



# **PACTE D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES EN GUYANE**

## **2019- 2022**



## Table des matières

<b>I. Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Diagnostic territorial.....</b>	<b>8</b>
<b>II-1. Données économiques et sociales : des fractures à réduire .....</b>	<b>8</b>
a. Une démographie atypique :.....	8
b. Un sous-emploi très fort :.....	9
c. Un faible accès à la qualification : .....	10
<b>II-2. Une économie en manque de compétences:.....</b>	<b>11</b>
a. Rappel du contexte.....	11
b. Un tissu de petites entreprises.....	11
c. Les secteurs dominants : les administrations publiques, les services et le commerce.....	11
d. Des recrutements difficiles dans tous les secteurs .....	12
<b>II-3. La formation professionnelle continue en Guyane : un développement insuffisant mal réparti sur le territoire .....</b>	<b>13</b>
a. Un effort concentré sur la formation initiale. ....	13
b. Un moindre accès des actifs à la formation continue.....	14
c. Un outil de formation continue concentré sur le centre-littoral qui met en évidence l'inégalité territoriale d'accès à la formation .....	14
<b>II-4. Moderniser le système d'accès à la qualification.....</b>	<b>14</b>
a. Des inégalités sociales et territoriales qui freinent l'égalité d'accès à la formation.....	14
b. Les besoins de compétences de la Guyane difficiles à pourvoir .....	15
<b>III. Le cap de transformation .....</b>	<b>17</b>
<b>III-1. Le cadre général.....</b>	<b>17</b>
o Le cap de transformation s'inscrit aussi dans la stratégie de la Collectivité territoriale en matière de formation professionnelle et de développement économique (annexe 3) .....	18
Une Méthodologie adaptée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation :.....	18
<b>III-2. Analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux .....</b>	<b>19</b>
a. assurer une égale information des acteurs sur l'offre de formation professionnelle continue.....	19
b. stimuler une augmentation significative du volume de l'offre de formation professionnelle continue sur l'ensemble du territoire.....	19
c. favoriser l'émergence des emplois, des qualifications et de la formation dans les secteurs d'activité stratégiques via des GPECT ou autres outils de prospective.....	19
<b>III-3. Agilité, coordination et efficience de la commande publique de formation.....</b>	<b>19</b>

a.	Simplifier la commande et la gestion de l'offre de formation. ....	20
b.	Territorialiser l'offre de formation en tenant compte des problématiques locales. ....	20
c.	Développer l'offre de formation en priorisant les territoires périphériques.....	20
d.	Favoriser le développement de parcours engageant plusieurs actions distinctes. ....	20
<b>III-4.</b>	<b>Innover dans les territoires.....</b>	<b>20</b>
a.	Valoriser les expériences réussies dans les territoires.....	20
b.	Favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans les parcours pédagogiques. ....	20
c.	Encourager les mutualisations de moyens, formateurs, plateaux techniques.....	20
d.	Mettre en œuvre la gouvernance et le pilotage partagés du Pacte .....	20
<b>III-5.</b>	<b>Programmer, évaluer, piloter : agir en mode projet.....</b>	<b>20</b>
a.	Construire les outils de pilotage du Pacte.....	20
b.	Évaluer sur des critères partagés toutes les actions du Pacte. ....	20
c.	Évaluer l'efficacité globale du Pacte au niveau local et au niveau régional.....	20
<b>IV.</b>	<b>Axes stratégiques .....</b>	<b>21</b>
<b>IV-1.</b>	<b>: Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants : lever les freins</b>	<b>21</b>
<b>IV-2.</b>	<b>: Proposer des parcours qualifiants au regard des besoins de l'économie.....</b>	<b>23</b>
<b>IV-3.</b>	<b>Axe 3 : Innover dans les territoires .....</b>	<b>23</b>
<b>V.</b>	<b>Gouvernance, pilotage et évaluation du Pacte .....</b>	<b>24</b>
<b>V-1.</b>	<b>Gouvernance: le crefop, instance quadripartite .....</b>	<b>24</b>
<b>V-2.</b>	<b>Pilotage: un comité de pilotage resserré .....</b>	<b>25</b>
<b>V-3.</b>	<b>Animation territoriale : un suivi de proximité du Pacte .....</b>	<b>25</b>
a.	Echelon territorial :.....	25
b.	Animation de proximité :.....	26
<b>V-4.</b>	<b>Les modalités de suivi et d'évaluation :.....</b>	<b>26</b>
a.	Alimenter et valoriser les outils nationaux de suivi .....	26
b.	Produire des données d'évaluation rapides au niveau local.....	27
c.	Évaluation des spécificités du Pacte Guyane .....	27
d.	Suivi des indicateurs du Pacte .....	27
<b>V-5.</b>	<b>Accompagnement de la transformation du pilotage et de l'évaluation .....</b>	<b>27</b>
<b>VI.</b>	<b>Engagements et signature du Pacte.....</b>	<b>28</b>
<b>Annexe 1</b>	<b>diagnostic territorial.....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe 2</b>	<b>actes du séminaire 5 décembre 2018.....</b>	<b>33</b>
<b>Annexe 3</b>	<b>projet fiches actions.....</b>	<b>34</b>

<b>Annexe 4 synthèse budgétaire 2019-2022.....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe 5 stratégie de la collectivité territoriale de Guyane.....</b>	<b>36</b>

## I. INTRODUCTION

L'accélération des mutations sociales, économiques et technologiques de notre pays et de chaque territoire ainsi que la prise de conscience des enjeux environnementaux, amènent l'ensemble des décideurs politiques et économiques à repenser notre modèle de société. Cette transformation modifie la relation au travail et accroît la nécessaire adaptation des individus à des nouvelles compétences. La formation, comme composante essentielle de l'acquisition de compétences professionnelles et sociales et de l'accès à l'emploi, est concernée en priorité dans cette mutation.

Pour relever ce défi, l'État mobilise au plan national, en cinq ans, quinze milliards d'euros en vue d'assurer la montée en compétences et l'orientation vers l'emploi d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, en même temps que sera accélérée la transformation du système de formation professionnelle par l'expérimentation et l'évaluation.

La contractualisation des pactes ultramarins 2019-2022 s'inscrit dans la dynamique des Assises des Outre-Mer menées d'octobre 2017 à juin 2018 et dans le cadre de la loi relative à l'Égalité Réelle Outre-Mer (EROM). Une cohérence devra être trouvée avec les contrats de convergence et de transformation 2019-2022.

Les territoires d'outre-mer souffrent de handicaps structurels, freinant leur évolution et particulièrement en Guyane (éloignement, superficie immense, relief et climat difficiles, dépendance économique vis-à-vis d'un petit nombre de produits...).

### **Le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences porte les ambitions de :**

- construire et déployer des parcours personnalisés de formation allant de l'amont de la qualification jusqu'à l'obtention de la qualification afin d'améliorer durablement l'accès à l'emploi des bénéficiaires et notamment des jeunes ;
- agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation (en assurant un accès effectif aux formations pour les personnes résidant en QPV, les personnes en situation de handicap, les jeunes décrocheurs, les parents isolés, les personnes en situation d'illettrisme...);
- sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation ;
- impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle.

**En Guyane, ce sont 66,9 millions d'euros qui seront consacrés à l'investissement dans les compétences d'ici la fin du quinquennat.**

L'investissement dans les compétences est perçu par tous comme une condition nécessaire au développement économique de la Guyane.

**Quelques principes d'action ont émergé dans le cadre de deux séminaires qui ont permis à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle de co-construire le projet :**

**1. 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.

**2. 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.

**3. 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 ont été posés et partagés lors du premier séminaire du 5 décembre 2018. Le séminaire du 5 février 2019 a permis de les décliner de manière opérationnelle en projets concrets. Les ateliers proposés ont été construits autour de fiches actions sur chacun des 3 axes constituant la base du Pacte.

La méthode retenue a reposé aussi sur la prise en compte de « faisceaux d'indices » :

- 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 informels).

**Confrontée à des situations économiques et sociales spécifiques, la Guyane entend saisir cette opportunité d'offrir à ses habitants les plus éloignés de l'emploi de réelles opportunités d'insertion sociale et professionnelle.** Dans le même temps, l'investissement dans les compétences lèvera des freins au développement des entreprises.

Le Pacte s'inscrit dans la continuité des objectifs fixés par le CPRDFOP et le travail engagé par la collectivité territoriale de Guyane (CTG), Pôle emploi et l'ensemble des partenaires du service public de l'emploi et de la formation.

Ainsi, de par les ressources qu'il définit et sa dimension opérationnelle, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences représente pour la Guyane une opportunité d'accélération de la transformation d'une société de compétences et doit permettre aux publics les plus éloignés de l'emploi, de percevoir les fruits de cette croissance. Le Pacte va permettre d'amplifier la démarche régionale en particulier sur les volets :

- Coopérations entre les financeurs,
- Expérimentations pour les publics les plus fragiles,
- Accompagnements des publics,
- Innovations pédagogiques.

