



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Pacte Ultramarin d'Investissements dans les Compétences

Mayotte – 2019/2022

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	4
La méthodologie d'élaboration du Pacte.....	8
1. Le contexte socio-économique de Mayotte	10
1.1 L'état des lieux.....	10
a) <i>La croissance démographique</i>	<i>10</i>
b) <i>L'emploi à Mayotte</i>	<i>11</i>
c) <i>Les constats de la formation professionnelle à Mayotte</i>	<i>12</i>
1.2 Le diagnostic partagé pour l'élaboration du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences.....	14
2. Le cap de transformation porté par le PUIC de Mayotte.....	16
2.1 Le cadre stratégique du Pacte	16
a) <i>Les orientations du SRDEII</i>	<i>16</i>
b) <i>Le CPRDFOP</i>	<i>17</i>
2.2 La dynamique de transformation.....	19
a) <i>Évolution de l'ingénierie de formation et des logiques de parcours individualisé ...</i>	<i>19</i>
b) <i>Les stratégies achats et le développement des partenariats dans de nouvelles logiques commerciales.....</i>	<i>25</i>
c) <i>Accompagnement des OF dans une Démarche Qualité (intégrant les dispositifs de certification)</i>	<i>30</i>
d) <i>Evolution des contenus, des formats et des modalités d'accompagnement social ..</i>	<i>36</i>
e) <i>L'enjeu de l'alternance</i>	<i>40</i>
f) <i>L'impact de la mobilité.....</i>	<i>43</i>
g) <i>La lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.....</i>	<i>47</i>
2.3 Les modalités d'identification des publics cibles et l'information auprès des réseaux favorisant l'accès à la formation	50
2.4 Pilotage et suivi du pacte ultramarin à Mayotte.....	52
▪ <i>Le CREFOP : l'instance de gouvernance pour une nécessaire coordination avec les autres instances.....</i>	<i>52</i>
▪ <i>L'Equipe Projet du Pacte Mayotte : Suivi et évaluation des actions.....</i>	<i>52</i>
2.4.1 Mécanisme d'évaluation et processus qualité du pacte de Mayotte	54
2.4.2 Quel système d'évaluation pour le pacte de Mayotte ?.....	56
3. La déclinaison opérationnelle des axes d'intervention du Pacte ultramarin d'investissements dans les compétences	59

3.1 - AXE 1 Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés.....	61
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.....	64
3.3 - AXE 3 : Innover dans les territoires.....	67
3.4 AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation	77
4. Les outils et systèmes d'informations	82
5. Les engagements financiers	84
ANNEXES.....	91
Le diagnostic partagé.....	92
Glossaire	116

PRÉAMBULE

La transformation de notre environnement économique et social vit actuellement une accélération sans précédent dans un contexte où les enjeux écologiques sont de plus en plus prégnants.

Le marché du travail est fortement impacté par l'évolution rapide de la place du digital et du numérique dans de nombreux secteurs d'activités (y compris le secteur public).

L'adaptation des compétences et l'élévation du niveau général de qualification de la population font partie des défis à relever pour un développement socio-économique du Département de Mayotte.

Ainsi, dans son Grand Plan d'Investissement 2018-2022, l'Etat a souhaité répondre à quatre priorités : accélérer la transition écologique, ancrer la compétitivité de l'innovation, amorcer la transformation digitale de l'Etat et construire une société de compétences par la transformation profonde de l'offre de formation et l'identification des projets innovants.

Avec un budget dédié de 15 Milliards d'euros, les objectifs de l'axe « Construire une société de compétences » seront mis en œuvre à travers le Plan d'Investissement des Compétences (PIC). Piloté par le ministère du travail, le PIC se fixe pour ambition de :

- Former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail
- Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance
- Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique

La déclinaison principale du PIC se traduit au travers des Pactes régionaux et ultramarins d'Investissement dans les Compétences signés entre l'Etat et les Régions, en associant les partenaires régionaux.

Des spécificités pour accompagner l'élaboration des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences (PUIC)

Les territoires d'Outre-mer présentent de nombreuses spécificités liées à l'insularité, l'éloignement du territoire national, une faible superficie ou encore des reliefs et climats difficiles.

Ils nécessitent donc une prise en compte différente des politiques publiques autour d'une concertation spécifique pour prendre en compte les singularités ultramarines.

Les ambitions des Pactes ultramarins d'Investissement dans les Compétences répondent ainsi à 4 objectifs :

- Construire et déployer des parcours personnalisés de formation ;
- Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation ;
- Sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation ;
- Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

Sur le Département de Mayotte, peut-être plus qu'ailleurs, les attentes sont encore plus importantes en raison de ses propres singularités et entre autres :

- La jeunesse de sa population ;
- Une forte immigration illégale ;
- Un taux de pauvreté inégalé sur le territoire national ;
- Un tissu économique centré sur les services et la commande publique ;
- Etc.

Au regard de ces objectifs, les axes d'intervention des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences sont les suivants :

- **Axe n°1** : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences ;
- **Axe n°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 ;
- **Axe n°3** : Innover dans les territoires ;
- **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.

Le cap de transformation proposé dans le pacte de Mayotte devra prendre en considération l'ensemble de l'écosystème pour permettre une montée en puissance et en compétences de la formation professionnelle sur le territoire au bénéfice de son économie.

Il est aussi important de se fixer des facteurs clés de succès tels que :

- Un meilleur suivi des stagiaires de la formation professionnelle dans un souci de parcours individualisé, permettant :
 - D'avoir une visibilité au-delà de la simple entrée et sortie de formation ;
 - La connaissance du taux d'insertion des bénéficiaires de l'offre de formation professionnelle de Mayotte (tous financeurs confondus) ;
- La poursuite et l'essaimage des actions de formation dans une coordination entre les différents financeurs de la formation professionnelle ;
- L'accompagnement « contrôlé » des organismes de formation locaux.

De plus le Département de Mayotte doit saisir l'opportunité du PIC pour :

- Initier et accélérer l'organisation de ces interventions opérationnelles dans le domaine de la formation professionnelle,
- S'outiller pour une montée en compétences des équipes et des partenaires ;
- Participer à l'évolution des modalités de formation pour une meilleure prise en considération de l'individu ;
- Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme pour accompagner la transition numérique.

Une approche du parcours individualisé tel que proposé dans le présent pacte doit permettre d'initier une vision globale du stagiaire de la formation professionnelle dans une démarche « intégrée » d'insertion.

La méthodologie d'élaboration du Pacte

Le pacte ultramarin d'investissements dans les compétences de Mayotte a été réalisé en s'appuyant sur une double approche méthodologique qui intègre à la fois les recommandations émises par le CNEFOP et les spécificités du territoire mahorais, au travers du diagnostic partagé.

La construction du Pacte doit ainsi reposer sur une méthode d'élaboration à « 360° » permettant d'accéder à une véritable vision projective pour le Département de Mayotte :

- Un diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire ;
- Une méthode de co-élaboration qui s'inscrit dans une logique de projets et qui repose sur de nouvelles approches collaboratives ;
- Des modalités d'achats innovantes et agiles ;
- Des exigences de pilotage coordonné sur le fondement d'objectifs partagés ;
- Une évaluation systématique.

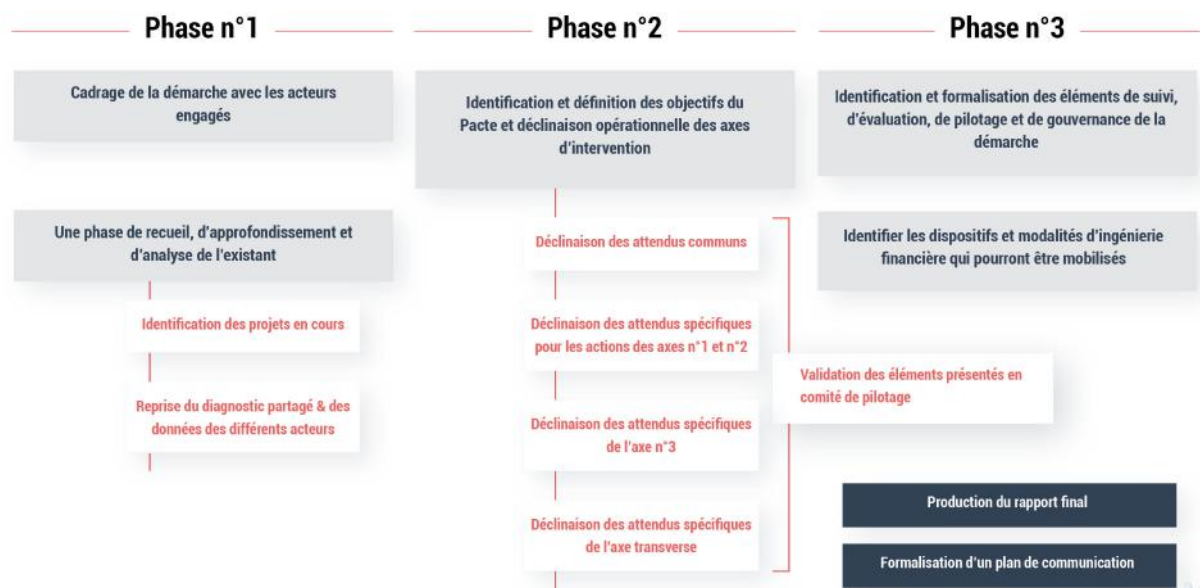
L'élaboration du pacte ultramarin d'investissements dans les compétences de Mayotte s'est ainsi assuré d'une dynamique collective de l'ensemble des acteurs du territoire mahorais autour du projet. L'objectif du Pacte étant d'obtenir un plan d'actions véritablement opérationnel qui ne soit pas « hors-sol » et déconnecté des besoins du territoire.

A cet égard, le pacte ultramarin d'investissements dans les compétences de Mayotte a été élaboré en trois grandes étapes :

- Une analyse approfondie du territoire en **étroite collaboration** avec l'ensemble des acteurs du territoire (les partenaires sociaux, le monde économique, les chambres consulaires, les organismes de formation, Pôle Emploi, la Mission Locale, le Carif Oref, la DIECCTE, etc.) et le recueil des données les plus récentes concernant le territoire mahorais ;

- L'identification et la définition des objectifs du Pacte et la déclinaison opérationnelle des axes d'intervention en se basant sur la méthode agile afin de répondre aux exigences relatives aux échéances du projet ;
- La production et la rédaction du livrable final (avec des points réguliers de validation) intégrant l'ensemble des éléments relatifs à une approche **Qualité du Pacte et au pilotage associé**.

Schéma de la méthodologie de production du pacte de Mayotte :



Ainsi une totale **co-construction** a été privilégiée depuis le diagnostic partagé jusqu'à l'élaboration du pacte.

1. Le contexte socio-économique de Mayotte

1.1 L'état des lieux

a) La croissance démographique

Le plus jeune département de France à tout point de vue.

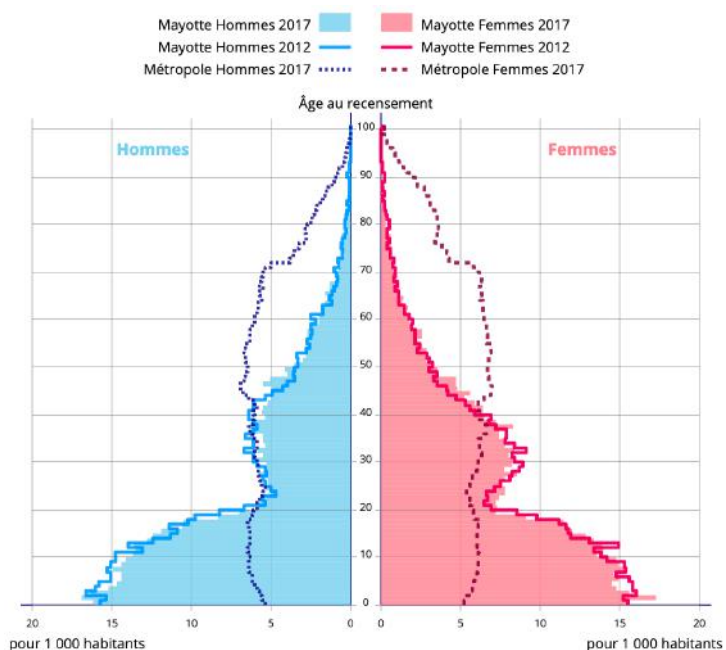
Selon le dernier recensement de l'INSEE effectué en 2017, Mayotte compte 256 500 habitants.

Entre 2012 à 2017, l'île a ainsi vu sa population s'accroître de 3,8 % par an en moyenne, ce qui en fait le département français ayant la croissance démographique la plus forte. En l'espace de vingt ans, la population mahoraise a doublé.

Le premier moteur de cette croissance démographique est l'augmentation du nombre de naissances à hauteur de 45 % entre 2013 et 2016.

Les trois quarts des enfants nés en 2016 ont une mère de nationalité étrangère, comorienne pour la plupart. L'âge médian est fixé à 17 ans et demi contre 40 au niveau national. Les plus de 60 ans ne représentent que 4 % de la population, soit six fois moins qu'en métropole (24 %).

Cela fait de Mayotte le département le plus jeune de France et la plus jeune Région Ultra Périphérique de l'Union Européenne.



Lecture : en 2017, pour 1 000 habitants de Mayotte, 8,3 sont des hommes de 18 ans et 9,1 sont des femmes de 18 ans.
Sources : Insee, recensements de la population de Mayotte 2012 et 2017 et estimations de population au 1^{er} janvier 2018 pour la France métropolitaine.

b) L'emploi à Mayotte

Le taux de chômage s'établit à 35 % au 2^e trimestre 2018, soit 5 points de plus qu'en 2017.

L'INSEE explique cette hausse du chômage par la baisse du nombre de personnes en emploi, conjuguée à une croissance démographique toujours soutenue.

Mayotte reste le département français avec le taux de chômage le plus élevé (9 % en métropole en 2017, entre 18 % et 23 % dans les autres DOM).

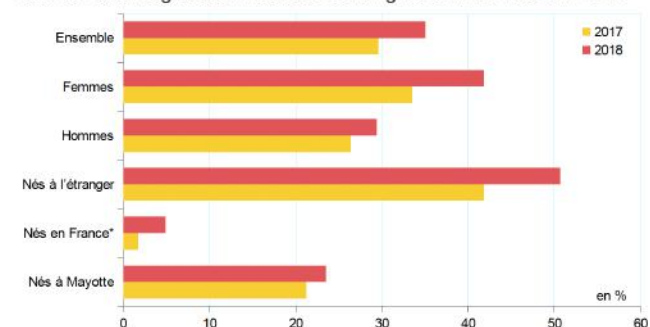
Aux chômeurs au sens du BIT, s'ajoutent 25 800 personnes qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme chômeuses. Elles sont inactives au sens du BIT, majoritairement parce qu'elles ne font aucune démarche active de recherche d'emploi. Elles constituent le halo autour du chômage. Celui-ci se réduit moins fortement que les années précédentes, passant de 18 % des personnes de 15 ans ou plus au 2^e trimestre 2017 à 17 % au 2^e trimestre 2018.

En additionnant chômage et halo autour du chômage, 51 400 Mahorais sans emploi souhaitent travailler, soit 34 % des personnes de 15 ans ou plus.

L'emploi diminue de 1 400 personnes entre les 2^{ème} trimestres 2017 et 2018. Ce recul fait suite aux mouvements sociaux du début d'année 2018. Ce repli coïncide aussi avec la baisse du nombre de contrats aidés.

En particulier, l'emploi baisse nettement dans les collectivités locales (- 2 000), qui sont les employeurs ayant le plus recours aux contrats aidés. Or ces derniers chutent à Mayotte comme ailleurs en France : - 1 900 entre mi-2017 et mi-2018.

Taux de chômage selon le sexe et l'origine en 2017 et en 2018



Champ : personnes de 15 ans et plus. * hors Mayotte
Source : Insee, enquêtes Emploi Mayotte, situation au 2^e trimestre.

Nombre d'actifs occupés, de chômeurs, d'actifs et d'inactifs - Taux de chômage, d'activité et d'emploi par sexe et tranche d'âge								
		Actifs occupés	Chômeurs	Actifs	Inactifs	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
		en nombre				en %		
Ensemble	15 ans ou plus	47 400	25 600	73 100	79 300	48,0	31,1	35,1
	15-64 ans	46 700	25 600	72 300	72 200	50,0	32,3	35,4
	15-29 ans	8 200	9 300	17 500	44 700	28,2	13,2	53,0
	30-49 ans	29 200	13 800	43 000	20 100	68,2	46,3	32,1
	50-64 ans	9 300	2 500	11 800	7 400	61,4	48,3	21,4
Hommes	15 ans ou plus	28 000	11 600	39 600	30 600	56,4	39,8	29,4
	15-64 ans	27 400	11 600	39 000	27 300	58,9	41,3	29,8
	15-29 ans	4 100	4 400	8 600	19 400	30,6	14,8	51,7
	30-49 ans	17 300	6 100	23 300	5 100	82,1	60,7	26,1
	50-64 ans	6 000	1 100	7 100	2 800	72,1	60,7	15,7
Femmes	15 ans ou plus	19 500	14 000	33 400	48 600	40,7	23,7	41,8
	15-64 ans	19 300	14 000	33 300	44 900	42,6	24,7	41,9
	15-29 ans	4 100	4 800	8 900	25 300	26,1	11,9	54,2
	30-49 ans	12 000	7 700	19 700	15 000	56,7	34,5	39,2
	50-64 ans	3 300	1 400	4 700	4 600	50,1	35,0	30,2

Source : Insee, enquête Emploi Mayotte 2018, situation au 2^e trimestre.

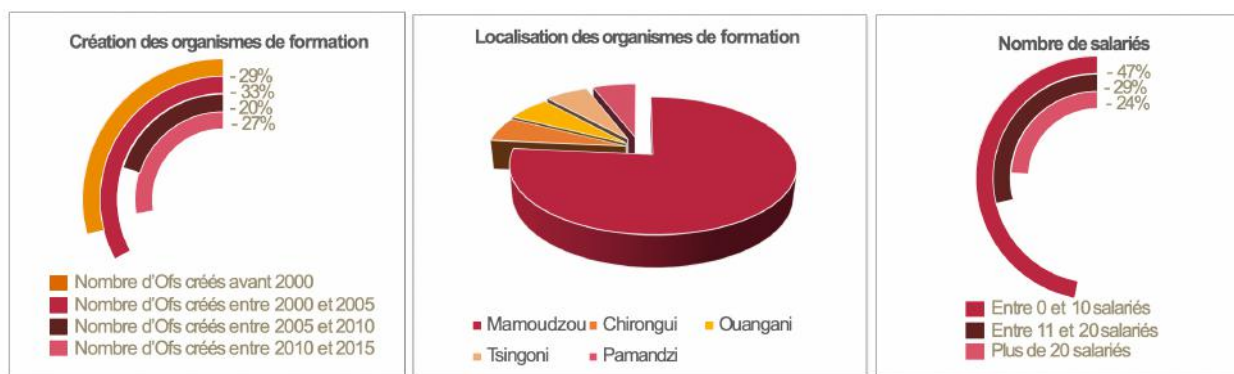
c) Les constats de la formation professionnelle à Mayotte

Lors de l'atelier n°1 (développement du capital humain et la mobilité) du colloque du Développement Économique Régional de Mayotte organisé dans le cadre de l'élaboration du Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), plusieurs constats ont été mis en exergue :

- Un manque de visibilité au niveau la commande publique annuelle couplée à une insuffisance de continuité des actions de formation. En 2017, les ordres d'ouvertures des actions de formation sur le territoire, (iii) qualification, (ii) pré-qualification, (i) illettrisme, marquent une absence de coordination qui ne permet pas de construire des parcours cohérents entre les différents acheteurs publics (CD976, Pôle Emploi, OPCALIA ...)
- Une communication insuffisante sur les actions de formations dispensées à Mayotte et sur les acteurs (Organisme de Formation).
- Une insuffisance de connaissance précise des besoins en compétences des entreprises sur le territoire de Mayotte.

- Une difficulté dans la mobilisation du public : les dispositifs ne prennent pas toujours en compte la réalité mahoraise.
- Un sous-dimensionnement des services pour l'emploi (Pôle Emploi et Mission Locale avec une plus grande concentration sur le travail administratif et moins sur l'accompagnement en raison du nombre importants de bénéficiaires.

Cartographie des OF de Mayotte

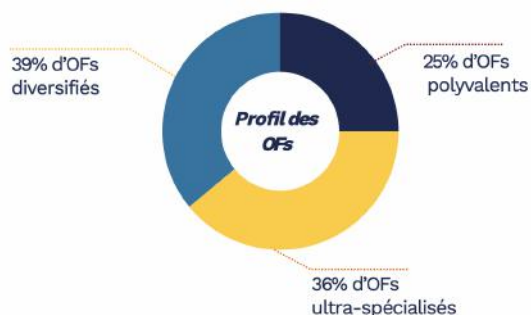


Il faut aussi noter :

- Une concentration de l'offre de formation sur la zone de Mamoudzou
- La nécessité de mettre à jour la liste des organismes de formation à Mayotte

Des domaines d'activités contrastés

- Un tiers d'opérateurs spécialisés sur un domaine et / ou une cible de publics
- Un tiers diversifié (insertion, qualification)
- Un tiers polyvalent (BtoB, BtoC)



L'offre du territoire est généralement concentrée sur les financeurs publics, à savoir le Conseil Départemental, Pôle Emploi, DIECCTE, OPCALIA avec seulement quelques opérateurs ciblant les entreprises et les salariés.

Comme il le sera détaillé dans le présent pacte les organismes de formation de Mayotte présentent de grands facteurs d'évolutions prenant en compte :

- Le contexte mahorais (illettrisme, forte croissance démographique, enjeux économiques et besoin de main d'œuvre)
- L'évolution du paysage de la formation professionnelle (ré-ingénierie)
- L'exigence de qualité (Décret qualité du 30 juin 2015 – Loi du 5/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)
- La rationalisation des processus (achats, prestations clé en main)
- Les services rendus aux individus (individualisation, accompagnement)
- Les nouveaux rapports aux savoirs : digital, multi-modalité, ...

1.2 Le diagnostic partagé pour l'élaboration du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences

Le diagnostic partagé (joint en annexe) a eu comme ambition de mettre en cohérence les besoins du territoire régional en matière de formation, d'emplois, de compétences et de qualifications ainsi que la programmation des actions de formation professionnelle du public prioritaire.

Il est le fruit d'un travail partenarial réalisé au travers de plusieurs ateliers et rencontres.

Ces ateliers ont réuni les partenaires sociaux, les organismes de formation, les chambres consulaires, le Rectorat, les services déconcentrés de l'Etat, le Département, les Intercommunalités, l'Agence Régionale de Santé, les organismes paritaires et les partenaires sociaux.

