

Plan d'investissement dans les compétences
Pactes ultramarins d'investissement dans les
compétences 2019 / 2022

Guyane :
Séminaire de concertation
5 décembre 2018

Compte- rendu
et
Synthèse
Des travaux



Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 2 |
| I. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation | 7 |
| I - 1 Les publics prioritaires | 7 |
| a. Les principaux freins à l'insertion professionnelle. | 7 |
| b. Les « invisibles ». | 9 |
| I - 2 Compenser les freins | 10 |
| a. D'une logique de guichet... | 11 |
| b. ... à une approche de compensation des freins, | 11 |
| c. pour aller vers une logique de parcours. | 12 |
| I - 3 Aider à l'accès au marché du travail | 13 |
| a. Encourager l'autonomie des acteurs. | 13 |
| b. Inventer de nouvelles réponses. | 13 |
| II. Répondre aux besoins de compétences de la Guyane | 15 |
| II - 1 Travailler sur l'employabilité avec les entreprises | 15 |
| a. Connaissances, savoir-faire : apprendre en alternance. | 15 |
| b. Compétences en entreprise : apprendre dans l'entreprise. | 17 |
| c. Valoriser les compétences acquises. | 17 |
| II - 2 Structurer les filières | 18 |
| a. Santé, construction, énergies... prioriser les filières d'avenir. | 18 |
| b. Lier qualité de l'emploi et compétences. | 19 |
| II - 3 Construire des partenariats | 20 |
| a. Renforcer le lien entreprise - formation. | 20 |
| b. Favoriser l'investissement collectif des entreprises dans les compétences. | 21 |
| Conclusion : Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle. | 23 |

Introduction

Intervention d'ouverture de Monsieur Claude Plénet, Vice-Président de la collectivité territoriale de Guyane :

Agir contre les inégalités sociales et territoriales et assurer l'égal accès à la formation est une priorité d'action en Guyane.

La Guyane a traversé, ces derniers mois, une période difficile. Les tensions sont aujourd'hui quelque peu apaisées. Cependant, la situation demeure encore tendue tant les attentes sont importantes vis à vis de l'action des pouvoirs publics.

Le PIC (plan d'investissement dans les compétences) permet de renforcer le partenariat entre l'État et la Collectivité territoriale de Guyane pour accompagner et former les plus démunis vers l'emploi. Il y a nécessité de renforcer la formation des jeunes et des actifs de Guyane. L'objectif est donc d'assurer l'insertion de tous par le travail. Faire la place à chacun dans une économie qui répond aux besoins du territoire. Ces besoins qui sont alimentés par la croissance démographique. Il s'agit :

- de construire les écoles, les collèges et les lycées,
- de développer les services publics de santé,
- d'assurer la sécurité auquel les Guyanais ont droit,
- de renforcer les filières de production pour répondre à nos besoins.

Pour cela, il est devenu nécessaire de renforcer le lien entre la formation et l'entreprise. La formation doit répondre aux besoins de l'économie guyanaise. Le chômage massif côtoie les pénuries de main-d'œuvre. Ce constat doit nous conduire à l'action.

Des initiatives ont été conduites et produisent des résultats. Ainsi le campus des métiers et des compétences bois et écoconstruction permet d'associer entreprises et formations pour le développement de la filière bois et l'innovation dans la construction. Autre exemple, le plan de formation de la pêche permettra de relancer la filière.

Ce que nous voulons, c'est une société de compétences. C'est la possibilité pour chacun d'être inscrit dans un parcours vers l'emploi. C'est que l'innovation soit un vecteur de croissance.

L'immigration massive met à l'épreuve la société guyanaise. Les écarts de conditions, les inégalités font courir des risques de fractures graves.

Avec le PACTE, la Collectivité territoriale de Guyane veut amorcer un véritable travail de mobilisation des acteurs du monde socio-économique afin de construire un projet commun, qui permettra de soutenir la croissance économique du territoire, dans un contexte de prise de conscience globale des enjeux de la transition écologique et de la transformation des outils de développement des compétences. Les initiatives existent pour faire la place à chacun dans cette société de compétences. La mission locale régionale de Guyane a retrouvé sa vitalité. L'APEIG accueille, oriente et fait le lien avec les entreprises pour construire des parcours d'insertion. L'OPRF met en place des parcours individualisés et sécurisés de formation professionnelle au profit de bénéficiaires disposant d'un projet professionnel mais ayant besoin pour le réaliser d'un accompagnement pédagogique, logistique et/ou social particulier. Il serait trop long de citer tous les acteurs investis dans cette mission de former, d'accompagner les jeunes vers l'insertion. Je vous remercie donc d'être venus ici pour échanger, pour imaginer, pour rendre possible les actions qui constitueront ce PACTE pour la Guyane.

Intervention d'ouverture de Monsieur Michel-Henri Mattera, Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la Guyane

Je tiens tout d'abord à remercier la Collectivité Territoriale de la Guyane d'avoir accepté d'accueillir entre ses murs notre séminaire et je vous demande Monsieur le Vice-Président de bien vouloir transmettre ces remerciements au Président Alexandre. Au-delà je vous remercie tous d'avoir répondu favorablement à l'invitation conjointe de la CTG, de Pôle emploi et de la DIECCTE. Nous sommes réunis en ce jour pour relever un défi considérable aboutir à la détermination d'un Plan d'investissement dans les compétences adaptés aux besoins et aux enjeux du territoire. Au-delà du PIC (plan d'investissement dans les compétences 2018-2022) il nous est demandé aussi de réfléchir aux adaptations nécessaires de la réforme de l'apprentissage pour cette formule d'acquisition des compétences professionnelles puissent se développer d'avantage en Guyane. C'est chacun l'aura compris une œuvre colossale qui nous attend et qui doit être conduite en un temps record puisque nos travaux devront être conclus pour mars prochain. Le PIC, c'est 15 milliards d'euros sur 5 ans au niveau national pour investir dans la société de compétences. C'est un effort sans précédent pour l'avenir. L'inadaptation des sortants du système de formation initiale au système économique, au monde de l'entreprise est la première cause du chômage. Développer les compétences, c'est lutter contre le chômage, c'est faire progresser l'insertion et j'ai pour coutume de dire que « quand l'insertion progresse ; c'est la République qui avance »

Pour la Guyane, deux sujets d'actualités sont présents :

- la loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel fixe de nouvelles règles pour un système de formation et d'apprentissage qui réponde mieux aux besoins des personnes et des entreprises.

- le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences en Guyane est le volet régional du PIC. La réforme de la formation tout d'abord fixe des règles nouvelles en matière d'apprentissage : le coût forfaitaire au contrat, la liberté de créer des formations en apprentissage. Ces règles feront l'objet d'adaptations pour la Guyane. Car ce n'est pas la même chose de former un jeune à Paris ou à Maripasoula.

Mais nous sommes réunis ici pour tracer les contours du PACTE, le volet Guyane du PIC, à destination des jeunes et des chômeurs. Il s'adresse aux moins qualifiés. Pour la Guyane, il concerne les personnes sans qualification jusqu'au niveau Bac. Ce PACTE c'est un effort supplémentaire budgétaire considérable, 66,9 millions d'euros sur 5 ans, pour l'orientation et la formation en Guyane.

Il repose sur deux principes :

- 1 - le raisonnement par projets qui conduit à traiter les problèmes dans leur globalité ;
- 2 – l'évaluation des projets conduits pour que l'expérience ne se perde pas.

Ce séminaire, c'est la première étape de construction de ce PACTE Guyane. Il s'agit de mobiliser tous les acteurs de l'insertion et de la formation, les entreprises et les syndicats de salariés pour entamer une réflexion sur les priorités d'action du PACTE.

Ces priorités devront porter sur l'échelon territorial car les besoins ne sont pas les mêmes sur tous les territoires de la Guyane. Elles porteront aussi sur les publics prioritaires pour aller au-devant des publics les plus fragiles. La question des réseaux, des relations avec les autres territoires, la Métropole, le Brésil et le Surinam.

Aujourd'hui vous sont proposés des ateliers pour travailler sur les publics, sur les freins à l'insertion professionnelle. Pour travailler aussi sur les différentes modalités de formation, sur les besoins de

compétences pour le développement de filières économiques d'avenir. Vous allez définir les contours des projets que le PACTE rendra possible. Ce cadre défini, une seconde réunion vous sera proposée pour finaliser les projets qui entreront dans le PACTE.

Le Plan d'investissement dans les compétences

Le Plan d'investissement dans les compétences, piloté par le ministère du Travail, fixe les ambitions suivantes :

- former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 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.

Il s'articule autour de trois axes d'intervention

- Axe 1 : Mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation et les personnes ;
- Axe 2 : Financer de nouveaux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable ;
- Axe 3 : Innover et transformer par l'expérimentation, dans le cadre d'appels à projets.

À l'heure de la reprise de la croissance, le Plan d'investissement dans les compétences traduit à la fois la volonté de miser sur les qualifications, de démontrer que tout n'est pas joué à la fin de la scolarité, de ne laisser personne au bord de la route et de transformer le système de formation pour soutenir la compétitivité des entreprises.

Il se fonde sur les constats nationaux suivants :

Une forte transformation des métiers qui touche tous les secteurs de l'activité, en lien avec la révolution numérique et la conversion écologique

- 50 % des emplois seront transformés dans les 10 ans qui viennent ;
- 10 à 20 % des emplois seront créés et 10 % à 20 % sont menacés de disparition par l'automatisation et la désintermédiation des tâches entraînées par la robotisation ou le numérique ;
- 40 % des actifs ayant un niveau inférieur au Bac occupent des métiers à fort risque d'automatisation contre 5 % des actifs diplômés de l'enseignement supérieur.

Les actifs peu qualifiés parmi les plus vulnérables

- Le taux de chômage est plus élevé pour les personnes les moins qualifiées ;
- Le chômage des **personnes en situation de handicap est deux fois plus fréquent** : 27 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau de qualification Bac et plus, contre 46 % tout public ;
- Le taux de **qualification des jeunes en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) est moins élevé** que dans l'ensemble du territoire : hors QPV, 9,3 % des jeunes ont un niveau inférieur au CEP / BEPC. Ils sont 20,4 % en Quartier Prioritaire de la Ville.