**Le Pacte Guyane apporte un soutien financier complémentaire qui permet à la fois d'amplifier l'offre de formation en volume, de la transformer qualitativement.** Il permet d'accompagner sa mise en œuvre par le soutien accordé à l'ingénierie (opérateurs et financeurs), à l'évolution des systèmes d'information et à la communication.

Ce Pacte fixe l'ambition partagée entre l'État, la CTG et de Pôle emploi, de transformer en 4 ans l'offre de formation, aussi bien dans la pédagogie, les parcours des usagers demandeurs d'emploi et dans son évaluation. Il définit des champs d'expérimentations et les objectifs à atteindre. Un pilotage stratégique à partir d'objectifs clairement définis permettra d'évaluer les progrès accomplis et de partager la bonne exécution de cette feuille de route. Il conviendra de trouver une articulation efficace entre la réalisation de la compétence formation de la Région et le service public de l'emploi.

Pour sa réussite, il sera nécessaire de lever des freins ou de faire évoluer des contraintes existantes, aussi bien au niveau territorial, que national.

En complément, la coordination effective des interventions semble indispensable pour la réussite du Pacte. Celle-ci devra reposer sur un pilotage resserré qui sera assuré par les parties prenantes dans le cadre d'une gouvernance efficace. Il est nécessaire de s'assurer de la cohérence et de la complémentarité des programmes nationaux et des interventions régionales, qu'elles soient structurelles ou expérimentales. La dynamique collective et l'additionalité des efforts doivent permettre une efficacité globale.

**Pour une réelle appropriation de tous, le changement s'inscrira dans une démarche de moyen terme estimée par les échéances clés :**

- **2019** : Poursuite de l'effort amorcé en 2018 dans le cadre du PIC, expérimentations (réingénierie, entreprise apprenante...) renforcement des systèmes d'information ;
- **2020** : Premières conclusions et évaluation du Pacte. Des assises de la formation, organisées dans les mêmes conditions que les séminaires de préparation du Pacte, permettront de valoriser les facteurs de réussite et de potentialiser l'expérience acquise au cours de la première année ;
- **2021-2022** : Amorçage de l'évolution de l'offre de formation et des évolutions organisationnelles.

**Cette démarche vise à partager les constats (en s'appuyant sur l'expertise existante), d'envisager un nouveau modèle (présenté dans ce document), d'en tester les scénarios et clés de réussite, et d'engager un amorçage à l'horizon de 2022.**

**Ce document présente un état des lieux de la Guyane, le cap de transformation envisagé, les projets visés dans les différents axes du Pacte :**

Axe 1 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants.

Axe 2 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi au regard des besoins de l'économie.

Axe 3 : Innover dans les territoires.

**Il présente enfin les modalités de gouvernance, de pilotage et d'évaluation du projet.**

**Le Pacte Guyane s'inscrit :**

- dans une contractualisation sur la période de 2019 à 2022 présentée dans ce document et qui fixe le cap de transformation envisagé, dans un cadre sécurisé par les instances de gouvernance,
- dans une contractualisation financière annuelle qui précisera les moyens financiers mobilisés et les objectifs visés ;
- dans une démarche projet

La réalisation de ce Pacte Guyane est ainsi conditionnée au cadre financier négocié annuellement avec l'État.

## II. DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Le Pacte vise à répondre aux besoins d'investissement en compétences du territoire. Il s'agit de donner accès aux personnes les moins formées à la formation professionnelle pour leur permettre de trouver leur place dans une économie en devenir. Il s'agit aussi de permettre à cette économie de se développer en offrant aux entreprises les compétences nécessaires à leur croissance.

Il est construit sur une analyse partagée entre tous les acteurs des caractéristiques sociales et économiques de la Guyane et de ses territoires. Le séminaire de préparation du pacte, le 5 décembre 2018 a permis d'affiner ce diagnostic sur les questions d'accès à la formation et des publics prioritaires.

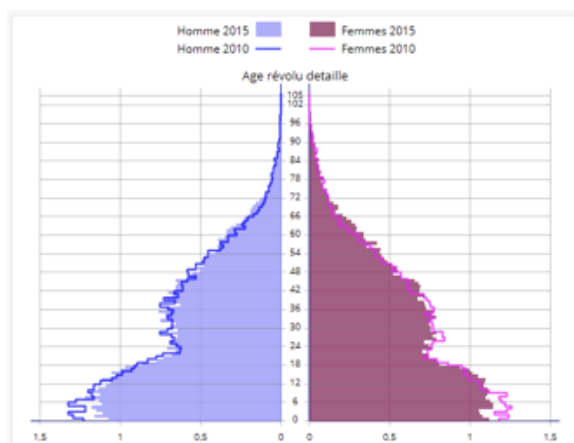
### II-1. Données économiques et sociales : des fractures à réduire

L'exploitation des données statistiques permet de dresser un portrait rapide de la Guyane et de la question des compétences sur son territoire. Malgré une population jeune et un important outil de formation initiale, le niveau de formation est faible. Le territoire se caractérise aussi par un sous-emploi important. Enfin les entreprises peinent à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, à tous les niveaux de qualification.

#### a. Une démographie atypique :

##### Une population jeune

Au premier janvier 2019, la population légale de la Guyane est de 271.829 habitants. La croissance démographique, entre 2010 et 2015 est de 2,6% par an. Cette croissance est essentiellement portée par le solde naturel, les naissances excédant les décès. Le solde migratoire est proche de zéro. Les départs compensent les arrivées.



Cette forte natalité a pour conséquence la jeunesse de la population : la moitié de la population a moins de 25 ans.

##### Des phénomènes migratoires intenses

La pyramide des âges présente un creux prononcé pour les personnes âgées de 15 à 30 ans. Beaucoup de jeunes guyanais quittent le territoire pour suivre des études supérieures. Les sortants sont plus nombreux que les entrants.

Dans le sens inverse, l'immigration est importante. En 2010, les « immigrants » (personnes nées hors du département) forment 62% de la population de Guyane âgée de 18 à 79 ans et la part des étrangers dans la population est de 35%. Cette immigration est principalement le fait de personnes peu ou pas qualifiées.

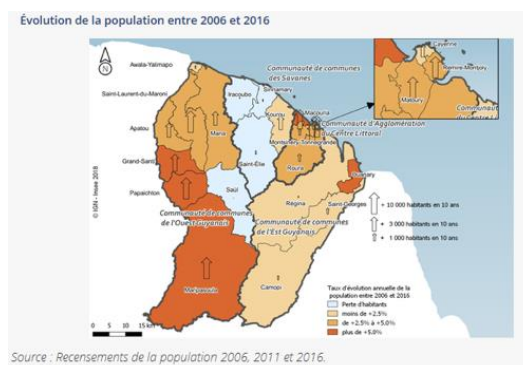


## Des territoires contrastés et isolés

La Guyane présente des caractéristiques singulières qui tiennent à sa superficie (15% de la surface du territoire métropolitain), à sa situation sur le continent sud-américain, et à sa dynamique démographique atypique. La densité par habitant au km<sup>2</sup> demeure très faible (3 habitants/km<sup>2</sup>) et non significative : l'essentiel de la population se concentre sur le littoral et le bas Maroni.

Du fait de la dynamique démographique observée au cours des dernières années, la population devrait doubler à l'horizon 2040.

L'accroissement de la population est très fort dans l'ouest guyanais. À moyen terme, la commune de Saint-Laurent-du-Maroni est appelée à devenir la première commune de Guyane par sa population.



La Guyane présente des marchés du travail cloisonnés : 7 actifs occupés sur 10 travaillent dans leur commune de résidence. Les échanges se font principalement au sein des communes de la communauté de communes du centre littoral. Beaucoup de résidents des communes de l'agglomération travaillent à Cayenne. Pour le reste du territoire, les travailleurs résident dans la commune où ils travaillent.

### b. Un sous-emploi très fort :

#### Un sous-emploi important associé à des situations de pauvreté

En Guyane, la moitié des personnes âgées de 15 à 65 ans sont actives (ce taux est pour la France entière de 75%). Parmi les actifs, 78% ont un emploi.

La courbe de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi suit celle de l'accroissement démographique.

Le taux de chômage est de 22%. Il est de 40% pour les 16-25 ans. Pour autant, le chômage des jeunes présente un caractère paradoxal, ainsi la part des jeunes dans la DEFM Guyane est plus faible que la part des seniors alors que la population est très jeune en Guyane. Cela signifie que de nombreux jeunes ne font pas la démarche de s'inscrire à Pôle Emploi. Ils font partie de ce halo du chômage estimé à plus de 13 000 personnes

Les bénéficiaires du RSA représentent 26% de la population en âge de travailler.

#### La moitié de demandeurs d'emploi non qualifiés

On compte un peu plus de 22.000 demandeurs d'emploi en Guyane. Un peu moins de la moitié de ces demandeurs d'emploi ne possèdent aucune qualification professionnelle reconnue. Ce déficit de qualification se retrouve dans toutes les parts de la population.

