



FOCALES
12

[Juin
2012]



Quelle formation professionnelle pour quel développement dans les DOM ?

AUTEURS

François de LAVERGNE
Directeur associé, groupe AMNYOS

Julien NEGRE
Consultant, groupe AMNYOS

Quelle formation professionnelle pour quel développement dans les DOM ?

AUTEURS

François de LAVERGNE

*Directeur associé, groupe AMNYOS
francois.delavergne@amnyos.com*

Julien NEGRE

*Consultant, groupe AMNYOS
julien.negre@amnyos.com*

CONTACT

Virginie OLIVE

*Agence Française de Développement
olivev@afd.fr*

Focales

Créée en 2010 par le département de la Recherche de l'AFD, la collection Focales a pour objectif de rendre compte des expériences de terrain menées, dans les pays en développement, par l'AFD ou ses partenaires (experts, chercheurs, consultants, praticiens...).

Les ouvrages de cette collection proposent des descriptions et des mises en perspective d'études de cas pratiques (projets, expérimentations, partenariats...). Ils peuvent également présenter une réflexion autour d'une problématique sectorielle ou géographique, toujours alimentée par des résultats concrets. Ils ont vocation à couvrir l'ensemble des secteurs et terrains d'action de l'AFD.

Précédentes publications de la Collection (voir page 157).

Retrouvez toutes nos publications sur <http://recherche.afd.fr>

[Avertissement]

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'AFD ou de ses institutions partenaires.

Directeur de la publication :

Dov ZERAH

Directeur de la rédaction :

Robert PECCOUD

Crédit photo : AFD



Conception : Ferrari / Corporate – Tél. : 01 42 96 05 50 – J. Rouy / Coquelicot

Réalisation : Vif-Argent – Tél. : 01 60 70 02 70

Imprimée en France par : Imprimerie de Montligeon

Remerciements

Les auteurs remercient les membres du comité de pilotage de l'étude, animé par Véronique Sauvat : Anne-Marie Charraud, Hervé Dubreuil, Nicolas Lejosne, Philippe Mouchard, Virginie Olive, Françoise Rivière et Calogero Sciandra pour leurs commentaires et analyses qui ont largement contribué à améliorer ce rapport. Ils remercient également les agences de l'Agence Française de Développement (AFD) en Guadeloupe, à La Réunion et à Mayotte, pour leur disponibilité et leur intérêt manifesté autour de la mise en œuvre de l'étude, notamment lors des missions de terrain effectuées en juin 2011.

Une mention particulière est à réserver à Julien Dhomont et Berté Bonnaire, respectivement de Mayotte et de la Guadeloupe, qui ont contribué à l'analyse documentaire et à la préparation des missions. Nous remercions aussi les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation et les observatoires régionaux emploi formation (CARIF-OREF), notamment celui de La Réunion qui a mis sans réserve ses informations à notre disposition.

Nous voulons aussi remercier ici l'ensemble des responsables qui ont bien voulu nous recevoir et nous faire part de leurs positions et analyses dans les trois départements d'outre-mer (DOM) étudiés : services de l'Etat, responsables des collectivités territoriales, agences publiques, entreprises, associations, organismes de formation et d'intervention sociale : leur mobilisation a été fondamentale pour la réalisation de cette étude.

1. Objet et contexte de l'étude	9
1.1. Objet de l'étude	9
1.2. Eléments de contexte	11
1.3. Méthode d'étude et plan du rapport	21
2. Le développement du capital humain, en soutien au développement économique	27
2.1. Le champ de la formation professionnelle : définition du périmètre d'étude	27
2.2. La formation professionnelle initiale	29
2.3. Les dispositifs et labels complémentaires à l'appareil de formation professionnelle initiale	40
2.4. La lutte contre l'illettrisme : entre éducation, formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue	49
2.5. La formation professionnelle continue	54
2.6. Synthèse	63
3. Adéquation de l'offre de formation professionnelle aux besoins en compétences des secteurs	69
3.1. Systèmes d'information et d'observation	69
3.2. Apport des schémas	72
3.3. Principales instances de concertation stratégiques	80
3.4. Focus sur les dynamiques sectorielles	83
3.5. Nouvelles dynamiques, nouveaux instruments	89
3.6. Synthèse	91
4. La formation des professionnels au service de la création et de l'innovation	95
4.1. L'aide à la création d'entreprise	95
4.2. L'émergence de pôles d'excellence et d'innovation	102
4.3. Synthèse	108

5. Conclusions	113
5.1. Concernant la formation professionnelle initiale	113
5.2. Concernant la formation professionnelle continue	115
5.3. Sur les ajustements dynamiques entre formation professionnelle et besoins des secteurs économiques	116
5.4. Sur la contribution de la formation professionnelle à l'innovation, à la création d'entreprise et à l'entrepreneuriat	118
Annexes	123
1. Tableaux sectoriels comparés	123
2. Structure de l'emploi en Guadeloupe et à La Réunion en 2007	138
Liste des sigles et abréviations	141
Bibliographie	151

Première partie

1. Objet et contexte de l'étude

1.1. Objet de l'étude

La formation professionnelle est une composante essentielle du développement des ressources humaines, lesquelles sont nécessaires au développement économique. Elle contribue à l'amélioration des connaissances et compétences destinées à enrichir les métiers et à améliorer les trajectoires professionnelles, au service du développement économique, de l'insertion dans le marché du travail et dans la société de la connaissance, comme elle est au service de l'apprentissage de l'autonomie et du développement des capacités sociales des personnes.

A l'image des difficultés de mise en relation et d'articulation du monde de l'éducation et de la formation, d'une part, et de l'économie et des employeurs, d'autre part, les relations entre la formation professionnelle et le développement économique sont complexes. Si la première sert largement à se préparer à obtenir puis occuper un emploi (et autant que possible développer des capacités en milieu de travail), elle est de fait limitée dans sa portée par son adaptation multiforme et constante aux besoins du monde du travail, et elle est également régie par un ensemble de règles, de procédures et de dispositifs qui possèdent leur autonomie et leur inertie propres.

En posant la question « Quelle formation professionnelle pour quel développement économique dans les DOM ? », l'AFD intègre l'existence de dynamiques d'évolution spécifiques et permanentes plus ou moins articulées de ces deux éléments : la professionnalisation des ressources humaines d'une part, et le développement de l'économie et de l'emploi d'autre part.

Si la situation est déjà complexe en métropole, dans un contexte de chômage élevé et de discussions sur l'efficacité du système éducatif à produire des demandeurs d'emploi sachant s'intégrer positivement sur le marché du travail, elle l'est encore plus dans les DOM. En effet, ceux-ci souffrent en premier lieu d'un retard de développement économique, lié notamment à la situation de dépendance économique, d'insularité et d'éloignement de la métropole, et d'une situation du marché du travail difficile. On constate, en second lieu, une nécessité de lutter massivement contre l'illettrisme et de combler des retards massifs d'éducation, ce

qui a été entrepris depuis vingt ans mais reste à l'ordre du jour, avec une certaine diversité de situations et de rythmes selon les DOM, liée à leur histoire.

Un élément de complexification importante est le fort impact qu'a eu la crise sur les économies des DOM, qui remet aujourd'hui en question, dans le nouveau contexte, un modèle de développement traditionnel mais original, dépendant largement d'une politique publique de rattrapage menée au titre de la solidarité nationale (et encore inachevée dans le domaine social). Cette politique se traduit par des transferts massifs publics (et parfois privés), et l'allocation de subventions nationales ou européennes. Dans le contexte actuel de ressources publiques plus rares et plus ciblées, les acteurs des DOM explorent d'autres voies complémentaires mixant développement endogène et internationalisation des activités dans la zone régionale, tout en terminant la phase de rattrapage par rapport à la métropole, notamment dans le domaine social.

Il en résulte que les attentes vis-à-vis de la formation professionnelle sont plus marquées par des préoccupations de court terme, et plus diversifiées entre des dynamiques anciennes toujours présentes (liées notamment à la structuration du territoire par les grands équipements, à la construction de logements, à l'accès à la consommation de masse, etc.) et nouvelles (innovation, intégration régionale et échanges, multiplication des mobilités, création d'activités et entrepreneuriat, investissement en ressources humaines de haut niveau, développement confirmé des services à la personne malgré la crise).

Afin de dresser un panorama des enjeux et des perspectives concernant l'apport de la formation professionnelle au développement économique, l'AFD a demandé à AMNYOS d'examiner l'interaction entre la formation professionnelle et le développement économique dans trois DOM : la Guadeloupe, La Réunion et Mayotte.

Si ces trois départements présentent des dynamiques de développement évidemment très différentes, force est de constater qu'ils ont de nombreux points communs en matières géoéconomique et sociale, comme d'encadrement réglementaire. Le cadre d'évolution de la formation professionnelle, comme celui de l'appui aux entreprises, est le droit français (et européen)^[1]. Ainsi, tout en gardant à l'esprit les spécificités des contextes, la comparaison des situations a été jugée de nature à fournir des enseignements globaux et utiles dans chaque DOM.

[1] Notons toutefois que ce droit s'applique progressivement à Mayotte et que certains dispositifs sont spécifiques à l'outre-mer.

Dans cette première partie, nous rappelons quelques éléments du contexte de développement de l'économie, de l'emploi et du capital humain dans les DOM, avant de présenter la méthode suivie et le plan de l'étude.

1.2. Éléments de contexte

1.2.1. Quelques caractéristiques communes au développement des DOM

Tableau 1 Indicateurs généraux récents sur le développement des DOM

Indicateurs	Guadeloupe	La Réunion	Mayotte	Métropole
Population (2011)	404 400 (2010)	840 000	207 000	61 136 000
Population estimée en 2040	404 000	1 061 000	450 000	70 734 000
Population de moins de 20 ans, en % en 2007		35,2	54,3	24,8
Population active	165 000	34 1000	43 000	28 300 000
Croissance moyenne annuelle de la population 1999-2007 en %	0,4	1,4	3,5	0,6
Taux de chômage 2008	22	24,4	non disponible (n.d.)	7,4
Taux de chômage 2009	22,3	27,3	17,6	9,1
Taux de chômage 2010	23,8	28,9	n.d.	9,2
PIB par habitant en 2009	18 170	17 520	5200	29 571
Part du secteur public dans l'emploi total en % en 2009	43	38	54	22 (2008)
Taux de couverture export/import en %	6,5	6,6	1,7	91,6

Sources : rapports des Instituts d'émission des départements d'outre-mer (IEDOM) 2010, Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, et Institut national des statistiques et des études économiques – INSEE (2008-2010).

Malgré le dynamisme des économies ultramarines, d'importantes difficultés demeurent, notamment dans le domaine de l'emploi, et le contexte de sortie de crise économique (2008-2009) n'est guère encourageant.

La croissance des DOM dans la première décennie des années 2000 a continué d'être marquée par un effet de rattrapage relativement à la métropole, avec cependant une corrélation décalée dans le temps entre l'intensité de la croissance et l'évolution économique mondiale, et tout particulièrement l'évolution du taux de croissance de la métropole, du fait de l'importance des revenus de transfert et plus généralement de l'« économie résidentielle »^[2]. Celle-ci représente pour les DOM un « deuxième poumon » majeur de l'économie locale comme base du développement endogène, pour laquelle les efforts d'appui au développement ont été au centre des préoccupations des pouvoirs publics. Pour autant, l'économie résidentielle se développe en mobilisant des compétences complémentaires, ce qui n'est pas sans effet sur le spectre des compétences nécessaires pour assurer un développement à plusieurs facettes. Un équilibre est nécessaire.

L'emploi est marqué par une forte présence de l'emploi public. Les efforts partenariaux consentis par l'Etat, les collectivités et les acteurs économiques et sociaux portent aujourd'hui sur plutôt sur le soutien à l'innovation économique, l'entrepreneuriat, la création d'activités^[3]. Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), le taux de chômage dans les quatre DOM se situe au-dessus de 21 %, avec un taux de plus de 28 % à La Réunion. Pour Mayotte, le taux issu de l'enquête emploi n'est pour 2010 que de 17,6 %, mais il est sous-estimé du fait de la faible couverture de l'assurance chômage et de la faiblesse de la population active au sens du Bureau international du travail (BIT). L'IEDOM estime à 29 300 le nombre d'inactifs au sens officiel (*i.e.* non enregistrés qui souhaitent travailler). Cette situation, commune aux trois DOM étudiés, ne peut se comprendre qu'en référence à des caractéristiques communes des économies ultrapériphériques, observées sur le long terme (même si le contexte économique actuel accentue les difficultés rencontrées).

La majorité des échanges commerciaux des collectivités territoriales d'outre-mer se fait aujourd'hui encore avec la métropole. Celle-ci représente, par exemple, 50 à 60 % des échanges extérieurs des DOM. La faiblesse du taux de couverture des importations par les exportations participe du déséquilibre des échanges.

[2] Nous nous référons ici aux écrits de Davezies (2008) sur l'économie résidentielle et aux travaux de terrain menés avec celui-ci par AMNYOS (Etude prospective Cher 2015, ACADIE et AMNYOS, 2008).

[3] Voir sur ce sujet Assemblée nationale (2009).

La loi Girardin^[4] et la défiscalisation consécutive ont très certainement permis de soutenir l'investissement exogène. C'est également le cas pour l'allocation de fonds européens^[5], suffisamment importante (3,2 Mds EUR sur 2007-2013) pour stimuler les investissements en infrastructures publiques, appuyer certains investissements (économiques, énergétiques, et dans le champ du développement durable, du logement), et pour soutenir l'effort de formation qualifiante et d'insertion.

Les fonds européens ont massivement soutenu le développement des DOM, tant sur le volet de l'aménagement que sur ceux du développement rural, de la formation et de l'insertion, comme l'illustre les chiffres du tableau 2 (qui excluent le Fonds européen agricole pour le développement rural – FEADER – et le Fonds européen pour la pêche – FEP).

Tableau 2 *Dotations pour le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds social européen (FSE) - La Réunion et Guadeloupe (2007-2013)*

DOM	FEDER (en EUR)	FSE (en EUR)
La Réunion	1 014 291 774	516 889 189
Guadeloupe	542 701 534	185 176 373

Sources : Programmes opérationnels FEDER et FSE pour La Réunion et la Guadeloupe.

Rappelons que Mayotte, qui vient d'accéder au statut de DOM, n'est pas encore éligible aux fonds structurels mais au FED. Ce dernier (X^e FED) s'élèvera, en principe, à 22,9 M EUR, selon le principe de l'appui budgétaire général au Conseil général, moyennant un accord global de contrôle et régulation de la dépense prévoyant la satisfaction à des indicateurs prédéfinis (amélioration de la situation financière de la

[4] Afin de promouvoir le développement économique des territoires d'outre-mer, l'investissement dans l'immobilier pour les particuliers est encouragé par l'État français et est actuellement régi par la loi Girardin du 21 juillet 2003 (CGI, art. 199 undecies A), en remplacement de la loi Paul. Ce dispositif est valable du 21 juillet 2003 au 31 décembre 2017. Tout contribuable domicilié sur le territoire français peut profiter de ce dispositif de défiscalisation, à titre de résidence principale ou en investissement locatif.

[5] Sauf à Mayotte, jusqu'à présent relevant du Fonds européen de développement (FED).

collectivité, stabilité macroéconomique, poursuite d'une stratégie de développement, amélioration de la desserte du territoire). Un complément de 3,6 M EUR est prévu pour faciliter l'insertion de Mayotte dans son environnement régional. Un enjeu majeur pour ce département est d'accéder, à partir de 2013, au statut de région ultrapériphérique (RUP) de l'Union européenne, qui lui permettra de bénéficier de fonds structurels.

Comme l'a souligné le rapport de synthèse des Etats généraux de l'outre-mer (EGOM) (cf. Préfecture de Mayotte, 2009), les économies ultramarines reposent, dans la plupart des collectivités territoriales, sur un nombre réduit de secteurs économiques moteurs de développement endogène^[6] :

- l'agriculture et sa transformation demeurent incontournables (notamment dans les DOM) et se caractérisent par une grande spécialisation des productions ;

Tableau 3 Evolution du taux de chômage au sens du BIT^[7] entre 2008 et 2010 à La Guadeloupe, à La Réunion et en métropole (en %).

Taux de chômage	2008	2009	2010
La Réunion	22,0	22,3	23,8 *
Guadeloupe	24,4	27,3	28,9
France métropolitaine	7,4	9,1	9,2 **

* 2^e trimestre 2010

** 4^e trimestre 2010

Source : Enquête emploi INSEE (2011).

[6] Voir l'annexe 1 pour des précisions sur le poids relatif des secteurs dans l'emploi.

[7] En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

- le tourisme représente une source déterminante d'activités dans les Antilles et il s'est largement développé à La Réunion (en dépit de la chute de la fréquentation consécutive à l'épidémie de chikungunya), en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie ;
- le secteur du bâtiment (et des travaux publics) soutient par son dynamisme la croissance des outre-mer et a profité de la mise en place de dispositifs de défiscalisation (pour le bâtiment).

A ces secteurs, il faut ajouter les transports et la logistique, le commerce et la distribution, les services de santé et les services aux personnes.

La situation de l'emploi s'est fortement dégradée depuis fin 2008, notamment en Guadeloupe et à La Réunion, avec une augmentation significative du taux de chômage.

Pour plusieurs DOM, compte tenu de la démographie et malgré un effort considérable de soutien aux secteurs locaux (qui portent le développement endogène), on constate un fort décalage (négatif) entre le nombre des emplois créés chaque année sur le territoire et le nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail. La mobilité professionnelle ou en formation est nécessaire et importante, mais ne suffit pas à combler la différence. Les EGOM ont ainsi mis l'accent sur la nécessité de renforcer le développement endogène des DOM, celui-ci étant défini comme « *les voies et moyens d'un développement économique et social des DOM s'appuyant principalement sur leurs propres ressources* ». Ils ont mis en avant quatre domaines à développer en ce sens (l'agriculture et l'agroalimentaire, le tourisme, le secteur semi-industriel, et la formation professionnelle), auxquels a été ajoutée, de façon transversale, la promotion de l'entrepreneuriat^[8]. Un des débouchés naturels des DOM consiste aussi à favoriser leur meilleure intégration économique et professionnelle dans leur espace régional.

Enfin, rappelons que les défis permanents du développement dans les DOM sont d'abord liés aux caractéristiques géographiques et naturelles de leurs territoires :

- leur éloignement : s'il justifie le statut de RUP, il entraîne toutefois des difficultés de maintien de la cohésion territoriale et rend nécessaire un modèle de développement équilibré entre développement endogène et intégration économique régionale et internationale, du fait de l'étroitesse du marché intérieur ;

[8] Synthèse des EGOM.

- leurs contraintes géographiques spécifiques liées au climat, au relief, aux risques géologiques, qui nécessitent la mise en œuvre de réponses spécifiques notamment au niveau de l'habitat et des équipements, dans un contexte de rareté du foncier disponible.

1.2.2. Des différences marquées selon les DOM

Pour autant, chaque DOM possède son modèle particulier de développement, fondé sur des caractéristiques démographiques, économiques et géographiques d'une part, et sur la capacité de mettre en place ou de conforter une matrice socioculturelle^[9] propice au développement et à l'entrepreneuriat, d'autre part.

Sans prétendre à l'exhaustivité nous soulignons ci-après quelques traits qui, d'après notre expérience des différents DOM, nous semble caractéristiques des contraintes et processus de développement.

• La Réunion

De par sa situation de RUP de l'Union européenne et ses caractéristiques propres sur les plans démographique, économique, territorial et social, La Réunion a construit un modèle de développement spécifique et original, fondé sur une vision commune et une « méthode réunionnaise » de partenariat active sur la durée.

Le défi exceptionnel de La Réunion est aussi celui d'une explosion démographique, avec un accroissement de 250 000 habitants d'ici 2025, qui engendrera encore des besoins majeurs en termes d'équipements collectifs^[10] et d'habitat, et qui nécessitera une gestion d'autant plus fine de l'appui à la formation et à la création d'emplois locaux, entre le développement intérieur et les perspectives offertes par la mobilité. La situation démographique explique en large partie le taux de chômage extrêmement élevé de la région. L'île doit également surmonter de nouveaux défis, ce qui se traduit pour nombre de représentants du secteur économique par la nécessité d'évoluer vers un modèle de développement plus ouvert, notamment vers la zone régionale. Si, mondialisation aidant, l'économie de La Réunion dépend de la santé des marchés mondiaux, cette situation lui ouvre simultanément de nouvelles opportunités, en particulier en tant que plateforme de l'océan Indien, ce qui nécessite de consolider

[9] Ce terme recouvre un système éducatif, économique et social consensuel qui attribue une valeur à l'entrepreneuriat.

[10] Les grands travaux liés à la programmation des fonds européens ont aussi un effet majeur de levier sur l'activité économique et sur l'emploi (cf. AMNYOS, 2005).

son marché intérieur mais aussi de promouvoir des secteurs économiques d'avenir. Ce nouveau type d'opportunités doit permettre d'utiliser en particulier les dispositifs dérogatoires au droit commun de soutien au développement, mais aussi d'assurer la formation et la stabilisation de ressources humaines de qualité, capables de prendre en main la stimulation et la poursuite du développement.

En outre, les enjeux spécifiques de développement durable induisent la recherche de nouvelles formes d'occupation de l'espace, notamment en matière de densification de l'habitat et de prévention des catastrophes naturelles et des risques géologiques.

La stratégie définie conjointement par l'Etat, la Région et le Département, telle qu'elle apparaît dans les programmes européens, vise un accroissement global de la performance en jouant conjointement et de façon intégrée et coordonnée sur trois leviers :

- la compétitivité humaine, fondée sur la cohésion sociale, atout spécifique du territoire, l'élévation constante des niveaux de qualification, l'amélioration des conditions de vie, et la réduction des inégalités sociales ;
- la compétitivité économique, pour consolider l'économie locale tout en l'aidant à s'ouvrir à l'extérieur ;
- la compétitivité territoriale, pour assurer une utilisation optimale de l'espace, une plus importante capacité et fluidité des transports intérieurs et vers l'extérieur, un approvisionnement sûr en ressources énergétiques et en eau, la gestion des déchets, mais aussi la prévention des risques naturels et la préservation de la biodiversité.

Ces trois composantes s'articulent dans la poursuite d'un modèle original de développement fondé sur un rattrapage accéléré, volontariste, et aujourd'hui ouvert, alliant les normes sociales, économiques et environnementales existant en France avec une recherche de performance et d'efficacité qui s'inscrit dans le cadre spécifique du territoire.

• Mayotte

Mayotte a formellement accédé au statut de DOM le 31 mars 2011. Le cadre légal et réglementaire applicable à Mayotte a fortement évolué ces dernières années. Il constitue un facteur déterminant pour envisager à moyen terme l'évolution du département au niveau de l'économie, de l'emploi et de la formation. En effet, après

l'approbation de la départementalisation de Mayotte (référendum du 29 mars 2009), son statut a évolué de « collectivité départementale » à celui de département région d'outre-mer (DROM), devenant ainsi le cinquième DOM français.

Cette évolution se caractérise, depuis les années 2000, par des modifications importantes tant sur le statut de Mayotte que dans son fonctionnement (instances, etc.). Des modifications législatives et institutionnelles ont été mises en œuvre, impactant à la fois les domaines de l'économie, de l'emploi et de la formation. A partir de 2011, les prestations existantes (allocation adulte handicapé et allocation personnes âgées) ainsi que les assurances sociales en lien avec l'augmentation des taux de cotisations sociales seront progressivement revalorisées, tandis que le revenu de solidarité active (RSA), les autres allocations de solidarité et l'allocation logement social sont progressivement instaurés, en respect d'un calendrier défini sur une période de 25 ans. En outre, une fiscalité de droit commun (taxe foncière, taxe d'habitation, taxe sur les ordures ménagères) et la révision de certaines taxes (droits de douane, taxe sur la consommation) seront instaurées, au plus tard, au 1^{er} janvier 2014.

Enfin, l'évolution statutaire de Mayotte vers le statut de DROM pourrait conduire à l'accession du statut de région ultrapériphérique (RUP). Ceci nécessite la mise en place d'une procédure complexe, impliquant que Mayotte puisse satisfaire à l'ensemble des obligations communautaires, avant une décision à l'unanimité des 27 Etats membres de l'Union européenne.

Mayotte est l'un des territoires de France dans lesquels la croissance démographique est la plus forte : au 1^{er} juillet 2007, il abritait 186 452 habitants^[11], soit un accroissement annuel de 3,1 % entre 2002 et 2007 (+0,7% en France entre 1999 et 2006). Cette pression démographique (AMNYOS, 2010) a plusieurs conséquences :

- une population jeune (54 % de la population avait moins de 20 ans en 2007, contre 25 % en France entière) ;
- une densité démographique de plus en plus forte (511 habitants au km² en moyenne, soit cinq fois plus que la densité moyenne en métropole) ;
- une augmentation rapide de la population active, en particulier pour les femmes (+24,7 %) ; Mayotte compte environ 1 400 actifs de plus entrant chaque année sur le marché du travail.

[11] Chiffre officiel du recensement de la population de l'INSEE au 1^{er} juillet 2007.

Malgré la création d'emplois relativement soutenue ces dernières années, le marché du travail n'est pas en capacité d'absorber cette population active en constante augmentation. Cela s'explique en partie par l'inadéquation entre l'offre et la demande, mais aussi par un manque de qualification de la population (ou un manque de qualifications adaptées selon les types de postes). Le taux de chômage mahorais reste donc important, notamment pour les jeunes, bien que l'on assiste à une réelle croissance des niveaux de compétences et de qualification de la population. En outre, le phénomène d'immigration illégale et le développement du travail informel en résultant pèsent sur la capacité des jeunes issus de l'appareil éducatif mahorais à trouver un emploi formel et correctement rémunéré.

Si des outils d'insertion professionnelle ont été mis en place à Mayotte, ils restent inadaptés et obsolètes au regard des besoins de la population active. Il existe des contrats aidés pour les secteurs non-marchand (contrat emploi-solidarité, contrat emploi-consolidé, chantier de développement local) et marchand (contrat d'insertion-adaptation, contrat de retour à l'emploi). Ces derniers sont encore très peu utilisés, tout comme la prime pour l'emploi des jeunes.

Les modes de vie évoluent aussi très vite à Mayotte : si une partie de la population vit encore dans des conditions précaires, une autre bénéficie de l'amélioration et de la modernisation de ses conditions de vie. Cette évolution se voit notamment dans l'équipement des ménages, en constante progression. De même, l'arrivée du haut débit à Mayotte pourrait changer également les modes de vie. Ces évolutions sociétales impactent la consommation des ménages (en hausse ces dernières années) et génère des besoins accrus en matière de logement et d'infrastructures.

Le champ de la formation professionnelle revêt un caractère particulier à Mayotte en raison, d'une part, du faible niveau de scolarisation des demandeurs d'emploi et des salariés et, d'autre part, de l'exigence d'un développement des qualifications et des compétences de la population active en lien avec le développement économique de l'île (évolutions technologiques, réglementaires, législatives... mais également en lien avec l'évolution des modes de vie, nécessitant une adaptation des postes et l'émergence de nouveaux métiers). La formation constitue un outil essentiel pour permettre un développement pérenne de Mayotte profitant aux habitants de l'île, et en particulier dans la lutte contre l'illettrisme. C'est pourquoi le développement de la formation professionnelle en direction des salariés du privé et des agents publics, mais aussi des demandeurs d'emploi, s'est accéléré ces dernières années face à des besoins importants et récurrents.