L'accès à la formation n'est pas égal pour tous.

- **13 % des jeunes** de moins de 26 ans ne sont **ni en emploi, ni en études, ni en formation** = un peu plus d'1,3 million de jeunes ;
- Seul **1 chômeur sur 10** accède à la formation ;
- **1,5 million de personnes** de 16 à 65 ans **en situation d'illettrisme**, dont près d'1 jeune sur 10 en difficulté de lecture et 1 jeune sur 3 dans les territoires d'Outre-mer.

Sur cinq ans, de 2017 à 2022, il représente un budget supplémentaire de 25 milliards d'euros.

Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences

Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation afin de permettre aux personnes privées d'emploi de retrouver

le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des parcours de formation débouchant sur l'emploi, répondant aux besoins des entreprises, à partir de diagnostics des besoins renouvelés.

Alors que la phase d'amorçage – qui a permis de conduire un dialogue de qualité avec l'ensemble des Régions – est bien engagée, l'heure est maintenant venue de formuler des propositions de transformations, dans le cadre de pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Pour les outre-mers les pactes font l'objet d'une concertation spécifique, pour prendre en compte les singularités ultramarines. Ils s'articuleront avec les contrats de convergence et de transformation 2018-2022. Afin de laisser une large place à la concertation avec les acteurs du territoire et la co-construction du Pacte, l'élaboration et la contractualisation de chaque Pacte s'inscrivent entre octobre 2018 et mars 2019.

Pour la Guyane, le pacte d'investissement représente un montant de 66,9 millions d'euros sur cinq ans.

Le choix de la concertation

Pour atteindre ses objectifs, le Plan d'investissement dans les compétences invite à co-construire des réponses ambitieuses et adaptées s'appuyant sur l'amplification d'actions existantes, le déploiement de manière coordonnée et cohérente d'actions nouvelles et l'opportunité de mener des expérimentations documentées, permettant ainsi de :

- Développer des formats pédagogiques adaptés aux besoins des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés permettant d'assurer leur insertion durable dans le monde professionnel ;
- construire ces nouveaux formats pédagogiques dans une logique de parcours assurant l'acquisition des pré-requis nécessaires pour lever les freins à l'accès à la formation et sécuriser sa réalisation effective ;
- répondre de façon plus coordonnée aux besoins des entreprises et des territoires et ouvrir le champ des possibles sur des méthodes d'achat offrant une agilité et une manœuvrabilité plus forte pour adapter sur quatre ans l'offre de formation ;
- engager les opérateurs de formation dans une réingénierie des parcours de formation et de la pédagogie et permettre le recours à de nouvelles approches d'acquisition des compétences.

Le choix a été fait par la CTG, Pôle emploi et la DIECCTE d'organiser cette concertation en deux temps :

- Un premier séminaire, le 5 décembre 2018, destiné à organiser les échanges sur les besoins et les stratégies d'orientation et de formation adaptées à la Guyane.
- Un second séminaire sera organisé, au début du premier trimestre 2019 pour construire, à partir des constats et des pistes évoquées lors du premier séminaire, les actions et les projets.

Le présent rapport retrace les débats qui ont eu lieu lors du premier séminaire. Sur une pleine journée, six ateliers ont été animés pour collecter les points de vue, échanger sur les expériences de chacun et construire les contours du futur PACTE Guyane. Les compte rendus atelier par atelier sont présentés en annexe à la fin de ce rapport.

La matinée a été consacrée principalement à la question des publics fragiles, quels sont-ils ? Quelles difficultés rencontrent-ils dans leur recherche d'une insertion professionnelle ? Quelles solutions existent pour faire une place à tous dans une société de compétences ? Doit-on en imaginer de nouvelles ?

L'après-midi les échanges sur les besoins de compétences du tissu économique guyanais. Quels sont les besoins de compétences difficiles à satisfaire, les métiers en tension ? Peut-on les prévoir ? Dans quelles branches professionnelles investir dans les compétences ? C'est ce plan qui a été retenu dans cette synthèse.

I. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

Aider les personnes les plus éloignées de l'emploi à accéder à l'insertion professionnelle en développant une approche par compétences suppose de différencier les publics. Les causes du chômage ou de l'inactivité sont multiples. Le travail des ateliers a donc porté sur la définition des principaux publics et des freins rencontrés. Un soin tout particulier a été consacré au repérage des différentes situations sociales, économiques ou géographiques. L'exercice semblait pour beaucoup nouveau. Ainsi la richesse des points de vue exposés est grande.

- Qu'est-ce qui éloigne du marché du travail trop d'habitants de la Guyane ?
- Pourquoi certains ne se positionnent pas sur les dispositifs existants ?
- Sommes-nous condamnés à un chômage de masse dans un environnement économique qui manque de compétences ?

Toutes ces questions ont été évoquées le matin du 5 décembre et la richesse des contributions est importante. Le travail a d'abord porté sur la définition des publics fragiles (1). Au cours des débats, plusieurs propositions ont été apportées pour lever les freins à l'emploi (2). Enfin, le besoin de faire évoluer les dispositifs existants a été plusieurs fois souligné (3).

I - 1 Les publics prioritaires

Premier thème de cette journée de réflexion : les publics. Les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences s'adressent prioritairement aux « publics les plus fragiles ». Qu'est-ce que cela veut dire ? Être fragile, c'est sans doute être éloigné du marché du travail, courir le risque d'une exclusion sociale. C'est ne pas accéder au droit constitutionnel à obtenir un emploi¹. La matinée a été consacrée à définir ces publics, à recenser les freins qui les éloignent du marché du travail. Ce travail a été fertile car au-delà des publics prioritaires connus des politiques de l'emploi (a) une part importante de la population n'est pas connue du service public de l'emploi (b).

a. Les principaux freins à l'insertion professionnelle.

Définir les publics prioritaires est une question posée en permanence au service public de l'emploi. La pratique récente a conduit à une évolution pour prendre mieux en compte les situations individuelles. On est passé ainsi progressivement d'une appréciation par public (chaque public relevant de dispositifs dédiés) à une logique de freins (chaque personne devant faire face à un certain nombre de freins à son insertion sociale et professionnelle).

Définir les publics prioritaires : des évolutions structurantes.

¹ Préambule de la constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

Les publics prioritaires des politiques de l'emploi sont tout d'abord listés par exemple dans les arrêtés relatifs aux contrats aidés². Il s'agit pour les parcours emploi compétence (PEC du secteur marchand) :

- salariés sortant d'un parcours d'insertion des structures suivantes :
 - structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
 - groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
 - entreprises adaptées (AE) ;
 - régiment du service militaire adapté (RSMA) ;
- des personnes résidant dans les quartiers de la politique de la ville ne disposant pas d'une qualification professionnelle de niveau IV (Bac) ;
- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la MDPH ;
- les personnes sous-main de justice ;
- les personnes résidant en commune isolée.

Ces catégories ont évolué pour s'adapter aux situations individuelles. Pour les PEC du secteur non marchand, « l'évaluation des publics doit dépasser le raisonnement par catégorie administrative et s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi ». Cette évolution conduit à revisiter la notion de public prioritaire.

Quels sont les publics les plus fragiles ?

Le séminaire a consacré son premier atelier à la définition des publics les plus fragiles et à la définition des freins. Certains de ces publics sont reconnus, ce sont les *publics prioritaires* du service public de l'emploi. Ce sont ceux qui sont reconnus par les politiques publiques actuelles : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes en situation de handicap.

Au-delà de ce noyau, sont mentionnés d'autres personnes dont la situation sociale crée des difficultés objectives d'accès à l'emploi : les parents isolés, les personnes sous-main de justice (parmi eux, les mères sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse. Les jeunes décrocheurs, qui ont quitté le système sans diplôme en font aussi partie.

D'autres aussi sont en difficulté d'accès à leurs droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite. Jeunes ne disposant pas d'autorisation à travailler.

Plusieurs contributions soulignent l'inégal accès à l'emploi et à la formation lié aux disparités du marché du travail et de la formation ainsi que de l'offre de services sur le territoire guyanais compte-tenu de contraintes structurelles fortes.

Passer de la notion de public à la notion de frein à l'insertion

Les freins mentionnés sont d'abord inhérents aux publics : handicap, illettrisme, non qualification. D'autres freins concernent tous les publics : hébergement, mobilité, accès à internet, garde d'enfants.

Il est proposé de mieux tenir compte des attentes du public, d'adapter l'offre de services et de formation aux différents publics et à leurs besoins. Ces besoins concernent la mobilité, l'hébergement, la garde d'enfants.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations

Mobilités : faciliter l'accès de tous au service public



² Par exemple : Arrêté préfectoral du 2 août 2018 fixant le montant et les conditions de l'aide de l'État pour les parcours emploi compétences

L'étendue du territoire et l'insuffisance et le coût des transports collectifs de personnes privent de nombreuses personnes de l'accès au service public.

Des initiatives devraient être prises pour faciliter ces mobilités dans le cadre de l'accompagnement des personnes en recherche de formation et d'insertion professionnelles.

- Hébergement collectifs pour les personnes en formation.

- Points d'accès à internet dans les sites isolés ouverts sur de grandes amplitudes horaires.

- Développement de services d'information et d'orientation délocalisés.

b. Les « invisibles ».

Dans chaque groupe de travail ont été mentionnés les « invisibles ». Il s'agit des personnes non contactées par le service public de l'emploi. Privés d'accès à leurs droits, ils sont perçus comme les plus fragiles.

Le manque d'attractivité des dispositifs d'aide en éloigne de nombreuses personnes. La perte de confiance de ces personnes en difficulté qui les conduit à ne plus même chercher un emploi ou une formation. Ces personnes éloignées de l'emploi alimentent le marché du travail « informel ».

Ainsi, dans les trois groupes de travail est mentionné le groupe des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide. Les personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas d'une reconnaissance de leur situation par exemple. Les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) recensés par l'INSEE et non-inscrits à la Mission locale et à Pôle emploi font aussi partie de ces publics.