Validé au sein du Service Public de l'Emploi élargi (SPE) le 24 octobre 2018 et présenté à l'installation du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) de Mayotte le 17 novembre 2018, le diagnostic permet de poser les jalons d'une refonte de l'approche de la formation professionnelle à Mayotte dans un cadre concerté permettant d'être au plus près des attentes du territoire et donc au service du développement économique de Mayotte.

Rappel des publics cibles

- *Le public dit « fragile »* : bénéficiaires des minimas sociaux (RSA ...). Au 31/12/2017, 5 500 personnes bénéficiaires pour une population couverte de 14 953 personnes (l'allocataire, le conjoint et les personnes à charge).
- *Chômeurs de longue durée* (1 an et plus) : **35,3%** au 4^{ème} trimestre 2018 (Catégories A, B et C)
- *Les jeunes NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation)* : Âgés de 16 à 29 ans : la catégorie connaissant un fort taux de chômage à Mayotte
- *La population des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)* : 36 QPV à Mayotte avec 143 581 habitants concernés soit 67,5% de la population mahoraise (INSEE 2012)
- *La population en situation de handicap*
- *La population en situation d'illettrisme* (**58 %** des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française).

2. Le cap de transformation porté par le PUIC de Mayotte

2.1 Le cadre stratégique du Pacte

a) Les orientations du SRDEII

Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) de Mayotte est un document réglementaire présentant l'expression de la politique de développement économique régionale de Mayotte.

Le SRDEII est un document de programmation à valeur prescriptive qui doit aussi être élaboré en concertation avec les intercommunalités de Mayotte.

Dans un souci de cohérence d'action, le pacte devra s'inscrire en adéquation avec les orientations du SRDEII et en particulier les secteurs d'activité qui sont porteurs pour le territoire, cela afin de corréliser les montées en compétences avec les besoins du territoire.

Depuis le lancement de la démarche d'élaboration du SRDEII en octobre 2017, il a été proposé les orientations ci-dessous :

- Orientation n°1 : Faire de l'investissement public et de l'aménagement du territoire les leviers d'un développement économique durable et local.
- Orientation n°2 : Accompagner la montée en puissance des entreprises locales.
- Orientation n°3 : Mettre le développement durable au cœur du développement économique.
- Orientation n°4 : Améliorer la qualité de vie à Mayotte pour renforcer l'attractivité de l'île

- Orientation n°5 : Attirer, faire émerger et accompagner des modèles économiques à forte valeur ajoutée, innovants, solidaires et durables
- Orientation n°6 : Construire des avantages comparatifs régionaux et favoriser l'intégration économique régionale
- Orientation n°7 : Développer le capital humain et insérer par l'activité économique

En parallèle de ces orientations il a été déterminé des secteurs d'activités qui feront appel à un certain nombre de compétences à court et à moyen termes.

Secteurs Piliers

- BTP
- Commerce de détail
- Transport

Secteurs support

- Services aux entreprises
- Formation professionnelle
- NTIC
- Education
- Santé

Secteurs en mutation

- Agriculture
- Pêche
- Aquaculture

Secteurs émergents

- Services à la personne
- Sécurité
- Industrie agroalimentaire (restauration collective)
- Tourisme

b) Le CPRDFOP

La démarche d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement de l'Orientatation et de la Formation Professionnelle (CPRDFOP) est pilotée par le GIP CARIF OREF.

4 grands axes stratégiques sont ressortis des objectifs communs à l'ensemble des acteurs :

- La qualité et la pertinence de l'orientation professionnelle ;

- Le développement d'une relation de proximité entre l'école et l'entreprise ;
- L'appui aux opérateurs de l'orientation et de la formation professionnelle dans un contexte de changements importants (impacts de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) ;
- La gouvernance et la coordination des acteurs.

Ces axes ont fait l'objet d'ateliers de travail qui se sont tenus les 18 et 19 février 2019.

La signature prochaine du CPRDFOP, prévue à l'été 2019, permettra d'avoir une vision des différentes stratégies du Département sur l'orientation et la formation professionnelle.

Il est aussi important de noter que d'autres documents et schémas sont eux aussi en cours d'élaboration à savoir :

- Le Contrat de Convergence et de Transformation 2019-2022 qui remplace le Contrat de Plan Etat/Région ;
- Le Plan Territorial Insertion (PTI) ;
- Le Plan Régional de prévention et de lutte contre la pauvreté 2019-2022.

Lors des revues annuelles du Pacte, il sera pris en considération l'ensemble de ces documents stratégiques pour une amélioration et évolution continue du pacte. Il s'agira ainsi de rester en phase avec les réalités du territoire.

2.2 La dynamique de transformation

a) Évolution de l'ingénierie de formation et des logiques de parcours individualisé

Le territoire mahorais fait face aujourd'hui à de nombreuses évolutions qu'il est essentiel d'anticiper et d'accompagner.

Ces transformations peuvent être spécifiques à Mayotte :

- *Un contexte insulaire pouvant se révéler contraignant (mobilité, accès à certains biens ou services, etc.) ;*
- *Un climat social particulier avec un fort taux de chômage, une population en forte croissance et toujours aussi jeune ;*
- *Un fort taux d'illettrisme et d'illectronisme ;*
- *Des secteurs qui se développent (tourisme, sécurité, agroalimentaire, etc.)*

Transverses à l'ensemble de la société française :

- *Une numérisation de la société qui impacte l'ensemble des corps de métier ;*
- *Des enjeux écologiques de plus en plus prégnants (Transition énergétique, loi sur l'économie circulaire, etc.)*

Spécifiques à l'univers de la formation professionnelle :

- *Une réforme de la formation professionnelle en 2018 qui bouleverse le champ des acteurs institutionnels ;*
- *Des logiques Qualité et de Certification renforcées ;*
- *La naissance d'un marché BtoC (Business To Client) ;*
- *Des outils digitaux qui ouvrent le champ des possibles en matière de formats et modalités ;*

- *Des apports en matière de recherche (neurosciences notamment).*

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de transformer l'appareil et l'offre de formation afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises, aujourd'hui et demain, en continu et de manière souple. Ils doivent également s'adapter aux besoins des publics, en tenant compte de leurs acquis et de leur expérience.

Cette transition passe par trois leviers d'actions principaux :

1. **Renforcer les collaborations et la coopération** entre les différents acteurs œuvrant au développement des parcours.
Sur un territoire où 75% des partenaires interrogés dans le cadre du diagnostic partagé juge l'offre de formation inadaptée, il est essentiel de fluidifier et renforcer les échanges sur l'ensemble de la chaîne de valeur : de la remontée des besoins des entreprises (traduits en compétences) jusqu'à la formation et l'accompagnement des personnes entrant dans un parcours de formation.
2. **Formaliser un cadre pour les parcours professionnels** qui soit adapté aux besoins du territoire. Compte tenu des publics, les parcours ne peuvent porter uniquement sur les compétences métiers, mais doivent englober des **logiques d'accompagnement personnalisé**. Ces dernières passent par un triptyque « Lutte contre l'illettrisme, Accès à l'employabilité, Développement des compétences métiers et transverses ».
3. **Faire monter en compétences les organismes de formation** sur leur capacité à mettre en œuvre des ingénieries de formation innovantes et performantes. Ils doivent être en mesure de proposer des formations multimodales, structurées en blocs de compétences, personnalisées et accompagnées.

Aujourd'hui, les démarches quantitatives et qualitatives sur la remontée des besoins en compétences des entreprises ne prennent pas suffisamment en

compte la notion de « compétences » et ne sont pas organisées pour effectuer une collecte en continue des besoins des entreprises.

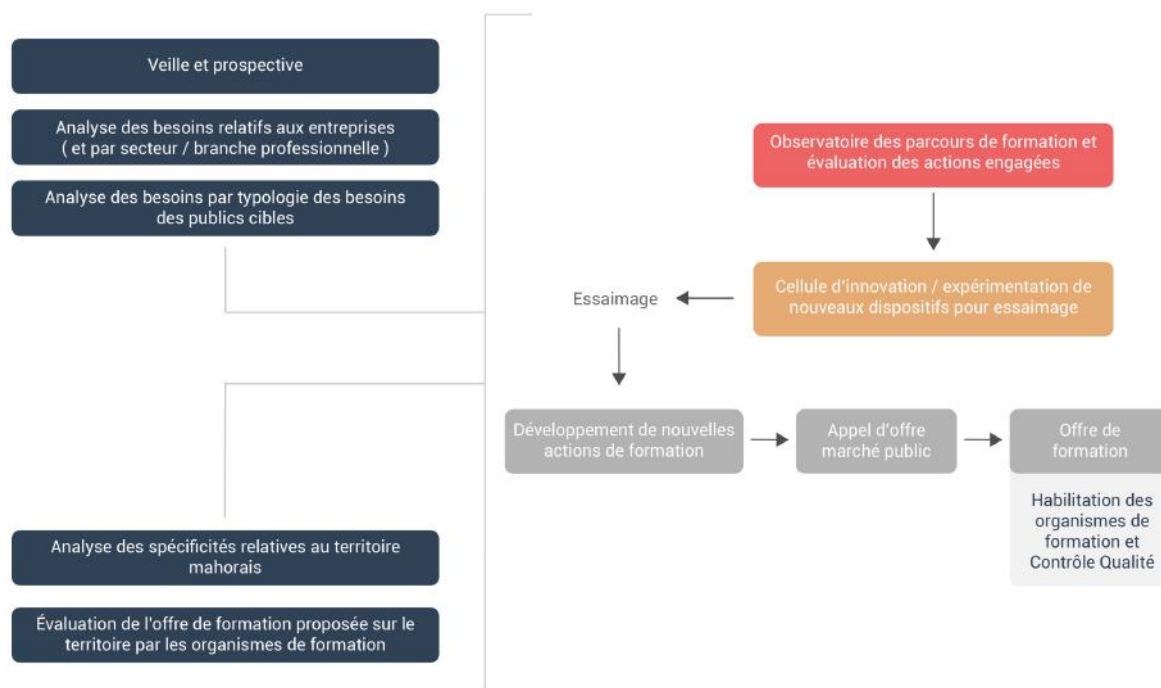
De même, les parcours de formation proposés ne sont globalement pas adaptés aux publics cibles.

Enfin, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences attendues par les entreprises et le territoire.

Conformément à l'objectif n°1 du CPRDFOP, à savoir « *Renforcer l'observation emploi-formation en organisant une remontée concertée des besoins en compétences des territoires et des publics et en proposant un appui et une expertise aux décideurs et acteurs locaux* », un plan d'actions disposant d'une méthodologie, de moyens et d'outils innovants de collecte d'information doit être mis en place et soutenu dans le cadre du présent pacte.

Un processus dynamique d'analyse des besoins de Mayotte

Le schéma ci-dessous permet de mettre en exergue les éléments pour une meilleure visibilité de l'analyse des besoins du territoire :



Les solutions retenues

- La collecte des données du territoire (quantitative et qualitative) devra se faire en continue, par métiers et par bassins d'emploi avec une nécessité de disposer des outils (plateforme digitale, accès libre à la data, traitement des datas, prospective...) permettant cette collecte.
- La montée en puissance de l'observatoire intégré au sein du CARIF OREF pour permettre un renforcement des actions sur le territoire.

Pour rappel, l'observatoire a pour missions principales :

- Collecter et traiter des données concernant l'emploi et la formation
 - Réaliser des études, des analyses et des prospectives sur la relation Emploi/Formation
 - Expertiser et appuyer méthodologiquement les structures, institutions territoriales et infra territoriales sur l'Emploi/Formation
- Une analyse plus approfondie des données de la collecte (analyse des besoins des entreprises, analyse des besoins publics, évaluation de la « performance formation »).
- Un pilotage renforcé des projets et le financement d'expérimentation avant « essaimage » avec une nécessité de formaliser et de capitaliser sur l'information.
- Une meilleure coordination des acteurs du territoire.
- La création d'un comité technique permettant d'arbitrer chaque année sur la base des analyses et des données « opérationnelles ».
- Le renforcement du contrôle qualité (audit formation, habilitation des organismes de formation, processus achats, etc.).

Il sera précisé lors du prochain rendez-vous annuel quelle instance sera en charge de chacune des étapes ci-dessus (CARIF OREF, commission spécifique CREFOP, Equipe dédiée ...). Une efficacité est ainsi recherchée dans la pratique de cette méthodologie.

Cependant l'équipe dédiée PIC sera le « chef d'orchestre » de l'ensemble de ce processus.

Développer les parcours de formation

Afin de répondre aux enjeux du territoire, aux priorités du CPRDFOP et aux ambitions du plan d'investissement dans les compétences, il est essentiel de créer des parcours permettant de :

- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective ;
- Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ;
- Agir efficacement dans la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Conformément à ces orientations, il faut ainsi garantir :

- La maîtrise indispensable du socle des compétences de base ;
- L'accès sans sélection à un premier niveau de qualification professionnelle ;
- Un accompagnement renforcé avant, pendant et après la formation permettant notamment de lever les freins périphériques à la réalisation des parcours (mobilité, hébergement, restauration...).

A Mayotte, l'un des relais de ces parcours semble être le développement de parcours multimodaux.

Néanmoins, pour mettre en œuvre ces ingénieries de formation, il est important que les publics cibles soient préalablement accompagnés dans la prise en main de ces outils (lutte contre l'illectronisme).

Les solutions retenues

- Développer des parcours « intégrés » :



- Former les organismes de formation sur les nouvelles ingénieries de formation et aide financière à la dotation des outils (LMS, matériels permettant les captations, réalité virtuelle, etc.)
- Développer une plateforme distancielle pour la lutte contre l'illectronisme et l'illectronisme (algorithme permettant la création de parcours individualisé).
- Création de lieux du type « Maison du digital » sur les sites géographiques principaux de l'île permettant aux individus de venir se former à distance et d'être accompagné sur la prise en main des outils.

Des partenariats pourraient ainsi être développés avec les intercommunalités afin de demeurer dans une démarche « inclusive ». Ces espaces pourraient proposer des plateaux techniques virtuels (Réalité virtuelle) et présenter certains métiers (visite de chantiers pour le bâtiment, etc.) avec des vidéos et des captations 360VR. Par ailleurs une ouverture aux TPE pourrait permettre leur sensibilisation et leur montée en compétences dans l'usage des outils digitaux et numériques.

- Renforcer l'accompagnement dans une logique de trajectoire professionnelle : un **accompagnement dédié et personnel** pour éviter l'effet « hors sol » et déconnecté de l'individu et du territoire.
- Développer les accompagnements à la création d'entreprises sur certains secteurs (tourisme, service à la personne, etc.)
- Eviter les effets « silo » et favoriser les passerelles entre les différentes phases. La lutte contre l'illettrisme, l'acquisition des savoirs de base et compétences clés se font dans **un temps long et tout au long des parcours**. L'accès à des outils de formation (plateforme) doit donc être simplifié et favorisé.

b) Les stratégies achats et le développement des partenariats dans de nouvelles logiques commerciales

Les stratégies Achats, relatives aux exigences Qualité mais aussi aux besoins du territoire mahorais, sont l'une des pierres angulaires du cap de transformation.

Les stratégies Achats relèvent de trois grandes catégories d'acteurs :

- Les organismes de formation ;
- Les organismes financeurs ;
- Les entreprises.

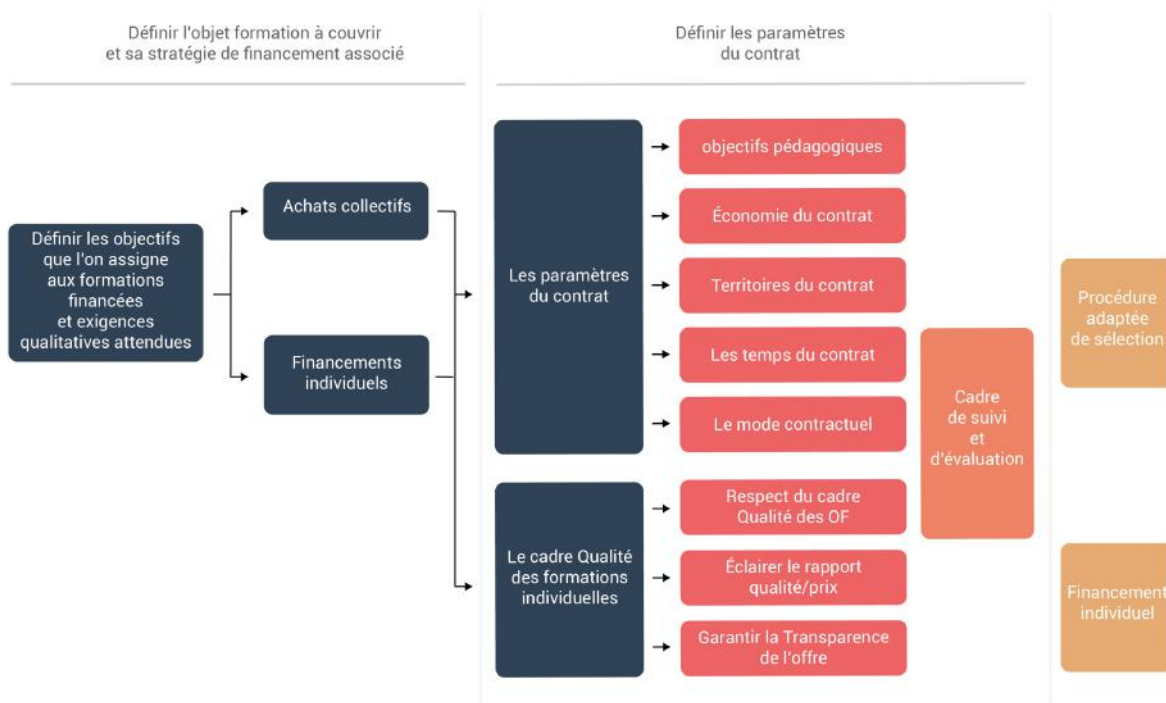
Pour les organismes de formation, la transformation est importante et repose sur une triple dimension :

1. Une **stratégie commerciale** et de ventes qui évolue avec l'ouverture du marché « aux individus ». Les organismes de formation vont devoir « rencontrer le client » et mettre en place des dispositifs de communication innovants axés autour du « social selling ».
 2. Être en mesure de **répondre de manière qualitative aux appels à projets** et aux appels d'offres des organismes financeurs. Cela nécessite de satisfaire aux exigences Qualité nouvellement fixées par la loi du 5 septembre 2018, que cela soit au niveau de la structure ou au niveau des formateurs. Les organismes de formation, déjà sensibilisés aux appels d'offres de type marché public, devront renforcer leurs capacités de réponse sur ce type de marché.
1. Les organismes de formation mahorais ont très faiblement développé des **logiques de REX**, RETEX (Retour Sur Expérience) et d'évaluations des dispositifs engagés. Ces éléments seront désormais essentiels pour l'ensemble des appels à projets et appels d'offres engagés par des acteurs de la sphère publique.

Les dimensions relatives aux réponses à appels d'offres et appels à projets, la stratégie commerciale et les enjeux associés à l'évaluation sont intégrées dans le cadre du **plan de professionnalisation des organismes de formation** (voir ci-dessous).

Les organismes financeurs du territoire mahorais doivent mettre en place des **stratégies d'achats harmonisées, performantes et fiables** en lien avec les préconisations du guide achats réalisé par le CNEFOP. Elles reposent sur une prise en compte intégrale allant de l'émission du besoin de formation (ciblage, retours des observatoires et acteurs du territoire, etc.), à son évaluation, en passant par la qualité de la production réalisée.

Vision schématique du CNEFOP



Les modalités d'achats doivent être **agiles et flexibles** afin de s'adapter le plus rapidement possible aux besoins exprimés :

- L'habilitation de « service public », notamment pour les compétences « accès au socle des compétences clés » et « accès à un 1^{er} niveau de qualification », là où les publics accueillis au titre du pacte seront les plus nombreux.

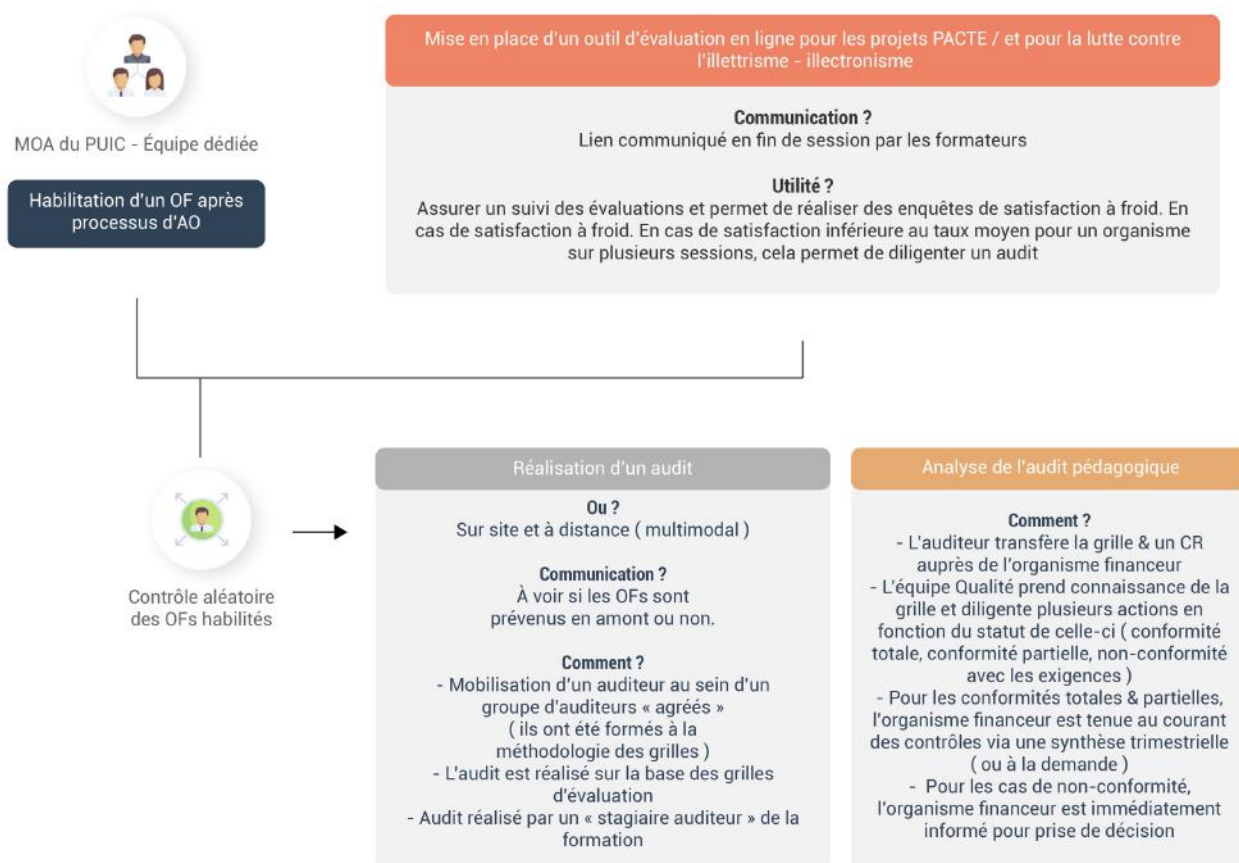
Cette modalité a pour objectif une mission de service public et peut donc prévoir, au-delà de l'acte pédagogique, **des prestations d'accompagnement**, selon les besoins de la personne et la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée avec des allers et retours entre emploi et formation. Les organismes de formation habilités se verront audités afin de s'assurer du respect des exigences fixées.