- Guadeloupe

La Guadeloupe est un archipel (huit îles principales) d'une superficie totale de 1705 km², localisé à 7 000 km de Paris. Elle doit faire face à un double handicap : son éloignement par rapport à la métropole et son insularité. La région Guadeloupe est une RUP.

Sa population (estimée à 404 400 habitants au 1^{er} janvier 2010^[12]) est en augmentation mais avec des perspectives de stabilisation. Elle est caractérisée par une croissance annuelle de 0,4 %, et par l'importance de sa jeunesse. Ces facteurs constituent un véritable défi dans le contexte de l'objectif du plein emploi. L'éloignement de l'Europe, le poids de l'insularité, les risques naturels potentiels (séismes, cyclones, etc.), l'exiguïté du territoire, conjugués à un morcellement physique, engendrent des surcoûts. L'appareil productif est constitué de petites - moyennes entreprises (PME) et de très petites entreprises (TPE) peu structurées, à l'exception (dans une certaine mesure) du secteur de l'agrotransformation. Le dispositif d'innovation s'appuie sur les compétences disponibles au sein de l'université Antilles-Guyane et des équipes des grands organismes de recherche présentes sur place^[13]. Les transferts de technologie, en particulier dans le domaine des industries agroalimentaires, commencent à aboutir à la création d'entreprises innovantes, compétitives et susceptibles de dépasser le marché local. Depuis 2000, la région a connu une croissance rapide, qui s'est traduite par l'augmentation régulière du PIB par habitant de 4,8 % par an depuis 1993, provenant à 80 % d'activités de services ou de commerce (même si la crise a sévèrement touché la Guadeloupe).

Le plan régional d'évaluation des programmes européens et du contrat de projets Etat-Région (CPER) Guadeloupe 2007-2013 souligne l'importance à accorder aux politiques publiques dans un certain nombre de domaines dont l'innovation, le tourisme, la lutte contre l'exclusion et la discrimination et l'élévation du niveau de qualification et des compétences. Si la création d'entreprises est dynamique, on déplore un grand nombre de TPE/PME insuffisamment structurées et un encadrement intermédiaire trop faible dans bon nombre d'entreprises.

La structure économique de la Guadeloupe et son taux de chômage très élevé (supérieur à 25 %), notamment chez les jeunes, constituent des facteurs peu propices

[12] INSEE, Bilan démographique 2010.

[13] Institut national de la recherche agronomique (INRA), Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), mais aussi Institut national de la santé et de la recherche médicale/Centre hospitalier universitaire (INSERM/CHU).

à un développement économique rapide et à la stabilité sociale. Le mouvement social mené de janvier à mars 2009 contre l'augmentation du prix du carburant et celle du coût de la vie en général a paralysé l'île, et les accords signés entre l'Etat, le Conseil régional et le collectif Liyannaj Kont Pwofitasyon (LKP)^[14] qui y ont mis fin n'ont pas enclenché de nouvelles dynamiques de mobilisation collective et n'ont pas dégagé de nouveaux moyens pour un développement durable. L'intervention publique, notamment par le biais du FSE, demeure donc capitale afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination et pour favoriser l'élévation du niveau de qualification et des compétences pour l'accès à l'emploi.

Le Conseil régional, avec l'appui des fonds européens, essaie d'impulser une dynamique de formation professionnelle initiale et continue. Parmi les actions mises en œuvre : des constructions de lycées professionnels proposant des formations, notamment, dans les secteurs de l'agroalimentaire, de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, et la reprise de l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et son extension en un nouveau centre régional de formation professionnelle (CRFP).

1.3. Méthode d'étude et plan du rapport

1.3.1. La méthode d'étude

Les auteurs ont mené cette étude en trois temps.

Dans un premier temps, ils ont procédé à un inventaire sous forme de revue de littérature, conduisant à un diagnostic des dispositifs de la formation professionnelle en relation avec les formes du développement économique. Cette analyse systémique a cherché à rendre compte des rôles et du jeu des acteurs ; elle a également permis de repérer les expériences et projets pilotes les plus aboutis. Les auteurs se sont ensuite intéressés aux facteurs déterminant l'efficacité des différentes formes de formation professionnelle et à la valeur ajoutée produite au service du développement. Après concertation avec le comité de pilotage de cette étude il est apparu comme utile d'organiser l'information selon trois axes :

[14] Le Liyannaj Kont Pwofitasyon, ou abrégé en LKP (« Collectif contre l'exploitation outrancière » en français), est un collectif guadeloupéen qui regroupe une cinquantaine d'organisations syndicales, associatives, politiques et culturelles de l'île. Ce collectif est à l'origine de la grève générale de 2009 qui a touché l'île entre le 20 janvier et le 4 mars.

- la description du cadre général d'organisation et de développement des actions de formation professionnelle et d'appui au développement économique, pour la formation professionnelle initiale comme pour la formation professionnelle continue (FPC) ;
- l'analyse des liens entre la formation professionnelle et les attentes liées au développement économique, au niveau des besoins sectoriels et de la création d'activités ;
- l'identification des leviers d'amélioration de la relation entre formation professionnelle et développement économique, en matière d'analyse et de prise en compte des besoins, de stratégie, d'organisation et de partenariats, d'amélioration de l'offre et de stimulation de la demande.

A l'issue de cette première étape, trois revues de littérature ont été produites avec l'appui de deux correspondants locaux (Julien Dhomont à Mayotte ; Berté Bonnaire en Guadeloupe), et grâce à la mise à disposition de la documentation du Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation (CARIF-OREF) à La Réunion (soit une pour chacun des DOM étudiés).

Une deuxième étape a consisté à établir, sur la base des revues, une synthèse permettant d'isoler des enjeux et les pistes d'investigation transversales. Celle-ci a permis aux auteurs d'élaborer, pour chaque DOM, une stratégie d'enquête des acteurs les plus concernés (cf. annexe 2) : services de l'Etat, collectivités territoriales, agences de développement, antennes locales de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), chambres consulaires, organismes de formation et d'insertion, partenaires sociaux et responsables d'entreprises. Au total, plus de cent personnes ont été rencontrées lors d'entretiens individuels ou de réunions de groupe. Ces échanges ont été organisés en lien étroit avec les agences locales de l'AFD et en tenant compte de leurs recommandations et questionnements. Ces missions ont été menées en juin 2011.

Après la transmission des comptes rendus de missions au comité de pilotage, la troisième et dernière étape de l'étude a consisté à procéder à la synthèse de l'ensemble des travaux, sur laquelle se base le présent rapport.

1.3.2. Plan du rapport d'étude

Même s'il fait souvent référence aux contextes locaux, le rapport est construit de façon transversale aux trois DOM étudiés.

La première partie (chapitre 2) s'attache à décrire le contexte de développement du capital humain par la formation professionnelle, dans le contexte du développement économique des DOM. Elle présente les données fondamentales et les acteurs de la formation professionnelle initiale ou de dispositifs complémentaires existant dans les DOM (LADOM pour la mobilité, Régiment du service militaire adapté - RSMA, Groupement du service militaire adapté - GSMA et écoles de la deuxième chance pour l'insertion, et lycées des métiers). Cette partie inclue également un focus sur la question de l'illettrisme et dresse un état des lieux de la formation professionnelle continue.

La deuxième partie (chapitre 3) aborde, sous plusieurs angles, les relations entre développement économique et formation professionnelle. Après une analyse de la nature et des sources d'information disponibles, les auteurs étudient l'apport des différents schémas^[15] et le fonctionnement des instances de concertation destinées à favoriser la prise en compte des besoins des secteurs économiques par la formation. Les principaux secteurs structurant l'économie des DOM (tourisme, bâtiments travaux publics - BTP, commerce-distribution, agriculture et industrie agroalimentaire, transport et logistique, services à la personne) seront également présentés. Une évaluation portera sur l'apport de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Enfin, la troisième partie (chapitre 4) étudie la formation professionnelle au service de la création d'activité, de l'entrepreneuriat et de l'innovation, notamment comme aide à la création d'entreprises ou en liaison avec l'émergence et le développement de pôles d'excellence et d'innovation.

[15] Programme régional de développement des formations (PRDF), schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation (SRDEEF, Mayotte) et contrat de plan régional de développement des formations (C-PRDF, en cours d'élaboration).

Deuxième partie

2. Le développement du capital humain, en soutien au développement économique

2.1. Le champ de la formation professionnelle : définition du périmètre d'étude

Les auteurs proposent de délimiter de façon claire le champ de l'étude, de façon à spécifier le champ retenu et éviter toute confusion avec la formation générale. Ainsi,

Encadré 1 *Définition de la formation professionnelle – Extrait du Code du travail français*

6^{ème} partie du Code du travail : la formation professionnelle tout au long de la vie
Article L6111-1

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle.

Article L6311-1

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

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Source : Code du travail français, <http://www.legifrance.gouv.fr>.

dans la mesure où les DOM sont soumis à la loi française, c'est la définition proposée par le Code du travail qui sera retenue.

Dans la pratique, le champ comprend des domaines relativement séparés même s'il existe des articulations avec :

- la formation initiale professionnelle,
- la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, et
- la formation professionnelle des salariés.

En cohérence avec l'approche de la formation professionnelle tout au long de la vie, il convient de tenir compte, autant que possible, des dispositifs qui permettent la création et le suivi des parcours de formation : dispositifs d'accueil, d'information et d'orientation (AIO), Pôle Emploi, missions locales, Education nationale (centres d'information et d'orientation - CIO, services universitaires d'information et d'orientation - SUIO), chambres consulaires, etc.

La formation professionnelle en alternance, qui inclue l'apprentissage, est la principale modalité d'offre de formation professionnelle initiale. Or, si l'apprentissage peut aussi concerner la formation professionnelle continue, avec des problèmes de frontières parfois complexes avec la formation initiale (exemple des formations universitaires en apprentissage), ce n'est pas la seule. On trouve, par exemple, des contrats de qualification devenus contrats de professionnalisation dans deux des trois DOM étudiés.

Notons également que l'objectif des formations professionnelles n'est pas uniquement l'obtention de qualification(s), puis qu'il est fait référence au développement personnel et à la promotion sociale. Des formations aux connaissances de base peuvent ainsi s'inscrire dans la formation professionnelle. La logique du Code du travail n'est pas de répondre de façon univoque aux besoins des économies régionales, même si la question d'accéder, de tenir ou de retourner à l'emploi est bien présente.

Cependant, depuis l'Accord national professionnel de 2004 et les récentes lois sur la formation professionnelle, l'objectif actuel du développement de la formation professionnelle est largement de contribuer à améliorer les trajectoires professionnelles des actifs, jeunes et adultes, notamment en (i) formant vers des métiers porteurs ou en tension, (ii) en renforçant les capacités de reclassement des actifs, (iii) en facilitant les adaptations aux mutations de l'organisation et du travail, (iv) en favorisant le

développement des responsabilités dans l'entreprise, ou encore (v) en accompagnant la mobilité professionnelle.

2.2. La formation professionnelle initiale

Le système de formation professionnelle initiale dans les DOM est d'abord calqué sur le système métropolitain, mais avec un degré de développement des différentes modalités d'enseignement plus ou moins avancé. Elle concerne les jeunes inscrits en école ou en université, ainsi que les apprentis. On distingue traditionnellement l'enseignement professionnel du second degré de l'enseignement supérieur à vocation professionnelle.

2.2.1. *Présentation de la formation professionnelle initiale et des acteurs en présence*

L'enseignement professionnel se déroule dans un lycée professionnel (LP) ou lycée professionnel agricole ou dans une section d'enseignement professionnel (SEP) implantée en lycée d'enseignement général et technologique ou polyvalent.

Il prépare au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au brevet d'études professionnelles (BEP), et au baccalauréat professionnel (bac pro). Ces diplômes attestent d'une qualification dans un métier.

L'enseignement supérieur à vocation professionnelle comprend :

- des filières courtes préparant, soit à un diplôme universitaire de technologie (DUT), soit à un brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- des filières longues professionnalisées comme les licences professionnelles, les masters, et les diplômes de grandes écoles.

La formation professionnelle peut se faire sous statut scolaire ou en apprentissage selon les possibilités offertes par les formations. Avec l'apprentissage, l'apprenti, lié à l'entreprise par un contrat de travail, se forme par alternance dans cette dernière et dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Depuis 2009, la formation professionnelle connaît une évolution importante aux niveaux national et régional, avec la mise en œuvre de sa rénovation, dont l'une des principales dispositions concerne la modification des cycles (bac pro en 3 ans).

Les responsabilités de développement de la formation professionnelle initiale sont partagées (cf. tableau 4). Elles relèvent d'abord de l'éducation nationale, et donc des rectorats (La Réunion, Guadeloupe) ou du vice-rectorat (Mayotte). Mais elles associent d'autres partenaires, principalement les régions (dont une compétence légale est le développement de l'apprentissage) et les milieux professionnels, qui participent aux orientations et accueillent les jeunes en alternance.

Tableau 4 Responsabilités des acteurs de l'enseignement professionnel du second degré

État (rectorats, vice-rectorat)	Région	Milieux professionnels
→ Elabore les référentiels de certification avec ses partenaires	→ Etablit le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (C-PRDF)	→ Contribuent à l'élaboration des diplômes
→ Définit les règlements d'examen	→ Assure la construction, l'entretien, et l'équipement des lycées	→ Accueillent et forment des jeunes en entreprise
→ Délivre les diplômes	→ Signe les conventions de création des centres de formation d'apprentis	→ Participent à la remise des diplômes
→ Offre des formations variées à des élèves et des apprentis		→ Participent au financement des premières formations technologiques et professionnelles (via le paiement de la taxe d'apprentissage)
→ Recrute, forme et rémunère les enseignants		
→ Contrôle la qualité des formations dispensées		
→ Rend compte au niveau central des résultats et des moyens utilisés	→ Rend compte, au niveau régional, des résultats et des moyens utilisés pour exercer ses compétences	

Sources : Programmes opérationnels FEDER et FSE pour La Réunion et la Guadeloupe.

2.2.2. L'enseignement professionnel : constats et tendances

L'enseignement professionnel du second degré est relativement bien développé dans les territoires étudiés, particulièrement en Guadeloupe et à La Réunion où, depuis de nombreuses années, les taux de scolarisation sont relativement proches de ceux de la métropole. La situation de Mayotte est toute différente car le système éducatif a connu un essor considérable, et une hausse importante et continue des effectifs depuis trente ans, compte tenu de la croissance démographique et du faible niveau initial des infrastructures et du manque de ressources humaines disponibles.

En revanche, l'enseignement professionnel supérieur souffre davantage de la comparaison avec la métropole, ce qui peut paraître logique au regard de la taille du tissu économique de la Guadeloupe et de La Réunion. On dénombre donc chaque année des départs de jeunes allant se former en métropole, qui bien souvent ne reviennent pas travailler dans leur territoire d'origine.

L'appareil d'enseignement supérieur a néanmoins connu un développement notable, que ce soit en Guadeloupe ou à La Réunion (cf. tableau 5), car il est souvent associé à la stratégie de développement économique des territoires. Il se distingue essentiellement de la situation de la métropole par une plus forte place accordée aux formations des sections de techniciens supérieurs (STS), principalement les classes pour le BTS.

Tableau 5 Répartition des étudiants dans les filières de l'enseignement supérieur en 2009

	Nombre d'étudiants	Étudiants en université compris IUT* et ingénieurs (en %)	Étudiants en STS (en %)	Étudiants en écoles d'ingénieurs hors université (en %)	Étudiants en écoles de commerce (en %)	Étudiants en écoles paramédicales (en %)
Guadeloupe	9 078	61,4	19,5	0	0	7,4
La Réunion	17 321	67,3	17,7	0	0,9	8,7
Métropole	2 278 073	62,3	10,2	3,8	5,1	5,9

* Institut universitaire de technologie.

Source : ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), 2010.

Dans les académies des DOM étudiés, la proportion d'élèves de troisième se dirigeant vers la voie professionnelle est légèrement plus importante qu'au niveau national en 2008. Elle dépasse les 40 % pour l'ensemble des DOM contre 38 % au niveau national (cf. tableau 6).

Tableau 6 *Effectifs du second degré et de l'enseignement supérieur selon les territoires en 2010-2011 (Mayotte et Guadeloupe) et 2011-2012 (La Réunion)*

	La Réunion	Guadeloupe	Mayotte
Total lycée	39 600	21 163	9 739
<i>dont lycée général et technologique</i>	22 850	12 218	6 784
<i>dont lycée professionnel</i>	16 750	8 945	2 955
Etudiants	17 321	8 556	535 ^[16]
<i>Dont post bac de lycée (STS, CPGE*)</i>	3 602	2 159	266
<i>Dont université, IUT, IUFM**</i>	11 659	5 574	
<i>Dont autres étudiants (écoles d'ingénieurs, de commerce, ...)</i>	2 060	823	<i>n.d.</i>

* Classes préparatoires aux grandes écoles.

** Institut universitaire de formation des maîtres.

Sources : Constat de rentrée 2010-2011- DPET-DEP, 2011 (Guadeloupe) ; Site de l'académie de La Réunion, prévisions 2011-2012 ; Education en chiffres, 2010-2011 (Mayotte) ; MESR - Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP) - Direction générale pour la recherche et l'innovation (DGRI), Syndicat indépendant de l'enseignement secondaire (SIES), Repères et références statistiques 2010 (La Réunion et Guadeloupe).

[16] Hors Centre des études et des formations supérieures de Mayotte, qui propose des formations en droit, en administration économique et sociale, en administration publique et en langues.

Toutefois, cette surreprésentation des filières professionnelles sur les territoires étudiés ne traduit pas seulement l'attrait des élèves pour des formations en prise directe avec la réalité économique. Elle reflète une réalité bien spécifique : les voies professionnelles débouchent rapidement sur un emploi, et séduisent donc les jeunes et leurs familles. Cette surreprésentation des filières professionnelles sur les territoires étudiés ne traduit pas seulement l'attrait des élèves pour des formations en prise directe avec la réalité économique : elle est également le résultat d'une orientation vers la voie professionnelle considérée par de nombreux élèves et professeurs comme la voie de la meilleure chance – voire de la dernière chance – avant la sortie du système scolaire. De ce fait les jeunes qui entrent dans les filières professionnelles le font souvent par défaut. Il en résulte logiquement des problèmes de motivation – voire de comportement – des élèves orientés sur ces formations, et un taux de sortie sans qualification particulièrement important sur les trois territoires étudiés, qui s'ajoutent à des situations d'illettrisme sur lesquels nous reviendrons plus loin.

Cette orientation est rarement décidée après un dialogue approfondi et responsable avec l'élève et sa famille. De l'avis même du rectorat (ou vice-rectorat), dans plusieurs des territoires étudiés, elle est subie. Elle se fait donc très souvent selon des critères peu objectifs (proximité entre le lieu de formation et le domicile, effet de « mode » sur une formation...), en fonction des places restantes disponibles dans les établissements professionnels, et sans véritablement tenir compte des débouchés des formations à la sortie, avec une concentration des effectifs autour du tertiaire de bureau. Cette situation de l'orientation, nullement spécifique aux territoires étudiés, a quatre principaux impacts :

- des taux de réussite aux examens du CAP et du BEP inférieurs au niveau national : le taux de réussite à ces examens est largement inférieur au niveau national, que ce soit en Guadeloupe ou à La Réunion (le taux de réussite au CAP en Guadeloupe était le plus faible des taux régionaux en 2009 ; cf. tableau 7) ;
- des taux d'insertion dans l'emploi préoccupants : le taux d'insertion des diplômés des filières professionnelles est faible, même si nous ne disposons en l'état que des chiffres de La Réunion : sept mois après leur sortie de formation, seuls 19 % des jeunes avaient trouvé un emploi, contre 48,5 % des élèves au niveau national. Le taux d'emploi est particulièrement bas pour les diplômés de CAP/BEP (12,2 %) ou même du bac professionnel (23,3 %) à La Réunion (cf. tableau 8) ;

- des taux de sorties de jeunes de 20 à 24 ans sans qualification qui sont beaucoup plus élevés dans les DOM (entre 22,3 et 33,9 % à La Réunion selon la zone d'emploi, et 23,6 % en Guadeloupe) qu'en métropole (13,7 %)^[17] ;
- un taux d'emploi des jeunes lycéens très faible à La Réunion.

Tableau 7 Taux de réussite au CAP et BEP en 2009

Académies	BEP	CAP
Guadeloupe	61,7	67,5
Mayotte	63,7	89,8
La Réunion	64,1	73,0
National	75,6	81,1

Source : OCEAN, Vice-rectorat Mayotte - 2010

Tableau 8 Taux d'emploi^[18] des jeunes lycéens sept mois après leur sortie à La Réunion et au niveau national en 2009-2010

Académie	Ensemble	BEP-CAP	Bac pro	BTS
La Réunion	19,2	12,6	23,3	47,8
National	48,5	38,9	56,1	66,2

Source : ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative - direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (MENJVA-DEPP), enquête Insertion dans la vie active (IVA)^[19] - 2011

[17] Données INSEE. Observatoire des territoires.

[18] Le taux d'emploi est ici le rapport entre le nombre de jeunes en emploi et l'ensemble des jeunes n'étant ni en poursuite d'études, ni en apprentissage.

[19] L'enquête IVA est réalisée auprès des jeunes sortis des classes technologiques et professionnelles des lycées (enquête IVA) l'année précédente, et renseigne sur leur situation au 1^{er} février. Le champ de l'enquête ne porte que sur les années terminales de formation, et ne comprend, chaque année, que la moitié des formations ; deux années ont donc été réunies afin de tenir compte de l'ensemble.

La faiblesse des taux d'insertion des jeunes diplômés de la filière professionnelle traduit la difficulté, sur les territoires étudiés, de faire le lien entre l'appareil de formation professionnelle initiale et les besoins des secteurs économiques. Les entretiens menés sur le terrain, et notamment en Guadeloupe et à La Réunion, reflètent (i) ces difficultés à adapter les contenus des diplômes aux contextes locaux, (ii) le manque de concertation entre le rectorat et les milieux professionnels dans l'élaboration des diplômes, et (iii) les difficultés à prendre en compte les besoins des secteurs remontés dans le cadre des anciens programmes régionaux de développement des formations (PRDF).

2.2.3. Focus sur l'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale et théorique dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique dans une entreprise en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle ou technologique du second degré ou du supérieur, sanctionnée par un diplôme (CAP, brevet professionnel - BP, bac pro, BTS, DUT, institut universitaire professionnalisé - IUP, diplôme d'études supérieures spécialisées - DESS, etc.). Il a notamment pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Tableau 9 Evolution de l'apprentissage à La Réunion, à la Guadeloupe et au niveau national de 2000 à 2009 (en %)

Académies	Proportion des 16-25 ans 2009	Evolution de 2000 à 2009	Evolution des effectifs entre 2000 et 2009	Evolution des effectifs des niveaux IV et V*	Poids de l'enseignement supérieur	Poids de l'apprentissage dans le 2 ^e cycle
La Réunion	2,80	-0,32	0,40	-5,70	10,20	16,40
Guadeloupe	2,80	0,24	14,60	7,60	17,90	12,00
National	5,10	0,38	16,30	2,30	24,40	29,20

*BEP, CAP, bac.
Source : MENVA, 2010.

Dans deux des trois territoires étudiés, la Guadeloupe et La Réunion, la part des apprentis dans la population des 16-25 ans est en dessous de 3 %, soit largement en dessous de la moyenne nationale (5,1 % en 2009 ; cf. tableau 9).

La situation du développement de l'apprentissage sur les années 2009-2010 est, en revanche, relativement diversifiée selon les deux territoires.

La Guadeloupe a connu une augmentation constante de ses effectifs apprentis entre 2000 et 2009 (+15 %). Cette évolution est principalement portée par le développement de l'apprentissage dans les formations du second cycle (18 %) et, dans une moindre mesure, par la croissance des effectifs d'apprentis dans les formations de niveaux IV et V (8 %). Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a, comme au niveau national, été un moteur dans le développement de l'apprentissage dans les DOM, principalement avec les formations de niveau III (essentiellement des BTS).

La Réunion a connu, sur la même période, une relative stabilité des effectifs apprentis (+0,4 %). D'après les entretiens menés sur place, elle s'explique en partie par l'arrêt des grands chantiers et par la réduction du nombre de places offertes dans le secteur du BTP, mais aussi par les difficultés économiques rencontrées par certains groupes (Fouque, Caillé, etc.).

Tableau 10 *Taux d'emploi des jeunes apprentis 7 mois après leur sortie à La Réunion, à la Guadeloupe et au niveau national en 2009-2010*

Académies	Ensemble	BEP-CAP	Bac pro	BTS
La Réunion	40,3	44,1	48,1	ns
Guadeloupe	nd	nd	nd	nd

Source : MENJVA-DEPP enquête IPA – 2011.

A La Réunion, les taux d'emploi après l'apprentissage sont globalement bien meilleurs que ceux de la formation initiale, quel que soit le diplôme professionnel (BEP-CAP, bac pro, BTS). D'après les entretiens menés auprès des rectorats de Mayotte et de Guadeloupe, ce constat s'applique également sur les deux autres territoires étudiés. Ces taux permettent de confirmer que l'apprentissage peut être une solution au

problème d'adéquation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins économiques des secteurs.

Malgré tout, le développement de l'apprentissage accuse un retard conséquent par rapport à la métropole. Les entretiens menés auprès des rectorats de Guadeloupe et de La Réunion, du vice-rectorat de Mayotte, et de représentants des branches professionnelles, des fédérations, des chambres de commerce et des conseils régionaux ont permis de mettre en avant quelques dysfonctionnements propres à ces économies insulaires :

- des difficultés liées à la composition du tissu économique de ces territoires, dual avec quelques grandes entreprises pour les secteurs dominants mais avec une forte présence de micro-entreprises sans salariés et de TPE/PME, avec une appétence faible et peu d'organisation pour l'embauche d'apprentis (absence de réelle stratégie RH, de perception de la réelle valeur ajoutée de l'apprentissage, difficulté à encadrer les apprentis potentiels, manque de qualification des tuteurs potentiels dont une partie s'est formée dans le secteur informel, volonté des entreprises à ne pas former de futurs concurrents) ;
- des difficultés de faire évoluer les formations en alternance avec les besoins des entreprises : plusieurs entreprises, ainsi que des organisations syndicales nous ont fait part de leur insatisfaction par rapport à certaines formations en alternance, qui n'ont pas su évoluer avec leur temps (formateurs aux méthodes pédagogiques obsolètes et peu en phase avec les nouvelles réalités des métiers, infrastructures parfois vétustes).

Pour développer l'apprentissage, il semble nécessaire (i) de miser sur le développement des formations en alternance du supérieur, notamment sur les niveaux I et II où le potentiel semble important, (ii) de ne pas laisser de côté les élèves les moins qualifiés (CAP/BEP) en aidant à la modernisation des formations en apprentissage de niveaux IV et V (infrastructures, mise à jour des formations, etc.) et, enfin, (iii) de mobiliser les employeurs sur l'intérêt de l'apprentissage et former les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

L'apprentissage étant clairement identifié par les acteurs des territoires comme une solution aux difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, des initiatives intéressantes ont été lancées pour pallier les difficultés qui freinent encore son développement sur les territoires étudiés.