Aller au-devant des publics les plus fragiles impose de tenir compte des particularités géographiques, sociales, culturelles des différentes composantes de la société guyanaise. En ce sens, aller au-devant des « invisibles » impose un effort important d'innovation.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet régional « repérer et mobiliser les publics invisibles »

Au cours du premier semestre 2019, un appel à projets régional sera organisé pour financer des actions de repérage selon les priorités suivantes :

- Privilégier le « aller vers » le jeune dans son environnement avec des actions proactives de repérage et de mobilisation ;
- Prévoir une phase de diagnostic individualisé adaptée au public pour cibler les besoins et attentes du jeune ;
- Favoriser la dimension de « raccrochage » du jeune : s'alimenter des pratiques existantes comme l'expérimentation de modalités innovantes de mobilisation ;
- Intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue du repérage et de la mobilisation.

Ainsi le travail collectif sur les publics et les freins qu'ils rencontrent produit des constats clairs. La notion de public est performante : les personnes en situation de handicap, les NEETs, les jeunes sans qualification ont des besoins communs qui justifient des actions spécifiques pour chacun de ces publics. Mais au-delà, les freins à l'insertion sont multiples et peuvent limiter l'action des personnes

au-delà de la notion de public. Pour réussir l'objectif d'une insertion sociale et professionnelle, les personnes en risque d'exclusion doivent surmonter des freins multiples. Leur parcours ne peut alors se limiter à l'accompagnement par une structure. L'accord se fait sur la nécessité d'organiser des parcours.

I - 2 Compenser les freins

Ces publics fragiles, tenus éloignés du marché du travail étant définis, le débat a porté sur les moyens de lever les freins pour leur permettre d'accéder à la qualification, à l'emploi. Les dispositifs existants ont été passés en revue. Leurs actions, leurs limites ont été examinées. A chaque fois la question a été posée des pistes permettant de rendre l'effort d'accompagnement et de formation plus efficient. Pour permettre l'accès à l'emploi il faut des dispositifs ciblés sur les difficultés spécifiques à chaque catégorie (a). Mais souvent a été souligné la nécessité de mutualiser les expertises, d'assurer une continuité aux parcours des actifs vers l'emploi (b)

a. D'une logique de guichet...

L'organisation du service public de l'emploi est structurée autour de la notion de public : Pôle emploi accueille et accompagne les demandeurs d'emploi ; la Mission locale régionale de Guyane s'occupe des jeunes en recherche d'insertion sociale et professionnelle ; Cap emploi aide dans leur insertion professionnelle les personnes en situation de handicap.

Cette organisation a fait preuve de son efficacité et aucun des participants aux ateliers ne la remet en cause. Pourtant dans les débats, il a peu été fait état des publics. L'essentiel a porté sur les difficultés concrètes qui éloignent trop de personnes de leur droit à la formation et à l'emploi : les freins. Ces freins peuvent concerner tous les publics. Passer d'une logique de guichet à une logique de compensation de freins, c'est encourager le développement d'une offre de services de levée de freins accessible à tous les publics.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Aller au-devant des publics : encourager les mutualisations

Les services des opérateurs du SPE (service public de l'emploi) ne sont pas également répartis sur le territoire. Pour augmenter l'accessibilité de ces services à tous il est proposé de :

- **Encourager la mutualisation de locaux accessibles au SPE dans les zones périphériques.**
- **Inciter les partenariats au niveau des communes pour faciliter l'accès aux droits.**

b. ... à une approche de compensation des freins,

Les débats de la matinée ont mis en évidence les freins nombreux rencontrés par les habitants de la Guyane dans leur accès à la formation et à l'insertion professionnelles. Ces freins sont liés aux situations

- personnelles (santé, handicap, illettrisme...),
- géographiques (isolement, problèmes de mobilité...)
- familiales (garde d'enfants...)
- éducatives (illettrisme, savoirs de base...)

Ils peuvent concerner tous les publics : chômeurs, jeunes, personnes en situation de handicap, salariés ou chefs d'entreprise. Aider les personnes dans leur parcours vers l'emploi va souvent reposer sur une compensation. Trouver une solution de transport va permettre à un jeune d'accéder à une prestation d'accompagnement par exemple. Un hébergement temporaire est nécessaire pour participer à des actions de formation dès lors qu'on réside loin du centre de formation.

Les opérateurs pour compenser ces freins existent bien au-delà du service public de l'emploi. Les services sociaux, les foyers de jeunes travailleurs, les structures de santé, les crèches etc. devront être mobilisées à un moment ou à un autre pour rendre possible un projet d'insertion professionnelle.

Les ateliers proposent des actions concrètes en ce sens :

Compenser les disparités géographiques, c'est aussi faciliter la mobilité. Permettre de passer le permis de conduire (permis de conduire pour tous), rendre accessible les moyens de transport (subvention pour l'avion ou les transports collectifs, cartes d'abonnement). Enfin, l'accent est mis sur la nécessité de faciliter l'hébergement des personnes qui se déplacent pour un emploi ou une formation. Ceci peut conduire à délocaliser des actions d'accompagnement ou de formation, à construire une offre d'insertion par l'activité économique dans les communes isolées.

Rendre accessibles les apprentissages des savoirs de base, améliorer l'accès aux technologies numériques sont des priorités souvent citées. L'offre d'insertion et de formation doit mieux s'adapter

aux publics fragiles. Dans le même sens, la promotion du FALC (facile à lire et à comprendre : technique de simplification du langage développée à l'origine pour l'accès à l'information des personnes avec un handicap mental^o) dans les documents d'information écrits serait utile. Le développement d'une offre de formation Cléa accessible à tous et gratuite est aussi proposée. Ouvrir des cyber carbets avec des horaires d'ouverture élargis. Proposer des services de traducteurs pour les non francophones. La création d'une offre pour la garde des enfants est une des conditions pour l'accès à la formation et à l'emploi des parents isolés. Ceci pourrait prendre la forme de garderies d'insertion ou de plateforme de service à la personne.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Freins périphériques : assurer une information des opérateurs du SPE sur les aides existantes, développer les prestations de levée de freins.

Les opérateurs du SPE (service public de l'emploi) orientent les personnes accompagnées vers d'autres services pour lever les freins à l'insertion professionnelle. Chaque professionnel du SPE doit avoir accès à des informations fiables sur l'offre de services permettant de lever ces freins. Cette offre doit être développée.

- **Créer un annuaire des aides à l'insertion, accessible aux opérateurs et aux citoyens.**
- **Encourager les initiatives de compensation des freins « tous publics ». (solutions de transport et d'hébergement, garde d'enfant, formations aux savoirs de base...)**

c. pour aller vers une logique de parcours.

Plusieurs interventions portent sur des projets de mutualisation de moyens pour permettre un meilleur déploiement géographique des actions d'insertion et de formation. Le renforcement des réseaux d'acteurs est souligné comme un moyen d'assurer des parcours vers l'autonomie aux publics fragiles. L'accès de tous les partenaires à une information actualisée sur les formations et les dispositifs d'aide est cité comme un moyen pour assurer une meilleure orientation des publics

La réflexion a donc porté aussi sur les conditions de réussite d'un parcours d'insertion. Il a été alors relevé l'importance des transitions. Le travail de remobilisation d'une personne pour construire un projet professionnel sera d'autant plus efficace s'il est suivi directement d'un accompagnement dans la recherche d'une formation ou d'un emploi. Or à chaque étape du parcours, des opérateurs différents peuvent être mobilisés. L'amélioration des relations opérationnelles entre opérateurs est donc une condition de réussite des parcours.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Technologies de l'information et du numérique

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication doit permettre un meilleur accès à l'information et à la formation sur tout le territoire (Développer des formations à distance encadrées, auto apprentissage...).

- **Intégrer les NTIC dans les projets de formation.**
- **Développer une offre d'accès mutualisé aux NTIC dans tous les territoires.**
- **Développer des formations à distance encadrées, en auto apprentissage...**

I - 3 Aider à l'accès au marché du travail

Une fois posées les nécessités d'action, après avoir travaillé sur les logiques de parcours, les conditions concrètes de réalisation de ces objectifs ont été travaillées. Il ne suffit pas en effet de vouloir que les personnes puissent être accompagnées tout au long de leurs parcours vers l'emploi et la qualification. Il faut aussi créer les conditions pour que personne ne soit abandonné en cours de parcours et ne revienne à son isolement initial. Les expériences existantes, et elles sont nombreuses ont été évoquées, avec leurs réussites et leurs limites. Souvent la passivité des personnes éloignées de l'emploi augmente le risque d'échec et une aide efficace doit lutter contre le découragement (a). Enfin la nécessité d'innover, d'inventer de nouvelles réponses a été soulignée (b).

a. Encourager l'autonomie des acteurs.

Plusieurs fois au cours des ateliers, la passivité des publics fragiles a été soulignée. Découragement ou fatalisme, de nombreuses personnes se mettent en retrait. L'exemple des « invisibles » a été développé plus haut. L'accord s'est fait sur l'importance d'encourager, de rendre possible l'autonomie des personnes en insertion. Les prestations d'accompagnement offertes par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi reposent sur ce principe. Mais il n'est pas toujours aisé à mettre en œuvre.

Développer l'autonomie des acteurs repose d'abord sur un travail de restauration de l'image personnelle. Construire un parcours vers la qualification et l'emploi suppose en effet que l'intéressé se sente capable de le conduire à son terme. Lors des ateliers, l'expérience nouvelle en Guyane de l'École de la deuxième chance (E2C) a été plusieurs fois citée en exemple. L'E2C s'adresse aux jeunes décrocheurs, sortis du système scolaire sans qualification. Elle se fixe comme objectif de les aider dans l'accès à l'emploi et la qualification. L'approche par compétences qu'elle promeut repose sur la valorisation des compétences acquises par les jeunes, quel qu'ait été le contexte d'acquisition de ces compétences, scolaire, familial, personnel ou professionnel. Ceci permet une réelle remobilisation des jeunes qui augmente leur capacité à se confronter au monde du travail et de la formation.

L'accès à l'information facilite aussi l'autonomie des publics. En ce sens le développement de l'accès à internet dans tous les territoires de la Guyane est une priorité. Pôle emploi offre en effet des services télématiques efficaces d'information sur les offres d'emploi et de formation. L'existence de catalogues des formations aideraient les jeunes en particulier à choisir leurs parcours. Enfin, l'information sur les métiers devrait être développée.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Développer les actions reposant sur l'autonomie des personnes

Les compétences ne se développent pas qu'en face à face sur les bancs de l'école. Les expérimentations d'auto-apprentissage accompagnées et évaluées, totales ou partielles, permettront de valider des schémas de déploiement des formations mieux adaptées aux conditions de la Guyane.