#### Un chômage fortement lié aux carences de formation

Le chômage, particulièrement élevé, est d'abord structurel et donc relatif à des causes propres aux régions d'outre-mer. Au-delà de l'étroitesse des marchés du travail qui se caractérise en outre par la faiblesse de l'activité, il est lié aux fortes augmentations de la population active et à l'important retard en termes de formation. Parmi les causes identifiées, le faible niveau de qualification arrive au premier rang, alors que les secteurs créateurs d'emplois requièrent des compétences spécifiques. Le manque d'emplois, par ailleurs, est à l'origine d'un recours massif aux minimas sociaux.

### c. Un faible accès à la qualification :

#### Une population générale peu formée

Les niveaux de formation dans la population générale sont plus faibles en Guyane que dans la plupart des régions françaises. 55% des résidents de plus de 15 ans ne disposent d'aucune qualification professionnelle.

La lutte contre l'illettrisme, l'apprentissage des savoirs de base et l'accès aux compétences clés est un préalable. En effet 20% de la population est en situation d'illettrisme. En 2014, dans le cadre de la Journée Défense Citoyenneté, 27% des jeunes étaient en situation d'illettrisme (contre 4% au niveau national et 19% dans les DOM). 80% des élèves ne parleraient pas français à la maison (source CESE « l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins, 2015 p86). Les principales langues de communication seraient le créole et le sranan tongo.

#### Malgré de fortes améliorations, trop de jeunes sortent du système scolaire sans diplôme

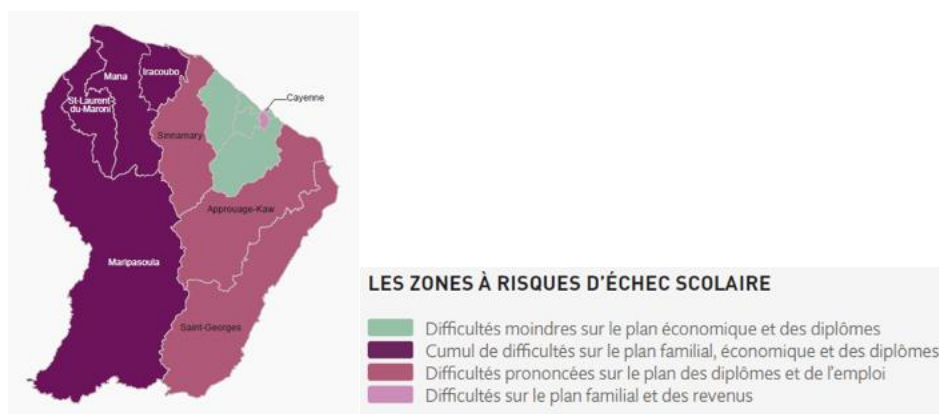
Le taux de scolarisation est relativement faible chez les très jeunes et les plus de 18-24 ans. Chez les très jeunes (2 à 5 ans) et les 15-17 ans des écarts dans les taux de scolarisation de 6 à 8 points sont observés avec la moyenne nationale notamment dans les territoires du Sud et de l'Ouest. La Guyane avec un taux de scolarisation de 65,7% parmi les enfants de 2 à 5 ans est le département de France où ce taux est le plus faible derrière la Seine Saint-Denis. Les difficultés de transports et les facteurs culturels peuvent expliquer la non scolarisation de cette tranche d'âge.

Près de 50 % des guyanais de 16 ans ou plus déclarent ne posséder aucun diplôme et 51 % des 25-29 ans n'ont aucun diplôme qualifiant (niveau IV) contre 15 % au niveau national.

Le niveau de qualification des jeunes guyanais s'élève mais les écarts en termes de réussite aux examens avec le national demeurent élevés. En 2011, 45 % des jeunes ayant entre 18 et 24 ans sont titulaires d'un diplôme de second cycle de l'enseignement secondaire. En 1999, seulement 35 % des jeunes détenaient un tel diplôme. Sur cette même période, la part des jeunes possédant un baccalauréat passe de 12 % à 19 %.

Le niveau de diplôme reste un facteur déterminant sur le taux de chômage. A titre d'exemple, en 2012, le taux de chômage des jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans, tous niveaux de diplômes confondus, était de 40% et culminait à 62% chez les jeunes sortis sans diplôme ou avec le brevet des collèges.

#### Des disparités importantes dans l'accès à l'éducation selon les territoires



## II-2. Une économie en manque de compétences:

### a. Rappel du contexte

L'économie de la Guyane diffère sensiblement de celle de la métropole. Les services non marchands occupent une place élevée (36% pour 22% en métropole), alors que la part des services marchands y est beaucoup plus faible (25% hors transports, commerce et hôtellerie contre 39% au plan national). En revanche, les poids des secteurs de la construction et de l'agriculture sont plus importants. Enfin le secteur industriel représente 11% de la valeur ajoutée guyanaise grâce au secteur spatial (contre 14 % en métropole).

De par leur enclavement, les communes isolées du fleuve ou de l'intérieur nécessitent des réponses appropriées en termes d'équipements et de services, souvent difficile à mettre en œuvre et générant des surcoûts.

Cayenne et Kourou concentrent plus de 70% de la population et la quasi-totalité du tissu économique sur un espace couvrant 14% du territoire.

### b. Un tissu de petites entreprises.

Sur 17.500 établissements enregistrés en Guyane, seuls 187 emploient plus de 50 salariés ou agents. 92% sont des micro-entreprises ou de TPE dont 75 % ne comptent aucun salarié. Seulement 6% des entreprises emploient plus de 10 salariés que l'on peut considérer comme des petites et moyennes entreprises. Elles sont essentiellement présentes dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie enfin 2% des entreprises peuvent être considérées comme intermédiaires ou grandes entreprises.

L'offre d'emplois salariés étant insuffisante, la création de TPE est très dynamique. Celles-ci sont souvent dirigées par des chefs d'entreprises peu qualifiés et insuffisamment informés des dispositifs d'accompagnement ou de soutien financier.

	Total	%	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
<b>Ensemble</b>	<b>17 532</b>	<b>100,0</b>	<b>13 041</b>	<b>3 529</b>	<b>458</b>	<b>317</b>	<b>187</b>
Agriculture, sylviculture et pêche	875	5,0	789	79	6	0	1
Industrie	1 490	8,5	1 022	350	73	33	12
Construction	2 534	14,5	2 007	450	44	27	6
Commerce, transports, services divers	10 798	61,6	8 049	2 377	220	99	53
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	<i>3 069</i>	<i>17,5</i>	<i>2 062</i>	<i>904</i>	<i>71</i>	<i>26</i>	<i>6</i>
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 835	10,5	1 174	273	115	158	115

Champ : ensemble des activités.  
Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

### c. Les secteurs dominants : les administrations publiques, les services et le commerce

La fonction publique est le premier pourvoyeur d'emplois en Guyane : plus d'un tiers des emplois occupés. C'est nettement plus qu'aux Antilles ou en métropole. Le taux d'administration de 9,4 % la classe au cinquième rang des régions françaises. Les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) représentent plus de 30 % de la population active guyanaise (18,7% en France hexagonale). Selon une note de l'INSEE (2015) la sphère présentielle représente la moitié des emplois en Guyane. Elle regroupe les activités mises en œuvre localement pour la production de biens et services visant la satisfaction des personnes présentes dans la zone. Les fonctions qui lui sont associées

relèvent de professions directement liées aux services à la personne au sens général (administration, éducation-formation, santé et action sociale, services de proximité)

**CEN T2 - Postes salariés par secteur d'activité au 31 décembre 2015**

	Total	%	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
<b>Ensemble</b>	<b>54 262</b>	<b>100,0</b>	<b>11 026</b>	<b>6 134</b>	<b>9 657</b>	<b>7 392</b>	<b>20 053</b>
Agriculture, sylviculture et pêche	397	0,7	225	99	0	73	0
Industrie	4 217	7,8	1 226	983	941	625	442
Construction	3 407	6,3	1 369	590	826	220	402
Commerce, transports, services divers	17 902	33,0	7 186	2 857	2 990	2 767	2 102
<i>dont commerce et réparation automobile</i>	4 999	9,2	2 719	908	818	279	275
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	28 339	52,2	1 020	1 605	4 900	3 707	17 107

Champ : ensemble des activités.  
Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2015.

En termes de dynamiques sectorielles, sur la période considérée, la construction, l'action sociale et le commerce observent les plus fortes créations d'emplois.