- Des **marchés de prestations** s'appuieront sur des allotissements liés aux **compétences identifiées** plutôt qu'à des certifications précises.

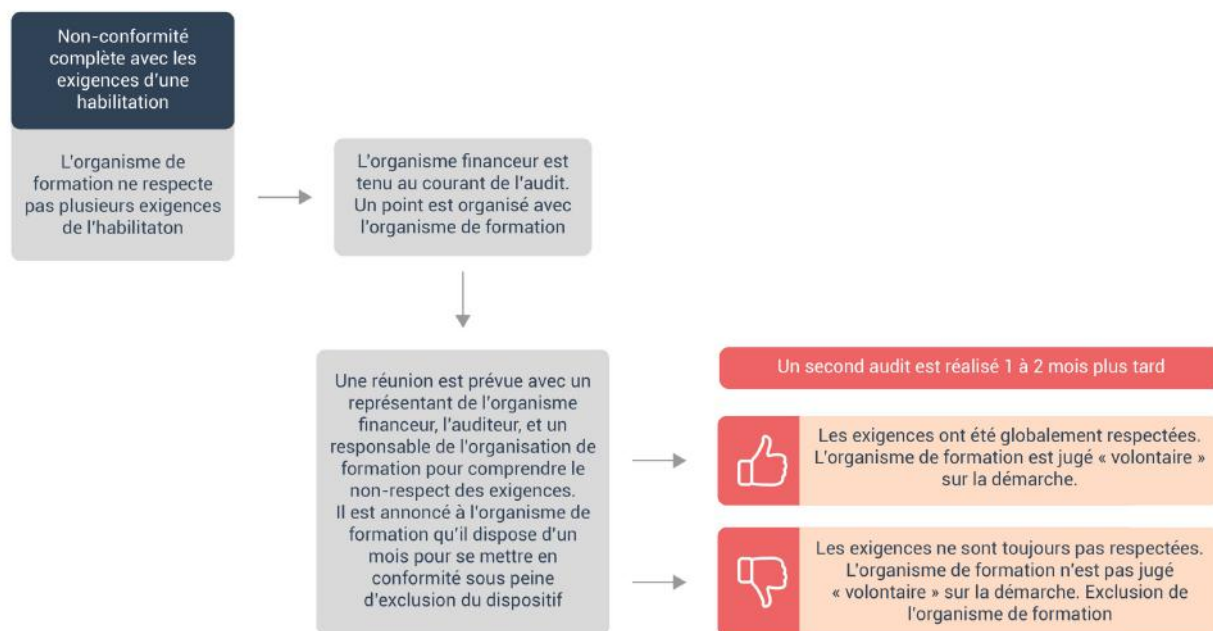
pour permettre de répondre à l'évolution des besoins des entreprises notamment sur des métiers **émergents ou transversaux**. Cette modalité d'achat est cohérente avec l'objectif du pacte de faire évoluer les contenus formatifs.

- Des **accords-cadres** permettront de répondre de **façon réactive à des besoins conjoncturels** exprimés par une entreprise, un secteur d'activité ou un acteur public.
- Des **appels à projets** seront lancés pour susciter l'innovation et l'expérimentation sur le territoire mahorais.

Vision cible d'un processus d'habilitation et de référencement d'un organisme de formation



Vision cible du processus d'audit



Les solutions retenues

- **Harmoniser les stratégies achats** des organismes financeurs de Mayotte sur les pratiques et les exigences. Mise en place d'un accompagnement dédié dans les premiers temps du déploiement du pacte afin d'assurer la montée en compétences des équipes en place sur les thématiques Achats / Qualité.

L'accompagnement devra intégrer :

- Une formation-action ;
- La définition d'une stratégie Achats globale & partagée ;
- La production des kits « Achats » et des kits « Notations » associée à la stratégie définie ;
- Un pilotage partagé sur l'ensemble d'un processus d'appel d'offres entre la MOA et l'équipe de l'organisme financeur.

- Mettre en place la stratégie d’audit et de contrôle pour les organismes de formation habilités dans le cadre de certains dispositifs du pacte, ou d’offres collectives pour d’autres organismes financeurs :
 - Création des grilles de notation & communication associée auprès des organismes financeurs ;
 - Mise en place d’un système d’audits ;
 - S’assurer de la neutralité des audits et des contrôles réalisés.

c) Accompagnement des OF dans une Démarche Qualité (intégrant les dispositifs de certification)

La nouvelle réforme de la formation professionnelle et le décret qualité du 30 juin 2015 ont engagé des changements profonds et structurels du marché au niveau des exigences Qualité.

Il existe aujourd’hui 3 grandes typologies de certification :

- La **certification des organisations** (processus, organisation, etc.).

Au niveau de la Formation Professionnelle Continue, il s’agit de Datadock et des normes qui en ont découlé (39 normes à ce jour) sur la base des 6 critères qualité du décret et des 21 indicateurs associés. Pour prétendre à des financements d’OPCA, les organismes de formation devaient être référencés sur Datadock (ce qui n’était pas le cas des autres financeurs publics, chacun disposant de ses propres exigences Qualité). Du fait de la réforme du 5 septembre 2018, le système va être renforcé, se globaliser, et s’homogénéiser.

Le nouveau référentiel Qualité passe de 6 critères à 7 critères et 11 nouveaux indicateurs apparaissent (donc 32 au total) :

1. L’identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé,

2. L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires,
3. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation, la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations,
4. Les conditions d'information du public sur l'offre de formation,
5. Ses délais d'accès et les résultats obtenus,
6. L'inscription du prestataire dans son environnement socio-économique
7. La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires

Les organismes de formation auront jusqu'à 2021 pour se conformer à ces nouvelles exigences, sous peine de ne pouvoir prétendre à aucun financement public (Région, OPCO, Pôle Emploi, etc.).

La transformation est importante et il est essentiel que les organismes de formation mahorais soient dans une logique d'anticipation par rapport à ces échéances, d'autant plus que les grandes entreprises privées ont tendance à s'aligner sur le même niveau d'exigence.

- La **certification des parcours** avec la « disparition » de l'inventaire au profit du Répertoire spécifique (les listes RNCP étant maintenues).

Seules les formations enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou Répertoire Spécifique pourront prétendre aux financements relatifs au compte personnel de formation (CPF). Pour les organismes de formation, l'ingénierie de certification devient un atout commercial et un enjeu « business » puisqu'elle permet de s'adresser à un nouveau marché, celui du grand public. Il apparaît donc un marché BtoC qui vient compléter le marché existant du BtoB. Au-delà de l'ingénierie de certification, les organismes de formation mahorais doivent repenser les ingénieries de formation en les structurant par **blocs de compétences** (ensemble de compétences homogènes qui permettent l'exercice d'une activité).

Pour les organismes de formation, il apparaît donc un double changement :

- De pratiques : en repensant les ingénieries associées aux parcours de formation ;
- De promesses : en développant les compétences et en attestant de l'acquisition de celles-ci.

- La **certification des individus** (formateurs)

A ce jour, il n'existe pas d'exigence réglementaire puisque chaque actif peut se déclarer et créer un statut de formateur. Si le législateur ne prévoit rien de spécifique sur cette dimension, les acteurs de la formation, notamment les organismes financeurs, sont libres d'intégrer cette exigence également avec des processus d'habilitation interne ou externe.

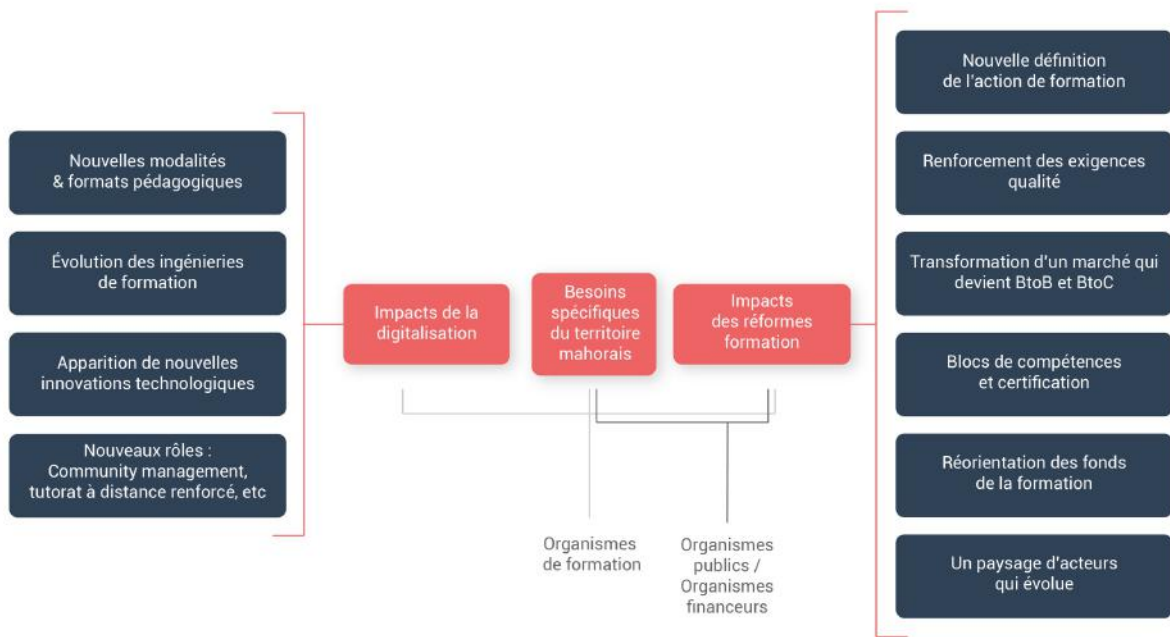
La qualité constitue un axe de transformation majeur qui met en valeur la nécessité de professionnaliser les acteurs de l'appareil de formation mahorais.

La montée en compétences des organismes de formation est donc un point de passage obligé et essentiel pour améliorer la qualité des formations sur le territoire.

Celle-ci ne passe pas exclusivement par la formation des formateurs mais par une **professionnalisation de l'ensemble des fonctions** associées au sein d'un organisme de formation :

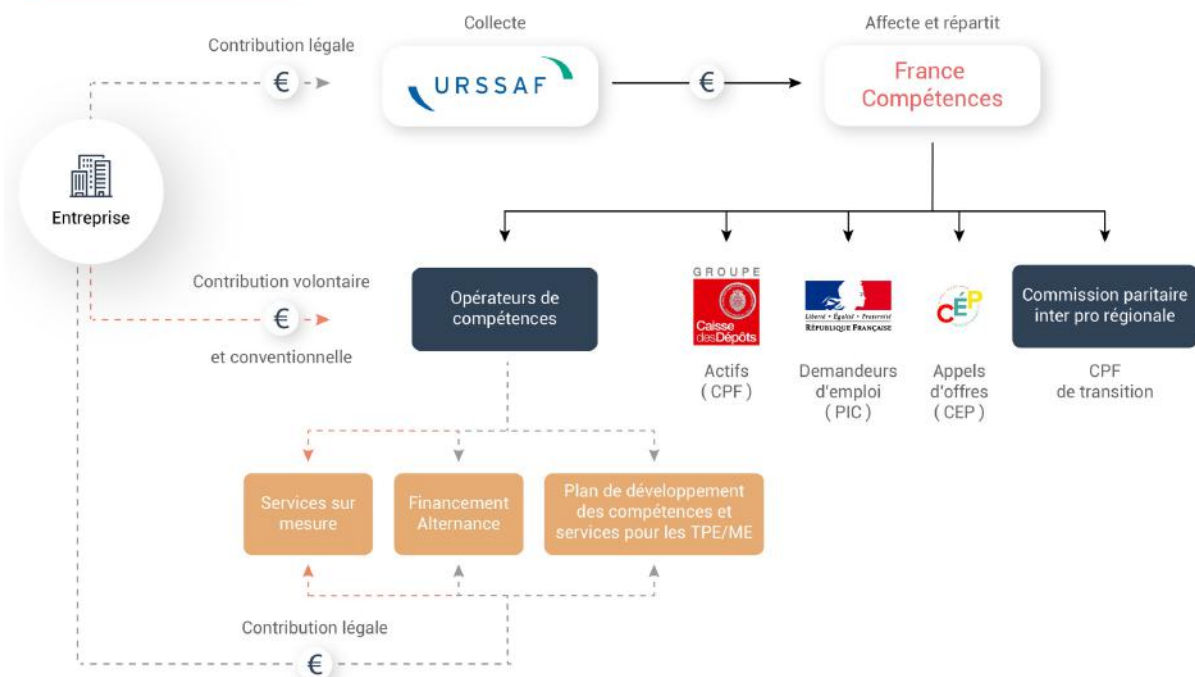
- Pilotage et gestion de projet ;
- Ingénierie pédagogique et conception multimodale ;
- Ingénierie de certification ;
- Commercial, marketing et achats ;
- Ingénierie du financement ;
- Outillage et gestion administrative.

Une vision des transformations en cours pour les organismes de formation mahorais

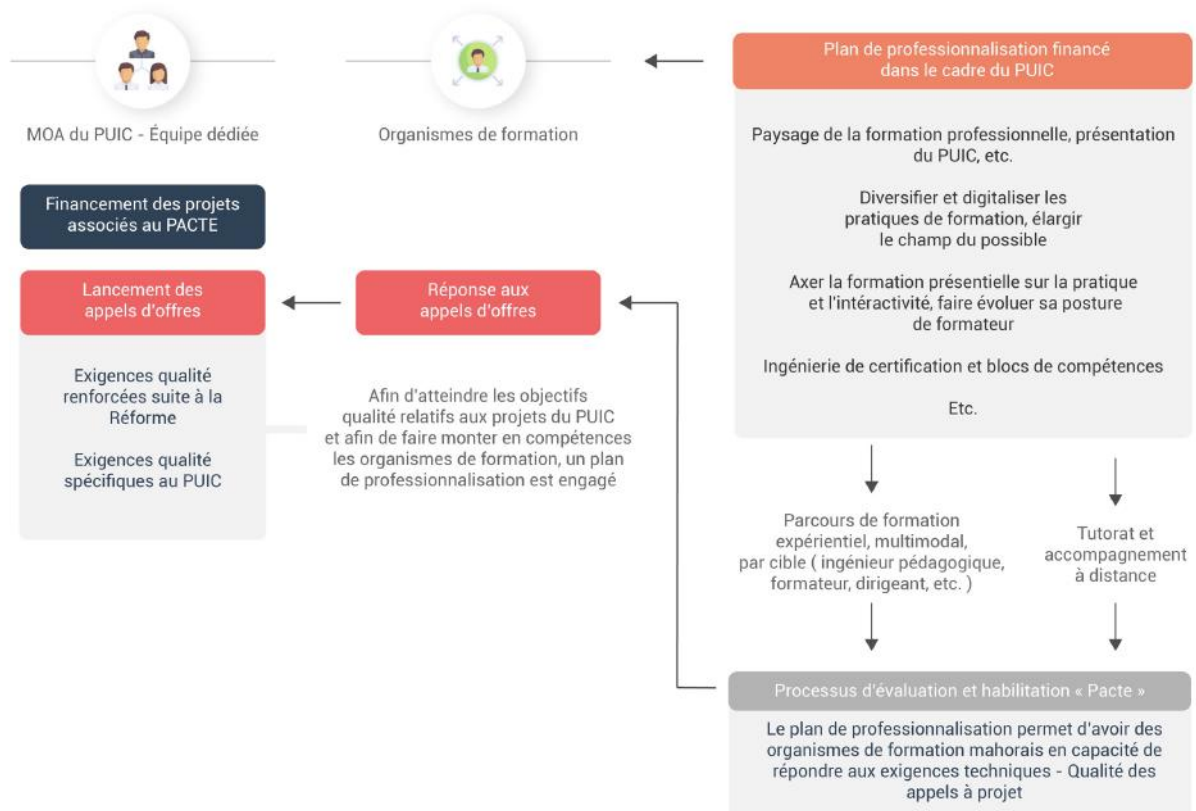


Une vision des financements de la FPC à la suite de la Réforme du 5 septembre 2018

Dès le 1^{er} janvier 2020



Présentation d'une vision synthétique de la démarche qualité associée au pacte ultramarin



Les solutions retenues

- Un **plan de professionnalisation des organismes de formation** au service du Pacte.

Ce plan doit être articulé et en lien avec les propositions de la thématique Evolution des contenus, des formats et des modalités d'accompagnement social.

Il devra être ambitieux afin de couvrir les besoins des différentes catégories professionnelles intervenant dans les différents champs. Les formations devront s'inscrire dans **une logique de parcours et être expérientielles**, en intégrant de la multi-modalité.

Le plan de professionnalisation ne sera pas « au choix » et les organismes de formation n'ayant pas suivi le parcours de formation ne pourront prétendre à des financements du pacte (logique d'habilitation).

- Les **thématiques prioritaires** des parcours devront s'articuler autour de :
 - L'ingénierie de certification ;
 - L'ingénierie de financement ;
 - L'ingénierie pédagogique :
 - En lien avec le **recours** de plus en plus important **aux outils numériques** avec l'intention de rompre avec les schémas classiques de formation pour renforcer l'appétence à la formation ;
 - En lien avec **l'approche compétences** et la mise en place d'actions de formation modularisées permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification en plusieurs étapes et de construire un parcours alternant périodes en centres de formation et en entreprises.
 - La connaissance des publics cibles et des typologies particulières d'accompagnement (illettrisme, illettronisme, éloignement face à l'emploi) ;
 - L'intégration de la situation de travail ou de l'activité de travail dans un processus d'apprentissage (l'AFEST) ;
 - Qualité & Evaluation.

Le Pacte est une opportunité que doivent saisir les organismes pour engager une mutation vers de nouveaux modèles économiques mais aussi développer des **partenariats novateurs** y compris territoriaux **dans une démarche plus systémique**.

L'offre de formation du territoire est jugée inadaptée par les entreprises et doit donc être transformée.

Les organismes de formation sont au cœur de cette transformation et ils doivent être accompagnés.

d) Evolution des contenus, des formats et des modalités d'accompagnement social

Le cap de transformation visé par le pacte d'investissement dans les compétences repose sur la capacité des acteurs engagés, notamment les organismes de formation, à repenser leurs pratiques et leurs modes de fonctionnement.

Pour les organismes de formation du territoire mahorais, il s'agit de repenser les ingénieries de formation déployées afin qu'elles favorisent :

- La construction, le suivi et l'individualisation des parcours de formation incluant un accompagnement social ;
- L'intégration de nouvelles modalités pédagogiques et des formats associés ;
- L'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et les environnements immersifs ;
- L'accompagnement, le tutorat et l'animation de communauté.

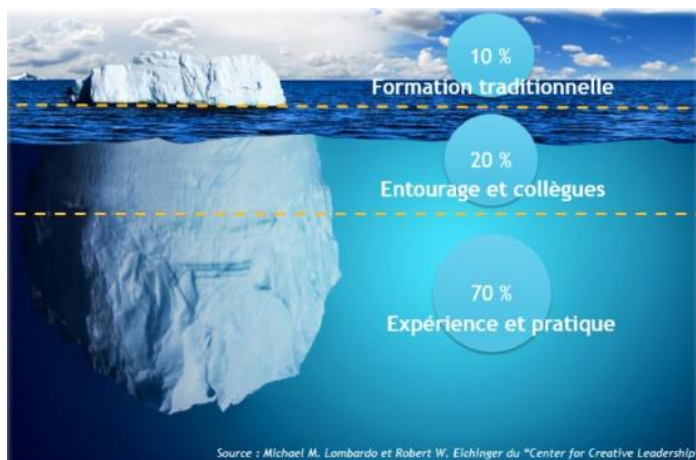
Ces innovations et ces grandes tendances ne sont pas des effets de mode et elles vont structurer le paysage de la formation professionnelle pour les années à venir.

A ces éléments, il est nécessaire d'intégrer deux dimensions transverses qui irriguent les transformations en cours en matière d'ingénierie pédagogique :

- Les apports relatifs aux nouvelles technologies ;
- Les apports relatifs aux neurosciences.

Les acteurs en place doivent donc être acculturés à ces innovations, les maîtriser, les combiner et être en mesure de les mettre en œuvre.

1. La construction, le suivi et l'individualisation des parcours de formation



Les théories de l'apprentissage, le modèle « 70-20-10 », et désormais les neurosciences ont prouvé que notre cerveau nécessite du temps, de la répétition et des « essais-erreurs » pour capter et retenir l'information sur une longue durée.

Il doit également être stimulé par des leviers comme celui de la motivation, l'intérêt, le jeu, etc.

Des constats qui, aujourd'hui, ne sont que très peu intégrés dans les formations dispensées sur le territoire.

Il est désormais nécessaire de construire des ingénieries qui favorisent les apprentissages et s'adaptent aux individus dans une **logique de personnalisation**.

Ce qui implique également un suivi renforcé et des modalités variées, garantissant l'assiduité et la complémentarité des formations composant ce parcours personnalisé.

2. L'intégration de nouvelles modalités pédagogiques et des formats associés

L'intégration de nouvelles modalités pédagogiques et des formats associés répond aux besoins émis par l'individualisation des parcours et aux apports des sciences cognitives :

- Cibler la meilleure modalité dans un contexte donné pour disposer d'un apprentissage le plus efficace possible. Dans un parcours multimodal, la variété des modalités permet d'accroître les « effets leviers » de l'ingénierie pédagogique.

- Varier les modalités et les formats permettent de renouveler l'attention des participants. Ce point est particulièrement structurant pour les formations multimodales.
- Intégrer des éléments de « Gamification » et d'apprentissage par le jeu. Là encore, le digital permet l'ouverture sur un champ des possibles (arc narratif – storytelling, mini-jeu apprenant, etc.)

La mise en place de **nouveaux formats** (vidéos, motion design, vidéo interactive, réalité augmentée, réalité virtuelle, Rapid-Learning) n'est pas un « plus » dans le cadre d'une formation, ils en sont les composantes principales, que cela soit en présentiel ou en distanciel.

