centrale des marchés.

- Les appels à candidatures

Dispositif Atout Inclusion

Certains dispositifs spécifiques de formation professionnelle et d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi ont fait l'objet d'appels à candidatures tels que le dispositif « Atout Inclusion » en 2017.

Ce dispositif était destiné aux jeunes fragilisés menacés d'exclusion, âgés de 18 à 25 ans résidant en Martinique, ni en emploi, ni en formation, ni en étude, motivés à trouver une solution d'insertion professionnelle. L'objectif était de leur permettre de faire l'acquisition de savoir-être, de compétences techniques et professionnelles pour favoriser leur accès à l'emploi, à la formation ou au retour aux études. Une immersion en entreprise dans des activités diverses, notamment la mécanique, la boulangerie, l'agriculture, l'artisanat, la périculture a été rendue possible.

Selon le profil et les souhaits de chaque jeune, un accompagnement a été mis en place avec des professionnels compétents. La réussite de ce dispositif a reposé sur la personnalisation de l'encadrement des jeunes. Les bénéficiaires de ce dispositif ont eu le statut de stagiaires de la formation professionnelle et ont accédé à ce titre à une indemnisation en contrepartie de leur engagement

Lors du Congrès des Régions de France, le 27 septembre 2018, la Collectivité de Martinique a reçu le Trophée de l'Innovation – catégorie « Emploi » décerné par Régions Magazine pour ce programme.

- Les nouveaux modes d'achats à explorer dans le cadre du Pacte
 - L'accord cadre

La Collectivité introduira l'accord-cadre dans ses modalités d'achats de formation.

L'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et de son décret d'application n°2016-360 du 25 mars 2016 s'est alignée avec le droit européen en intégrant les marchés à bons de commande dans la catégorie des accords-cadres. Comme les marchés subséquents, les bons de commande doivent être envisagés comme des modalités d'exécution des accords-cadres.

L'accord-cadre englobe « les contrats conclus entre un ou plusieurs acheteurs (...) et un ou plusieurs opérateurs économiques (...), ayant pour objet d'établir les termes régissant les marchés à passer au cours d'une période donnée, notamment en ce qui concerne les prix et, le cas échéant, les quantités envisagées ».

Instrument de planification et d'assouplissement de la commande publique, l'accord-cadre est un contrat par lequel l'acheteur public s'engage à passer des marchés auprès du ou des titulaires de l'accord, pendant une période donnée, au fur et à mesure de ses besoins et pour des prestations déterminées. L'article 78 du décret n°2016-360 prévoit plusieurs modalités d'exécution de l'accord-cadre qui diffèrent selon le contenu de l'accord-cadre.

Si l'accord-cadre ne fixe pas toutes les stipulations contractuelles, il donne lieu à la conclusion de marchés subséquents dans les conditions fixées à l'article 79. Dans le cas contraire, si toutes les stipulations contractuelles sont fixées dans l'accord-cadre, celui-ci sera exécuté au fur et à mesure de l'émission de bons de commande dans les conditions fixées à l'article 80. L'acheteur pourra également mêler ces deux options et recourir à un accord-cadre exécuté en partie par la conclusion de marchés subséquents et en partie par l'émission de bons de commande.

L'accord-cadre permet à l'acheteur public de bénéficier d'une grande réactivité des prestataires au moment de l'apparition des besoins, alors que les procédures de droit commun supposent, dans de nombreux cas, une publicité préalable avec des délais de procédure plus longs. L'accord-cadre s'exécutant par la conclusion de marchés subséquents (accord-cadre de l'article 79) donne aussi à l'acheteur la possibilité d'ajuster la réponse à ses besoins, au moment où il peut les identifier et décider de l'achat.

Ce type de procédure permettra d'avoir une souplesse nécessaire au besoin d'avoir des actions de formation où les entrées et sorties peuvent être permanentes sur une période donnée. Cette procédure serait particulièrement adaptée aux formations en Compétences clés.

D'autres modes d'achats pourront être utilisés. Cette utilisation devra faire l'objet d'études.

➤ **Autres modes de contractualisation**

Outre les marchés publics, la Collectivité Territoriale de Martinique contractualise avec divers partenaires acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il existe des conventions d'objectifs et de Moyens, les conventions de partenariat, les conventions quinquennales, les contrats de prestations de service et un contrat de service public. La Collectivité Territoriale de Martinique confie la réalisation d'une partie de son programme de formation à ces partenaires ou confie des missions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage à des ses satellites ou organismes extérieurs. Ces documents permettent de fixer les engagements des parties et les objectifs à atteindre.

➤ **Les conventions d'Objectifs et de Moyens**

- Les partenaires concernés

L'EFPPMA

L'IMFPA

Les Missions Locales : Nord, Centre et Sud

Les Ecoles de la 2^{ème} Chance : Centre et Sud

➤ **Les conventions de partenariat**

- Les partenaires concernés

L'AGEFMA

Le RSMA

Les CFA

Pôle Emploi

LADOM

➤ **Les conventions quinquennales**

- Les partenaires concernés

Les CFA

➤ **Les contrats de prestations de service**

- Les partenaires concernés

L'Institut Martiniquais du Sport

➤ **Les contrats de service public**

L'IMFPA

➤ **Les exigences liées au pacte**

D'une façon générale pour tous les modes de contractualisation, les principales exigences liées au pacte seront :

- Respecter les termes du contrat et particulièrement ceux liés au Pacte
- Répondre aux indicateurs demandés par le Pacte
- Permettre une évaluation objective par la transmission régulière de données fiables

1.3.2 Le conventionnement Pôle Emploi / CTM

La Collectivité est en charge de la politique d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle et de la coordination des acteurs.

La Collectivité doit par son action impulser le développement des compétences et de la qualification des publics auxquels s'adresse la politique de formation professionnelle. C'est dans ce cadre qu'un partenariat a été mis en œuvre avec le Pôle Emploi depuis 2015.

A ce titre, la Collectivité Territoriale de Martinique verse chaque année une dotation à Pôle Emploi permettant de financer en faveur des demandeurs d'emploi :

- la prise en charge des frais pédagogiques de formation au titre de l'aide individuelle à la formation,
- la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle,
- les aides à la mobilité,
- les charges sociales liées aux rémunérations.

La rémunération est versée pour les actions de formation collectives (IMFPA, E2C, EFPMA, Marchés, Atout Inclusion) et les Aides Individuelles à la Formation.

- **Bilan**

Depuis le début du conventionnement, la CTM et Pôle Emploi ont coordonné leurs achats de formation.

Le partenariat avec Pôle Emploi a permis d'organiser un guichet unique pour l'accueil du demandeur d'emploi.

La procédure de traitement des dossiers a été clarifiée et a permis d'améliorer les délais d'attribution des aides. Cependant certaines phases de procédures internes à Pôle Emploi avant la transmission du dossier à la Collectivité ne sont pas connues du demandeur et celui-ci interroge les services de la Collectivité dès la constitution de son dossier auprès de Pôle Emploi.

Ainsi, on note souvent que le demandeur souhaite connaître l'état de son dossier et sollicite la Collectivité Territoriale malgré l'instauration du guichet unique à Pôle Emploi.

- **Les exigences liées au pacte**

Afin de répondre aux ambitions du PIC, les prochains marchés « actions de formations collectives » visent à transformer qualitativement la formation délivrée aux demandeurs d'emploi sur deux champs : **la personnalisation** des formations et **la mise en œuvre de parcours plus fluides** permettant d'accélérer les entrées en formation des demandeurs d'emploi. Ces marchés doivent prévoir une intervention plus significative et plus de marge de manœuvre offerte à l'organisme de formation tant au niveau du positionnement du demandeur d'emploi, de la lutte anti décrochage que du design pédagogique.

Outre la politique d'achat, Pôle Emploi devra pouvoir fournir mensuellement tous les indicateurs exigés pour la réalisation du tableau de bord et la tenue des statistiques.

Concernant les aspects liés au traitement des dossiers, il convient de prévoir une meilleure information du demandeur sur les étapes suivies et l'état d'avancement de son dossier.

1.3.3 Le conventionnement LADOM / CTM

Dans le cadre de la qualification et de l'insertion des demandeurs d'emploi, la Collectivité Territoriale de Martinique et l'Agence de l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM) concluent annuellement une convention pour la prise en charge de la formation professionnelle en mobilité.

Cette convention confie à LADOM l'instruction, le suivi et le contrôle des formations effectuées hors de la Martinique, à savoir en France, en Guadeloupe et en Guyane.

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – Martinique

Sources : Ministère du travail – Ministère de l'Economie et des Finances – Pôle Emploi – INSEE – DIECCTE Martinique – STDEII – AGEFMA - CTM

LADOM organise le transport aérien des stagiaires en mobilité. Lorsqu'ils sont éligibles au Passeport Mobilité, LADOM prend intégralement le coût du voyage.

Les parcours sont éligibles à la mobilité lorsque la formation envisagée n'existe pas en Martinique. Elle peut être de niveau V à I dans tous les domaines professionnels. Cependant, la prise en charge par LADOM des formations de niveau II et I en mobilité des demandeurs d'emploi se fera dans la limite de 10 % de l'effectif total annuel.

Les candidats aux formations en mobilité peuvent bénéficier en totalité ou en partie d'une prise en charge sous réserve de ne pas excéder le plafond fixé à 10 000 € par an :

- des frais pédagogiques ;
- des frais de rémunération en qualité de stagiaire de la formation professionnelle ;
- des allocations complémentaires de ressources.

- **Bilan 2017-2018**

En 2017, 100 demandeurs d'emploi ont bénéficié du dispositif à la mobilité de LADOM. Les effectifs de 2017 se répartissent principalement comme suit :

- 30% dans le secteur sanitaire
- 12% dans les arts appliqués et arts du spectacle
- 11% dans les services à la personne
- 10% dans le travail social

Les niveaux des formations suivies sont :

- 47% niveau V
- 27% niveau IV
- 26% niveau III

Pour l'année 2018, du 1er janvier au 4 octobre 2018, on observe que le nombre de demandes est en augmentation :

- 170 demandes ont été effectuées auprès de la collectivité : 161 ont été accordées et 9 ont été rejetées ;
- sur l'ensemble des formations demandées, la part des formations dans le secteur sanitaire et social représente 34,7% soit 56 demandes de formations, réparties comme suit :
 - o 25 Infirmier(e)s soit 44,6%
 - o 25 Aides-soignant(e)s soit 44,6%
 - o 3 Assistants sociaux soit 5,4%
 - o 2 Educateurs/éducatrices de jeunes enfants soit 3,6%

- **Les exigences liées au pacte**

LADOM devra organiser son recueil de données et fournir mensuellement tous les indicateurs exigés pour la réalisation du tableau de bord et la tenue des statistiques réclamés dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences.

L'agence devra également améliorer son dispositif de suivi et d'accompagnement des stagiaires afin d'assurer la régularité des versements des prestations ce qui aura pour effet d'éviter les ruptures et la gestion de situations difficiles.

➤ **L'aide individuelle à la formation**

L'aide individuelle à la formation (AIF) permet de financer, les frais pédagogiques liés à une action de formation en vue d'un retour durable à l'emploi Public. Sont éligibles à cette aide les demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins six (6) mois au Pôle Emploi sauf dérogation décidée par le Président du Conseil exécutif de la Collectivité Territoriale de Martinique pour tout type d'action de formation professionnelle en réponse aux besoins du territoire. Elle est accordée sous certaines conditions :

- La formation n'est pas disponible dans le programme de formation professionnelle (PFP) de la CTM
- plafond de ressources du demandeur.

1.3.4 Plan 500.000 formations supplémentaires

En 2016, le Gouvernement, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, a mis en œuvre un plan de doublement des actions de formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi. L'objectif a été de porter à un million le nombre de ces actions pour l'ensemble des Régions.

En Martinique, la Collectivité Territoriale de Martinique, l'Etat, le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (COPAREF), le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et le Pôle Emploi se sont engagés par conventions à produire un effort financier conséquent en décidant de consacrer les sommes suivantes à la mise en œuvre du plan :

- Etat	11.394.000 €
- CTM	12.165.000 €
- COPAREF/FPSPP	1.905.000 €
- Pôle Emploi	10.336.000 €

La CTM s'était donc engagée à maintenir sur l'année 2016, le niveau des réalisations 2015 en ce qui concerne l'effort de formation à destination des personnes en recherche d'emploi, soit 1.292 places de formation.

Pôle emploi s'était engagé à maintenir sur l'année 2016 son effort de formation de 2015 soit 2.938 places de formations, soit au total pour la Martinique, un effectif de 4.230.

Le bilan de cette action de partenariat démontre que les objectifs ont été atteints voire même dépassés. En effet, le cumul des entrées en formation s'élève à 8.800 pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi dont 8.100 pour celles inscrites à Pôle Emploi. Il convient donc de noter que le traitement efficace des nombreuses demandes de financement de formation professionnelle enregistrées a permis aux services, tant ceux de la Collectivité que ceux de Pôle Emploi, d'assurer la réussite de ce plan en Martinique.

PLAN 500.000 formations supplémentaires

Martinique	
Mois : décembre 2016 Entrées cumulées depuis Janvier 2016	mi-février 2017

<i>Synthèse sur les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi</i>	
Mois : décembre 2016	Entrées cumulées depuis janvier
Cumul 2016 (données provisoires non redressées)	7 283
Cumul 2016 (données redressées) (*)	8 100
Cumul 2015	4 138

<i>Synthèse régionale mensuelle sur les personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi (données)</i>	
Mois : décembre 2016	Entrées cumulées
Proposer des parcours de formation au plus grand nombre	7 283
Entrées en formations	2 339
dont moins de 26 ans	3 103
dont 26-44 ans	1 841
dont 45 ans et +	
DONT : Développer les formations pour ceux qui en ont le plus besoin	2 463
dont DE longue durée	2 102
dont peu ou pas qualifiés	3 747
dont DE longue durée ou peu/pas qualifiés	511
dont remise à niveau, savoirs de base	
DONT : Favoriser la montée en qualification	458
Formations préqualifiantes	2 789
Formations certifiantes	
DONT : Accompagner le retour à l'emploi	571
Adaptation au poste de travail (POE, AFPR)	
Mois : novembre 2016	Entrées cumulées depuis janvier 2016
Contrats de professionnalisation Demandeurs d'emploi	130
dont DE >= 8 mois ou + de 45 ans	38

Champ : personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi à l'entrée en formation.

Données provisoires.

Source: Pôle emploi.

// : donnée non diffusable pour raison de secret statistique

<i>Synthèse régionale mensuelle sur l'ensemble des personnes en recherche d'emploi</i>	
Mois : décembre 2016	Entrées cumulées depuis janvier
Cumul 2016 (données provisoires non redressées)	8 678
Cumul 2016 (données redressées) (*)	8 800
Cumul 2015	4 944

<i>Synthèse régionale mensuelle sur l'ensemble des personnes en recherche d'emploi</i>	
Mois : décembre 2016	Entrées cumulées depuis janvier 2016
Formations	8 678
dont peu ou pas qualifiés	2 408
dont moins de 26 ans	3 079
Mois : novembre 2016	Entrées cumulées depuis janvier 2016
Contrats de professionnalisation Personnes en recherche d'emploi	152

Champ : personnes en recherche d'emploi.

Source : Dares, données provisoires.

1.3.5 Phase d'amorçage du PIC en 2018

Une convention d'amorçage du Pacte d'Investissement dans les Compétences a été signée le 25 juillet 2018 entre l'Etat et la Collectivité Territoriale de Martinique.

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – Martinique

Sources : Ministère du travail – Ministère de l'Economie et des Finances – Pôle Emploi – INSEE – DIECCTE Martinique - STDEII –

La Collectivité s'était engagée à maintenir son effort propre de **1.292** entrées en formation à destination des personnes en recherche d'emploi en référence à son niveau d'engagement de 2015 et, au sein de ces **1.292** entrées en formation, à assurer une part de 46,7% d'entrées pour les personnes peu ou pas qualifiées, ou pour des formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de remobilisation ou d'aide à l'élaboration de projet (soit **603** entrées en formation).

Dans le cadre de cette phase, la Collectivité Territoriale de Martinique et Pôle Emploi se sont engagés :

- à organiser la réalisation, pendant l'année 2018, de **1.673** entrées en formation supplémentaires pour les personnes peu ou pas qualifiées (niveau de formation V, V bis ou VI ou IV sans diplôme), ou pour des formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de remobilisation ou d'aide à l'élaboration de projet se répartissant comme suit :
 - **600** entrées sur la commande de la Collectivité Territoriale de Martinique ;
 - **1.073** entrées sur la commande de Pôle emploi.

▪ Bilan

Les objectifs 2018 fixés à la CTM et Pôle emploi dans le cadre de la convention d'amorçage du Plan d'Investissement Compétences ont été largement atteints pour les deux structures.

	CTM	Pôle emploi
Objectifs	1 892 entrées en formation comprenant un volume socle de 1292 dont 600 DE non qualifiés auxquels s'ajoutent 600 De non qualifiés au titre de l'effort supplémentaire	1 073 entrées en formation pour des DE non qualifiés confiées en délégation par la CTM
Résultats	2497 dont 1424 DE non qualifiés	4051 dont 2077 DE non qualifiés

Tableau 1

Tableau récapitulatif de la réalisation du plan de formation tant en volume que financiers

	DE entrées en formation		Durée moyenne du plan en heures	
	2017	2018	2017	2018
Actions CTM	2413	2497	875	997
dont AFC	2057	2214	929	1036
dont AIF	356	283	436	621
Actions Pôle emploi	2593	4051	273	263
AFC	172	873	438	322
AFPR	483	577	330	350
AIF	1752	2370	239	208
POE	186	231	953	981
Autres: OPCA, AGEFIPH...	429	267	1077	824
Tous types de formation	5435	6815	609	557

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
Source : Pôle emploi, fichier des entrées en formation

1.3.6 Les enseignements à tirer

Mode de contractualisation ou d'aide	Constats	Ecueils à éviter
Marchés publics	<p>Les Organismes de formation ont besoin d'actions de professionnalisation et d'accompagnement</p> <p>Non-respect des cahiers de charges</p> <p>Problème d'assiduité des stagiaires confrontés à de multiples difficultés liées à leur situation sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> . familles monoparentales . manque de moyens financiers . problèmes liés aux déplacements sur le territoire <p>Améliorer l'accompagnement des stagiaires</p>	<p>Structures non organisées</p> <p>Structures ne disposant pas de plateau technique</p> <p>Baisse de la qualité des formations</p> <p>Organisation rigide</p> <p>Impossibilité d'adaptation de la durée de la formation</p> <p>Reproduire les schémas scolaires</p> <p>Non réactivité face aux imprévus et difficultés présentées par les stagiaires</p> <p>Absentéisme des stagiaires</p>
Conventions d'Objectifs et de Moyens	<p>Le montant des dotations évolue peu</p> <p>Difficultés de réunir les données et de mettre en place les indicateurs demandés</p>	<p>Non fiabilité des données</p> <p>Irrégularité du recueil de données</p>
Contrats de Prestations de Service	<p>Difficultés à respecter les délais de réalisation des prestations</p> <p>Délai de transmission des éléments justificatifs long</p>	<p>Imposer des restrictions et des conditions draconiennes pour le recrutement</p> <p>Prévoir des dates de démarrage irréalistes</p>
Contrats de Services Publics Conventions	<p>Difficultés à répondre de façon exhaustive aux exigences du contrat</p> <p>Montant des dotations stable</p> <p>Long délai de transmission des documents justificatifs demandés</p>	<p>Concevoir un contrat difficile à appréhender par le partenaire</p>

<i>Mode de contractualisation ou d'aide</i>	<i>Constats</i>	<i>Ecueils à éviter</i>
Aides Individuelles	<p>Amélioration du traitement des dossiers, meilleure fluidité notamment grâce à l'outil E-Sub</p> <p>Gestion des informations entre la CTM et le Pôle Emploi à améliorer</p> <p>Il convient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> . recueillir les données exigées par le suivi du pacte . Mettre en place les indicateurs . Favoriser une meilleure adéquation aux besoins du territoire 	<p>Eviter de « former pour former ».</p> <p>« Perdre de vue » le stagiaire</p>
L'accord-Cadre	/	<p>Manque de suivi</p> <p>Dépassement du montant prévu</p> <p>Il convient de prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> . l'adaptation . les risques liés à la défection des stagiaires

1.4 La démarche d'actualisation en continu de l'état des lieux et les réponses de formation

Après la mise en place en 2018, dans le cadre de l'élaboration de « l'Etat des lieux Martinique 2018 » du CPTDFOP, d'un groupe de travail composé de représentants de la CTM, la DIECCTE, l'AGEFMA, l'INSEE, le Pôle-emploi, le COPAREF, une coordination entre financeurs et partenaires est en cours de construction avec l'évolution des OPCA en Opérateurs de compétences. Elle permet aujourd'hui d'envisager à terme une cohérence de la stratégie à mettre en œuvre.

Depuis plusieurs années, un dispositif collaboratif a été initié par l'AGEFMA, qui a mis en œuvre, au sein de l'OREF, un conventionnement pour la transmission de données en provenance des OPCA, du Pôle-emploi et des autres acteurs du territoire. Il s'agira d'aller au bout de la démarche en assurant la coordination des acteurs en vue du recueil, de l'analyse et du traitement des données territoriales.

En termes d'axes de progrès, il s'agira de :

- Pérenniser sur la durée du Pacte et au-delà le fonctionnement des groupes de travail CPTDFOP portant sur :

- o L'analyse prospective
- o L'anticipation des besoins en emploi et les mutations économiques

Il s'agira de rendre évolutif le diagnostic réalisé afin de disposer annuellement d'une mise à jour des principaux indicateurs. Cela permettra à la Collectivité d'affiner son diagnostic sur la base de la construction d'un modèle territorial innovant pour l'élaboration de la réponse en terme de formation. Ainsi, dans le cadre d'un dialogue partenarial élargi et permanent, il sera possible :

- De développer des actions de prospective visant à mieux connaître le territoire et anticiper les mutations économiques afin d'adapter l'action publique en matière d'orientation tout au long de la vie, d'élaboration des cartes de formation, de développement de la formation professionnelle continue et d'accompagnement à l'insertion ;
- De favoriser la mise en œuvre de mobilités professionnelles au sein même d'un bassin d'emploi ;
- De proposer des réponses rapides à des ajustements récurrents entre offre et demande d'emploi à l'échelon local ;
- De déployer de nouvelles formes d'accompagnement, de formation et d'accès à qualification.