- **Intégrer les NTIC dans les projets de formation.**
- **Développer des formations à distance encadrées, en auto apprentissage...**

b. Inventer de nouvelles réponses.

Le PACTE représente une opportunité unique de tester des projets innovants en matière d'aide à l'insertion et à la qualification. Les ateliers ont souvent souligné les limites de l'offre de service

actuelle. Certains freins à l'insertion ne trouvent pas actuellement de réponse. L'offre de formation repose trop sur des modes pédagogiques peu adaptés à certains publics.

Investir dans les compétences, c'est aussi investir dans l'ingénierie de la formation et du projet pour concevoir et évaluer de nouvelles réponses aux freins que rencontrent les publics les plus fragiles. Les projets pourront être financés dès lors que :

- ils résultent de diagnostics locaux solides prenant en compte l'ensemble d'une problématique;
- ils offrent des solutions crédibles aux freins relevés ;
- ils sont construits dans une logique de projet et mobilisent tous les acteurs nécessaires à l'atteinte des objectifs ;
- ils intègrent une dimension d'évaluation des innovations conduites.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet national « 100% inclusion »

L'appel à projet concerne des actions innovantes d'accompagnement respectant les principes suivants :

- ➤ repérer et remobiliser des publics « invisibles » pour les institutions publiques;
- ➤ les maintenir engagés tout au long du parcours, y compris, si cela s'avère nécessaire, via des offres de solutions de mobilité ;
- ➤ stimuler la prise d'initiative, l'envie de la réussite et la capacité de leadership des bénéficiaires;
- ➤ tirer profit d'une diversité de situations d'apprentissage (par le sport, la culture, l'engagement civique ou solidaire, la création d'activité...) et de modalités pédagogiques (enseignement de pair à pair, outils numériques...) pour assurer la montée en compétences des bénéficiaires et leur accès à l'emploi ou à l'activité durable, par des voies qui leur soient adaptées.
- Intégrer la question de la poursuite du parcours à l'issue du repérage et de la mobilisation.

L'appel à projet court jusqu'à fin 2019.

Cette matinée d'échanges sur les publics fragiles et les freins qu'ils rencontrent dans leur accès à la qualification et à l'emploi fournit un cadre cohérent et partagé. Des principes d'action ont été définis qui permettront aux actions financées dans le cadre du PACTE de mieux répondre aux besoins du public. Ces principes sont les suivants :

- Aller au-devant des plus fragiles ;
- encourager les mutualisations entre opérateurs et les partenariats pour élargir l'offre de service de levée de freins accessible ;
- gérer les transitions, assurer la continuité des parcours ;
- utiliser les technologies du numérique pour faciliter l'accès des services aux plus grand nombre.

Mais aider les personnes dans leur qualification, améliorer leur employabilité n'a de sens que si les opportunités existent d'emploi ou d'activité. Ce fut l'objet de la seconde partie du séminaire du 5 décembre. Les participants ont alors été sollicités pour échanger sur les besoins des employeurs en Guyane et sur les secteurs créateurs d'emploi.

II. Répondre aux besoins de compétences de la Guyane

Investir dans les compétences c'est investir dans l'avenir de l'économie guyanaise. Les entreprises sont souvent confrontées à des difficultés importantes dans la gestion des ressources humaines. Faute de main-d'œuvre compétente, elles renoncent parfois à un projet. La gestion du turn-over entraîne des retards, des tensions incessantes. Le recours à des personnes peu formées entraîne des baisses de productivité.

La gestion des ressources humaines doit-elle être toujours perçue comme difficile ? La Guyane est-elle condamnée à recourir à la main-d'œuvre étrangère dans les secteurs productifs ? Doit-on pour réussir partir en Métropole ?

Ces questions ont été évoquées à un moment ou à un autre dans tous les ateliers. Les moyens d'améliorer l'employabilité des personnes éloignées du marché du travail a été évoquée dans ses différentes dimensions (1). Beaucoup de contributeurs ont souligné la nécessité de travailler sur les compétences au niveau des filières (2). Enfin le besoin de gérer les transitions entre les différents dispositifs a souvent été soulignée (3).

II - 1 Travailler sur l'employabilité avec les entreprises

Le PACTE s'inscrit dans le grand plan national d'investissement dans les compétences. Mais quelles sont ces compétences dans lesquelles il s'agit d'investir ? Quelles sont celles qui manqueraient aux publics fragiles qui freinent leur insertion professionnelle ? De quelles compétences manquent les entreprises en Guyane pour mieux se développer ? Tout au long de la journée, dans tous les ateliers, à un moment ou à un autre, ces questions ont été abordées. Parmi les éléments de réponse, naturellement, a été évoqué la nécessité d'améliorer, de valoriser les compétences professionnelles générales et techniques (a). Souvent aussi les freins relevés ne correspondent pas à ce qui peut s'apprendre sur les bancs de l'école. L'apprentissage de ces compétences comportementales, si nécessaires à une bonne insertion professionnelle, peut pourtant être accompagné (b).

a. Connaissances, savoir-faire : apprendre en alternance.

Plusieurs fois mentionnées dans tous les ateliers, le faible niveau de maîtrise des savoirs de bases est mentionné comme un frein majeur d'une part importante des publics fragiles. Illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, difficultés de maîtrise des nombres sont des freins majeurs à l'insertion professionnelle. Il est proposé de renforcer l'offre d'évaluation et de formation sur le référentiel CléA³. Parce qu'il y a plusieurs façons d'acquérir des compétences, dans l'école et après, plusieurs intervenants plaident pour étoffer l'offre de formation sur cette thématique. Cet apprentissage doit pouvoir se faire sur des modalités adaptées au public et accompagner le travail sur les autres freins à l'emploi. Les formations CléA devraient pouvoir être incluses dans des parcours d'orientation, de remobilisation, être rendues plus accessibles aux salariés.

Connaissances et savoir-faire s'acquièrent aussi en entreprise. Un atelier a été consacré à la promotion de l'alternance. L'apprentissage offre en effet de réelles opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes de Guyane. Il est nécessaire de mieux le faire savoir. Assurer une meilleure information des publics (jeunes et entreprises) serait utile. Cette communication pourrait valoriser des entreprises formant des apprentis. Pourtant l'apprentissage souffre d'une mauvaise image en Guyane. Les

³ Créé par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation, le certificat CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité. Il s'agit d'une certification d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.
<https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>

entreprises ne valorisent pas assez cette opportunité de former des salariés répondant à leurs besoins futurs. De même l'apprentissage est trop souvent perçu comme une orientation par défaut pour des jeunes en échec dans le système de formation initial. Certaines entreprises peinent à trouver des apprentis alors même que les candidats sont nombreux. L'orientation des jeunes est rendue difficile par leur méconnaissance des réalités des métiers qui leur sont proposés. Les formations en apprentissage sont concentrées sur le territoire de la CACL pour les niveaux IV et V. La faible taille des entreprises entraîne dans certains secteurs des difficultés à proposer des maîtres d'apprentissage en capacité d'assurer la formation pratique des apprentis. La formation en CFA ne se distingue pas toujours assez de la formation scolaire classique.

Face à ces constats, il est proposé de mieux adapter l'apprentissage aux réalités guyanaises : Les rythmes des formations en apprentissage devraient être mieux adaptés aux cycles économiques des entreprises. L'offre de formation en apprentissage devrait être mieux centrée sur les besoins des entreprises. L'ouverture de formations en apprentissage sur tout le territoire améliorerait l'accès à l'apprentissage, en particulier dans l'ouest guyanais. Cet effort pourrait s'accompagner par des actions partenariales permettant qu'une partie au moins de la formation théorique soit délivrée au plus près des entreprises. L'offre d'hébergement et de transports pour les apprentis améliorerait l'accès à ces formations pour tous les jeunes et entreprises de Guyane. Les modalités de formation en centre de formation d'apprentis devraient être mieux adaptées à des publics qui optent pour l'apprentissage suite à un échec scolaire. Enfin, les aides aux employeurs d'apprentis devraient compenser les coûts en fonction de l'âge des apprentis.

Certains participants proposent d'aider les entreprises à recruter et à former les apprentis. En effet les petites entreprises ne disposent pas le plus souvent de services ressources humaines, pour encadrer les apprentis. Dans le même sens, un effort de détection des entreprises en capacité de former des apprentis pourrait être conduit. La formation des maîtres d'apprentissage améliorerait la qualité des formations en apprentissage.

Enfin la sensibilisation et la détection des candidats à l'apprentissage devraient débiter plus précocement. Sur ce point une sensibilisation des services d'orientation scolaire serait utile. Le développement d'une offre de service en préparation à l'apprentissage (orientation, validation de projet, aide à la recherche d'emploi) devrait être systématisé sur tous les territoires.

Plan d'investissement dans les compétences



Appel à projet national « préparation apprentissage #demarretastory

Les projets proposés devront permettre d'offrir aux jeunes un accompagnement spécifique les préparant à intégrer une formation en alternance exigeante, à sécuriser leur parcours d'apprentis et à intégrer le monde de l'entreprise. Il est notamment attendu des projets qu'ils proposent :

- d'identifier les compétences et les connaissances du jeune, de développer ses pré-requis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage ;
- une adaptation de sa durée à la situation du jeune et à son projet professionnel ;
- d'accompagner l'entreprise dans le recrutement du jeune et dans les démarches administratives liées au recrutement d'alternants ;
- d'attirer les jeunes vers les emplois en tension (secteurs ou métiers à forts besoins de recrutement sur un territoire donné) ;
- de contribuer à la réduction du taux de rupture des contrats d'apprentissage.

L'appel à projet court jusqu'à mai 2019.

Un groupe de travail est animé par la DIECCTE pour favoriser l'émergence d'un consortium en Guyane pour répondre à cet appel à projets national.

b. Compétences en entreprise : apprendre dans l'entreprise.

Les difficultés d'intégration des publics fragiles en entreprise est souvent souligné. L'absentéisme, les postures inappropriées constituent souvent des freins à l'insertion professionnelle. Les publics les plus éloignés de l'emploi, les jeunes qui n'ont jamais travaillé dans une « vraie entreprise », les salariés du secteur informel aussi se trouvent ainsi exclus des emplois stables.