3. L'AFEST et les environnements immersifs

La Réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 a consacré l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) qui n'est pas sur une formation sur le « tas » sans cadre juridique. C'est, au contraire, une action de formation formalisée et tracée avec un suivi de l'apprentissage. Sa particularité est d'avoir comme matériau pédagogique premier les **situations de travail**. Un rapprochement avec les entreprises accueillant des stagiaires est nécessaire.

L'AFEST porte en elle une nouvelle approche pédagogique : la réflexivité. La situation de travail n'est pas naturellement apprenante. L'apprentissage provient de l'analyse réflexive que l'apprenant peut réaliser :

- En amont : production « d'hypothèses d'action » ;
- Pendant : « observation en faisant » ;
- En aval : « feedback » et « transfert pédagogique ».

Les organismes de formation, comme les financeurs de formation à Mayotte, vont devoir s'approprier ce nouveau modèle pédagogique afin de le déployer sur le territoire où l'AFEST apparaît particulièrement adapté.

L'apparition des nouvelles technologies comme la réalité augmentée, la réalité virtuelle ou la réalité mixte sont également des leviers de développement intéressants pour un territoire insulaire comme Mayotte.

En effet, ces technologies permettent de répondre aux besoins relatifs à des plateaux techniques (manquants), des chantiers, etc. qui peuvent être modélisés sous des formats 3D ou en captation VR360.

4. L'accompagnement, le tutorat et l'animation de communauté

Compte tenu des particularités des publics à former sur le territoire mahorais (fort taux d'illettrisme, illettrisme, public éloigné de l'emploi, etc.), il est essentiel que les briques distancielles ne soient pas « autonomes » (stand alone) mais entièrement intégré dans des logiques de parcours et faisant l'objet d'un accompagnement.

Les accompagnements doivent être de trois types :

- A la **prise en main des outils digitaux** (lutte contre l'illectronisme). Il doit être fait en présentiel et distanciel ;
- **Pédagogique** : Suivi du parcours apprenant, animation des communautés en ligne, questions / réponses avec les apprenants ;
- **Qualitatif** : Suivi de réalisation des parcours en ligne.

Les solutions retenues

- **Création et dotation d'un fonds** pour financer les projets innovants en matière d'ingénierie pédagogique sur le territoire mahorais. Ce fonds permettrait également aux organismes de formation de se doter des équipements nécessaires à la digitalisation des parcours de formation (LMS, outils auteurs, etc.) qui représentent un coût d'investissement initial important (et potentiellement bloquant pour les organismes du territoire). Par exemple, cela pourrait être pris en compte dans le Plan de Convergence et de Transformation.

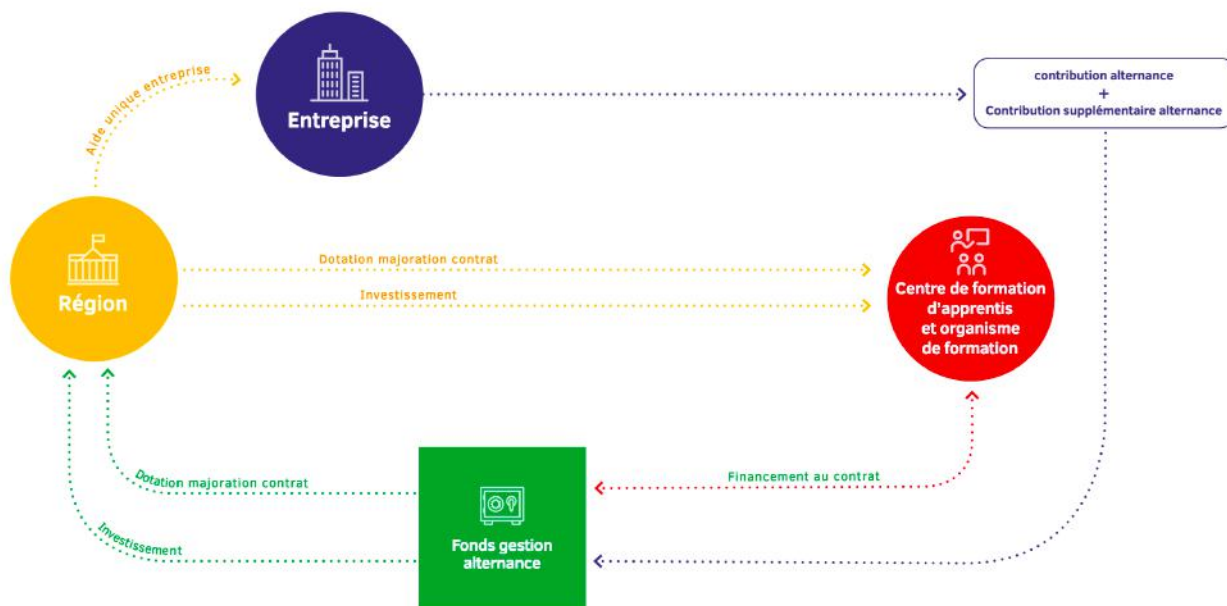
- Création d'un **parcours de formation expérientiel** en matière d'ingénierie de formation multimodale à destination des organismes de formation afin qu'ils puissent monter en compétences sur ces thématiques. Le parcours pourrait être certifiant.
- Création d'un **parcours de sensibilisation** pour l'ensemble des financeurs de formation afin qu'ils comprennent les enjeux associés à ces nouvelles modalités & nouveaux formats. L'objectif est qu'ils puissent sélectionner avec pertinence les projets innovants proposés par les organismes de formation.
- Développer **les compétences tiers associées au digital** (Graphiste, Développeur, Directeur Artistique, production / montage vidéo, etc.) des organismes de formation et renforcer les synergies entre les organismes de formation et des free-lance/indépendants (ou société ayant des compétences dans ces domaines). Ces logiques de synergie peuvent être développées dans le cadre d'espace de Coworking mettant à disposition les technologies nécessaires pour la production des contenus (mutualisation des budgets, synergie au niveau des expertises, animation / conférence, etc.).

e) L'enjeu de l'alternance

Jusqu'à la loi du 5 Septembre 2018 il existait deux types de contrats en alternance :

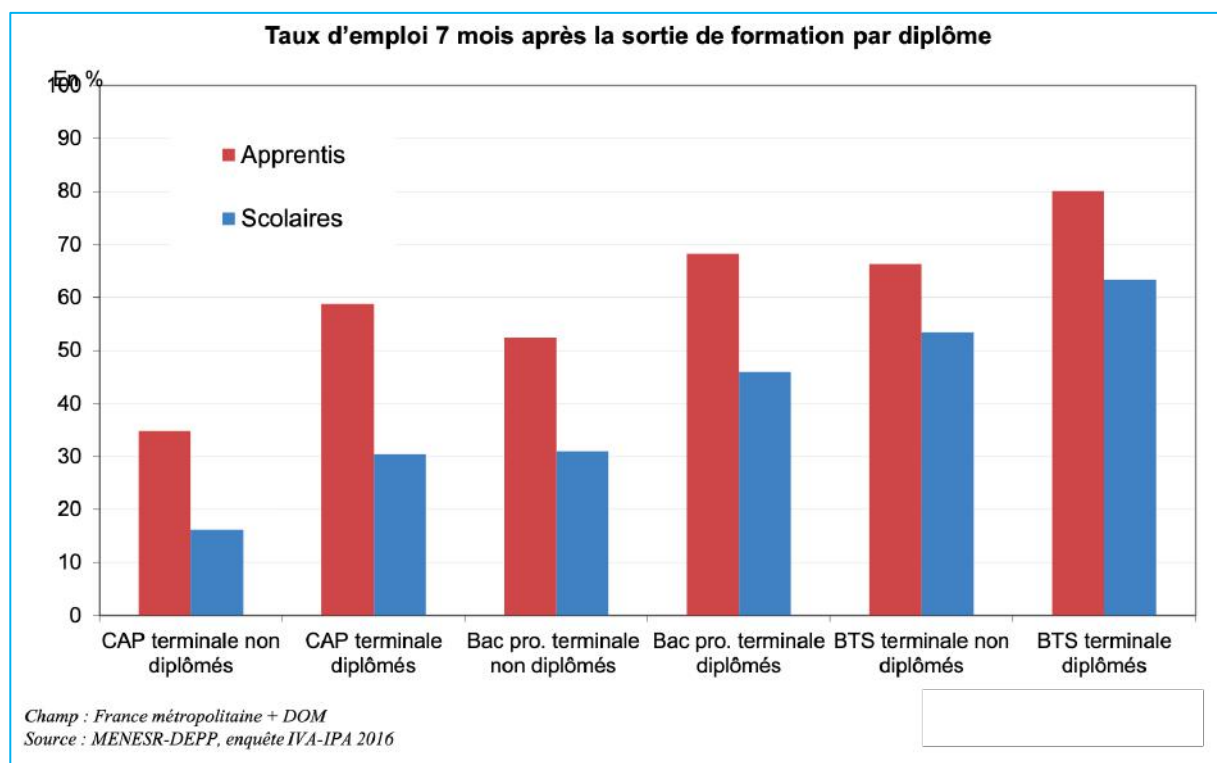
- Le contrat d'apprentissage, qui à Mayotte vise l'obtention d'un diplôme élaboré par l'Education nationale et à terme ceux du Ministère du Travail ;
- Le contrat de professionnalisation, qui vise l'obtention d'un diplôme élaboré par les branches professionnelles.

Le premier s'adresse uniquement aux jeunes de 16 à 25 ans. Le deuxième aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux plus de 26 ans.



>> **Nouveau processus de financement de l'alternance/apprentissage**

A court terme l'apprentissage améliore l'insertion en comparaison à la voie scolaire.



Fort de ce constat, les entreprises mahoraises et les partenaires sociaux ont fait remonter dans le cadre de l'élaboration du diagnostic partagé du pacte

plusieurs éléments pour améliorer les compétences de savoir-être et de savoir-vivre avec en particulier la nécessité de développer les contrats de professionnalisation et d'alternance couplés évidemment à une remise à niveau sur les savoirs de base.

En raison du public prioritaire ciblé par le pacte (jeunes NEET, public fragile, chômeur de longue durée, personne en situation de handicap ...), l'alternance apparaît comme une solution si les entreprises jouent le jeu de « l'accueil » et du « tutorat ».

Il faut ainsi créer les conditions et les facteurs de réussite nécessaires à un déploiement efficace sur le territoire mahorais.

Les contrats de professionnalisation ont été mis en place à Mayotte au 1^{er} janvier 2018 et OPCALIA qui pilote le dispositif en a enregistré 45 au 31/12/2018.

Cette transformation de l'offre de formation impliquant les entreprises doit permettre :

- De construire une offre à partir des besoins de compétences identifiés et formalisés par les entreprises elles-mêmes ;
- D'étoffer l'offre de formation ciblant des secteurs clés pour le développement économique de Mayotte : BTP, Services à la personne, Transport logistique, Agriculture, Numérique, ... ;
- D'associer les entreprises qui s'engagent à recruter des personnes à la définition même de l'action de formation, à la sélection des stagiaires, au déroulement de la formation en alternance ;
- De sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'évolution professionnelle (CEP...) et à la logique de parcours ;

Comment rendre l'apprentissage attractif pour les entreprises mahoraises ?

Le pacte, dans son ambition de transformation et dans son objectif d'insérer les plus fragiles, doit être questionné à ce sujet.

L'application des nouvelles règles de financement de l'alternance n'étant pas encore totalement fixé pour les territoires ultramarins dont Mayotte, un repositionnement pourra être pris en compte lors des bilans annuels du pacte.

Par ailleurs l'accès à l'apprentissage doit être subordonné à la vérification que les candidats maîtrisent les prérequis nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une formation. Il en va d'une gestion de leur parcours d'insertion. Les dispositifs de prise en charge des jeunes en difficulté d'insertion doivent ainsi être prioritairement utilisés à cette fin pour leur permettre d'acquérir les prérequis qui leur ouvrirait l'accès à l'apprentissage (AAP pré-apprentissage).

f) L'impact de la mobilité

▪ **Au niveau Départemental**

Au cours de l'élaboration du présent pacte, de nombreux acteurs évoquent la mobilité comme étant l'un des principaux freins à l'entrée en formation et à l'insertion sur le marché du travail.

Et cela :

- **Au niveau économique** (revenu des individus et niveau de vie : coût du permis, achat éventuelle et entretien du véhicule, abonnement taxi ...) ;
- **Au niveau Territorial** (localisation du public en milieu rural et péri-urbain, QPV ...) ;
- **Au niveau organisationnel** (fracture numérique, absence d'accès à internet et donc à l'offre de déplacements alternatifs, pas de transport collectifs ...).

Mayotte souffre d'un fort déficit (voire inexistence) de transports publics urbains et interurbains (hors transports scolaires et taxis collectifs).

La configuration des zones urbaines et des zones d'activités situées principalement dans la commune de Mamoudzou renforce cette exclusion des publics vis-à-vis de la formation et de l'emploi, en l'absence de moyens de locomotion autonome pour accéder à ces zones.

En raison de ce contexte, il est important que le pacte puisse proposer des nouvelles possibilités à son public cible. Le Département pourra ainsi proposer une aide supplémentaire permettant de lever ce frein.

Il s'agit donc de :

- Mieux prendre en compte les problématiques de mobilité dans les parcours de formation ;
- Apporter des solutions concrètes pour lever le frein de la mobilité notamment pour les ZRR et QPV ;
- Développer une offre de services spécifiquement dédiée à la mobilité de tous les publics pour faciliter l'accès à la formation et par la suite à l'emploi ;

▪ **Au niveau Régional, National voire International**

LADOM (L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité) est un acteur majeur des mobilités des résidents des outre-mer au service du développement économique, social et culturel de leur territoire.

Elle a pour mission originelle et prioritaire de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des demandeurs d'emploi résidant en outre-mer, au travers de parcours de formation en mobilité, et cela dans un souci de lutte contre le chômage, en particulier celui des jeunes.

LADOM s'inscrit dans la politique de continuité territoriale entre tout le territoire national.

En outre depuis 2009, l'Agence s'est vue confier deux autres missions (financement du transport aérien) en faveur de la mobilité des ultramarins :

- L'une au profit des étudiants dont la filière est saturée ou inexistante sur place et qui, pour ces raisons, souhaitent poursuivre leur parcours en dehors de leur territoire de résidence ;
- L'autre au profit des résidents/grand public souhaitant se rendre en France hexagonale pour raisons personnelles.

Dans le cadre de l'offre de service de LADOM, les 3 dispositifs accessibles à Mayotte :

- Formation Professionnelle en Mobilité (PMFP)
- Passeport Mobilité Etudes (PME)
- Aide à la Continuité Territoriale (ACT)

Le soutien renforcé du Conseil Départemental à LADOM

Au travers d'un conventionnement de longue date, le Conseil Départemental de Mayotte soutient LADOM avec la forte ambition de développer la formation professionnelle de ses résidents par la voie de la mobilité pour leur assurer les meilleures chances d'insertion en emploi soit par un retour à Mayotte, soit par une insertion en dehors du territoire mahorais.

Cette ambition s'exprime de manière objective par l'octroi chaque année à LADOM d'une subvention de 1 353 077 € (donnée 2017) pour assurer, en complément de ses propres crédits, une politique de qualification des jeunes sur les axes suivants :

- Accompagner les actions de formation de la commande publique que le Conseil Départemental met annuellement en place lorsque celles-ci ont besoins de stages pratiques en dehors du Département (les terrains de stage étant limités à Mayotte) ;
- Prendre en charge les formations spécifiques dont le besoin se fera ressentir sur le territoire lorsqu'elles ne sont pas prévues par l'Etat

(LADOM) dans le cadre de sa commande publique de formation annuelle en faveur des demandeurs d'emploi ultramarins ;

- Saisir les opportunités de formation professionnelle d'excellence offertes par les pays ou les territoires de la région Océan Indien lorsque cela peut améliorer les chances d'insertion en emploi des jeunes mahorais. Cette insertion régionale fait partie de la politique globale de coopération décentralisée du Département, et peut être soutenue par l'Europe au titre des programmes INTERREG.

Les besoins du territoire en compétences sont grandissants et les demandes des jeunes mahorais restent élevés. LADOM propose ainsi de fournir un effort supplémentaire au travers des actions ci-dessous :

- ***Stages pratiques en faveur des stagiaires du PRFP de Mayotte***

La commande publique régionale de formation professionnelle est indispensable pour que les bénéficiaires améliorent leurs chances d'emploi à l'issue de leur parcours de qualification.

En effet, le tissu des entreprises locales n'offre pas suffisamment de terrains de stages pour les jeunes du territoire. Il est donc nécessaire de redonner de l'équilibre et du sens à la réalisation de ces actions qualifiantes.

Pour cela il faut intensifier et promouvoir l'envoi des stagiaires dans les entreprises métropolitaines ou vers celles de la région Océan Indien.

- ***Formation dans le cadre de l'insertion régionale Océan Indien***

Il s'agit ici de donner forme à la politique de coopération décentralisée du Département dans le domaine de la formation. Cela fait plusieurs années que le Département expérimente avec réussite des actions de formation dans plusieurs pays de la région avec le soutien et l'expertise de LADOM.

Dans ce cadre, l'île Maurice, et le Kenya offrent des perspectives encourageantes de partenariats bénéfiques aux résidents du territoire. Ces deux Pays ont reçu des jeunes de Mayotte pour des formations qui ont le

mérite de pouvoir être sanctionnées par des diplômes du RNCP français. Il faut donc poursuivre ces opérations.

▪ ***Insertion en emploi***

C'est le « *parent pauvre* » des dispositifs du partenariat entre le conseil départemental et LADOM. Dans ce partenariat, l'Etat prend en charge (sous certaines conditions) le billet aux résidents devant se rendre en métropole pour occuper un emploi en CDI ou un CDD de 6 mois minimum. Toutefois, cette mesure est peu attractive. La principale difficulté est que pour aller vers un emploi en situation de mobilité, il faut disposer d'un minimum de ressources pour faire face aux besoins d'installation (caution du logement, 1^{ers} achats, etc.).

Le pacte pourra venir en soutien en octroyant une aide supplémentaire à l'installation afin que les jeunes gardent cette envie d'acquérir de l'expérience professionnelle en dehors du territoire.

La mobilisation des chambres consulaires et de leur réseau national d'employeurs (CMA en particulier) est primordiale pour accompagner cette insertion.

Ainsi la mobilité, localement et/ou en dehors du Département, est une donnée importante dans la mise en œuvre d'un « parcours intégré ».

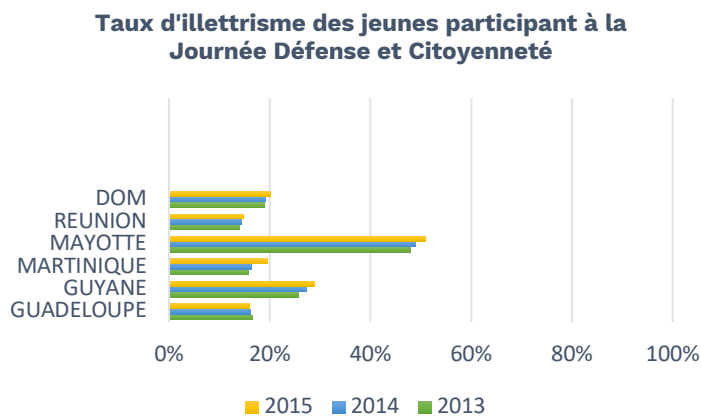
g) La lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Rappelons que selon la définition de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI), le terme d'illettrisme est réservé pour qualifier la situation des personnes qui ont été scolarisées dans le cadre de l'école française et qui ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture ou écriture pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne.

A Mayotte la population compte une proportion importante de personnes non scolarisées ou de personnes scolarisées à l'étranger, le terme de «

personnes en grande difficulté face à l'écrit » est employé pour ces populations.

Ce terme, équivalent à la notion d'illettrisme, qualifie les personnes qui éprouvent de grandes difficultés dans au moins un des trois domaines fondamentaux de l'écrit (lecture, écriture, compréhension d'un texte).



>> Mayotte affiche le taux le plus élevé des Dom et de la France.

58 % des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française.

La langue parlée durant l'enfance est un élément explicatif, le français n'étant la langue maternelle que d'un mahorais sur dix.

La Plateforme de Lutte contre l'Illettrisme et l'Analphabétisme (PLIA) intégrée au GIP CARIF OREF met en œuvre au travers de son plan d'action 2015-2020 décliné sur 7 axes principaux :

- Axe 1 : Diagnostic et recherche
- Axe 2 : Mobilisation et repérage
- Axe 3 : Ingénierie pédagogique
- Axe 4 : Animation de réseau
- Axe 5 : Information et suivi
- Axe 6 : Sensibilisation et communication
- **Axe 7 : Dispositifs de formation du territoire**

Le Plan d'actions 2015/2020 est issu d'une démarche de concertation menée entre février et juin 2015, dans le cadre de groupes de travail thématiques impliquant les organismes de formation, les financeurs, les prescripteurs, les collectivités, les services de l'état, etc.).

Ces travaux ont conduit à la formalisation d'un Schéma Directeur validé par le Comité de Coordination Mahorais pour l'Emploi et la Formation professionnelle le 15 juillet 2015.

Au regard des bilans d'activité de la PLIA, la constitution de l'équipe dédiée a été retardée pour différentes raisons budgétaires. 5 ETP sont, à ce jour, mobilisés au lieu des 8 prévus initialement. Une montée en compétences est aussi nécessaire pour permettre un déploiement efficace des actions.

Par ailleurs il est indispensable de créer les conditions d'une collaboration « fructueuse » et « harmonieuse » entre la PLIA et la DAFPI dans le lancement des marchés de formation professionnelles.

Cela permettra d'éviter les doublons et de rentrer dans une véritable logique de parcours « intégré » pour les bénéficiaires.

Enfin une refonte/ des indicateurs initiaux est nécessaire afin de passer d'une approche « quantitative » à une logique « qualitative » en cohérence avec les objectifs du pacte.

2.3 Les modalités d'identification des publics cibles et l'information auprès des réseaux favorisant l'accès à la formation

L'identification des publics cibles du Pacte et en général des bénéficiaires des dispositifs de la formation professionnelle est une nécessité sur le territoire de Mayotte.

L'accès à l'information est un véritable défi pour ce public fragile composé majoritairement de jeunes.