1.5 Les axes de transformations des partenaires et les synergies entre les acteurs

1.5.1. POLE EMPLOI : Les axes de transformation de la formation des demandeurs

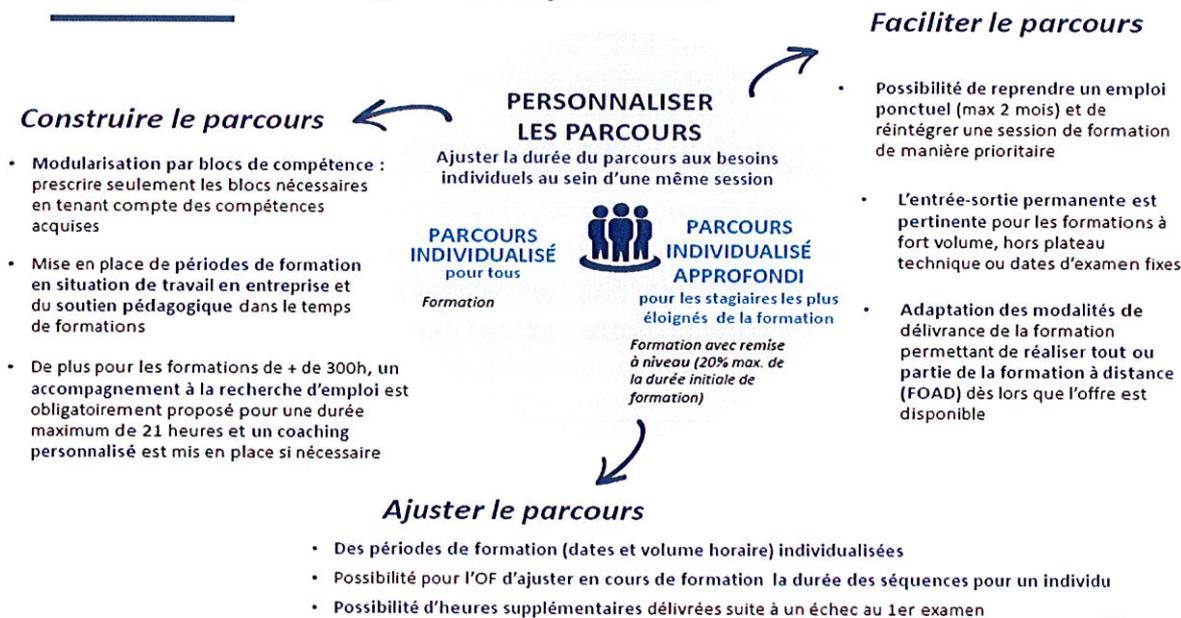
Afin de répondre aux exigences du Pacte, Pôle Emploi envisage d'axer son action sur la personnalisation des parcours et la mise en œuvre de parcours plus fluides ainsi qu'un cadre des marchés rénové.

- La personnalisation de la formation pour chaque demandeur d'emploi se traduit par :
 - La Modularisation pour former au rythme et selon le profil de chaque demandeur d'emploi : formations découpées, heures supplémentaires, Formation à distance.
 - Le Renforcement de l'accompagnement du demandeur d'emploi par le conseiller et l'organisme de formation pour ajuster son parcours.
- La mise en œuvre de parcours de formation plus fluides pour chaque demandeur d'emploi se traduit par :

- l'entrée et la sortie permanente sur certaines formations

Les prochains marchés notamment les formations dans les compétences de base - compréhension et expression écrite, mathématiques, bureautique -, permis B... seront conçus de façon à permettre des entrées en formation quasi immédiates pour certains demandeurs d'emplois.

Les innovations du marché au service de l'individualisation et la réussite des plus éloignés de la formation

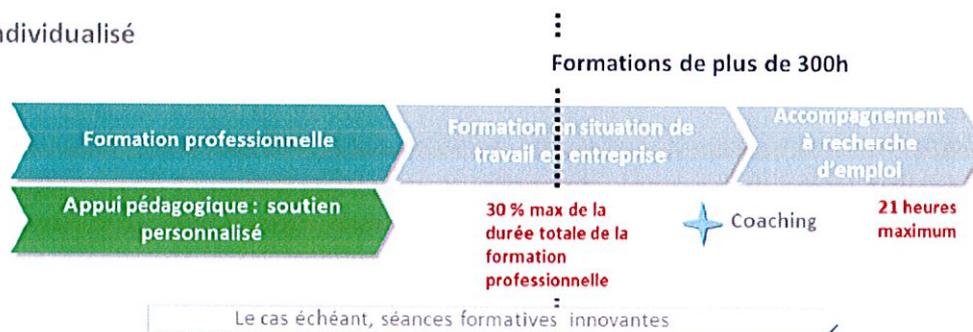


12



Les exigences en terme de parcours

Parcours individualisé



Parcours individualisé approfondi



➤ Un cadre des marchés rénové

Les nouveaux marchés allieront les avantages des marchés à bons de commande et des accords-cadres afin d'intégrer de nouveaux besoins plus rapidement. Ils seront lancés sur la base d'un catalogue restreint de formations identifiées après un recensement des besoins effectué par les territoires, et seront adaptés si besoin. Les Aides Individuelles à la Formation pourront, le cas échéant, pallier les besoins dans l'attente de la passation de ces marchés. La sélection des titulaires sera également modernisée :

- Révision des critères de sélection des titulaires : prise en compte de l'innovation et l'ingénierie pédagogique
- Exigences de conformité
- Meilleure visibilité aux organismes de formation sur leur chiffre d'affaires : constitution des lots, programmation des sessions, compensation du risque économique (deux tranches tarifaires seront ainsi définies en fonction du remplissage des sessions)
- Pilotage de la performance des prestataires indexé au résultat afin de flécher l'investissement vers les organismes de formation les plus performants
- Des indicateurs de résultats utilisés dans le cadre de la reconduction des marchés.
- Primes pour les OF les plus performants liées à la satisfaction des demandeurs d'emploi et au taux de réussite aux examens (donnant lieu à un diplôme reconnu).

1.5.2. CARIF-OREF - AGEFMA : Les axes de transformation de l'accompagnement des acteurs

L'AGEFMA en tant que Carif-Oref accompagne les acteurs de la formation professionnelle, les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, et les publics sur les territoires, notamment en menant une mission d'observation et d'information en matière d'emploi, de formation et d'orientation :

- Apports et analyses sur les besoins d'emplois, l'insertion et les parcours professionnels des actifs et des jeunes, la relation emploi-formation, les besoins d'évolution des compétences.
- Outils dynamiques d'aide à la décision, et banques de données.
- Données qualifiées sur l'Offre de formation et de certification (Offre Info, Certif Info).
- Bases de données socio-économiques.
- Sites web, espaces d'information sur les métiers... pour les professionnels et les publics.

Ses missions seront :

- **Développer l'ingénierie de formation et professionnaliser les acteurs de la formation**

L'environnement de la formation reste complexe et mouvant : accélération des mutations économiques et sociales, évolution du cadre législatif, inscription de la formation professionnelle continue dans le champ des marchés publics, nécessaire progression des méthodes et des outils pédagogiques pour mieux répondre aux besoins des différents types de publics.

La professionnalisation des opérateurs EFOP (Emploi, Formation, Orientation Professionnelles) est une opportunité pour :

- Maintenir et renforcer leur professionnalisme,
- Développer leur expertise,
- Anticiper sur les mutations des métiers
- Leur permettre de s'adapter aux évolutions du système et aux exigences du Pacte d'investissement dans les compétences et en particulier de :
 - développer une ingénierie de projets
 - déployer une ingénierie de parcours

Il s'agira de mettre en place une véritable ingénierie de la professionnalisation consistant à créer un contexte favorable à la réalisation de parcours de professionnalisation individualisés alternant diverses modalités d'apprentissage.

La méthodologie sera la suivante :

- Mettre en cohérence les référentiels métiers et compétences
 - Déterminer les besoins des professionnels en lien avec l'évolution des métiers et de l'environnement
 - Concevoir des dispositifs pédagogiques multimodaux
 - Programmer des actions de professionnalisation de façon rationnelle
 - Mettre en place un dispositif d'évaluation et d'amélioration des pratiques
 - Capitaliser des bonnes pratiques
 - Mettre en place des procédures et des outils de suivi et d'évaluation
- **Renforcer « l'accompagnement qualité » en direction des acteurs de la formation**

En Martinique, la Collectivité a initié une démarche innovante en vue de maîtriser l'intégralité du processus de formation continue, d'impulser l'esprit de qualité au sein des organismes de formation pour qu'ainsi l'action proposée et mise en œuvre procure à l'apprenant, l'accès à un emploi durable et/ou l'accroissement de compétences nouvelles.

La loi du 5 septembre 2018 renforce la nécessité d'accompagner les prestataires de formation à dispenser une formation de qualité.

- Les objectifs de la démarche qualité :
 - Disposer d'une lecture du niveau de maîtrise des organismes de formation en termes d'organisation, de management de leurs activités et de satisfaction de leurs parties prenantes,
 - Répondre aux exigences du nouveau dispositif législatif et réglementaire,
 - Agir efficacement dans la création et la réalisation de programmes de professionnalisation et dans la montée en compétences en s'appuyant sur des OF fiables,
 - Mettre en place de nouvelles pratiques si nécessaires afin de maintenir un niveau de qualité acceptable par tous, (stagiaires, organismes financeurs et OF),
 - Mutualiser les approches des financeurs pour éviter la superposition des initiatives et dispositifs visant à assurer la qualité des prestations,
 - Assurer une veille juridique à destination des OF.

2. LE CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU PACTE

2.1. La gouvernance

La gouvernance du Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences est adossée à celle du CREFOP car il constitue le cadre de coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi. Dans le cadre de cette gouvernance est installée la Conférence des financeurs.

Une instance de suivi opérationnel composée du Préfet de Région et du Président du Conseil Exécutif de la Collectivité Territoriale de Martinique assistés par leurs services respectifs assurera le suivi stratégique, opérationnel et financier du Pacte Territorial.

Une instance de suivi stratégique composée des services de l'Etat, de la Collectivité et du bureau du CREFOP assurera le suivi en cohérence avec le CPTDFOP. Le secrétariat permanent du CREFOP sera chargé de l'animation de cette instance.

Le pacte territorial se décline opérationnellement dans le cadre d'une démarche en mode projet associant les services de la Collectivité, de la DIECCTE et les partenaires impliqués dans la réalisation des actions.

Les réunions de ces instances se tiendront une ou deux fois par an.

2.2 Le pilotage et le suivi

L'Etat et la Collectivité Territoriale de Martinique assistés par leurs services assurent le pilotage du Pacte et posent un cadre de suivi permettant de recueillir les données et conduire l'évaluation afin de mesurer les impacts de sa mise en œuvre.

Le pilotage du pacte répond à une logique en « mode projet » au regard des exigences opérationnelles de déploiement, de suivi et d'évaluation. Il devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des projets et des engagements communs ;
- s'approprier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu ;
- le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets sur la période du pacte.

- **Pilotage par objectifs**

La perspective pluriannuelle du Plan d'investissement dans les compétences et son ambition de transformation qualitative imposent et rendent possible une nouvelle méthode de suivi dont l'ambition est d'aller au-delà des « traditionnels » indicateurs de suivi des « entrées en formation » pour faire émerger des indicateurs de suivi plus qualitatifs, permettant une logique de pilotage par objectifs.

- **Un tableau de bord bâti à partir d'indicateurs sur la base d'outils revisités et enrichis**

Afin de permettre un pilotage des axes d'intervention soutenus par l'État dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences dans une approche compatible avec la logique de parcours, les indicateurs permettront notamment de :

- s'assurer du ciblage effectif du public (caractéristiques des personnes en formation) ;
- disposer de données sur les parcours financés (caractéristiques de parcours financés : objectifs, niveaux de qualification, durée, domaine de formation, commanditaire, modalités pédagogiques, individualisation de la formation & modularisation de la formation, ...) ;
- disposer de données sur les différentes étapes du parcours (lecture des trajectoires professionnelles et des résultats des parcours : de l'orientation en formation jusqu'à la suite de parcours et notamment sur les résultats des parcours) ;
- disposer de données sur la réponse aux besoins de compétences des entreprises ;
- croiser ces données pour assurer le pilotage des actions en cours de déploiement permettant de faire évoluer et mieux cibler les actions, voire les réorienter.

2.2.1 Indicateurs

Les principaux indicateurs à élaborer ou à recueillir sont :

Caractéristiques des personnes en formation : âge, niveau de qualification en entrée en formation, porteurs de handicap, bénéficiaires de RSA, situation familiale,
Caractéristiques des parcours financés
 Objectifs, niveaux de qualification, durée, domaine de formation, commanditaire, modalités pédagogiques
 Individualisation de la formation, modularisation de la formation
 Etapes du parcours : Orientation, formation, suite de parcours, résultats des parcours

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – Martinique

Sources : Ministère du travail – Ministère de l'Economie et des Finances – Pôle Emploi – INSEE – DIECCTE Martinique - STDEII – AGEFMA - CTM

Données sur la réponse aux besoins de compétences des entreprises :

Cohérence avec le CPTDFOP

Innovations mises en œuvre

Données sur les modalités d'achat :

Nombre total de marchés, nombre par type de marchés

Type de marchés mis en œuvre

Innovation dans les modalités d'achat

Nombre de contrats de prestations de service

Nombre de conventions

Nombre de contrats de service public

Nombre d'aides individuelles à la formation

Coût pour la collectivité par type de modalité

Données sur les partenariats

2.2.2 Les outils

➤ La Collectivité Territoriale de Martinique

La Collectivité Territoriale de Martinique a développé des outils permettant de piloter sa politique de développement de la formation professionnelle :

- **La dématérialisation de la gestion des AIF-CTM :**

Afin de dématérialiser la gestion et le suivi des demandes d'aides individuelles à la formation adressées à la Collectivité Territoriale de Martinique, une application dénommée E-SUB (gestion Électronique des SUBventions de la CTM) a été développée par les services de la CTM. Cette application permet de traiter les demandes adressées par Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi et également celles adressées par les autres publics sollicitant des financements au titre de la formation.

- **La gestion des marchés des formations collectives :**

SIMONNE

- **La gestion financière :**

Grand Angle

- **La dématérialisation des achats :**

La Centrale des Marchés

➤ Pôle Emploi

Pôle Emploi a développé un outil de pilotage nommé Forma'Diag.

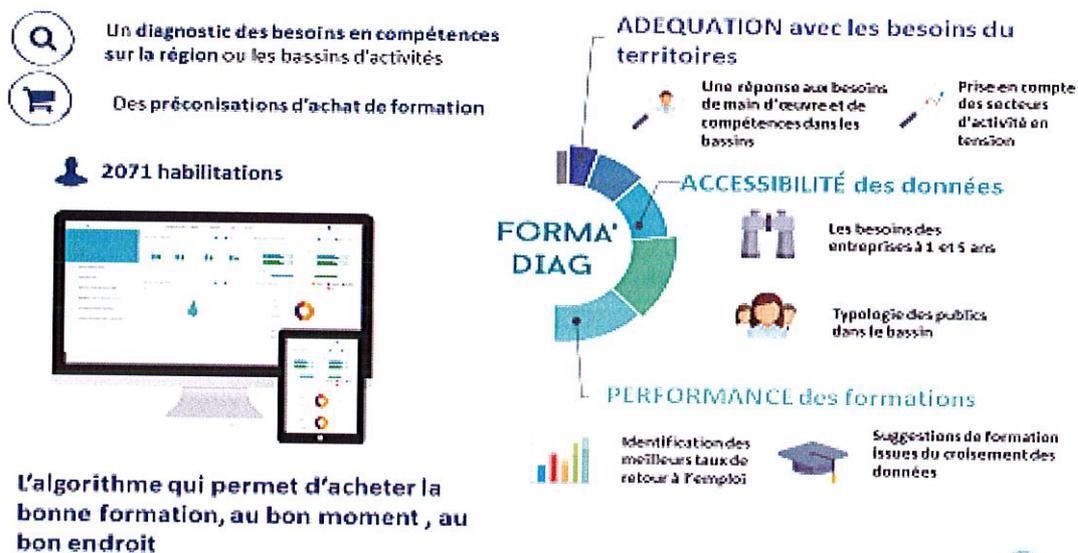
Les données de l'outil Forma'Diag alimente et complète le diagnostic territorial et nous apporte des éléments d'analyse sur :

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 – Martinique

Sources : Ministère du travail – Ministère de l'Economie et des Finances – Pôle Emploi – INSEE – DIECCTE Martinique – STDEII – AGEFMA - CTM

- Les données clés des formations réalisées par bassin (agence) par type de dispositifs, par public ;
- L'écart entre la typologie des Demandeurs d'emploi et leur taux d'accès à l'emploi par bassin ;
- Le taux de retour à l'emploi des formations réalisées avec un zoom sur le public jeune ;
- Les achats à développer pour répondre aux besoins de recrutement (BMO, métiers en tension) de chaque bassin en précisant également les compétences et les savoirs être professionnels à développer.

Forma'diag, un outil de partage de données sur les achats de formation dans les bassins d'activité



➤ L'AGEFMA

En 2018, l'AGEFMA a lancé une nouvelle plateforme de gestion de l'offre de formation : « seformeremartinique.mq ». Cette plateforme a été pensée pour le grand public, mais aussi pour les financeurs et les prescripteurs de la formation professionnelle. Elle permet d'apporter une information lisible et actualisée de l'offre disponible sur le territoire de la Martinique, de fluidifier les prescriptions de formation et de faciliter la gestion des places de formation disponibles. Il est possible d'y trouver des informations sur les organismes de formations, les actions de formations, les sessions en cours de recrutement et l'actualité de la formation en Martinique.

2.3. La déclinaison opérationnelle

Les projets proposés par la Collectivité de Martinique et ses partenaires pour chacun des axes d'intervention sont décrits les tableaux ci-après. A ce stade, 45 projets ont été identifiés par l'Etat, la Collectivité et leurs partenaires dont pour certains, les fiches projets ont été rédigées. Ces fiches-projets figurent en annexe du présent document.

2.3.1 Axe 1 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences

Orientations stratégiques	Types d' Actions	
Contribuer au développement d'une politique de lutte contre l'illettrisme	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux : « Cap compétences » (3 types de parcours » • Améliorer la fluidité des parcours • Assurer un accompagnement pendant le parcours 	Contribuer au développement d'une politique de lutte contre l'illettrisme : dispositif territorial pour l'accès aux compétences clés « Cap Compétences »
Lutter contre l'illectronisme et favoriser l'acquisition des compétences numériques		Permettre aux publics sous main de justice d'acquérir un premier niveau de formation
Favoriser l'acquisition de compétences transversales des jeunes notamment des NEETS et des décrocheurs	Proposer des parcours de formation dans le cadre d'un accompagnement global des jeunes comprenant : <ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement de parcours • Un volet psycho-social • Un accompagnement vers l'insertion 	Module « compétence numérique »
		Dispositif « Cap Compétences » :
		Promotion du dispositif en ligne Compass
Promotion des formations dispensées dans le cadre du label « Grande école du numérique »	Dispositif de formation « Atout inclusion » : <ul style="list-style-type: none"> - Suites de parcours 2018 - Relance du dispositif en 2019 Dispositifs de remobilisation sociale à l'attention des bénéficiaires du RSA et de l'IAE	

feuille en annexe	Projets	Objectifs	Publics cibles	Contexte / Diagnostic	Actions	Partenaires
<input checked="" type="checkbox"/>	Maitrise des Compétences clés Option Insertion par le sport	Favoriser et consolider l'apprentissage et la maîtrise des savoirs de base	Demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap, jeunes bénévoles de clubs ou associations	Maitrise les compétences clés ; Permettre aux stagiaires de mieux connaître les métiers du sport, sensibiliser aux compétences clés liées à l'animation et l'encadrement des activités sportives ; suite de parcours possible ; forte attente des publics	Sélectionner les candidats ; Entrée en formation ; suivi de la formation ; Construction du projet professionnel ; Connaissance et pédagogie des Activités Physiques et Sportives ; Validation du BAFA, Validation du PSC1	IMS ; Pôle Emploi ; Missions Locales
<input checked="" type="checkbox"/>	"Parcours clés" demandeurs d'emploi Martinique	Soutenir et favoriser l'employabilité des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi.	Demandeurs d'emplois, Inscrits à Pôle Emploi, CAP Emploi, en Mission Locale, bénéficiaires du RSA, sans qualification reconnue et nécessitant une actualisation de leurs connaissances et compétences	Nécessité de mettre en place un dispositif devant répondre aux besoins en formation du public cible	Compétences clés, compétences clés numériques, langues étrangères (anglais, espagnol ou allemand du tourisme); connaissance du patrimoine historique; connaissance de l'entreprise; gestion du budget familial	Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, ALI, PLIE, EPCI, CCAS, Chambres consulaires, MEDEF, CPME, FTPE, Réseau SPOT, CAF, CGSS, DGA CTM, Observatoire Santé, réseau AS
<input checked="" type="checkbox"/>	Formations aux personnes sous main de justice	Répondre aux besoins d'acquisition des savoirs de base et de compétences professionnelles; favoriser les formations qualifiantes en suite de parcours en vue de la réinsertion	Public détenu	Lutte contre la récidive; préparation à la sortie; public en situation d'illettrisme; cumul de problématiques; préparation à l'insertion sociale et professionnelle	Formations compétences clés Formations préqualifiantes Formations professionnalisantes Formations qualifiantes	Centre Pénitentiaire SPIP IMFPA
<input checked="" type="checkbox"/>	Dispositif de formation "Cap Compétences"	Développer les savoirs de base, les compétences clés en situation professionnelle, Accéder à un premier niveau de certification Faire baisser le taux d'illettrisme Favoriser la montée en qualification et en compétence de la population	Publics en situation d'illettrisme, en situation de handicap, décrocheurs, public QPV, en zone rurale, parent isolé, salariés de l'IAE	Taux d'illettrisme à 13,6 % en 2014 Public susceptible d'intégrer assez tôt la vie active et ce sans diplôme	Déploiement de 3 niveaux de parcours : - Maitriser les savoirs et compétences de base, définir son projet professionnel (public de niveau ≤ V) - Maitriser les compétences clés en situation professionnelle pour les personnes de niveau ≥ VI) - Renforcer ses compétences de base en lien avec le socle CLEA en situation professionnelle ou d'insertion	Pôle Emploi Cap Emploi Missions Locales ALI PLIE IMFPA AGEFMA
<input checked="" type="checkbox"/>	PIC IAE	Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, accompagnement des bénéficiaires du RSA	Public IAE	L'insertion par l'activité économique est un tremplin vers l'inclusion des plus vulnérables dans l'emploi. Croissance des aides aux postes dans l'IAE ; concertation autour de thématique; accord-cadre national du 28/05/18	Développement de projets innovants Entreprises d'insertion par le travail indépendant Contrat de professionnalisation IAE	DIECCTE (Pilote) OPCO; Pôle Emploi CTM, EPCI AGEFMA, CNFPT, URSIA Branches professionnelles
<input checked="" type="checkbox"/>	Formation Pré DAEU et DAEU A et B	Accroître la qualification des populations Jeunes; acquisition de compétences transversales; accéder à l'enseignement supérieur, accroître le nombre d'entrées en formations universitaires	Non bacheliers	Besoins identifiés en matière de formation pré-bac, taux de réussite insuffisant en 1ère année, faiblesse de la structure actuelle en formation continue, peu de parcours en formations qualifiantes	Remise à niveau : Français, Mathématique, Anglais, Méthodologie Acquisition de connaissances et de méthodes Déploiement de la formation : zone centre et zone sud	Université des Antilles Pôle Emploi
<input type="checkbox"/>	Parcours "Compétences clés" destiné aux personnes d'origine étrangère		Personnes d'origine étrangère en besoin d'insertion		Français langue étrangère; compétences clés, compétences clés numériques	
<input type="checkbox"/>	Lutte contre l'illettrisme - Parcours "Savoirs de base"					
<input type="checkbox"/>	Lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme dans le secteur de la pêche maritime					