Certains proposent de valoriser l'entreprise apprenante. Les petites entreprises ne disposent pas de service des ressources humaines en capacité d'accompagner les premiers pas d'un nouveau salarié dans l'entreprise. Il est proposé de développer les actions de parrainage qui permettent une médiation entre le nouveau salarié et le chef d'entreprise, de limiter les risques de ruptures précoces. La capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'activité comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences pour construire les apprentissages. Ainsi, il est proposé de tester, dans le cadre des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

Il est souligné l'utilité de bien accompagner dans la durée les personnes en parcours d'acquisition et de valorisation de compétences. Les temps morts entre actions de formation, entre contrats de travail aussi, peuvent entraîner une démobilité des personnes en insertion.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Accompagner pour capitaliser les compétences

La reconnaissance des compétences acquises au travers de multiples expériences professionnelles doit être développée en ce qu'elle concourt à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

L'accompagnement des personnes au cours de leur expérience en entreprise ou dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience est un facteur clé de réussite dans une projet de qualification.

- **Développer des actions d'accompagnement et de médiation pour les stagiaires en entreprise.**
- **Développer des actions de parrainage.**

c. Valoriser les compétences acquises.

Assurer une meilleure promotion des dispositifs de valorisation et de validation de l'expérience.

Les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont peu connus en Guyane. Des actions d'information et de communication seraient utiles pour que ces démarches entrent dans les outils reconnus de gestion des ressources humaines. Construire les argumentaires incitant les entreprises dans ces démarches. Valoriser la VAE comme un moyen peu coûteux d'accès à la qualification pour les salariés des entreprises.

Elle peut prendre forme :

- de méthodes de reconnaissance des savoir-faire professionnels à déployer en lien avec les entreprises ;
- d'une validation des acquis de l'expérience qui offre à des publics ayant eu des difficultés d'apprentissage au sein du système scolaire, une reconnaissance de leur expérience par l'obtention d'une certification professionnelle reconnue sur le marché du travail.

La construction d'expériences ponctuelles et évaluées de démarche VAE dans quelques entreprises permettrait d'évaluer l'impact économique pour l'entreprise. Ceci permettrait dans un second temps une promotion de ces dispositifs. D'autre part, l'importance des activités économiques informelles génèrent un grand nombre d'actifs ayant acquis une expérience difficilement valorisable dans les dispositifs actuels. Ces actifs sont souvent parmi les publics les plus fragiles (non qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), bénéficiaires des minima sociaux). La conception et la mise en œuvre de projets d'utilisation de la VAE pour accompagner le passage d'une économie « informelle » à une économie légale devraient être expérimentées.

II - 2 Structurer les filières

Les métiers en tensions, le développement des filières, étaient au programme de l'après-midi de cette journée de réflexion. Les projets de développement de filières sont nombreux. Les richesses naturelles de la Guyane doivent être sources de richesse pour la population. Le bois, la pêche, les mines pour se développer ont besoin que les compétences soient là pour améliorer leur productivité. Mais le manque de compétences concerne aussi le secteur des services. La Guyane est-elle condamnée à recourir à des personnels venus de l'extérieur pour pourvoir à ses besoins dans le bâtiment, la mine, la santé ? Existe-t-il des moyens efficaces pour améliorer l'attractivité des filières d'avenir pour les jeunes de Guyane ? Parmi les éléments de réponse, souvent a été évoquée la nécessité d'agir globalement au niveau des filières (a). Parfois aussi le frein au développement des compétences relève des conditions d'exercice des professions dans les entreprises (b).

a. Santé, construction, énergies... prioriser les filières d'avenir.

Les principales filières structurées (disposant de représentation) mentionnées sont : le BTP et la construction, l'agriculture, le bois, le sanitaire et social, la santé, la culture et le sport. D'autres filières d'avenir, moins structurées sont citées : la pêche, l'énergie, l'agro-alimentaire, le tourisme, l'environnement (gestion de l'eau, des déchets...). Des actions de prospective emploi ont été conduites, par exemples par des contrats d'études prospectives (CEP). Dans la période récente de telles études ont concerné, à titre d'exemples, la filière bois, les mines, le secteur géographique de Maripasoula. Ces CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes de formation et de développement de filière.

Les contributions soulignent l'utilité de construire un appareil de formation adapté aux filières. La mine et le bois sont cités. Le travail sur l'organisation du travail, l'offre de formation, la structuration des filières et l'attractivité des filières pour les actifs doivent être conduits de concert. Ceci suppose de déterminer quelques filières prioritaires qui concentrent l'attention.

Un pilotage fort, intégrant l'ensemble des dimensions du projet de développement des compétences est nécessaire. Ce pilotage pourrait s'appuyer sur des observatoires de branche qui dressent un tableau de la filière et qui suivent des indicateurs emploi : qualifications, niveaux d'emploi, salaires, turn-over...

Inscrire le PACTE dans les schémas stratégiques régionaux

Deux documents stratégiques structurent les programmes régionaux en matière de développement économique et de développement de la formation professionnelle

Le SRDEII : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Le CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Les filières prioritaires de développement des compétences dans le cadre du PACTE doivent s'inscrire dans les stratégies développées dans ces documents. Parmi elles :

- le Bâtiment et les travaux publics,
- le bois,
- la pêche,
- la mine,
- la santé,
- l'énergie

Le PACTE accompagne le développement des filières d'avenir.

b. Lier qualité de l'emploi et compétences.

Des projets « compétences » organisés au sein de filières existent, en particuliers le GEIQ BTP qui bénéficie d'une expérience significative. Cependant les candidats à l'embauche rencontrent fréquemment des difficultés à s'adapter aux conditions de travail en entreprise (comportement, absentéisme). Beaucoup d'entreprises ne disposent pas de fonction RH (ressources humaines) et de stratégie de formation des collaborateurs. Les secteurs employant de la main d'œuvre qualifiée recourent souvent aux recrutements hors du territoire avec des turn-over importants. C'est le cas, par exemple du secteur sanitaire et social.

L'anticipation des besoins en compétences des entreprises est citée comme une des conditions pour permettre leur développement : communiquer sur les GPEC, CEP et accompagner les entreprises ou les filières dans ces démarches. La production et la diffusion de documents d'observatoires de branches serait utiles : création d'un observatoire. Il est proposé aussi de renforcer les dispositifs d'accompagnement des entreprises vers une stratégie RH. Les groupements d'employeur par exemple permettent la mutualisation des fonctions RH entre plusieurs entreprises.

L'attractivité des territoires doit être améliorée pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et permettre de répondre aux évolutions des besoins des entreprises. Il conviendrait d'améliorer aussi la communication sur les métiers dans les collèges et les lycées, susciter « l'envie ». Une meilleure information sur les métiers s'avère indispensable pour permettre une meilleure orientation professionnelle des publics. Cette information devrait porter sur la nature des emplois (situations de travail), les évolutions possibles et les niveaux de salaires. Des actions de marketing territorial et/ou de filière devraient être mises en place avec l'ensemble des acteurs (Académie, fédérations, OS, groupement d'employeurs...etc.).

Les disparités entre opérateurs économiques en matière de stratégie RH et de respect de la réglementation du travail entraînent de fortes distorsions de concurrence. Dans beaucoup de secteurs l'attention la plus forte est portée sur le coût du travail. Les stratégies basées sur la productivité de la main-d'œuvre sont plus rares.

Travailler sur les compétences au niveau des branches professionnelles impose de repenser la gestion des ressources humaines. Le modèle d'une main d'œuvre peu compétente et mal payée freine le développement économique du territoire.

In fine, le manque d'anticipation des besoins, la méconnaissance des outils RH et la concurrence de l'informel pénalisent de nombreux secteurs.

Il conviendra aussi de sensibiliser les acteurs et professionnels de l'insertion et de l'emploi aux attentes réelles des employeurs.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Faciliter la formation dans les très petites entreprises

Le regroupement de micro-employeurs (PME) par secteur d'activités doit leur permettre de mutualiser des services, de bénéficier d'une assistance sur des carences techniques ou administratives et surtout d'entrer dans une logique de professionnalisation.

Desgroupements d'employeurs dans l'artisanat notamment permettraient de mutualiser la contractualisation des contrats d'apprentissage et de développer la formation en alternance dans ce domaine,

La mutualisation de la gestion des Ressources Humaines permet également de définir précisément les besoins en compétence des salariés et de construire collectivement un catalogue de formation.

Les expériences de Groupement d'Employeurs sont positives en Guyane à travers le GEIQ – BTP et le GEIQ-multisectoriel.

- Favoriser la montée en compétences des TPE de Guyane.
- Adapter les dispositifs de formation aux besoins de ces entreprises.

II - 3 Construire des partenariats

Chaque entreprise pour se développer s'inscrit dans une chaîne de fournisseurs et de clients et s'appuie sur des personnes engagées, salariés ou partenaires. Développer les compétences pour améliorer les performances économiques suppose de raisonner au niveau de ces chaînes de dépendances et d'appui. Pour que le PACTE porte ses fruits, il est donc nécessaire que les projets s'intéressent à toutes les dimensions du projet. Parmi les moyens de parvenir à cet objectif, il a été souvent souligné l'utilité de mieux associer les entreprises au système de formation (a). Parfois a été évoqué aussi le travail nécessaire d'amélioration de la qualité de service ou de production des entreprises qui repose aussi sur des pratiques renouvelées de gestion des compétences.

a. Renforcer le lien entreprise - formation.

Dans tous les ateliers, la nécessité de mieux adapter la formation professionnelle aux besoins en compétences des entreprises a été soulignée. Le contenu de ces adaptations reste cependant souvent vague. Deux voies ont été évoquées pour aller dans cette direction :

- faire des stages en entreprise un outil de développement des compétences renforcé,
- mieux associer les entreprises au pilotage des dispositifs de formation.