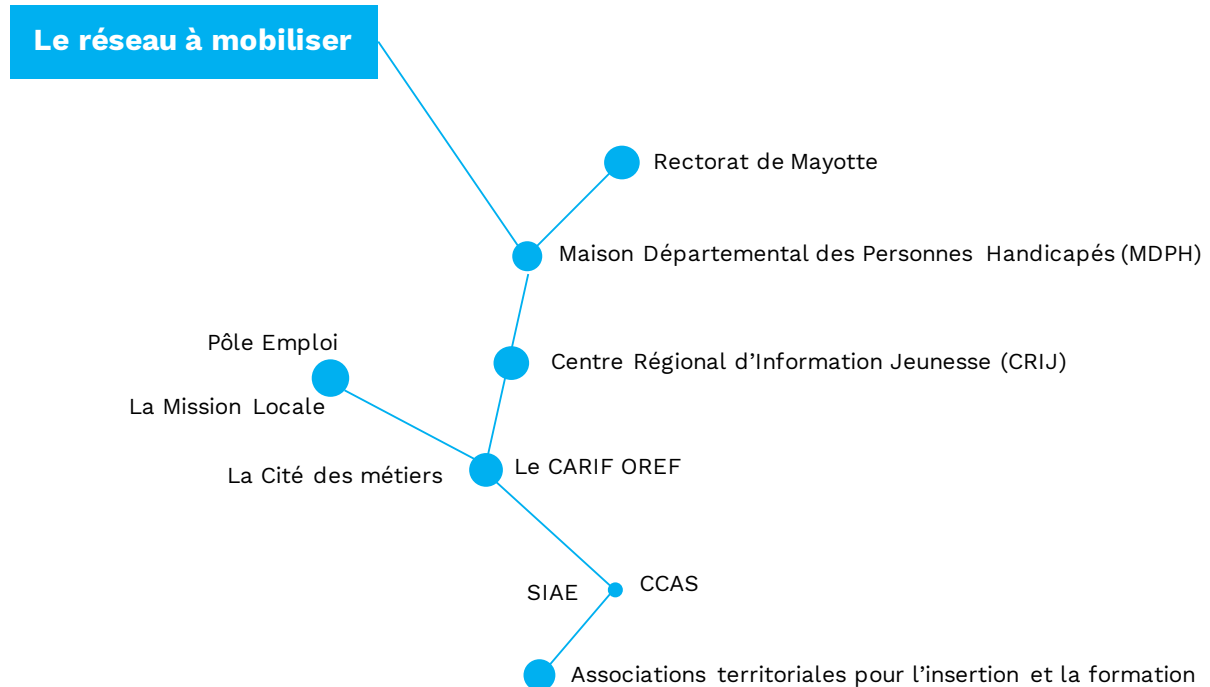
Ainsi en cohérence avec les objectifs et les ambitions du CPRDFOP il faut pouvoir :

- Garantir la qualité de l'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement sur le territoire ;
- Améliorer la visibilité de l'offre d'orientation, de formation et d'emploi en général

Les solutions retenues

- Renforcer l'information et la développer en proximité des publics, y compris en Zone de Revitalisation Rurale ou en Quartiers Politique de la Ville (outils numériques, initiatives locales, bus itinérant, ...) ;
- S'appuyer sur les acteurs locaux du futur SPRO élargis aux acteurs de proximité pour développer des initiatives en faveur de l'attractivité des métiers, des secteurs, et des entreprises ;
- Mobiliser les publics vers les secteurs porteurs et les métiers en tension ;
- Redonner l'envie aux publics d'aller se former et capter les publics qui renoncent à leur projet ;

- Transformer la « chaîne » formation/accompagnement, non seulement pendant le déroulement des actions de formation mais également en amont et en aval.



Pour l'ensemble des parties prenantes il s'agit d'arriver à :

- Créer des espaces de réflexion, de partage d'analyse et de concertation dans le cadre du pacte, des paroles « extérieures » pourront y être intégrés ;
- Harmoniser l'approche pour une efficience dans les actions déployées.

Les projets qui seront soutenus dans le cadre de l'appel à projet « invisibles » dont l'objectif est de mener des actions de repérage et de remobilisation des publics dits invisibles en donnant la priorité aux plus jeunes, devront s'inscrire en complémentarité avec le pacte.

2.4 Pilotage et suivi du pacte ultramarin à Mayotte

L'un des enjeux du pacte sera de permettre un suivi et une évaluation continue des actions déployées annuellement.

- *Le CREFOP : l'instance de gouvernance pour une nécessaire coordination avec les autres instances*

Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles de Mayotte a été créé par arrêté du 15 novembre 2018 et il fut installé le 17 novembre 2018.

Ce comité sera l'organe principal chargé de la gouvernance du pacte de Mayotte.

Ce comité sera l'organe principal chargé de la gouvernance du pacte de Mayotte.

Les différentes commissions qui sont mises en place en 2019 permettront d'avoir une mobilisation autour de ce pacte et de son impact sur le territoire. Des groupes de « suivi » et « d'évaluation » pourront y être inclus.

Le CREFOP reste la plus haute instance de suivi du pacte en raison de sa composition quadripartite.

- *L'Equipe Projet du Pacte Mayotte : Suivi et évaluation des actions*

L'organisation actuelle du Département ne semble pas permettre ou inciter à y intégrer une équipe projet pour le suivi de programmes nationaux, en raison entre autres de son manque d'expérience.

Ainsi il sera mis en place une équipe dédiée (1 chef de projet et un chargé de projet) qui sera chargée du suivi de la bonne mise en œuvre des actions avec la production des données pour intégration dans le tableau de bord

répondant ainsi aux attentes de qualité du PIC. Conformément aux recommandations du CPRDFOP, le pilotage du Pacte doit être réalisé en « mode projet » au regard des exigences opérationnelles de déploiement, de suivi et d'évaluation posées par l'Etat.

L'équipe mobilisée devra donc être immédiatement opérationnelle, polyvalente et en capacité de mettre en œuvre efficacement les différentes actions inscrites dans le pacte.

Pour cela, elle devra assumer les missions suivantes :

- Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des projets et engagements portés par le Pacte, et en lien avec les acteurs du territoire mahorais ;
- S'approprier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu ;
- Le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets en toute agilité sur la période du Pacte.

D'un point de vue opérationnel, l'équipe devra assurer les tâches suivantes :

- Formaliser et déployer la stratégie Achats et jouer un rôle de garant sur les appels à projets ou appels d'offres ;
- Assurer le déploiement du contrôle Qualité associé aux référencements des organismes de formation ;
- Coordonner le plan de professionnalisation dédié aux organismes de formation ;
- Suivre et Evaluer les actions mises en œuvre au travers du tableau de bord et des indicateurs fixés par le pacte ;
- Produire les données nécessaires permettant la mise à jour du diagnostic partagé.

L'équipe projet devra référer directement auprès d'un Comité technique composé à minima de la DIECCTE, du CD976, de Pôle Emploi et du Carif Oref.

- La démarche d'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences au travers d'un socle commun d'indicateurs et de l'obligation d'accrochage à Agora ;
- La démarche d'évaluation ex ante du CPRDFOP, initiée dès son élaboration ;
- La volonté d'inscrire le PUIC de Mayotte dans une vraie logique d'exigence qualité reposant sur des critères et des indicateurs précis permettant la mise en œuvre d'un processus de ROI (Retour Sur Investissement)

Le système global d'évaluation du Pacte devra donc prendre sa place au travers de ces différentes démarches pour servir son pilotage mais également l'efficacité des actions conduites et l'atteinte du cap de transformation et notamment celle du système de formation.

L'évaluation doit donc être un véritable **outil d'aide au pilotage stratégique et opérationnel** pour l'équipe projet. Un suivi des objectifs et des critères associés au succès de chaque projet ou action est donc nécessaire. Il s'agit d'un exercice concerté et partagé associant les différentes parties prenantes pour :

- Veiller à la **cohérence** et à la **bonne mise en œuvre des actions** et démarches proposées ;
- **Rendre visible les avancées** permises mais également les éventuelles difficultés rencontrées pour en comprendre les raisons et lever les obstacles ;
- Partager les REX et RETEX sur les différentes actions afin **d'alimenter et d'améliorer la qualité des autres** – Les projets doivent donc être menés dans une logique de réseau et de co-construction et non dans une approche verticale qui risquerait de déboucher sur des effets « silo » ;
- **Mesurer les effets** sur les territoires et les bénéficiaires ;
- Apprécier la capacité à mettre en place une **approche par les compétences** ;

- Assurer des évaluations « à froid » des projets et des actions pour estimer la qualité de celles-ci 6 mois à un an après le déploiement.

2.4.2 Quel système d'évaluation pour le pacte de Mayotte ?

Une évaluation à deux niveaux pourra être mise en œuvre par l'équipe projet.

- Un suivi-évaluation des **réalisations et résultats immédiats** du Pacte associé au contrôle qualité mise en œuvre ;
- Des **évaluations ciblées** sur les effets plus globaux des actions, des projets et des expérimentations menés sur le territoire mahorais. L'objectif étant de vérifier l'ancrage des actions en question à Mayotte et les conditions de pérennité associées.

Les suivis devront alimenter des analyses territoriales et sectorielles en lien avec le Cap de transformation visée par le Pacte.

Le système d'évaluation reposera sur un ensemble de tableaux de bord composé d'indicateurs, sur la base de ceux fournis nationalement, complétés régionalement et en fonction des spécificités des actions menées.

Les indicateurs et les tableaux de bord devront être mis à jour au fil de l'eau et accessibles de manière simple aux membres du comité technique.

Chaque année, un bilan et une analyse consolidée de ces indicateurs seront rendus publics. Ils seront à mettre en regard des engagements quantitatifs et qualitatifs contractualisés.

Des évaluations portant sur les effets mesurables à moyen et long termes, ciblées sur certains volets du Pacte.

Ces travaux, plus ambitieux, nécessiteront un outillage méthodologique plus complexe, reposant notamment sur des démarches spécifiques de collecte d'informations et de consultation des parties prenantes et bénéficiaires des actions.

Ces évaluations ciblées viendront éclairer les partenaires sur des sujets à enjeux particuliers (ex : analyse des abandons et ruptures de parcours, évolution de la situation de recrutement sur les métiers en tension...).

L'ensemble de ces évaluations devront faire l'objet d'un partage et d'une diffusion avec le comité technique afin de garantir que les objectifs du Pacte sont respectés et s'il n'est pas nécessaire de corriger ou d'améliorer des actions qui n'entraîneront pas une pleine et entière efficacité.

Un modèle de tableau de bord pour le Pacte de Mayotte

TABLEAU DE BORD									
PUIC MAYOTTE 2019-2022									
MISE A JOUR : xx/xx/xxxx									
	UNITE	2018	2019	2020	2021	2022	Objectif cible	PERF.	PILOTE
Axe 1 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés									
Entrées en formation sur les dispositifs en amont à la qualification	nb							😊	
Sexe des stagiaires	H/F							😊	
Bénéficiaires RSA entrant sur les dispositifs	%							😊	
Nombre de salariés des SIAE	nb							😊	
Stagiaires QTH	nb ou %							😊	
Type de Rémunération	nb							😊	
Résidents dans les QPV et les ZRR	nb ou %							😊	
Niveau de formation à l'entrée (le plus élevé)								😊	
Durée d'inscription Pôle Emploi (DELD ...)								😊	
Origine des prescriptions/orientations								😊	
Nombre d'actions de formation (achetées / réalisées / priorité PIC)	nb							😊	
Nombre d'évaluations								😊	
Axe 2 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi									
Taux d'insertion à l'issue de la formation	%								
Heures de formation réalisées	h								
Taux de validations des certifications	%								
Taux de satisfaction de la formation	%								
Nombre d'évaluations	nb								
Axe 3 : Innover dans les territoires									
Nombre de projets engagés	nb								
Nombre d'actions de formations financées	nb								
Nombre de bénéficiaires	nb								
Nombre d'évaluations	nb								
Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement									
Marchés lancés par blocs de compétences	nb								
Marchés intégrant les enjeux de mutation	%								
Taux de satisfaction des stagiaires (formateurs)	%								

L'année 2019 permettra de travailler à la définition d'indicateurs de performance et de leur valeur cible.

3. La déclinaison opérationnelle des axes d'intervention du Pacte ultramarin d'investissements dans les compétences

Le pacte de Mayotte met en place un partenariat opérationnel avec Pôle Emploi sur les axes 1 et 2 ainsi qu'avec le CARIF OREF sur l'axe transverse.

Le cap de transformation qu'ambitionne de porter le Département, l'Etat et nos partenaires institutionnels et sociaux se décline en actions opérationnelles suivant les axes détaillés ci-après.

L'ensemble des actions ci-après seront menées dans le respect des cibles financières établies ci-dessous :

		Valeurs cible	
	Pacte Mayotte 2019-2022	Fourchette Basse	Fourchette Haute
AXE 1 – Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualitatifs	40%	40%	55%
AXE 2 – Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans le contenu	35%	30%	50%
AXE 3 – Innover dans les territoires	10%	0%	10%
AXE transverse – S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mises	15%	5%	15%

En partenariat avec le Conseil Départemental, Pôle Emploi a en charge le déploiement opérationnel d'une partie des actions de formations du pacte. Et cela dans la continuité de l'expérimentation de 2018.

Ainsi il est ouvert des places dans les filières suivantes au titre des axes 1 et 2 :

- Services à la personne
- Sécurité
- BTP
- Transport et Maintenance
- Tourisme
- Services aux entreprises

En 2018, Pôle Emploi a effectué **512 places supplémentaires** dépassant l'objectif de 486. Il est proposé de maintenir ce minimum pour l'année 2019.

Le plan départemental de la formation professionnelle du Conseil Départemental fait état d'une ouverture de **916 places** pour la programmation 2019.

Un nombre supplémentaire de places, exclusivement sur l'axe 1, est aussi prévu en étroite collaboration avec la plateforme de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme.

L'objectif est de se laisser la possibilité de pouvoir récupérer le public accompagné par la PLIA afin de les insérer dans des formations pré-qualifiantes et qualifiantes en cohérence avec cette l'ambition d'un parcours « intégré ».

3.1 - AXE 1 Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

L'ensemble des actions devront répondre aux exigences ci-dessous :

- Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins des publics les plus fragiles.
- Mesurer l'accès des publics les plus fragiles aux dispositifs de formation et proposer des actions correctives si besoin d'amplification. D'où la nécessité d'un suivi efficace des actions mises en œuvre.
- Favoriser l'accès des publics en difficulté ou « invisibles » aux formations avec une prise en compte du public carcéral mais aussi du public des structures d'insertion par l'activité économiques (en étroite collaboration avec la CRESS).

<i>Action n°1 : Renforcer les accompagnements professionnels</i>
--

Objectif : L'action n°1 vise à renforcer les accompagnements professionnels afin de favoriser le retour à l'emploi, la création d'emploi et l'entrepreneuriat sur le territoire mahorais. Dans ce contexte, il est essentiel de promouvoir et renforcer les accompagnements dédiés (CEP ou autre format d'accompagnement innovant).

Indicateurs :

- Nombre d'expérimentations relatives à des accompagnements dédiés;
- Taux de satisfaction & REX afin de capitaliser sur ces nouvelles modalités ;
- Taux d'essaimage de ces accompagnements au sein d'autres dispositifs.

Action n°2 : Développer les pré-qualifications

Objectif : Le territoire mahorais présente un fort taux d'illettrisme, d'illectronisme et des publics pouvant être fortement éloignés de l'emploi. Les parcours de formation certifiants tels qu'ils sont conçus et déployés actuellement sur Mayotte ne permettent pas à ces populations cibles d'accéder à l'emploi faute d'intégrer une pré-qualification en amont du parcours certifiant. Il est donc nécessaire de développer des « sas de pré-qualification » permettant aux stagiaires de disposer du socle de compétences et de connaissances requis avant d'intégrer un parcours certifiant.

Actions :

- Développer les sas de pré-qualification et les outils nécessaires à la mise en œuvre
- Contrôler la qualité de ces sas de pré-qualification en vérifiant les taux d'abandon des publics cibles dès lors qu'ils ont intégré un parcours certifiant

Action n°3 : Création d'une plateforme numérique de formation distancielle dédiée à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Objectif : La lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme doit être renforcée sur le territoire mahorais. C'est un objectif stratégique et essentiel du pacte de Mayotte. A date, les dispositifs déployés, qu'ils soient distanciels ou présentiels, n'apportent pas pleine et entière satisfaction. L'objectif est de créer une plateforme de formation distancielle permettant de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme. Celle-ci ne fonctionnerait pas de manière indépendante et s'articulera avec les dispositifs existants, les expérimentations qui seront menées concernant les sas de préqualification, les maisons du digital ainsi que les nouvelles formes d'accompagnement. La plateforme ne devra pas reproduire les formats existants sur le web et devra développer une nouvelle pédagogie s'articulant autour d'un diptyque

« Adaptive Learning, accompagnement en ligne », secondé par les ateliers et workshops des maisons du digital.

Indicateurs :

- Taux de succès au DELF Pro (ou autre certification de langue française) ;
- Taux d'usage et de fréquentation de la plateforme ;

<i>Action n°4 : Proposer un accompagnement à l'insertion sociale</i>
--

Objectif : Une grande partie du territoire Mahorais est classée prioritaire au titre de la politique de la ville. Les populations les plus fragiles rencontrent également au quotidien de nombreux freins à leur insertion sociale tels que l'accès à un logement, la garde des enfants... Cela génère des inégalités sociales ou territoriales d'accès à l'emploi et à la formation. Dans ce contexte, il est essentiel de promouvoir et renforcer les accompagnements dédiés à ces publics.

Indicateurs :

- Nombre de personnes accompagnées
- Taux de retour à l'emploi au cours de ce type d'accompagnement
- Taux de satisfaction des bénéficiaires

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

L'ensemble des actions devront répondre aux exigences ci-dessous :

- Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux des entreprises/secteurs et des territoires par une adaptation des contenus, par une observation permanente et concertée des besoins en emploi/formation.
- Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins emploi/formation.
- Articuler les dispositifs et les modalités d'achat pour répondre au mieux aux besoins.

Action n°5 : Proposer de nouveaux parcours visant la qualification avec des contenus adaptés aux publics, aux besoins des entreprises et aux spécificités du territoire

Objectif : Renforcer la pertinence et la qualité des parcours de formation proposés sur le territoire mahorais.

Indicateurs :

- Nombre de nouvelles certifications/qualification développées sur Mayotte en lien avec les besoins identifiés par les entreprises.
- Taux de satisfaction des enquêtes à froid menée 1 an après le parcours qualifiant auprès de l'entreprise et du stagiaire.

Action n°6 : Assurer le développement de « parcours intégré », notamment pour les parcours relatifs au retour à l'emploi ou aux transitions professionnelles

Objectif : Mettre en œuvre des parcours complètement intégrés reposant sur une triple étape (cf. le schéma associé aux parcours intégrés du pacte) d'orientation professionnelle, l'atteinte d'un premier niveau de qualification, et, potentiellement, l'accès à un second niveau de qualification. L'ensemble est porté par un accompagnement dédié et personnalisé pour favoriser l'accès à l'emploi

Indicateurs :

- Nombre d'expérimentations initiées intégrant ces nouvelles logiques de parcours intégré ;
- Nombre d'expérimentations ayant essaimées sur le territoire sur la base du nombre de stagiaires certifiés en fin de parcours de formation et taux de retour à l'emploi (Point de vigilance : Les taux de réinsertion devront être comparés par typologie de profil afin d'éviter un processus de sélection excluant à l'entrée des formations) – REX avec l'ensemble des partenaires.

Action n°7 : Développer des parcours AFEST

Objectif : L'action n°7 vise à développer les parcours de formations qui intègrent des actions de formation en situation de travail conformément à l'article L6313-2 du code du travail. Le déploiement de cette modalité pédagogique permettrait de renforcer l'employabilité avec une véritable formation pratique sur le lieu du travail

Indicateurs :

- Nombre d'entreprises accueillant des stagiaires ;
- Nombre d'expérimentations AFEST menées chaque année ;
- Taux de satisfaction (suite à une enquête de satisfaction & REX auprès des stagiaires et des entreprises afin d'améliorer la qualité des dispositifs en place et favoriser l'émergence de l'AFEST dans les parcours proposés par les organismes de formation.)

Action n°8 : Optimiser l'utilisation des plateaux techniques et autres supports/outils de formation, assurer l'équipement et la disponibilité de salles de formations sur le territoire. Et développer des nouveaux formats

Objectif : Les plateaux techniques du territoire mahorais doivent être optimisés en matière d'utilisation et les collaborations entre organismes de formation renforcés afin que l'exploitation soit la plus performante possible. Par ailleurs, l'insularité ne rassemble pas l'ensemble des conditions possibles pour que certains plateaux soient implantés sur le territoire. Néanmoins, des solutions digitales et innovantes peuvent être mises en œuvre afin de pallier les faiblesses constatées. L'emploi de la réalité virtuelle permettrait de mettre en œuvre des formations techniques qui sont aujourd'hui réalisables uniquement à la Réunion ou en métropole alors même que Mayotte connaît des besoins forts sur ces métiers (notamment les métiers de services).

Indicateurs :

- Taux d'exploitation des plateaux techniques ;
- Cartographie des plateaux techniques vs. Métiers en tension & besoins de formation mais aussi les projets de ZAE ;
- Nombre de modalités innovantes mises en œuvre.

3.3 – AXE 3 : Innover dans les territoires

L'année 2019 permettra de mener les travaux nécessaires qui permettront de construire et valider les projets en cohérence avec les constats et ambitions posés par le pacte de Mayotte.

Fiche action : Développement de nouvelles formes d'accompagnement à l'entrepreneuriat

1. Les éléments de contexte et de diagnostic

L'entrepreneuriat à Mayotte est jeune, féminin et dynamique, grâce à l'insularité de son territoire qui induit de fait des opportunités de marché à exploiter. En effet, la population est en constant renouvellement, entre les primo étudiants qui chaque année partent en métropole pour la poursuite de leurs études supérieures, les jeunes en fin de cycle universitaire et primo entrants sur le marché du travail, les expatriés tous secteurs confondus, et les touristes, les besoins sont démultipliés en raison des habitudes de consommation variées, qui une fois à Mayotte doivent être revus par manque d'offre similaire voire alternative.

A cela vient s'ajouter un marché en permanente évolution notamment en matière de disparité salariale, de carence en matière de compétences sur des secteurs clés, et une réglementation à deux vitesses, souvent difficile à mettre en application.

Mayotte enregistre un taux record de chômage depuis plusieurs années avec 35% de taux de chômage en 2018 : les plus touchés étant les jeunes, ensuite les femmes et enfin les moins et / ou pas qualifiés. La majorité de cette population réside en milieu rural. Entreprendre représente une alternative à l'insertion professionnelle à encourager de manière significative auprès de ce public. Les secteurs d'activité les plus prisés en matière de création d'entreprises ces 10 dernières années sont le commerce en tête de file, le BTP en Ces activités sont considérées de prime à bord comme accessibles et faciles à mettre en place, la plupart étant des microentreprises pour la majorité installée à domicile.