En juin 2016 le Portail européen sur la mobilité de l'emploi EURES recensait les principaux atouts de la Guyane sur le plan du développement économique et de l'emploi :

- Le potentiel minier est très important, que ce soit l'or mais aussi d'autres réserves non exploitées du sous-sol guyanais : bauxite, diamants, cuivre, plomb, zinc, kaolin. Les évolutions de l'emploi salarié et le nombre d'établissements dans le secteur marchand privé indiquent une augmentation significative des emplois salariés dans les secteurs des industries extractives, des énergies, de l'eau et des déchets (+ 1548 entre 2009 et 2014) ;
- Les atouts du patrimoine naturel avec une filière bois avec l'exploitation du bois d'œuvre éco-certifié et l'exploitation des déchets verts en vue de la production électrique dans des usines de biomasse (8 projets d'usines à court et moyen terme) ;
- Le potentiel halieutique même si le secteur souffre de la concurrence de pêcheurs illégaux venus des pays limitrophes.
- Le tourisme qui même s'il est encore embryonnaire a vu une augmentation significative des emplois salariés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (+1519 entre 2009 et 2014) ;
- Le secteur sanitaire et social est lui aussi en plein développement pour accompagner l'accroissement démographique et le début de vieillissement de la population (+ 4079 emplois entre 2009 et 2014).

#### **d. Des recrutements difficiles dans tous les secteurs**

Selon l'enquête besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi, 44% des recrutements envisagés par les entreprises sont jugés difficiles. Ces difficultés de recrutement concernent les emplois les plus qualifiés : médecins, professionnels de l'action sociale... Mais elles concernent aussi les premiers niveaux de qualification : charpentier, couvreur, aide à domicile...

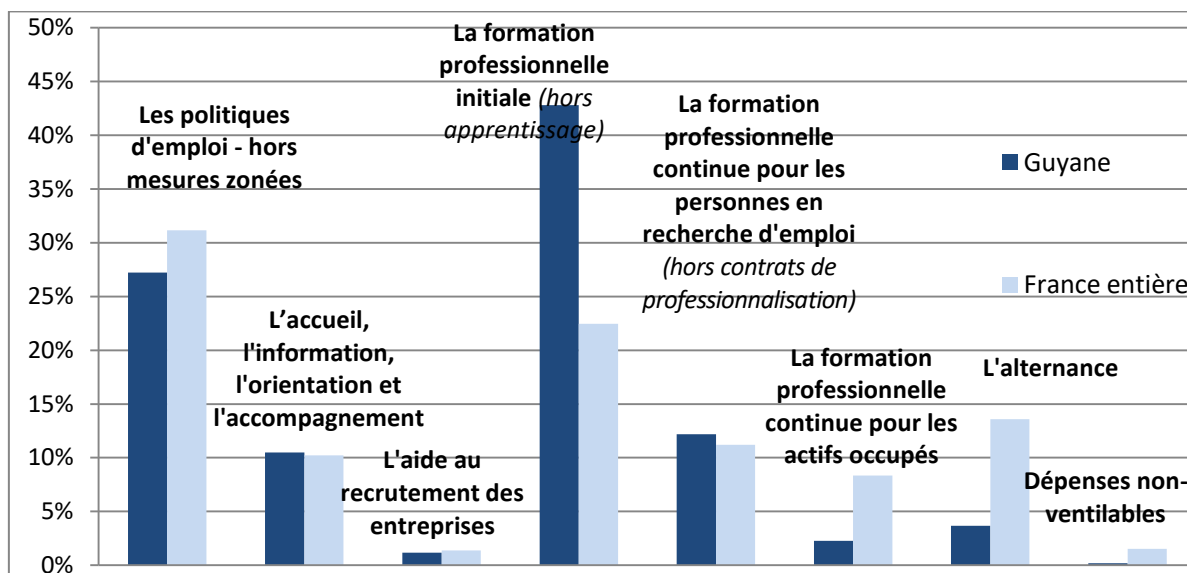
Ce tableau sommaire de l'emploi en Guyane confirme l'urgence d'investir dans les compétences en Guyane. Des données plus complètes sont présentées en **annexe I**.

## II-3. La formation professionnelle continue en Guyane : un développement insuffisant mal réparti sur le territoire

L'accès à la formation professionnelle des actifs en Guyane est faible comparativement avec les autres territoires de la France. La répartition des dépenses de formation survalorise la formation initiale. Les actifs occupés bénéficient moins d'actions de formation que dans d'autres territoires. La répartition de l'offre reste très inégale malgré les efforts réalisés en termes de besoins identifiés et de structures mises en place. Cependant les territoires enclavés du Maroni (communes de Papaïchton ou Saül) et de l'Oyapock (communes de Saint Georges de l'Oyapock ou Ouanary) ne bénéficient pas d'infrastructures suffisantes. Il en résulte forcément une incidence sur la formation de ces bassins de vie.

### a. Un effort concentré sur la formation initiale.

La part de la formation initiale dans les dépenses de formation professionnelle est deux fois plus importante en Guyane qu'en France.



Structure de la formation professionnelle en 2015

	Guyane	France entière
Part de l'enseignement professionnel dans le second cycle du secondaire	52,9%	37,9%
Part d'apprentis dans l'enseignement professionnel (second cycle secondaire)	5,7%	28,5%
Part d'apprentis du secondaire dans les effectifs de l'apprentissage	64,8%	65,3%
Part de l'enseignement professionnel dans le supérieur	33,3%	20,8%
Proportion de demandeurs d'emploi ayant suivi une formation	5,2%	15,9%

Sources: DEPP, DARES, Insee - RP 2014

## b. Un moindre accès des actifs à la formation continue.

L'accès des actifs à la formation professionnelle continue est plus faible en Guyane que dans les autres régions.

La formation professionnelle continue pour les actifs occupés	Total		par actif occupé	
	Guyane	France entière	Guyane	France entière
<b>CIF - CPF</b>	0,13 M€	256 M€	2,36 €	9,37 €
<b>Période de professionnalisation</b>	0,31 M€	453 M€	5,45 €	16,57 €
<b>Plan de formation</b>	3,54 M€	2713M€	62,84 €	99,25 €
<b>Autres</b>	0,00 M€	73 M€	0,00 €	2,68 €
<b>Total</b>	3,98 M€	3495M€	70,65 €	127,87 €

Source : DARES - Dépenses EFOP 2015

Concernant les demandeurs d'emploi, selon les mêmes sources, seuls 5% des demandeurs d'emploi ont eu accès à la formation pour 15 % en France.

## c. Un outil de formation continue concentré sur le centre-littoral qui met en évidence l'inégalité territoriale d'accès à la formation

L'offre de formation continue est essentiellement concentrée à Cayenne et à un moindre degré à Kourou. Comparativement à la population de l'arrondissement de Saint-Laurent-du-Maroni, l'outil de formation professionnelle continue est largement sous-dimensionné. Pour les communes du Haut-Maroni et de Saint-Georges-de-l'Oyapock, l'implantation de centres de formation est une condition de l'accès à la formation continue des habitants.

## II-4. Moderniser le système d'accès à la qualification

Le tableau statistique présenté dans la section précédente est partagé par l'ensemble des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle en Guyane. La jeunesse de la population et son faible niveau de qualification entraînent une exclusion du marché du travail d'un nombre important de jeunes et d'adultes. Dans le même temps, les entreprises sont limitées dans leur développement par le peu ou l'absence de compétences disponibles.

Un regard doit être porté sur les réponses existantes en termes d'aide à l'insertion et à la formation. Ce fut l'objet du séminaire de préparation du Pacte du 5 décembre 2018. En voici les principales conclusions :

### a. Des inégalités sociales et territoriales qui freinent l'égalité d'accès à la formation

#### Les publics fragiles

Qu'est-ce-que cela veut dire « être fragile » en Guyane ? 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 emploi. 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 premier cercle, sont mentionnées 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 mules sont souvent mentionnées) et les bénéficiaires de la protection judiciaire de la jeunesse, les résidents des communes enclavées et isolées, les jeunes décrocheurs sans diplôme.

D'autres sont en difficulté d'accès aux droits à la formation et à l'emploi pour des questions « périphériques » : illettrisme, mauvaise maîtrise de la langue française, mobilité réduite.

### **Les freins à l'accès à la formation et à l'emploi**

Chacun des publics mentionnés au paragraphe précédent se caractérise par un nombre de freins catégoriels : jeunes, seniors, femmes, handicapés. Cependant d'autres freins à l'emploi peuvent concerner tous les publics.

La mauvaise maîtrise des savoirs de base concerne plus ou moins l'ensemble de la population, chômeurs, bénéficiaires RSA, salariés.

Des freins récurrents à la mobilité, à l'hébergement et au logement sont particulièrement prégnants sur un territoire où l'emploi et la formation se concentrent sur la bande littorale. De fait, l'étendue du territoire, l'insuffisance d'une offre de transport collectif, l'absence de ressources suffisantes d'une grande partie de la population grèvent fortement l'accès à la formation et aux dispositifs d'aide. L'absence d'accès à internet pour une grande partie de la population, voire « l'illectronisme » contribuent à cette inaccessibilité à la formation et l'emploi.