Guadeloupe

Les entretiens de terrain ont permis de relever plusieurs projets et expérimentations intéressants dans une perspective de développement de l'apprentissage en Guadeloupe.

- Mise en place du Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) AG : ce groupe intersectoriel, porté par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), embauche des salariés sur des contrats d'alternance puis les « met à disposition » des entreprises adhérentes, en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes, et en assurant un double tutorat social et professionnel. Ce dispositif s'adresse en priorité aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification, aux demandeurs d'emploi de longue durée, et aux bénéficiaires du RSA. Ce type de démarche permet de contourner certaines des difficultés inhérentes à l'apprentissage : permettre d'acquérir une qualification qui débouche sur un emploi, et répondre aux besoins des entreprises adhérentes avec un personnel formé spécifiquement à leurs métiers. Le fonctionnement du GEIQ multisectoriel est néanmoins remis en cause par certains acteurs qui considèrent qu'ils s'adressent à des publics finalement peu éloignés de l'emploi, très souvent de niveaux bac pro/BTS.
- Projet de création d'une société par actions simplifiées (SAS) apprentissage par le Conseil régional, qui assurerait la transition entre la sortie de l'école et l'entrée en formation pour les niveaux V (CAP, BEP et équivalents) et inférieurs. L'objectif est d'agir sur les compétences comportementales des jeunes avant leur entrée en formation, en les préparant aux exigences de la vie en entreprise et au rythme de l'apprentissage.
- Projet d'université des métiers porté par la Région et la Chambre des métiers : l'établissement doit accueillir 825 apprentis guadeloupéens qui seront formés, du CAP au BTS, dans les domaines des métiers de bouche, de l'hygiène, des services à la personne et des métiers d'art.

Mayotte

Le Conseil général (CG976) a pris en main la politique de développement de l'apprentissage :

- consolidation de l'existant (hélas peu développé) dans les cinq unités de formation des apprentis (UFA) : bâtiment à Dzoumogné, hôtellerie à Kawéni,

automobile à Kahani, métiers du bois à Chirongui, agriculture à Coconi) pour un total de 315 apprentis en 2009-2010 (selon le vice-rectorat) ;

- projet de création d'un véritable CFA académique ; ce centre ne sera toutefois créé que lorsque l'articulation avec le secteur productif sera trouvée, en attente d'un CFA interconsulaire (qui suppose une coopération, pas encore établie en juillet 2011 entre la Chambre de commerce et d'industrie - CCI - et la Chambre des métiers de l'artisanat - CMA, toutes deux créées en 2006 seulement) ;
- signature, en 2010, d'un contrat d'objectifs et de moyens (COM) entre le préfet et le président du Conseil général (162 389 EUR) ; toutefois, il manque encore l'articulation raisonnable de diagnostics personnalisés en amont et pas seulement en aval avec les prescripteurs (CIO, missions locales, Pôle Emploi), avec l'entrée en apprentissage ;
- définition d'un objectif chiffré : former 1 000 apprentis.

La Réunion

La poursuite – voire l'accélération – du développement de l'apprentissage est largement souhaitée par les acteurs concernés (Etat, Région, CCI, CMA, MEDEF, Confédération générale des petites et moyennes entreprises - CGPME, branches professionnelles) ; parmi les pistes de travail :

- faire vivre le nouveau COM pour le développement de l'apprentissage État/région, qui a pour but de développer l'apprentissage aux niveaux quantitatif (augmentation annuelle des effectifs de 5 à 10%) et qualitatif (amélioration du statut des apprentis et des conditions de formation). Les objectifs assignés au prochain COM et au sein du C-PRDF en cours d'élaboration visent à franchir le cap des 4 000 apprentis et à développer les dispositifs de mobilité des apprentis, compte tenu du peu de places offertes par les entreprises de La Réunion (notamment celles du BTP, fortement touchées par la crise économique) ;
- remobiliser les grandes entreprises, le secteur des services à la personne et la fonction publique. L'objectif fixé est ambitieux : il s'agit, au moins, de doubler les effectifs (selon la Région : près de 5 000 en 2011, objectif 9 000 en 2015) ;
- développer la coopération entre professionnels de la formation (CCI - Université, actuellement en discussion ; université régionale des métiers de l'artisanat –

CMA – avec le CNAM) ; ce développement nécessite de clarifier les rôles des différents acteurs : autorités académiques, Région et consulaires.

2.3. Les dispositifs et labels complémentaires à l'appareil de formation professionnelle initiale

2.3.1. La mobilité et LADOM

La Loi d'orientation pour l'outre-mer (LOPOM) du 21 juillet 2003 a conduit à la mise en place d'une « *dotation de continuité territoriale* » pour les DOM. Celle-ci prend la forme d'une réduction forfaitaire ou d'un pourcentage du coût d'un billet aller-retour. L'aide a été allouée de façon variable selon les collectivités. Un rapport de la Cour des comptes de 2008 rappelle les réticences de certaines collectivités à la mettre en œuvre, plus pour des raisons de gestion (difficile mise en place des équipes et des procédures, voire freins en cours d'année à La Réunion et à Mayotte), que d'appréciation des risques de débordement financier, du fait d'une forte demande pour les différentes possibilités de mobilité ouvertes ou confirmées par la loi.

La Loi pour le développement économique des outre-mer (LODEOM) de mai 2009 a créé le fonds de continuité territoriale, qui agrège la dotation et les passeports mobilité (décrits ci-avant). Il s'agit notamment d'améliorer la justice sociale du dispositif en introduisant des conditions de ressources dans l'octroi des aides. Celles-ci sont accordées « *quelle que soit la période de départ* » par l'Etat, « *avec un taux d'effort identique pour tous les départements et territoires* ». La limite fixée est un seul déplacement par année civile. La loi prévoit que l'Etat se substitue aux régions pour en assurer la gestion. Celle-ci peut être confiée à un groupement d'intérêt professionnel (GIP) partenarial ; toutefois, aucun n'ayant vu le jour, elle est de fait déléguée à LADOM pour les cinq départements. Les aides sont abondées par les collectivités territoriales dans le cas de La Réunion et de Mayotte^[20].

Le décret du 18 février 2004 permet l'ouverture de deux dispositifs qui visent à permettre l'égalité des chances d'accès à la formation, en ouvrant aux jeunes ultramarins la possibilité de suivre des études hors de la collectivité d'origine si la formation concernée n'est pas disponible sur le territoire.

[20] Ceci semble d'ailleurs avoir posé de grandes difficultés à LADOM en termes d'instruction des dossiers en phase de montée en puissance rapide dans la période récente des dotations, sans disposer de nouveaux moyens techniques, organisationnels et humains proportionnels (selon les entretiens menés notamment avec LADOM, le Conseil régional de La Réunion et le Conseil général de Mayotte).

Le passeport mobilité étude est destiné aux étudiants de moins de 26 ans qui résident habituellement (ou dont la famille réside) dans un DOM ou un TOM, et qui suivent une formation dans un établissement d'enseignement supérieur de métropole ou d'un autre DOM/TOM (avec des conditions de réussite aux examens ou concours).

Compte tenu du faible développement de l'enseignement supérieur dans les DOM et les TOM, il s'agit d'une modalité essentielle pour faciliter le développement de catégories de cadres et d'ingénieurs ou techniciens supérieurs originaires des DOM/TOM, mais sans garantie que ceux-ci reviendront travailler dans leurs département/territoire d'origine, même si le retour est généralement prévu. La LODEOM a mieux encadré le dispositif, avec activation de conditions de ressources, prise en charge à 100 % du billet d'avion pour les étudiants boursiers (et 50 % pour les non-boursiers dont les familles disposent de ressources modestes). Le dispositif a été assoupli pour Saint-Barthélemy et Saint-Pierre et Miquelon (lieu de la formation en première et terminale, délai de retour, extension des destinations dans l'Union européenne), avec des droits d'aide calés sur l'année civile.

Le passeport mobilité formation s'adresse aux personnes de 18 à 30 ans résidant (ou leur famille) dans un DOM, dont la formation professionnelle ou le projet d'insertion professionnelle se réalise en métropole ou dans un autre DOM/TOM. La LODEOM a modifié ce dispositif. L'Etat prend désormais en charge 100 % du billet pour tous les stagiaires non imposables) ou imposés dans les deux premières tranches du barème fiscal ; un délai de 2 ans a été institué pour le retour après la formation ; la limite d'âge (30 ans) a été supprimée ; la durée de la formation doit être d'au moins 3 mois ; la possibilité d'effectuer un second aller-retour pour les stages de 18 mois ou plus a été supprimée. L'évaluation doit mesurer les conséquences de ces modifications.

A la suite du Bureau des migrations des départements d'outre-mer (BUMIDOM), en 1963, et de l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs (ANT), en 1982, LADOM a été créé en 2010. Cet organisme public, structuré autour d'un réseau de délégations outre-mer, regroupe l'ensemble des missions visant à aider au mieux le postulant à une formation domicilié dans un territoire ultramarin à réaliser son projet dans l'hexagone. Elle a en charge la gestion de l'aide à la continuité territoriale, le passeport mobilité études et le passeport mobilité formation professionnelle. Sa création et les missions qui lui sont dévolues suivent essentiellement deux logiques : la volonté d'avoir un guichet unique (car elle regroupe l'ensemble des fonds de l'Etat destinés aux différentes aides pour la mobilité), et de répondre avant tout, à travers les projets de formations financés, aux besoins en compétences des territoires. L'un

des objectifs de LADOM est de pallier les limites de l'offre locale de formation ; elle vient donc en complément de l'offre de formation, sur des besoins identifiés au niveau des économies locales. Elle propose ainsi un large choix de formations pouvant être suivies en dehors de la région ultramarine d'origine. Celles-ci associent un enseignement théorique à un stage pratique en entreprise. Elles donnent lieu, en cas de succès aux examens et contrôles, à l'acquisition d'une certification ou d'une qualification de nature professionnelle. LADOM intervient également dans la construction du projet professionnel du candidat à la mobilité, et bien évidemment dans la prise en charge financière de la formation, mais aussi du voyage et de la rémunération pendant la formation. A l'issue de celle-ci, LADOM peut également appuyer le jeune dans sa recherche d'emploi et l'aider à créer son entreprise.

Sur l'ensemble des territoires étudiés, la mobilité est perçue comme un enjeu fondamental et une nécessité structurelle, dans la mesure où l'offre de formation ne permet pas de répondre à l'ensemble des besoins de l'économie locale et des aspirations de qualification des jeunes, et où l'offre locale d'emploi ne permet pas d'absorber le flux de jeunes diplômés sortant de formation.

Les régions et le Conseil général de Mayotte (CG976) se sont emparés de la problématique de la mobilité et mènent une politique volontariste, en s'appuyant notamment sur la continuité territoriale. A Mayotte comme à La Réunion, cette volonté s'est d'ailleurs traduite par une hausse des moyens de LADOM. En Guadeloupe, LADOM et le Préfet ont signé deux conventions – l'une avec OPCALIA^[21] Guadeloupe et l'autre avec le MEDEF, visant à favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi au marché du travail en outre-mer et en métropole. A Mayotte, le dispositif LADOM est complété par un dispositif propre au Conseil général (direction des affaires scolaires et universitaires, DASU) qui fournit un complément aux bourses nationales. Au total, à la rentrée 2010-2011, 900 bacheliers environ ont quitté Mayotte pour poursuivre leurs études en métropole ou à La Réunion, 650 étudiants (51 % en 1^{er} cycle universitaire, 25 % en BTS et BTSA et 9 % en master) et 395 lycéens primo-partants ont également quitté Mayotte dans ce but.

Malgré ces efforts, rappelons que les moyens mis à disposition de LADOM sont encore insuffisants par rapport à l'enjeu global de la mobilité dans le contexte de globalisation du marché du travail (mentionné ci-avant). L'agence est donc confrontée à une forte demande, et le taux de sélection reste important dans la mesure où ses objectifs ne

[21] OPCALIA est un organisme paritaire collecteur agréé pour la collecte et la gestion des fonds de la professionnalisation et du plan de formation.

sont pas toujours bien compris par les demandeurs. Si les projets de mobilité concernent encore essentiellement la métropole (80 % des dossiers à La Réunion), ils sont de plus en plus nombreux à impliquer une mobilité dans la zone régionale (Comores, Madagascar, Maurice vers La Réunion ; les mêmes et La Réunion vers Mayotte) ou plus lointaine (Québec, Wallonie notamment pour des raisons linguistiques). La demande est d'autant plus forte que la mobilité des candidats potentiels est perçue par les entreprises locales comme un avantage concurrentiel, voire nécessaire, pour la poursuite du projet professionnel dans le DOM d'origine ou dans une autre région.

La stratégie de la mobilité connaît toutefois des limites, que le CARIF-OREF de La Réunion met en avant : captation des compétences *post bac*, peu d'incitation et de propositions concrètes au retour des formés partis en mobilité. Sur l'ensemble des territoires étudiés, un nombre important de jeunes partent pour des formations de haut niveau et ne reviennent pas, le marché de l'emploi et les conditions salariales étant souvent plus attractifs en métropole ou à l'étranger. Ce fait, conjugué avec une montée en puissance encore progressive des formations à bac+2, des licences professionnelles et des master et formations d'ingénieurs conduit à un déficit particulièrement important de cadres intermédiaires, notamment de chefs de projets, techniciens supérieurs, responsables intermédiaires (chef de chantier, chef de rayon, chef d'équipe) et d'ingénieurs qualifiés.

Pour y remédier, une école d'ingénieurs spécialisée dans le secteur du BTP a été créée à La Réunion, sous l'égide de la CCI cependant, avec la collaboration de l'université. En Guadeloupe, la performance de l'université Antilles Guyane (UAG) est souvent remise en cause sur ce point, car beaucoup considèrent qu'elle ne permet pas aujourd'hui de former des étudiants à même de combler ce déficit. La Chambre de commerce et d'industrie de Guadeloupe (CCIG), ou encore le MEDEF, essaient de pallier ce manque en proposant des formations aux dirigeants et cadres intermédiaires. Le MEDEF propose notamment des actions de formations en partenariat avec HEC, l'université de Sherbrooke (Canada), l'université de Columbia (Etats-Unis). Après la fermeture du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) Mayotte, un projet d'université est en cours de définition.

La mobilité pose une question importante d'articulation politique et de ciblage entre la formation par rapport aux besoins des territoires régionaux, et la formation en référence à la prise en compte des besoins et des opportunités d'emploi de la métropole ou des territoires de la zone régionale. La question du retour des étudiants est également posée en référence au risque de « fuite des cerveaux » que pose la mobilité.

2.3.2. Le RSMA (Guadeloupe, La Réunion) et le GSMA (Mayotte)

Le SMA a été créé en 1961 sous la forme du régiment mixte des Antilles-Guyane (RMAG). Il était à l'origine présent en Martinique, en Guadeloupe et en Guyane. Il a été étendu à Mayotte en 1984. Il reste aujourd'hui encore un dispositif spécifique aux DOM, dépendant du secrétariat d'État chargé de l'Outre-mer et du ministère de la Défense, même si l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) a été créé sur un modèle transposé pour la métropole.

Tableau 11 *Caractéristiques des différentes unités du SMA sur les territoires étudiés*

Territoires	Caractéristiques
2^e régiment du service militaire adapté de la Guadeloupe	Implanté en Guadeloupe près de Pointe-à-Pitre, le 2 ^e RSMA est issu du 2 ^e groupement du RMAG. Installé au camp de la Jaille, il se trouve au centre du poumon économique de la Guadeloupe, où sont concentrés beaucoup de jeunes gens sans emploi et en situation d'échec scolaire. Il dispense des formations aux métiers suivants : maçon, peintre, menuisier, travaux publics, agent de prévention et de sécurité, animateur sportif polyvalent, polyculture-élevage, agent d'entretien des espaces verts-travaux paysagers, transport, mécanicien de station-service, agent administratif, agent magasinier, serveur et aide-cuisinier
4^e régiment du service militaire adapté de La Réunion	Implanté à La Réunion, le 4 ^e RSMA est issu d'une unité militaire de préformation créée en 1965. Ce régiment, réparti sur quatre sites différents, dispose d'un état-major et d'une compagnie de formation professionnelle à Saint-Denis, de deux compagnies de formation professionnelle à Saint-Pierre et d'une compagnie de formation professionnelle respectivement à Hell-Bourg et à Bourg-Murat. Il dispense des formations dans 21 filières regroupées en sept pôles : agriculture, logistique, mécanique, sécurité, restauration, travaux publics et bâtiment
Groupement du service militaire adapté de Mayotte	Implanté à Combanj, au centre de la Grande Terre, cœur rural et agricole de l'île, le groupement du service militaire adapté, issu d'une compagnie du 4 ^e RSMA, dispense des formations aux métiers suivants : agent polyvalent de restauration, aide-cuisinier, serveur, agent d'entretien des espaces verts, agent magasinier et métiers du transport

Sources : Rapport d'information de l'Assemblée nationale sur SMA (2005) ; données fournies par les SMA.

Le SMA a pour but de dispenser à des jeunes gens, le plus souvent en situation d'échec scolaire, une formation militaire, civique et morale ainsi qu'une formation professionnelle adaptée. Elles se distinguent des autres formations notamment par un accompagnement individuel et un suivi individualisé. Les formations proposées sont majoritairement longues (minimum 10 mois) et qualifiantes, ou pré-qualifiantes. Récemment, le SMA a élargi son public cible en accueillant des jeunes déjà diplômés mais très éloignés du marché de l'emploi, auxquels il propose des formations plus courtes (six mois) en vue d'une réinsertion directe dans la vie active, ou d'une orientation vers une formation de niveau supérieur, notamment à travers des actions en mobilité.

Les entretiens menés sur le terrain montrent que le SMA bénéficie d'une place à part dans le secteur de la formation. Il est d'ailleurs souvent perçu comme le seul organisme en mesure de prendre en charge des jeunes éloignés du marché du travail et cumulant des difficultés sociales. Cette appréciation s'appuie sur des taux de réussite aux examens et des taux d'insertion bons, voire très bons, quand on les compare à ceux obtenus par la formation professionnelle initiale. Quelques chiffres viennent illustrer ce constat :

- à La Réunion, les taux de réussite aux différents examens dépassent 80 %, le taux d'insertion était en moyenne de 67 % en 2011 ;
- en Guadeloupe, le taux d'insertion sur le marché du travail était supérieur à 80 % entre 2008 et 2010.

Le rapport du Sénat sur le SMA de décembre 2005 donne quelques éléments sur les facteurs clefs de la réussite du dispositif :

- la capacité d'adaptation du SMA aux réalités économiques et humaines locales ;
- l'ancienneté du SMA, qui lui a permis de tisser un important réseau d'anciens bénéficiaires et d'asseoir sa notoriété ;
- le statut militaire de l'encadrement et des volontaires, qui donne la possibilité d'encadrer et d'éduquer les jeunes bien au-delà du temps consacré à la formation professionnelle.

Fort de son succès et des besoins des territoires en termes d'insertion des jeunes, la capacité d'accueil du SMA se développe sur les territoires :

- à Mayotte : augmentation des effectifs pour atteindre en 2013 une cible de 390 places de volontaires stagiaires ;

- à La Réunion : les effectifs actuels (860 jeunes volontaires) vont progressivement passer à 900 stagiaires en 2011, et à 1 450 en 2014.

Ce développement est facilité notamment par la mise en place du plan SMA 6000 lancé par le président de la République le 19 février 2009, qui a permis une augmentation des crédits affectés au dispositif (cf. tableau 12).

Tableau 12 *Evolution du budget dévolu au SMA (en M EUR).*

	2010		2011	
	Autorisations d'engagement 2010	Crédits de paiement 2010	Autorisations d'engagement 2011	Crédits de paiement 2011
Crédits destinés au SMA	143,26	131,95	201,17	180,94

Source : site Internet du Sénat, 2012 (<http://www.senat.fr/rap/a10-115-4/a10-115-46.html>)

La réussite du SMA est évidente et reconnue par tous les acteurs rencontrés ; elle est aussi révélatrice d'un phénomène : pour amener à l'insertion, la formation professionnelle initiale sur ces territoires ne doit pas se limiter à l'enseignement mais également prendre en compte l'ensemble des problématiques sociales et comportementales rencontrées par les jeunes, souvent en difficulté sociale. Les solutions comme le SMA et l'École de la deuxième chance (voir ci-après) sont, certes, des solutions dotées de moyens, mais efficaces car elles prennent en compte l'individu dans sa globalité. Les moyens de ces dispositifs demeurent toutefois quantitativement limités au regard des besoins.

2.3.3. L'école de la deuxième chance

Le label « école de la deuxième chance » (E2C) est délivré pour une durée de quatre ans par l'association Réseau des E2C en France aux établissements et organismes de formation se conformant aux critères définis par un cahier des charges établi par cette association, et sur avis conforme des ministres chargés de l'Éducation et de la Formation professionnelle.

L'E2C s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans (18 à 30 ans en Guadeloupe), sortis du système scolaire sans diplôme, sans qualification et sans emploi. Elle dispense une formation de 9 mois à 1 an, qui porte sur la maîtrise des savoirs de base : lecture, écriture, calcul, notions d'informatique, notions d'une langue étrangère. Elle intègre la question de l'illettrisme. La méthode pédagogique est basée sur un accompagnement individualisé, avec l'attribution d'un référent pour les problématiques périscolaires et des temps en entreprise. A la fin de son parcours dans l'E2C, le jeune peut obtenir un certificat qui indique son niveau de compétences. Pendant sa scolarité, il est rémunéré au titre de la formation professionnelle.

L'E2C existe depuis 2007 en Guadeloupe, depuis 2010 à La Réunion (et depuis 1997 en métropole, avec la création de la première école à Marseille). Elle n'a pas encore été mise en place à Mayotte. En Guadeloupe, sa création a été l'une des priorités du Conseil régional. Elle est donc aujourd'hui, de fait, un outil de la Région, même si elle fonctionne actuellement grâce à un financement Etat-Région et FSE. En 2011, elle accueillait 466 élèves sur deux sites, avec des résultats d'insertion encore au-dessous des objectifs fixés. L'école poursuit toutefois son développement et compte prochainement ouvrir d'autres sites dans le souci de mieux couvrir le territoire. Elle devient petit à petit un acteur incontournable dans la formation des jeunes guadeloupéens.

Malgré son développement et plusieurs années d'existence, l'E2C est encore souvent critiquée par les acteurs du secteur de la formation (CCI, fédération des organismes de formation). Ceux-ci dénoncent en effet la concurrence déloyale qu'elle représente pour le secteur privé en matière de formations contre l'illettrisme et d'actions de remise à niveau. Ainsi, contrairement au RSMA, l'E2C n'a pas encore acquis de légitimité auprès des acteurs de l'emploi/formation du territoire guadeloupéen.

2.3.4. Les lycées des métiers

Cette labellisation « lycée des métiers » a été créée avec la circulaire du 17 décembre 2001 ; ces lycées sont donc présents en métropole, en Guadeloupe et à La Réunion. Leur mise en place est le fruit d'une collaboration entre la Région et le rectorat. Ce label qualifie des établissements qui offrent une palette étendue de formations et de services, grâce notamment à un partenariat actif avec le milieu économique.

L'offre de formation proposée par ces établissements est élaborée dans un souci d'adéquation aux besoins des employeurs des différents secteurs. L'identité de chacun

des lycées des métiers est construite autour d'un ensemble homogène de métiers d'un même secteur professionnel.

A l'heure actuelle, à La Réunion, sept lycées professionnels (sur un total de 15) sont agréés pour cinq ans. Ils couvrent les filières du bâtiment et des travaux publics, les métiers de la restauration, de l'hôtellerie, de l'alimentation, de l'automobile, de l'architecture métallique et des matériaux de synthèse, de l'aide à la personne dans les champs sanitaire et social, de la maintenance et des énergies renouvelables.

En Guadeloupe, quatre lycées étaient agréés en 2010. Ils couvrent les métiers du bâtiment et des arts appliqués, du commerce, des services et de l'artisanat, de l'automobile, de l'habitat, de l'hôtellerie et du tourisme.

A Mayotte, bien qu'il n'existe pas encore de véritable lycée de métiers, une spécialisation est en cours de réalisation entre différents pôles lycéens (métiers du tourisme-hôtellerie-restauration, BTP, agriculture et agroalimentaire).

Si l'approche « lycée des métiers » est intéressante, il est nécessaire d'attendre et voir si cette volonté affichée de rapprocher la formation professionnelle initiale des besoins économiques va se traduire par de meilleurs taux d'insertion. Pour l'instant, il ne semble pas que ce soit le cas.

En Guadeloupe, l'exemple du lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme Archipel Guadeloupe est éloquent. Créé en 2005, il propose des formations allant du niveau V au niveau III pour une capacité de 250 élèves environ. Après plusieurs années de fonctionnement, plusieurs des acteurs interrogés, dont le rectorat lui-même, pensent que les débouchés potentiels sur le marché local ne méritaient pas la création d'une telle infrastructure. De nombreux élèves sont en effet contraints d'aller travailler ailleurs dans la zone Caraïbes, où leur formation est reconnue comme étant de qualité. Ce constat pose également la question suivante : des territoires limités en termes de débouchés doivent-ils nécessairement former des jeunes pour leurs seuls besoins ? Ou doivent-ils élargir l'analyse des besoins au moins à la zone régionale ?

2.4. La lutte contre l'illettrisme : entre éducation, formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue

2.4.1. Les chiffres clefs

La journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), devenue, en 2010, journée défense et citoyenneté (JDC), fournit chaque année l'occasion d'évaluer les compétences en lecture de l'ensemble des jeunes femmes et hommes de nationalité française âgés de 17 ans ou plus. Il s'agit d'un indicateur pertinent pour rendre compte des disparités nationales par rapport à l'apprentissage de la lecture, notamment du fait du nombre de jeunes testés (près de 800 000 en 2009). Ces tests visent à évaluer trois dimensions spécifiques : l'automatisme de la lecture, les connaissances lexicales, et les traitements complexes de supports écrits.

Tableau 13 Proportion de jeunes en difficulté de lecture en 2009 à La Réunion, la Guadeloupe, Mayotte, Amiens, et au niveau national

Académies	En grande difficulté	En difficulté	TOTAL difficulté	Nombre 2009
La Réunion	15,0 %	12,6 %	27,7 %	14 211
Guadeloupe	16,8 %	14,3 %	31,1 %	6 843
Mayotte	49,1 %	23,7 %	72,8 %	2 181
Amiens	6,7 %	7,6 %	14,2 %	23 694
National	5,1 %	5,5 %	10,6 %	745 658

Sources : ministère de la Défense-DSN, MENJVA-DEPP – 2010.

Les résultats (tableau 13) confirment les difficultés des jeunes issus des DOM avec l'apprentissage de la lecture : 28 % des jeunes réunionnais et 31 % des jeunes guadeloupéens éprouvent en effet des difficultés dans ce domaine. Cette proportion est encore plus alarmante au niveau des jeunes mahorais, puisque les trois quarts d'entre eux sont diagnostiqués en difficulté de lecture. A titre de comparaison, cette proportion est de 11 % au niveau national, et de 14 % dans l'académie d'Amiens, qui enregistre les plus mauvais résultats de la métropole.