On note, sur les 5 dernières années, une évolution du profil des créateurs d'entreprises à Mayotte. Ils sont de plus en plus jeunes, diplômés (Bac à Bac+2), se lancent avec quelques années d'expériences professionnelles sur des activités innovantes pour le territoire. Les femmes ne restent pas en marge et se révèlent entreprenantes et compétitives avec plus de 56% de taux de création d'entreprise enregistré en 2017 contre 40% au niveau national.

L'offre d'accompagnement à la création d'entreprise quant à elle est standardisée et quasi-similaire, tout opérateur confondu. Elle se décline avant et après la création de l'entreprise, avec comme principal objectif de contribuer à la pérennité des entreprises récemment créées et assurer une insertion durable des jeunes créateurs.

Malheureusement, l'entrepreneuriat à Mayotte c'est plus de 80% des entreprises individuelles, des fonds de démarrages limité et un niveau de formation très bas, qui rendent difficiles voire quasi impossible la pérennisation et le développement des activités.

2. Objectifs

- Favoriser l'insertion durable des jeunes ;
- Sensibiliser aux bonnes pratiques pour entreprendre ;
- Sécuriser l'entrepreneuriat par la formation ;
- Structurer l'écosystème de l'entrepreneuriat ;
- Outiller et standardiser les livrables et les indicateurs ;
- Diversifier l'offre d'accompagnement.

3. Les modalités de mise en œuvre

L'offre en accompagnement est standardisée et les besoins en sont diversifiés. Les projets prètent à une certaine ambition avec le numérique, l'ESS, l'innovation, etc. L'offre se doit d'être aussi en mesure de répondre en cohérence avec ces besoins nouveaux et de ce fait de nouvelles structures doivent être mises en place et prendre en charge ses projets qui depuis des années n'arrivent pas à éclore.

Parmi ces structures on entend :

- Incubateur
- Pépinière
- Couveuse
- Opérateur généraliste
- Agence de développement
- Accélérateur
- Fabrique à idée
- Etc.

Afin de pouvoir disposer d'une vision d'ensemble de l'environnement entrepreneurial à Mayotte, la création d'une plateforme commune à tous les opérateurs, qui recenserait tous les créateurs (sans doublon), dès leur première prise de contact avec un opérateur et qui recenserait un historique de ce dernier, serait un outil efficace pour piloter l'activité.

Ainsi le pilote désigné assurerait la centralisation de l'offre et réaliserait un test préalable, permettant de situer le porteur de projet avec une l'identification de ses besoins, sa contrainte temps, son niveau d'information en entrepreneuriat, son besoin financier, sa connaissance en informatique, etc.).

Dans ce même cadre un test sera établi en commun (tous opérateurs confondus) afin de dégager les points clés permettant d'orienter le porteur de projet vers la structure la mieux adaptée, aux besoins identifiés comme prioritaires.

Le pilote aurait la charge de dispatcher, d'orienter ou de prescrire à un / plusieurs opérateurs les porteurs de projet reçus.

Aussi il devra s'assurer en fin de parcours que l'orientation des porteurs de projet s'est faite de manière équitable et objective. A noter que tout opérateur se verra attribué un quota d'accompagnement à réaliser sur la période.

Un délai minimum et maximum sera requis pour limiter dans le temps l'action d'accompagnement.

4. Les actions de formation envisagées dans une logique de parcours intégré

N°	Formation	Méthode/outils
1	Savoirs de base	E-learning + RV
2	Parcours de la création d'entreprise	Présentiel + vidéo
3	Gestion de projet de création d'entreprise *	Présentiel + E-learning + Business Game
4	Gestion d'entreprise au quotidien	Boutique Ecole / Immersion

*Possibilité d'une formation diplômante (CCP/TP) : la différence de contenu se fera en fonction de l'opérateur d'accompagnement, la durée de son action, etc.

5. Les publics ciblés

Âge	Situation (DELD, TQH, QPV, NEET ...)	Niveau scolaire / Qualifications/ Diplômes
(-) 30 ans	DELD	Sans / Faible qualification
(+) 30 ans	DELD	Sans / Faible qualification

6. Les indicateurs de suivi proposés

- Taux de primo entrant dans le parcours / Cohorte (pour chaque année)
- Nombre de création
- Taux de financement mobilisé / diversification / bancarisation
- Taux de sinistralité
- Taux de financement / Qualité du financement
- Nombres de personne formées
- Types d'action de formation mobilisés
- Taux de validation des formations diplômantes (TP, CCP, Etc.)
- Nombre d'emplois créé
- Taux de pérennité des entreprises
- Taux de changement d'échelle
- Taux de reprise / cession d'entreprises
- Niveau et profil des PP/Créateurs
- Taux de non transformation

7. Les modalités d'évaluation

La plateforme prévoit des durées pour chaque action. Au démarrage et l'issue de chacune un bilan/ préconisation est effectué pour la suite du parcours qui est par ailleurs contresigné par le créateur et l'opérateur.

Tant que cette étape n'est pas renseignée, il sera difficile d'avancer sur celle d'après.

Ainsi un suivi régulier peut être réaliser et une intervention peut également se faire dans les meilleurs délais en cas de défaillance ou fluidité hors norme des actions pour réguler le flux.

Fiche action : Des parcours allant de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable au profit des personnes en situation de handicap.

1. Les éléments de contexte et de diagnostic

Longtemps caché, le handicap dans la culture mahoraise reste un lourd tabou qui pourtant pèse énormément sur les familles. Avec la mise en place de la MDPH, des actions de sensibilisation ont été déployées, permettant ainsi le démarrage du recensement qualifié du public avec l'étude de leurs droits et notamment la reconnaissance en tant que travailleur handicapé (RQTH).

En décembre 2017, sur 1944 personnes recensé comme ayant des dossiers en cours à la MDPH, 1352 avaient moins de 20 ans. La RQTH bénéficie à cette date à 740 personnes.

Cette même politique de sensibilisation a été également tournée vers les entreprises, potentielles recruteurs avec notamment en appui l'article L.328-1 du CTM qui porte sur l'obligation d'emploi limité à 2% à Mayotte contre 6% au national. Cette obligation ne concerne que le privé et non pas le public bien que des initiatives aient été prises notamment par le CHM et l'Education nationale entre autres.

Ceci étant cette première étape relative au recensement du public faite, nécessite la résolution de la problématique de la mobilité au préalable avant de venir évoquer la problématique liée à l'insertion professionnelle. En effet il n'existe pas encore de transport collectif interurbain bien que faisant partie des projets en cours de la CADEMA et encore moins de système collectif de transport accessible à tous que ce soit **pour des besoins personnels et/ou professionnels**. Participer à une action de formation, enclencher des démarches de recherche d'emploi, aller en stage en entreprise, voire aller au travail, nécessite une certaine autonomie qui peut se traduire par un accompagnement au financement du permis de conduire, à la participation au financement d'un véhicule (au travers d'un cautionnement ou d'une avance remboursable), l'adaptation du véhicule au handicap du bénéficiaire, le tout pouvant être conditionné à la présentation d'une promesse d'embauche à titre d'exemple.

En parallèle une politique est menée depuis quelques années par le Département grâce au marché de la formation professionnelle lancée chaque année et aussi par l'Etat dans le cadre de l'appel à projet CPER relatif à la modernisation et à la création de nouveaux plateaux techniques, en dehors de Mamoudzou pour décentraliser et rendre accessible l'offre de formation à tous les bénéficiaires avec une meilleure couverture du territoire.

2. Objectifs

- Rendre autonome et rendre mobile les usagers porteurs d'un handicap
- Diversifier les expériences avec la multi modularité des parcours
- Démocratiser le milieu professionnel pour faciliter l'insertion professionnelle
- Travailler sur la sociabilité et l'adaptabilité en milieu professionnel
- Former le Public à Mobilité Réduite à la recherche d'emploi
- Accompagner à leur insertion durable avant et pendant la prise de poste
- Former sur des métiers du service

3. Les modalités de mise en œuvre

Mettre en place des parcours allant de la remobilisation à l'emploi ou à l'activité durable au profit des personnes en situation de handicap peut être animé avec la mise en place d'un outil en ligne de type plateforme avec 3 volets soit :

- Entreprise,
- Bénéficiaire,
- Centre de formation.

Cet outil est le point de départ pour mettre en place un écosystème efficace pouvant faciliter le suivi et le pilotage de l'action. Ainsi sur le volet entreprise le travail qui sera mené consistera à cartographier toutes les entreprises et administrations de Mayotte adaptées pour accueillir des personnes handicapées.

Ce travail de recensement va s'étendre sur les postes à pourvoir au sein de ses entreprises qui sont aussi ouverts à ce même public avec l'appui de la réglementation qui rend obligatoire le recrutement de personnes handicapées.

Un accompagnement est offert aux entreprises pour décliner les fiches de postes en vue de leur publication sur la plateforme avec en soutien une enquête bimensuelle pour recenser les besoins des entreprises et veiller à répondre au mieux au besoin exprimé.

Suite à ce travail de recensement, il conviendrait de décliner les actions de formation nécessaires à mettre en place en individuel et collectif et lancer la sélection des candidats avec l'appui des acteurs de l'insertion professionnelle et du handicap (PE, MDPH, plateforme de lutte contre l'illettrisme, etc.).

Travailler sur une habilitation des organismes de formation qui seraient amenés à travailler dans le champ du handicap de façon à ce qu'ils puissent avoir la meilleure approche avec ce public.

Dans ce cadre lancer un appel à manifestation d'intérêt (AMI) pour identifier les organismes de formation habilités parmi eux et ceux qui seraient intéressés par l'action et leur soumettre une demande de proposition pédagogique et commerciale.

La sélection se fait avec les différents acteurs participant à la phase de prescription du public.

S'appuyer sur les CCAS des différentes communes de Mayotte en mettant en place un réseau dédié pour la mise à disposition de salle équipée permettant de déployer sur place les actions de formation retenues.

Ainsi les organismes de formation bénéficieront d'une certaine flexibilité dans leur intervention et cela pourra aussi se répercuter sur le coût de la formation. De même que pour les bénéficiaires, offrir la possibilité de se former à proximité de son lieu d'habitation facilite la démarche et l'accès à l'équipement numérique.

L'équipement des CCAS peut leur être mis à disposition dans le cadre des actions de formation en e-learning ou encore dans le cadre de leurs démarches de recherche d'emploi ou autre démarches administratives. Les modalités de partenariat devront être arrêtées entre les différentes parties prenantes.

La fin des différentes actions de formation se verra clôturée par une action de type « Job Dating » où seront conviées les entreprises qui ont publiées des offres et donc demandeuses, et celles ayant l'obligation de recruter des personnes **en situation de handicap** pour les inciter à passer le cap suite à cette première mise en relation.

A cette même occasion les dispositifs incitatifs au recrutement et l'offre d'accompagnement du public avant et pendant la prise de poste sera proposé pour optimiser toutes les chances d'insérer le public formé.

Seront ainsi au fur et à mesure renseignés les indicateurs directement sur la plateforme par les organismes de formation.

4. Les actions de formation envisagées

N°	Formation	Méthode/outils
1	Savoirs de base	E-learning + RV
2	Parcours de mobilisation à l'emploi : méthode de recherche d'emploi	Présentiel + vidéo
3	Parcours de mobilisation à l'emploi : Premiers pas avec le numérique	Présentiel + E-learning + Business Game
4	Parcours de mobilisation à l'emploi : La vie en entreprise / Les métiers du service	Boutique Ecole / Immersion / Entreprises d'entraînement pédagogique

5. Les publics cibles

Âge	Situation (DELD, TQH, QPV, NEET ...)	Niveau scolaire / Qualifications/ Diplômes
(-) 30 ans	DELD	Sans / Faible qualification
(+) 30 ans	DELD	Sans / Faible qualification

6. Les indicateurs de suivi proposés

- Nombre de personnes formés
- Nombre d'action de formation à la mobilisation à l'emploi engagé
- Nombre de relais CCAS partenaire de l'opération
- Nombre de personnes insérées
- Type de structure d'accueil / de placement
- Nombre de cdd/cdi ou autre type de contrat
- Taux de réussite aux examens

7. Les modalités d'évaluation

Un comité de pilotage composé des acteurs clés de l'insertion professionnelle et du Handicap (MDPH, Pôle Emploi, les CCAS, la Mission Locale, Plateforme de lutte contre l'illettrisme, etc.) sera mis en place et sera en charge de la bonne mise en musique du déroulé des actions et du repositionnement de celles-ci si nécessaire.

Ainsi suite à chaque vague d'action, un bilan de clôture sera exigé pour chaque organisme de formation intervenant (qualitatif et quantitatif) à chaud et à froid. Viendront en appui des contres bilans individuels des bénéficiaires notamment sur les actions relatives à la mise en relation ou placement en milieu professionnel.

3.4 AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

Action n°9 : Plan de formation des organismes de formation

Objectif : Faire monter en compétences les organismes de formation afin qu'ils puissent être en mesure d'intégrer des modalités et des formats pédagogiques innovants et performants. Le dispositif de montée en compétences devra être « global » et intégrer des modules de formation en lien avec les achats de formation, la gestion de projet, l'ingénierie pédagogique présentielle et distancielle, etc. Le parcours devra être qualifiant.

Indicateurs :

- Nombre de stagiaires formés (des organismes de formation) ayant été qualifiés dans le cadre du dispositif ;
- Taux de satisfaction des enquêtes à froid menée 1 an après le parcours qualifiant auprès de l'entreprise et du stagiaire ;
- Le nombre de nouvelles ingénieries au sein des organismes de formation à N+2ans.

Action n°10 : Un plan de financement des équipements digitaux pour les organismes de formation

Objectif : L'action n°10 est rattachée à l'action n°9 (les organismes de formation n'ayant pas des formateurs / ingénieurs pédagogiques certifiés ne pourront pas accéder au plan de financement). Le coût « d'entrée » des technologies relatives à la mise en œuvre de parcours multimodaux pouvant être un frein, il est essentiel que le pacte puisse contribuer au financement de l'outillage nécessaire (plateforme LMS & outils auteurs).

Indicateurs :

- Taux d'utilisation des outils financés (Nombre de rapid learning, vidéos, etc. développés en interne sur la base des outils), nombre de formations déployées sur le Learning Management System (LMS)

Action n°11 : Création de « tiers-lieu » de type Maison du digital

Objectif : La topographie et l'organisation urbaine du territoire mahorais ont un impact important sur les capacités de déplacement de la population. De plus, l'intégration du digital dans les parcours de formation peut être « excluante » pour les publics ne disposant pas des supports nécessaires (Tablette, smartphone, ordinateur, etc.), d'un accès à internet, ou marqués par l'illectronisme.

Dans ce cadre, il est important que les actions engagées au travers du Pacte puissent bénéficier de « relai » physique sur le territoire. L'objectif est de créer des espaces de partage et de co-développement en lien avec les intercommunalités. Il est donc nécessaire de proposer des mesures incitatives afin de favoriser l'émergence de ce type de lieu.

Résultats attendus :

- Les lieux doivent permettre d'accompagner à la prise en main d'outils digitaux (lutte contre l'illectronisme) et proposer des espaces d'ateliers / formations avec de la réalité virtuelle, etc. permettant de s'affranchir des contraintes physiques des plateaux techniques ;
- Contrôle de la cartographie territoriale des lieux, du nombre d'activités réalisées en lien avec la lutte contre l'illectronisme, la formation pro, des ateliers collaboratifs ;
- Suivi du taux de fréquentation et de l'ancrage territorial.

Action n°12 : Proposer des formations à destination des professionnels pour repérer et agir face aux situations d'illettrisme

Objectif : Il existe sur le territoire un fort taux d'illettrisme et d'illectronisme éloignant les publics les plus fragiles de l'emploi. Pour répondre à cette problématique, il est nécessaire de développer les compétences des professionnels dont la mission est d'accompagner ce type de public, notamment sur l'accompagnement et la pédagogie déployée sur les temps de formation présentiel.

Indicateurs :

- Nombre de formations mises en place et de professionnels ayant suivi ces parcours ;
- Taux de satisfaction des enquêtes à froid menée 1 an après le parcours

Action n°13 : Création d'une habilitation dite de « service public »

Objectif : Ce dispositif a pour vocation de garantir la qualité des formations concernant le socle des compétences clés et les premiers niveaux de qualification. Cette modalité a pour objectif une mission de service public et peut donc prévoir, au-delà de l'acte pédagogique, des prestations d'accompagnement, selon les besoins de la personne et la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée avec des allers et retours entre emploi et formation. Les organismes de formation seront régulièrement audités afin de s'assurer que l'ingénierie pédagogique déployée correspond aux exigences fixées par le pacte.

Indicateurs :

- Mise en œuvre de la stratégie Qualité du Pacte dès la première année du programme ;
- Nombre d'audits réalisés ;
- Nombre d'enquêtes (Quali / Quanti) réalisés.

Action n°14 : Mettre en place des modalités d'achats agiles et souples

Objectif : Le pacte étant destiné à fonctionner sur un mode projet, conformément aux recommandations du CNEFOP, il est important que l'équipe gérant le pilotage puisse mobiliser des modalités d'achats agiles afin de dynamiser l'organisation et la mise en œuvre des projets :

- Des marchés de prestations
- Des accords-cadres
- Des appels à projets

Indicateurs :

- Nombre de projets engagés sur une année ;
- Suivi des délais de facturation auprès des prestataires ;
- Nombre de modalités d'achats mobilisées sur une année.

Action n°15 : Mettre en place un parcours de sensibilisation auprès des organismes financeurs et de l'équipe projet

Objectif : L'équipe projet et les organismes financeurs doivent être sensibilisés sur plusieurs dimensions :

- Les modalités d'achats et le pilotage d'appels d'offres marchés publics
- Les nouvelles modalités pédagogiques, notamment celles en lien avec l'innovation et les dernières avancées technologiques (Réalité virtuelle, réalité mixte, etc.) afin de pouvoir challenger efficacement les propositions relatives aux appels à projets

Le parcours devra être à la carte et proposer une veille sur la Formation Professionnelle Continue (modalités, réforme, etc.) tout au long du pacte.

Résultats attendus :

- Modalités expérientielles du parcours déployé ;
- Retours de l'équipe projet et des organismes financeurs sur le parcours de sensibilisation ;
- Qualité de la veille proposée.

Action n°16 : Proposer des outils de diagnostic quantitatifs et qualitatifs

Objectif : Cette action vise à renforcer la pertinence et la qualité des parcours de formation proposés sur le territoire mahorais grâce à une analyse fine des coûts de formation. Pour appuyer cette analyse, une méthodologie de diagnostic et d'évaluation en amont pendant et en aval des formations sera déployée selon une procédure uniformisée. La mutualisation des outils de diagnostics intégrera des procédés dématérialisés.

Indicateurs :

- Nombre d'outils de diagnostics proposés ;
- Taux d'utilisation des outils de diagnostic en regard des publics cible ;
- Taux de satisfaction des utilisateurs sur la pertinence des outils proposés.

Action n°17 : Créer un outil centralisant les données Emploi / Formation / Métiers / Compétences de Mayotte

Objectif : L'outil développé permettra d'avoir une vue centralisée sur l'ensemble des données du territoire mahorais. L'objectif est de pouvoir disposer de grandes tendances afin d'orienter les appels à projets sur des actions prioritaires. La data de la plateforme devra être librement accessible pour les professionnels en charge de l'accompagnement des publics cibles ainsi que pour les organismes de formation afin qu'ils puissent agir de manière plus souple et rapide.

Indicateurs :

- Mise en place de la plateforme des données ;
- Fréquence des mises à jour des données de la plateforme ;
- Taux de consultation.

4. Les outils et systèmes d'informations

Le cadre d'élaboration des pactes vise une interopérabilité des systèmes d'information.

Le Département doit ainsi s'assurer que l'information sur l'offre de formation ainsi que la situation des individus au regard des sessions de formation (orientation, entrées, sorties, suspensions, etc.) soient à jour.

Depuis 2018, la plateforme KAIROS de Pôle Emploi est ouverte à l'ensemble des Organismes de Formation à Mayotte pour la saisie des entrées en formation ainsi que la saisie des présences (et absences).

Il en est de même pour la plateforme du CARIF OREF permettant désormais de saisir les propositions de formations des organismes. Cette dernière saisie a un caractère obligatoire pour les organismes de formation répondant aux marchés de Pôle Emploi.

Par ailleurs, la plateforme Agora qui vise à agréger l'ensemble des données existantes sur la formation permettra dès la fin 2019 de suivre les trajectoires de tous les individus entrés en formation, quel que soit le financeur.

Cet accrochage à la plateforme nationale AGORA vise à agréger l'ensemble des données existantes sur la formation de l'ensemble du territoire national.

Le Conseil Départemental a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le partage d'un outil de patrimoine commun, OUIFORM, permettant d'assurer une dématérialisation de l'orientation en formation.

Dans la phase d'élaboration du présent pacte, le Conseil Départemental ne dispose pas encore d'un Système d'Information, qui lui permette d'assurer la disponibilité des données relatives à l'offre de formation (sessions ouvertes et/ou en cours, offre de formation détaillée, stagiaires entrés en formation, heures de formation réalisées, facturées, payées, rémunérées ...), et la bonne diffusion des informations aux différents opérateurs comme ...), ce qui ne permet pas de procéder à un suivi régulier du PRF.

La Direction de l'Apprentissage, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion a lancé son projet de déploiement d'un outil de gestion des données et d'un Système d'Information qui lui permettra :

- La production d'indicateurs pertinents pour le suivi des stagiaires ;
- La saisie des données liées aux marchés publics ;
- Le nombre de places ouvertes chaque année ;
- Les entrées et sorties (positives et/ou négatives) ;
- Le budget dépensé VS le budget prévu ;
- L'établissement de tableaux de bord des marchés (pluri)annuels du Département.
- Etc.

Tout cela s'inscrit dans un souci de centralisation des données, afin d'avoir une vision globale de l'offre de formation du Département et pour une lisibilité dans les parcours à déployer en cohérence avec les attentes des entreprises locales mais aussi du Développement économique de Mayotte.

L'accrochage avec AGORA pourra ainsi intervenir d'ici le 31 octobre 2019.