2.3.2 Axe 2-Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

Orientations stratégiques	Types d'Actions	
1. Inscrire les parcours d'accès à la qualification dans le cadre d'une approche par les compétences	Favoriser l'accès à la qualification par la voie de l'alternance	Dispositif passerelle pour l'apprentissage
		Dispositif passerelle pour l'accès des jeunes PH à l'apprentissage
	Développer des actions visant la reconnaissance des acquis de l'expérience et la reconnaissance des savoirs faire professionnels	Plan de développement de la VAE
		Formation professionnalisante et qualifiantes à destination des publics sous main de justice
	Proposer des parcours progressifs d'accès à la qualification	Dispositif de mise en parcours par le biais de Pôle Emploi
		Dispositif de mise en parcours accompagné IMFPA (PA2PI)
Répondre aux besoins des entreprises sur les secteurs en tension	Apporter des réponses formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises et répondant aux besoins des métiers en tension	Programme régional de formation
		Parcours de formation individualisés portés par Pôle Emploi
		Parcours de formation individualisés portés par l'IMFPA
Contribuer à la structuration et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire en cohérence avec le STDEII et le contrat de convergence et de transformation 2019-2022	Financer des parcours de formation vers l'emploi durable	Plan de développement de l'économie bleue
		Formations d'excellence dans le secteur HCR
		Plan d'action pour le développement du numérique
		Plan de développement de l'agro-environnement

FICHES PROJETS PACTE - AXE 2

TABLEAU RECAPITULATIF

fiche en annexe	Projets	Objectifs	Publics cibles	Contexte / Diagnostic	Actions	Partenaires
<input checked="" type="checkbox"/>	BP JEPS Activités Sports Collectifs	Préparer aux métiers d'éducateur sportif plurivalent en sports collectifs	Demandeur d'emploi ayant un projet professionnel dans le domaine du sport; ou ayant une pratique ou expérience sportive; apte	Ce diplôme est nécessaire aux personnes encadrant tout type de publics dans les lieux d'accueil ou de pratique des activités physiques et sportives ou éducatives.	Sélectionner les candidats ; Entrée en formation ; suivi de la formation ; Encadrer le public dans tout lieu ou structure;mettre en œuvre un projet d'animation;conduire une séance ou un cycle d'animation, mobiliser les techniques pour mettre en œuvre une séance ou un cycle d'apprentissage en sports collectifs	IMS;Pôle Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	CQP Animateur de Loisirs Sportif Activités de randonnées, d'Orientation et de Proximité (ARPO)	Former des animateurs de loisirs	Demandeur d'emploi titulaire du PSC1 ou autre diplôme reconnu équivalent, apte, ayant pratiqué une activité dans la famille ARPO	Qualifier les demandeurs d'emploi évoluant dans le domaine sportif	Sélectionner les candidats ; Entrée en formation ; suivi de la formation ; Mise en situation pratiques, apports théoriques	IMS, Pôle Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	Pré-formation au BP JEPS Activités Physiques pour Tous	Préparer aux tests d'exigences préalables (TEP)	Candidats à l'entrée en formation BP JEPS	Favoriser la motivation des candidats; préparer à l'entrée en formation BPJEPS, permettre la réussite des candidats	Sélectionner les candidats ; Entrée en formation ; suivi de la formation ; Présentation et explication du cahier des charges techniques, entraînement aux évaluations pratiques, présentation et entraînement à l'épreuve d'animation	IMS, Pôle Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	BP JEPS Activités Physiques pour Tous	Préparer aux métiers d'éducateur sportif plurivalent	Demandeur d'emploi ayant un projet professionnel dans le domaine du sport; ou ayant une pratique ou expérience sportive; apte	Ce diplôme est nécessaires aux personnes encadrant tout type de publics dans les lieux d'accueil ou de pratique des activités physiques et sportives ou éducatives.	Sélectionner les candidats ; Entrée en formation ; suivi de la formation ; Encadrer tout public dans tout lieu ou structure;mettre en œuvre un projet d'animation;conduire une séance ou un cycle d'animation, mobiliser les techniques pour mettre en œuvre une séance ou un cycle d'apprentissage	IMS;Pôle Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	Mise en place d'un diplôme universitaire LSF	Elargir les compétences des personnes ayant la connaissance de base de la LSF	Demandeurs d'emploi niveau bac ; niveau A1 A2 en LSF	Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ; peu de personnes formées en Martinique alors que le besoin existe ; suite de parcours	Elaborer un cahier des charges, lancer un appel à projets, sélectionner un candidat, attribuer le marché, exécuter le marché	Pôle Emploi, organismes de formation en LSF, Universités
<input checked="" type="checkbox"/>	Diplôme d'Etat Supérieur JEPS	Ce diplôme permet au candidat de se préparer à devenir directeur de projet ou directeur de structures	Candidats titulaires du DEJEPS ou d'un diplôme niveau III dans le champ de l'animation	Suite de parcours pour les stagiaires BP puis DE JEPS		
<input checked="" type="checkbox"/>	Dispositif "Passerelle pour l'apprentissage"	Favoriser l'entrée des jeunes en formation	Jeunes de 16 à 29 ans non scolarisés sachant lire et écrire, Jeunes en situation de handicap	Proposer une découverte des métiers et préparer à l'entrée en apprentissage afin de favoriser et de développer la signature des contrats d'apprentissage	Formation en modules : Définition de l'apprentissage Culture d'entreprise Contrat de travail et fiche de salaire Socle commun : français, mathématiques, informatique, Internet Hygiène de vie, santé, violence verbale et physique, respect de l'autre, la mixité, l'estime de soi Gestion de son budget, développement de l'autonomie et de la responsabilisation Sport Technique de recherche d'emploi	Pôle Emploi, OPCO, Missions Locales, Ecoles de la 2ème Chance, URASS, AGEFIPH, CAP Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	Dispositif "Accompagnement d'Apprentis en situation de handicap"	Elaboration de projet professionnel Sensibilisation des organismes de formations Promouvoir l'accès à l'apprentissage	Public en situation de handicap; jeunes	Nécessité de mise en place d'un dispositif adapté aux besoins du territoire	Actions de sensibilisation : - auprès des prescripteurs et autres partenaires Accompagnements : - Pédagogique - Social - En entreprise	AGEFIPH CFA CAP Emploi ULIS MMPH Associations Entreprises
<input checked="" type="checkbox"/> voir page 77	Parcours Entrepreneariat	Développer des parcours de réussite pour un public varié; accroître les compétences de la population Insertion professionnelle par la voie de la création d'entreprise	Jeunes; demandeurs d'emploi non diplômés	Intégrer des pédagogies innovantes, faiblesse de la structure actuelle en formation continue, peu de parcours en formations qualifiantes	Développer le dispositif PEPITE et le statut "Etudiant-entrepreneur" Construire un projet entrepreneurial bénéficiant d'un accompagnement dans la démarche de création d'activité	Pilote : Université des Antilles Partenaires : Pôle Emploi, Technopole CACEM, Réseaux d'entreprises
<input type="checkbox"/>	Parcours "Formation Maritime" Petits Brevets Certificat de formation de base à la sécurité Certificat restreint d'opérateur radio Anglais Formation "tourisme maritime et nautique"	Former les personnes évoluant dans le secteur de la pêche en recherche d'emploi	Marins-pêcheurs en formation	Création de brevets en 2017, formations inexistantes	Mettre en place le brevet d'aptitude à la conduite de petits navires (BACPN) - 107 h Certificat de formation de base à la sécurité : 27 h Certificat restreint d'opérateur radio - 35 h Anglais du tourisme et de la mer Nautisme	Direction de la Mer, EFPMA, Comité Régional des Pêches
<input type="checkbox"/>	Mise en place d'une formation "Elagage - Agroforesterie"					
<input type="checkbox"/>	Suite de parcours "Atout Inclusion"					
<input type="checkbox"/>	Parcours "Séniors"					
<input type="checkbox"/>	Parcours "Entrepreneurs"					
<input type="checkbox"/>	Métiers rares					

2.3.3 Axe 3-Innover dans les territoires

Orientations stratégiques	Types d'actions	
La transformation et la modernisation du système de formation professionnelle favorisant la structuration de la filière	Projet d'accompagnement à la structuration et au développement de la filière formation	Projet 1 : Accompagnement à la structuration et au développement de la filière formation
		Phase 1 : Diagnostic territorial
		Phase 2 : GPEC
Emergence et développement de nouvelles formes d'accompagnement à l'entrepreneuriat	Développement de parcours de formation Et autres modalités de formation et d'accompagnement	Professionnalisation du réseau des accompagnateurs à la création d'entreprise
		Accompagnement des DE à la création d'entreprise
Parcours allant de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable au profit des personnes en recherche d'emploi en situation de handicap	Parcours de remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable au profit des DE TH (santé, emploi, formation)	Dispositif « Compétences clés » pour public sourd ou malentendant
		Mise en place d'une Ressource Handicap Formation
Etre structurant pour le territoire	Proposer par le biais d'AAP des formations en pointe sur les secteurs innovants	Formations en lien avec les filières définies dans le STDEII
		Appui à la structuration de filières
	Proposer des AAP pour la mise en œuvre de formations innovantes permettant d'élever le niveau de qualification des publics	Dispositifs d'accompagnement innovants
		Dispositifs innovants de VAE
		Formations proposant une approche pédagogique innovante



Collectivité
territoriale
de Martinique



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

FICHES PROJETS PACTE - AXE 3

TABLEAU RECAPITULATIF

fiche en annexe	Projets	Objectifs	Publics cibles	Contexte / Diagnostic	Actions	Partenaires
<input checked="" type="checkbox"/>	Dispositif "Compétences clés - Public sourd et malentendant"	Favoriser l'accès des publics en situation de handicap à la formation et à la qualification	Personnes sourdes et malentendantes maîtrisant partiellement la lecture/écriture; maîtrisant la LSF	Personnes cumulant les freins à l'accès à la formation, difficultés à obtenir des diplômes ou qualification et à intégrer la vie active	Phase de positionnement, test d'évaluation, évaluation des besoins en matière de levée des freins Contenu : Langue Française, lecture, écriture, LSF, Langue Anglaise, informatique, autoformation guidée, raisonnement, sciences	AGEFIPH AGEFMA CTM
<input checked="" type="checkbox"/>	Mise en place du dispositif "Formations courtes" en vue de lever les freins à l'entrée en formation	Développer l'accès à la formation professionnelle qualifiante des publics en situation de handicap	Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Outre la compensation du handicap, le public concerné se heurte à diverses problématiques : manque de confiance en soi, méconnaissance des débouchés par secteurs, savoirs de base insuffisants, défaut de maîtrise des outils numériques	lever les freins rencontrés, Développer les actions pédagogiques en amont de la qualification, Amplifier et pérenniser ces actions	Pilote : AGEFIPH Pôle Emploi CAP Emploi Missions Locales
<input checked="" type="checkbox"/>	Cellule d'accompagnement à l'insertion Sociale et Professionnelle de Jeunes sortant d'IMPRO ou ULIS ou SESSAD	Enrichir l'offre en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en situation de handicap	Jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap, NEET, sortant d'IMPRO, d'ULIS ou de SESSAD	Jeunes non préparés à entrer dans le monde du travail, peu qualifiés, ayant une méconnaissance du marché du travail, besoin d'accompagnement renforcé	Proposer des solutions aux personnes, lui permettre d'exercer un choix, favoriser l'inclusion sociale	Pilote : URASS Partenaires : IMPRO, ULIS, SESSAD, MMPH, Entreprises et structures publiques, Organismes de formation, CAP Emploi, Pôle Emploi
<input checked="" type="checkbox"/>	Renforcement des compétences dans l'accompagnement de l'entreprenariat en Martinique	Adapter l'offre d'accompagnement à l'évolution de la typologie des entrepreneurs (numérique)	Porteurs de projet; Chefs d'entreprise; Accompagnateurs d'entrepreneurs	Entreprenariat dynamique mais offre d'accompagnement peu lisible et visible	Actions de sensibilisation Actions de formation Coproductio n d'offres d'accompagnement	Martinique Développement CCIM CMA Comités des Pêches, Chambre d'Agriculture, EPCI, CTM, ADIE, BGE, Réseau Entreprendre
<input type="checkbox"/>	Formations du "Numérique"		Demandeurs d'emploi			

2.3.4 Axe transverse-S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.

Orientations stratégiques	Types d'actions	
Démarche intégrée de diagnostic et de mise en œuvre du PACTE	Appui à la définition du besoin et à la conception de la méthode	Animation dans le cadre du GT 3 du CPTDFOP et actualisation en continu du diagnostic territorial
	Développement ou acquisition d'outils numériques adaptés ainsi que déploiement	Acquisition d'un système d'information décisionnel pour l'OREF dans le cadre du traitement statistique
		Réalisation du portail du SPOT en vue d'une meilleure information sur les métiers
	Conception et mise en ligne du site du PACTE IC, en lien avec le site du CREFOP	
Accompagnements individualisés de parcours dans une approche pédagogique intégrée Appui à la modernisation et la contextualisation de contenus de formation et nouvelles approches pédagogiques	Appropriation de la méthode et des outils par les parties prenantes	Actions de professionnalisation
	Travaux de recherche et d'ingénierie (approches pédagogiques) et appui à la conception de commande de formation et soutien à des démarches osant des modes alternatifs d'achat	Appui technique en matière d'ingénierie de dispositifs de formation à l'attention des acteurs EFOP
		Appui technique pour l'élaboration de la programmation et l'achat de formation
		« Construire ensemble un apprentissage d'excellence »
Accompagnement spécifique des OF (repositionnement sur les besoins des entreprises – ingénierie - investissement plateaux techniques -) GPEC – projet 1 – volet 3		

FICHES PROJETS PACTE - AXE TRANSVERSE TABLEAU RECAPITULATIF

feuille en annexe	Projets	Objectifs	Publics cibles	Contexte / Diagnostic	Actions	Partenaires
<input checked="" type="checkbox"/>	Accrochage AGORA	Améliorer la traçabilité et les échanges d'information entre la CTM et les OF ; Assurer l'interopérabilité avec AGORA et OUIFORM, Récupération de données	Organismes de formation; Pôle Emploi, Autres acteurs de la Formation Professionnelle	Nécessité de fluidifier la transmission de documents et d'informations entre les OF et la CTM, Obligation d'accrochage aux système d'information nationaux	Elaborer un cahier des charges, Lancement d'une consultation ou sollicitation de la DSI de la CTM; articulation avec E-sub, simonne,ouiform, agora,kairos,l-milo,Grand-Angle	Organismes de formation, services de la CTM, Etat, CDC
<input checked="" type="checkbox"/>	Mise en place du portail SPOT	Information Orientation vers un parcours de formation professionnelle	Demandeur d'emploi; Autre public en recherche d'orientation et d'informations	Loi du 5 mars 2014 "Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée, accompagnée en matière d'orientation professionnelle..."	Elaborer un cahier des charges, Lancement d'une consultation Appel à candidatures	Partenaires du SPOT
<input checked="" type="checkbox"/>	Développement des formations bimodales et équipement de locaux pour l'organisation de formations par visioconférence sur tout le territoire	Exploiter les possibilités offertes par le NTIC et proposer des moyens d'accès modernes à la formation afin d'éviter que le stagiaire ait à effectuer de longs trajets	Demandeurs d'emploi	Difficultés de déplacement sur le territoire, Inopérabilité récurrente de réseaux de transport en commun (grèves); embouteillages, offre de service de transport Inégale sur le territoire	Etat des lieux disponibles sur le territoire pour l'accueil des stagiaires : prévoir 2 locaux par secteur géographique; choix des locaux; conventionnement ou prise de bail pour la mise à disposition des locaux;lancement de marchés pour l'équipement des locaux (mobilier, matériel, informatique) pour l'organisation des formations à distance ou par visioconférence	CTM, Mairies, EPCI
<input checked="" type="checkbox"/> voir page 77	Accompagnement dans la structuration du service de la formation continue et de des formations professionnelles	Renforcer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle de l'UA	Jeunes, demandeurs d'emploi non diplômés	Service de formation continue de l'UA inadapté aux enjeux du territoire	Accompagner le Pôle Universitaire vers une structuration du service de la formation professionnelle et vers une ingénierie pédagogique innovante; développer les action de proximité, engager une approche marketing des formations professionnelles, mettre en place une fonction d'animation auprès des entreprises	Pilote : Université des Antilles Pôle Emploi, Réseaux d'entreprises
<input type="checkbox"/>	Accompagnement social					Organismes de formation, services de la CTM
<input type="checkbox"/>	Savoir être, Savoir vivre et postures					
<input type="checkbox"/>	Modernisation du parcours de formation					
<input type="checkbox"/>	Accompagnement renforcé par les conseillers des Missions Locales : soutien psychologique, coaching, développement personnel (augmentation du nombre d'heures)					
<input type="checkbox"/>	Mise en place de mode de garde d'enfants d'urgence ou au quotidien : mise en place de procédures					
<input type="checkbox"/>	Extension du dispositif d'aide au permis de conduire (B) proposé par la DESSI					
<input type="checkbox"/>	Dispositif d'aide à la préparation pour l'acquisition des autres permis (hors B) : mise en place de procédures					
<input type="checkbox"/>	Organisation d'un transport dédié aux stagiaires de la Formation Professionnelle et apprentis					
<input type="checkbox"/>	Dispositif santé (bilan, suivi, dépistage) – cofinancement possible ARS/CGSS					
<input type="checkbox"/>	Prise en charge d'une mutuelle pendant la durée de la formation					
<input type="checkbox"/>	Formations Bien-être					

2.3.5 Les leviers, les outils et l'articulation des systèmes d'information

La réussite des parcours nécessite de rendre plus fluide l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation.

L'accès effectif des jeunes à la formation, particulièrement ceux qui ne sont pas inscrits à Pôle emploi, la réduction des délais d'attente avant l'entrée en formation, la capacité des conseillers en évolution professionnelle à disposer d'informations en temps réel sur les parcours possibles et les places effectivement ouvertes en formation, la mise en visibilité des débouchés en emploi sur les territoires constituent quelques-uns des enjeux à résoudre, mis en évidence notamment à l'occasion de l'évaluation du Plan 500.000 formations supplémentaires.

Des progrès importants ont été apportés ces dernières années, mais des cloisonnements demeurent. Il convient de poursuivre les axes d'amélioration suivants, qui concernent à la fois l'interopérabilité des systèmes d'informations et la coordination entre les acteurs :

- la collectivité devra préconiser fortement l'utilisation par les organismes de formation de Kairos (ou de l'API « 0 saisie » pour les organismes de formation informatisés) conformément au décret 2017-1019 du 9 mai 2017 et la saisie en temps réel des informations d'inscription et d'entrée en formation des stagiaires ;
- l'Etat et la Collectivité s'engagent à diffuser dans la base « Offre » du Carif toutes les sessions ouvertes par Pôle emploi et la collectivité, l'affichage à jour des dates de début et fin de toutes les sessions et l'information sur le nombre de places disponibles par session ;
- l'Etat et la Collectivité s'engagent à garantir l'accès des publics non-inscrits à Pôle emploi aux parcours de formation financés dans le cadre des pactes.
- l'Etat et la Collectivité s'engagent à recourir à une solution de dématérialisation des orientations en formation (« prescription ») :
 - via Ouiform', afin de permettre la prise en charge des publics non-inscrits à Pôle emploi et d'interfaçage avec I-Milo, dans le cadre d'un projet visant à en faire un outil « patrimoine commun »,
 - ou
 - via une autre plateforme de dématérialisation des orientations en formation qui serait développée par la Collectivité en matière de formation professionnelle et interopérable avec les autres systèmes d'informations de l'écosystème.

3. L'EVALUATION

La mise en place des évaluations nécessite un cadre méthodologique rigoureux mais adaptable. En effet, cette démarche demande des efforts et doit pouvoir s'adapter aux changements. Le management du projet et l'implication des collaborateurs et des partenaires revêtent une grande importance. En outre, le choix et l'articulation des outils techniques permettant d'avoir une vision d'ensemble concourent à la réussite du projet.