L'évaluation nationale des niveaux de Cours moyen deuxième année (CM2) fait également apparaître une situation très défavorable pour les 3 DOM concernés, en comparaison avec les régions métropolitaines (tableau 14).

Tableau 14 *Résultats de l'évaluation nationale en français et en mathématiques en CM2 en 2011 à Guadeloupe, Mayotte, La Réunion, en Corse et à Paris*

Académies	Français (/100)	Mathématiques (/100)
Guadeloupe	61	54
Mayotte	21	22
La Réunion	61	54
Corse	80	74
Paris	83	78

Source : ministère de l'Éducation nationale, 2011.

La situation de Mayotte est particulièrement défavorable. Si elle est indéniablement liée au fait que la langue natale et courante est le shimaoré, elle traduit aussi un manque de compétence et de professionnalisme de certains enseignants du primaire, intégrés dans l'enseignement avec de faibles niveaux de diplôme à une période où le territoire avait un besoin urgent d'enseignants.

2.4.2. Panorama de la lutte contre l'illettrisme sur les territoires

La lutte contre l'illettrisme est une priorité dans l'ensemble des DOM. Elle est d'ailleurs systématiquement inscrite comme une action prioritaire dans les anciens PRDF ou C-PRDF de la Guadeloupe et de La Réunion, comme dans le SRDEEF, à Mayotte. Sa mise en œuvre diffère toutefois selon les territoires car elle est fonction du jeu des acteurs impliqués. Nous avons donc décidé de dresser un panorama de la lutte contre l'illettrisme sur chacun des territoires.

Mayotte

Jusqu'en 2006, la lutte contre l'illettrisme a été menée principalement à travers deux dispositifs :

- le crédit formation individualisé (CFI), qui permet d'offrir aux 16-25 ans une seconde chance d'accéder à la qualification ou à la professionnalisation, et qui contribue substantiellement aux remises à niveau des demandeurs d'emploi (apprentissage du français, perfectionnement, etc.) ;
- Le dispositif Insertion, réinsertion et lutte contre l'illettrisme (IRILL), qui complète le CFI en permettant de toucher les publics non-demandeurs d'emploi. Il s'agit notamment des actions entreprises en direction des détenus, des adultes « écoles des parents » » (programme inter-organismes dédiés à la formation des adultes), dans le cadre de l'accompagnement scolaire de leurs enfants, des publics bénéficiaires de mesures d'aide à l'emploi ou des actions préparant aux dispositifs d'aide à la mobilité.

Depuis 2008 et le transfert de compétences en matière de formation professionnelle, la collectivité départementale de Mayotte participe de manière très active à la lutte contre l'illettrisme, notamment à travers la programmation de sa commande publique de formation. Le sous-préfet à la Cohésion sociale coordonne les efforts qui sont mis en œuvre par le délégué à la lutte contre l'illettrisme.

D'après les entretiens menés sur le terrain, la dynamique mise en place pour lutter contre l'illettrisme est positive. Elle profite notamment d'une bonne coordination entre les acteurs clefs de la formation sur le territoire, qui s'est traduite par la signature d'une Charte partenariale de prévention et de lutte contre l'illettrisme, par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le Conseil général, la préfecture, le vice-rectorat, la direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECTTE), Pôle Emploi, OPCALIA, la mission locale, le GSMA, l'association des maires, le Centre régional information jeunesse (CRIJ), la Boutique de gestion (BGE), l'Association pour le développement de l'initiative économique (ADIE). Un plan départemental de prévention et de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme a également été mis en place à Mayotte. OPCALIA a initié une coopération inter-organismes et inter-financeurs dans le domaine de la formation contre l'illettrisme des salariés.

Encadré 2 *Exemples de leviers d'amélioration identifiés dans le plan départemental de prévention et de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme - Mayotte*

- Bénéficier d'un état des lieux précis (enquête information / vie quotidienne prévue en 2012)
- Approche différenciée des contenus de formations selon les publics
- Mise en place d'une politique consacrée à la petite enfance (outillages périscolaires, matériels pédagogiques d'éveil)
- Maintien (voire renforcement) des actions de remise à niveau et de savoirs de bases au sein de la commande publique de formation des jeunes (mission locale)
- Renforcement de l'« école des parents »
- Réaffirmation d'un axe prioritaire de lutte contre l'illettrisme au sein des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)
- Professionnalisation des intervenants autour d'un label (exemple : 1001 lettres^[22])
- Installation d'une commission de pilotage de lutte contre l'illettrisme

Guadeloupe

Le système éducatif français est souvent considéré par les acteurs du milieu professionnel (MEDEF, CCI, Association de gestion des fonds salariés des PME - AGEFOS PME) comme ayant une propension à « fabriquer » des illettrés. Les jeunes formés peuvent, de ce fait, avoir du mal à s'insérer dans la vie active, mais également à pérenniser leur emploi en tant que salarié. Dans ce département, la lutte contre l'illettrisme est donc également perçue comme une priorité.

En Guadeloupe, l'Etat est surtout intervenu à travers le programme Insertion, réinsertion et lutte contre l'illettrisme (IRILL) jusqu'en 2009. Ce programme, qui avait pour objectif de financer des actions d'orientation, d'accompagnement et de formation, a été connu plusieurs dysfonctionnements : un manque de pédagogie réellement adapté aux besoins des personnes en situation d'illettrisme, une trop grande mixité des publics en formation (public illettré et public en remise à niveau),

[22] 1001 lettres est le programme que propose OPCALIA pour réactiver ou acquérir les savoirs fondamentaux. Il se présente sous la forme d'un didacticiel à manier avec un « médiateur », salarié de l'entreprise formé (5 jours) à son maniement, ou pour les TPE et PME qui n'auraient pas assez de ressources humaines ou de candidats pour ce programme, un formateur d'un organisme de formation.

une inadéquation des localisations des centres avec les capacités de déplacement des publics visés, et un problème de communication et de visibilité sur les actions mises en place à travers le programme. Le programme IRILL a donc été arrêté en 2009. Aujourd'hui, l'Etat intervient sur l'illettrisme à travers le programme Compétences clefs. Celui-ci a créé une nouvelle dynamique, même si la difficulté liée au mélange des publics (illettrés et remise à niveau) perdure.

L'Etat lutte également contre l'illettrisme des salariés à travers des conventions signées avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA, notamment AGEFOS PME dans le département), prévoyant la mise en œuvre d'actions de formation financées à 100 % sur des secteurs particulièrement concernés (commerce, pêche, BTP, services à la personne, etc.).

Le Conseil régional semble être peu intervenu sur l'illettrisme ces dernières années, jugeant qu'il s'agit d'un champ de compétence qui revient essentiellement à l'Etat, mais la Région semble vouloir s'emparer prochainement du problème, avec la mise en place d'un nouveau programme. L'ouverture de l'Ecole de la deuxième chance peut également être interprétée comme un signe fort, preuve de l'engagement de la Région sur la problématique de l'illettrisme, avec un objectif d'insertion.

La Réunion

A La Réunion, un dispositif de « Prévention et de lutte contre l'illettrisme » est en place depuis août 2007. Il mobilise un partenariat institutionnel affirmé, regroupant au sein d'un comité de pilotage des représentants de l'Etat, de la région, du département, des centres d'aide par le travail (CAT) et, plus récemment, de la Poste^[23]. Le comité technique est piloté par le chargé de mission régional de l'ANLCI, avec l'appui logistique du CARIF OREF.

Depuis 2007, le dispositif réunionnais de lutte contre l'illettrisme a mis en œuvre une grande diversité d'actions et de projets orientés vers (i) la prévention de l'abandon scolaire des jeunes (réseaux de réussite scolaire, équipes de réussite éducative, actions de parentalité, actions culturelles, accompagnement scolaire, etc.) et (ii) la lutte contre l'illettrisme auprès des jeunes déscolarisés et des adultes (ateliers permanents de lutte contre l'illettrisme, cellules d'accompagnement, 1001 lettres d'OPCALIA, chèque compétences ADI, etc.).

[23] Cette pratique est particulièrement intéressante à La Réunion : la mobilisation des agents de la Poste (les facteurs), qui sont en contact avec la plupart des publics, a permis de mieux identifier ceux connaissant des situations d'illettrisme.

Depuis les EGOM, en 2009, force est de constater que la gouvernance autour de l'illettrisme a évolué dans tous les DOM, avec notamment une réaffirmation du rôle de l'Etat à travers l'évolution des missions confiées aux sous-préfets à la cohésion sociale, dont les missions comportent un volet « illettrisme » prioritaire.

2.5. La formation professionnelle continue

2.5.1. Les acteurs

Avant de voir les spécificités du dispositif de FPC des DOM étudiés, il nous semble important de pouvoir resituer, dans le cadre légal, les acteurs, leur(s) rôle(s) et leurs compétences (schémas 1 et 2).

Schéma 1 *Le financement de la formation professionnelle continue*

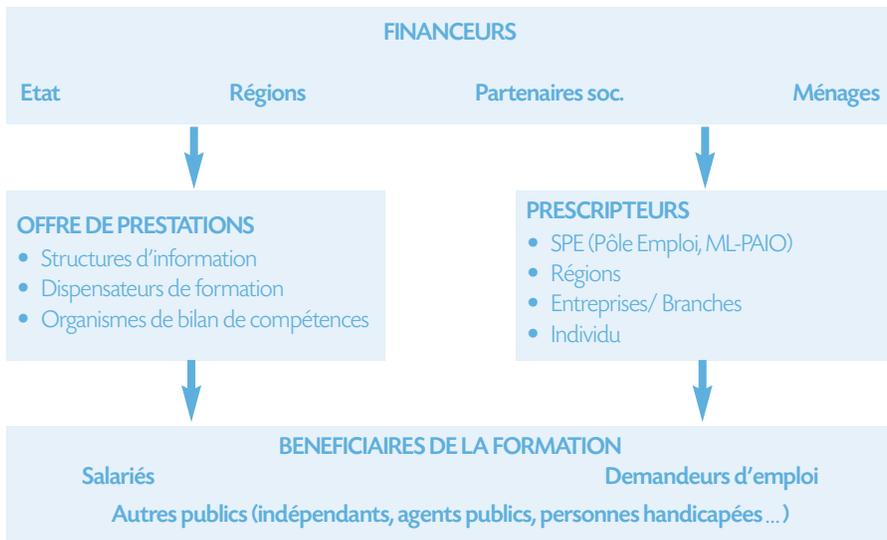


Schéma 2 Panorama des acteurs de la formation professionnelle continue

Les cinq segments de la FPC

La **formation des salariés**, financée et gérée par **les partenaires sociaux / entreprises**.

La **formation des demandeurs d'emplois financée par Pôle Emploi** gérée par **les partenaires sociaux**.

La formation programmée et financée par le **Conseil régional** :

- la formation professionnelle qualifiante et préqualifiante des jeunes de moins de 26 ans ;
- la formation des adultes demandeurs d'emploi indemnisés ou non

La formation programmée et financée **par l'État** correspondant aux **orientations prioritaires nationales** :

- la formation de certains publics spécifiques (détenus...),
- les actions de lutte contre l'illettrisme,
- les ateliers pédagogiques personnalisés et les formations ouvertes.

Les actions de promotion sociale et professionnelles s'adressant à tout public désireux de se former dans un objectif de promotion individuelle ou sociale (PSP) ⇒ **Région**

Les collectivités régionales

Sur les territoires étudiés, les régions et le CG 976 ont un rôle structurant en matière de formation professionnelle. Ils interviennent dans la formation des demandeurs d'emploi, des jeunes et des adultes, selon les orientations et les plans d'actions définis dans le cadre du PRDF ou du SRDEEF à Mayotte, et bientôt des nouveaux CPRDF. Pour le Conseil général de Mayotte, il s'agit du SRDEEF, élaboré en 2010, qui a résulté de la fusion du SRDE et de l'ancien PRDF, sans préjuger de l'élaboration d'un futur C-PRDF en 2011-2012. A Mayotte, contrairement aux deux autres territoires étudiés, le transfert de compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle est encore relativement récent (janvier 2008) et incomplet, et l'ordonnance^[24] qui spécifie la structuration des responsabilités sur le champ de la formation professionnelle n'a pas encore vraiment connu de suites opératoires effectives.

[24] Ordonnance n°2009-664 du 11 juin 2009 relative à l'organisation du service public de l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.

Dans les territoires étudiés, les régions et le CG976 interviennent très souvent en amont de la formation professionnelle, sur des actions relevant de l'insertion et portant sur les compétences de base (dont l'illettrisme) et la pré-qualification, notamment avec l'ADI ou l'Ecole de la deuxième chance en Guadeloupe.

Le besoin est particulièrement important à Mayotte, où peu de publics ont le niveau nécessaire pour se positionner immédiatement sur des actions qualifiantes. Le besoin d'actions relevant de l'insertion est moins important en Guadeloupe ou à La Réunion, mais il reste tout de même justifié comme un axe majeur de leur programme régional de formation (PRF). Ainsi, les conseils régionaux de ces deux DOM interviennent sur les actions d'insertion suivantes :

- en Guadeloupe, aide à l'insertion sociale et professionnelle (519 stagiaires et 66 actions entre 2008-2011), notamment dans le cadre de chantiers d'insertion ;
- à La Réunion, accompagnement des publics en difficultés à travers des actions collectives (remises à niveau, mesure physique et informatique - MPI, programme d'insertion local - PIL, E2C, lutte contre l'illettrisme, etc.) ou des dispositifs d'aides individualisés *via* le dispositif « chèque compétence ».

Si ces actions de préqualification sont nécessaires sur des territoires marqués par un fort illettrisme et un nombre important de sorties sans qualifications, les régions interviennent davantage en complément de l'action menée par l'Etat, compétent sur le champ de l'insertion des publics les plus en difficulté.

L'Etat

En articulation avec les conseils généraux, les ADI, Pôle Emploi, les missions locales et les maisons départementales des travailleurs handicapés (MDPH), l'Etat propose notamment aux publics fragilisés :

- des formations de remise à niveau, à travers son programme Compétences clefs et des contrats aidés comme le contrat unique ;
- le contrat unique d'insertion - CUI (mis en œuvre dans les DOM depuis janvier 2011), un contrat de travail associant formation et aide financière qui vise à faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures sont habituellement rejetées.

Les OPCA

Les OPCA sont les autres grands acteurs de la FPC. Ils proposent des services de proximité aux entreprises adhérentes (conseil, information, aide à l'élaboration des projets de formation) et prennent en charge le financement des actions de formation. Sur les territoires étudiés, les OPCA interprofessionnels (OPCALIA et AGEFOS PME) ont un quasi monopole, les OPCA de branche étant très peu développés.

Les OPCA semblent toutefois connaître quelques difficultés à exister sur les territoires étudiés, du fait des problèmes de versement de la contribution et du faible recours des entreprises à la formation professionnelle (forte proportion de TPE/PME et de micro-entreprises).

S'il doit aussi faire face à des difficultés de complétude de la collecte (ayant repris une fonction autrefois exercée par la Trésorerie générale), Mayotte fait figure d'exception en la matière, avec OPCALIA. Le rôle de cet organisme, très actif dans le système de la FPC, est considéré comme très important par le Conseil général du département et la DIECCTE^[25] ; il jouit également d'une forte reconnaissance de la part des entreprises locales.

En Guadeloupe, à La Réunion et à Mayotte, les OPCA semblent aujourd'hui davantage présentes, notamment depuis la réforme de la formation professionnelle de 2009 et leur évolution vers un rôle de conseil de proximité des entreprises du territoire. Pour les années à venir, ces organismes souhaitent s'engager dans des démarches de GPEC, ou tout du moins dans des démarches d'identification des besoins en compétences. Ils sont également des partenaires importants dans la lutte contre l'illettrisme des salariés, voire parfois de la promotion de la mobilité des salariés (Mayotte).

Les entreprises

Les entreprises sont un acteur incontournable de la FPC. Leur rôle et leur poids dans les DOM doivent toutefois être relativisés, par rapport à la situation en métropole, principalement du fait de l'importance des TPE/PME et des micro-entreprises dans le tissu économique. La plupart du temps, les dirigeants d'entreprises n'ont pas élaboré de volet spécifique aux ressources humaines dans leur stratégie, ni ne se sont dotés de compétences utiles en matière de management des ressources humaines (ce qui

[25] La DIECCTE est l'équivalent des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la métropole.

est d'ailleurs souligné par les syndicats patronaux et les agences de développement, qui sensibilisent les entreprises à cet égard). Ces dirigeants sont donc souvent peu enclins à anticiper les effets positifs de la FPC dans l'entreprise.

2.5.2. La structuration du secteur

Le secteur privé de la FPC

En Guadeloupe et à La Réunion, le secteur privé de la FPC se distingue tout d'abord par une forte atomicité de l'offre, qui peut être interprétée comme la résultante de deux phénomènes :

- la quasi-absence de barrières à l'entrée pour les professionnels désirant s'implanter sur le secteur, avec des agréments délivrés assez librement par l'Etat ;
- l'existence d'effets d'aubaine : le secteur de la formation professionnelle, très largement subventionné (Etat, Région, FSE, etc.), a attiré de nouveaux entrants.

Pour autant, et en partie en conséquence de la dispersion concurrentielle, le niveau de professionnalisation général du secteur est très hétérogène. ce dernier est aussi fortement dépendant de la commande publique, qui n'est pas centrée sur la réponse aux besoins en formation des entreprises, mais sur les besoins des demandeurs d'emploi et de l'insertion.

La structuration du secteur de la formation mahorais est, à l'opposé, caractérisée par un nombre restreint de structures. L'offre de formation est globalement jugée de bonne qualité, mais trop limitée dans les champs couverts par rapport aux besoins du territoire, avec des formateurs qui ont du mal à se situer entre l'hyper spécialiste et l'hyper généraliste. Des efforts de coopération et/ou de spécialisation organisés au niveau de la branche professionnelle avec tous les acteurs publics et privés visent à améliorer la situation. Une certaine méfiance existe à l'égard des formateurs venus d'ailleurs, et notamment de La Réunion, à la faveur d'un appel d'offres de Pôle Emploi^[26] défini à La Réunion qui a introduit des organismes réunionnais sur le territoire.

[26] L'agence de Pôle Emploi à Mayotte est une agence spécifique de l'Agence régionale de Pôle Emploi à La Réunion, ce qui engendre selon les acteurs mahorais une prise en compte éloignée des besoins, et ne correspond pas aux vœux du CG 976 en tant que fonctionnellement « région » compétente chargée de la coordination de la formation professionnelle sur le territoire. Elle est aujourd'hui transformée en direction territoriale à forte autonomie.

Le secteur public de la FPC

Le secteur public de la FPC est composé principalement des établissements dépendant du ministère de l'Éducation nationale (groupement d'établissements - GRETA), des établissements des chambres consulaires (chambres d'agriculture, CCI, CMA) et des établissements dépendant plus ou moins directement des conseils régionaux (Association pour la formation professionnelle des adultes de La Réunion – AAFP, CRFP à la Guadeloupe).

Pour les rectorats des territoires étudiés, la formation continue et le réseau GRETA constituent la principale variable d'ajustement pour compenser les manques de l'offre de formation professionnelle initiale. Elle offre davantage de flexibilité : statut des formateurs, possibilité de répondre à des besoins de formation plus spécifiques en raison d'enjeux financiers moindres. A La Réunion, de réels efforts sont d'ailleurs faits pour adapter l'offre de formation proposée par les GRETA aux besoins : ouverture de bacs professionnels dans le BTP, création d'une formation civique pour les nouveaux arrivants, accompagnement des contrats aidés dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Mais le développement de la FPC souffre d'arbitrages défavorables internes à l'Éducation nationale entre la formation initiale et la formation continue (notamment dans l'affectation des moyens et l'incitation des enseignants à participer à l'offre de FPC).

L'AFP, depuis le retrait de l'État en tant que financeur principal, est devenu un outil à part entière de la politique de formation professionnelle des conseils régionaux.

A La Réunion, l'AFP est bien décrit dans ses statuts comme l'opérateur privilégié de la Région, en ce qui concerne l'ensemble des actions de formation professionnelle qualifiante sur les secteurs suivants : BTP, bois, tertiaire administratif et informatique, réparation automobile, installation et maintenance, horticulture, métiers de bouche et services.

En Guadeloupe, l'implication de la Région vis-à-vis de l'AFP a été plus forte : elle a dû intervenir en 2007, suite à la liquidation de l'AFP, afin de recréer une structure de formation qualifiante en s'appuyant partiellement sur les personnels et les infrastructures existantes. Le CRFP a donc vu le jour en 2008, sur les bases de l'ex AFP, montrant la volonté de la Région de maintenir une offre de formation qualifiante de qualité sur son territoire.

La Région Guadeloupe va encore plus loin dans l'interventionnisme avec la création, en 2010, de l'Établissement public de formation, dont les missions sont les suivantes :

- mise en œuvre des missions relevant de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi, ou d'une nouvelle orientation professionnelle ;
- organisation et gestion du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et contribution à l'aide aux candidats ;
- organisation des actions destinées à répondre aux besoins de formation *via* l'élaboration d'une offre de formations (en particulier certifiantes) ;
- gestion de ses centres de formation et des dispositifs d'hébergement ;
- activités de recherche, d'étude, d'évaluation, de prospective, d'ingénierie et de formation des formateurs au bénéfice de tous les opérateurs de la formation professionnelle.

L'établissement met également en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par le Conseil régional de la Guadeloupe et exerce toute activité complémentaire des activités susmentionnées. Il n'a pas d'équivalent à Mayotte, même si l'Ordonnance précédemment mentionnée^[27] donne la possibilité d'associer au Service public de l'emploi régional et au futur Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle un organisme public chargé de la formation professionnelle. En revanche, le GRETA est très présent et compte parmi les organismes de formation majeurs.

A La Réunion comme en Guadeloupe, le secteur public de la formation professionnelle tient donc une place prépondérante, avec les avantages potentiels que cela pose en termes de stabilité, d'adéquation aux besoins des schémas régionaux de formation, et de contrôle de la qualité de l'offre de formation. Mais cette situation d'intervention publique représente également un inconvénient pour le développement du secteur privé de la formation professionnelle, déjà fragilisé par la crise, l'évolution des exigences des prescripteurs et les difficultés budgétaires des donneurs d'ordre.

[27] Ordonnance n°2009-664 du 11 juin 2009 relative à l'organisation du service public de l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte

2.5.3. Qualité et FPC

Ces dernières années, le contexte du secteur a commencé à changer. Les financeurs et les prescripteurs de formation sont de plus en plus attentifs à la qualité des prestations fournies par les organismes de formation, étant donné les nombreux problèmes rencontrés. Ce déficit de qualité est surtout déploré à La Réunion et en Guadeloupe par des acteurs comme la CCI, la Fédération de la formation professionnelle pour La Réunion, AGEFOS PME, la DIECCTE ou le Conseil régional pour la Guadeloupe. Des initiatives ont été prises, notamment en Guadeloupe, afin de tenter de pallier ce problème : AGEFOS PME finance depuis une dizaine d'années un plan de professionnalisation des formateurs sur l'ensemble du territoire, et le Conseil régional a mis en place des visites de contrôle des organismes de formation retenus dans le cadre du PRF. La Région a également pour projet d'accompagner les organismes de formation du secteur à améliorer la qualité de leurs prestations (infrastructures, méthodes pédagogiques) et à rédiger un cahier des charges qui redéfinit les obligations des centres de formation impliqués dans le PRF.

Des démarches d'amélioration de la qualité sont également à l'œuvre dans les autres DOM. Ainsi, à La Réunion, la Fédération de la formation professionnelle (FFP) propose ses propres normes et répond ainsi au souci de promotion de la qualité du Conseil régional. Le secteur reste néanmoins dispersé et encore divisé. A Mayotte, les représentants de l'Association des organismes de formation de Mayotte (AOFM) y sont également sensibles et promeuvent les démarches qualité.

Malgré les actions engagées, l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle demeure un enjeu majeur. Elle peut passer par différentes formes de démarche qualité et de labellisation. Toutefois, pour être efficace sur la durée, cette démarche doit être accompagnée d'une action, éventuellement contractuelle et pluriannuelle, visant à stabiliser financièrement les structures du secteur de la FPC et leur permettre d'envisager les investissements en équipements et en ressources humaines adéquats.

2.5.4. Impact de la crise sur le secteur de la FPC

La crise financière de 2008-2009 a accéléré les changements déjà observés dans le secteur. Les financeurs de la formation (Région, Etat, Europe) ont accusé des retards de paiement conséquents qui ont fragilisé, voire fait disparaître, bon nombre de petites

structures dépendantes du secteur public^[28]. Les entreprises ont également eu tendance à ajourner les plans de formation de leurs salariés, ce qui a eu un impact négatif sur les structures positionnés sur le secteur privé. Ces difficultés financières semblent avoir entraîné un phénomène de précarisation des formateurs, parfois incités par les organismes à exercer en tant qu'auto-entrepreneurs, afin de réduire leurs charges.

Le secteur de la FPC a été durement touché : la crise a provoqué des mutations fortes de l'offre, qui entraînent actuellement de nouvelles structurations. Ces changements se sont traduits par la disparition d'une partie de l'offre de formation privée, et la fragilisation des organismes de formation restants. Cette fragilité est encore accentuée par les collectivités territoriales en charge de la commande publique de formation. A La Réunion, les structures de formation ont été confrontées à la discontinuité de la commande de la Région à travers le PRF, suite aux élections régionales. A Mayotte, les organismes de formation ont connu des difficultés liées aux délais de prise en charge de la compétence par le Conseil général. Si cette prise en charge semble aujourd'hui mieux gérée, les centres se plaignent encore d'un certain manque d'adéquation de la commande publique avec la capacité de l'offre locale actuelle et avec des besoins constatés sur le terrain (certains « lots » du PRF n'ont pas trouvé preneur).

Actuellement, selon AGEFOS PME Guadeloupe, les organismes de formation les plus « solides » ne sont pas positionnés sur la commande publique mais sur le marché de l'entreprise. Le positionnement sur ce marché leur a permis d'atteindre un niveau de prestation et une capacité d'adaptation qui a parfois fait défaut aux structures dépendantes de la commande publique.

La structuration de l'offre de formation privée actuelle est encore trop faible pour répondre correctement et efficacement aux besoins de formation des salariés et des employeurs des DOM. Améliorer cette capacité nécessite des investissements importants en infrastructures, en moyens pédagogiques (plateformes, formations de formateurs, incitations à la coopération sur des créneaux manquants). Or, la fragilité financière des structures du secteur est représentée un réel frein, notamment pour un accompagnement sur la durée, nécessaire aux entreprises les plus dynamiques et innovantes du territoire.

[28] Même si les crédits européens sont disponibles, la contrepartie nationale ne l'est pas toujours, ce qui ajoute en difficulté aux mécanismes propres de mobilisation et de paiement des crédits du FSE.

2.6. Synthèse

Le système de formation professionnelle initiale des DOM étudiés est calqué sur le système métropolitain. Seul l'enseignement professionnel supérieur semble souffrir de la comparaison avec la métropole, avec une offre de formation forcément plus restreinte.

De même, l'analyse des taux de scolarisation ne révèle de différences notables entre la métropole, la Guadeloupe et La Réunion. La situation de Mayotte à cet égard est par contre très différente, avec un système éducatif en plein développement depuis les trente dernières années.