5. Les engagements financiers

PÔLE EMPLOI – DÉCLINAISON PAR AXES 1 ET 2	2019	2020	2021	2022	TOTAL
AXE 1 – Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualitatifs	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	4 000 000,00 €
AXE 2 – Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans le contenu	1 200 000,00 €	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	4 200 000,00 €
TOTAL P.E	2 200 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	8 200 000,00 €
COMMANDE FORMATION CDM – PUIC – DÉCLINAISON PAR AXES 1 ET 2					
AXE 1 – Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualitatifs	400 000,00 €	1 200 000,00 €	1 264 650,00 €	1 518 604,00 €	4 383 254,00 €
AXE 2 – Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans le contenu	- €	1 000 000,00 €	1 000 000,00 €	1 135 350,00 €	3 135 350,00 €
TOTAL C.D	400 000,00 €	2 200 000,00 €	2 264 650,00 €	2 653 954,00 €	7 518 604,00 €
REPARTITION PAR AXES – 1, 2, 3 et transverse					
AXE 1 – Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualitatifs	1 400 000,00 €	2 200 000,00 €	2 264 650,00 €	2 518 604,00 €	8 383 254,00 €
AXE 2 – Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans le contenu	1 200 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	2 135 350,00 €	7 335 350,00 €
AXE 3 – Innover dans les territoires	200 000,00 €	848 606,00 €	623 603,00 €	423 604,00 €	2 095 813,00 €
AXE transverse – S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mises	785 930,00 €	785 930,00 €	785 930,00 €	785 930,00 €	3 143 720,00 €
Concours pluriannuel de l'État	3 585 930,00 €	5 834 536,00 €	5 674 183,00 €	5 863 488,00 €	20 958 137,00 €
Frais de gestion (2 ETP – Conseil départemental)	102 344,00 €	102 344,00 €	102 344,00 €	102 344,00 €	409 376,00 €

Le présent Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par M. SORAIN Dominique, préfet de Mayotte,

Et

Le Conseil départemental par M. IBRAHIM RAMADANI Soibahadine son président.

Les signataires du Pacte ultramarin 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 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.	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 15%

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte de 68 319 717 euros 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 21 367 513 euros. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée

au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties. La mise en œuvre du pacte représente un exercice additionnel pour le Conseil départemental qui va engendrer des frais de gestion supplémentaires. Ainsi, la contribution de l'Etat au financement des frais de gestion est comprise dans l'enveloppe globale allouée au Conseil départemental. Les frais de gestion couvrent les 2 ETP supplémentaires affectés au sein du Conseil départemental pour la mise en œuvre du Pacte ultramarin.

- ▶ Pour le Département, son engagement dans le Pacte ultramarin 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 11 738 051 euros, soit 46 952 204 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 constatées 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.

Avec l'accord cadre 2018 du plan d'investissement dans les compétences, l'Etat et le Département ont décidé de déployer 486 entrées supplémentaires en formation. Pour 2019, cet objectif sera augmenté de 114 entrées, soit 600 entrées supplémentaires. Pour les années suivantes, cette dynamique sera amplifiée comme le prévoit la trajectoire financière pluriannuelle.

5. Assurer l'évaluation du Pacte ultramarin et notamment déployer, au moins, un projet expérimental dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.
6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information du Département 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 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 initiées, 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 ;
- 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 se tient au début du dernier trimestre de chaque année et 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 qui débutera en novembre 2019 permettra, notamment, de valider d'ici février 2020 :

- La dimension opérationnelle des projets prévus pour les années suivantes du pacte ;
- Les projets de l'axe 3 ;
- Les indicateurs de performance du pacte et leur valeur cible ;
- La méthodologie d'évaluation des projets du pacte et notamment ceux expérimentaux ou particulièrement innovants.

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 du Conseil départemental pour le Département.

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 du conseil départemental. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Pour l'ensemble du Pacte d'investissement dans les compétences, l'État et le Conseil Départemental engagent les moyens financiers suivants :

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

Engagements financiers de la Collectivité				
2019	2020	2021	2022	Total
11 738 051 €	11 738 051 €	11 738 051 €	11 738 051 €	46 952 204 €

Engagements financiers de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
3 688 274 €	5 936 880 €	5 776 527 €	5 965 832 €	21 367 513 €

Ventilation des engagements financiers de l'Etat par axe	
Axe 1	40%
Axe 2	35%
Axe 3	10%
Axe transverse	15%

Engagements financiers de la Collectivité et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
15 426 325 €	17 674 931 €	17 514 578 €	17 703 883 €	68 319 717 €

En présence de la Ministre des Outre-mer
Annick GIRARDIN

En présence du Haut-Commissaire aux Compétences et à l'Inclusion par l'Emploi
Jean-Marie MARX

Le Préfet de Mayotte

Pour le Président du Conseil Départemental

La 5ème Vice-Présidente
du Conseil Départemental de Mayotte

Dominique SORAIN

Mariame SAID

ANNEXES

- Le diagnostic partagé incluant ses modalités d'évolution
- Modèle de tableau de bord incluant les indicateurs retenus
- Les programmes nationaux
- Glossaire

Le diagnostic partagé

Diagnostic partagé Elaboration du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences – Mayotte 2019/2022 –



crea-pepites.com

1

La démarche d'élaboration du diagnostic

Organisation d'ateliers : pléniers et thématiques

Des entretiens individuels

Un questionnaire en ligne

Un cadre de concertation, de pilotage et de structuration méthodologique
Implication de la gouvernance – Pilotage et animation

Un espace de concertation et de co-construction dynamique
Instance d'animation et suivi – Plateforme collaborative (drive) – Livrables et reporting partagé

Co-construction d'une vision commune et d'un diagnostic partagé en respectant le cadre réglementaire établi par les institutions publiques (cadre ultramarin d'élaboration des PRIC).

L'objectif : couvrir l'intégralité du champs de la formation professionnelle et des besoins avérés sur Mayotte >> à court, moyen et long terme

crea-pepites.com

4

La démarche d'élaboration du diagnostic

1 comité technique

8 ateliers

dont **2 avec les partenaires sociaux**

Une dizaine **d'entretiens individuels**

5 ateliers thématiques

3 réunions **préparatoires**

1 questionnaire en ligne



3 rencontres

avec les **Intercommunalités**



crea-pepites.com

5



Des parties prenantes engagées



crea-pepites.com

6

Préambule

Pour édifier une société de compétences ...

Le Plan d'Investissement dans les Compétences répond à **2 défis majeurs** :

- former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée **faiblement qualifiés**
- Accélérer la **transformation** en profondeur du système de formation professionnelle.

... Aussi en Outre-mer

Les spécificités des territoires d'outre-mer et leur handicap structurel (éloignement du territoire national, insularité, faible superficie, relief et climat difficiles ...) nécessitent une prise en compte différente des politiques publiques.

crea-pepites.com

7



Préambule

Ce diagnostic se donne comme **ambition partagée** de mettre en cohérence les besoins du territoire régional en matière de formation, d'emplois, de compétences et de qualifications ainsi que la programmation des actions de formation professionnelle du public prioritaire.

Ce document est le fruit d'un travail partenarial réalisé au travers de **plusieurs ateliers et rencontres**.

Ces ateliers ont réuni les partenaires sociaux, les organismes de formation, les chambres consulaires, le Vice-Rectorat, les services de l'Etat, le Département/Région, les Intercommunalités, l'ARS, les organismes paritaires ...

Ce diagnostic permet ainsi de poser les jalons d'une **refonte de l'approche de la formation professionnelle à Mayotte** dans un cadre concerté permettant d'être au plus près des attentes du territoire et donc au service du développement économique.

crea-pepites.com

8



Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences - Mayotte

Les ambitions des Pactes Ultramarins d'Investissement dans les Compétences

- Construire et déployer des parcours personnalisés de formation
- Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation
- Sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation
- Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle

Les axes d'intervention des Pactes Ultramarins d'Investissement dans les Compétences

- 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
- 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
- Axe 3 : Innover dans les territoires
- 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

crea-pepites.com

9 

I. Dynamique de population, d'activité et de main d'œuvre

crea-pepites.com

10

Population de Mayotte en 2017

256 518 habitants en 2017 :

- Une forte pression démographique
- Un taux de fécondité élevé (38‰)
- Un très fort flux migratoire (40 % d'étrangers)

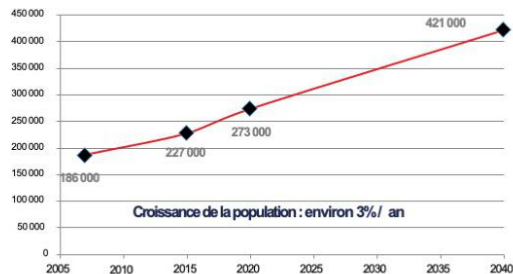
Des particularités notables

- Une population très jeune (âge médian : 17,5 ans)
- Sur 100 Mahorais en âge de travailler, 38 ont un emploi :
 - 67 000 actifs
 - 49 600 actifs occupés (17 300 chômeurs)
- Un taux d'emploi (37 %) le plus faible de France



a. La démographie de Mayotte

Croissance de la population à Mayotte



crea-pepites.com

11

Des chiffres toujours remarquables

- Entre 2012 et 2017, la population de Mayotte a augmenté de 24%.
- Dans le même temps, les effectifs dans les écoles et établissements du public ont connu une hausse de 16%. **96 926 élèves** dans le secteur public pour **262 895 habitants** recensés, soit **36,9% de la population** mahoraise à l'école publique.

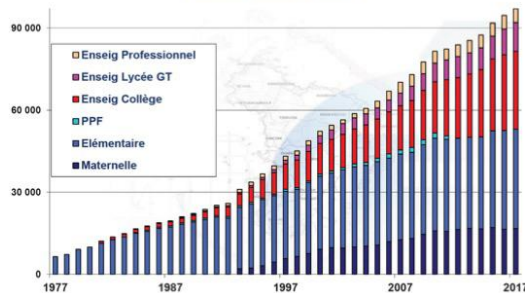
Taux de réussite au baccalauréat :

- ✓ Général : 77%
- ✓ Technologique : 63,6%
- ✓ Professionnel : 74,3%

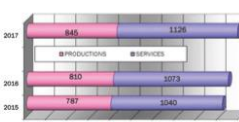
a. La démographie de Mayotte

Le système scolaire

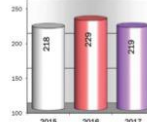
La population scolaire de 1977 à 2017



Effectifs en terminales professionnelles



Élèves en apprentissage



crea-pepites.com

12

b. La dynamique d'activité

Les tendances de l'économie mahoraise

- Une économie dépendante du secteur public, de la consommation des ménages et du commerce extérieur
- Un fort taux de chômage
- Un faible tissu économique local
- Un manque d'attractivité du territoire
- Une société en mutation constante

Une **balance commerciale** mahoraise **structurellement déficitaire** en raison du niveau insignifiant des exportations par rapport à celui des importations.

crea-pepites.com

13



b. La dynamique d'activité

L'économie :

Depuis le début des années 2000, l'économie mahoraise a bénéficié d'une croissance économique soutenue (convergence économique et intensité des investissements) :

- Taux de croissance annuel : +7,4% sur la période 2008-2013
- PIB par habitant : 8 980 € en 2014, en hausse de 7,6% par rapport à 2013. Il reste néanmoins très inférieur (25 %) au niveau national

10 474 entreprises* actives sont dénombrées au 31 décembre 2015 dont 51% dans le commerce, 27,5% dans les services marchands soit 78,5% dans les services.

* Rapport IEDOM – 2017 – Différent du chiffre INSEE qui ne prend pas en compte le secteur agricole et les services financiers.

crea-pepites.com

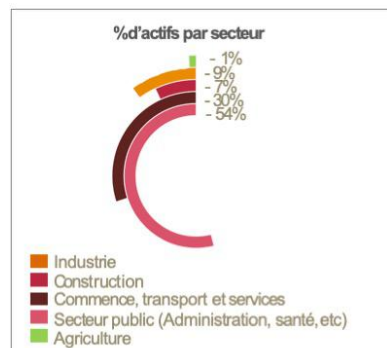
14



b. La dynamique d'activité

Malgré ce dynamisme, l'activité de la majorité des **secteurs économiques demeure faible**, l'économie de l'île est portée essentiellement par la commande publique et la consommation des ménages.

>> **Prépondérance du secteur Tertiaire.**



crea-pepites.com

15

b. La dynamique d'activité

Focus sur l'économie informelle* qui représente 9 % de la richesse créée.

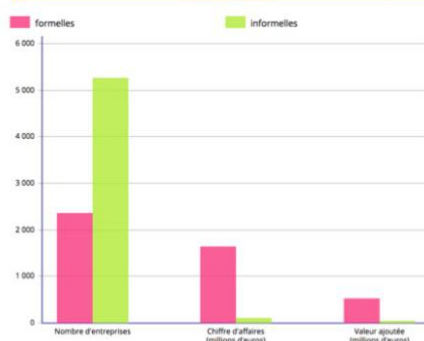
Une étude de l'INSEE réalisée en 2015 estime qu'elles sont **5 260 entreprises** informelles pour **6 640 travailleurs**.

Le secteur le plus présent : commerce de détail au travers des fameuses « doukas »

Un exemple marquant : dans la réparation de véhicules, il existe plus d'entreprises (65%) que d'entreprises formelles.

La richesse générée : **525 millions d'euros** de richesse pour un investissement qui s'élève en 2015 à 106 millions d'euros.

Structure de l'économie mahoraise entre entreprises formelles et informelles



Champ : entreprises mahoraises
Source : Insee, Enquêtes sur les entreprises mahoraises 2015

* Entreprise non déclarée aux Services Fiscaux

** Rapport IEDOM – 2017- Différent du chiffre INSEE qui ne prend pas en compte le secteur agricole et les services financiers.

crea-pepites.com

16



17 300 demandeurs d'emploi en fin 2017

- Une légère baisse du taux de chômage entre 2016 et 2017 (26% au sens du BIT)
- Un taux de DELD (Demandeur d'Emploi Longue Durée) important (29%)
- Plus de 43% des jeunes actifs (15-29 ans) sont demandeurs d'emploi (contre 23% en métropole)

Une création nette d'emploi très inférieure aux besoins de la population.

Au 31/12/2017 : 4 618 postes enregistrés à Pole Emploi.

La demande d'emploi se caractérise par un faible niveau de formation et de qualification.

- 64% n'ont aucun diplôme qualifiant (niveau VI et V bis)
- 19% ont un niveau V (CAP/BEP)
- 13% ont un niveau IV (Baccalauréat)
- 4% ont un niveau III, II et I (Bac +2 ou plus).

Des dispositifs d'insertion jugés insuffisants

Les contrats aidés ont profité à 3 170 personnes en 2017, soit une chute de 29,9 % par rapport à 2016 (1 355 mesures de moins sur un an) représentant un effort important mais loin encore des besoins correspondant à la demande sociale.

La montée en puissance des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) doit permettre d'améliorer cette tendance.

crea-pepites.com

c. Le marché du travail

Mise à jour au 2^{ème} Trimestre 2018

Nombre de demandeurs d'emploi (Catégories A,B et C) au 2^{ème} Trimestre 2018 : 12 671

En moyenne au deuxième trimestre 2018, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à **11 998**.

Ce nombre **baisse de 9,4 %** sur un trimestre (soit - 1 249 personnes) et de 1,2 % sur un an.

À Mayotte, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité dans le mois (catégories A, B, C) s'établit à **12 671** au deuxième trimestre 2018.

Demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C



Evolution des Demandeurs d'Emploi Longue Durée

crea-pepites.com

II. Anticipation des métiers et des besoins en compétences

crea-pepites.com

19

Le marché du travail

Des enjeux en termes de compétences et de formation

Le poids déterminant de **l'illettrisme** et du **faible niveau de qualification** constituent un frein au développement, à l'accès à l'emploi et à la formation :



Le chiffre : 75% >> jeunes recensés en difficulté de lecture à la journée défense citoyenne en 2014 contre 9,6% au niveau national.

crea-pepites.com

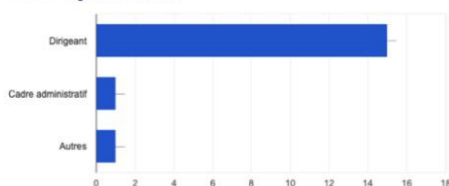
20

Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

Les organisations et institutions

- CPME
- OPCALIA
- CMA
- FMBTP
- CGT
- MEDEF

Les répondants



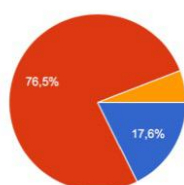
crea-pepites.com

21

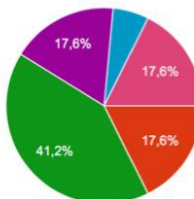


Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

76,5% des partenaires interrogés considèrent que l'offre de formation à Mayotte n'est pas adaptée aux attentes des entreprises/structures locales.



- Oui
- Non
- Ne se prononce pas



- Difficile d'accès géographiquement (mobilité)
- Inexistante
- Inadaptée à l'organisation actuelle de nos entreprises
- Inadaptée aux besoins spécifiques de nos entreprises
- Coût élevé au regard des difficultés...
- Non identifiable (manque d'informat...)
- Autres

Les autres justifications :

- « Offre insuffisante » « Offres limitées »
- « Inadaptée aux besoins spécifiques de nos entreprises »
- « Certains secteurs ne sont pas représentés par la formation, et dans le BTP il y a très peu de formation qualifiante pour les demandeurs d'emplois. »
- « Et les formations qualifiantes sont trop longues pour y mettre nos salariés. »

crea-pepites.com

22



Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

Les **Top 3** des filières à prioriser dans le cadre de la formation professionnelle pour les 4 prochaines années :

- BTP
- Tourisme – Hôtellerie – Restauration
- NTIC et Filière verte

Projection sur les grands travaux de Mayotte

Les niveaux de formation à privilégier :

- Niveau 3 : Bac+2
- Niveau 4 : Bac
- Niveau 5 : CAP, BEP ...

Recherche de salariés opérationnels à court terme

Avec une priorité :

- Des postes de management intermédiaire et de cadres;
- Déployer les contrats de professionnalisation et d'alternance;
- Remise à niveau sur les savoirs de base.

crea-pepites.com

23

Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

Les principales actions et/ou formations prioritaires, qui permettraient d'accompagner l'évolution de Mayotte, à horizon 2022 ...

- Développer **l'alternance** et les **certifications** sur le territoire
- Formation sur l'utilisation des TIC dans les petites entreprises
- La formation des jeunes, la revalorisation des frais de déplacement et de restauration pour les chômeurs en formation. Mettre en place une aide exceptionnelle de retour à l'emploi pour les chômeurs ne bénéficiant pas de l'allocation chômage voire le financement du permis de conduire.
- Augmenter le nombre de formations Titre professionnel pour avoir des **ouvriers qualifiés** dans le Gros œuvre, second œuvre et VRD. Mettre en place des Titres professionnels pour l'encadrement intermédiaire (Chef d'équipe, Chef de Chantier). Favoriser le retour après formation de conducteur de travaux mahorais.
- Formation des cadres mahorais (Cf. « études sectorielles, décembre 2014 »)

crea-pepites.com

24

Les secteurs porteurs du SRDE2I

Secteurs Piliers

- BTP
- Commerce de détail
- Transport

Secteurs en mutation

- Agriculture
- Pêche
- Aquaculture

Secteurs support

- Services aux entreprises
- Formation professionnelle
- NTIC
- Education
- Santé

Secteurs émergents

- Services à la personne
- Sécurité
- Industrie agroalimentaire (restauration collective)
- Tourisme
- Loisirs
- Artisanat

crea-pepites.com

25



Les secteurs porteurs selon les partenaires

Identification des besoins en compétences auprès des partenaires sociaux et des chambres consulaires.

- Le BTP
- L'économie touristique
- Les métiers de la sécurité
- Le numérique et l'informatique
- Les métiers de la pêche
- Les métiers du sport et de l'animation
- La restauration collective
- Les démarches de création d'entreprise (amélioration de l'entrepreneuriat)
- L'accompagnement en ingénierie de projet
- L'entretien des locaux collectifs
- Les métiers de la grande distribution
- Les métiers de la Logistique/Transports/Maintenance Générale
- Les services à la personne ...

Identification des besoins en compétences auprès des collectivités et intercommunalités.

- Métiers de l'environnement, agriculture et agro-alimentaire
- Managers pour les fonctions supports
- Management et Direction technique
- L'accompagnement en ingénierie de projet
- Les métiers du Social et Médico-Social
- Les métiers du tourisme ...

crea-pepites.com

26



III. Le public cible

crea-pepites.com

27

Le public cible du PRIC - Mayotte

Ce public a été établi en respect du cadre réglementaire de conception des PRIC.

1. Le public dit « fragile »

- Bénéficiaires des minimas sociaux (RSA ...) :
 >> Au 31/12/2017, **5 500 personnes** bénéficiaires pour une population couverte de **14 953 personnes** (l'allocataire, le conjoint et les personnes à charge).
- Chômeurs de **longue durée** (1 an et plus)

2. Les jeunes NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation)

- âgés de 16 à 29 ans : la catégorie connaissant un fort taux de chômage à Mayotte

3. La population des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

- 36 QPV à Mayotte avec 143 581 habitants concernés soit 67,5% de la population mahoraise (INSEE 2012)

4. La population en situation de handicap

5. La population en situation d'illettrisme

crea-pepites.com

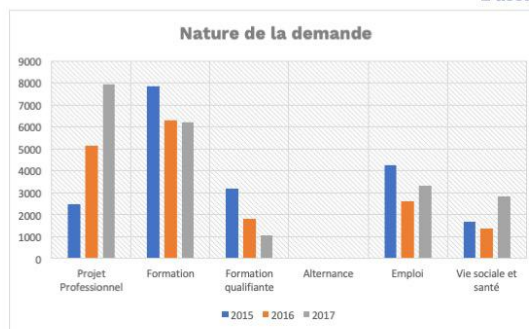
28

Le public jeune

L'accueil à la Mission Locale de Mayotte

En 2017 au sein de la MLM :

- 1 806 jeunes accueillis
- 1947 sortants du système scolaire sans orientation



Des freins à l'insertion

- Une situation financière très précaire ne permettant pas de se restaurer, d'avoir une « tenue correcte » ou de se déplacer.
- Retard d'indemnisation
- Les moyens de garde des enfants

Des points d'attention sur le public Mission Locale

- Chiffre en augmentation permanente :
 - **Sortie sans solution** de l'éducation nationale
 - Jeunes issus de l'immigration
- Niveau scolaire bas renforcé par un taux d'errance entre la fin de la scolarité et l'inscription à la ML de **1 à 3 ans**
- Une **précarité** criante couplée à un **manque d'autonomie**.

Sources : Mission Locale de Mayotte

crea-pepites.com

29

La population en situation de handicap

La visibilité et la reconnaissance du handicap sur le Département de Mayotte sont en construction avec le déploiement des missions de la jeune MDPH. De nombreuses données sont encore manquantes.

1 944 personnes, dont 1 352 de moins de 20 ans, ont des droits en cours à la MDPH au 31/12/2017

1 200 adultes ayant un handicap mais ne l'ayant pas fait reconnaître

740 personnes ont une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** en cours, soit 36% des personnes ayant un droit en cours auprès de la MDPH de Mayotte.