### **Des publics peu mobilisés et peu mobiles**

Le manque d'attractivité des dispositifs d'aide éloigne de nombreuses personnes découragées par la recherche d'emploi ; des personnes jeunes ou moins jeunes, n'identifiant pas de valeur ajoutée à s'inscrire auprès de Pôle emploi, des personnes sans emploi mais non disponibles pour des motifs divers (santé, famille...) ; des personnes ayant des difficultés d'accès au service du fait de l'enclavement géographique. Ces personnes éloignées de l'emploi alimentent le marché du travail « informel ». Dans ce halo du chômage, l'INSEE évalue à 10% la part des personnes qui cherchent activement un emploi.

Il s'agit des « invisibles ». Ce sont ceux qui ne s'inscrivent pas dans les dispositifs d'aide, à titre d'exemples : des 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.

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.

### **b. Les besoins de compétences de la Guyane difficiles à pourvoir**

L'accélération du rythme des mutations dans l'ensemble des secteurs d'activité et leur impact sur les entreprises et les personnes incitent à concentrer les efforts sur l'anticipation de ces mutations économiques et sur l'accompagnement des individus vers les secteurs en tension. Un nécessaire accompagnement à la structuration des filières s'avère indispensable pour aider les entreprises dans leurs efforts de sécurisation de l'emploi mais aussi adapter l'offre de formation en Guyane aux besoins des entreprises.

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.

## Développer les entreprises apprenantes

3% d'une classe d'âge passe par l'apprentissage en Guyane. Ce taux est jugé unanimement comme insuffisant. Les freins au développement de l'apprentissage concernent les jeunes, qui connaissent trop souvent des difficultés à s'adapter au travail en entreprise. Ils concernent aussi les entreprises qui ne disposent pas toujours de professionnels en capacité de transmettre les savoir-faire professionnels.

La capitalisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle suppose de penser l'entreprise 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 du Pacte d'investissement dans les compétences, de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.

## Des filières qui peinent à s'organiser

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. De plus, il conviendrait aussi de sensibiliser les acteurs et professionnels de l'insertion et de l'emploi aux attentes réelles des employeurs. In fine, le manque d'anticipation des besoins, la méconnaissance des outils RH et la concurrence de l'informel pénalisent de nombreux secteurs alors même que des outils comme les contrats d'études prospectives (CEP) ont émergé sur différentes filières (mines, bois, SAP, BTP, pêche...). Toutefois les efforts de prospective sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou sur les CEP débouchent trop peu sur des actions concrètes.

## Des partenariats à renforcer

Consultés, les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle et de l'entreprise en Guyane soulignent tous les difficultés à agir ensemble.

Concernant les acteurs de l'insertion et de la formation, il est souligné la difficulté d'articuler des parcours cohérents de formation et d'insertion. La réussite d'un projet d'insertion professionnelle passe presque toujours par un enchaînement d'aides permettant de lever à chaque étape certains freins. La mise en œuvre de tels parcours « sans couture » pour le plus grand nombre de personnes est un des enjeux du Pacte.

Il en est de même au niveau du tissu économique.

Le bref tableau ci-dessous reprend des éléments portés dans les actes du séminaire du 5 décembre 2018 présenté en **Annexe II**.

Ces diagnostics constituent des outils d'aide à la définition du cap de transformation adapté aux situations et enjeux de la Guyane. Ce cap de transformation définit des objectifs permettant de répondre aux enjeux de donner accès aux compétences aux personnes exclues du marché du travail. Cet investissement dans les compétences est une des conditions majeures du développement économique du territoire.



### III. LE CAP DE TRANSFORMATION

#### III-1. Le cadre général

Le plan d'investissement dans les compétences constitue un effort historique de l'État pour proposer à la population active (dont les jeunes) la moins qualifiée tous les leviers pour orienter, organiser, gérer leur parcours de formation afin de « trouver leur place » dans le monde tel qu'il se dessine.

La possibilité d'adapter le Pacte à la réalité de la Guyane était une nécessité et constitue une opportunité que les acteurs locaux ont su utiliser.

**Une nécessité pour répondre aux besoins spécifiques du territoire.** La Guyane est en effet un territoire jeune où la population n'a pas encore entamé sa transition démographique. La moitié de la population a en effet moins de 25 ans. Conséquence de cette jeunesse, autant si ce n'est plus que la part tenue par l'immigration, la croissance démographique progresse à un rythme soutenu.

Le besoin d'emploi est important. Le taux de chômage moyen est de l'ordre de 22%. Cependant, cette réalité moyenne cache des diversités territoriales profondément marquées. Ainsi le taux de chômage INSEE est de 35% à Saint-Laurent du Maroni, il atteint 24% à Kourou et 20% à Cayenne. L'illettrisme, dont le taux mesuré par le RSMA sur ses recrutements est de 60% handicape lourdement une population jeune désireuse de se former.

Enfin la géographie même du territoire, où de nombreuses localités et communes ne sont pas accessibles par la route, aggrave les conditions d'accès et de suivi des formations.

**Une opportunité** car pour relever ces défis il faut imaginer et déployer des réponses adaptées et innovantes afin de faire du Pacte Guyane l'outil de mutation des difficultés ci-dessus énoncées en leviers du changement.

C'est dans ce cadre et pour « saisir » pleinement tout le champ des possibles qu'il a été décidé d'élaborer le Pacte dans un cadre fortement partenarial associant autour de la Collectivité territoriale de Guyane, de Pôle emploi et de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (en tant qu'animateurs des travaux et coauteurs du présent Pacte) l'ensemble des acteurs de la formation, de l'emploi, de l'orientation et du développement économique de la Guyane.

#### Il en est résulté un ensemble ordonné de projets :

- La mise en place pour l'ensemble des territoires de la Guyane d'une Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui permettra d'identifier les besoins en emploi des entreprises ;
- La possibilité ouverte à la Collectivité territoriale de Guyane de consacrer une partie de son enveloppe Pacte à l'accompagnement à la mise en place de structures et de plateaux techniques de formation professionnelle pour améliorer l'égalité d'accès des citoyens notamment dans les territoires périphériques de l'Ouest ( fleuve Maroni) et de l'Est (fleuve Oyapock) (axe 3) ;
- La mise en place de formules innovantes en matière de déplacement des organismes de formation (pirogue de la formation) ou de transport et d'hébergement des personnes en formation (axes 3 et 4) ;
- La construction d'une offre de formation réactive intégrant les préconisations découlant des diagnostics permettant de répondre aux objectifs visés par les axes 1 et 2 ;
- La mise en place à titre expérimental d'une convention de revitalisation globale visant à accompagner de jeunes créateurs d'entreprises à sortir du ou à échapper au secteur informel.

Ce plan a été construit dans le cadre d'une étroite coopération des acteurs et dans le cadre d'un véritable travail conjoint conduit entre les services de la Collectivité territoriale de Guyane, de Pôle emploi et de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'atteinte des objectifs ambitieux qu'il comporte nécessite que ce partenariat se poursuive dans le cadre de sa mise en œuvre opérationnelle.

Ce décloisonnement des acteurs participera à la mise en place d'un écosystème spécifique porteur de mutualisation des informations, de coordination des interventions, d'amplification des actions qui seront de nature à la mise en place d'un environnement propice au développement des entreprises et de l'emploi.

Par cette contractualisation, la CTG, Pôle emploi et l'État s'engagent dans un objectif partagé pour le développement d'une approche de la formation par compétences, avec une volonté réaffirmée de permettre à tous les publics d'accéder à la formation et l'emploi.

**Pour atteindre cet objectif, ce contrat propose de fixer un cap de transformation, comme une perspective à atteindre : analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux.**

- **Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, Pôle emploi prépare de nouveaux marchés**, pour répondre aux besoins émergents, augmenter l'impact de la formation dans la maîtrise des compétences et contribuer à la réussite des Pactes :
  - Ces marchés seront effectifs mi 2019 ;
  - Ils seront ouverts aux jeunes suivis par les MILO et non-inscrits comme demandeurs d'emploi ;
  - Ils apporteront plusieurs nouveautés en lien avec les exigences du Pacte, présentées dans ce document.
- **Le cap de transformation s'inscrit aussi dans la stratégie de la Collectivité territoriale en matière de formation professionnelle et de développement économique** (annexe 3)

La CTG souhaite trouver un environnement favorable à l'instauration de politiques publiques s'éloignant des démarches classiques et inefficaces pour le territoire en activant des leviers pour:

- Réduire les inégalités sociales, en concevant et mettant en œuvre des politiques d'emploi et de soutien aux entreprises efficaces, ciblées et différenciées, en faveur des femmes, des membres adultes des familles monoparentales, et des jeunes.
- Restaurer les capacités de financement des collectivités territoriales, afin qu'elles puissent mener de véritables politiques de développement.
- Accélérer la croissance pour dynamiser les créations d'emplois en créant les conditions de compétitivité et d'attractivité de la Guyane et des territoires.