Sur le premier point, les expériences rapportées lors des débats pointent la faiblesse fréquente de l'accompagnement de la personne en formation pendant les périodes en entreprise. Ce phénomène n'est pas général : le représentant d'un centre de formation d'apprentis témoigne des efforts faits pour assurer le lien employeur-centre de formation. Cependant, aux dires de certains participants, trop souvent le stage en entreprise se réduit à une période de « travail gratuit » dont les résultats en termes d'évaluation ou d'acquisition de compétences sont faiblement valorisés.

Enfin, la question du pilotage est parfois évoquée, souvent de façon indirecte. On se plaint alors de ne pas disposer de données facilement accessibles sur les formations professionnelles et sur leurs résultats en termes de qualification et d'insertion professionnelle. À plusieurs reprises est évoquée la nécessité de développer des observatoires de l'emploi et de la formation qui permettent d'objectiver les réalités d'un marché du travail et de la formation. On l'a vu plus haut, la faible disponibilité de ces informations rend difficile l'orientation professionnelle. Elle entraîne aussi une faible image de la formation chez beaucoup d'employeurs.

L'objectif de mieux associer les employeurs, les organisations professionnelles et les syndicats de salariés au pilotage de la formation professionnelle continue est présenté comme indispensable. C'est un levier pour augmenter le nombre d'entreprises entrant dans une démarche d'investissement dans les compétences. C'est aussi une condition pour assurer l'information des personnes en recherche d'emploi comme les salariés de leurs droits d'accès à la qualification.

Plan d'investissement dans les compétences



Renforcer le pilotage quadripartite de la formation et de l'orientation professionnelle

Le **CREFOP**, comité régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, a une fonction de pilotage et de suivi de la formation et de l'orientation professionnelle au niveau de la Guyane.

Instance quadripartite, il est présidé par la CTG, le préfet, les syndicats d'employeurs et de salariés. Il regroupe l'ensemble des parties prenantes de la formation professionnelle.

Son rôle de suivi du PACTE devra être renforcé.

Basé sur une démarche proactive, priorisant l'expérimentation, les actions du PACTE sont suivies par le CREFOP. Il doit évoluer en fonction des premiers retours d'expérience. Toutes les parties prenantes doivent pouvoir prendre part à son suivi et à son évaluation.

b. Favoriser l'investissement collectif des entreprises dans les compétences.

À plusieurs reprises au cours des ateliers, des intervenants ont évoqué la nécessité pour les entreprises d'améliorer le niveau de compétences de leurs salariés. C'est une condition évidente de l'amélioration de la productivité et de la qualité de leurs services ou de leur production, partant de leur compétitivité. Dans le même temps certains intervenants, parfois les mêmes évoquaient le faible accès à la formation professionnelle continue des salariés de plusieurs secteurs d'activité. Était alors évoqué le recours important à de la main-d'œuvre étrangère certes peu coûteuse ni regardante sur les horaires et la qualité de l'emploi mais souvent peu qualifiée. Certains allaient même jusqu'à évoquer la « mauvaise concurrence » que porteraient ces entreprises à celles plus soucieuses d'investissement dans les

compétences. De ces constats plusieurs résolutions ressortent. La première propose de travailler dans le même temps sur la redéfinition des référentiels de compétences et sur la qualité de production dans les entreprises. Enfin est évoqué la nécessité d'aider en priorité les secteurs et les entreprises qui investissent réellement dans les compétences.

L'adaptation des référentiels de formation a été évoquée plus haut. L'idée ici est de travailler dans le même temps sur l'organisation du travail et sur les compétences. D'aider des entreprises, ou des groupes d'entreprises dans la conception de stratégies de ressource humaines leur permettant d'améliorer leur organisation et partant leur productivité. Ceci suppose des branches professionnelles actives et un appui coordonné.

Enfin, le vœu est formé de favoriser les entreprises qui investissent dans les compétences. S'assurer dans les marchés publics de la qualification des personnels affectés. Certains s'interrogent sur la possibilité de telles mesures. Toujours concernant la commande publique, un soin plus scrupuleux de s'assurer de la conformité des travaux limiterait sans doute la mauvaise concurrence évoquée dans l'introduction de ce paragraphe. De même, la valorisation des entreprises qui forment des stagiaires ou des apprentis est évoquée. Ces questions ont été évoquées à plusieurs reprises plus haut dans ce rapport.

Ces pistes pour aider les entreprises apprenantes, mieux les valoriser, sont posées comme un rappel qu'investir dans les compétences s'inscrit pleinement dans une stratégie de développement économique.

Plan d'investissement dans les compétences : innovations



Assurer l'information des publics et des professionnels sur l'offre d'aide à l'insertion et la formation

Favoriser l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi vers les secteurs économique d'avenir suppose une information fiable sur les emplois et les formations pour y accéder. De même l'information sur les dispositifs d'accompagnement et de levée de freins permet aux publics de mieux se positionner sur la prestation qui répond le mieux à leur besoin. Cette information permet aussi aux professionnels de mieux conseiller les publics dans leurs parcours.

- **Développer des observatoires de l'emploi et des compétences par branche professionnelle.**
- **Donner accès aux publics sur l'offre de formation professionnelle continue subventionnée.**
- **Rendre compte des résultats des actions conduites au regard des publics accueillis.**

Conclusion : Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

L'expression foisonnante des participants à ce séminaire témoigne de la motivation importante de tous de changer les choses en matière de formation professionnelle continue. La synthèse présente est une proposition de mise en ordre de toutes les idées, expériences, projets abordés. L'investissement dans les compétences est donc perçu par tous comme une condition nécessaire au développement économique de la Guyane. De même, favoriser l'accès aux compétences professionnelles des personnes les plus éloignées du marché du travail est un objectif légitime pour tous. L'accord fait sur les finalités du plan d'investissement dans les compétences, quelques principes d'action ont émergé :

Prioriser les logiques de parcours

- Les publics fragiles rencontrent des freins multiples à leur insertion professionnelle. Améliorer leur employabilité passe souvent par des actions multiples.
- L'accompagnement tout au long d'un parcours de qualification est un levier de réussite.
- Ces parcours, pour réussir doivent favoriser l'autonomie de la personne.

Partir de l'expérience

- Les expériences d'accompagnement et de formation existent en Guyane. Échanger entre opérateurs permet de repérer ce qui marche et le démultiplier.
- L'analyse de l'expérience passée permet de repérer les méthodes pédagogiques convenant à chaque public.
- Tester les nouvelles méthodes, les évaluer selon des critères partagés, permet de faire avancer le référentiel d'expériences pour faire face aux situations rencontrées.

Mutualiser les compétences

- Chaque opérateur adapte son offre de services. Favoriser une logique de parcours suppose des relations opérationnelles efficaces entre opérateurs.
- Prioriser les complémentarités permet de mieux faire face aux besoins de personnes en recherche d'insertion.
- Assurer une égale information des publics et des professionnels sur l'offre d'accompagnement et de formation professionnelle favorise de telles mutualisations.

Ces principes posés, reste l'action. Au cours de ce séminaire, on a peu parlé de projets concrets. Ce n'était pas l'objet. Concevoir le pacte d'investissement dans les compétences de la Guyane suppose maintenant qu'émergent des projets. Ces projets devront répondre aux ambitions posées plus haut.

Il conviendra de travailler sur des « faisceaux d'indices » à savoir :

- Les potentialités en fonction des secteurs (BTP, spatial, aurifère, pêche, tourisme)
- La transformation des produits qui crée des plus-values et donc de l'emploi,
- Le recours aux outils type GPEC/CEP,
- Faire passer de l'informel à l'informel (cantinières, taxis marron)
- Accompagner à la création de sa propre activité (cantinières ou taxis marron par exemple)

Liste des annexes :

I. cadre d'élaboration des pactes ultramarins

II. liste des participants

III. fiches de comptes rendus d'ateliers :

1. Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?
2. Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?
3. Développer l'accès à la qualification et l'emploi par l'alternance.
4. Sécuriser les parcours professionnels (VAE) et les savoir-faire professionnels.
5. Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.
6. Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.



Atelier n°1 : Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?

Contexte : Le plan d'investissement dans les compétences vise la formation d'un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Par son ciblage vers les publics fragiles peu ou pas qualifiés, il constitue par conséquent une opportunité pour mettre en œuvre ou renforcer des réponses adaptées aux besoins de ces publics.

État des lieux

Les publics les plus fragiles

Certains de ces publics sont reconnus, ce sont les *publics prioritaires* du service public de l'emploi. Ce sont ceux qui sont reconnus par les politiques publiques actuelles : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, personnes en situation de handicap.

Au-delà de ce noyau, sont mentionnés d'autres personnes dont la situation sociale crée des difficultés objectives d'accès à l'emploi : les parents isolés, les personnes sous main de justice (parmi eux, les mères sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse. Les jeunes décrocheurs, qui ont quitté le système sans diplôme en font aussi partie.

D'autres aussi sont en difficulté d'accès à leurs droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite. Jeunes ne disposant pas d'autorisation à travailler.

Plusieurs contributions soulignent l'inégal accès à l'emploi et à la formation lié aux disparités du marché du travail et de la formation ainsi que de l'offre de services sur le territoire. La discontinuité des parcours est liée aussi à un manque de coordination et de communication des services. Est relevée également l'inadéquation entre les attentes du public et l'offre de formation.

Enfin, dans les trois groupes de travail est mentionné le groupe des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide. Les personnes en situation de handicap ne bénéficiant pas d'une reconnaissance de leur situation. Les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) recensés par l'INSEE et non-inscrits à la Mission locale et à Pôle emploi.

Les freins

Les freins mentionnés sont d'abord inhérents aux publics : handicap, illettrisme, non qualification.

D'autres freins concernent tous les publics : hébergement, mobilité, accès à internet, garde d'enfants.

Un autre frein plusieurs fois mentionné est le manque d'attractivité pour certains publics des dispositifs destinés à les aider. La perte de confiance de ces personnes en difficulté qui les conduit à ne plus même chercher un emploi ou une formation. L'ampleur des activités illégales renforce ce phénomène en proposant des « jobs » au plus éloignés du marché du travail légal.

Objectifs et propositions

Annexes : atelier 1 Identifier les publics les plus fragiles, quels freins ?

Est proposé de mieux tenir compte des attentes du public, d'adapter l'offre de services et de formation aux différents publics et à leurs besoins.

Ces besoins concernent la mobilité, l'hébergement, la garde d'enfants.