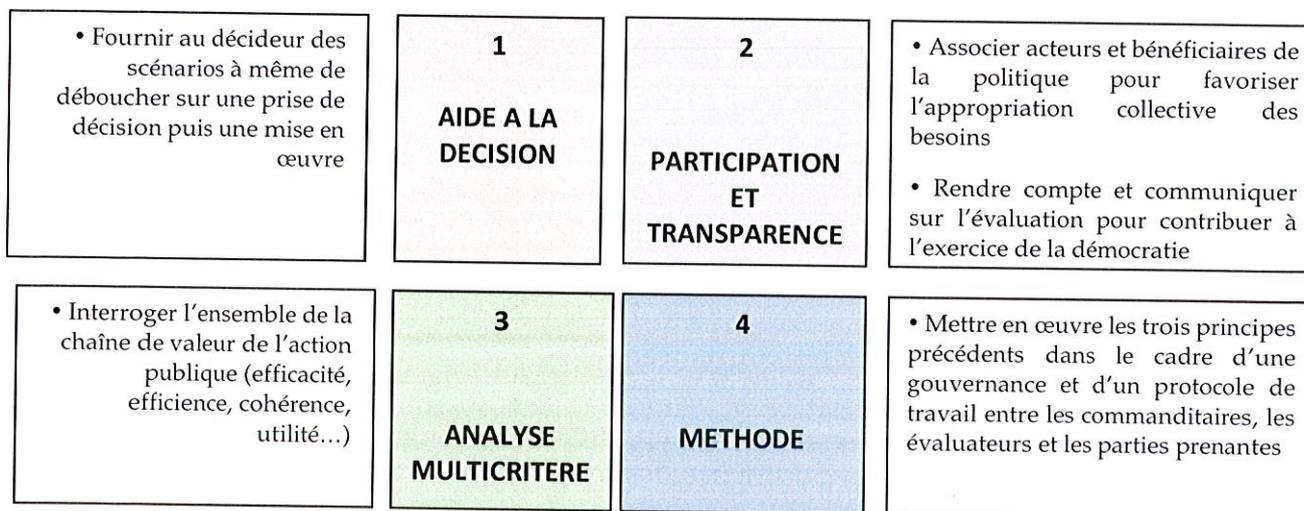
Les évaluations consistent à s'interroger sur le sens et l'utilité réelle des actions menées et se prononcer sur l'utilisation des fonds publics afin d'éclairer les décideurs sur des scénarios de transformation à court terme. Les principaux objectifs de l'évaluation sont : améliorer la qualité et la performance des politiques publiques et répondre à l'évolution des besoins des bénéficiaires dans un cadre budgétaire contraint.

Cette démarche doit permettre de construire une vision collective des enjeux, des objectifs, des résultats et des modalités de mise en œuvre du PACTE dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences. Il s'agit également de simplifier, de rendre plus cohérente l'action des différents acteurs et d'améliorer de manière significative l'efficacité de l'action publique.

3.1 Les objectifs

Les objectifs de l'évaluation peuvent être résumés selon 4 principes fondateurs :

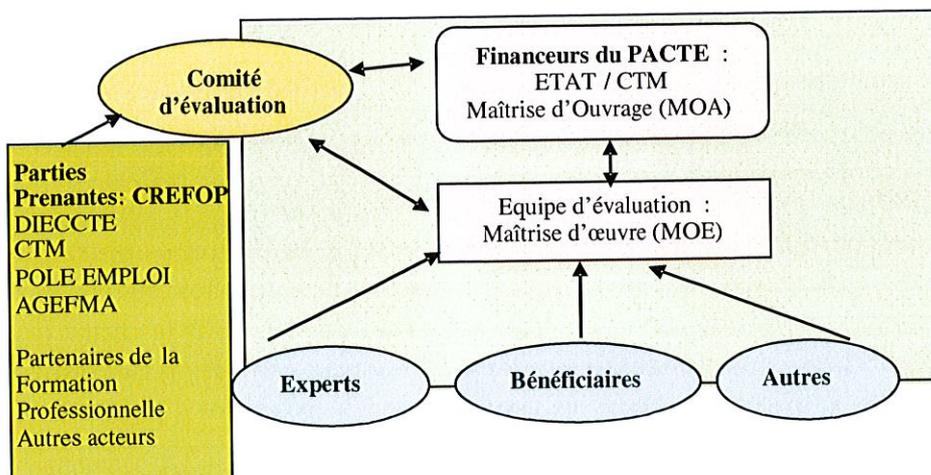
Les 4 Principes fondateurs des Evaluations des Politiques Publiques



Source : Evaluation des Politiques Publiques (EPP) : principes, processus et méthode

3.2 La gouvernance

La gouvernance de cette démarche visant à mobiliser les parties prenantes pourrait s'établir selon le schéma suivant :



Les financeurs du Pacte assurent la maîtrise d'ouvrage (MOA) de l'évaluation. Au sein de la MOA, le Conseiller Exécutif chargé de la Formation Professionnelle et la Directrice de la DIECCTE pourraient coprésider le comité d'évaluation.

La maîtrise d'œuvre (MOE) réunit l'ensemble des évaluateurs retenus au terme d'une mise en concurrence ; elle a pour mission de réaliser l'évaluation de façon objective et autonome dans le cadre défini par la MOA.

Elle rend compte régulièrement de ses travaux à un comité d'évaluation qui réunit les principales parties prenantes. La MOE assure la coordination technique de l'évaluation et la liaison avec les services de l'Etat et de la CTM.

3.3 Le chantier de l'évaluation par les cofinanceurs

La mise en œuvre de la démarche d'évaluation s'appuiera sur un management visant à assurer la régularité, la fiabilité et la pertinence des informations et des analyses. Elle nécessitera également une implication des partenaires intervenant dans le domaine de la formation professionnelle. Ainsi, le projet s'articulera autour de multiples acteurs tant internes qu'externes. Il conviendra donc de définir leurs rôles et de décider la mise en place d'instances telles que :

- *Le Comité d'évaluation*

Les principales missions du Comité d'évaluation pourraient être l'adoption du programme de travail, la validation des cahiers de charges ; le suivi de l'avancement des travaux. Il assurera la supervision des travaux et veillera à leur bon déroulement. Il validera les différentes phases du projet.

Ce comité d'évaluation peut intégrer au fur et à mesure de l'avancement du projet et du travail accompli, d'autres membres compétents ou personnes ressources.

- *Le groupe projet*

Le groupe projet mènera la réflexion autour de l'organisation de l'évaluation et rédigera le cahier des charges. Le groupe projet travaillera également sur l'aspect technique, notamment celui relatif à la mise en place de la base de données.

3.4 Les outils

- *La mise en place d'une base de données*

Pour mener à bien les évaluations, il apparaît nécessaire de mettre en place une base de données permettant de collecter les éléments des différents systèmes d'information. La collecte de certaines données internes peut se réaliser grâce à la création de passerelles entre les logiciels existants et la base de données. Les données transmises par les partenaires y seront également intégrées. Cet outil doit être alimenté par des données fiables

3.5 Le calendrier

Cette démarche d'évaluation doit démarrer au plus tôt et accompagnera le pacte sur toute la période de sa mise en œuvre et permettra l'évaluation postérieure à celle-ci.

4. LES MODALITES DE FINANCEMENT DU PACTE

4.1 Les modalités du concours financier de l'Etat

La contribution de l'Etat pour la formation professionnelle des demandeurs d'emplois pourra atteindre 69 M€ dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Le pacte vise, en tout premier lieu, le financement de nouveaux parcours de formation vers l'emploi, additionnels et renouvelés dans leurs approches, que le Plan d'investissement dans les compétences permettra d'initier. Au moins 70 % de l'enveloppe du pacte doit permettre de financer des nouveaux parcours, dans un équilibre à penser entre les « Parcours qualifiants » et les « Parcours premiers savoirs ».

Axes d'intervention du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences	Cible financière dédiée à l'axe
Axe 1- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences.	de 40 à 55%
Axe 2- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.	de 30 à 50 %
Axe 3 – Innover dans les territoires	de 0% à 10%
Axe transverse – S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations	de 5 à 12%

Le montant de la contribution de l'Etat annoncé pour la Martinique pourra atteindre un total de 69 M€. Par conséquent, les cibles financières dédiées à chaque axe peuvent s'établir comme suit :

Axes	Cible financière	Montant
1	40 %	27.600.000 €
2	40 %	27.600.000 €
3	10 %	6.900.000 €
Transverse	10 %	6.900.000 €
Total	100 %	69.000.000 €

4.2 Les modalités de financement de la Collectivité

Au titre du Plan d'investissement dans les compétences, La Collectivité Territoriale de Martinique s'engage à maintenir son effort propre pour la formation des demandeurs d'emploi.

Le socle de référence est établi par le montant des dépenses réalisées en 2017 en propre par la Collectivité Territoriale de Martinique au titre de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi.

Ce montant est établi à : 23.506.000 €

La Collectivité s'engage à maintenir, a minima, sur les années 2019 à 2022 ce socle de référence, soit un total de 94.024.000 €.

La Collectivité s'engage à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 (voir annexe 1).

Le conventionnement pluriannuel entre l'État et la collectivité dessine un cadre commun qui est rendu effectif chaque année par une convention financière. Le montant de la contribution financière apportée par l'État est arrêté par le Préfet au terme d'une analyse annuelle de l'état de réalisation des différents projets et du niveau d'atteinte des engagements contractualisés.

4.3 Engagements financiers

Trajectoire financière pluriannuelle prévisionnelle du pacte territorial d'investissement dans les compétences

Engagements financiers en dépenses de la Collectivité Territoriale de Martinique				
2019	2020	2021	2022	Total
23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	94.024.000 €

Engagements financiers de l'Etat Recettes prévisionnelles en provenance de l'Etat pour le territoire				
2019	2020	2021	2022	Total
12.000.000 €	20.000.000 €	20.000.000 €	17.000.000 €	69.000.000 €

Axe	Engagements financiers de l'Etat Cadencement prévisionnel annuel des recettes en provenance de l'Etat par axe				
	2019	2020	2021	2022	Total
1	4.800.000 €	8.000.000 €	8.000.000 €	6.800.000 €	27.600.000 €
2	4.800.000 €	8.000.000 €	8.000.000 €	6.800.000 €	27.600.000 €
3	1.200.000 €	2.000.000 €	2.000.000 €	1.700.000 €	6.900.000 €
Transverse	1.200.000 €	2.000.000 €	2.000.000 €	1.700.000 €	6.900.000 €
Total	12.000.000 €	20.000.000 €	20.000.000 €	17.000.000 €	69.000.000 €

Répartition financière de l'enveloppe financière de 69 M€ attribuée au Territoire par l'Etat entre l'Etat et la Collectivité Territoriale de Martinique - par axe sur la période 2019-2022

	CTM		ETAT / Pôle Emploi		Total	
Axe 1	11.040.000 €	40 %	16.560.000 €	60 %	27.600.000 €	100 %
Axe 2	11.040.000 €	40 %	16.560.000 €	60 %	27.600.000 €	100 %
Axe 3	2.760.000 €	40 %	4.140.000 €	60 %	6.900.000 €	100 %
Axe transverse	2.760.000 €	40 %	4.140.000 €	60 %	6.900.000 €	100 %
Total.....	27.600.000 €	40 %	41.400.000 €	60 %	69.000.000 €	100 %

Cette recette prévisionnelle de 27.600.000 € en provenance de l'Etat pour la Collectivité représente 29,35 % du montant de son effort financier à réaliser a minima.

Cette enveloppe attribuée à la Collectivité Territoriale de Martinique sur 4 ans (de 2019 à 2022) se répartit comme suit, au prorata du cadencement prévisionnel des engagements de l'Etat :

Effort financier de la Collectivité Territoriale de Martinique Dépenses prévisionnelles a minima					
	2019	2020	2021	2022	Total
Chiffre Socle	23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	94.024.000 €
Recettes attendues	4.800.000 €	8.000.000 €	8.000.000 €	6.800.000 €	27.600.000 €

Engagements financiers de l'Etat envers la CTM Recettes prévisionnelles en provenance de l'Etat pour la CTM Cadencement prévisionnel annuel par axe					
Axe	2019	2020	2021	2022	Total
1	1.920.000 €	3.200.000 €	3.200.000 €	2.720.000 €	11.040.000 €
2	1.920.000 €	3.200.000 €	3.200.000 €	2.720.000 €	11.040.000 €
3	480.000 €	800.000 €	800.000 €	680.000 €	2.760.000 €
Transverse	480.000 €	800.000 €	800.000 €	680.000 €	2.760.000 €
Total	4.800.000 €	8.000.000 €	8.000.000 €	6.800.000 €	27.600.000 €

CLAUSIER DU PACTE TERRITORIAL DE LA MARTINIQUE

Le présent Pacte Territorial d'investissement dans les Compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par
Monsieur Franck ROBINE, Préfet de la Martinique

Et

La Collectivité Territoriale de Martinique, représentée par
Monsieur Alfred MARIE-JEANNE, le Président du Conseil Exécutif.

Les signataires du Pacte Territorial d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.
2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du Pacte, dans les conditions définies ci-dessous :

Axes d'intervention du Pacte Territorial d'investissement dans les compétences	Valeur cible
Axe 1 - Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	40 à 55 %
Axe 2 - Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	30 à 50 %
Axe 3 - Innover dans les territoires	0 à 10 %
Axe transverse - S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations	5 à 12 %

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte 2019 - 2022 selon les modalités suivantes :

- Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 69 M€. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- Pour la Collectivité Territoriale de Martinique, son engagement dans le Pacte Territorial s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année

une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 23.506.000 euros, soit 94.024.000 euros sur la durée totale du Pacte.

4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation conventionnées en 2017 à la fois pour :

- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte ultramarin sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.

- 5. Assurer l'évaluation du Pacte Territorial et notamment déployer un projet expérimental dont l'évaluation sera assurée sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.**
- 6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Collectivité Territoriale de Martinique à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.**
- 7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser a minima un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte**

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

A ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;

- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce temps de concertation associe les signataires du Pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du CREFOP.

Le 1^{er} rendez-vous de février 2020 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les premières années du pacte.

Pour l'ensemble du Pacte territorial d'investissement dans les compétences, l'État et la Collectivité Territoriale de Martinique engagent les moyens financiers suivants :

**Trajectoire financière pluriannuelle prévisionnelle du
Pacte territorial d'investissement dans les compétences**

Engagements financiers de la Collectivité dépenses prévisionnelles a minima				
2019	2020	2021	2022	Total
23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	94.024.000 €

Engagements financiers de l'État Recettes prévisionnelles en provenance de l'Etat pour la Martinique				
2019	2020	2021	2022	Total
12.000.000 €	20.000.000 €	20.000.000 €	17.000.000 €	69.000.000 €

Ventilation prévisionnelle des engagements financiers de l'Etat envers le territoire de la Martinique pour la période 2019-2022 Recettes prévisionnelles en provenance de l'Etat par axe			Montant
Axe 1	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	40 %	27.600.000 €
Axe 2	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	40 %	27.600.000 €
Axe 3	Innover dans les territoires	10 %	6.900.000 €
Axe transverse	S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations	10 %	6.900.000 €
TOTAL		100 %	69.000.000 €

Engagements financiers de la Collectivité Dépenses prévisionnelles a minima				
2019	2020	2021	2022	Total
23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	23.506.000 €	94.024.000 €

La Collectivité Territoriale de Martinique et l'Etat conviennent de la répartition financière de la recette attendue en provenance de l'Etat de la manière suivante :

- sur les axes 1,2 et 3 correspondant à des actions de formation pour un montant s'élevant à 62.100.000 € :
 - Collectivité Territoriale de Martinique : 40% de la somme attribuée au territoire par l'Etat soit un total de 24.840.000 € ;
 - Pôle Emploi : 60 % de la somme attribuée au territoire par l'Etat soit un total de 37.260.000 €.
- Sur l'axe transverse correspondant à de l'ingénierie et de l'accompagnement :
 - Collectivité Territoriale de Martinique : 40 % de la somme attribuée au territoire par l'Etat soit un montant de 2.760.000 €.

- o Etat : 60 % de la somme attribuée au territoire par l'Etat, notamment pour la mise en œuvre de l'évaluation, l'ingénierie, le diagnostic en continu du programme, de façon partenariale soit un montant de 4.140.000 €.

Soit le tableau de répartition suivant :

**Répartition financière de la recette attendue en provenance de l'Etat
pour la période 2019-2022**

Axes	CTM		Pôle Emploi		Total	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Axe 1	11.040.000 €	40	16.560.000 €	60	27.600.000 €	100
Axe 2	11.040.000 €	40	16.560.000 €	60	27.600.000 €	100
Axe 3	2.760.000 €	40	4.140.000 €	60	6.900.000 €	100
	24.840.000 €	40	37.260.000 €	60	62.100.000 €	100

Axe	CTM		Etat		Total	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Axe transverse	2.760.000 €	40	4.140.000 €	60	6.900.000 €	100

Total	27.600.000 €	40	41.400.000 €	60	69.000.000 €	100
--------------	---------------------	-----------	---------------------	-----------	---------------------	------------

Avenants et révision

Les signataires conviennent que des avenants au Pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

Engagements financiers

Les engagements financiers dans le présent Pacte sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de finances pour l'État et dans le budget de la Collectivité Territoriale de Martinique.

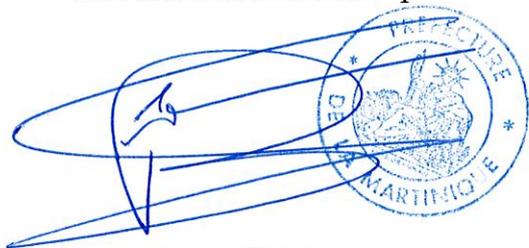
Résiliation

La résiliation du présent Pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière de l'Assemblée de Martinique. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le Préfet de la Martinique au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Fait à Fort-de-France, le
En cinq exemplaires

25 JUIN 2019

Le Préfet de la Martinique

The signature of Franck Robine is written in blue ink over a circular official seal. The seal features the coat of arms of Martinique and the text "PREFECTURE DE LA MARTINIQUE" around the perimeter.

Franck ROBINE

Le Président du Conseil Exécutif

The signature of Alfred Marie-Jeanne is written in blue ink over a circular official seal. The seal features the coat of arms of Martinique and the text "Collectivité territoriale de Martinique" around the perimeter.

Alfred MARIE-JEANNE

Annexes

ENTREES EN FORMATIONS EN MARTINIQUE 2017

SYNTHESE REGIONALE

Martinique

Mois : décembre 2017
Entrées cumulées
depuis janvier 2017

données mensuelles actualisées à

mi-février 2018

Synthèse sur les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi	
Mois : décembre 2017	Entrées cumulées depuis janvier 2017
Cumul 2017 (données provisoires non redressées)	5 294
Cumul 2017 (données redressées) (*)	5 700
Cumul 2016	7 700
Cumul 2015	4 138

Synthèse régionale mensuelle sur les personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle Emploi	
Mois : décembre 2017	Entrées cumulées non redressées depuis janvier 2017
Proposer des parcours de formation au plus grand nombre	
Entrées en formations	5 294
dont moins de 26 ans	1 746
dont 26-44 ans	2 324
dont 45 ans et +	1 224
DONT : Développer les formations pour ceux qui en ont le plus besoin	
dont DE longue durée	1 562
dont peu ou pas qualifiés	1 495
dont DE longue durée ou peu/pas qualifiés	2 546
dont remise à niveau, savoirs de base	641
DONT : Favoriser la montée en qualification	
Formations préqualifiantes	388
Formations certifiantes	1 904
DONT : Accompagner le retour à l'emploi	
Adaptation au poste de travail (POE, AFPR)	566
Mois : décembre 2017	
Entrées cumulées depuis janvier 2017	
Contrats de professionnalisation Demandeurs d'emploi	nd
dont DE >= 8 mois ou + de 45 ans	nd

Champ : personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi à l'entrée en formation.

Données provisoires.

Source: Pôle emploi.

// : donnée non diffusable pour raison de secret statistique

(*) En effet, certaines entrées en formation peuvent être enregistrés avec retard. Aussi, les données en cumul du mois M sont provisoires.

Champ : personnes en recherche d'emploi.

Source : Dares, données provisoires.

Axe 1 :
*Garantir l'accès des publics fragiles aux
parcours qualifiants par la consolidation des
compétences clés : une exigence pour construire
une société de compétences*

Fiches projets

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	MAITRISE DES COMPETENCES CLES OPTION : INSERTION PAR LE SPORT		Axe : 1
Délai de faisabilité :			
Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>			
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser et consolider l'apprentissage et la maîtrise des savoirs de base - Pouvoir formaliser un projet professionnel - Mieux connaître les métiers du sport - Sensibiliser à l'ensemble des connaissances et compétences liées à l'animation et l'encadrement des activités sportives - Acquérir les compétences pour l'entrée en formation qualifiante de niveau V et IV - Faciliter l'intégration dans les cursus de formation qualifiante 		
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi - Personnes en situation de handicap inscrites à CAP Emploi - Jeunes inscrits à la Mission Locale - Jeunes bénévoles de Clubs ou associations sportives <p>Prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise de la langue française - Etre âgé de 18 ans et plus <p>* Possibilité de suite de parcours pour les personnes intégrées dans le domaine Sportif</p>		
Contexte / Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin de compétences relatives à l'animation et l'encadrement des activités sportives - Forte demande et attente des différents publics 		
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration du projet professionnel - Validation du BAFA - Validation du PSC1 - Apports Théoriques et Physiques - Stage pratique en situation professionnelle 	Coût estimatif (si connu) : 137 433,51€	
Projet :			

- p. 1

Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - IMS - POLE EMPLOI - MISSIONS LOCALES
Modalités d'achat ou de contractualisation	Contrats de prestations de service
Calendrier : <ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	Février 2019 – septembre 2019 1.000 h en centre et 200 h en entreprise 2019
Modalités de mise en œuvre	Statut de stagiaire de la Formation professionnelle
Indicateurs Suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de candidats reçus - Nombre de candidats retenus - Typologie des publics formés
Evaluation	Modalités : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées - Nombre personnes ayant obtenu l'Attestation - Résultat d'Insertion

Projet :

- p. 2

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	« Parcours CLES »	Axe : 1
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<p>L'objectif de ce dispositif est de soutenir et de favoriser l'employabilité des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi. Le Parcours CLES Découverte Acquisition devient un module obligatoire pour toute personne inscrite dans un programme de formation ou de préformation. Il s'agit de mettre en place trois parcours individualisés de formation afin de, renforcer les compétences des bénéficiaires, accéder à un contrat de travail, intégrer un parcours de formation préqualifiant et/ou qualifiant. :</p> <p>PARCOURS CLES DECOUVERTE ET ACQUISITION (120H) Découverte de soi, découverte des métiers en besoin de main d'œuvre, connaissance de son environnement économique, social, culturel, optimiser la gestion de son budget, mieux communiquer, relation avec son entourage, connaissances des institutions et éducation civique, comprendre les écrits du quotidien (formulaire administratif, initiation informatique et mieux connaître les outils numériques), ...</p> <p>PARCOURS CLES IMMERSION EN ENTREPRISE (360H) Découverte de l'environnement de l'entreprise (client, concurrent, marché, CA, Prix, ...), connaissance des règles et des bases de l'entreprise (règlement intérieur, RH...), les obligations, les devoirs et les droit d'un salarié, immersions/stages pratiques en entreprise pour un emploi ou un secteur visé et validé...</p> <p>PARCOURS CLES DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (400H) Toutes les formations qui, permettront l'acquisition de compétences professionnelles reconnues, pourront être validées par un titre, faciliteront l'accès à un métier en tension et l'insertion durable et qui seront nécessaire à la création et au pilotage de l'entreprise.</p>	
Publics cibles	Demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi et à Cap emploi, jeunes inscrits en Mission locale et bénéficiaires du RSA, concernés par l'accès à la maîtrise des compétences clés, sans qualification reconnue et sans qualification professionnelle, ayant obtenue une certification de premier niveau de qualification et nécessitant une actualisation de leurs compétences.	