**Une Méthodologie adaptée pour une actualisation en continu du diagnostic territorial et des réponses de formation :**

- En cohérence avec les schémas et plans de la CTG (SRII, CPRDFOP, SAR), les analyses DEFM, BMO et les évolutions des grands projets régionaux ou locaux ;
- En identifiant les besoins des entreprises au vu des préconisations issues des contrats d'étude prospective, des GPECT sur les bassins identifiés (Kourou, Saint Laurent du Maroni, Nord du Maroni, les savanes, le territoire d'entreprises de la CACL et de la CCEG) ;
- Des études OREF qui affinent & enrichissent le diagnostic ; Les travaux produits par Pôle emploi autour du nouveau ROME permettant une approche par compétence seront mis à disposition des acteurs du territoire pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises (CTG, OPCO, partenaires sociaux, organismes de formation ...) ;
- Une prise en compte de l'avis des demandeurs d'emploi à l'issue des formations via l'outil ANNOTEA/ mesure satisfaction.

**Cette stratégie doit se développer d'abord à l'échelon régional avec les acteurs du CREFOP, des chambres consulaires, les syndicats professionnels, le SPER, les partenaires sociaux, les OPCA. Au niveau local, une dynamique identique doit être trouvée avec les intercommunalités, les représentants des socioprofessionnels (associations locales), des services publics de l'emploi (SPEP, SPI...).**

### **III-2. Analyser les besoins et construire une offre de formation adaptée aux enjeux**

#### **État des lieux :**

L'offre régionale de formation se construit aujourd'hui de manière différente suivant les financeurs, avec des modalités de recensement des besoins complémentaires et une coordination « imparfaite ». Les circuits de recensement des besoins s'appuient sur le traitement de données (PortraCPRDFOP pour la CTG, Forma diag pour Pôle Emploi, Observatoires de branches pour les OPCA) et de l'analyse de terrain (Agences territoriales pour la Région, Agences Pôle Emploi, adhérents des OPCA). La faiblesse des outils d'évaluation ne permet pas la prise en compte efficiente des besoins du territoire.

#### **Engagements :**

- a. assurer une égale information des acteurs sur l'offre de formation professionnelle continue.**
- b. stimuler une augmentation significative du volume de l'offre de formation professionnelle continue sur l'ensemble du territoire.**
- c. favoriser l'émergence des emplois, des qualifications et de la formation dans les secteurs d'activité stratégiques via des GPECT ou autres outils de prospective.**

### **III-3. Agilité, coordination et efficience de la commande publique de formation**

#### **État des lieux**

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 vise à faire évoluer le système de la formation professionnelle continue. Il représente une opportunité d'expérimenter une nouvelle approche de l'offre aussi bien sur le parcours du demandeur d'emploi que dans l'approche pédagogique.

Les acteurs de la formation continue en Guyane (CTG, Pôle emploi, OPCA) disposent d'une expérience et d'une compétence certaine dans le domaine de construction de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des entreprises et des publics.

L'étroitesse du marché de la formation professionnelle, les difficultés opérationnelles ont rendu jusqu'à présent difficile l'évaluation de l'efficience du système de formation. Dans le même temps, pour des raisons essentiellement géographiques, de larges franges de la population n'ont pas accès à une offre adaptée de formation professionnelle continue.

### **Engagements**

- a. Simplifier la commande et la gestion de l'offre de formation.**
- b. Territorialiser l'offre de formation en tenant compte des problématiques locales.**
- c. Développer l'offre de formation en priorisant les territoires périphériques.**
- d. Favoriser le développement de parcours engageant plusieurs actions distinctes.**

## **III-4. Innover dans les territoires**

### **État des lieux**

Les nouvelles technologies de l'information, l'ingénierie de la formation offrent des opportunités d'améliorer l'efficacité de la formation professionnelle. L'organisation de la formation est trop souvent basée sur un schéma scolaire de la formation. Ce volet du cap de transformation vise à diversifier les modes pédagogiques, à mieux les adapter aux conditions concrètes rencontrées dans les différents territoires de la Guyane.

### **Engagements**

- a. Valoriser les expériences réussies dans les territoires.**
- b. Favoriser l'utilisation des nouvelles technologies de l'information dans les parcours pédagogiques.**
- c. Encourager les mutualisations de moyens, formateurs, plateaux techniques...**
- d. Mettre en œuvre la gouvernance et le pilotage partagés du Pacte**

## **III-5. Programmer, évaluer, piloter : agir en mode projet**

### **État des lieux**

Le pilotage de la formation professionnelle continue relève du CREFOP. La coordination des acteurs est perçue comme insuffisante par nombre d'entre eux.

### **Engagements**

- a. Construire les outils de pilotage du Pacte.**
- b. Évaluer sur des critères partagés toutes les actions du Pacte.**
- c. Évaluer l'efficacité globale du Pacte au niveau local et au niveau régional.**

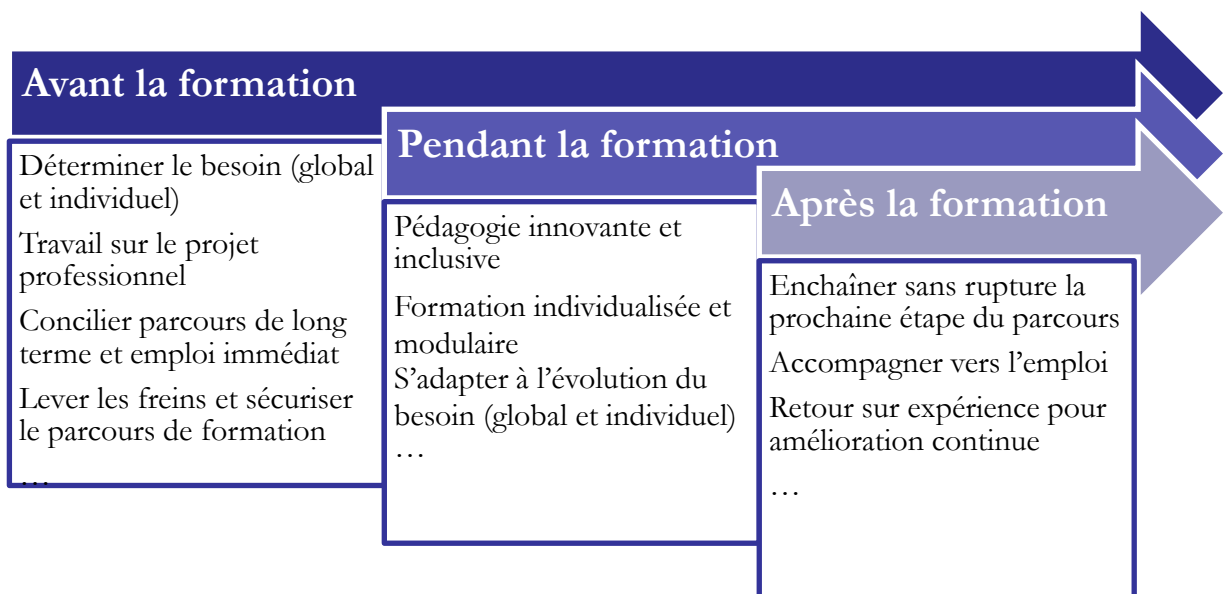
## IV. AXES STRATEGIQUES

L'objectif est d'assurer une continuité des parcours

### IV-1. : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants : lever les freins

#### Une logique de parcours

L'axe 1 du Pacte vise à offrir à tous les publics prioritaires une palette d'actions permettant de lever les freins à l'accès à la formation qualifiante. Ces actions ont vocation à s'inscrire dans des parcours :

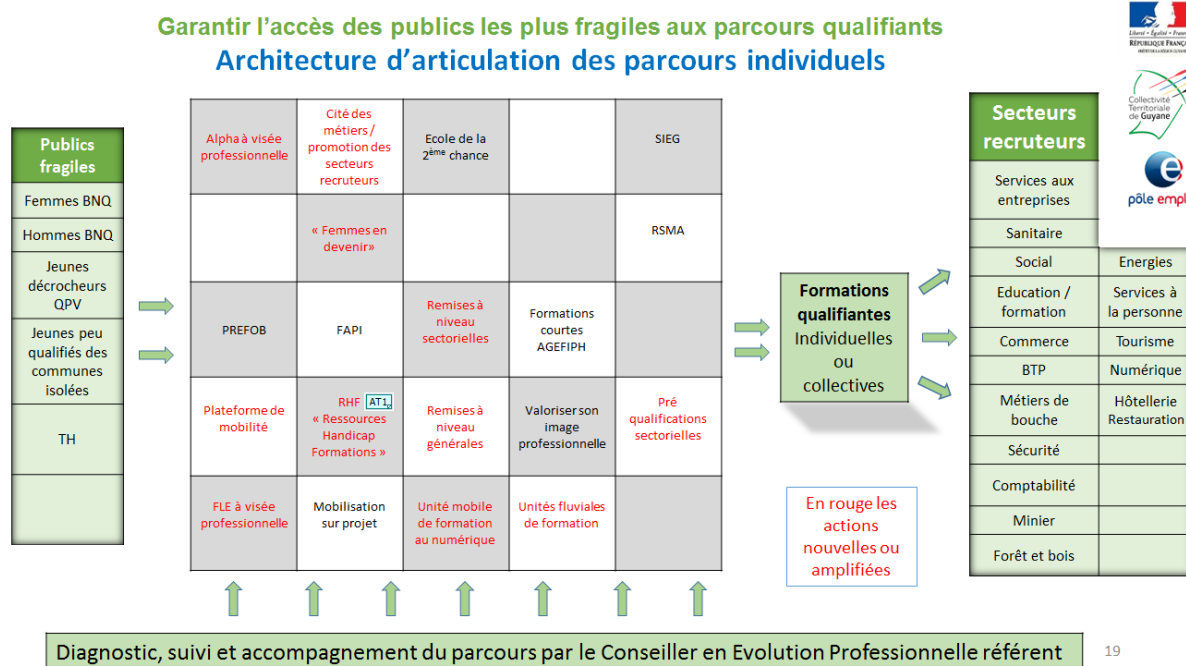


Dans le cadre de la réduction des inégalités les actions sont d'abord ciblées prioritairement en direction des femmes, des membres adultes des familles monoparentales et des jeunes décrocheurs, peu qualifiés issus des QPV ou communes isolées et des travailleurs handicapés.