Aspects innovants

Aller au-devant des publics les plus fragiles impose de tenir compte des particularités géographiques, sociales, culturelles des différentes composantes de la société guyanaise. En ce sens, aller au devant des « invisibles » impose un effort important d'innovation.

Atelier n° 2: Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?

Contexte : Le plan d'investissement dans les compétences vise la formation d'un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Par son ciblage vers les publics fragiles peu ou pas qualifiés, il constitue par conséquent une opportunité pour mettre en œuvre ou renforcer des réponses adaptées aux besoins de ces publics.

Dans le précédent atelier nous avons identifié ces publics fragiles ainsi que les freins.

Quelles sont les réponses que nous proposons ?

État des lieux

L'atelier numéro 1 a recensé des freins qui gênent l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus fragiles :

Ces freins sont liés aux situations

- personnelles (handicap, illettrisme...),
- géographiques (isolement, problèmes de mobilité...)
- familiales (garde d'enfants...)
- éducatives (illettrisme, savoirs de base...)

Objectifs et propositions

Compenser les disparités géographiques

Les contributions sur ce point commencent par le programme suivant : faire aller l'information et la formation au devant des populations. Dans cet objectif, la mutualisation des moyens (locaux, matériels) entre institutions peut faciliter le déploiement de l'offre de formation sur tout le territoire.

Compenser les disparités géographiques, c'est aussi faciliter la mobilité. Permettre de passer le permis de conduire (permis de conduire pour tous), rendre accessible les moyens de transport (subvention pour l'avion ou les transports collectifs, cartes d'abonnement).

Enfin, l'accent est mis sur la nécessité de faciliter l'hébergement des personnes qui se déplacent pour un emploi ou une formation.

Ceci peut conduire à délocaliser des actions d'accompagnement ou de formation, à construire une offre d'insertion par l'activité économique dans les communes isolées.

Lever les contraintes familiales et sociales

La création d'une offre pour la garde des enfants est une des conditions pour l'accès à la formation et à l'emploi des parents isolés. Ceci pourrait prendre la forme de garderies d'insertion ou de plateforme de service à la personne.

Annexes : Atelier n° 2 : Quelles réponses, quelles innovations, pour répondre à ces freins ?

De même, la mise en œuvre de

Développer les apprentissages numériques, linguistique

L'offre d'insertion et de formation doit mieux s'adapter aux publics fragiles. Dans ce sens, la promotion du FALC (facile à lire et à comprendre : technique de simplification du langage développée à l'origine pour l'accès à l'information des personnes avec un handicap mental°) dans les documents d'information écrits serait utile.

Le développement d'une offre de formation Cléa accessible à tous et gratuite est aussi proposée. Pourrait être aussi envisagé une unité mobile de formation sur les communes isolées.

La mise en œuvre d'une plateforme de mobilité et d'une crèche sociale d'insertion.

Ouvrir des cyber carbets avec des horaires d'ouverture élargis.

Proposer des services de traducteurs pour les non francophones.

Assurer une meilleure coordination entre acteurs

Plusieurs interventions portent sur des projets de mutualisation de moyens pour permettre un meilleur déploiement géographique des actions d'insertion et de formation. Le renforcement des réseaux d'acteurs est souligné comme un moyen d'assurer des parcours vers l'autonomie aux publics fragiles. L'accès de tous les partenaires à une information actualisée sur les formations et les dispositifs d'aide est cité comme un moyen pour assurer une meilleure orientation des publics

Aspects innovants

L'adaptation des modalités pédagogiques d'information et formation aux publics est un des leviers mentionné. L'exemple de des écoles de la deuxième chance est cité qui permet de remobiliser des jeunes décrocheurs et de valoriser leurs compétences.

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication doit permettre un meilleur accès à l'information et à la formation sur tout le territoire (Développer des formations à distance encadrées, auto apprentissage...).

Atelier n°3 : Développer l'accès à la qualification et l'emploi par l'alternance.

Contexte : Bien que très inégalement réparti entre les territoires ultramarins, l'apprentissage est faiblement développé en outre-mer, alors même que les acteurs locaux en charge de l'insertion professionnelle des jeunes soulignent son utilité dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle mais également comme une réponse appropriée à des situations de décrochage.

Le livre bleu de l'outre-mer réaffirme l'ambition de développer l'apprentissage en outre-mer. Dans le cadre du PACTE ultramarin d'investissement dans les compétences, l'expérimentation pourra être étendue.

Le nombre des apprentis reste faible. Quelles sont les actions, selon vous, qui pourraient permettre le développement de ces formations ? Quelles synergies entre les acteurs : CFA, organismes de formation, RSMA...

État des lieux

L'apprentissage souffre d'une mauvaise image en Guyane. Les entreprises ne valorisent pas assez cette opportunité de former des salariés répondant à leurs besoins futurs. De même l'apprentissage est trop souvent perçu comme une orientation par défaut pour des jeunes en échec dans le système de formation initial.

Certaines entreprises peinent à trouver des apprentis alors même que les candidats sont nombreux. L'orientation des jeunes est rendue difficile par leur méconnaissance des réalités des métiers qui leurs sont proposés.

Les formations en apprentissage sont concentrées sur le territoire de la CAACL pour les niveaux IV et V. La faible taille des entreprises entraîne dans certains secteurs des difficultés à proposer des maîtres d'apprentissage en capacité d'assurer la formation pratique des apprentis. La formation en CFA ne se distingue pas toujours assez de la formation scolaire classique.

Le secteur public devrait plus être mis à contribution pour former des apprentis.

Objectifs et propositions

Mieux adapter l'apprentissage aux réalités guyanaises.

Les rythmes des formations en apprentissage devraient être mieux adaptés aux cycles économiques des entreprises. L'offre de formation en apprentissage devrait être mieux centrée sur les besoins des entreprises. L'ouverture de formations en apprentissage sur tout le territoire améliorerait l'accès à l'apprentissage, en particulier dans l'ouest guyanais. Cet effort pourrait s'accompagner par des actions partenariales permettant qu'une partie au moins de la formation théorique soit délivrée au plus près des entreprises.

L'offre d'hébergement et de transports pour les apprentis améliorerait l'accès à ces formations pour tous les jeunes et entreprises de Guyane.

Les modalités de formation en centre de formation d'apprentis devraient être mieux adaptées à des publics qui optent pour l'apprentissage suite à un échec scolaire.

Enfin, les aides aux employeurs d'apprentis devraient compenser les coûts en fonction de l'âge des apprentis.

Aider les entreprises à recruter et à former les apprentis.

Un accompagnement des entreprises qui envisagent d'employer un apprenti serait utile pour faciliter cette démarche. En effet les petites entreprises ne disposent pas le plus souvent de services ressources humaines. Encadrer les apprentis. Dans le même sens, un effort de détection des entreprises en capacité de former des apprentis pourrait être conduit.

La formation des maîtres d'apprentissage améliorerait la qualité des formations en apprentissage. De même.

Mieux orienter les jeunes vers l'apprentissage.

La sensibilisation et la détection des candidats à l'apprentissage devraient débiter plus précocement. Sur ce point une sensibilisation des services d'orientation scolaire serait utile. Le développement d'une offre de service en préparation à l'apprentissage (orientation, validation de projet, aide à la recherche d'emploi) devrait être systématisé sur tous les territoires.

De façon plus générale, une promotion du principe de l'alternance devrait être conduite.

Valoriser cette filière de formation.

L'apprentissage offre de réelles opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes de Guyane. Il est nécessaire de mieux le faire savoir. Assurer une meilleure information des publics (jeunes et entreprises) serait utile. Cette communication pourrait valoriser des entreprises formant des apprentis.

Aspects innovants

Rapprocher l'offre d'apprentissage de ses publics, jeunes et entreprises, oblige à trouver de nouvelles modalités d'organisation :

- Mutualisation des outils de formation entre centres de formation ;
- Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour compenser les disparités géographiques ;
- Coordonner les services d'orientation scolaire et du service public de l'emploi pour mieux détecter les meilleurs candidats et les entreprises susceptibles de les embaucher.

La nécessité de mieux informer et former en amont dans les secteurs en difficulté, notamment l'agriculture (un appel à projet inclusion 100% recense l'existant et le repérage).

Atelier n°4 : Sécuriser les parcours professionnels (VAE) et les savoir-faire professionnels.

Contexte : Les jeunes et les personnes peu ou pas qualifiées sont plus fortement exposés à des ruptures dans leurs parcours professionnels et rencontrent très souvent des difficultés pour faire valoir leurs compétences et leurs expériences professionnelles auprès des entreprises.

La reconnaissance des compétences acquises au travers de multiples expériences professionnelles doit être développée en ce qu'elle concourt à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

Elle peut prendre forme :

- de méthodes de reconnaissance des savoir-faire professionnels à déployer en lien avec les entreprises ;*
- d'une validation des acquis de l'expérience qui offre à des publics ayant eu des difficultés d'apprentissage au sein du système scolaire, une reconnaissance de leur expérience par l'obtention d'une certification professionnelle reconnue sur le marché du travail.*

En outre, la capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'activité comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences pour construire les apprentissages. Ainsi, il est proposé de tester, dans le cadre des pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

État des lieux

La VAE (validation des acquis de l'expérience) est insuffisamment développée en Guyane. Les salariés n'accèdent souvent pas à une qualification reconnue malgré de longues expériences. La VAE n'est pas mobilisée par les actifs au niveau V en Guyane.

L'importance des activités économiques informelles génèrent un grand nombre d'actifs ayant acquis une expérience difficilement valorisable dans les dispositifs actuels. Ces actifs sont souvent parmi les publics les plus fragiles (non qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), bénéficiaires des minima sociaux).

Les recrutements des entreprises sont rendus difficiles par le manque de certification de beaucoup de demandeurs d'emploi qui rend difficile l'évaluation de leurs qualités professionnelles.

Des expériences existent :

L'OPRF assure l'information et un premier accompagnement pour les personnes en demande de VAE. Il a aussi une mission de promotion du dispositif.

L'ADAPEI a mis en œuvre le programme « différent et compétent » de reconnaissance des acquis de l'expérience. Il s'agit d'une démarche pour l'insertion des personnes en situation de handicap reposant sur l'acquisition et la valorisation des compétences.