La formation professionnelle initiale, dans les territoires étudiés, est également confrontée à des difficultés similaires à celles rencontrées en France métropolitaine : une voie professionnelle déconsidérée par les enseignants, les élèves et les familles, qui est le plus souvent le résultat d'une orientation par défaut, sans réelle implication du jeune concerné.

Ces difficultés, conjuguées aux problèmes sociaux et d'illettrisme des territoires étudiés, tendent à disqualifier la voie professionnelle, notamment au vu des résultats obtenus. Tout d'abord parce que, dans ces filières, le taux de sortie des jeunes sans qualification est particulièrement important (et largement au-dessus des moyennes nationales) mais aussi parce que les jeunes diplômés de ces filières connaissent de grandes difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi, surtout sur les bas niveaux de qualification (CAP/BEP).

Ces résultats traduisent, en outre, la difficulté des territoires à faire le lien entre la formation professionnelle initiale et les besoins des secteurs économiques, essentiellement en raison des difficultés structurelles d'adaptation des contenus de diplômes aux contextes locaux, et du manque de concertation entre le rectorat et les milieux professionnels dans l'élaboration des diplômes.

Pour surmonter ces difficultés, l'Etat, en partenariat avec les régions, a décidé de miser sur l'apprentissage, avec pour objectif final d'assurer l'employabilité des jeunes sortis de formation professionnelle. Si les taux d'insertion des jeunes sortis de formation sur les DOM étudiés tendent à valider cette orientation, sur ces territoires, l'apprentissage connaît des difficultés de développement, avec un ratio du nombre d'apprentis rapporté à la population 16-25 ans inférieur à la moyenne nationale. Les causes sont connues et partagées par l'ensemble des acteurs interrogés : le faible

potentiel d'entreprises d'accueil dans des tissus économiques dominés par les micro-entreprises, et la difficulté à faire coïncider les formations avec les besoins des entreprises.

Malgré tout, les territoires étudiés semblent aujourd'hui en mesure de pouvoir dépasser ces difficultés, avec l'émergence d'initiatives intéressantes visant notamment à mobiliser les employeurs sur l'apprentissage, à former des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, à moderniser les infrastructures et à mettre à jour les formations. Un fort potentiel réside également dans les formations professionnelles du supérieur, niveaux I et II, encore peu concernées par l'apprentissage dans les DOM étudiés. Cet enjeu est d'autant plus important qu'il peut permettre de changer l'image de l'apprentissage, avec en figure de proue des formations de haut niveau.

Pour pallier les manques du système de formation professionnelle initiale, des dispositifs et labels ont été mis en place, dont deux sont spécifiques aux DOM étudiés : le RSMA (Guadeloupe, La Réunion)/GSMA (Mayotte) et le passeport mobilité formation proposée par LADOM. Le RSMA/GSMA s'adresse particulièrement aux publics sortis sans qualification du système de formation ; ses taux d'insertion dans l'emploi, bien supérieurs à ceux de l'enseignement professionnel « traditionnel », témoignent de son efficacité. Toutefois, la capacité d'accueil du dispositif reste encore bien en deçà des besoins. LADOM, à travers le passeport mobilité, offre une solution de formation à l'étranger aux jeunes ne trouvant pas de solutions en adéquation avec leur projet professionnel. Le dispositif connaît un réel succès, mais il pose également des difficultés, comme la « fuite » des meilleurs éléments des territoires sans réelle garantie de retour. Un lien peut d'ailleurs être établi avec le déficit actuel de cadres intermédiaires, de chefs de projets, de techniciens supérieurs, de responsables intermédiaires et d'ingénieurs qualifiés.

Les territoires étudiés sont confrontés à une difficulté supplémentaire de taille : l'illettrisme. Il perdure encore en Guadeloupe et en Martinique, malgré la forte présence du français et la mise en place de programmes et de campagnes spécifiques depuis déjà de nombreuses années. A Mayotte, l'illettrisme est encore plus répandu, dans la mesure où le français est depuis peu utilisé comme langue officielle. Le *shimoaré*, qui est la langue utilisée dans la majorité des villages, reste encore très présente. La lutte contre l'illettrisme représente donc un enjeu considérable, le français étant la langue utilisée dans l'enseignement et dans la vie professionnelle.

Malgré les reproches qui lui sont adressés, notamment par le milieu professionnel, le système scolaire ne peut pas être identifié comme seul responsable de l'apprentissage

de la lecture. Le rôle des familles, en relais de l'école, est également primordial ; or une partie d'entre elles ne sont pas à même de pouvoir l'assurer. Fort de ce constat, des réseaux de soutien scolaires ont été mis en place dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, notamment en direction des parents, avec la création de l'Ecole des parents. Cette démarche, menée très en amont et fondée sur une approche pragmatique des réalités des territoires, semble aujourd'hui particulièrement adaptée aux territoires étudiés.

La FPC devrait pouvoir permettre de compenser les faiblesses de la formation professionnelle initiale mais elle connaît aujourd'hui, sur les territoires étudiés, de réelles difficultés de fonctionnement. Le secteur de la formation professionnelle souffre d'un manque de structuration de l'offre privée de formation : fragilité des organismes de formation, fortement dépendants de la commande publique, hétérogénéité de la qualité des prestations de formation offertes, défiance des entreprises vis-à-vis des organismes locaux de formation, etc. Le secteur privé paraît aujourd'hui peu développé au regard de l'offre publique de formation proposée par les GRETA, les chambres consulaires et l'AFPA (CRFP en Guadeloupe), sauf à Mayotte.

Cette place accordée au secteur public présente des effets positifs, dans la mesure où elle permet de stabiliser un secteur fragilisé économiquement, et où elle permet d'offrir des garanties en termes de qualité des contenus de formation. Elle a toutefois aussi tendance à « cannibaliser » l'émergence d'un véritable secteur privé de la formation, souvent plus à même de pouvoir répondre aux besoins les plus pointus des entreprises. Plus que jamais, le soutien du secteur privé de la formation professionnelle apparaît comme une condition indispensable pour favoriser l'émergence d'une offre de formation plus en adéquation avec les besoins des entreprises les plus innovantes du territoire.

Troisième partie

3. Adéquation de l'offre de formation professionnelle aux besoins en compétences des secteurs

3.1. Systèmes d'information et d'observation

3.1.1. *Etat des lieux des sources d'information disponibles*

Sur les territoires étudiés, les sources d'information sur le lien emploi-formation sont peu abondantes. L'INSEE, l'IEDOM, certaines agences de développement, parfois les chambres consulaires et les CARIF-OREF par leurs enquêtes propres, produisent des données économiques et financières globales, en général actualisées. Mais ces données ne concernent principalement que des dimensions économiques et financières globales, plus rarement en lien avec une analyse directe et systématique de la relation entre formation, emploi et besoins de l'économie.

D'autres organismes, directement liés à un secteur d'activité, peuvent produire des analyses plus ciblées, sur un territoire et un secteur de l'économie particuliers. C'est le cas à La Réunion, notamment pour (i) les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC, avec l'Association réunionnaise des professionnels des technologies de l'information et de la communication - ARTIC), (ii) le BTP (avec la cellule économique du BTP) et (iii) le tourisme (avec l'Ile de La Réunion Tourisme - IRT). Ces structures intègrent cependant trop rarement encore la dimension de l'articulation avec l'appareil de formation pour constituer une source d'information permanente.

Les chambres consulaires produisent également des données sur certains secteurs de l'économie (notamment l'artisanat pour la Chambre des métiers). Ces études ne font également que rarement le lien avec la formation professionnelle. Des études

de branche sont effectuées par des cabinets privés sous l'impulsion de la DIECCTE, des collectivités territoriales ou des OPCA (exemple de Mayotte). Mais l'analyse de l'adéquation des besoins en compétences des secteurs avec l'offre de formation est plus rarement faite et, lorsqu'elle l'est, elle dépend souvent et plus principalement d'un de ses acteurs principaux : le CARIF-OREF.

3.1.2. *Le rôle central des CARIF-OREF*

Les CARIF et les OREF sont présents dans chaque région, où ils sont généralement regroupés au sein d'une seule et même entité. Leur financement est majoritairement assuré par des fonds provenant des contrats de projet entre l'Etat et la Région. Les autres financements correspondent généralement à des projets spécifiques financés entièrement par l'Etat ou la Région, ou à des projets cofinancés au titre du FSE. La Région reste néanmoins le premier financeur de ces structures, devant l'Etat, ce qui a souvent un impact dans leur gouvernance.

Les CARIF-OREF existent depuis 25 ans. Au fur et à mesure des années et des spécificités régionales, leur mission a parfois perdu de sa lisibilité. Ces structures sont néanmoins attendues par les financeurs sur quatre objectifs :

- professionnaliser les réseaux régionaux de l'accueil, de l'information, de l'orientation, et plus généralement des professionnels de la formation en recherchant une mutualisation des bonnes pratiques et des productions ;
- garantir à court terme l'existence de bases de données répondant à des formats identiques au plan national permettant de recenser l'intégralité de l'offre publique de formation et d'assurer la prescription en ligne de l'offre ;
- fournir aux décideurs régionaux les outils d'aide à la décision et d'intégration du lien emploi-formation ;
- réaliser une analyse territoriale des qualifications et des besoins en formation en lien avec les branches professionnelles^[29].

Dans le cadre de leur mission, les CARIF-OREF élaborent des études et diagnostics sectoriels qui viennent, le cas échéant, alimenter la réflexion sur le lien emploi-formation pour la Région, l'Etat mais aussi les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du

[29] La circulaire DGEFP n°2011-20 du 25 juillet 2011 redéfinit les modalités de pilotage et d'intervention des CARIF-OREF.

Tableau 15 *Forces et faiblesses des CARIF-OREF sur les territoires étudiés*

Territoires	Points forts	Points faibles
Guadeloupe	Directeur emblématique du CARIF-OREF reconnu pour sa compétence par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle	Le secrétariat du CCREFP est porté par le CARIF-OREF, ce qui l'éloigne de ses objectifs opérationnels
	Etudes et diagnostics perçus par les acteurs de la formation professionnelle comme étant de qualité	Le CARIF-OREF est perçu comme trop dépendant de la Région
	Participation du CARIF-OREF à l'élaboration du CPRDF (élaboration du diagnostic du nouveau CPRDF)	L'absence de branche complique l'élaboration des diagnostics sectoriels
	Volonté de se positionner sur l'analyse prospective	Un manque de moyens humains par rapport aux missions qui lui sont confiées
La Réunion	Impliqué dans le dispositif de lutte contre l'illettrisme (appui logistique du comité technique)	Relative faiblesse des informations sectorielles
	Rôle important sur la VAE et sur l'orientation	Une coopération permanente avec les organismes de formation qui reste à structurer
	Positionnement partenarial fort avec un conseil d'administration ouvert de 30 membres	Analyse stratégique ou prospective de la relation formation emploi, globale ou sectorielle études ponctuelles intéressantes (optique, pêche, BTP) mais limitées à certaines branches seulement
	Production de tableaux de bord sectoriels en relation avec les observatoires nationaux de branches ou, à défaut des représentations locales, des branches concernées (BTP, Association nationale pour la formation automobile - ANFA, animation et sport, sanitaire et social, etc.)	Manque de moyens de la structure
Mayotte	Rôle moteur dans le dispositif de suivi du SRDEEF	Nouvelle structure dans le paysage de l'emploi-formation mahorais (une expérience et une légitimité à acquérir)
	Taille restreinte du territoire (peu d'organismes de formation et peu d'entreprises)	Moyens de la structure encore réduits

Source : AMNYOS.

Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Selon la qualité des CARIF-OREF, elles permettent également de disposer d'éléments de réflexion stratégiques et prospectifs sur l'évolution des compétences et des besoins de formation selon les secteurs. Sur les territoires étudiés, le rôle et l'importance des CARIF-OREF sont très variables ; l'analyse de leurs points forts et points faibles permet de rendre compte de cette diversité (tableau 15).

Les CARIF-OREF font partie du paysage de la relation emploi-formation, ou du moins le deviennent (Mayotte) et apportent des éléments utiles mais non exhaustifs en regard des enjeux : les moyens humains et financiers sont vraisemblablement trop limités pour faire face aux besoins des acteurs (notamment Etat, Région, OPCA, etc.) en études et diagnostics sectoriels.

Les représentants des branches professionnelles ou d'entreprises soulignent également que, même si les études proposées sont souvent de qualité, les CARIF-OREF ne disposent pas d'une connaissance des métiers suffisante pour fonder de réelles perspectives sectorielles. Pourtant, en raison justement de la rareté des sources d'information disponibles, les besoins dans les DOM sont importants.

Les CARIF-OREF sont nécessaires pour établir en continu l'état de l'offre de formation, appuyer l'orientation, et réaliser (ou faire réaliser) des études sectorielles, notamment préalables à des contrats d'objectifs ou des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, et dans le futur, de territoire.

3.2. Apport des schémas

3.2.1. *L'évolution des compétences et des responsabilités en matière de formation professionnelle*

Ces dernières années, des mutations importantes ont pu être constatées dans les modes publics d'intervention en matière d'emploi et de formation (cf. encadré 3). De fait, des tendances de fond ont modifié l'exercice des compétences régionales, rendant nécessaire l'évolution des dispositifs et des outils de pilotage des politiques des régions dans le domaine de la formation professionnelle.

Au niveau national ou régional, en métropole comme dans les DOM, les acteurs ont besoin d'intégrer le contexte mouvant actuel pour être en capacité de construire des partenariats pertinents autour de la formation.

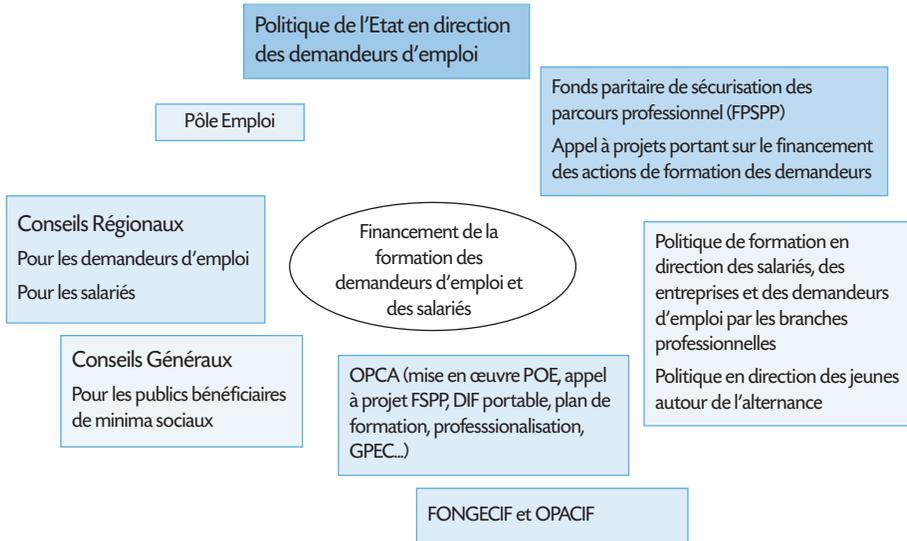
Encadré 3 *Modifications des périmètres d'intervention des acteurs intervenant dans le champ de la formation professionnelle depuis 2003-2004*

- Accord national interprofessionnel du 3 décembre 2003 et Loi du 4 mai 2004 : renforcement de la logique de branche professionnelle comme acteur pivot de la formation professionnelle des partenaires sociaux.
- Loi du 13 août 2004 : renforcement du rôle des conseils régionaux dans la coordination des politiques régionales de formation professionnelle (transfert des stages AFPA, formations sanitaires et sociales, information et conseil, VAE, etc.).
- Juin 2007 : lancement de la révision générale des politiques, qui impacte indirectement le champ de la formation par les regroupements et l'évolution des compétences que la révision impose aux nouvelles organisations de l'État.
- Décembre 2008 : montée en puissance des financements alloués par l'UNEDIC consacrés à la formation des demandeurs d'emploi et la réforme du service public de l'emploi avec la création de Pôle Emploi.
- Accord du 7 janvier 2009 et Loi du 24 novembre 2009 : projet de réforme important concernant les OPCA (agrément, règles de financement, élargissement des missions, COM) incluant notamment un nouveau positionnement sur le financement des formations des demandeurs d'emploi (préparation opérationnelle à l'emploi, portabilité du DIF, financement d'accompagnement renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation, projets dans le cadre du fonds de sécurisation des parcours professionnels).

Dans les champs éducatif et de l'enseignement supérieur, des réformes actuellement en cours modifient également le cadre de référence du futur C-PRDF :

- l'évolution des missions et des modes d'intervention des OPCA, qui intègrent davantage des missions d'observation et de conseil aux entreprises et aux salariés en matière de gestion des parcours ;
- la réforme universitaire et de l'enseignement secondaire, avec notamment la volonté de mettre en place des « passerelles » entre les voies ;
- enfin, quel que soit l'acteur considéré, le rôle des territoires infrarégionaux (émergence des compétences formation, emploi et développement économique dans les intercommunalités) et la prise en compte de leur spécificité socioéconomique constituent désormais des éléments déterminants pour la

Schéma 3 Les sources de financement de la formation professionnelle



définition et le déploiement territorial des politiques sur le champ de l'emploi, de la formation et du développement économique. Plusieurs acteurs, et notamment les régions, élaborent des politiques contractuelles avec les territoires infrarégionaux.

Notons la situation spécifique, actuellement transitoire, de Mayotte, liée à l'accession récente de cette collectivité territoriale au statut de DOM (situation encadrée par l'ordonnance spécifique mentionnée ci-avant).

3.2.2. Les schémas : les véritables outils de la réflexion stratégique sur le lien emploi-formation

Les principales sources de mise en cohérence des besoins à moyen terme du développement économique et des évolutions de l'offre de formation professionnelle se situent, DOM après DOM, dans les schémas, plans et projets comme le C-PRDF, le SRDE, la Stratégie régionale d'innovation (SRI), les projets académiques, les diagnostics liés aux CPER et les programmes opérationnels européens comme le FSE, le FEDER,

mais aussi le FEADER et le FEP. Certaines études spécifiques globales ou sectorielles ont toutefois été menées dans la plupart des DOM.

3.2.3. Focus sur le C-PRDF

Sur le champ de la formation professionnelle, le C-PRDF est aujourd'hui le schéma incontournable. Il a pour mission de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, et de favoriser un développement cohérent des filières de formation. Il inclut notamment une approche sectorielle prospective des besoins de formation. A Mayotte, ce schéma n'existe pas en tant que tel : il prend la forme du SRDEEF, résultat de la fusion entre le SRDE et l'ancien PRDF. Cette approche originale marque la volonté du Conseil général d'associer développement économique et formation professionnelle. Le C-PRDF est encore actuellement en cours de validation ou d'élaboration à la Guadeloupe et La Réunion, où les anciens PRDF servent encore de références en matière de formation professionnelle.

Tableau 16 *Principales orientations des schémas relevant de la formation professionnelle sur les territoires étudiés*

Guadeloupe (PRDF)	La Réunion (PRDF)	Mayotte (SRDEEF)
<p>Elever le niveau des qualifications et encourager l'acquisition des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - favoriser l'accès à la formation qualifiante de niveau V - permettre l'insertion des jeunes sortis sans qualification - faciliter l'accès et la lisibilité du dispositif VAE 	<p>La formation au service du développement de la personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer une maîtrise des savoirs fondamentaux - promouvoir l'égalité des chances pour faire de la formation un projet assumé - promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes - prévenir l'exclusion 	<p>Développement des filières porteuses de l'économie mahoraise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appuyer en priorité le développement et la création d'activités dans ces secteurs - proposer des formations autour des différentes fonctions de l'entrepreneuriat (créer, manager, gérer, développer) - accompagner et faciliter le retour des jeunes mahorais diplômés hors Mayotte

Source : AMNYOS.

Tableau 16 Principales orientations des schémas relevant de la formation professionnelle sur les territoires étudiés (suite)

Guadeloupe (PRDF)	La Réunion (PRDF)	Mayotte (SRDEEF)
<p>Bâtir des dispositifs opérationnels au niveau des territoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place sur les territoires les outils nécessaires à l'analyse prospective des besoins, tant de la population que des entreprises, pour des diagnostics partagés - favoriser la concertation et la coordination territoriale des acteurs de l'emploi-formation 	<p>La formation, acteur du développement économique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer l'analyse prospective des besoins en coordination dynamique et permanente avec les secteurs économiques - rechercher une meilleure complémentarité entre politique publique et commande privée de formation - structurer des pôles de développement production / formation / recherche 	<p>Accompagner la population dans le développement de ses qualifications et compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - poursuivre de façon massive les efforts dans la maîtrise des savoirs fondamentaux et de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi - permettre l'égal accès de tous à la qualification et à la professionnalisation - développer des filières d'enseignement supérieur professionnalisantes et générales en lien avec la recherche et le développement - appuyer et diversifier l'offre de formation à Mayotte
<p>Professionnaliser l'accompagnement des publics tout au long de leur parcours d'insertion et de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - valoriser les filières de formation en lien avec les pôles de compétitivité - professionnaliser les acteurs de l'AIO en contact avec les publics sur le contenu de l'offre de formation proposée par les prescripteurs de formation 	<p>La formation pour anticiper les changements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - encourager l'ouverture sur le monde, une culture de la mobilité - éduquer au changement et à la formation tout au long de la vie - développer les formations aux métiers d'avenir et au développement durable 	<p>Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer des pôles d'activité économique en dehors de Mamoudzou (chef-lieu du département) - renforcer le développement de Mayotte à l'échelle régionale et internationale

Tableau 16 Principales orientations des schémas relevant de la formation professionnelle sur les territoires étudiés (suite)

Guadeloupe (PRDF)	La Réunion (PRDF)	Mayotte (SRDEEF)
<p>Rendre l'outil de formation plus performant au service des individus et de l'économie régionale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - engager un processus visant à instaurer une démarche qualité - favoriser la coopération entre organismes de formation pour développer les bonnes pratiques en termes d'ingénierie pédagogique - développer une politique régionale d'aide à la mobilité 	<p>Optimiser l'offre de formation et développer l'ingénierie de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la qualité de l'offre par l'ingénierie de formation - construire la continuité dans le déroulement des parcours de formation - professionnaliser les acteurs de la formation 	<p>Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - favoriser le développement d'un service public efficace et adapté à même de répondre aux besoins de la population et des entreprises locales - organiser une dynamique partenariale pérenne autour des acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation
<p>Fédérer l'ensemble des partenaires et assurer la complémentarité des programmations et des financements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formaliser la création d'une « conférence des financeurs » - structurer la concertation quadripartite Etat-Région/représentants des salariés/représentants des employeurs 		

Source : AMNYOS, à partir des PRDF des trois DOM.

Les orientations retenues dans les schémas montrent la volonté de faire de la formation professionnelle un outil au service du développement économique. Cet accompagnement peut se résumer à trois dimensions :

- développer et outiller l'analyse prospective des besoins en formation, notamment par le repérage des métiers en tension ;

- accompagner les filières de l'économie en essor, notamment à travers les pôles de compétitivité et des actions d'aides sectorielles ;
- faciliter la dynamique partenariale entre les acteurs de la formation professionnelle et les employeurs.

Le C-PRDF va encore plus loin dans la volonté de faire le lien entre emploi et formation, en misant sur la dynamique partenariale. Il s'agit ici de contractualiser le plan régional de développement des formations professionnelles entre l'État (préfecture et rectorat) et la collectivité territoriale responsable (selon la loi), en associant les partenaires sociaux à son élaboration. Le but de cette concertation est de rapprocher le nouveau C-PRDF des besoins du monde professionnel en termes de formation.

Pour assurer cette concertation, la loi a renforcé le rôle du CCREFP, qui réunit l'État, la Région et les partenaires sociaux :

- la Région n'adopte plus le PRDF mais l'élabore dans le cadre du CCREFP ;
- suite à la réforme, le caractère partenarial est renforcé en liant fortement le C-PRDF avec le CCREFP ;
- le C-PRDF détermine pour les différents acteurs de la formation professionnelle des objectifs communs qui engagent les parties représentées au CCREFP.

Les entretiens menés en Guadeloupe et à La Réunion ont permis de mettre en perspective des contextes et des attentes très différents selon les territoires.

La nouveauté majeure du C-PRDF, qui est la contractualisation dans le cadre du CCREFP, ne semble pas avoir la portée souhaitée sur les deux territoires. En Guadeloupe, cette instance existe mais ne fonctionne pas véritablement ; à La Réunion, le CCREFP n'existe pas. Le C-PRDF a seulement été soumis à consultation dans le cadre du CESER. La volonté d'impliquer davantage les représentants des salariés et des employeurs avec le C-PRDF semble donc fortement compromise sur ces territoires.

Les C-PRDF souffrent d'un autre dysfonctionnement majeur : ils ont été mis en œuvre sans qu'aucune évaluation des précédents PRDF n'ait été faite, avec ce que cela peut impliquer en termes de manque d'efficacité. Il ne s'agit pas d'un constat propre au C-PRDF, mais plutôt à l'ensemble des schémas élaborés sur les territoires étudiés, ce qui donne parfois l'impression aux acteurs rencontrés (Région, AFD, rectorat entre autres) de recommencer « *éternellement à zéro* », au lieu de repartir de l'existant.

Tableau 17 Contexte des mises en place du nouveau C-PRDF et attentes liées

Guadeloupe	La Réunion
Le C-PRDF est élaboré dans le cadre du Comité de CCREFP	Le C-PRDF n'est pas élaboré dans le cadre du CCREFP, étant donné que cette instance n'existe pas à La Réunion
Après une phase de diagnostic mené par le CARIF-OREF, des groupes de travail thématiques sont menés avec l'ensemble des partenaires du CCREFP	Une note d'orientation du C-PRDF a toutefois été présentée en juin 2011 au Conseil économique, social et environnemental régional (CESER), qui réunit notamment les partenaires sociaux
Le Conseil régional et le CARIF OREF sont toutefois assez pessimistes quant à la capacité du nouveau CPRDF à répondre aux enjeux de définition des besoins sectoriels, notamment en raison d'une difficulté à mobiliser les syndicats patronaux	Contrairement à la Guadeloupe, les attentes liées au nouveau C-PRDF sont fortes parmi les acteurs rencontrés
Pour les deux DOM, l'absence d'évaluation des résultats et des impacts de l'ancien PRDF (due à des dysfonctionnements des comités de suivi qui devaient être mis en place) est préjudiciable à l'élaboration du nouveau CPRDF	

Source : AMNYOS.

La définition d'un C-PRDF à Mayotte est envisagée tant par (i) la DIECTTE qui, en l'absence de mise en place du Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle (équivalent local du CCREFP)^[30], souhaite utiliser le cadre du Service public de l'emploi (SPE) pour l'élaborer rapidement, que par (ii) le Conseil général qui viserait plutôt une élaboration sur la durée pour finalisation en 2012 après des séries d'études sectorielles.

De par leur caractère contractuel, les C-PRDF (signature par le préfet, le recteur, le président du Conseil régional ou général à Mayotte) sont une opportunité de susciter une dynamique partenariale renouvelée sur la relation économie, emploi et formation.

[30] Faute de décret d'application de l'ordonnance de 2009.