La cohérence des parcours est assurée par l'accompagnement proposé par les conseiller du conseil en évolution professionnelle (Pôle-emploi, Mission locale, Cap emploi).

L'information des conseillers sur les entrées en action de formation permet un positionnement rapide des personnes accompagnées sur les actions leur permettant de lever un frein dans leur accès à la qualification.

Le schéma suivant présente la logique du dispositif :



Les projets de l'axe 1 peuvent comprendre des dispositifs destinés à des publics spécifiques :

- jeunes : RSMA...
- travailleurs handicapés : « Ressource Handicap Formation »...

Ils comprennent aussi des actions « tous publics » sur des thématiques de levée de freins spécifiques :

- Français langue étrangère ;
- savoirs de base ;
- passeport numérique ;
- mobilité ;
- orientation – projet professionnel ;
- remobilisation, estime de soi, valoriser son image professionnelle ;
- pré-qualifications ;
- unités de formation multi-thématiques en sites isolés : pirogues de la formation / cyber-carbets...

Cette liste n'est pas limitative. Le pilotage du Pacte et son animation locale visent à faire émerger les besoins et à susciter l'offre de formation pour y répondre.

#### Lever les freins :

Les actions de l'axe 1 ne sont pas strictement conditionnées à leur inclusion dans un parcours de qualification. Elles visent à favoriser l'autonomie des personnes en formation, à améliorer leur connaissance du monde du travail, à leur permettre de saisir les opportunités d'avancer vers une insertion sociale et professionnelle.

Afin de s'inscrire dans une logique de parcours sans couture, il conviendra dans le cadre des séminaires annuels de bilan et d'évaluation (clause de revoyure) d'être vigilants sur l'efficacité des actions menées et sur la nécessité ou pas de renforcer ou modifier les actions pour les nouveaux marchés

## **IV-2. : Proposer des parcours qualifiants au regard des besoins de l'économie**

Les projets de l'axe 2 visent à répondre aux besoins de recrutement à court et moyen terme des entreprises de Guyane.

La stratégie de formation professionnelle doit répondre à 4 enjeux spécifiques :

- Identifier des catégories d'emplois nécessaires à l'accompagnement des filières (permettant de définir le besoin de formation)
- Maîtriser le temps (programmation des besoins en main d'œuvre au regard des perspectives économiques)
- Maîtriser les ressources humaines (formateurs) et logistiques (plateaux techniques)
- Placer l'innovation au cœur de la démarche.

**Les accès à la qualification doivent être organisés dans des secteurs bien identifiés, correspondant à des besoins structurants de l'économie régionale :**

- Accompagnement des projets structurants (transitions énergétiques, numérique...)
- Structuration de la commande publique (intégration de l'économie sociale et solidaire)
- Identification de sources potentielles de développement économique (culture, sport, santé, action sociale...)
- Accompagnement de grands projets privés (mines, pétrole, spatial,...)
- Accompagnement de la régularisation d'activités économiques informelles : transport de personnes / taxis, restauration, garde périscolaire ;
- Projets en lien avec des grandes entreprises.

Ils favorisent l'accès individuel à la qualification des personnes en parcours dans

- les services d'insertion par l'activité économique ;
- les personnes ayant un projet individuel.

## **IV-3. Axe 3 : Innover dans les territoires**

La programmation dans le cadre du Pacte favorise l'accès à la formation et l'efficacité de celle-ci en priorisant les actions innovantes par :

- des modalités d'organisation permettant l'accès à la formation de tous les habitants de la Guyane ;
- l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- l'expérimentation de modalités pédagogiques nouvelles et mieux adaptées aux publics ;
- la valorisation des compétences déjà acquises dans des contextes professionnels ou non ;
- la mise en place d'une convention de revitalisation globale visant à accompagner de jeunes créateurs d'entreprises à sortir du ou à échapper au secteur informel (prise en compte de l'émergence de métiers non encadrés répondant à des besoins de la population : taxis palliant l'absence de transport collectif, cantinières palliant l'absence ou la faiblesse de la restauration scolaire...)
- la mise en place pour l'ensemble des territoires de la Guyane d'une Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui permettra d'identifier les besoins en emploi des entreprises.

Ces actions innovantes documentent les objectifs pédagogiques et les modalités de formation ainsi que la procédure d'évaluation retenue.

Elles ont vocation à élargir les modalités de formation accessibles aux résidents de la Guyane et à améliorer l'efficacité du système de formation.

## V. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET EVALUATION DU PACTE

La gouvernance et le pilotage du Pacte ont plusieurs visées :

- s'assurer de l'atteinte des objectifs du Pacte ;
- permettre un ajustement au fil de l'eau des objectifs en fonction des réalisations ;
- accompagner la progression vers le cap de transformation.

L'instance de gouvernance est la CREFOP qui permet à l'ensemble des parties prenantes à l'insertion et à la formation professionnelle d'être consultées.

Cette gouvernance du Pacte repose sur un pilotage opérationnel resserré qui permet la mise en œuvre rapide des orientations et l'information égale des parties prenantes sur l'avancement du programme.

Enfin le Pacte concrétise l'engagement des parties signataires à permettre une évaluation des actions financées et de leurs résultats.

### V-1. Gouvernance: le crefop, instance quadripartite

La gouvernance du Pacte est organisée au sein du CREFOP qui constitue le cadre de coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi. Elle vise à assurer la cohérence des programmes de formation en Guyane. Le CREFOP garantit une gouvernance quadripartite, CTG, État, syndicats d'employeurs et syndicats de salariés, ainsi que l'information et la consultation égale des parties prenantes à la formation professionnelle sur le territoire.

L'amélioration des modalités de gouvernance de la formation professionnelle en Guyane fait pleinement partie du cap de transformations du Pacte.

Le **CREFOP PLENIER** prend des avis motivés sur les documents d'évaluation du Pacte et sur les propositions d'évolution. Il se réunit au moins une fois par an pour se prononcer sur l'évaluation du Pacte et sur ses évolutions.

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

La réunion du CREFOP plénier consacrée au Pacte est précédée, au premier trimestre, d'un séminaire de concertation où sont invités toutes les parties prenantes de la formation professionnelle continue en Guyane. Ces séminaires sont organisés sous forme d'ateliers pour permettre une expression réelle de l'ensemble des participants. Les productions de ce séminaire alimentent les propositions d'évaluation et d'évolution travaillées par la commission EFOP du CREFOP.

Les documents soumis à cette consultation sont préparés par la **COMMISSION EMPLOI, FORMATION ET ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES (COMMISSION EFOP)**. C'est cette commission qui assure le suivi des réalisations et propose à l'instance plénière les documents d'évaluation en cours de parcours et d'évolution du Pacte.

La commission EFOP constitue en son sein un groupe de travail Pacte qui est réuni autant que nécessaire pour traiter des questions relatives au suivi, à la coordination, aux aspects opérationnels de la mise en œuvre du Pacte. Peuvent être invités à ce groupe de travail toute partie prenante pouvant contribuer utilement à ses travaux.



La commission EFOP est garante de la conduite en mode projet du Pacte. Les travaux soumis au groupe de travail Pacte visent à favoriser l'agilité des interventions que le Pacte soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

Les thèmes de travail peuvent concerner notamment :

- la coopération entre les acteurs,
- la transformation des achats,
- la mise en œuvre des expérimentations,
- l'analyse de l'ingénierie de formation professionnelle.

La commission EFOP transmet au bureau du CREFOP les documents qu'elle souhaite soumettre à l'avis du CREFOP plénier.

## **V-2. Pilotage: un comité de pilotage resserré**

Afin de suivre et piloter le Pacte, la DIECCTE, la CTG et Pôle emploi conviennent de points d'étape au moins trimestriels.