	<p>Le dispositif « Parcours CLES » s'adresse à tout public ne maîtrisant pas le socle de compétences clés et souhaitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi, - s'inscrire dans une démarche de VAE qui nécessitent un complément de formation pour l'obtention d'une validation complète (titre, diplôme, certificat), - opter pour une reconversion suite à un licenciement, - mettre en œuvre un projet personnel et professionnel validé et motivé par le prescripteur, - s'inscrire dans une démarche de création d'entreprise. <p>Ce dispositif est une clé pour accéder à une formation préqualifiante, qualifiante, un contrat de travail ou une création d'entreprise.</p> <p>Prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - parler couramment la langue française ou créole, - Etre motivé par une insertion sociale et professionnelle 	
Contexte / Diagnostic	<p>Par ailleurs, le 18 décembre 2006, par recommandation du Parlement européen et du Conseil, il est proposé un cadre de référence qui définit huit compétences clés. Le 5 mars 2014, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a transféré aux Régions la formation des publics spécifiques : en situation de handicap, sous main de justice, en situation d'illettrisme.</p> <p>Aussi, la Collectivité Territoriale de Martinique a mis l'accompagnement et la formation de ces publics au cœur de ses politiques publics en matière de formation professionnelle et apprentissage. Elle met en place un dispositif « Parcours CLES » à destination d'utilisateurs qui ont besoin de développer des compétences de bases et d'augmenter ainsi, leur chance d'insertion professionnelle grâce à des parcours personnalisés.</p>	
Actions :	<ol style="list-style-type: none"> 1- IDENTIFIER avec l'appui du réseau de prescripteurs les publics cibles 2- REPERER les entreprises partenaires 3- EVALUER les effectifs à former par zone géographique 4- LANCER la procédure d'achat des parcours 5- SENSIBILISER et INFORMER les prestataires retenus sur les enjeux du dispositif et le rôle de chacun 6- EFFECTUER l'ouverture et clôture des sessions, 7- METTRE en place « un sas écoute » à destination des participants les plus vulnérables afin de les maintenir dans le dispositif et d'apporter les solutions palliatives 8- EVALUER le dispositif 	<p>Coût estimatif (si connu) : à déterminer</p> <p>Coût/parcours et sur tous les postes de dépenses (coût pédagogiques, frais annexes (aide à la mobilité, aide à la restauration) (rémunération,</p> <p>Effectif cible : 500 Effectif groupe : 8-10</p>
Partenaires	<p>Pilote : Collectivité Territoriale de Martinique</p> <p>Partenaires : Pôle emploi, Mission locales, Cap emploi, ALI, PLI, EPCI, CCAS, Chambres Consulaires, MEDEF, CPME, FTPE, Réseau SPOT , CAF, CGSS, Observatoire santé, réseau AS, toutes les directions de la DGA Solidarités, la DGA Attractivité ...</p>	

Modalités d'achat ou de contractualisation	Accord-Cadre ou autre
Calendrier : <ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	Novembre 2019- Décembre 2020 (1 ^{ère} promotion) Evaluation pour réajustement et poursuite du dispositif
Modalités de mise en œuvre	-Promotion du dispositif « Parcours CLES » sur tout le territoire et dans les quartiers en partenariat avec les communes et les associations, -Organisation de séance de travail avec les prescripteurs, -Organisation de rencontres pédagogiques avec les organismes de formation et les référents parcours, Réalisation d'un passeport formation des stagiaires de la formation professionnelle Mise en place d'un comité de suivi et d'un comité de pilotage
Indicateurs Suivi	- Nombre de personnes insérées, - Nombre d'abandon et causes - Nombre de participants par sexe et par âge - Nombre de parcours sécurisés - Nombre d'entreprises « adhérentes » au dispositif « Parcours CLES »
Evaluation	Modalités : <ul style="list-style-type: none"> - Bilan de compétence flash en entrée de formation, - Evaluation en cours de formation, - Evaluation à chaud en fin de formation - Visites inopinées - Enquête sur le devenir des stagiaires à 6 mois

Intitulé de la fiche action :	Formations compétences clés à l'attention des publics sous main de justice
Textes de référence	Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
Diagnostic et enjeux :	<p>La loi du 5 mars 2014 a acté le transfert de la formation des personnes sous main de justice aux Conseils régionaux.</p> <p>Dans une optique de lutte contre la récidive, les actions de formation mises en œuvre en milieu carcéral doivent favoriser la mise en œuvre de parcours de formation structurants, permettant aux détenus de préparer leur sortie et de valider les compétences acquises dans leurs expériences antérieures ou dans le cadre d'activités suivies en détention.</p> <p>La population carcérale cumule les difficultés sociales et économiques : illettrisme, absence de qualification, problèmes de santé, précarité financière, ... Le programme de formation et les méthodes pédagogiques doivent donc tenir compte du profil de la population pénale.</p> <p>Les axes structurants de formation sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition des savoirs de base, dans le cadre d'actions de formation contextualisées ou non en lien avec un secteur d'activité. • La préparation à la qualification, notamment en lien avec les compétences requises aux postes de travail offerts en détention et au regard du niveau d'expérience et de qualification des personnes détenues pouvant y accéder. • La préparation à la réinsertion. Celle-ci doit favoriser la réinsertion sociale et professionnelle et suppose un accompagnement personnalisé.
Objectifs stratégiques et opérationnels	<p>Afin de répondre aux besoins d'acquisition des savoirs de base, mais aussi de compétences professionnelles des publics sous main de justice, tripler en 4 ans le nombre de places de formation « compétences clés sur support professionnalisant ».</p> <p>Favoriser les formations qualifiantes en suites de parcours afin d'accompagner les détenus vers la réinsertion.</p>
Résultats attendus :	2019 – 30 places de formation
	Compétences clés en situation professionnelle support « Ouvrier polyvalent du bâtiment »
	Compétences clés en situation professionnelle support « Entretien et hygiène des locaux »
	Compétences clés en situation professionnelle support « Esprit d'initiative et d'entreprise »
	2020 – 50 places de formation Compétences clés en situation professionnelle avec support
	2021 – 70 places de formation Compétences clés en situation professionnelle avec support
2022 – 100 places de formation Compétences clés en situation professionnelle avec support	

Territoire concerné :	Martinique
Public concerné :	Publics sous main de justice détenus
Contenu et modalités :	IMFPA ou marchés publics
Productions attendues :	Actions de formation (10 personnes par formation) Mises en parcours de formation à visée de qualification et d'accompagnement vers l'insertion
Pilote :	CTM
Partenaires mobilisables :	<ul style="list-style-type: none"> • Centre pénitentiaire • SPIP
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables :	<ul style="list-style-type: none"> • Coût pédagogique : 35.000 euros en moyenne par action • Rémunération : 2, 26 € de l'heure • Coût pédagogique : Pacte d'investissement dans les compétences • Rémunération des stagiaires : Fonds de la formation professionnelle
Calendrier / Echancier :	2019 à 2022
Indicateur de suivi :	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de stagiaires • Type de stagiaires • Nombre d'abandons
Autres actions liées (intitulé et numéro autre fiche) :	<ul style="list-style-type: none"> • Axe 2 : formations à visées professionnalisantes et qualifiantes à l'attention des publics détenus <p>La prescription est dématérialisée et obligatoire et réalisée par les pôles emplois, les missions locales, le Cap Emploi, les ALI, le Centre Ressources Illettrisme, ainsi que les Plans Locaux Pour l'Insertion et l'Emploi</p> <p>Elle suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un référencement des opérateurs suite à conventionnement • La création ou la mise à disposition d'un outil dématérialisé de type ROSACE (propriété de la DGEFP) utilisé par certaines régions



Intitulé de la fiche action	Dispositif de Formation « Cap Compétences »													
Textes de référence	Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale													
Diagnostic et enjeux	<p>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.</p> <p>Le taux d'illettrisme baisse en Martinique entre 2006 et 2014 (Enquête Information Vie Quotidienne). Pour les personnes de 18 à 65 ans, il est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13,6 % en 2014 soit 29 000 personnes • 14,6 % en 2006 soit 34 000 personnes 													
Objectifs stratégiques et opérationnels	<p>L'action a pour objet la réalisation d'actions de formation modulaires et individualisées, à entrées-sorties permanentes permettant aux demandeurs d'emploi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De développer : <ul style="list-style-type: none"> • Des savoirs de base • Des compétences clés en situation professionnelle 2. D'accéder à un premier niveau de certification. <p>Les formations mises en œuvre visent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sécurisation des parcours professionnels • La définition d'un projet personnel et professionnel • Le maintien ou le retour à l'emploi des bénéficiaires. 													
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse du taux d'illettrisme • Elévation du niveau de la population • Mobilisation des bénéficiaires vers des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes 													
Territoire concerné	Martinique - sur la base d'un dispositif territorialisé Le dispositif est renforcé sur le territoire Nord													
Public concerné	<p>Public en situation d'illettrisme dont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Publics PACTE : Publics handicapés, décrocheurs, personnes dans les zones reculées, publics QPV et/ou zones rurales en difficulté, parent isolé 2. Publics CPTDFOP : Décrocheurs, TH, Salariés de l'IAE, jeunes 													
Contenu	Dispositif de formation territorialisé déployé en 3 niveaux de parcours													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type</th> <th>Contenu</th> <th>Durée minimale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Parcours A</td> <td>Parcours « Maîtriser les savoirs et compétences de base - définir son projet professionnel pour les personnes de niveau inférieur ou égal au niveau à V »</td> <td>150 heures</td> </tr> <tr> <td>Parcours B</td> <td>Parcours « Maîtriser les compétences clés en situation professionnelle pour les personnes de niveau égal ou supérieur à VI",</td> <td>70 heures</td> </tr> <tr> <td>Parcours C</td> <td>Parcours « Renforcer ses compétences de base en lien avec le socle CléA en situation d'insertion professionnelle ou situation professionnelle ».</td> <td>120 heures</td> </tr> </tbody> </table>	Type	Contenu	Durée minimale	Parcours A	Parcours « Maîtriser les savoirs et compétences de base - définir son projet professionnel pour les personnes de niveau inférieur ou égal au niveau à V »	150 heures	Parcours B	Parcours « Maîtriser les compétences clés en situation professionnelle pour les personnes de niveau égal ou supérieur à VI",	70 heures	Parcours C	Parcours « Renforcer ses compétences de base en lien avec le socle CléA en situation d'insertion professionnelle ou situation professionnelle ».	120 heures	
Type	Contenu	Durée minimale												
Parcours A	Parcours « Maîtriser les savoirs et compétences de base - définir son projet professionnel pour les personnes de niveau inférieur ou égal au niveau à V »	150 heures												
Parcours B	Parcours « Maîtriser les compétences clés en situation professionnelle pour les personnes de niveau égal ou supérieur à VI",	70 heures												
Parcours C	Parcours « Renforcer ses compétences de base en lien avec le socle CléA en situation d'insertion professionnelle ou situation professionnelle ».	120 heures												

Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Accord -cadre à bons de commande • Entrées et sorties permanentes • Respect par les prestataires des obligations de service public (OSP) en matière de formation « compétences clés »
-----------------------------------	---

Productions attendues	Les actions de formation seraient réparties en 7 lots				
	Numéro du lot	Intitulé du lot	Définition du périmètre du lot		
	Lot 1	Centre Nord	Fort-de-France, Schœlcher		
	Lot 2	Centre Sud	Lamentin, Saint-Joseph		
	Lot 3	Centre Atlantique	Gros-Morne, Robert, Sainte-Marie, Trinité,		
	Lot 4	Nord Atlantique	Ajoupa-Bouillon, Lorrain, Marigot, Basse-Pointe, Grand-Rivière		
	Lot 5	Nord Caraïbe	Case Pilote, Bellefontaine, Fond Saint-Denis, Morne-Vert, Carbet, Saint-Pierre, Prêcheur, Morne-Rouge		
	Lot 6	Sud Atlantique	François, Vauclin, Marin, Sainte-Anne, Rivière-Pilote		
	Lot 7	Sud Caraïbe	Anses-d'Arlet, Diamant, Trois-Ilets, Rivière-Salée, Sainte Luce, Saint-Esprit, Ducos		
Pilote :	CTM				
Partenaires mobilisables	Prescripteurs : Pôle-emploi, Cap-emploi, Missions locales, Agences locales d'insertion, Plans locaux d'insertion par l'Economique IMFPA : réalisation des lots 1 et 5 Animatrice : Chargée de mission sur la prévention et la lutte contre l'illettrisme Pôle-emploi : suivi des entrées en formation				
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	Numéro du lot	Intitulé du lot	Nombre de places maximum	Montant minimum	Montant maximum en €
	Lot 1	Centre Nord	50	56.250	225.000
	Lot 2	Centre Sud	50	56.250	225.000
	Lot 3	Centre atlantique	100	112.500	450.000
	Lot 4	Nord Atlantique	100	112.500	450.000
	Lot 5	Nord Caraïbe	100	112.500	450.000
	Lot 6	Sud Atlantique	50	56.250	225.000
	Lot 7	Sud Caraïbe	50	56.250	225.000
Calendrier / Echancier	2019-2021				
Indicateur de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence par rapport aux besoins du territoire : Mesure selon laquelle les objectifs de l'action correspondent aux attentes des bénéficiaires et aux besoins du territoire • Impact du projet sur le système de formation en Martinique : mesure les retombées de l'action à moyen et long terme, c'est l'appréciation de tous les effets, du projet sur son environnement, effets aussi bien positifs que négatifs, prévus ou imprévus, sur le plan économique, social, politique ou écologique 				
Autres actions liées					

Intitulé	Plan d'Investissement dans les compétences dans l'Insertion par l'Activité Economique (PIC-IAE)
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Instruction DGEFP n°2014-2 du 05 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique • Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté • Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel • Décret n°2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des OPCO • Accord-cadre national pluriannuel 2018-2022 (EDEC) signé par l'Etat et l'ensemble des acteurs de l'IAE , signé le 28mai 2018
Diagnostic et enjeux	<p>L'insertion par l'activité économique est un tremplin vers l'inclusion des plus vulnérables dans l'emploi. Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ont pour mission d'assurer le Suivi, l'accompagnement socioprofessionnel, l'encadrement technique et la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi.</p> <p><u>Données 2018 :</u> Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) étaient, à août 2018, au nombre de 53 pour 66 activités réparties comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 Ateliers et chantiers d'insertion (ACI): 431,95 ETP conventionnés • 18 Entreprises d'insertion (EI) : 381 ETP conventionnés • 12 Associations intermédiaires (AI): 213 ETP conventionnés • 1 entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) : 60 ETP conventionnés <p>En 2018, le PIC IAE a concerné 214 stagiaires pour 35 549 heures de formation. Il s'agit d'inscrire la qualité de la formation et de l'accompagnement tout au long du parcours d'insertion et ouvrir des perspectives de formation des salariés en insertion (consolidation des formations existantes, innovations...) dans un contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de croissance des aides aux postes dans l'insertion par l'activité économique au titre de la 1ère année de la trajectoire 2019-2022 inscrite dans la stratégie de prévention de lutte contre la pauvreté. • de concertation sur le secteur de l'IAE du Conseil d'Inclusion dans l'emploi autour de 7 thématiques: <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des parcours et de l'accompagnement - Inclusion et développement économique des territoires - Evaluation des modèles économiques - Simplification des processus et outils de pilotage - Coopérations et passerelles avec les entreprises de droit commun - Formation professionnelle et structures apprenantes - Innovation et nouveaux modèles. • Où le plan d'investissement dans les compétences s'inscrit dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique (PIC-IAE) : dans le respect du tryptique « parcours, emploi et acquisition de compétences ». • De déploiement 2019 de l'EDEC PIC IAE • Où l'amélioration de la coordination des acteurs du service public de l'emploi apparaît indispensable pour la construction des parcours des bénéficiaires de CDDI, entre le PIC national et le Pacte Territorial ultramarin d'investissement dans les compétences de la Martinique.

Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de l'engagement n°5 de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi. Accompagner les bénéficiaires du RSA dans la construction d'un parcours vers l'emploi et simplifier les démarches d'insertion professionnelle Développer l'accès à la formation pour les publics en insertion. Pilier des outils des parcours pour les salariés en insertion, la formation pourra se déployer massivement dans le cadre d'une part du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC) avec la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) et d'autre part de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) avec une visibilité sur la période 2019-2020 qui permettra de construire une offre la plus adaptée au terrain et aux besoins des salariés. <p>Mobiliser les moyens du PIC mis en œuvre par la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM):</p> <ul style="list-style-type: none"> Les moyens mis à disposition par la CTM en termes d'offre de formations transversales socles et de formations « métiers » qualifiantes et professionnalisantes sont ouverts aux salariés de l'IAE, qui sont prioritaires en particulier sur les « formations aux savoirs de base ». <p>La mise en place du Pacte d'investissement dans les compétences entre l'Etat et la CTM permettra de renforcer de façon conséquente l'accès des SIAE aux offres de formation de la CTM principalement sur les compétences de base, la prescription des SIAE sur cet outil devra être renforcée,</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer l'accord cadre Edec IAE dès 2019 : l'accord cadre national Edec IAE signé le 28 mai 2018 avec l'Etat, sept Opcas (Uniformation, FAFTT, Opcas Transports et services, Opcalia, Agefos PME, Fafsea et Unifaf) et les réseaux de l'IAE, pour la période 2018-2022 pour lever les freins en termes de financements et renforcer ainsi l'accès à la formation des salariés en insertion Mobiliser une offre de formation « savoirs de base » en volume et en financement homogènes avec les sept OPCA et articulée avec l'offre de la Collectivité.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> Recensement des besoins. Structuration d'un plan d'actions Organisation de parcours, de formation, orientation selon les besoins des intéressés (salariés en insertion). Coordination des acteurs, COPIL. Développement de projets innovants comme l'EITI : entreprise d'insertion par le travail indépendant ; la formation en situation de travail (ou FEST) ou le contrat de professionnalisation IAE (à venir)
Territoire concerné	L'ensemble du territoire avec une déclinaison territoriale par périmètre d'intervention des EPCI, les EPCI étant déjà des acteurs de l'accompagnement des SIAE et les comités techniques d'animation (CTA) ont pleinement leur rôle à jouer.
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> CDD d'insertion (CDDI) Bénéficiaires les plus éloignés du marché du travail
Contenu et modalités de mise en œuvre	<p>Accord cadre PIC-IAE 2019, pour les actions de formation, prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des frais pédagogiques et des frais annexes à hauteur de 90% De la rémunération sur la base de forfaits (13€/heure) de 50% maximum pour les EI/AI/ETTI et 10% maximum pour les ACI <p>Les 10% de reste à charge pourront être financés par les OPCO ou par les SIAE. Le taux de prise en charge de l'Etat sur le coût total de l'action de formation (frais pédagogiques+ frais annexes + rémunération) ne pourra dépasser 70%.</p> <p><i>Nb : En 2018, frais pédagogiques+ frais annexes étaient pris en charge à 100% (50% OPCO, 50% Etat)</i></p>
Productions attendues	<ul style="list-style-type: none"> Appel à projets Bilans annuels des formations

Pilote	DIECCTE
Partenaires mobilisables	OPCO via des conventions financières.
	Pôle emploi, CTM, EPCI, AGEFMA, CNFPT (négociations nationales en cours), URSIAE. Branches professionnelles
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	Enveloppe nationale de 60M€ en 2019 1.8M€ Délégué aux DIRECCTE/DIECCTE pour le financement d’action de coordination et de soutien à l’ingénierie de projet de formation.
	Enveloppe : une part fixe + une part en fonction du poids de l’IAE sur le territoire.
Calendrier / Echancier	<ul style="list-style-type: none"> • 2018-2022
Indicateur de suivi	Données transmises par les OPCO tous les trimestres à la DIECCTE via des tableaux de bord. Tableau de reporting à venir
Autres actions liées	Articulation PACTE, PIC IAE et EDEC .