Encore faut-il que la préparation soit portée de façon active par la Région, en articulation avec les services de l'Etat et les partenaires sociaux, ce qui est actuellement plus ou moins le cas suivant les territoires.

Il s'agit donc de parvenir à favoriser une démarche de travail permanent à travers la mise en place d'un comité d'élaboration d'abord, puis de suivi ensuite, du nouveau C-PRDF, en intégrant un bilan de l'ancien PRDF, et en suscitant un renouveau de l'analyse prospective dans la définition des besoins de formation sectoriels sur le moyen terme. Il s'agit aussi de faire adhérer les acteurs du monde professionnel à ce type de démarche, alors que leurs positions, bien que prises en compte dans le document de PRDF, ne l'ont pas été par la suite, faute d'opérationnalisation^[31].

3.3. Principales instances de concertation stratégiques

3.3.1. *Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)*

Le CCREFP^[32] est une instance quadripartite Etat-Région-représentants des employeurs-représentants des salariés. Il a été créé en 2002 dans le but de favoriser la concertation entre les acteurs pour assurer une meilleure coordination des politiques de formation et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques. L'objectif est de parvenir à un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines, à partir duquel articuler la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et d'emploi, pour aboutir à une offre de services cohérente. Pour rappel, le CCREFP est aujourd'hui l'instance en charge de l'élaboration du nouveau C-PRDF.

Sur les trois territoires étudiés, le CCREFP n'existe pour l'instant qu'en Guadeloupe, où sa création, récente (2009), ne permet pas d'avoir suffisamment de recul pour évaluer son fonctionnement. Nos enquêtes de terrain nous ont cependant permis de pouvoir dresser quelques constats sur les forces et faiblesses de cette instance.

[31] Notons, au niveau opérationnel, que les contrats de projets Etat-Région, comme les programmes opérationnels FEDER et FSE 2007-2013 ont joué un rôle certain pour financer des investissements et des actions permettant une mise en relation entre développement économique et développement des compétences des personnes sur les territoires.

[32] La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, dite « loi de modernisation sociale » substitue aux COREF des CCREFP ; voir CNFPTLV (2008).

Parmi les points forts, notons le fait que le nouveau C-PRDF soit élaboré dans le cadre du CCREFP, et que son secrétariat général est porté par le CARIF-OREF, ce qui doit favoriser la prise en compte des éléments de diagnostics sectoriels dans l'élaboration du C-PRDF. Parmi les faiblesses, on peut regretter que les acteurs de l'emploi-formation ne semblent pas s'être véritablement approprié cette nouvelle instance ; c'est le cas, notamment, des partenaires sociaux. A ceci s'ajoute un manque de moyens humains du CARIF-OREF pour assurer la fonction de secrétariat général, ce qui a un impact sur l'animation du CCREFP.

Au final, les points faibles semblent malheureusement avoir pris le pas sur les points forts : l'instance ne fonctionne pas véritablement et de nombreux acteurs, (dont la Région, la CCI, le CARIF-OREF et la DIECCTE) pensent qu'elle n'a pas rempli un de ses objectifs, qui consistait à favoriser la concertation. Le CCREFP souffre également du manque d'implication du monde professionnel (à travers les partenaires sociaux) et n'a pas permis de dépasser les clivages hérités d'un dialogue social conflictuel.

A Mayotte, le CCREFP n'existe pas en tant que tel mais l'ordonnance de 2009 a permis d'envisager la création d'une instance de coordination relativement similaire : le Comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle. Comme le CCREFP, cette instance – pas encore en place en juin 2011 malgré les demandes réitérées du Conseil général et des partenaires sociaux à l'Etat – devrait réunir des représentants de l'Etat, de la collectivité territoriale, du Conseil général (qui a les attributions d'une région en matière de formation professionnelle) et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

3.3.2. *Les autres instances de concertation*

Le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER)

Le CESER est l'assemblée consultative de la région ; elle est composée de l'ensemble des acteurs de la vie économique, sociale et culturelle (représentants des salariés et des employeurs, chambres consulaires, associations) mais force est de constater que le poids des partenaires sociaux dans cette instance est prépondérant.

Le CESER remplit exclusivement une mission de consultation auprès des instances politiques de la région. Il ne prend donc aucune décision mais émet des avis. Il est obligatoirement saisi, avant leur examen par le Conseil régional, sur les documents budgétaires de la Région et les schémas régionaux tels que le PRDF ou le nouveau C-PRDF. Son rôle dans la concertation et la coordination des acteurs de l'emploi-

formation est donc davantage en retrait par rapport au CCREFP : le C-PRDF, principal schéma sur la formation professionnelle, lui est simplement soumis pour avis. L'instance ne participe pas à son élaboration, comme cela est maintenant prévu par la loi avec le CCREFP. Elle constitue cependant un début de coordination, notamment entre la Région et les partenaires sociaux, surtout lorsque le CCREFP n'a pas été mis en place, comme à La Réunion par exemple. Sur ce territoire, l'instance semble d'ailleurs être en première ligne lorsqu'il s'agit de faire le lien entre formation professionnelle et développement économique. Dans le document élaboré dans le cadre de l'élaboration des États généraux de l'outre-mer (EGOM), le CESER appuie la nécessité de ce lien en abordant la notion de compétitivité réunionnaise comme une interaction entre productivité économique, cohésion sociale, formation et enjeux environnementaux.

En Guadeloupe, le CESER semble davantage en retrait. Il n'est, dans tous les cas, que rarement cité par les acteurs de l'emploi-formation rencontrés.

A Mayotte, le CESER n'a pas été mis en place. L'élaboration du SRDEEF s'est faite sous l'égide du Conseil général avec un Comité de pilotage *ad hoc* partenarial qui a vocation à devenir pérenne et suivre le programme d'action du schéma. Le Service public de l'emploi se réunit régulièrement sous l'égide de la DIECTTE, qui convoque par ailleurs les réunions de la Commission consultative du travail de Mayotte (Etat et partenaires sociaux), qui débat des questions d'emploi, de conditions de travail et de rémunération minimale.

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

L'ARACT est un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux et financé par l'Etat, le Conseil régional, l'ANACT et le FSE. Elle a pour mission d'appuyer les entreprises et leurs partenaires, notamment en assurant la promotion d'actions visant à améliorer les conditions de travail et la performance économique. Elle se mobilise aux côtés des acteurs publics lorsque ces thématiques sont abordées. L'agence est actuellement représentée à La Réunion et en Guadeloupe.

A La Réunion, la mission de l'ARACT est assurée par l'Association réunionnaise pour la valorisation des initiatives socioéconomiques (ARVISE), qui abrite également un pôle d'études, de recherches et d'innovation sociale sur les thèmes de l'emploi, de la gestion des ressources humaines, de la santé, des conditions de travail, du dialogue social et de la gestion. Son fonctionnement ressemble au fonctionnement des ARACT en métropole et elle n'intervient guère sur les grands enjeux régionaux.

En Guadeloupe, l'ARACT est encore relativement récente, puisqu'elle n'existe que depuis 2009, mais la DIECCTE place beaucoup d'espoir en cette instance pour renouer un dialogue social pacifié, en évitant les points de blocage liés aux questions de rémunération.

Les instances de concertation qui permettent de faire le lien entre développement économique et formation professionnelle sont très différentes selon les territoires : le CESER pour La Réunion, le CCREFP pour la Guadeloupe et, à l'avenir, le Comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle pour Mayotte.

Quel que soit le territoire concerné, la même question se pose : celle de la capacité de ces instances à assurer une véritable concertation entre les acteurs du monde professionnel et ceux de la formation professionnelle.

3.4. Focus sur les dynamiques sectorielles

Ces focus sectoriels ont été construits à partir des différents diagnostics et schémas précédemment cités, des études sectorielles des CARIF OREF, mais aussi des entretiens menés sur le terrain avec des acteurs clefs de la relation emploi-formation sur les territoires. Ils ont pour vocation de dresser un état des lieux succinct en matière de développement économique et de formation professionnelle pour chacun des secteurs suivants : tourisme ; BTP ; commerce et distribution ; agriculture et industrie agroalimentaire ; transports et logistique ; services à la personne, santé et aide à domicile^[33].

Précaution de lecture : certains schémas datent de plusieurs années et les analyses faites à l'époque peuvent ne plus être fondées aujourd'hui. Nous avons croisé ces éléments avec nos entretiens de terrain afin d'être le plus proches possible de la réalité actuelle des territoires. Un autre constat vient également amoindrir ce biais : la plupart des constats faits quelques années auparavant sont encore avérés aujourd'hui.

3.4.1. Le tourisme

Le degré de développement de ce secteur est très inégal selon les DOM étudiés : encore embryonnaire à Mayotte, avec un déficit d'infrastructures important traduit par le manque de grands groupes hôteliers, il est plus important en Guadeloupe et à La Réunion, grâce notamment à une politique fiscale qui a longtemps permis d'attirer

[33] Cf. annexe 1.

les capitaux nécessaires à son essor. Ces deux derniers DOM sont toutefois aujourd'hui confrontés à une forte concurrence des autres pays de leur zone régionale, et leurs faiblesses (hôtellerie et restauration chères, faible niveau des prestations) ont entraîné un arrêt du développement de ce secteur.

Les DOM ont compris la nécessité d'avoir une stratégie de développement de différenciation par rapport aux autres pays concurrents de leur zone, afin de contourner les difficultés d'une compétition essentiellement basée sur les prix. Il s'agit, pour ces territoires, de miser sur leur attractivité naturelle, en alliant développement des infrastructures touristiques et développement durable. L'état d'avancement de cette stratégie diffère cependant d'un territoire à l'autre : à Mayotte, elle est encore à l'état de projet ; en Guadeloupe, si un Schéma de développement et d'aménagement touristique (SDAT) a été défini, sa mise en œuvre semble être au point mort, faute d'une réelle coordination des acteurs impliqués ; à La Réunion, enfin, le Conseil régional semble particulièrement volontariste sur la mise en place de cette stratégie, avec notamment la constitution d'un pôle d'excellence touristique (« Réunion île verte »).

Sur les territoires, les schémas dans lesquels sont définis les besoins de formation sur le secteur sont avant tout pragmatiques. Plus que de prendre en compte de la notion de développement durable, il s'agit d'abord de mettre à niveau les personnels travaillant dans le secteur (agents d'accueil, cuisiniers, femmes de chambres, serveurs), puis d'enrichir le secteur sur les métiers de base. A La Réunion et en Guadeloupe, la formation initiale paraît suffisante pour répondre aux besoins alors qu'à Mayotte, le développement de la formation professionnelle initiale sur le secteur reste un défi à relever. Deux autres enjeux essentiels consistent à utiliser la FPC au service de la mise aux normes et de la qualité.

3.4.2. Le BTP

Le BTP a longtemps été un secteur moteur du développement économique des territoires étudiés, soutenu notamment par la commande publique et les grands projets de l'Etat et des collectivités. Il connaît néanmoins depuis quelques années une baisse de son activité, essentiellement pour deux raisons : l'arrêt relatif de la défiscalisation et la crise économique de 2009.

A La Réunion et en Guadeloupe, des stratégies de développement du secteur sont en train de se mettre en place. Elles sont en partie basées sur le développement des énergies nouvelles et renouvelables (ENR) et de la maîtrise de la demande d'énergie

(MDE), elles-mêmes fortement liées aux évolutions législatives. Ces stratégies s'appuient notamment sur la création de pôles de compétitivité (Synergiles pour la Guadeloupe^[34] et Réunion île verte). A La Réunion, un pôle de compétitivité supplémentaire « Infrastructure et ingénierie en espace restreint » devrait être créé.

En ce qui concerne la formation, le fait que le secteur soit un moteur « historique » du développement économique des territoires est une force. Les problèmes d'attractivité des métiers et de développement de la formation professionnelle initiale et continue ont été abordés depuis longtemps, avec souvent comme fer de lance les grands groupes du secteur présents sur les territoires. Cet état de fait est particulièrement vrai à La Réunion, où le système de formation professionnelle initiale et continue semble aujourd'hui être en adéquation avec les besoins du secteur. En matière de formation professionnelle initiale, l'enjeu majeur reste le développement de l'apprentissage, particulièrement bien adapté aux métiers du bâtiment. La formation de formateurs, au sein des entreprises, reste une des priorités du secteur.

La formation continue, quant à elle, doit pouvoir être en mesure de répondre aux nouveaux enjeux du secteur sur le développement de l'intégration des ENR et de la MDE, mais à moyen terme. Pour le moment, les besoins semblent essentiellement concentrés autour de formations liées (i) à l'évolution des réglementations (sécurité, par exemple), (ii) aux compétences de base (grand problème d'illettrisme chez les salariés du secteur) et (iii) au management pour l'encadrement intermédiaire et supérieur.

3.4.3. Le commerce et la distribution

Avec les années, le secteur du commerce et de la distribution est monté en puissance, avec la modification des modes de consommation et l'arrivée sur les territoires des grandes chaînes d'hypermarchés. Il occupe aujourd'hui une place centrale dans l'économie des territoires étudiés, que ce soit en termes de valeur ajoutée ou de nombre de salariés, surtout parmi les femmes présentant un faible niveau de qualification. Tout comme en métropole, l'évolution du secteur du commerce s'est accompagnée de la quasi-disparition du commerce de proximité mais, contrairement à la métropole, l'augmentation de la consommation de la population profite peu aux économies locales, avec une balance commerciale très nettement déficitaire à La Réunion et en Guadeloupe.

[34] Cf. 4.2.3.

Le secteur étant déjà bien développé sur les territoires étudiés, les enjeux portent davantage sur sa consolidation : il s'agit tout d'abord de réduire la dépendance aux importations et de développer les exportations, notamment en direction des pays de la zone régionale de chacun des territoires étudiés. Il s'agit également d'accompagner le mouvement de modernisation du secteur, notamment à travers l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC), puis de soutenir la structuration et la pérennisation des TPE/PME qui composent très majoritairement le tissu économique du secteur.

Aujourd'hui, les besoins en formation du secteur reflètent ces préoccupations. On constate tout d'abord un fort besoin de professionnalisation des salariés du secteur, qu'il s'agisse des dirigeants et cadres de TPE/PME (management, GRH, comptabilité, gestion, maîtrise de l'informatique) ou des salariés (compétences de base, accueil, techniques de vente, acquisition de compétences techniques « pointues » en corrélation avec le secteur). Par ailleurs, les métiers de base du commerce attirent actuellement peu les jeunes, et le recrutement de jeunes diplômés dans ce secteur pose parfois problème. La valorisation des métiers du secteur représente donc un enjeu important. Si l'offre de formation professionnelle initiale répond plus ou moins aux besoins des entreprises, le diplôme n'est pas particulièrement valorisé par des professionnels du secteur qui privilégient davantage la pratique. Le développement de l'apprentissage dans le secteur constitue donc un autre enjeu majeur, spécifiquement pour les métiers de bas niveau de qualification.

3.4.4. L'agriculture et l'industrie agroalimentaire

Le secteur agricole est difficile à appréhender dans son ensemble, tant les différentes filières qui le composent présentent des niveaux de développement d'une grande hétérogénéité. Il en ressort néanmoins que son poids dans les économies des territoires étudiés est en diminution, aussi bien en terme de valeur ajoutée que d'emploi salarié. Il demeure néanmoins un secteur clef, de par l'effet d'entraînement qu'il peut avoir sur l'ensemble de l'économie et de par ses fonctions sociales et environnementales.

A La Réunion et en Guadeloupe, la filière agricole, dont le fer de lance est la canne à sucre, reste le principal atout du secteur. A La Réunion, la présence de grands groupes mondiaux en ont même fait une filière très structurée, avec un fort potentiel d'exportations, mais celle-ci ne doit pas masquer la situation des autres filières du secteur, notamment l'élevage, l'aquaculture, la pêche, les fruits et légumes, pour lesquelles les territoires étudiés n'arrivent pas encore à l'autosuffisance. Notons

toutefois que Mayotte se distingue par une filière aquacole bien développée et reconnue.

Les enjeux du secteur sont donc partiellement liés au développement et à l'organisation des filières encore insuffisamment structurées, avec une prise en compte de la problématique du développement durable. Soulignons, sur ce point, la stratégie volontariste du Conseil régional de La Réunion, avec la création du Pôle de compétitivité Qualitropic (cf. 4.2.3.), qui a pour objectif d'accompagner des projets dans le domaine des valorisations alimentaires et non alimentaires des ressources agricoles et marines tropicales de l'océan Indien, en associant l'ensemble des acteurs des filières et les acteurs de la santé publique et privée. La Guadeloupe cherche également à structurer un pôle de compétences dans le secteur.

Les enjeux du secteur sont également ceux du renouvellement de sa population d'exploitants et de ses salariés, fragilisé par le déficit d'image dont souffrent les métiers de l'agriculture auprès des jeunes.

L'appareil de formation professionnelle du secteur semble bien structuré, et en capacité de répondre aux besoins de formation sur un plan quantitatif. Il semble pourtant, avec les années, s'être déconnecté des dernières évolutions du secteur, en raison du manque de renouvellement des contenus de l'enseignement, et des infrastructures, parfois trop obsolètes pour répondre aux nouveaux besoins. Les besoins de formation se concentrent donc autour de la création de nouveaux diplômes prenant en compte l'apparition de nouveaux métiers, notamment dans l'industrie agroalimentaire, et autour de l'élévation du niveau de qualification des exploitants, capables d'intégrer le développement durable et ses nouvelles règles dans leurs pratiques.

La formation doit également permettre de répondre aux besoins de développement et de pérennisation du secteur, à travers l'accompagnement des jeunes agriculteurs en train de s'installer, et de ceux déjà actifs, sur les compétences de base et sur les pratiques de GRH. Le développement de l'apprentissage, un enjeu important en matière de formation, doit s'accompagner d'une politique volontariste de formation de tuteurs pour être réellement efficace.

3.4.5. Le transport et la logistique

Le secteur du transport et de la logistique s'est développé ces dernières années sur les territoires étudiés, dynamisé par le développement des infrastructures routières et portuaires. Il est aujourd'hui concerné par deux grands types d'évolutions :

réglementaires (normes environnementales, sécurité, etc.) et technologiques (notamment dans le traçage des produits transportés et la gestion des stocks).

Les enjeux de développement du secteur sont surtout externes : amélioration du réseau routier et de la fluidité du trafic, des infrastructures portuaires, aménagement des aéroports existants pour favoriser le transport de marchandises, et des infrastructures de développement du tourisme, principal moteur du trafic aérien.

Actuellement, la formation professionnelle semble pouvoir globalement répondre aux enjeux du secteur. Les principaux métiers sont peu qualifiés (opérateurs d'entrepôt, manutentionnaire, magasinier, préparateur de commande, etc.) et les organismes de formation continue sont suffisamment équipés pour répondre aux besoins de formation des entreprises sur les évolutions législatives. La formation doit néanmoins encore répondre à deux enjeux pour pouvoir accompagner de manière efficace le développement du secteur : attirer davantage de jeunes sur les métiers du secteur, souvent peu connus ou jugés trop difficiles (chauffeurs routiers), et accompagner le développement technologique du secteur (adaptation des compétences aux nouvelles motorisations, adéquation des systèmes d'information au secteur des transports, etc.). Les besoins sont réels et les évolutions suffisamment permanentes pour nécessiter une adaptation ou la création de nouveaux diplômes au sein de la formation professionnelle initiale.

3.4.6. Les services aux personnes, la santé et l'aide à domicile

Ce secteur connaît depuis plusieurs années un développement important, conséquence directe de plusieurs phénomènes : des évolutions démographiques importantes (vieillesse de la population pour La Réunion et la Guadeloupe, importante population enfantine pour Mayotte), une forte commande publique de prestation de santé, d'assistance sociale, et parfois d'activités d'insertion, l'évolution des modes de vie (avec l'apparition de nouvelles pathologies), et l'accroissement du travail féminin, qui a accru les besoins au niveau de l'aide à domicile.

L'enjeu principal du secteur consiste essentiellement à anticiper les besoins futurs et à organiser l'offre de service de l'ensemble des acteurs de la filière pour y répondre. L'offre de formation professionnelle est actuellement plutôt bien structurée sur les territoires pour répondre à la plupart des besoins en termes de métiers et de compétences, mais elle affiche également des limites dont il faut tenir compte : des capacités d'accueil parfois trop justes par rapport aux besoins, une saturation des lieux de stage, les coûts parfois élevés de certaines formations, etc.

A La Réunion, on constate une réelle volonté de mettre en place une formation professionnelle qui aille plus loin que la simple réponse aux besoins futurs, avec la structuration d'une filière professionnelle d'excellence dans le domaine de la santé. Elle consiste notamment en la création d'une filière hospitalo-universitaire et d'un centre de recherche régional et international (centre EmerVEILLE).

3.5. Nouvelles dynamiques, nouveaux instruments

3.5.1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC est une notion qui existe déjà depuis près de 20 ans. Son émergence a marqué une volonté de changement dans l'approche de la gestion des ressources humaines, en se plaçant en rupture avec une gestion essentiellement administrative, sans réelle vision stratégique du développement des compétences des salariés.

La GPEC s'est développée dans un contexte économique particulièrement mouvant : évolutions des réglementations et des législations liées au travail, mondialisation des marchés, forte évolution technologique touchant l'ensemble des secteurs, licenciements économiques et difficultés de reclassement des salariés, etc. Face à ces changements, les acteurs du monde économique ont fait part de leurs besoins d'anticipation, et le capital humain est devenu un atout à exploiter dans la recherche d'une meilleure productivité et d'une plus grande adaptation aux changements. C'est dans cette finalité que la GPEC a été mise en place dans un nombre croissant d'entreprises. A moyen terme, elle doit permettre d'anticiper les évolutions de compétences et d'effectifs requises afin de répondre aux besoins des entreprises et de pérenniser l'emploi.

La GPEC doit ainsi permettre de remplir les objectifs suivants :

- adapter les compétences aux emplois présents dans l'entreprise ;
- répondre aux évolutions technologiques et économiques ;
- corréler compétitivité avec développement des compétences ;
- développer l'employabilité des collaborateurs ;
- optimiser la gestion des carrières ;

- réduire les risques et les coûts liés au déséquilibre entre ressources disponibles et ressources nécessaires ;
- déterminer les actions à mettre en œuvre.

Depuis 2005, la Loi de cohésion sociale oblige toute entreprise de plus de 300 salariés à engager tous les trois ans une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de GPEC. Elle est devenue un objet de dialogue social, qui ne concerne pas seulement les grandes entreprises mais également les TPE/PME, notamment par l'intermédiaire d'accords au niveau des branches professionnelles. Ces accords GPEC, conclus au niveau d'un secteur de l'économie, prévoient notamment des actions en direction des petites entreprises, peu outillées au niveau de la fonction RH (accord professionnel inter-secteurs papiers cartons pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ; accord sur le développement de l'emploi des seniors dans les industries charcutières ; accord GPEC signé dans la branche mutualité ; accord de GPEC dans la métallurgie, ; etc.).

La GPEC est actuellement l'un des outils privilégiés de l'Etat pour relancer les dynamiques d'emploi, notamment auprès des TPE/PME. Celui-ci mise en effet sur le développement de démarches de GPEC, combiné à une politique de formation volontariste, pour pérenniser les emplois existants et développer les besoins en compétences.

A l'heure actuelle, la GPEC semble encore peu développée dans les territoires étudiés, souvent pour des raisons identiques : tissu économique très morcelé qui rend la structuration en secteurs difficile, forte présence de micro-entreprises, poids parfois important du secteur informel. A ces problèmes s'ajoutent les difficultés inhérentes aux différents territoires : un dialogue social « tendu » en Guadeloupe, qui empêche toute tentative de structuration en branches professionnelles ; la difficulté à faire appliquer les conventions collectives déjà signées à La Réunion ; etc. Malgré toutes ces difficultés, la GPEC a permis d'enclencher des dynamiques positives, principalement à travers la sensibilisation des chefs d'entreprises à l'utilisation de la formation, à la gestion des ressources humaines, à la définition et à la mise en place de stratégies de développement spécifiques.

En Guadeloupe, la CCIG est particulièrement active sur ce volet et a multiplié les actions, sur des financements de la DIECCTE, en direction des TPE/PME en privilégiant la relation de proximité : actions de sensibilisation sur la formation en direction des salariés et des dirigeants ; mise en place d'un projet « Accompagner les compétences

des entreprises et du territoire » (cofinancé par l'Etat, la Région et la CCIG) en vue de professionnaliser les dirigeants de TPE/PME sur leur fonction RH, avec des outils simples, sous formes d'ateliers thématiques (« Mettre en place un plan de formation », « Mieux cerner les contours de la fonction RH », « Elaborer une fiche de poste », etc.) ; accompagnement personnalisé des entreprises dans l'élaboration d'une stratégie adaptée à leurs besoins.

A l'heure actuelle, la GPEC semble encore essentiellement reposer sur quelques actions très ciblées, souvent tributaires des financements disponibles, et ne semble pas avoir eu de réel impact sur la mise en place de démarches prospectives au niveau des secteurs et des territoires. Le manque d'études prospectives est d'ailleurs l'une des principales difficultés relatées par les acteurs de l'emploi-formation et le CARIF-OREF semble peu enclin à jouer véritablement ce rôle sur les territoires étudiés.

A La Réunion, le Conseil régional, en charge du C-PRDF, a défini des secteurs prioritaires, pour lesquels il prône une approche ciblée de prévision des emplois et des besoins en compétences et qualifications, passant notamment par l'analyse des métiers et de leur évolution. La dynamique de préparation partenariale du C-PRDF a intégré, au moins par ce biais, la perspective de la GPEC. Si certaines fédérations professionnelles ne s'y retrouvent guère dans la crise sectorielle qui les touche (le BTP par exemple), d'autres y sont plus sensibles (notamment les CCI et CMA). Des analyses intéressantes ont été effectuées par le CARIF-OREF sur les secteurs de la maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables, de la pêche et de l'optique.

3.5.2. *Emergence de la GTEC*

Le développement d'une GPEC de plus grande ampleur nécessite encore des ajustements importants, surtout si elle se déploie au niveau des territoires (GTEC) ; cependant, la marge de développement spécifique de ce type d'action au niveau des territoires semble relativement limitée, notamment en raison de la structuration du tissu économique. La GPEC est donc une dynamique dont la mise en œuvre, d'abord régionale (dans des contextes matures et pertinents), semble plus hypothétique à l'échelle territoriale.

3.6. Synthèse

On reproche souvent à la formation professionnelle de ne pas être adaptée aux besoins des professionnels, mais des changements sont actuellement en cours et l'implication

grandissante des branches professionnelles a permis de rapprocher l'offre de formation professionnelle des réalités des secteurs. Elles ont notamment permis d'apporter une connaissance des métiers qui manquait très souvent aux diagnostics emploi-formation. Toutefois, sur les territoires étudiés, les branches sont encore relativement peu structurées, souvent en raison d'un dialogue social difficile autour des questions de rémunération et de respect des conventions collectives.