Les membres du comité de pilotage produisent les documents techniques permettant de suivre les réalisations du Pacte.

Les documents de suivi du Pacte, produits et travaillés par ce groupe de pilotage sont transmis aux instances du CREFOP afin d'alimenter leurs travaux.

## **V-3. Animation territoriale : un suivi de proximité du Pacte**

Le cap de transformation du Pacte comprend les objectifs suivants :

- Entrer dans une logique de parcours pour les personnes en formation. Ceci suppose une transition rapide et coordonnée entre les étapes du parcours ;
- Entrer dans une logique de projet : détermination d'objectifs opérationnels, évaluation, adaptation du projet en fonction des premiers résultats.

L'atteinte de ces deux objectifs suppose une coordination renforcée entre les acteurs, service public de l'emploi, opérateurs de formation et de l'insertion. La variété des situations locales dans les différents territoires de la Guyane rend nécessaire une coordination décentralisée à l'échelon territorial pertinent.

Cette coordination repose sur les structures d'animation préexistantes afin de ne pas multiplier les instances pour les mêmes acteurs.

### **a. Echelon territorial :**

L'animation territoriale du Pacte se fait sur les territoires retenus pour l'animation territoriale du service public de l'emploi (SPEP : service public de l'emploi de proximité) :

- Saint-Georges-de-l'Oyapock : territoire de la CCEG
- Cayenne : territoire de la CACL
- Kourou : territoire de la CCDS
- Saint-Laurent-du-Maroni : territoire de la CCOG hors haut-Maroni
- Maripasoula : haut-Maroni.

## **b. Animation de proximité :**

L'animation territoriale du pacte vise les objectifs suivants :

- assurer au niveau local l'égalité d'information des acteurs sur les actions conduites dans le cadre du Pacte ;
- favoriser une coordination des acteurs permettant d'assurer la continuité des parcours des personnes en formation ;
- assurer le premier niveau d'évaluation quantitative et qualitative des actions du Pacte.

L'animation de proximité est assurée par les acteurs présents sur le territoire. Elle peut mobiliser notamment des agents de la DIECCTE, de la CTG, de Pôle-emploi, des communautés de communes, des professionnels de la formation et de l'emploi ainsi que les délégués du préfet pour la politique de la ville.

L'objectif est d'organiser au moins quatre réunions techniques chaque année pour garantir l'atteinte des objectifs de cette animation.

Une réunion de chaque SPEP détermine les modalités de cette animation avant la fin du mois de juin 2019. L'animation est évaluée annuellement pour l'adapter aux ressources locales et lui donner la meilleure efficacité.

L'animation de proximité transmet au comité de pilotage et à la commission Pacte du CREFOP les documents de suivi et d'évaluation qu'elle produit.

## **V-4. Les modalités de suivi et d'évaluation :**

Le suivi et l'évaluation sont indispensables pour assurer la réussite du plan d'investissement dans les compétences, en ce qu'il représente non seulement un investissement financier sans précédent dans la formation des personnes en recherche d'emploi les moins qualifiées, dont il importe d'évaluer les résultats, mais également en ce qu'il vise à transformer le système de formation, ce qui nécessite d'expérimenter et d'évaluer. Le suivi et l'évaluation constituent à ce titre un véritable levier dans cette transformation.

### **a. Alimenter et valoriser les outils nationaux de suivi**

Constatant les difficultés en Guyane de production et d'accès aux données techniques de pilotage en matière d'emploi et de formation professionnelle, l'évaluation du Pacte Guyane repose principalement sur le socle commun national d'évaluation.

Les données recueillies en 2018 et 2019 le sont à partir de la base Brest Dares, enrichie des données nominatives afin de permettre de suivre les personnes en formation et leurs trajectoires (et pas seulement les entrées en formation) ; puis grâce à Agora.

**Les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les outils de suivi nationaux soient correctement alimentés.**

- le système d'information de la CTG devra obligatoirement s'apparier à la Plateforme Agora dans le courant de l'année 2019, ainsi qu'à Kairos
- de façon plus générale, les signataires s'engagent à réaliser l'interopérabilité des systèmes d'information. Ces travaux d'interopérabilité du système d'informations de la Région avec la plateforme Agora et Kairos font l'objet d'un financement associé dans le cadre du pacte, intégré à l'axe transverse ;
- le calendrier d'accrochage à la plateforme Agora est prévu pour le premier semestre 2019.

## **b. Produire des données d'évaluation rapides au niveau local**

Outre les données produites nationalement, l'animation locale vise à actualiser des données d'évaluation sur les thèmes suivants ;

- Taux de places pourvues sur les places ouvertes.
- Taux d'abandon (dont taux d'abandon pour emploi).
- Durée du parcours moyen réalisé.

La liste des indicateurs proposés n'est pas exhaustive.

## **c. Évaluation des spécificités du Pacte Guyane**

Le Pacte Guyane présente des volets spécifiques destinés à faire face aux freins recensés lors des séminaires de concertation :

- Mobilité,
- Logement,
- Investissement en outil de formation dans l'ouest Guyanais.

L'évaluation de l'efficacité de ces volets repose sur la collecte des informations pertinentes enregistrées par les opérateurs.

- lieu de résidence des personnes entrant en formation ;
- mobilisation des aides au logement (foyer de jeunes travailleurs...) par les personnes entrées en formation ;
- Nombre d'entrées en formation délivrées dans les locaux mobilisant des investissements.

La liste des indicateurs n'est pas exhaustive.

## **d. Suivi des indicateurs du Pacte**

Pour suivre ces indicateurs, l'OREF réalisera des analyses sur le public accueilli en formation et la réalisation des actions de formations directement à partir de des systèmes d'information des parties signataires.

Pour l'évaluation des résultats obtenus à 3 mois, 6 mois et un an après la sortie de formation, seront réalisées par l'OPRF en tant qu'opérateur CARIF-OREF des enquêtes auprès des stagiaires. Pôle emploi pourra également compléter ou enrichir ces enquêtes et études avec ses propres bases de données.

Ces enquêtes seront réalisées dans la mesure où les données nationales ne permettraient pas cette évaluation.

## **V-5. Accompagnement de la transformation du pilotage et de l'évaluation**

Le schéma de gouvernance, de pilotage et d'animation du Pacte Guyane fixe des objectifs ambitieux de transformation en matières de :

- mise à disposition des acteurs de données sur les actions conduites et leurs résultats ;
- animation à différents échelons territoriaux (régional et local) ;
- prise en compte des besoins et des avis de l'ensemble de parties prenantes.

Il est révisé chaque année en fonction des réalisations pour parvenir à ces objectifs.

## VI. ENGAGEMENTS ET SIGNATURE DU PACTE



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

L'État représenté par Patrice FAURE, préfet de La Guyane,

La Collectivité Territoriale de Guyane, représentée par Rodolphe ALEXANDRE, son président,

Pôle Emploi représenté par Stéphane BAILLY, son directeur régional.

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

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

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

### **3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte Guyane selon les modalités suivantes :**

- ▶ Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de **66 951 848 €**. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- ▶ Pour la CTG, son engagement dans le Pacte ultramarin s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de **3 500 000 euros**, soit **14 000 000 euros** sur la durée totale du Pacte.

### **4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation conventionnées en 2018 à la fois pour :**

- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.
- ▶ La collectivité territoriale de Guyane s'engage au titre de 2019 sur 630 entrées.
- ▶ Pôle Emploi s'engage au titre de 2019 sur 2000 entrées.

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

### **5. Assurer l'évaluation du Pacte ultramarin et notamment déployer un projet expérimental dont l'évaluation sera assurée sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.**

### **6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la CTG à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.**

### **7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser a minima un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte**

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

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

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

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

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

Le 1<sup>er</sup> rendez-vous de février 2020 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les premières années du pacte.

Pour l'ensemble du Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences, l'État et la CTG engagent les moyens financiers suivants :

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

Engagements financiers de la Collectivité				
2019	2020	2021	2022	Total
3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	14 000 000

Engagements financiers de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
13 556 147	17 798 567	17 798 567	17 798 567	66 951 848

Ventilation des engagements financiers de l'Etat par axe	
Axe 1	50 %
Axe 2	30 %
Axe 3	15 %
Axe transverse	5 %

Engagements financiers de la Collectivité et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
17 056 147	21 298 567	21 298 567	21 298 567	80 951 848

**Avenants et révision**

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

**Engagements financiers**

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


**Résiliation**


La résiliation du présent Pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance

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

Fait à Cayenne le 27 mars 2019

Patrice FAURE  
  
Préfet de la Région Guyane

Rodolphe ALEXANDRE  
  
Président de la collectivité de la GUYANE



Stéphane BAILLY  
  
Directeur Régional de Pôle Emploi

Visa du CBR  
  
DRFIP GUYANE  
CONTROLE FINANCIER  
- 4 AVR 2019  
Visa N° 64/2019  
M. BERNARDIN