FICHE PROJET
Pacte Territorial d'Investissement dans les
Compétences

**Axe 1-2
Transverse**

	Orientation stratégique	Objectif opérationnel
	N° :	N°
	Intitulé :	Intitulé :
Action	ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE SUR LE POLE MARTINIQUE	
N°		
N° fiche action	3 axes : <ul style="list-style-type: none"> - Axe 1 : Formation Pré DAEU et DAEU A et B - Axe 2 : Parcours entrepreneuriat - Axe transverse : Accompagnement dans la structuration du service de la formation continue et de ses formations professionnelles 	
Intitulé		
Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins identifiés du territoire en matière de formation pré et post bac - Besoins des actifs et salariés des entreprises - Un taux de réussite insuffisant en 1ere année - Un service de formation continue inadapté aux enjeux du territoire : faiblesse de la structure actuelle, insuffisance des parcours de formations qualifiantes 	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> - Accès à l'enseignement supérieur - Consolider les projets professionnels - Insertion professionnelle - Développer des parcours de réussite pour un public varié - Accroître les compétences des publics actifs vers des expertises métiers - Attractivité de l'offre de formation professionnelle du pôle universitaire 	
Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître la qualification des populations de jeunes - Acquisition de compétences transversales des jeunes non diplômés - Insertion professionnelle par la voie de la création d'entreprise - Intégrer des pédagogies innovantes dans les parcours de formation professionnelle par expérimentation et déploiement d'outils innovants. - Ouvrir la formation universitaire professionnelle au plus grand nombre - Répondre aux besoins de compétences des entreprises 	
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître le nombre d'entrées en formations universitaires - Développer les effectifs de salariés dans les formations - Insertion professionnelle et meilleure employabilité 	
Territoire concerné	Martinique	

Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes, demandeurs d'emploi non diplômés pour intégrer des formations universitaires pré et post bac - Jeunes bacheliers, étudiants en ré orientation - Salariés et actifs -
Contenu et modalités de mise en œuvre	<p>AXE 1 : Formation Pré DAEU et DAEU A et B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Pré-DAEU est une remise à niveau dans quatre disciplines (Français – Mathématiques – Anglais – Méthodologie) pour permettre l'acquisition de connaissances et de méthodes suffisantes dans la perspective d'une inscription à la préparation d'un <u>DAEU</u>. Durée de la formation : 200h • DAEU A et DAEU B : destiné aux non bacheliers, ce diplôme donne accès à l'enseignement supérieur, à participer aux concours de Cat B notamment. <p>Durée de la formation : 250 h Déploiement sur 2 sites : Communes de Schœlcher / Commune de Sainte Luce Calendrier : novembre 2019 à juin 2020</p> <p>Axe 2 : Parcours à l'entrepreneuriat</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer le dispositif PEPITE et le statut étudiant- entrepreneur : ✓ Objectif : construire et de développer un projet entrepreneurial et de bénéficier d'un accompagnement quelle que soit la démarche entrepreneuriale ✓ Accéder au diplôme d'établissement étudiant – entrepreneur (D2E) ✓ Sensibiliser via des modules ou enseignement libre <p>Calendrier : mars – décembre 2019</p> <p>Axe Transverse : Accompagnement dans la structuration du service de la formation continue et de ses formations professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagner le pôle universitaire vers une structuration du service de formation professionnelle et vers une ingénierie pédagogique innovante ✓ Développer une ingénierie spécifique pour le développement d'actions y compris de proximité (informations et sensibilisation) : aller vers les publics cibles et développer des actions innovantes et expérimentales ✓ Développer des outils de formations performants ✓ Engager une approche marketing des formations professionnelles ✓ Mettre en place une fonction animation auprès des entreprises (permettre aux entreprises d'identifier un interlocuteur, apporter une réponse mutualisée avec les financeurs ...) <p>Calendrier : Mars à Décembre 2019</p>
Pilote	Administration générale du Pôle Universitaire de Martinique
Partenaires mobilisables	<ul style="list-style-type: none"> - Pôle emploi - Technopole (CACEM) - Réseaux d'entreprises -

Coût estimatif du projet - financement mobilisable	<ul style="list-style-type: none"> - Axe 1 : Formation Pré DAEU et DAEU A et B : 260 000 € Frais pédagogiques + prise en charge stagiaires (base maximale de 30 Stagiaires retenus) - Axe 2 : Parcours à l'entrepreneuriat : 100 000 € - Axe Transverse : Accompagnement dans la structuration du service de formation continue et de ses formations : 120 000 € Cout total du projet : 480 000 €
Indicateur de suivi	
Calendrier échéancier	Mars 2019 => juin 2020
Autres actions liées	

Axe 2 :

*Proposer des parcours qualifiants vers
l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au
regard des besoins de l'économie en temps réel
et de façon prospective*

Fiches projets

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	BP JEPS ACTIVITES SPORTS COLLECTIFS	Axe : 2
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer au métier d'Educateur Sportif plurivalent en sport collectif : basket-ball, football, handball, rugby, volley-ball 	
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeur d'emploi ayant un projet professionnel dans le secteur du sport collectif et/ ou ayant une pratique ou expérience sportive - Animateur sportif bénévole en recherche d'emploi - Etre âgé de 18 ans minimum - Bonne condition physique – capacités motrices diverses - Niveau scolaire : 1^{ère} ou équivalent - Prérequis : <ul style="list-style-type: none"> · Etre apte à la pratique et à l'animation sportive · Etre titulaire du PSC1 ou tout autre diplôme reconnu équivalent par le Ministère de l'Intérieur · Avoir satisfait aux exigeantes préalables fixées par l'arrêté relatif à la mention 	
Contexte / Diagnostic	Ce diplôme permet à son titulaire de mener des actions de découverte, d'initiation et de promotion des disciplines de sports collectifs à destination de différents publics. Il peut concevoir et conduire de manière autonome des projets et des prestations d'animation sportive, conduire des séances, des cycles d'initiation et d'apprentissage jusqu'au premier niveau de compétition.	
Actions :	Sélectionner les candidats ; Mise en œuvre de la formation Suivi de la formation Enquêtes d'insertion	Coût estimatif : 148 976,63 €

Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - IMS - Pôle Emploi - Missions Locales
Modalités d'achat ou de contractualisation	Contrat de prestations de service
Calendrier : <ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	2019-2020 Contenu de la formation : Obtention du diplôme par la capitalisation de 4 Unités Capitalisables (UC) : <ul style="list-style-type: none"> - UC 1 Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure - UC 2 Mettre en œuvre un projet d'Animation s'inscrivant dans le projet de la structure - UC 3 Conduire une séance, un cycle d'Animation ou d'Apprentissage dans le champ de la mention - UC 4 Mobiliser les techniques de la mention ou de l'option pour mettre en œuvre une séance, un cycle d'Animation ou d'Apprentissage 2019
Modalités de mise en œuvre	Dispensé sur 1.200 heures réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - 700 heures en centre - 500 heures en entreprise
Indicateurs Suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de candidats reçus - Nombre de candidats retenus - Typologie des publics formés
Evaluation	Modalités : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées - Nombre personnes diplômées - Résultats d'Insertion

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ANIMATEUR DE LOISIR SPORTIF OPTION ARPO (Activités de Randonnées, de Proximité et d'Orientation)	Axe : 2
Délai de faisabilité : Court terme : $\leq 1\text{an}$ <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : $> 1\text{an} \leq 3\text{ans}$ <input type="checkbox"/> Long terme : $> 3\text{ans}$ <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Former des animateurs sportifs 	
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi titulaire du PSC1 ou autre diplôme reconnu équivalent, apte à la pratique et à l'animation sportive - pratiquant ou ayant pratiqué une activité dans la famille ARPO d'une durée minimale de 140h dans les 3 dernières années - Personnes en situation de handicap aptes - Personnes voulant acquérir un premier niveau de qualification professionnelle dans les métiers de l'animation des activités physiques et sportives <p>Prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre âgé de 18 ans et plus - Etre inscrit au POLE EMPLOI - Etre inscrit à CAP EMPLOI 	
Contexte / Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifier les demandeurs d'emploi évoluant dans le domaine Sportif 	
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil des publics - Faire découvrir, initier et sensibiliser aux pratiques de loisir sportif - Transmettre les techniques nécessaires à l'initiation et à la sensibilisation de la pratique sportive en adéquation avec le public visé - Garantir aux pratiquants et aux tiers des conditions de pratique sécurisée 	Coût estimatif (si connu) : 27 671,44 €
Projet :		- p. 1

Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - IMS - POLE EMPLOI
Modalités d'achat ou de contractualisation	Contrats de prestations de service
Calendrier : <ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	2019 163 heures réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"> - 113 heures en centre - 50 heures en entreprise Répartition sur trois UC (Unités Capitalisables) 2019
Modalités de mise en œuvre	
Indicateurs Suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de candidats reçus - Nombre de candidats retenus - Typologie des publics formés
Evaluation	Modalités : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées - Nombre personnes ayant obtenu le CQP - Résultat d'insertion

Projet :

- p. 2

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	PRE-FORMATION AU BP JEPS ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS		Axe : 2
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>			
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer aux tests d'exigences préalables (TEP) correspondant à l'examen national et favoriser la réussite des candidats au BP JEPS 		
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeur d'emploi ayant un projet professionnel dans le secteur du sport collectif et/ ou ayant expérience sportive - Candidats à l'entrée en formation BP JEPS APT Prérequis : <ul style="list-style-type: none"> - Etre âgé de 18 ans minimum - Bonne condition physique 		
Contexte / Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la motivation des candidats à la formation, permettre leur réussite. 		
Actions	Sélectionner les candidats Mise en œuvre de la formation Suivi de la formation	Coût estimatif : 22.177,75 €	
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - IMS - POLE EMPLOI 		
Modalités d'achat ou de contractualisation	Contrat de prestations de service		
Calendrier :	2019		
<ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - Contenu : Présentation et explication du cahier des charges techniques Entraînement aux évaluations pratiques Présentation et entraînement à l'épreuve d'animation		

Période démarrage prévisionnel	Mars – avril 2019
Modalités de mise en œuvre	Dispensé sur 140 heures en présentiel : face à face pédagogique et mise en situation pratique
Indicateurs Suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de candidats reçus - Nombre de candidats retenus - Typologie des publics formés
Evaluation	Modalités : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes formées - Nombre personnes ayant été admis en formation BP JEPS APT

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	BP JEPS ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS	Axe : 2
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer aux métiers d'Educateur Sportif plurivalent. A ce titre, l'éducateur sportif encadre tout type de public dans tous lieux d'accueil ou de pratique sportive, d'activités de découverte, d'animation et d'éducation dans le champ des activités physiques et sportives ou des activités éducatives. Il possède des compétences pour encadre et initier à la pratique d'activités physiques dans trois domaines : activités physiques d'entretien corporel, activités et jeux sportifs, activités physiques en espaces naturels 	
Publics cibles	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeur d'emploi ayant un projet professionnel dans le secteur du sport <p>Prérequis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau bac - Etre âgé de 18 ans minimum - Etre apte à la pratique et à l'animation sportive - Avoir satisfait aux exigences préalables fixées par l'arrêté relatif à la mention - Etre titulaire du PSC1 ou tout autre diplôme reconnu équivalent par le Ministère de l'Intérieur - Conditions spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> · Non contre-indication à la pratique et à l'encadrement d'une activité physique et détenteur du PSC1 	
Contexte / Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme indispensable aux personnes encadrants tout type de public 	
Actions :	<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner les candidats, - Mise en œuvre de la formation - Suivi de la formation - Enquêtes d'insertion 	Coût estimatif (si connu) : 143.901,63 €
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - IMS 	

	- POLE EMPLOI
Modalités d'achat ou de contractualisation	Contrat de prestations de service
Calendrier : • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	Mai 2019 à Avril 2020 Obtention du diplôme par la capitalisation de 4 Unités Capitalisables (UC) : - UC 1 Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure - UC 2 Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure - UC 3 Conduire une séance, un cycle d'Animation ou d'apprentissage dans le champ de la mention « Activités Physiques pour Tous » - UC 4 Mobiliser les techniques de la mention « Activités Physiques pour Tous » pour mettre en œuvre une séance ou un cycle d'apprentissage 2019
Modalités de mise en œuvre	Formation dispensée sur 1.100 heures réparties comme suit : - 700 heures en centre - 400 heures en entreprise Cours théoriques Mise en situation pratique
Indicateurs Suivi	- Nombre de candidats reçus - Nombre de candidats retenus - Typologie des publics formés
Evaluation	Modalités : - Nombre de personnes formées - Nombre personnes ayant obtenu le diplôme - Résultats d'Insertion

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	Mise en place d'une formation DIPLOME UNIVERSITAIRE LANGUE DES SIGNES FRANCAISE		Axe : 2
Délai de faisabilité : Court terme <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme <input type="checkbox"/> Long terme <input type="checkbox"/>			
Objectifs	<p>Elargir les compétences des personnes ayant la connaissance de base de la Langue des Signes Française et leur permettre d'utiliser cette langue dans un cadre professionnel.</p> <p>Conduire à la formation d'interprète en Langue des Signes Proposer des parcours certifiants répondant aux besoins du territoire</p> <p>Favoriser l'employabilité dans de nombreux métiers où la communication avec les personnes sourdes est requise, notamment agent d'accueil, agent de médiation, métiers du tourisme</p>		
Publics cibles	<p>Demandeurs d'emploi ayant les prérequis : Bac ou équivalent Niveau A1 – A2 en Langue des Signes Française</p>		
Contexte / Diagnostic	<p>Dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées relatives à l'enseignement de la LSF dans la formation professionnelle, à sa diffusion dans l'administration et à sa prise en compte dans les relations avec les services publics.</p> <p>Peu de personnes formées en Martinique</p> <p>Suite de parcours possible pour les personnes ayant le niveau requis</p>		
Actions :	<p>Elaborer un cahier des charges</p> <p>Lancer un appel à projets et /ou une consultation en vue de retenir un organisme de formation ayant la capacité de mettre en place une formation universitaire en Langue des Signes Française notamment grâce à des partenariats</p> <p>Sélectionner l'organisme candidat selon des critères de performance définis</p> <p>Attribuer le marché Exécuter le marché</p>	Coût estimatif (si connu) :	
Mise en place d'une formation DIPLOME UNIVERSITAIRE LANGUE DES SIGNES FRANCAISE – p. 1			

Partenaires	Pôle Emploi – Organismes de Formation en Langue des Signes Française Universités -
Modalités d'achat ou de contractualisation	Appel à Projets et /ou MAPA
Calendrier : • Conception • Mise en œuvre	Le projet est en cours d'élaboration. La mise en œuvre est prévue dans le courant 2020.
Période démarrage prévisionnel	2020
Modalités de mise en œuvre	Communication forte sur le lancement de l'appel à projet et/ou la consultation. Sensibilisation des acteurs sur les besoins du territoire de personnes formées en LSF. Achat de formation
Indicateurs Suivi	Nombre de candidatures à l'appel à projets Partenariats développés Expérimentations développées Nombre de places ouvertes Typologies des publics formés
Evaluation	Modalités : Nombre de personnes formées au regard des besoins Nombre de personnes diplômées Résultats d'insertion des publics formés

Mise en place d'une formation DIPLÔME UNIVERSITAIRE LANGUE DES SIGNES FRANCAISE – p. 2

FICHE PROJET

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

<p>Intitulé du dispositif</p>	<p>Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) spécialité «animation socio-éducative ou culturelle»</p>
<p>Diagnostic et enjeux :</p>	<p>L'un des freins au départ en formation dans les régions ultramarines est lié à une offre de formation insuffisante.</p> <p>Concernant les salariés, Uniformation apporte une première réponse pour les formations non proposées sur le territoire ultramarin : prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas du salarié qui se déplace dans l'hexagone pour se former ou du formateur venant de l'hexagone pour former un groupe de salariés de la région ultramarine.</p> <p>Pour les formations courtes « métier » non proposées sur le territoire ultramarin, Uniformation finance régulièrement le déplacement de formateurs venus de l'hexagone dans le cadre d'actions collectives catalogue : formations sur les évolutions juridiques, la réforme du code du travail, les actualités en droit social propres à certaines branches professionnelles, les évolutions des conventions collectives ...</p> <p>Pour les formations plus longues et certifiantes comme le DESJEPS le déplacement du stagiaire dans l'hexagone peut être insurmontable tant au niveau des couts engendrés que pour des raisons professionnelles et personnelles.</p> <p>Pour autant ces formations certifiantes permettant de former des cadres dirigeants représentent un enjeu majeur pour le territoire des Antilles-Guyane en terme d'emplois et de structuration des entreprises de la branche animation et plus largement pour le secteur de l'économie sociale. Les structures de ces secteurs ont besoin de cadres qualifiés en capacité de gérer, professionnaliser, développer les projets et pérenniser les activités et donc les emplois. D'ailleurs plusieurs créations de centres sociaux sont en cours en Martinique : ils engendreront des recrutements de directeurs possédant ce type de diplôme.</p> <p>Une réponse doit donc être apportée pour permettre leur déploiement aux Antilles Guyane en sécurisant les couts pédagogiques pour l'organisme de formation qui s'engagera sur ce type d'ingénierie à travers des cofinancements Etat, Région, OPCO via les branches professionnelles.</p> <p>Pour cette formation très sélective le déploiement inter régional est nécessaire pour qu'il y ait suffisamment de stagiaires participants : il faudra donc favoriser une offre inter régionale Antilles Guyane.</p> <p>La présence d'Uniformation en Guadeloupe, Guyane et Martinique est donc un atout majeur pour que cette offre de formation soit viable en proposant que les journées de formation se déroulent sur chacune des trois régions à tour de rôle avec prise en charge des frais d'hébergement, de déplacement et de repas des stagiaires.</p> <p>Certains modules pourraient être proposés en FOAD.</p> <p>A noter qu'un projet de DESJEPS déployé sur les Antilles-Guyane est en cours de réflexion avec les centres de formation.</p>

Objectifs stratégiques et opérationnels	<p>Le titulaire du diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS) spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » possède les compétences nécessaires pour devenir directeur de projet ou directeur de structures (associations de jeunesse, d'éducation populaire ou de sport, centres sociaux, entreprises du secteur marchand ou de l'économie sociale).</p> <p>Il peut également présenter les concours de la fonction publique territoriale (par exemple le concours d'attaché spécialité animation) pour pouvoir assurer ses fonctions de direction au sein de collectivités publiques, de regroupements intercommunaux, ou du secteur médico-social ...</p>
Résultats attendus :	<ul style="list-style-type: none"> • Développement, consolidation et création de structures relevant des champs de l'économie sociale • Permettre l'évolution professionnelle des salariés en poste en leur permettant d'évoluer vers des postes de directeurs • Permettre aux demandeurs d'emploi formés de postuler vers des offres d'emploi à pourvoir sur le territoire • Développer des projets innovants au service des habitants des territoires.
Territoire concerné :	<p>Antilles Guyane</p>
Public concerné :	<ul style="list-style-type: none"> • Des candidats déjà engagés dans le champ de l'Économie sociale et solidaire et au sein des collectivités locales ou en reconversion, et souhaitant développer leurs compétences afin de progresser dans la direction de projets et d'équipes. <p>Condition d'entrée en formation : répondre à l'un des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d'un diplôme d'État relatif aux fonctions d'animateur ou de diplôme reconnu comme équivalents • Être titulaire d'un diplôme d'État DEJEPS mention animation socio-éducative • Être titulaire d'un diplôme de niveau III dans le champ de l'animation, enregistré au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) • Être titulaire d'un diplôme de niveau II dans le champ de l'animation, enregistré au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) • Ou justifier de 36 mois d'activités professionnelles ou bénévoles soit 2400 h au minimum.
Contenu et modalités de mise en œuvre :	<p>La formation se découpe en trois domaines de compétences : durée 700 heures de formation en centre et 800h en pratique</p> <p><u>Encadrer</u> Gestion des relations sociales au sein de l'organisation Organisation et animation d'actions de formation Participation aux échanges professionnels et représentation de son organisation</p> <p><u>Diriger</u> Partage des analyses stratégiques avec les instances dirigeantes Organisation et contrôle des procédures et systèmes de délégation Réalisation de bilans (activité et financier) d'une organisation</p> <p><u>Concevoir</u> Conception d'une stratégie de développement Organisation de la communication interne et externe Animation d'une démarche d'ingénierie de projet</p>

	<p>La formation se décompose en 4 UC ou Unités capitalisables :</p> <p>2 UC transversales communes à tous les DESJEPS : UC1 : construire la stratégie d'une organisation du secteur UC2 : Gérer les ressources humaines et financières de l'organisation du secteur</p> <p>1 UC de spécialité (animation socio-éducative ou culturelle) : UC3 : Diriger un projet de développement</p> <p>1 UC de mention (direction de structure et de projet) : UC4 : Organiser la sécurité dans le champ d'activité</p>
Productions attendues :	<p>A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une dynamique au sein des organisations et sur des territoires en s'appuyant sur des outils de conduite de projets digitaux dans une démarche collaborative et dans une perspective de développement durable. • Préparer la prise de décision stratégique • Piloter le projet de développement d'une organisation ; • Diriger une organisation ; • Réaliser le bilan d'activité d'une organisation ; • Organiser des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation.
Pilote :	
Partenaires mobilisables :	<p>Opcw : Uniformation Agefma Centre de formation</p>
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables :	<p>Estimation prévisionnelle 10 000€ de couts pédagogiques Et 10000 € de frais annexes (hébergements, déplacements, repas des stagiaires) Sur 20 semaines avec de la FOAD sur 3 semaines et 4 semaines Guadeloupe, 4 semaines Guyane, 9 semaines Martinique soit entre 8 et 13 billets (4000€-4500€) soit entre 8 et 13 semaines d'hébergement (2000-3000€) soit entre 8 et 13 semaines de repas (2000-3000€) Coûts annexes entre 8000€ et 11000€ selon la provenance des stagiaires Pour un groupe de 12 cout total prévisionnel : 240 000 €.</p>
Calendrier / Echancier :	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 / 2020
Indicateur de suivi :	Nombre de stagiaires ayant obtenu la certification
Autres actions liées	

Intitulé de la fiche action	Dispositif Passerelle pour l'apprentissage
Textes de référence	
Diagnostic et enjeux	<p>Ce dispositif favorise l'entrée des jeunes en formation sans contrat d'apprentissage et vers la signature d'un contrat, grâce à un accompagnement du CFA pour la mise en relation avec des entreprises.</p> <p>Il propose par ailleurs une découverte et/ou une préparation à l'entrée en apprentissage, par le biais d'un accompagnement renforcé avec une remise à niveau sur les compétences clés, l'appropriation des codes de l'entreprise, la préparation au référentiel de formation et l'aide à la signature d'un contrat en apprentissage</p>
Objectifs stratégiques et opérationnels	<p>Le PASS' Apprentissage est une passerelle destinée à favoriser l'entrée de jeunes en Contrat d'Apprentissage et leur maintien en activité (théorique et pratique) dans de bonnes conditions et jusqu'à l'obtention du diplôme.</p> <p>C'est un outil qui a vocation à pallier les difficultés rencontrées par les CFA et les Maîtres d'Apprentissage lors de la mise en œuvre des contrats : Niveau de connaissance de base insuffisant, mauvaise perception de l'entreprise, mauvaises présentations vestimentaires et physique, absentéisme, incivilités.</p>
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de contrats d'apprentissage – ou de contrats en alternance • Diminution du taux de rupture de contrats
Territoire concerné	Martinique
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans non scolarisés sachant lire et écrire • Jeunes ayant passé avec succès une phase de positionnement • Jeunes en situation de handicap
Contenu et modalités de mise en œuvre	<p>La formation théorique dispensée doit offrir une individualisation dans le contenu et la méthode employée. Elle s'appuiera donc sur des modules utilisables chaque fois que de nécessaire, après évaluation des besoins du jeune. (Positionnement).</p> <p>La formation individualisée s'adaptera à chaque jeune en fonction de ses objectifs (en adéquation avec ses besoins identifiés et son projet plus ou moins finalisé), son rythme (dans le respect de son style d'apprentissage et sa vitesse d'acquisition), et ses acquis (en intégrant ses capacités déjà maîtrisées).</p>
Productions attendues	<ul style="list-style-type: none"> • 12 groupes pour un total de 120 jeunes, avec possibilités d'entrée-sorties permanentes • 10 jeunes au maximum par groupe • Un 1^{er} module consacré à la définition de l'Apprentissage : Il s'agira de présenter aux jeunes en quoi consiste le Contrat d'Apprentissage, quel est l'intérêt d'utiliser cette forme de contrat ? Quels sont les droits et devoirs de l'Apprenti ? Le jeune doit pouvoir à l'issue du PASS' défendre sa candidature lui-même auprès d'un employeur, en démontrant ses propres atouts (savoir, savoir-être, savoir-faire) et ceux du contrat.