Peu de TH enregistrés à Pôle Emploi, environ 1% avec un flux croissant des jeunes sur le marché du travail.

69% des demandeurs d'emploi en situation de handicap (DETH ont un niveau de qualification inférieur à V).



Sources : MDPH
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)

crea-pepites.com

30

La population en situation d'illettrisme

Rappel : selon la définition de l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le terme d'illettrisme est réservé pour qualifier la situation des personnes qui ont été scolarisées dans le cadre de l'école française et qui ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture ou écriture pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne.

A Mayotte : la population mahoraise compte une proportion importante de personnes non scolarisées ou de personnes scolarisées à l'étranger, le terme de « **personnes en grande difficulté face à l'écrit** » est employé pour ces populations.

Ce terme, équivalent à la notion d'illettrisme, qualifie les personnes qui éprouvent **de grandes difficultés dans au moins un des trois domaines fondamentaux de l'écrit** (lecture, écriture, compréhension d'un texte).

Difficultés à l'écrit des personnes de 16 à 64 ans à Mayotte selon la scolarisation

	Ayant été scolarisées	Dont scolarisées à Mayotte	Jamais scolarisées	Ensemble
Grande difficulté	41,6	33,1	96,2	58,3
Difficulté partielle	10,4	11	0,4	7,4
Pas de difficulté	48	55,9	3,4	34,3
Ensemble	100	100	100	100
Nombre de personnes	75 783	52 899	33 444	109 227
Part de la population (%)	69	48	31	100

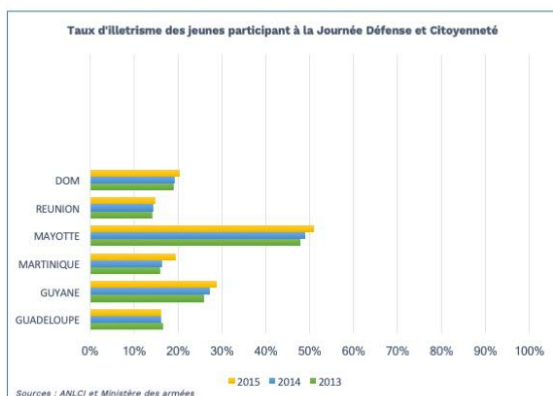
Sources : INSEE - IQV 2012

crea-pepites.com

31



La population en situation d'illettrisme



>> Mayotte affiche le taux le plus élevé des Dom et de la France.

58 % des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française.

La langue parlée durant l'enfance est un élément explicatif, le français n'étant la langue maternelle que **d'un Mahorais sur dix**.

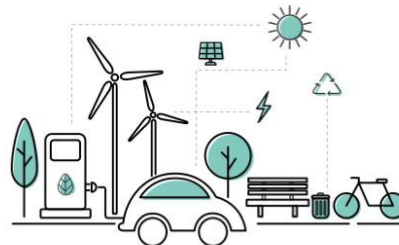
crea-pepites.com

32

La population des Quartiers Prioritaires de la Ville

Les caractéristiques de la population des QPV

- Plus de difficultés sur le marché du travail : seuls **27 % des 15 à 64 ans occupent un emploi**, soit 5 points de moins que sur le reste du territoire mahorais.
- Plus d'actifs se déclarent aussi au chômage (38 % contre 34 %), en particulier chez les jeunes de 15 à 29 ans (57 % contre 52 %) et les femmes (49 % contre 45 %).
- Un **niveau de formation plus faible** : 38 % des 15 ans n'ont jamais été scolarisés, contre 32 % sur le reste du territoire.
- **Moins de diplômés** (73 % n'ont aucun diplôme qualifiant contre 68 %)



Chaque commune mahoraise compte entre 1 et 3 QPV.

Sources : INSEE Analyses – Juillet 2017.

crea-pepites.com

33

IV. L'offre de formation à Mayotte

crea-pepites.com

34

Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte*

Les constats

Manque de visibilité

La commande publique annuelle – Un marché pluriannuel (2018-2022) a été publié le 13 septembre 2018. Défaut de communication sur les actions de formations dispensées à Mayotte et sur les acteurs (OF) : le site www.mayotte-emploi-formation.info donne un état de la situation.

Défaut de continuité dans les actions de formation

En 2017, les ordres d'ouvertures des actions de formation sur le territoire, (iii) qualification, (ii) pré-qualification, (i) illettrisme, une absence de coordination qui ne permet pas de construire des parcours cohérents entre les différents acheteurs publics (CD976, Pôle Emploi, OPCALIA ...)

Défaut de connaissance précise des besoins en compétences des entreprises

Il existe un schéma organisé par le Vice-rectorat sur l'enseignement professionnel initial et continu jusqu'à BAC+2, il y a des besoins non couverts et des compléments sont nécessaires notamment au niveau de la commande publique

Difficulté dans la mobilisation du public

Les dispositifs ne prennent pas toujours en compte la réalité mahoraise.

Sous-dimensionnement des services pour l'emploi

De Pôle Emploi et de la Mission Locale (concentration sur le travail administratif et moins sur l'accompagnement).

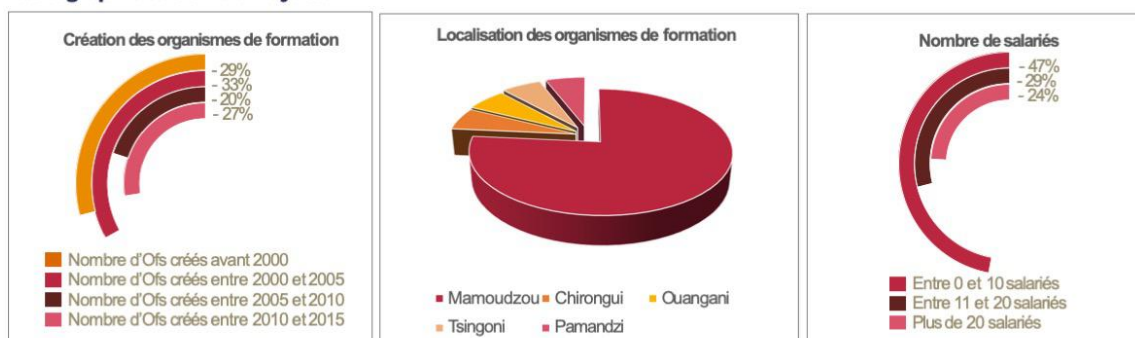
*Atelier n°1 du colloque du dév. Économique Régional de Mayotte : Le développement du capital humain et la mobilité
crea-pepites.com

35



Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

Cartographie des OF de Mayotte



- Une concentration de l'offre de formation sur la zone de Mamoudzou
- Une mise à jour de la liste des OF à Mayotte est nécessaire (65 : DIECCTE et 48 ont inséré des offres sur la plateforme du CARIF OREF)

Sources : GPECT FPC – AFPA/OPCALIA

crea-pepites.com

36



Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

Cartographie des OF de Mayotte

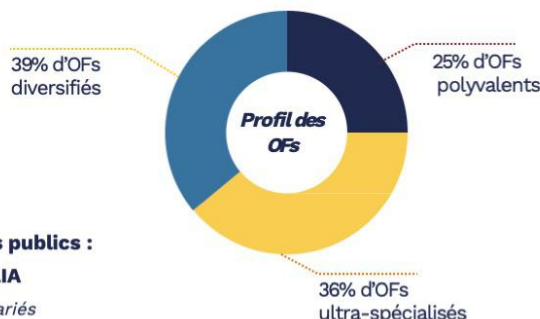
Des domaines d'activités contrastés

- Un tiers d'opérateurs spécialisés sur un domaine et/ou une cible de publics
- Un tiers diversifié (insertion, qualification)
- Un tiers polyvalent (BtoB, BtoC)

Une offre généralement concentrée sur les financeurs publics :

Conseil Départemental, Pôle Emploi, DIECCTE, OPCALIA

- Quelques opérateurs ciblant les entreprises et les salariés



Sources : GPECT FPC – AFPA/OPCALIA

crea-pepites.com

37

Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

SWOT – Forces/Faiblesses – Opportunités/Menaces

Forces	Faiblesses
▪ Connaissance du territoire et des dispositifs ▪ Recherche d'Expertise (polyvalence & spécialisation/pôle de compétences, qualité, ...) ▪ Organisation / structure / taille / réseau / stabilité ▪ Souplesse, Flexibilité et Réactivité	▪ Stabilité / Pérennité / Environnement / Fidélisation des salariés ▪ Trésorerie / Fonds propres / Capacité d'autofinancement ▪ Manque d'équipement / Immobilier / Eloignement ▪ Recrutement de spécialistes / Management dans les OF ▪ Manque de coopération
Opportunités	Menaces
▪ Développement du marché entreprises / nouveaux besoins ▪ Ouverture Afrique de l'Est ▪ FSE/ FEDER ▪ Convergence / Loi EROM ▪ Nouvelles modalités / Digital ▪ Nouvelle offre DFPI (marché pluriannuel) ▪ Evolutions des normes	▪ Instabilité / Restructurations fréquentes des financeurs ▪ Concurrence « externe » (Réunion, Métropole) ▪ Manque de visibilité ▪ Insécurité / Environnement ▪ Besoins en RH de l'Education Nationale (difficulté de recrutement pour les OF) ▪ Gamme de produits & services trop limitée par rapport aux besoins

Une montée en compétences nécessaire au sein des OF pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires et de qualité.

Sources : GPECT FPC – AFPA/OPCALIA

crea-pepites.com

38

Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

La formation des formateurs professionnels d'adultes (FPA) est indispensable pour une pédagogie en cohérence avec les attentes de qualité du territoire et du PIC.

>> Accentuer la professionnalisation des OF.

Une mise à plat de **l'ingénierie de formation et pédagogique ainsi que du système de l'orientation et de l'accompagnement des publics** doit permettre de donner les outils nécessaires aux OF mahorais et donner un cadre aux financeurs de la formation professionnelle à Mayotte.

Les financeurs locaux (PE, CD et OPCALIA) doivent permettre aux OF d'avoir une meilleure visibilité des besoins des entreprises locales.

Orientation : un point primordial à améliorer et à mettre en cohérence avec les attentes du territoire. Le Contrat de Plan Régional du Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (**CPRDFOP en cours d'élaboration**) y apportera une meilleure visibilité.

crea-pepites.com

39



Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

Les grands facteurs d'évolution ...

- Evolution du paysage de la formation professionnelle (ré-ingénierie)
- Contexte Mahorais (illettrisme, forte croissance démographique, enjeux économiques et besoin de main d'œuvre)
- Exigence de qualité
- Rationalisation des processus (achats, prestations clé en main)
- Services rendus aux individus (individualisation, accompagnement)
- Nouveaux rapports aux savoirs : digital, multi-modalité, ...

crea-pepites.com

40



Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

2 points à retenir pour la construction des parcours de formation

- Le besoin accru de formation sur les **Savoirs de Base**.
- Un écart important entre les **besoins exprimés** par les entreprises et les **compétences** disponibles sur le territoire.

crea-pepites.com

41



Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

Le potentiel déclaré des organismes de formation de Mayotte

Entrées en formation en 2017 : 6 808 (hors formation initiale)

Potentiel d'accueil annuel à partir de 2019 : 10 268 places

Sources : Carif Oref Mayotte

crea-pepites.com

42



L'offre du Conseil Départemental - DAFPI

Marché pluriannuel 2018-2022 de 78 lots publié le 13 septembre 2018

1. Actions structurelles

- Mobilisation des publics (savoirs de base ...)
- Orientation, accompagnement et préparation aux concours
- Qualifications et certifications professionnelles

2. Actions conjoncturelles : professionnalisation et insertion

- Métiers de la sécurité
- Actions d'immersion en mobilité
- Activités agricoles
- Métiers de vendeur spécialisé
- Métiers du transport et de la logistique
- Artisanat
- Métiers des services à domicile
- Création d'entreprise

▪ Chaque lot est attribué sous forme d'un **accord-cadre à bons de commande**. Ce dernier est conclu pour une durée de **1 an reconductible trois fois** par tacite reconduction.

▪ Insertion d'une **clause sociale**

▪ Rappel de l'**individualisation des parcours de formation** et de l'importance de l'**alternance**.

crea-pepites.com

43

La coordination entre financeurs et prescripteurs



Point de vigilance

Lors du comité technique du 2 octobre 2018, réunissant entre autres les prescripteurs Pôle Emploi et Mission Emploi, il a été soulevé les points suivants dans un souci d'une amélioration continue :

- La **difficulté** de **coordination** avec le financeur Conseil Départemental en raison du démarrage tardif des actions de formations ;
- Des dispositifs en deçà de la demande des jeunes;
- Des **indemnisations tardives** des stagiaires, jusqu'à 4 mois après l'entrée en formation, ce qui accentue fortement l'absentéisme (difficultés de déplacement, de restauration ...)

crea-pepites.com

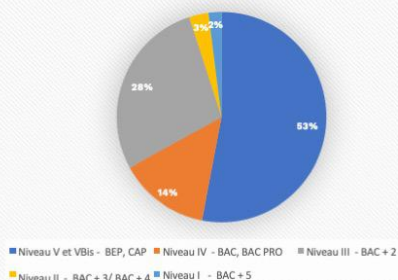
44

L'offre en mobilité - LADOM

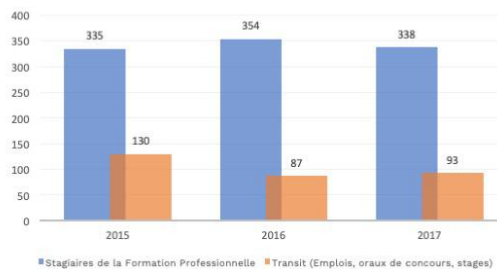
Les dispositifs à la mobilité à Mayotte

- Formation Professionnelle en Mobilité
- Passeport Mobilité Etudes
- Aide à la Continuité Territoriale

Niveau des "partants" 2017



Les nouveaux bénéficiaires 2015-2017



Le statut des nouveaux « partants » 2017

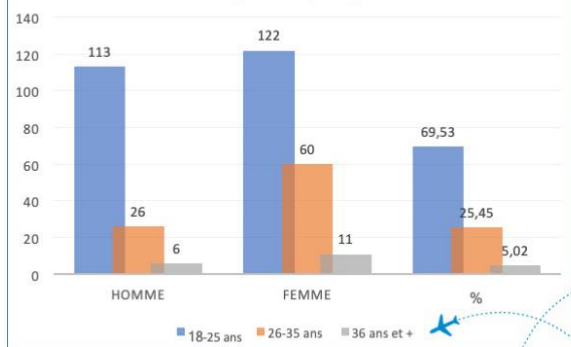
- 338 demandeurs d'emploi dont 4 alternants
- 78 Emplois dont 74 emplois directs et 4 alternances
- 19 autres : 8 oraux de concours et 11 en formation continue

crea-pepites.com

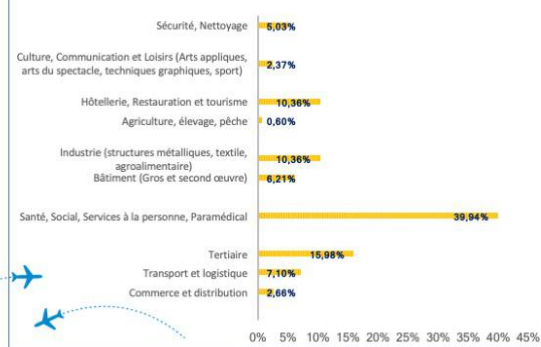
45

L'offre en mobilité - LADOM

Répartition par âge



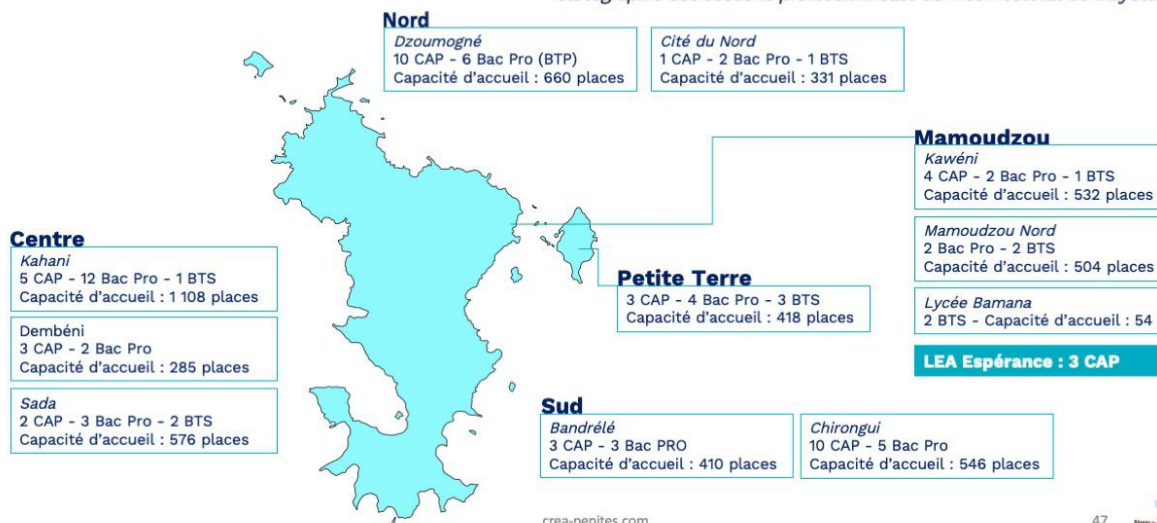
Les secteurs "en mobilité" en 2017



46

L'offre de formation professionnelle – Vice Rectorat de Mayotte

Cartographie des sections professionnelles du Vice Rectorat de Mayotte



V. L'évaluation du diagnostic et sa mise à jour

Une actualisation/évaluation pour une amélioration continue du PRIC

Les objectifs d'une évaluation continue

1. **Améliorer** le pacte en lien avec le public ciblé pour une meilleure **performance des dispositifs**, mieux adapter les actions au public en fonction de son appréciation, **améliorer la qualité** du travail rendu aux bénéficiaires (« démarche qualité »).

2. **Vérifier** la pertinence des actions de formation : vérifier l'atteinte des **objectifs** pour un réajustement le cas échéant.

3. **Renforcer** l'adhésion des **parties prenantes** et des acteurs du PRIC dans une construction **collective** et **partagée**.

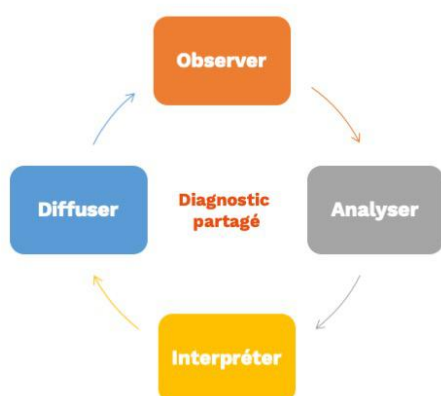


4. **Capitaliser** l'expérience en vue d'autres actions en améliorant la pratique des acteurs institutionnels, sociaux et privés.

crea-pepites.com

49

Une actualisation/évaluation pour une amélioration continue du PRIC



Les étapes pour une actualisation continue du diagnostic

OBSERVER

Il s'agit de collecter les données selon la méthode retenue (interview, questionnaire, groupe témoin, recherche documentaire, etc.). Les données peuvent être d'ordre quantitatif ou d'ordre qualitatif.

ANALYSER

Pour répondre à la question évaluative initiale. Pour cela, il sera nécessaire de croiser les observations afin d'analyser les données.

INTERPRÉTER

Les résultats en cohérence avec les critères définis au préalable (indicateurs dans le PRIC).

L'évaluation peut porter sur trois niveaux :

- Le changement attendu sur les bénéficiaires et les parties prenantes est-il réel ?
- Dans quelle mesure ?
- Quelle part de ce changement est attribuable au PRIC ?

DIFFUSER

Pour rendre compte, apprendre et améliorer la démarche du Pacte. Dans un souci d'une démarche concertée et partagée, cela permettra les prises de décision et les échanges entre les parties prenantes.

crea-pepites.com

50

Glossaire

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

ANLCI : Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme

Bloc de compétences : un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences identifiées au sein d'une certification professionnelle (diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, CQP ou CQPI) correspondant à une activité ou un domaine d'activité. Il peut être commun à plusieurs certifications professionnelles ou spécifique à une certification particulière.

Branche professionnelle : une Branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective communs.

BtoB : Business to Business - Ensemble des activités commerciales nouées entre deux entreprises

BtoC : Business to Customer - Qualifie les relations de professionnels vers des consommateurs finaux.

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

CléA (Certificat) : Reconnue dans l'ensemble des secteurs d'activité, CléA est une certification visant à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles dans 7 domaines : français, calcul, numérique, travail en équipe, autonomie, capacité d'apprendre à apprendre, hygiène et sécurité.

CléA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, sans certification professionnelle et fragilisées socialement par les évolutions économiques.

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle

COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle

CPF : Compte Personnel de Formation

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation professionnelles

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Data-Dock : afin de simplifier le processus de référencement des organismes de formation, les financeurs de la formation professionnelle ont créé une plateforme unique et mutualisée. Cette plateforme, permet aux organismes de formation de saisir, les données et éléments de preuves qu'ils doivent fournir pour attester de leur conformité aux critères de qualité fixés par le décret du 30 juin 2015.

ETP : Equivalent Temps Plein

FOAD : Formation ouverte et à distance

FPC : Formation Professionnelle Continue

Gamification : La « ludification » est l'utilisation des mécanismes du jeu dans d'autres domaines, en particulier des sites web, des situations d'apprentissage, des situations de travail ou des réseaux sociaux.

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

LMS : Learning Management System - Logiciel qui accompagne et gère un processus d'apprentissage ou un parcours pédagogique.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Motion Design : appelé aussi animation graphique, graphisme animé, conception du mouvement ou conception graphique animée est une forme d'art visuel consistant à créer des œuvres animées ; il implique d'utiliser le mouvement comme principal outil graphique et artistique.

NEET : Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire), est une classification sociale d'une certaine catégorie de personnes inactives.

OF : organisme de formation

PIC : Plan Investissements Compétences

PLIA : Plateforme de Lutte contre l'Illettrisme et l'Analphabétisme

PUIC : Pacte ultramarin d'investissements dans les compétences

PTI : Plan Territorial Insertion

QPV : Quartier Priorité de la Ville

Rapid Learning : « apprentissage rapide » - Grâce aux outils du numérique, cela permet une création de contenus "rapide", ciblée et à moindre coût.

REX : Retour sur expérience

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SPE : Service Public de l'Emploi

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation

SRDEII : Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation

Storytelling : Méthode de communication fondée sur une structure narrative du discours qui s'apparente à celle des contes, des récits.

VR : Virtual Reality – Réalité Virtuelle