Cette faiblesse a des conséquences sur l'analyse des besoins en formation. Ainsi, les principaux acteurs de la formation professionnelle manquent d'interlocuteurs lorsqu'il s'agit de faire remonter les besoins en compétences des acteurs de l'économie. Ce constat se vérifie à travers l'élaboration du C-PRDF, principal schéma d'orientation de la formation professionnelle. Afin d'impliquer davantage les partenaires sociaux, le C-PRDF doit être élaboré dans le cadre du CCREFP, la principale instance de concertation multipartite (Etat, Région, représentants des employeurs et des salariés) des politiques de formation et d'emploi. Ce projet se heurte à plusieurs dysfonctionnements sur les territoires : le CCREFP n'existe pas à La Réunion et son fonctionnement est balbutiant en Guadeloupe. L'implication des acteurs de l'économie dans le C-PRDF reste donc à confirmer.

Pour les secteurs soumis à de fortes évolutions, il demeure donc très difficile de disposer d'une offre de formation professionnelle adaptée à l'émergence de nouveaux besoins (pratiques liées au développement durable pour l'agriculture, fort développement technologique du secteur du transport et de la logistique : adaptation des compétences aux nouvelles motorisations, adaptation des systèmes d'information au secteur des transports, etc.). La GPEC, qui devait apporter une nouvelle dynamique dans l'identification des besoins en compétences des entreprises, a permis quelques avancées concrètes en la matière, notamment au niveau de la sensibilisation des chefs d'entreprises à l'utilisation de la formation dans leur stratégie de développement. Sa portée reste toutefois encore limitée, dans des économies locales principalement composées de micro-entreprises, dans lesquelles la GPEC n'a encore que peu de sens aux yeux des entrepreneurs. Cette faiblesse pourrait être en partie compensée par une véritable organisation des branches professionnelles, qui semblent être la bonne échelle pour aborder cette problématique. Mais leur faible structuration est pour l'instant être un frein trop important pour faire de la GPEC un outil incontournable dans la mise en œuvre du lien emploi-formation.

Quatrième partie

4. La formation des professionnels au service de la création et de l'innovation

4.1. L'aide à la création d'entreprise

4.1.1. Quelques éléments de cadrage sur la création d'entreprise

L'appui à la création et/ou à la reprise d'entreprise est un enjeu fort sur les territoires étudiés principalement pour deux raisons : l'étroitesse structurelle du marché de l'emploi et la part importante des TPE/PME évoluant dans le tissu économique local, notamment dans le secteur des services et celui du commerce, propices à l'éclosion de nouvelles entreprises.

L'analyse des indicateurs confirme la place prépondérante qu'occupe la création d'entreprise dans le tissu économique des DOM. En 2010, le nombre de création d'entreprises pour 10 000 habitants était supérieur en Guadeloupe (135) et à La Réunion (100) à celui de la France hors Ile-de-France (87).

Tableau 18 Evolution du nombre de créations d'entreprises entre 2000 et 2010 (indice base 100 en 2000)

Régions	2006	2007	2008	2009	2010	Evolution 2006-2010	Taux de renouvellement p. 1000	Densité de création p. 10 000
Guadeloupe	4 454	4 700	4 272	4 973	5 511	23,7 %	145	135
La Réunion	5 148	5 810	6 217	6 688	8 133	58,0 %	197	100
France (hors Ile-de-France)	204 239	235 011	238 557	431 883	451 194	120,9 %	179	87

Source : Agence pour la création d'entreprises – APCE (Exploitation de la base SIRENE^[35] de l'INSEE) - 2011.

[35] Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements.

Cette dynamique pourrait être limitée si les entreprises créées avaient une espérance de vie relativement courte, ce qui n'est pas le cas sur les territoires étudiés, avec un taux de pérennité à 3 ans parfois supérieur à celui de la métropole. C'est notamment le cas en Guadeloupe, sur la période 2002-2006, qui affiche un taux de survie de 67 % contre 66 % en métropole (résultats de l'enquête Système d'information sur les nouvelles entreprises [SINE] 2006 de l'INSEE).

4.1.2. Les principaux acteurs de la création d'entreprise

Pour tenter de répondre aux nombreux besoins liés à la création d'entreprise, cinq grandes catégories d'acteurs interviennent : les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les réseaux associatifs autour de l'aide à la création (souvent associés au microcrédit) et les établissements financiers (tableau 19).

Tableau 19 Les acteurs de la création et/ou de la reprise d'entreprises

Catégories	Listes	Rôles(s)
Pouvoirs publics	Etat (DDTEFP)	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion du dispositif Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (NACRE) - Gestion du dispositif Projet initiative jeunes, volet création (PIJ création)
	Collectivités territoriales (Région, départements, communes)	<ul style="list-style-type: none"> - Accord de subventions aux réseaux associatifs sur le microcrédit pour leur fonctionnement - Don de garantie - Prêt de locaux - Appui aux actions d'information et de formation - Accord de subventions en complément des microcrédits obtenus par les créateurs et/ou repreneurs d'entreprises
	Caisse des dépôts et consignations (CDC)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui à la mise en œuvre du dispositif NACRE - Soutien financier et appui aux réseaux d'aides aux créateurs
	AFD - Représente Oséo en Outre-mer	<ul style="list-style-type: none"> - Garantie des concours bancaires et des investisseurs en fonds propres (prêt à la création d'entreprise)

Tableau 19 Les acteurs de la création et/ou de la reprise d'entreprises (suite)

Catégories	Listes	Rôle(s)
Chambres consulaires	CCI	- Information, formation et accompagnement des créateurs d'entreprises pour les projets relevant de l'industrie, du commerce et des services - Eventuellement, allocation de prêts NACRE lorsque les entreprises sont labellisées
	Chambre des métiers	- Information, formation et accompagnement des créateurs d'entreprises pour les projets relevant de l'industrie, du commerce et des services - Eventuellement, allocation de prêts NACRE lorsque les entreprises sont labellisées
Réseaux associatifs	- Boutique de gestion (BGE) - ADIE - France Initiative - France Active - Réseau Entreprendre - Union des couveuses - Associations habilitées	- Intervention auprès des créateurs d'entreprises, mais de manière relativement différente : microcrédits rémunérés, prêts d'honneur, garanties, prêts NACRE ou accompagnement sans financement
Les établissements financiers		- Partenaires des réseaux associatifs de microcrédit

Source : AMNYOS.

Les principaux réseaux associatifs sont globalement présents sur les territoires étudiés, à quelques exceptions près : France Initiative, seulement présent à La Réunion, et le réseau Entreprendre, pas encore implanté. La plupart de ces réseaux interviennent financièrement auprès des créateurs d'entreprises potentiels, mais de manière relativement différente : microcrédits rémunérés, prêts d'honneur, garanties, prêts NACRE ou accompagnement sans financement. L'accompagnement proposé est également très variable d'une structure à l'autre. Elle va de l'aide au montage du dossier au suivi *post*création durant la durée du prêt.

Tableau 20 *Présence des principaux réseaux non bancaires à La Réunion, Mayotte et en Guadeloupe (avril 2011)*

	La Réunion	Mayotte	Guadeloupe
ADIE	X	X	X
France Initiative	X		X
France Active	X		
Réseau Entreprendre			
BGE	X	X	X
Union des couveuses	X	X	X

Source : IEDOM, Les notes de l'institut d'émission (avril 2011).

Les acteurs intervenant sur le champ de la création d'entreprise sont nombreux et leurs interventions multiples et complexes. Il en résulte quelques difficultés de coordination entre les différents intervenants, et un manque de lisibilité pour les créateurs potentiels. Cette faiblesse a notamment été soulignée dans le schéma de développement économique de la Guadeloupe, en 2006, mais également par plusieurs partenaires à La Réunion. Les entretiens et réunions menés auprès des acteurs de l'aide à la création d'entreprise ont confirmé que le problème de la coordination des intervenants et des guichets n'était toujours pas résolu. En outre, l'offre disponible en direction des candidats créateurs est plus dense en matière de premier accueil que d'accompagnement effectif lors du développement du projet.

Des efforts sont néanmoins faits dans ce sens, notamment en Guadeloupe, avec la création de la Maison régionale des entreprises qui regroupe actuellement l'agence Guadeloupe expansion, les Sociétés Antilles-Guyane d'investissements et de participations (SAGIPAR), Guadeloupe Active, et l'ADIE.

A Mayotte, des réunions de coordination sont mises en place sous l'égide de la DIECCTE depuis juin 2011, mais les retombées opérationnelles sont encore à construire.

Malgré tout, les entretiens de terrain montrent que des problèmes de coordination subsistent. Ils sont en partie liés à des règles de fonctionnement très différentes, des

écarts trop importants en termes d'effectifs, des délais de réponse de financement souvent trop importants pour les développeurs de projet, et des dossiers insuffisamment bien construits en vue de l'examen par les financeurs de projets.

4.1.3. Le dispositif NACRE

Tout comme les intervenants, il existe également de nombreux dispositifs relatifs à l'aide à la création d'entreprises. Nous en retiendrons trois, portés par l'Etat, qui jouent actuellement un rôle important dans l'aide à la création d'entreprise des publics les plus fragilisés.

1. NACRE : ce dispositif permet aux futurs créateurs d'entreprise de bénéficier d'un prêt d'honneur, couplé à une garantie publique des prêts bancaires et à un accompagnement obligatoire par des opérateurs labellisés durant les trois premières années.
2. PIJ création : cette aide étatique, d'un montant maximum de 7 317 EUR, est accordée à des jeunes âgés de 18 à 30 ans souhaitant créer une entreprise dans les DOM.
3. Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRES) : ce dispositif consiste en une exonération de charges sociales pendant un an, à compter de la date d'affiliation au régime des travailleurs non-salariés, ou du début d'activité de l'entreprise, si l'assuré relève du régime des assimilés salariés. L'ACCRES est progressivement remplacée par le dispositif NACRE.

D'autres aides existent indépendamment de ces trois dispositifs. Mentionnons par exemple l'aide à la création d'entreprise par les femmes (Conseil général de Mayotte).

Le PIJ Création est bien utilisé, notamment à La Réunion, où la dynamique est très positive. Une étude menée par l'INSEE a d'ailleurs confirmé l'efficacité du dispositif dans l'aide à la création d'entreprises des publics jeunes : en 2009, 62,4 % des créateurs aidés en 2004 et 69,8 % en 2005 étaient encore en activité^[36]. Les entretiens menés sur le terrain confirment également l'importance du dispositif. Son existence semble cependant compromise pour les prochaines années, principalement pour des raisons de rationalisation budgétaire.

[36] Bilan évaluatif de la DTEFP La Réunion, avril 2010.

Tableau 21 *Bénéficiaires des dispositifs ACCRE, NACRE et PIJ création en 2007, 2008 et 2009*

	ACCRE			NACRE			PIJ création		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Guadeloupe	470	955	923	-	-	287	285	195	96
La Réunion	nc			-	-	612		275	308
Mayotte	32	41	40	-	-	*	46	57	79

*Le dispositif est effectif depuis le second semestre 2009.
 Source : DTEFP, ASP (2010).

Les acteurs de l'aide à la création se sont également bien approprié le dispositif NACRE, qui traduit une double volonté de l'Etat :

- accroître la lisibilité de l'aide à la création d'entreprise ; le dispositif est découpé en trois phases : l'aide au montage du projet, la structuration financière et l'intermédiation bancaire, et l'appui au démarrage et au développement. Des opérateurs sont labellisés sur au moins deux des trois phases, avec des objectifs, des livrables et un délai minimum d'exécution. Chaque opérateur labellisé (le plus souvent les chambres consulaires et les grands réseaux associatifs) est identifié sur des phases bien précises ;
- améliorer la qualité de l'accompagnement des créateurs d'emploi. Le manque d'accompagnement est un problème constaté depuis de nombreuses années ; le dispositif, *via* la labellisation des opérateurs, vise à professionnaliser les opérateurs sur cet accompagnement, et à leur demander d'accorder une importance particulière au suivi *post* création, en imposant une obligation de suivi sur trois ans.

Le dispositif NACRE n'est évidemment pas la réponse à tous les problèmes, et les entretiens ont montré que la gestion du dispositif était lourde et peu flexible. Il est néanmoins l'une des principales pistes d'amélioration du système d'aide à la création d'entreprise, de par son caractère structurant, et par les moyens qu'il donne aux structures pour se professionnaliser sur l'accompagnement, un enjeu fondamental de la création d'entreprise.

4.1.4. Le microcrédit comme aide à la création d'entreprise : une vraie solution ?

Les réseaux associatifs cités ci-avant, assimilés à des organismes de microcrédit, ont pris une place prépondérante dans l'aide à la création d'entreprise. Ils sont souvent soutenus financièrement par les collectivités territoriales et les pouvoirs publics, *via* des dispositifs comme le NACRE. Mais le microcrédit est-il une solution efficace pour ces publics en difficulté ? Et cette solution est-elle adaptée aux contextes particuliers de la Guadeloupe, de La Réunion et de Mayotte ?

Les entretiens de terrain montrent que le doute subsiste toujours dans l'esprit de certains professionnels, principalement en raison des difficultés rencontrés avec les publics : illettrisme, manque de motivation, difficultés sociales, etc. L'IEDOM, dans

Tableau 22 Part des entreprises financées par un microcrédit en 2009

Territoires	Nombre de projets financés par un microcrédit	Nombre d'entreprises créées	Part financée par un microcrédit (en %)
Guadeloupe	250	4 973	5,0
La Réunion	608	6 688	9,1
Mayotte	683	1 341	50,9
France entière*	33 415	580 193	5,8

*France entière : métropole + DOM + collectivités d'outre-mer.

Sources : calcul IEDOM à partir des données INSEE, ADIE, France Initiative et France Active - 2010.

une étude sur le microcrédit en outre-mer d'avril 2011, répond clairement par l'affirmative, et force est de constater que le microcrédit est aujourd'hui une composante importante du paysage de la création d'entreprise, de manière plus ou moins marquée selon les territoires étudiés.

Sur l'ensemble de la France, un peu moins de 6 % des entreprises ont été créées avec un financement par microcrédit ; cette proportion est plus élevée à La Réunion (9 %) et surtout à Mayotte (51 %). Si ces résultats, positifs, tendent à prouver l'efficacité de la démarche, il est néanmoins nécessaire de les relativiser, surtout à Mayotte, du fait du nombre important de microcrédits de l'ADIE destinés à (i) régulariser une activité informelle, (ii) pérenniser des micro-entreprises déjà existantes, voire simplement (iii) payer les patentes d'entreprises pas encore enregistrées.

4.2. L'émergence de pôles d'excellence et d'innovation

4.2.1. Un foisonnement d'agences de développement et de services d'appui au développement, notamment à La Réunion

Les DOM ne manquent pas de dispositifs d'appui aux entreprises, à leur modernisation, à l'innovation et à la diversification des activités : agences de développement, chambres consulaires, services d'appui et de conseil de l'Etat (pour les développements agricole, rural et forestier, par exemple) ont notamment pour mission de développer un réseau de services d'appui à la création et au développement des entreprises.

A La Réunion, par exemple,

- l'Agence de développement (AD, proche du Conseil régional), accompagne les activités menées dans le développement d'activités nouvelles (activités sectoriellement fléchées), encourage l'implantation d'activités nouvelles sur le territoire (en relais de l'AFII) et aide les entreprises réunionnaises à nouer des alliances externes. Elle assure aussi une promotion économique de l'île, et dispose d'antennes en Rhône-Alpes (Entreprise Rhône-Alpes international, ERAI), et à Marseille. Sa logique repose sur l'accompagnement des porteurs de projet et le rapprochement de projets entre eux ;
- l'Association pour le développement industriel de La Réunion (ADIR) existe depuis 36 ans, regroupe 210 adhérents, et joue un rôle de lobbying et d'interface technique sur les dossiers à caractère sensible. Elle accompagne les entreprises

sur les fonctions transversales, la professionnalisation (actions individuelles type audits, actions collectives type promotion de marques) ;

- la CCI gère notamment le Centre régional d'innovation et de transferts de technologie (CRITT) ;
- la CMA promeut l'installation et le compagnonnage ;
- les services de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) aident les jeunes agriculteurs à s'installer ;
- le Commissaire au développement durable a pour mission de promouvoir notamment la création d'activités en substitution des importations.

Il existe donc, sur ce territoire, un réseau très dense d'intervenants différents, dont les objectifs se croisent mais dont l'articulation n'est pas formellement établie.

Cette configuration n'existe pas à Mayotte, où les chambres consulaires récemment créées n'ont pas encore développé une gamme complète de services. Les partenaires attendent, conformément au SRDEEF, que naisse, sous l'impulsion du Conseil général et en liaison avec les partenaires sociaux, l'Agence de mobilisation économique et de développement du territoire.

4.2.2. *Les stratégies régionales d'innovation en Guadeloupe et à La Réunion*

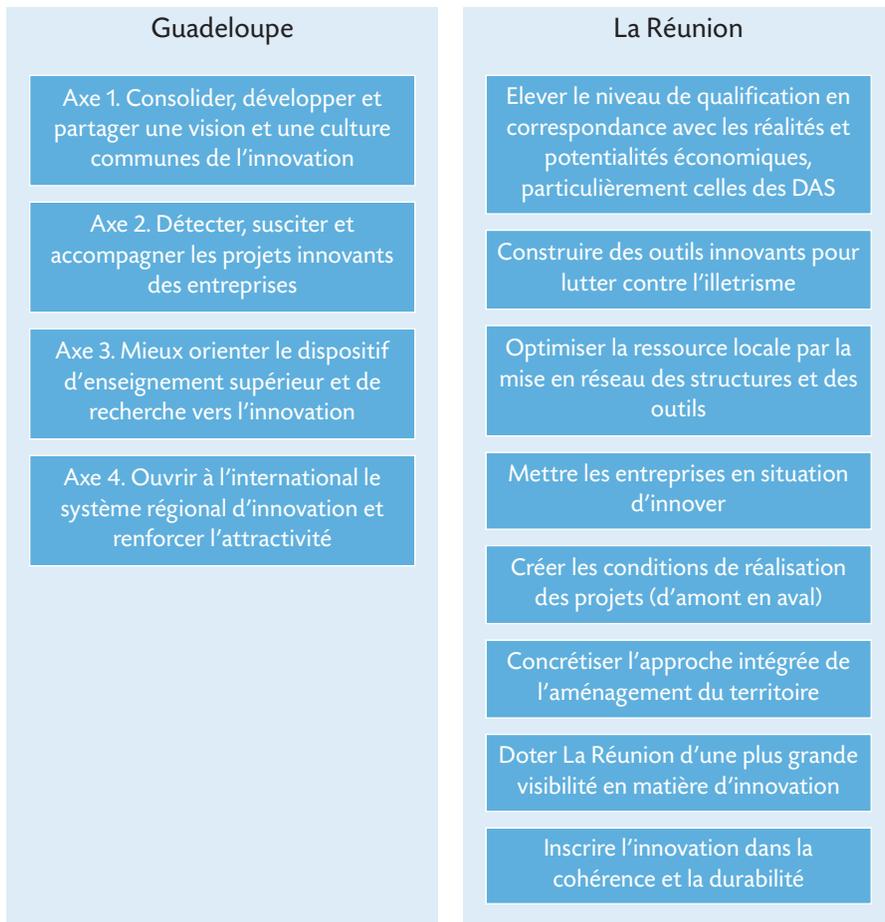
Sur une demande de la Commission européenne, relayée lors des EGOM, l'application de la stratégie de Lisbonne a engendré un débat sur l'innovation. Celui-ci a conduit l'Etat et les régions à définir des SRI, qui se veulent plus larges que la simple référence à l'innovation technologique et à l'essaimage. Elles intègrent en effet également des dimensions socioculturelles, éducatives et de dispositifs d'appui à l'innovation (intégration dans les programmes opérationnels du Fonds européen de développement régional - PO FEDER). Cette démarche n'a pas encore été pleinement menée à Mayotte^[37], qui n'est pas encore reconnue comme une région ultrapériphérique.

La SRI a été adoptée en décembre 2009 pour la Guadeloupe et en février 2010 pour La Réunion ; les conseils régionaux et les préfetures ont été associés à son élaboration. Elle doit permettre à ces deux DOM de (i) se doter de structures organisationnelles

[37] Une étude préalable a cependant été réalisée par un cabinet de consultants.

(ou d'adapter des structures existantes), de (ii) s'équiper d'outils techniques et financiers adaptés (ou d'adapter les existants) et de (iii) créer un environnement favorable à l'émergence de projets innovants, dans une perspective de développement durable.

Schéma 4 Les grands axes formalisés dans les SRI de Guadeloupe et de La Réunion



Source : AMNYOS, à partir des schémas régionaux de l'innovation de La Réunion et de la Guadeloupe.

Certains des axes retenus dans chacune des SRI font directement le lien avec la formation professionnelle. En Guadeloupe, il s'agit notamment de « *mieux orienter le dispositif d'enseignement supérieur et de recherche vers l'innovation* » (cf. encadré 4). A La Réunion, l'attention est portée sur « *l'élévation des niveaux de qualification en correspondance avec les réalités et les potentialités économiques, particulièrement celles des domaines d'activité stratégiques* ». La mise en œuvre des SRI étant encore relativement récente dans les territoires étudiés, elles n'ont donc encore peu engendré de réalisations concrètes, mais plutôt des projets, dont une partie se concentrent sur le lien entre innovation et développement de la formation professionnelle.

Encadré 4 Exemples de projets engendrés par la SRI de la Guadeloupe

- Un projet de formation pour développer la créativité dans le département : faire travailler une quinzaine d'entreprises sur l'émergence de projets innovants, avec des spécialistes de la conduite de projet et une focalisation sur la mise en œuvre.
- Un projet de formation sur le design dans l'agrotransformation pour aider les entreprises du secteur à développer leur capacité à élaborer un packaging attrayant.
- Un projet de formation sur la propriété intellectuelle, élaboré avec l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) et la CCIG.
- De nouvelles formations en direction du monde de la recherche : formation des universitaires sur la propriété intellectuelle, initiation au monde de l'entreprise en école doctorale, mise en place d'une collaboration CNAM entreprises pour le développement de projets innovants par des étudiants.
- Un projet de site, mené avec l'université Antilles Guyane (UAG), a pour objectif de mettre sur un site l'ensemble des offres d'emploi portant sur des postes qualifiés, afin de les rendre visibles par l'ensemble des étudiants sortis de l'université, et travaillant en dehors du territoire guadeloupéen.

Cette dynamique est intéressante et les orientations stratégiques montrent que la Guadeloupe et La Réunion se veulent ambitieuses en matière de développement économique innovant. Si la mise en œuvre de cette stratégie est encore récente, sa réussite semble d'ores et déjà dépendre de plusieurs facteurs formalisés lors des entretiens de terrain : suivi des indicateurs et pilotage de la stratégie, moyens humains associés à sa mise en œuvre, et implication des différents acteurs sur le long terme.

4.2.3. Les pôles de compétitivité

L'Etat est conscient de l'enjeu que représente l'innovation dans un contexte économique mondialisé et ultra concurrentiel. A partir de 2004, une nouvelle politique industrielle a été mise en place, basée sur le développement de pôles de compétitivité. L'originalité de ces pôles est de réunir, dans le cadre d'un partenariat, les entreprises, les centres de recherche et les organismes de formation professionnelle initiale et continue. Il permet notamment de sélectionner et d'accompagner des projets innovants dans des activités porteuses de développement pour les territoires associés. La Réunion, puis la Guadeloupe, en partenariat avec l'Etat, se sont associés à cette démarche à partir de 2005.

A La Réunion, l'association Qualitropic a été créée pour accompagner des projets dans le domaine des valorisations alimentaires et-non alimentaires des ressources agricoles et marines tropicales de l'océan Indien. Elle associe l'ensemble des acteurs des filières, végétales, animales, de la pêche et de l'aquaculture^[38] et les acteurs de la santé publique et privée. Parmi les 17 projets labellisés, certains intègrent des actions de formation, mais elles se situent plutôt en marge ou en complément des activités de recherche appliquée du pôle.

Le projet Grenelle de l'environnement à La Réunion : réussir l'innovation (GERRI), qualifié de "*premier bébé du Grenelle*" par Jean-Louis Borloo (ministre d'État), a pour objet de faire de La Réunion, d'ici 2030, un territoire d'exception intégrant toutes les innovations environnementales intéressant la mobilité, l'énergie et ses usages, l'urbanisme, la construction et le tourisme. Il comprend, au démarrage, la construction de la plus grande ferme solaire de l'Union européenne (à Sainte -Rose), et plusieurs opérations de démonstration.

Parmi les projets de GERRI, citons :

- le projet Véhicules électriques pour une Réunion technologique (VERT), pour l'expérimentation des véhicules électriques ;
- le démonstrateur de l'énergie thermique des mers ;
- les énergies renouvelables par différences de température entre l'eau de surface et l'eau de l'océan Indien ;

[38] I.e. les agriculteurs, les pêcheurs et les producteurs aquacoles, les industriels de la transformation agroalimentaire et les distributeurs.

- le démonstrateur de houle automotrice ;
- le démonstrateur/convertisseur de l'énergie des vagues.

Les experts estiment à 500 emplois l'impact du projet GERRI sur le marché du travail : s'il est donc innovant et porteur de solutions alternatives, il n'a encore que peu d'impact en ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi à court et moyen termes.

En Guadeloupe, un pôle de compétitivité autour des énergies renouvelables et des matériaux a également été mis en place à travers l'association Synergile. Le pôle a été labellisé en octobre 2007 dans le cadre d'un partenariat avec le pôle de compétitivité Cap énergies, situé en région Provence Alpes Côte d'Azur (PACA).

Encadré 5 *Exemples de projets en lien avec la formation professionnelle, engendrés par le pôle de Compétitivité Synergile (Guadeloupe)*

- Projet de création d'une école d'ingénieurs avec notamment l'université, le Conseil régional et les entreprises locales pour former des ingénieurs dans les domaines des ENR, de l'environnement, des matériaux et des systèmes énergétiques.
- Projet de création d'un master d'architecture tropicale avec l'université
- Projet de plateforme d'excellence avec le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM) pour former des étudiants à la géothermie.

Synergile est également impliqué dans un projet de technopole sur les systèmes énergétiques, les matériaux, les TIC et l'agrotransformation. L'objectif est de pouvoir réunir, dans un même lieu, entreprises, laboratoires et organismes de formation, en jouant notamment sur les complémentarités en termes d'infrastructures. Ce projet doit être déposé dans le cadre du programme Investissements d'avenir.

Le pôle de compétitivité a permis de créer des dynamiques certaines, et il représente aujourd'hui un enjeu fort pour l'intégration de la Guadeloupe dans la zone Caraïbes. Pour atteindre ses objectifs, il doit toutefois surmonter quelques difficultés, parmi lesquelles :

- la difficulté à associer les organismes de formation au pôle, même si des projets de partenariats semblent se profiler avec les OPCA. Le manque d'offre de

formation continue sur le territoire pose notamment problème lorsqu'il s'agit de former des salariés à l'utilisation d'équipements de pointe (microscope à balayage, enceintes climatiques) ;

- un manque de pilotage thématique pour structurer et capitaliser sur les innovations portées par les projets ;
- la difficulté à faire travailler ensemble entreprises et laboratoires de recherche, notamment en raison d'un déficit de compétences au niveau des premières, et la quasi-absence de chefs de projet de bon niveau ; l'école d'ingénieurs devrait permettre de pallier ce manque.

La Guadeloupe et La Réunion se sont associées et ont développé leur propre pôle de compétitivité depuis 2005. Pour l'instant, l'impact sur l'emploi dans les domaines couverts par les pôles reste encore limité, et la question est aujourd'hui de savoir si les marchés guadeloupéen et réunionnais ont la taille suffisante pour permettre la structuration de secteurs innovants, et si les moyens engagés pour le développer seront suffisants.