- Un second module abordant **la culture d'entreprise (savoir-être)**. Ce module est destiné à donner au jeune des outils de positionnement au sein de l'entreprise, à l'aider à comprendre les relations et le monde professionnels.
- Le 3^{ème} module sera dédié au **contrat de travail et à la fiche de salaire** : Pourquoi le contrat est-il un document majeur ? A quoi sert-il ? Comment lire la fiche de salaire ? Quelle est son utilité ? (**savoir et savoir-être**)
- Le 4^{ème} module sera consacré aux matières du **socle commun : Français, Mathématiques, Informatique, utilisation d'Internet**. Toutes les matières seront traitées en lien direct avec le projet professionnel des jeunes : Les exercices exécutés devront toujours être appliqués aux thèmes qui seront abordés par la suite pendant la formation théorique et pratique du Contrat d'Apprentissage.
- Le 5^{ème} module abordera les différents items suivants : **l'hygiène de vie et la santé, la violence verbale et physique, le respect de l'autre, la mixité (estime de soi)**. Dans le cadre de ce module seront utilisés des supports d'apprentissage tels que la projection de films et la lecture de textes suivis de débats autour des thèmes identifiés.
- Un 6^{ème} module sera consacré à la **gestion de son budget** et aux choix à faire quand on gère un budget très contraint. (**Développement de l'autonomie et responsabilisation**)
- Le 7^{ème} module sera le module **Sport** : les jeunes seront coachés par un professeur autour d'une ou de plusieurs activités sportives collectives afin de développer leur sens du respect de l'autre et la recherche de l'atteinte d'un but partagé par un groupe. (Respect du groupe et de chaque individu au sein du groupe, partage d'un but commun)
- Le 8^{ème} module sera consacré aux **Techniques de Recherche d'Emploi** : production d'un CV, de lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche. Chaque outil sera présenté (rôle, méthodologie de construction) en utilisant pour certains des jeux de rôles (entretien d'embauche).

Pilote	Collectivité territoriale de Martinique
Partenaires mobilisables	OPCO, Pôle-emploi, Missions locales, E2C
	Pour les jeunes en situation de handicap : URASS – CAP EMPLOI – AGEFIPH (appui spécifique)
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	Coût pédagogique : Pacte d'investissement dans les compétences
	Rémunération des stagiaires : CTM Coût à définir
Calendrier / Echancier	Une session par an : 2020- 2021 - 2022
Indicateur de suivi	
Autres actions liées	

FICHE PROJET

Pacte Territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Dispositif d'Accompagnement d'Apprentis en situation de Handicap



INTITULE DE L'ACTION	Dispositif d'Accompagnement d'Apprentis en situation de Handicap (D2AH)
Textes de référence	La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 (loi n° 2005-102, JO n° 36 du 12 février 2005 page 2353), dite loi handicap
Diagnostic et enjeux :	<p>L'AGEFIPH a fait de l'apprentissage sa priorité depuis plusieurs années. Les bons résultats obtenus sur le territoire national, ne se reflètent pas au niveau local. Une étude commandée par l'AGEFIPH a conclu à la mise en place d'un dispositif adapté à la Martinique. Ce dispositif de formation adapté trouve, dès lors tout son sens, car il vise à faciliter une insertion professionnelle durable, dans la mesure du possible en milieu ordinaire de travail.</p> <p>Ce service d'accompagnement doit assurer la coordination de l'ensemble des intervenants de l'apprentissage (CFA, employeur, services sociaux) et doit se positionner comme « structure ressource » sur le territoire à travers son mode d'accompagnement.</p>
Objectifs stratégiques et opérationnels	<p>Objectifs généraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner le stagiaire en situation de handicap dans l'élaboration d'un projet professionnel adapté afin de signer un contrat d'apprentissage et le préparer à intégrer un parcours en apprentissage. - Accompagner les apprentis en situation de handicap tout au long de leur parcours, ainsi que les CFA et les entreprises d'accueil afin d'anticiper les ruptures de contrats et sécuriser le parcours par l'apprentissage. <p>Objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les organismes de formation pour un meilleur accueil et encourager le développement de stratégies pédagogiques adaptées. - Coordonner les partenaires impliqués dans le parcours du pré-apprenti et du futur apprenti : employeur, famille, équipes éducatives des Etablissements Médico-Sociaux... - Promouvoir l'accès à l'apprentissage pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. <p>L'objectif quantitatif visé par le dispositif pour les deux années était de 40 accompagnements.</p>
Résultats attendus :	<p>Le dispositif a été programmé pour une mise en œuvre sur deux ans.</p> <p>Nombre d'apprentis prévu pour la première année : 24 Nombre d'apprentis accompagnés pour la première année : 33</p> <p>Nombre d'apprentis pour la deuxième année : 40 participants Nombre d'apprentis en-cours d'accompagnement pour la deuxième année : 52</p>

Territoire concerné :	Le dispositif se déploie sur l'ensemble du territoire de la Martinique
Public concerné :	Les jeunes en situation de handicap âgés de 16 ans et plus ainsi que les adultes reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH. Les situations de handicap peuvent concerner des personnes ayant des difficultés d'apprentissage, des troubles cognitifs, une déficience visuelle ou auditive, des troubles du comportement ou toute autre situation nécessitant un aménagement de la formation.
Contenu et modalités de mise en œuvre :	<p>Les actions de sensibilisations :</p> <p>Des actions de sensibilisation ont été menées auprès des prescripteurs et des autres partenaires.</p> <p>Les actions sont faites sous différentes formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations collectives, - Ateliers, - Village handicap <p>Les accompagnements :</p> <p>On distingue trois types d'accompagnements :</p> <p>L'accompagnement social est réalisé par l'assistante de service sociale dédiée sur le dispositif. L'objectif est de lever les différents freins sociaux.</p> <p>L'accompagnement pédagogique qui s'effectue en lien avec le CFA, par le biais des référents handicap. Cette accompagnement vise l'accessibilité de la formation et la mise en œuvre de la compensation du handicap, avec les adaptations pédagogiques.</p> <p>L'accompagnement en entreprise dont l'objectif est de permettre une bonne intégration de l'apprenti en vue de pérenniser son poste de travail.</p>
Productions attendues :	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'apprentis accompagnés pour la première année 2017-2018 : 33 apprentis - Nombre d'apprentis entrés sur le dispositif au 31/01/2019 : 53
Pilote :	Le dispositif est piloté par Marie-Odile JOSEPH-ROSE Chargée de projet sur le dispositif
Partenaires mobilisables :	<p>Les partenaires financiers : AGEFIPH, FIPHFP et le FSE</p> <p>Les partenaires opérationnels :</p> <p>Les CFA (CFA du Tertiaires, CFA AMEP BTP, CFA Agricole, CFA des Métiers), OPS CAP EMPLOI</p> <p>Les ULIS,</p> <p>La MMPH,</p> <p>Les associations,</p> <p>Les entreprises</p>
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables :	<p>Le coût de l'action est environ de 200 000 euros</p> <p>Le dispositif est financé par l'AGEFIPH, le Fiph et le FSE</p>
Calendrier / Echancier :	Le dispositif couvre la période 2016-2018. Néanmoins la période sera prorogée d'un an au motif du nombre croissant d'accompagnements. Ce qui met en évidence une véritable demande sur le territoire. -



<p>Indicateur de suivi :</p>	<p>Indicateurs :</p> <p><u>Préapprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Part des bénéficiaires par structure d'accompagnement d'origine → Part des prescripteurs dans les entrées en préapprentissage → Profils des pré-apprentis par âge, sexe, niveau de formation → Part des secteurs économiques représentés dans le projet professionnel de l'apprenti → Taux d'interruption du préapprentissage → Taux d'entrée en apprentissage à la suite du préapprentissage <p><u>Développement des contrats d'apprentissage TH</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Part des contrats d'apprentissage TH dans l'ensemble des contrats d'apprentissage tous publics → Pourcentage des niveaux de formation des TH ayant signé un contrat → Part des contrats issus d'entreprises de moins de 10 salariés → Part des contrats signés avec un employeur de la fonction publique <p><u>Indicateurs de résultats des contrats d'apprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Taux d'interruption du contrat d'apprentissage → Taux d'apprentis présentés à l'examen → Taux de réussite au diplôme → Taux de poursuite dans la même entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage → Taux de diplômés en emploi en CDI
<p>Autres actions liées (intitulé et numéro autre fiche) :</p>	

Axe 3 :
Innover dans les territoires

Fiches projets

Intitulé de la fiche action	Dispositif Compétences Clés Public Sourd ou Malentendant
Textes de référence	Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
Diagnostic et enjeux	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. Les publics en situation de handicap cumulent les freins à la formation. Il est donc nécessaire de leur proposer des dispositifs adaptés.
Objectifs stratégiques et opérationnels	Favoriser l'accès des publics en situation de handicap à la formation et à la qualification.
Résultats attendus	Le dispositif proposé reprend les compétences suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La communication en langue française : lecture et écriture et/ou Langue des Signes (LSF) • La communication en langue anglaise : lecture et écriture • L'Informatique • L'autoformation guidée • Le raisonnement et les Sciences <p>NB : Vient s'ajouter à ces 5 compétences, celle de LSF (Langue des Signes Française).</p>
Territoire concerné	Martinique
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> • Personne sourde ou malentendante, ayant déjà suivi un apprentissage de la langue française, maîtrisant partiellement la lecture et/ou l'écriture (modules d'illettrisme). • Personne sourde ou malentendante, maîtrisant la mécanique opératoire de la langue française écrite, ayant des besoins autour des 5 compétences clés (+ LSF), (relève des modules de Mise à Niveau).
Contenu et modalités de mise en œuvre	2 types de modules : illettrisme et Remise à niveau <ul style="list-style-type: none"> • Sur prescription, les bénéficiaires sont adressés aux organismes retenus. • Au premier entretien, l'organisme de formation assure une phase de positionnement (convocation du bénéficiaire, test d'évaluation, entretien...). • L'organisme propose au bénéficiaire un parcours de formation et prend l'attache de la Ressource Handicap Formation pour valider les besoins en matière de levée des freins • Il confirme au bénéficiaire l'entrée dans le dispositif et en informe le prescripteur. • Le prestataire fournit à l'issue de l'action une synthèse sur les compétences acquises

	<p>Contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La communication en langue française : lecture et écriture et/ou Langue des Signes (LSF) • La communication en langue anglaise : lecture et écriture • Informatique • Autoformation guidée • Raisonnement et Sciences
Productions attendues	Entre 50 et 100 entrées en formation en 2019
Pilote	CTM – AGEFIPH
Partenaires mobilisables	AGEFMA (Ressource Handicap Formation)
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	
Calendrier / Echancier	2019-2022
Indicateur de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de stagiaires • Durée de la formation • Type de handicap • Type de suite de parcours
Autres actions liées (intitulé et numéro autre fiche)	

Textes de référence	Offre d'intervention de l'Agefiph - Plan stratégique de l'Agefiph (février 2017) Dispositif « Formations courtes » Agefiph + convention ASP
Diagnostic et enjeux	Au-delà des questions relatives à la compensation du handicap, d'autres problématiques limitent l'accès des publics en situation de handicap à la formation professionnelle qualifiante : manque de confiance en soi (longues périodes de chômage), méconnaissance des secteurs qui embauchent, savoirs de base insuffisants, défaut de maîtrise des outils numériques ...
Objectifs stratégiques et opérationnels	Développer l'accès à la formation professionnelle qualifiante des publics en situation de handicap, en : <ul style="list-style-type: none"> - Levant les freins rencontrés par ce public - Développant des actions pédagogiques en amont de la qualification - amplifier et pérenniser ces actions en les cofinçant avec l'Agefiph.
Résultats attendus	⇒ Développement significatif des entrées en formation qualifiante des publics demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) ⇒ Développement des parcours conduisant à l'emploi
Territoire concerné	Martinique
Public concerné	publics demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)
Contenu et modalités de mise en œuvre	Réalisation d'actions de formation de courte durée (210h max) centrées sur les freins à lever avant l'entrée en formation. Ces formations apportent un statut de stagiaire de la formation professionnelle avec défraiement + garde d'enfants. <ul style="list-style-type: none"> - Recueil des besoins auprès des prescripteurs - Achat par appel d'offres
Productions attendues	Bilans des entrées et suivis à 3 mois
Pilote	Agefiph
Partenaires mobilisables	Pôle emploi – Cap emploi – Missions locales
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables	Environ 20 k€ / action Agefiph + fonds PIC
Calendrier / Echancier	T2 2019
Indicateur de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entrées en formations courtes - Accès à la formation qualifiante des stagiaires formations courtes - Sorties emploi
Autres actions liées	

Intitulé du dispositif :	Cellule d'Accompagnement à l'Insertion Sociale et Professionnelle de Jeunes sortant d'IMPRO et/ou d'ULIS et/ou de SESSAD (CAISPJ)
Textes de référence	Loi de 2005 sur le handicap
Diagnostic et enjeux :	<p>Après une enquête (échanges et séances de travail) des Instituts Médico-Professionnels du département de la Martinique (IMPRO), des ULIS (Unités Locales d'Inclusion Scolaire) et des SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile) il est ressorti que les jeunes sortant de ces établissements ne sont pas toujours préparés à entrer dans le monde du travail : ils ne savent pas réellement dans quels secteurs ils souhaitent travailler, souvent par méconnaissance des différentes possibilités et n'ont pas toujours les compétences et les connaissances nécessaires pour occuper d'emblée un poste de travail. Ils ont donc besoin d'un accompagnement renforcé et quelquefois d'une formation pour appréhender le monde du travail et construire leur projet professionnel.</p> <p>Passer d'une logique de prise en charge à une logique d'accompagnement, telle est la volonté manifestée par les IMPRO, les ULIS, les SESSAD accueillant des jeunes en situation de handicap.</p> <p>Le présent projet s'adresse aux jeunes en situation de handicap sortant d'IMPRO et/ou d'ULIS et/ou de SESSAD, du territoire de la Martinique. Il s'inspire de solutions innovantes qui ont fait leur preuve dans d'autres départements de l'Hexagone et qui nécessitent une adaptation, une évaluation ou la mise en place de solutions nouvelles compte tenu de notre contexte socio-économique ; mais surtout des conclusions de l'expérimentation menée avec les IMPRO dans ce domaine par l'URASS, action qui a été réalisée du 01 Janvier 2013 au 31 Décembre 2014 et des enseignements tirés d'une action avec les IMPRO, les SESSAD et les ULIS du 01/09/2015 au 31/12/2017.</p>
Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Enrichir l'offre disponible en matière d'insertion sociale et professionnelle de jeunes en situation de handicap - Permettre à la personne handicapée l'exercice d'un choix, en proposant des solutions souples favorisant autant que possible les liens avec le milieu ordinaire de travail - Favoriser l'inclusion sociale
Résultats attendus :	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes en autonomie • Nombre de jeunes inscrits dans le service public de l'emploi • Nombre de jeunes ayant des ouvertures de droit • Nombre de jeunes bénéficiant d'une action de formation • Nombre de bénéficiaires opérationnels et pouvant intégrer dans l'immédiat le milieu ordinaire et ceux qui devront être réorientés vers un ESAT ou bénéficier d'une autre forme de réorientation
Territoire concerné :	L'ensemble du territoire Martinique

Public concerné :	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap, NEET, sortant d'IMPRO et/ou d'ULIS et/ou de SESSAD
Contenu et modalités de mise en œuvre :	<p>Phase 1 : Faciliter l'acculturation du milieu des professionnels d'IMPRO, d'ULIS, de SESSAD à celui du monde économique (Constitution de réseaux « institutionnel et entrepreneurial » - Mise en place d'ateliers de travail entre les différents professionnels et les acteurs économiques en vue de la création d'outils)</p> <p>Phase 2 : Favoriser les conditions facilitant l'intégration sociale et professionnelle des jeunes sortant des établissements spécialisés précités avec un accompagnement spécifique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueil - Définition de son projet personnalisé - Evaluation de ses aptitudes et compétences professionnelles - Formation - Immersions en entreprises ou en organismes de formation <p>Phase 3 : Aboutir à une insertion durable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accès à la formation et à l'emploi des jeunes - Maintien et suivi dans l'emploi
Productions attendues :	<ul style="list-style-type: none"> • Compte rendu d'exécution dans le cadre de bilans intermédiaires et de bilans finaux
Pilote :	URASS
Partenaires mobilisables :	IMPRO- ULIS – SESSAD –MMPH- Entreprises et structures publiques- Organismes de formation – CAP EMPLOI- POLE EMPLOI
Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables :	<p>Coût du projet : 305 847,22€</p> <p>Co-financeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - FSE/IEJ - AGEFIPH - DJSCS
Calendrier / Echancier :	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 - 2020
Indicateur de suivi :	- indicateurs IEJ/FSE
Autres actions liées	

RENFORCEMENT DES COMPETENCES DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT EN MARTINIQUE	
Textes de référence	Schéma Territorial de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (STDEII)
Diagnostic et enjeux	<p>La Martinique se caractérise par un entrepreneuriat dynamique. Le nombre de créations d'entreprise a fait un bond au quatrième trimestre 2017. "En Martinique, 888 entreprises ont été créées au 4e trimestre 2017, soit une hausse de 34,1 % par rapport au 3e trimestre 2017", observe l'INSEE. Il s'agit du plus haut niveau de création d'entreprise en Martinique depuis le 1er trimestre 2016. Parallèlement, l'offre d'accompagnement des projets entrepreneuriaux est plurielle, avec une multitude d'opérateurs publics et privés (plus d'une centaine de cabinets indépendants, concentrés principalement sur le montage de dossiers), proposant des niveaux de prestations variables.</p> <p>Or, ces mêmes entrepreneurs se plaignent d'absence d'information, ou d'une information peu accessible.</p>
Objectifs stratégiques et opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre de la lisibilité et de la visibilité dans l'offre de l'accompagnement de l'entrepreneuriat • Mettre de la cohérence et de la convergence dans l'action des accompagnateurs • Adapter l'offre d'accompagnement à l'évolution de la typologie des entrepreneurs (numérique)
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure adéquation de l'accompagnement aux projets entrepreneuriaux • Renforcement de la qualité des projets de création et de développement d'entreprises. • Amélioration de la pérennité des projets
Territoire concerné	Martinique
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> • Porteurs de projets • Chefs d'entreprises • Accompagnateurs d'entreprises
Contenu et modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'actions de sensibilisation visant à mettre en réseau les acteurs de l'accompagnement (évolution des méthodes d'accompagnement) • Mise en œuvre d'actions de formation visant à renforcer la professionnalisation des acteurs (renforcement des compétences) • Co-production d'une offre d'accompagnement intégrée à destination des porteurs de projets
Productions attendues	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un réseau d'accompagnement • Production d'une offre performante d'accompagnement des entrepreneurs
Pilote	MARTINIQUE DEVELOPPEMENT
Partenaires mobilisables	CCIM, CMA, Comité des pêches, Chambre d'agriculture, EPCI, CTM, ADIE, BGE, Réseau entreprendre, ...