L'école de la 2^{ème} chance propose depuis mars 2018 aux jeunes décrocheurs une démarche de valorisation des compétences acquises pour les redynamiser dans leur recherche d'une qualification professionnelle. L'approche par compétences proposée par l'E2C permet d'utiliser comme levier de mobilisation les compétences acquises dans et hors du système scolaire.

Ces expériences valident la pertinence des démarches VAE pour faciliter l'accès à la qualification en Guyane.

Objectifs et propositions

Assurer une meilleure promotion des dispositifs de valorisation et de validation de l'expérience.

Les dispositifs de VAE et de formation en entreprise sont peu connus en Guyane. Des actions d'information et de communication seraient utiles pour que ces démarches entrent dans les outils reconnus de gestion des ressources humaines. Construire les argumentaires incitant les entreprises dans ces démarches. Valoriser la VAE comme un moyen peu coûteux d'accès à la qualification pour les salariés des entreprises.

Adapter les certifications aux spécificités et aux besoins de l'économie guyanaise.

Mobiliser les syndicats et les employeurs autour de la démarche VAE. Ceci pourrait conduire à la création de titres et de référentiels métiers adaptés aux besoins des entreprises. L'exemple est donné de la création du titre professionnel de « guide amazonien ». Est cité aussi besoin de valoriser l'expérience des « nounous » pour faire face aux besoins de personnels qualifiés dans l'accueil de la petite enfance. Enfin le travail conduit par la DEAL pour la reconnaissance de l'activité des piroguiers est mentionné.

De même un effort devrait être porté pour permettre la valorisation des compétences acquises dans les situations de travail illégal (« informel »). Cette démarche pourrait être un levier facilitant le passage de certaines entreprises de l'économie « informelle » à l'économie légale.

Favoriser les entreprises apprenantes.

La valorisation des diplômes et titres professionnels pourrait passer par des règles favorisant les entreprises qui jouent le jeu de la formation et la qualification de leurs personnels.

Aspects innovants

La construction d'expériences ponctuelles et évaluées de démarche VAE dans quelques entreprises permettrait d'évaluer l'impact économique pour l'entreprise. Ceci permettrait dans un second temps une promotion de ces dispositifs.

La conception et la mise en œuvre de projets d'utilisation de la VAE pour accompagner le passage d'une économie « informelle » à une économie légale devraient être expérimentées.

Atelier n°5 : Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.

Contexte : Les parcours susceptibles de faire l'objet d'un financement additionnel dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences sont ceux qui visent à former les jeunes ou demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés vers des filières stratégiques pour l'économie du territoire :

- identifiées dans le cadre du schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ou autres feuilles de route stratégiques portant des enjeux de développement économique du territoire et de structuration de ses filières d'avenir ;

- identifiées dans les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Le livre bleu outre-mer rappelle les enjeux liés au développement du tourisme, de l'économie bleue et verte ainsi que ceux attachés à la transition numérique, au développement durable et à la gestion durable des déchets pour les territoires ultramarins. Ainsi, les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences devront porter une attention particulière quant à la mise en place de parcours de formation qualifiants aux métiers de ces secteurs d'activité.

Quels sont les secteurs stratégiques en Guyane, les métiers associés et les besoins en formation ?

État des lieux

Les filières économiques sont diversement structurées en Guyane. Parmi elles, le BTP / construction, le Bois et l'Agriculture disposent de structures de représentation. Le Sanitaire et social, la Culture, le sport constituent aussi des secteurs où les besoins d'emploi qualifié sont croissants.

Le manque de qualification, la faible attractivité de certains métiers, les difficultés de transport et de logement pénalisent la plupart des filières productives. Pour certaines la concurrence des activités illégales constitue aussi un frein au développement.

Des projets « compétences » organisés au sein de filières existent, en particulier le GEIQ BTP qui bénéficie d'une expérience significative. Cependant les candidats à l'embauche ne s'adaptent souvent pas bien aux conditions de travail en entreprise (comportement, absentéisme). Beaucoup d'entreprises ne disposent pas de fonction RH et de stratégie de formation des collaborateurs.

Les formations manquent pour plusieurs métiers porteurs en Guyane.

Les secteurs employant de la main d'œuvre qualifiée recourent souvent aux recrutements hors du territoire. Elles subissent des turn-over importants. C'est le cas, par exemple du secteur sanitaire et social.

Objectifs et propositions

Mieux piloter les stratégies compétences / RH au niveau des branches.

L'anticipation des besoins en compétences des entreprises est citée comme une des conditions pour permettre leur développement : communiquer sur les GPEC, CEP et accompagner les entreprises ou

Annexes : Atelier n°5 : Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.

les filières dans ces démarches. La production et la diffusion de documents d'observatoires de branches serait utiles : création d'un observatoire.

Maintenir et développer les dispositifs d'accompagnement des entreprises vers une stratégie RH. Expérimenter la mutualisation des fonctions RH entre plusieurs entreprises.

Ceci suppose une meilleure structuration des branches professionnelles. Un des freins à des démarches prospectives de compétences est la concurrence néfaste des activités informelles.

Développer les actions d'insertion / de partage des bonne pratiques en partenariat avec les entreprises.

Faire des entreprises et des branches des acteurs des actions de formation et d'insertion serait utile. L'exemple du parrainage est cité ; parrainage de petites entreprises par de plus grandes : mettre en place un système de parrainage ; parrainage aussi des personnes en recherche d'emploi par des responsables d'entreprises. Il s'agit de promouvoir la fonction apprenante des entreprises. De telles expériences ont débuté récemment (Mission locale/CFA de la CMARG, NQT).

Ces évolutions devraient être accompagnées par des OpCo (opérateurs de compétences) performants. L'entrée dans une logique de gestion des compétences et des carrières par beaucoup d'entreprises suppose qu'elles soient aidées dans la démarche.

Travailler sur l'attractivité du territoire, des branches et des métiers.

L'attractivité des territoires doit être améliorée pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et permettre de répondre aux évolutions des besoins des entreprises.

Ce travail sur l'attractivité devrait être conduit aussi au niveau du système scolaire et des opérateurs de l'insertion. Une meilleure information sur les métiers, tous les métiers, est importante pour permettre une meilleure orientation professionnelle des publics. Cette information devrait porter sur la nature des emplois (situations de travail), les évolutions possibles et les niveaux de salaires aussi. Des actions de marketing territorial et/ou de filière devraient être mises en place avec l'ensemble des acteurs (Académie, fédérations, OS, groupement d'employeurs...etc.)

Enfin, les participants à l'atelier soulignent l'importance de valoriser les compétences des publics.

Aspects innovants

Travailler sur les compétences au niveau des branches professionnelles impose de repenser la gestion des ressources humaines. Le modèle d'une main d'œuvre peu compétente et mal payée freine le développement économique du territoire.

Atelier n°6 : Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.

Contexte : Les parcours susceptibles de faire l'objet d'un financement additionnel dans le cadre du pacte ultramarin d'investissement dans les compétences sont ceux qui visent à former les jeunes ou demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés vers des filières stratégiques pour l'économie du territoire :

- identifiées dans le cadre du schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ou autres feuilles de route stratégiques portant des enjeux de développement économique du territoire et de structuration de ses filières d'avenir ;

- identifiées dans les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Le livre bleu outre-mer rappelle les enjeux liés au développement du tourisme, de l'économie bleue et verte ainsi que ceux attachés à la transition numérique, au développement durable et à la gestion durable des déchets pour les territoires ultramarins. Ainsi, les pactes ultramarins d'investissement dans les compétences devront porter une attention particulière quant à la mise en place de parcours de formation qualifiants aux métiers de ces secteurs d'activité.

Quels sont les secteurs stratégiques en Guyane, les métiers associés et les besoins en formation ?

État des lieux

Les principales filières structurées (disposant de représentation) mentionnées sont : le BTP et la construction, l'agriculture, le bois, le sanitaire et social, la santé, la culture et le sport.

D'autres filières d'avenir, moins structurées sont citées : la pêche, l'énergie, l'agroalimentaire, le tourisme, l'environnement (gestion de l'eau, des déchets...).

Des actions de prospective emploi ont été conduites, par exemples par des contrats d'études prospectives (CEP). Dans la période récentes de telles études ont concerné, à titre d'exemples, la filière bois, les mines, le secteur géographique de Maripasoula ou le service à la personne (SAP). Ces CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes de formation et de développement de filière.

Les disparités entre opérateurs économiques en matière de stratégie RH (ressources humaines) et de respect de la réglementation du travail entraînent de fortes distorsions de concurrence. Dans beaucoup de secteurs l'attention la plus forte est portée sur le coût du travail. Les stratégies basées sur la productivité de la main-d'œuvre sont plus rares. Ceci est cité comme un facteur de faible attractivité de plusieurs secteurs économiques.

Objectifs et propositions

Agir en mode projet au niveau de filières identifiées.

Les contributions soulignent l'utilité de construire un appareil de formation adapté aux filières. La mine et le bois sont cités. Le travail sur l'organisation du travail, l'offre de formation, la structuration des filières, l'attractivité des filières pour les actifs doit être conduit de concert. Ceci suppose de déterminer quelques filières prioritaires qui concentrent l'attention.

Annexes : Atelier n°6 : Contribuer à la structuration des filières et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire.

Les domaines cités sont : la mine, le bois, la santé.

Un pilotage fort, intégrant l'ensemble des dimensions du projet est nécessaire. Ce pilotage pourrait s'appuyer sur des observatoires de branche qui dressent un tableau de la filière et qui suivent des indicateurs emploi : qualifications, niveaux d'emploi, salaires, turn-over...

Promouvoir la qualité de l'emploi.

La faible attractivité des secteurs est mentionnée comme un frein majeur au développement des filières d'avenir. Les pénuries de main d'œuvre, le fort turn-over sont mentionnées.

Le travail sur la qualité de l'emploi devrait accompagner l'investissement dans la formation. La valorisation des compétences dans les entreprises pose la question des évolutions professionnelle.

Des outils de communication permettant l'information du public sur les filières et leurs métiers devraient être construits. L'information des jeunes, dès l'école devrait être assurée.

Aspects innovants

Développer des stratégies de développement de filière en anticipant sur l'outil de formation.

Adapter les qualifications aux besoins spécifiques de l'économie de la Guyane.