Coût estimatif du projet – moyens financiers mobilisables :	Coût global du projet : 750 K€ sur 3 ans
	Mobilisation du pacte : - 2019 : 50 K€ - 2020 : 100 K€ - 2021 : 100 K€
Calendrier / Echancier :	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 : Lancement du processus sensibilisation • 2020 : Mise en œuvre des actions de formation • 2021 : Co-production de l'offre intégrée d'accompagnement
Indicateur de suivi :	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de partenaires adhérant au réseau • Nombre d'actions de sensibilisation • Nombre d'actions de formation
Autres actions liées (intitulé et numéro autre fiche) :	

Axe transverse :

*S'engager dans la modernisation des contenus
et des modes de mise en œuvre de la formation
et de l'accompagnement pendant les
formations.*

Fiches projets

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet :	Accrochage AGORA	Axe : Transverse
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la traçabilité et les échanges d'information entre les Organismes de Formation et la CTM - Favoriser l'interactivité entre les Organismes de Formation et les services référents - Faciliter les contrôles - Etablir des indicateurs réels de performance et des statistiques - Faciliter le suivi de l'action de Formation et permettre un suivi qualitatif de l'Organisme de Formation - Récupération et intégration des données dans le SI CTM - Interopérabilité avec AGORA 	
Publics cibles	Organismes de formation Pôle Emploi Autres acteurs de la Formation Professionnelle	
Contexte / Diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Nécessité de fluidifier la transmission de documents et d'informations diverses entre les OF et la CTM ↳ Obligation d'accrochage aux systèmes d'information nationaux 	
Actions :	Phase 1 : mise en place d'une plateforme pour les organismes de formation Phase 2 : Appariement de E-Sub et Simone avec les outils de Pôle Emploi : KAIROS, AUDE Phase 3 : Interopérabilité avec AGORA et OUIFORM Opérations : <ul style="list-style-type: none"> •Elaboration d'un cahier des charges •Lancement d'une consultation en vue de retenir un fournisseur ayant la capacité de proposer un outil conforme au cahier des charges ou	Coût estimatif (si connu) :

	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation et mise en œuvre de l'outil en interne • Attribution du marché après analyse des offres • Mise en place d'un comité technique pour le suivi de la conception de l'outil • Elaboration d'un nouveau processus de suivi dématérialisé de l'action de formation • Présentation et Information aux OF • Former et Accompagner • Procéder à des Phases test de l'outil • Déployer l'espace Numérique • Faire l'acte d'engagement de conformité à la CNIL • Procéder à la mise en service 	
Partenaires	Etat CDC	
Modalités d'achat ou de contractualisation	Accord-Cadre, MAPA ou autre	
Calendrier : • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	Projet en cours d'élaboration Juin 2019/ Octobre 2019 2019	
Modalités de mise en œuvre	Achat ou développement d'une application en interne Communication auprès des OF et des agents des directions concernées Installation auprès des OF et au sein des directions concernées	
Suivi	Indicateurs : Suivi du parcours de chaque stagiaire Meilleure gestion du suivi de la réalisation de l'action de formation Vérifier le respect des critères du référentiel qualité Faciliter les contrôles des organismes de formation Amélioration du contrôle du service fait des factures, respect des délais légaux de paiement	
Evaluation	Modalités : Le respect des modalités du marché par les OF Etapes de la procédure d'accrochage : délais de réalisation, conformité des livrables	

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet : Mise en place du site du Service Public de l'Orientation Territorial (SPOT)		Axe :
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	En complément de l'accueil physique, le site permettrait de 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.	
Publics cibles	Tout public quel que soit son âge et son statut (jeune en formation, salarié, demandeur d'emploi, en reconversion, retraités, étudiants, lycéens, artisans, ...).	
Contexte / Diagnostic	La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale énonce que « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun ... ». En Martinique, en sa qualité de chef de file, la Collectivité Territoriale de Martinique organise le Service Public de l'Orientation Territorial qui vise à faciliter les démarches du citoyen.	
Actions :	1 - Elaboration du Cahier des Charges 2 - Lancer des consultations pour retenir des prestataires : Lot 1 <ul style="list-style-type: none"> • Conception/Développement du portail • Développement d'outils d'intégration (récupération des données des différents partenaires) • Développement d'outils de reporting Lot 2 <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'outils de communication 3- Appels à candidatures pour le recrutement des ressources humaines nécessaires <ul style="list-style-type: none"> • 1 administrateur du site • • 1 chef de projet SPOT chargé de la coordination de l'animation du réseau 	Coût estimatif : 417 000 € (sur 3 ans)

Partenaires	AGEFMA- Pôle Emploi- APEC Martinique- CAP Emploi Martinique- MILNORD- MILCEM- MILSud- UNIFORMATION- FONGECIF- FAFSEA- FAF TT- CIO de Fort-de-France- CIO de Trinité- CIO du Lamentin- CIO du Marin- Université des Antilles- URMA- Chambre de métiers- EPLEFPA de Croix Rivail- EPLEFPA du Robert- Chambre d'agriculture- Chambre de Commerce et d'Industrie de la Martinique
Modalités d'achat ou de contractualisation	Accords-cadres
Calendrier : <ul style="list-style-type: none"> • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	Elaboration du CCTP : en cours d'élaboration La mise en œuvre est prévue dans le courant 2020 2020
Modalités de mise en œuvre	Lancement des accords-cadres Lancement des appels à candidature Communication forte sur la mise en place de ce dispositif
Suivi	Indicateurs : Nbre de métiers présentés sur le site Nbre de formations disponibles Nbre de dispositifs disponibles Typologie des métiers Nbre de métiers observés (en tension, qui recrute, à valoriser, ...) Typologie des publics intéressés
Evaluation	Modalités : Nbre de personnes orientés Nbre d'usagers ayant consultés Nbre de pages les + visités

FICHE PROJET

Pacte territorial d'Investissement dans les Compétences - Martinique

Intitulé du projet	Développement des « formations bimodales ¹ » et équipement de locaux pour l'organisation de formations par visioconférence sur tout le territoire	Axe : Transverse
Délai de faisabilité : Court terme : ≤ 1an <input checked="" type="checkbox"/> Moyen terme : > 1an ≤ 3ans <input type="checkbox"/> Long terme : > 3 ans <input type="checkbox"/>		
Objectifs	<p>Exploiter les possibilités offertes par les NTIC et proposer des moyens modernes d'accès à la formation en cas de trajets longs notamment, avec le développement des « formations bimodales » : formations dispensées en simultané pour un groupe en présentiel et un ou plusieurs groupe(s) réuni(s) dans un/des local(aux) équipé(s) pour la visioconférence, distant(s) du lieu de formation</p> <p>Contourner les insuffisances en matière d'offre de transport en Martinique en multipliant les lieux d'accès à la formation par visioconférence</p> <p>Permettre aux publics les plus défavorisés d'accéder plus facilement à la formation en limitant les longs trajets et/ou les dépenses liées au transport</p>	
Publics cibles	Demandeurs d'emploi	
Contexte / Diagnostic	Manque d'organisation du réseau de transport en commun Service public de transport irrégulier (grèves...) Offre de service de transport inégale sur le territoire	
Actions :	1/ Etat des lieux des locaux disponibles sur le territoire pour accueil des stagiaires (idéalement deux par secteur géographique) 2/ Choix des locaux pour l'accueil des stagiaires 3/ Conventionnement éventuellement pour mise à disposition des locaux d'accueil des stagiaires 4/ Lancement de marchés pour équipement en mobilier et en matériel informatique pour organisation des formations par visioconférence	Coût estimatif (si connu) :

¹ Formations données simultanément à un groupe en présentiel et à un autre à distance, grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (Loisier & Marchand, 2003)

Partenaires	Pôle Emploi Mairies EPCI
Modalités d'achat ou de contractualisation	MAPA
Calendrier : • Conception • Mise en œuvre Période démarrage prévisionnel	2019 2020
Modalités de mise en œuvre	Consultation Achats de prestation Conventions
Indicateurs Suivi	Nombre de locaux équipés Nombre de stagiaires présents lors des formations par visioconférence
Evaluation	Modalités : Nombre de stagiaires ayant suivi l'intégralité des formations par visioconférence

Répertoire des besoins en formation

DIAGNOSTIC TERRITORIAL DES BESOINS EN FORMATION

Secteur	Métier	Intitulé formation
TOURISME	Agents d'accueil et d'information / d'accompagnement Guide touristique Guide conférencier Guide moyenne montagne Interprète Techniciens / Employés des transports et du tourisme	Module de formation en géologie, géographie, Module de formation histoire et patrimoine martiniquais (culturel, culinaire...) Modules de formation anglais, + BULATS et/ou TOEIC Modules de formation espagnol + BULATS et/ou TOEIC Modules de formation allemand + BULATS et/ou TOEIC Connaissance biodiversité, du patrimoine martiniquais Développement du « spiritourisme » : connaissance des spiritueux martiniquais, de la récolte des fruits à la transformation Licence pro arts, lettres, langues mention guide conférencier
	Pêcheur spécialisé en pesca tourisme	Brevet capitaine 200 pêche Certificat d'aptitude au commandement à la petite pêche BPJEPS / DEJEPS
	Animateur sportif Educateur sportif	Animateur d'activités touristiques et de loisirs
	Moniteur de plongée	DEJEPS Plongée subaquatique / Brevet fédéral de plongée Hygiène, Sécurité alimentaire : HACCP
	Chefs cuisiniers, Cuisinier, Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	CAP cuisine BAC PRO restauration option organisation et production culinaire Formation cuisine de Restauration rapide CAP Agent polyvalent de restauration
	Conciergerie privée	BTS hôtellerie-restauration option A mercatique et gestion hôtelière, BTS animation et gestion touristiques locales, BTS vente et production touristique Formation spécifique conciergerie
	Yield manager	Gestion de la relation client appliquée au tourisme Stratégie marketing du tourisme
		Licence pro droit, économie, gestion mention métiers du tourisme

Secteur	Métier	Intitulé formation
AGRICULTURE		Licence professionnelle tourisme
		Maitrise de sciences et techniques (MST) gestion hôtelière et restauration
		Master pro marketing et revenu management
	Chargé de projet	Module de formation concevoir et monter un événement touristique ou un forfait sur mesure
	Boulangier	Module de formation chargé de projet en tourisme d'affaires incentive et événementiel
	Pâtissier	Brevet de Maitrise boulanger Brevet professionnel boulanger
	Pizzaiolo	Brevet de maitrise pâtissier confiseur glacier traiteur
	Boucher	Formation au métier de pizzaiolo - CAP boucher, - CTM (certificat technique des métiers) boucher ou préparateur option boucherie - MC (mention complémentaire) employé traiteur - BP (brevet professionnel) boucher (2 ans après le CAP ou le bac pro), - Bac pro boucher-charcutier-traiteur, - BM (Brevet de Maitrise) boucher charcutier traiteur
	Serveurs de cafés restaurants	TP serveurs en restauration
	Maîtres d'hôtel	Maitriser les techniques de service en salle / Professionnaliser la prise en charge des clients
	Jardinier paysagiste	CQP Maîtres d'hôtel CAPA jardinier paysagiste BP aménagements paysagers BPA jardinier paysagiste BPREA (Responsable d'Entreprise Agricole)
	Chef d'exploitation agricole	CS plantes à parfum, aromatiques et médicinales à usage artisanal ou industriel
	Jardinier salarié Arboriculteurs salariés	Module de formation portant sur la connaissance des végétaux
		Connaissance du nom des outils

Secteur	Métier	Intitulé formation
AGRICULTURE		CAP Réparation petit matériel de jardin
		Utilisation et entretien du petit matériel
	Vendeur en animalerie	Bac Pro Technicien conseil vente en animalerie
	Maraîchers, horticulteurs salariés	Certificat de Spécialisation (CS) conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation
	Salariés agriculteurs polyvalent	Module de formation en hydroponie, aquaponie
	Éleveurs salariés	CS production, transformation et commercialisation des produits fermiers
	Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	SIL production en agroforesterie tropicale
	Grimpeur, sauveteur, secouriste du travail / Cordiste	Certificat d'aptitude aux travaux sur corde (CATSC).
	Apiculteur	Certificat de qualification professionnelle (CQP) de cordiste
		Module de formation en apiculture
	Fleuriste	CAP Fleuriste
	Technicien / Agents d'encadrement d'exploitations agricoles	Formations transversales (gestion comptable, commercialisation ...)
	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	BPA travaux de conduite et entretien des engins agricoles
METIERS DE LA MER	Tous les métiers maritimes	Modules de formation biologie marine
		Formations transversales sur la réglementation
		Connaissance de la biodiversité marine
		Certificat de formation de base à la sécurité
		Modules de formation anglais + TOEIC
	Pêcheurs, aquaculteurs salariés	BRACPN Brevet Restreint d'Aptitude à la Conduite de Petit Navire (BRACPN)
	Marins salariés	

SANTAIRE – SOCIAL SERVICES A LA PERSONNE

Secteur	Métier	Intitulé formation
	Skipper professionnel	Brevet de capitaine 200 ou Certificat d’Aptitude au commandement à la Petite pêche + module de formation langues
	Sauveteur aquatique	+ Module voile ou module yacht (pour le Skipper professionnel) BNSSA (brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique)
Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
	Kinésithérapeute	DE Masseur-kinésithérapeute
	Orthophoniste	DE Orthophoniste
	Psychomotricien	DE Psychomotricien(ne)
	Ergothérapeute	DE Ergothérapeute
	Infirmière	DE Infirmier Diplômé d'Etat
	Psychologue	Psychologue
	Assistant service social	DE Assistant(e) social(e)
	Diététicienne	Diététicien(ne)
	Aide-soignant	DE Aide-soignant (e)
	Aide médico-psychologique	DE Aide médico-psychologique
	Auxiliaire vie sociale	TP Auxiliaire de vie sociale
	Aides à domicile et aides ménagères	Module spécifique gérontologie Module spécifique autisme
	Infirmière en pratique avancée	DE IPA : Infirmière en Pratique Avancée
	Formation auxiliaire de gérontologie	Auxiliaire de gérontologie
	Gestionnaire de structure de service à la personne	Licence Professionnelle Management et coordination des services et structures d'aide à la personne
	Mandataire judiciaire	MASTER Emploi et Economie Sociale et Solidaire
	Moniteur d'atelier	Mandataire judiciaire
	Assistant familial (famille d'accueil)	Moniteur d'atelier Diplôme d'état d'assistant familial

Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
NUMERIQUE	Médiateur familial	Diplôme d'état de médiation familiale
	Techniciens d'étude et de développement en informatique	Bac+2 (BTS, DUT) à Master (MIAGE, diplôme d'ingénieur, Master professionnel, ...) en informatique
	Infographiste	Infographiste en multimédia / Designer web Photographie & retouche numérique
	Géomaticien	BTS géomètre-topographe Certificat de technicien géomètre Licences professionnelles systèmes d'information géographique, ou géomatique. Masters système d'information géographique, géomarketing
	Digital brand manager - Responsable de la marque en ligne Community Manager	Web Marketeur : formation Webmarketing / Développement Web & Mobile. Master en communication digitale Bachelor en E-Marketing Master dédié aux « médias sociaux »
	Prépa Intégrateur / Développeur Web	Formation à l'utilisation de CMS (Wordpress/Prestashop/Joomla) Graphisme ; PAO (Photoshop, Illustrator, InDesign) Vidéo – audio Formation à l'utilisation de Dreamweaver InDesign
	Administrateur / Administratrice de bases de données Architecte fonctionnel de système d'information Urbaniste des systèmes d'information	Licence pro métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux, Formation bac +5 managers des systèmes d'information, Formation bac +5 expert en informatique et systèmes d'information
	Technicien cloud et réseaux Architecte Cloud / Architecte réseaux informatiques Ingénieur / Ingénieure réseau informatique Ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	Titre professionnel de niveau III (BTS/DUT) de technicien supérieur systèmes et réseaux Diplôme d'ingénieur ou master mention réseaux et télécommunications Master spécialisé en systèmes de communication et réseaux, réseaux et systèmes d'information pour les entreprises...
	Chef de projet agile	Formation chef de projet méthodes agiles
	Data analyst / Data scientist	Un Bac + 4 ou Bac +5 en informatique, management, statistiques ou en marketing Ex : Mastère spécialisé (MS) : Big data – gestion et analyse des données massives
Responsable sécurité des systèmes d'information Expert / Experte en cybersécurité	Formation Cyber résilience et stratégie numérique	

Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
BTP	Délégué / Déléguée à la protection des données Data Protection Officer Consultant en e-réputation Juriste internet	
	Responsable d'entreprise du BTP Chef de chantier du BTP Tous professionnels du BTP	Dématérialisation des marchés public – Spécial BTP Formation de diagnostiqueur amiante avec ou sans mention Formation obligatoire à la prévention de risque amiante (désamiantage) : SS3 ou SS4 Module de formation réglementation, gestion et valorisation des déchets du BTP Formation à la construction parasismique des professionnels du bâtiment CAP Etancheur du bâtiment et des TP BP Etanchéité des bâtiments et des TP CQP Etancheur BTS Enveloppe du bâtiment, conception et réalisation CAP Monteur en isolation thermique et acoustique Comment appliquer la RTAA DOM ?
	Etancheur du BTP	TP peintre en bâtiment CAP Peintre applicateur de revêtement BP peinture revêtement BTS Aménagement finition
	Isolateur thermique Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	TP technicien d'étude en génie climatique BAC PRO technicien en installation des systèmes énergétiques et climatique BAC PRO technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatique CAP installateur thermique TP Technicien de maintenance des équipement technique (niveau IV) Technicien de la Performance énergétique du bâtiment (TEPEB) de niveau IV
	Peintre en bâtiment, Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	Formation initiale électricité /Electronique Plus formation Initiation à la fibre optique Initiation à la soudure optique TP Installateur de réseaux de télécommunication (cuivre et fibre optique)
	Technicien en installation et maintenance des systèmes énergétiques et climatique	TP Constructeur Bois CAP Constructeur Bois TP Monteur en construction bois TP Charpentier bois CAP Charpentier bois
	Technicien / Soudeurs fibre optique	
	Constructeur Bois	

Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
	<p>Constructeur de bâtiments en charpente métallique ou en couverture acier</p> <p>Ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie</p> <p>Charpentiers (métal)</p> <p>Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons</p> <p>Technicien en réseaux d'abonnés</p>	<p>TP Métallier-serrurier</p> <p>CAP Serrurier métallier</p> <p>BP serrurerie métallerie</p> <p>BAC PRO ouvrage du bâtiment métallerie</p>
	<p>Carreleur</p>	<p>BAC + 2 ou 3 Electronique électricité génie civil + Formation technicien relevé terrain fibre optique (technicien piqueur)</p> <p>Formation</p> <p>TP Carreleur</p> <p>CAP Carreleur mosaïste</p> <p>BP Carreleur mosaïque</p>
	<p>Responsable d'entreprise du BTP, responsable de chantier du BTP</p>	<p>Formations proposées par les éditeurs de logiciels</p> <p>Master BIM</p> <p>Logiciels BIM gratuits, on trouve Tekla BIMsight et Solibri Model Viewer.</p> <p>CACES</p>
	<p>Conducteurs d'engins du BTP</p> <p>Ferronnier d'art</p>	<p>TP Ferronnier</p> <p>CAP Ferronnier d'art</p>
	<p>Tailleur de pierre</p>	<p>TP Tailleur de pierre</p>
	<p>Plombier Chauffagiste</p>	<p>CAP d'installateur sanitaire ou le CAP d'installateur thermique</p> <p>Brevet Professionnel (BP) Équipement sanitaire et génie climatique</p> <p>BTS Fluides énergie environnements option génie sanitaire et thermique</p>
	<p>Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment</p>	<p>CAP Maintenance de bâtiments de collectivités,</p> <p>CAP installateur sanitaire</p> <p>CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques.</p> <p>Baccalauréat professionnel maintenance des équipements industriels,</p> <p>BAC PRO finition du bâtiment</p> <p>BAC PRO technicien de maintenance</p>

ENVIRONNEMENT DEVELOPPEMENT DURABLE - EDD

Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
	Technicien de maintenance en eau et assainissement chargé de la recherche et la réparation des pannes Technicien de contrôle de réseau d'assainissement Contrôleur SPANC (SP assainissement non collectif) :	CAP Agent de la qualité de l'eau TP Technicien de Traitement des Eaux (V) BTS Gestion et maîtrise de l'eau
	Installateur de systèmes d'ECS (eau chaude solaire) collectifs Plombier	Module de formation installateur de systèmes d'ECS (eau chaude solaire) collectifs Bac Pro technicien en Installation des Systèmes Energétiques et Climatiques CAP Monteur en installations sanitaires TP Plombier-chauffagiste (V)
	Electricien / Electricienne photovoltaïque	BEP bac-pro électrotechnique Bac-pro électricien ou encore le BEP électricité (option énergies renouvelables)
	Conducteur de travaux photovoltaïques :	BTS Génie Civil DUT Génie Civil Génie électrique
	Gestionnaire de productions	TP Technicien supérieur en gestion de production (II)
	Gestionnaire des stocks	TP Technicien(ne) en logistique d'entreposage (IV) Bac pro Logistique
	Coordinateur / Coordinatrice de collecte de déchets	Master géographie et aménagement, spécialisation urbanisme durable et gestion des déchets ; Master professionnel géographie, spécialisation gestion territoriale et sociale des déchets et pollutions.
	Eco conseiller en énergie durable Conseiller commercial / Conseillère commerciale en distribution d'énergie	SIL ou module de formation Master en gestion de l'environnement Diplôme d'ingénieur (agriculture, agronomie, paysage, chimie, biotechnologies, sciences de l'eau, génie rural, etc.) MS (master spécialisé) : éco-conseiller ; éco-conception et management environnemental ; manager de l'environnement et de l'éco-efficacité énergétique
	Agent / Agente d'information Ambassadeur / Ambassadrice du tri	CAP gestion des déchets et de propreté urbaine Bac pro GPPE - gestion des pollutions et protection de l'environnement, BTS MSE- métiers des services à l'environnement.
	Agent valoriste ou technicien du réemploi	CAP Opérateur des industries du recyclage
	Agent de tri pour déchetteries d'entreprise Agent / Agente de tri des déchets	Master Spécialisé en Gestion, traitement et valorisation des déchets Ingénieur / Ingénieure en traitement et valorisation des déchets CQP Opérateur de tri manuel

Secteurs	Métiers	Intitulé Formation
CULTURE	Guide composteur	Formation guide composteur
	Guides accompagnateurs en moyenne montagne	Diplôme d'État d'alpinisme Diplôme d'État d'accompagnateur en moyenne montagne
	Guide forestier	Formation de guide forestier avec modules : apiculture, entomologie (insectes) Module de formation connaissance de la flore, faune, du patrimoine martiniquais, géologie, géographie, histoire... BTSA gestion forestière
	Agent d'entretien nature et biodiversité	CAP Agricole Entretien de l'Espace rural CAPA, Bac pro ou BP Travaux Paysagers.
	Organisateur d'événements culturels	BTS ou DUT « Communication » Licence professionnelle ou Master de « Communication ».
	Chef de projet événementiel	Bachelors chef de projet Événementiel culturel
	Organisateur de spectacle vivant	Formation Produire et organiser un spectacle vivant
	Créateurs de supports de communication visuelle	Formation créateur de supports de communication visuelle
	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	CAP arts de la reliure. BMA art de la reliure et de la dorure Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia. Bac pro façonnage de produits imprimés, routage.
	Animateurs sportifs	Insertion par le Sport
SPORT	Educateurs sportifs	Pré-formation BP JEPS Activités Physiques pour Tous
	Animateurs / Educateurs sportifs adapté (personnes âgées, personnes en perte d'autonomie)	BP JEPS Activités Physiques pour Tous
		Titre RNCP niveau 2 – Responsable d'Association
		CQP Animateur de Loisirs Sportif (ALS) « Activités de Randonnées, d'Orientation et de Proximité » (ARPO)
		BP JEPS Activités Sports Collectifs diplôme de niveau IV inscrit au RNCP

CONSEIL ET FORMATION

		<p>Modules TIC</p> <p>Ingénierie financière</p> <p>Comment construire son offre de formation en blocs de compétences</p> <p>Concevoir une offre de formation certifiante et éligible au CPF</p> <p>Ingénierie de construction des parcours</p> <p>Formateurs de CFA</p> <p>S'approprier les fondamentaux de l'animation en formation</p> <p>Construire des parcours de développement des compétences clés et socle</p> <p>Formateurs indépendants</p> <p>Animer une situation didactisée de développement des compétences clés et transversales</p> <p>Licence professionnelle Métiers de l'information : veille et gestion des ressources documentaires</p> <p>Conseiller en insertion professionnelle</p> <p>L'entretien conseil dans une démarche de vae</p>
	<p>Formateurs</p> <p>Cadres et techniciens de la documentation</p> <p>Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle</p>	