4.3. Synthèse

Le tissu économique des territoires étudiés, principalement composé de micro-entreprises, est souvent considéré comme fragile de ce fait, notamment lorsqu'il s'agit de renforcer le lien emploi-formation. Ceci peut toutefois également être considéré comme une force lorsqu'il s'agit de créer des emplois. Les chiffres attestent à cet égard d'un dynamisme réel, avec des taux de création d'entreprises en Guadeloupe et à La Réunion supérieurs à la moyenne nationale sur la période 2004-2008.

Ce dynamisme a été facilité par un important réseau d'acteurs de la création d'entreprises, similaire à celui de la métropole, couplé à des dispositifs incitatifs de l'Etat (ACCRE/NACRE et PIJ création), mais aussi à la place de plus en plus importante occupée par les établissements de microcrédit dans les DOM.

Des difficultés importantes demeurent cependant : un accompagnement et un suivi *post* création souvent jugés insuffisants, un public de candidats créateurs d'entreprise parfois en difficulté d'insertion sociale, avec des problèmes d'illettrisme.

Les territoires étudiés, notamment la Guadeloupe et La Réunion, se veulent également proactifs dans le développement des emplois de demain, en misant sur l'innovation.

Cette volonté a notamment été formalisée par l'élaboration des stratégies régionales d'innovation et le développement de pôles de compétitivité dans chacun de ces territoires. Ils ont pour point commun de lier le développement de l'innovation à la formation professionnelle dans certains projets.

Ces dynamiques sont positives et semblent susciter des projets intéressants, notamment en ce qui concerne l'émergence d'une formation professionnelle de haut niveau permettant de répondre aux futurs enjeux. Il convient par contre de se demander si ces territoires ont la taille suffisante pour permettre l'émergence de secteurs innovants, et si les formations professionnelles créées, essentiellement destinées aux cadres et aux ingénieurs, ne seront pas surdimensionnées par rapport aux besoins.

Conclusions

5. Conclusions

5.1. Concernant la formation professionnelle initiale

Les territoires étudiés se distinguent par une orientation des jeunes vers la voie professionnelle après la classe de troisième qui est plus importante qu'en métropole. Cette tendance résulte des mêmes difficultés qu'en métropole, mais dans des proportions supérieures. L'orientation vers la voie professionnelle, souvent davantage subie que choisie, draine les élèves les plus en difficultés dans le système scolaire, et ceci notamment au niveau de l'apprentissage des savoirs de base (illettrisme).

Il en résulte des taux de réussite plutôt bas sur la voie professionnelle, si l'on compare avec la moyenne nationale, et des taux d'insertion dans l'emploi préoccupants. Cette voie est par ailleurs souvent considérée par les jeunes et leurs familles comme un moyen d'acquiescer un métier rapidement, sans scolarité longue. Si les sorties positives existent, force est de constater que le taux de réussite demeure limité, et que les débouchés sont rares. Il est donc souhaitable de sortir d'un développement non maîtrisé des filières et des effectifs et d'organiser, en liaison avec les branches professionnelles, un développement raisonnable et pragmatique des filières de formation professionnelle initiale en tenant compte des débouchés locaux mais aussi dans la zone régionale et au-delà. Cette approche permettrait de susciter l'intérêt des entreprises pour l'alternance pédagogique, de développer l'offre de stages, et d'améliorer les passerelles entre les filières.

L'apprentissage est, depuis quelques années, la solution privilégiée par l'Etat pour pallier les difficultés rencontrées par les filières professionnelles sous statut scolaire. Il permet en effet de sécuriser davantage l'accès à l'emploi des jeunes sortis de formation, avec des taux d'insertion bien supérieurs à ceux observés dans les filières générales. Malgré tout, l'apprentissage tarde à réellement se développer sur les territoires étudiés, pas uniquement faute d'un manque de volonté de l'Education nationale et des collectivités territoriales compétentes : ces difficultés de développement sont également le résultat de la situation d'insularité et/ou d'exiguïté du marché du travail des territoires étudiés, et d'un tissu économique composé

principalement de micro-entreprises, peu en capacité d'accueillir les apprentis en formation (tout comme les jeunes scolaires en alternance d'ailleurs).

L'apprentissage est malgré tout perçu par les acteurs de la relation emploi-formation comme la solution la plus efficace à terme pour insérer les jeunes de la voie professionnelle sur le marché de l'emploi. Elle nécessite toutefois des adaptations propres aux particularités des territoires étudiés. Des dynamiques, actuellement mises en œuvre autour de l'apprentissage sur les territoires, pourraient entraîner des résultats significatifs ces prochaines années. Il s'agit aussi, qualitativement, de mieux travailler sur la formation des maîtres et des tuteurs, de développer des GEIQ et des « sas » vers l'apprentissage. A cet effet, les COM spécifiques à l'apprentissage sont un instrument d'encadrement privilégié.

La formation professionnelle initiale reste l'une des réponses les plus pertinentes à l'exigence de préparation à l'insertion professionnelle de dizaines de milliers de jeunes : dans un contexte de faible capacité d'insertion du marché du travail local, exacerbée par la crise économique de 2008, ils doivent être de plus en plus en mesure de s'intégrer dans une vie active à l'échelle régionale, ou internationale. Si la mobilité pour la poursuite de la scolarité (notamment en formation professionnelle de niveau secondaire ou supérieur) connaît actuellement un essor considérable, suite aux efforts conjugués des acteurs (notamment de LADOM et des collectivités publiques associées), elle manque encore des moyens humains, financiers et organisationnels pour répondre à l'ensemble des besoins.

Ce nouveau contexte de mobilité présente indéniablement des aspects positifs en diversifiant les opportunités et en facilitant l'ouverture sur le monde (gamme des formations, opportunités de stages, embauche possible en métropole ou ailleurs à la sortie de la formation, capacité à vivre dans un environnement différent), mais elle a également certains aspects négatifs de drainage vers l'extérieur des DOM des meilleurs éléments au sens scolaire du terme, sans que ne soient encore organisées les conditions d'un retour positif. Penser et mettre en œuvre une politique réaliste d'aide au retour calée sur les besoins du territoire est, parallèlement à l'amélioration quantitative et qualitative de la mobilité, une piste à explorer.

Des dispositifs et des labels ont également été créés pour surmonter les difficultés rencontrées par le système de formation professionnelle initiale. L'E2C (à La Réunion et en Guadeloupe) et le SMA (sur l'ensemble des territoires étudiés) ont principalement pour but de réinsérer des publics jeunes en total rupture avec le système éducatif, *via*

une pédagogie adaptée à ces publics et une concentration sur les problèmes d'illettrisme, avec des résultats reconnus (surtout pour le SMA). Actuellement, la capacité d'accueil de ce type de dispositif semble cependant bien faible par rapport aux besoins des territoires. Le développement de ces dispositifs « seconde chance » apparaît donc comme particulièrement pertinent dans les DOM.

La rupture et l'échec scolaires résultent de deux phénomènes étroitement liés : un environnement familial et social difficile, et un apprentissage de la lecture déficient. Pour obtenir de vrais résultats, la lutte contre l'illettrisme ne doit donc pas se limiter à la mise en place de dispositifs, mais se réaliser et se développer à la plus grande échelle possible, en visant aussi bien les scolaires que les salariés ou les demandeurs d'emploi. Sur l'ensemble des territoires, des programmes de lutte contre l'illettrisme ont été mis en place, sous l'impulsion de l'Etat, avec une implication variable des conseils régionaux et généraux. Pour l'instant, elle présente encore des dysfonctionnements, dus à des difficultés de coordination entre les acteurs, à des dispositifs moins ciblés (passage du programme IRILL au programme Compétences clefs) et à des moyens largement insuffisants face à l'ampleur des besoins. La lutte contre l'illettrisme sur les territoires étudiés semble néanmoins connaître un second souffle, depuis la volonté affichée du gouvernement d'en faire une priorité nationale, et dans le cadre de consensus régionaux. Il s'agit désormais d'une priorité absolue, tant pour les jeunes que pour les adultes, et une condition nécessaire à l'insertion économique, sociale et culturelle dans la société de la connaissance.

5.2. Concernant la formation professionnelle continue

La FPC devrait pouvoir compenser les faiblesses du système de formation professionnelle initial mais, plus encore qu'en métropole, elle ne semble pas pouvoir jouer pleinement ce rôle à l'heure actuelle. En Guadeloupe et à La Réunion, cette lacune est directement liée à la rareté de la demande spontanée des entreprises (largement des TPE/PME) mais aussi à la faiblesse de l'offre privée de FPC, encore insuffisamment professionnalisée (avec une forte hétérogénéité des niveaux de compétences en fonction des structures) et économiquement fragile (car fortement dépendante de la commande publique). A Mayotte, la montée progressive du droit commun de la formation professionnelle fait peser sur les acteurs de la formation une exigence croissante de professionnalisme dans le développement et la structuration du secteur.

Face à ces difficultés, les conseils régionaux de La Réunion et de Guadeloupe ont souhaité conforter, voire accélérer, le développement du secteur public de la formation, afin de disposer d'une offre susceptible de répondre à leurs exigences en tant que prescripteur, notamment en direction des demandeurs d'emploi. Cette volonté s'est notamment traduite, en Guadeloupe et à La Réunion, par le soutien ou la reprise en main de l'AFPA en relais de l'Etat, l'organisme étant encore considéré comme emblématique sur la formation professionnelle des personnes présentant des niveaux de qualification bas. Mais cet interventionnisme pose question, dans la mesure où il peut avoir tendance à fragiliser un secteur privé déjà touché par la crise de 2009, avec le risque que l'offre présente sur le territoire perde en diversité.

La situation est différente à Mayotte, où l'AFPA n'existe pas et où l'intensité des besoins conjuguée à l'existence d'un petit nombre d'organismes de formation réellement actifs sur le territoire pousse à « *se serrer les coudes* » pragmatiquement entre organismes, en attente de la concertation espérée des financeurs (dans le cadre, par exemple, du futur Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle^[39]). D'une façon générale, l'outil privilégié pour appuyer et accompagner le développement de l'offre de formation est la commande de formation, publique, des OPCA, et de grands établissements et entreprises. Il est donc souhaitable qu'elle s'organise au niveau régional en concertation (à travers, par exemple, les conférences des financeurs) pour (i) fixer des objectifs cibles communs, (ii) assurer un équilibre entre l'offre publique et l'offre privée, (iii) organiser un rayonnement régional de l'offre, et (iv) promouvoir une logique de labellisation de la qualité, de modernisation, d'échanges pédagogiques, et de mutualisation des moyens.

5.3. Sur les ajustements dynamiques entre formation professionnelle et besoins des secteurs économiques

Comme nous venons de le voir, la formation professionnelle peine à assumer le rôle qui lui revient dans le développement du capital humain, mais elle a également du mal à répondre aux besoins de l'économie. La rareté des sources d'information permettant de faire le lien entre emploi et formation sur chacun des secteurs, à

[39] A l'heure de la présentation de ce rapport, les acteurs territoriaux étaient encore en attente de la part de l'administration centrale (depuis 2009) des décrets d'application de l'ordonnance structurant le service public de l'emploi et de la formation professionnelle. En attente, le préfet a décidé en janvier 2012 d'émettre un arrêté permettant un fonctionnement provisoire, dont le texte a été présenté en réunion du Service public de l'emploi régional le 2 février 2012.

l'échelle des territoires, est partiellement responsable de ces difficultés. Les CARIF-OREF semblent les mieux positionnés pour alimenter cette analyse mais, faute de moyens humains et parfois de compétences spécifiques ou sectorielles (notamment sur l'analyse prospective), ils ne semblent pas à l'heure actuelle en mesure de répondre à toutes les attentes. Les branches professionnelles, peu structurées ou inexistantes, ne sont, quant à elles, pas en mesure de prendre le relais. Pourtant, l'amélioration de la connaissance sur les métiers est aujourd'hui plus que jamais nécessaire ; elle pourrait être programmée dans des dispositifs pluriannuels renforçant la coopération entre les CARIF-OREF, les chambres consulaires et les branches professionnelles.

Pour rappel, le C-PRDF (anciennement PRDF), schéma stratégique sur le champ de la formation professionnelle pour la Guadeloupe et La Réunion, définit, à moyen terme, les grandes orientations de la formation professionnelle. Il a pour mission de faire le lien entre développement de la formation professionnelle et développement économique à moyen terme. Mayotte a ainsi élaboré un seul et unique schéma articulant le développement économique et la formation (SRDEEF) afin de rendre ce lien encore plus évident. Pourtant, les retours d'analyse des réalisations et des processus liés aux anciens PRDF montrent que ce lien a rarement pu être bien établi, faute de sources d'informations adéquates. En Guadeloupe, par exemple, le nouveau C-PRDF, actuellement en cours d'élaboration, ne semble pas aujourd'hui être en mesure d'améliorer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins économiques, dans la mesure où aucune évaluation n'a été menée suite au PRDF, et que les mêmes erreurs de mise en œuvre et de pilotage pourraient se répéter. Si, à La Réunion, le C-PRDF semble avoir mobilisé très largement tous les acteurs, il importe que la démarche de concertation se poursuive de façon active après sa validation, pour assurer le rapprochement nécessaire de l'offre de formation et des besoins des employeurs. L'intérêt fondamental des schémas, à l'image de ce qui est proposé dans le SRDEEF de Mayotte, est d'instaurer un cadre stratégique commun de référence, et une dynamique potentielle de travail collectif pérenne autour d'objectifs et d'un plan d'action partagés. En particulier, il s'agit d'établir une coopération permanente entre la commande de formation et la « branche professionnelle » de la formation et, plus globalement, de faire vivre les instances de concertation *ad hoc*, créées à cette fin.

Cette difficulté de lier l'emploi et la formation professionnelle est partiellement liée au manque de proximité et de coordination entre les acteurs de la vie économique et ceux du monde professionnel. Les territoires étudiés sont parfois des lieux de clivage marqué entre syndicats patronaux et de salariés, notamment sur les questions

de respect ou d'adaptation des conventions collectives, avec des tensions sur les niveaux de rémunération. Il en résulte un dialogue social qui peut se révéler tendu, surtout en Guadeloupe, et qui a de ce fait tendance à bloquer toute tentative de concertation sur des sujets connexes.

Au niveau des secteurs, les schémas (PRDF, SRDEEF, élaboration des C-PRDF en cours) ont l'intérêt d'actualiser un diagnostic participatif sur les besoins et sur les meilleures voies de développement de compétences adaptées aux besoins sectoriels. Sur la plupart des secteurs clefs étudiés, porteurs du développement des DOM^[40] (auxquels, selon les DOM, on peut ajouter, avec une importance plus ou moins relative, les industries de première transformation et le secteur de l'éducation-formation), des pistes de travail se profilent, et pourraient se développer sous des formes diverses de dynamiques sectorielles et de projets pilotes : coopérations inter-entreprises et GPEC, coopérations inter-organismes de formation, coopération entre les financeurs de la formation continue.

Une vraie politique de développement de la FPC est possible, en organisant ces ensembles de façon ordonnée autour d'objectifs stratégiques réalistes (comme la couverture géographique) et par niveaux de l'offre et de la réponse aux besoins sectoriels et transversaux (comme la lutte contre l'illettrisme, une priorité y compris dans le monde du travail). Encore faut-il que les acteurs en aient la volonté, et qu'un réel consensus, qui reste à établir, débouche sur une mise en œuvre opérationnelle efficace, dans l'esprit des schémas. Ces conditions ne sont pas évidentes, et exigent une volonté politique affirmée sur la durée. Des avancées et des « bonnes pratiques » intéressantes, visibles sur les trois territoires étudiés, peuvent inspirer un travail pratique au niveau des branches, des secteurs ou des pôles d'excellence^[41].

5.4. Sur la contribution de la formation professionnelle à l'innovation, à la création d'entreprise et à l'entrepreneuriat

Parallèlement aux logiques de développement sectoriel, selon des dispositifs spécifiques, la formation professionnelle s'organise pour appuyer la création d'activités,

[40] Pour rappel : tourisme, BTP, agriculture et industries agroalimentaires, commerce et distribution, transport et logistique, services à la personne, santé et aide à domicile.

[41] Voir, par exemple, la structuration de la branche optique à La Réunion, les formations liées à la créativité et à la propriété intellectuelle en Guadeloupe, et les catalogues de formation inter-entreprises d'OCALIA, d'AGEFOS PME (à La Réunion) et d'OPCALIA (à Mayotte).

l'innovation, et l'entrepreneuriat. Les dispositifs publics d'appui à la création d'entreprises existent avec la même large gamme d'acteurs qu'en métropole, ce qui produit les mêmes effets : une large diversité de guichets d'accueil ; des subventions ou aides PIJ (dont les résultats semblent plutôt satisfaisants) ou ACCRE-NACRE (dont les résultats sont encore à vérifier faute encore d'un suivi actif sur la durée) ; la régularisation nécessaire d'entreprises informelles (parallèlement à la réelle création d'activités nouvelles) ; un accueil initial et une aide au démarrage mieux assurés que la formation sur la durée en accompagnement et en suivi (ce qui définit une piste d'amélioration sensible) ; une nécessaire coordination des acteurs qui maîtrisent chacun une partie de la chaîne nécessaire de services d'accueil et d'appui aux créateurs.

Si les DIECCTE ont fait des efforts récents pour organiser cette concertation, qui doit devenir opérationnelle, les débats sont loin d'être tranchés aujourd'hui entre des acteurs qui prônent un ciblage des publics aidés plus efficaces dès l'accueil, et les partisans d'un investissement assez large, notamment sous la forme d'un microcrédit (ADIE). Aujourd'hui, la plupart des acteurs de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise estiment que le recours au crédit, au-delà des aides initiales, est difficile et cher. Globalement les résultats des actions aidées ne semblent pas plus mauvais, voire même meilleurs, qu'en métropole en termes de pérennité des entreprises créées. Apparaît donc un besoin, pour les entreprises créées depuis trois ans au moins, de capital développement. Ce sujet faisait, par exemple, l'objet de discussions entre la Région La Réunion et l'agence locale de l'AFD au moment de l'étude, pour la création d'un fonds spécifique. Suite à ces contacts, les représentations locales de l'AFD ont pu constater que des organismes de formation professionnelle privés établis depuis plus de trois ans pouvaient se situer comme clients d'une offre de ce type dépassant les facilités actuelles d'Oséo.

En revanche, la préoccupation de la formation professionnelle n'apparaît pas comme un enjeu de premier plan pour les agences de développement présentes à La Réunion ou en Guadeloupe, même si celles-ci la mentionnent en termes très généraux comme une clef de réussite. Le système d'aides proposé dans le SRDEEF Mayotte, s'il voit le jour, sera à ce titre entièrement innovant car il vise à aider les entreprises sur la base d'un projet global comprenant un volet investissement en équipement et un volet articulé de développement des ressources humaines. Il en est de même pour les grands projets d'infrastructures, financés grâce aux fonds européens, qui nécessitent des investissements matériels et immatériels simultanés.

La formation professionnelle a aussi vocation à être présente dans la structuration des pôles de compétitivité et d'excellence. A La Réunion et en Guadeloupe, les stratégies régionales d'innovation déterminent les conditions de pénétration de l'innovation et de développement de l'entrepreneuriat dans le tissu économique local. A Mayotte, un pôle d'excellence rurale est en train de se mettre en place. Les projets de structuration du secteur des énergies nouvelles, même si leur impact sur l'emploi direct reste encore faible, relèvent d'une dynamique innovante et exemplaire. La formation professionnelle peut s'articuler de façon plus étroite à ces pôles et en devenir une des composantes actives en tenant compte du fait que, selon plusieurs acteurs économiques et institutionnels, la question de l'innovation dans les DOM ne relèverait pas tant de l'innovation pure liée à une recherche autonome, mais bien plus d'innovations de transposition liées à des transferts de savoir-faire et à du travail en réseau, pour une adaptation aux contextes locaux.

Annexes

Tourisme

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Situation actuelle du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés à surmonter la crise • Déficit d'infrastructures touristiques, notamment des hôtels haut de gamme • Problème de mise à niveau et de qualité de l'hébergement restauration existant • Besoin d'investissements étrangers ou métropolitains de grands groupes hôteliers (type Accor), avec un appel à projets d'hôtels à bungalows 3 à 4 étoiles • sur les emplacements proposés par le Plan d'aménagement et de développement durable (PADDD) 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés à surmonter les effets conjugués de la crise économique et du chikungunya • Hôtellerie/restauration relativement chère par rapport à la concurrence • Capacité d'accueil qui stagne depuis de nombreuses années • Difficultés à recruter du personnel compétent • Problème de valorisation de l'image de certains métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Attractivité touristique certaine. (paysages, climat, gastronomie, patrimoine culture), équipements, sécurité, positionnement géographique pour un tourisme multidestinations) • mais des difficultés à prendre en compte : <ul style="list-style-type: none"> - coûts de production importants qui freinent les investisseurs potentiels - manque de différenciation de l'image touristique de la Guadeloupe avec celle développée par les îles hispanophones de la Caraïbe
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'un modèle de tourisme adapté au contexte alliant de façon équilibrée la destination de qualité, le développement durable, la valorisation du lagon, la découverte de l'île, le rayonnement régional (« définir le charme propre à Mayotte ») • Idée de développement de microprojets touristiques à gestion écologique valorisation du lagon site internet, labellisation etc. • Développement du transport aérien (extension de l'aérogare actuel, projet de nouvel aéroport) 	<ul style="list-style-type: none"> • Volonté de la nouvelle équipe du Conseil régional de mener une politique volontariste sur le tourisme : <ul style="list-style-type: none"> - constitution d'un pôle d'excellence touristique autour du tourisme durable avec Réunion Île verte - institut régional du tourisme (IRT), porteur du pôle, préconise de conjuguer deux leviers clés du développement touristique : la formation et l'hébergement • Quelques objectifs chiffrés : créer, en 2015, 2 500 chambres dans des hôtels et 1500 en gîtes ou chez l'habitant 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur est défini comme étant à forte potentialité • Volonté de s'orienter vers un tourisme misant sur le développement durable, notamment à travers le SDAT (mais peu d'avancées concrètes à ce sujet d'après les entretiens menés sur le terrain) • Volonté de développer des gîtes et maison d'hôtes

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Besoins en formation exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formation pour les élus et les professionnels du secteur sur la gestion écologique de projets touristiques Besoins de formation sur les métiers suivants : cuisinier, hôtesse d'accueil, serveur, agent d'hôtellerie, femmes de chambre, gouvernante (enjeu autour de la qualité de la formation des cuisiniers) 	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formation et de professionnalisation des personnels d'accueil : langues étrangères, accueil, etc Besoin de formation de l'encadrement intermédiaire : formation en management interculturel 	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formation du personnel, notamment pour les salariés les plus âgés. Professionnaliser les nouveaux professionnels du secteur (maisons d'hôte, gîtes)
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> Développement de l'enseignement professionnel supérieur avec des IUP tourisme Projet de création d'un pôle d'excellence autour du tourisme et du sport (SRDEEF) 	<ul style="list-style-type: none"> Projet de valorisation des métiers liés à la réservation 	<ul style="list-style-type: none"> Création du lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme Archipel Guadeloupe en 2005 avec des formations allant des niveaux V à III

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Situation actuelle du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Eléments conjoncturels : <ul style="list-style-type: none"> - forte croissance dans les années passées, mais activité ralentie du fait de la baisse de la commande publique - situations contrastées entre entreprises locales. • Eléments structurels : <ul style="list-style-type: none"> - concentration des opérations sur quelques grandes entreprises et sur un tissu de petites entités (surtout dans le bâtiment) et de sous-traitants - secteur structurellement dépendant des grands projets de l'Etat et/ou de la collectivité (CPER, FED, PADD, SDAGE, Parc marin) 	<ul style="list-style-type: none"> • Un secteur en évolution : <ul style="list-style-type: none"> - modernisation très forte, poussée par l'importance constante de la commande - hausse du niveau de l'équipement et de la qualification technique des entreprises. • Mais un secteur stoppé dans son élan : <ul style="list-style-type: none"> - impact de la crise = baisse du chiffre d'affaires (de 2,2 Mds EUR en 2008 à 1,2 Md EUR en 2011) et du nombre d'actifs du secteur (27 000 en 2008 contre 18 000 en 2011) - arrêt relatif de la défiscalisation (impact sur le bâtiment) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eléments conjoncturels : <ul style="list-style-type: none"> - secteur en phase de ralentissement, en raison de la crise et de l'arrêt de la défiscalisation. • Eléments structurels : <ul style="list-style-type: none"> - manque de structuration financière (insuffisance de fonds propres, difficultés d'accès au crédit, etc.) - forte dépendance à la commande publique (encore insuffisamment planifiée) - existence notable de formes désorganisées du travail (travail non déclaré, etc.)
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur très dépendant du rythme de la reprise du secteur du BTP à Mayotte en liaison avec les grands travaux • A moyen terme, enjeux du passage en RUP et des fonds structurels européens 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur désigné par le CIESER comme primordial pour la cohésion territoriale <ul style="list-style-type: none"> - nécessité d'accompagner les évolutions démographiques et les besoins en logement : - importance du secteur pour l'intégration régionale de La Réunion • Volonté de davantage structurer le secteur, encore caractérisé par un clivage grandes entreprises-TPE/PME • Volonté d'aller vers l'innovation à travers de grands projets : <ul style="list-style-type: none"> - aller sur les nouveaux matériaux (toiles intelligentes) et les ENR (solaire, énergie thermique des mers), notamment à travers le projet Réunion Ile verte - projet de pôle de compétitivité « Infrastructures et ingénierie en espace restreint » (BTP, énergie, gestion des déchets) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de stratégie explicite apparente

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Besoins en formations exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formation importants sur les métiers suivants : électricien, carrelage, plomberie (nécessité de flexibilité des temps de travail), soudeurs, mécaniciens, maçons, conducteurs d'engins, plaquistes Besoins de formations non qualifiantes sur les savoirs de base, sur la sécurité pour les chantiers Besoins en formation sur le management pour l'encadrement intermédiaire et supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formations pour assurer la création/reprise d'entreprise Besoins de formation pour les gérants ou actifs des TPE/PME sur la planification, l'organisation de chantiers, les nouvelles normes et réglementations Besoin de formation de tuteurs pour assurer la transmission des savoirs dans un secteur où l'apprentissage est développé 	<ul style="list-style-type: none"> Besoins de formation sur les métiers suivants (qui sont aussi des métiers en tension) : maçon, ouvrier du béton, dessinateur du BTP, chef de chantier, chargé d'études Besoins de formation sur l'utilisation des nouveaux matériaux Besoins de formation pour adapter les actifs aux évolutions réglementaires
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> Projet d'aides (CG 976) au développement de l'investissement, des compétences et des qualifications (ADICQ) Démarches de structuration d'OPCALIA Actions de formation du SRDEEF 	<ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle initiale et continue bien développée, portée par les professionnels du secteur : <ul style="list-style-type: none"> un système d'offre de formations initiales du BTP (sous le contrôle de la Fédération du BTP et avec de multiples partenaires) qui a mis 15 ans à se monter et qui est aujourd'hui au complet, avec des formations allant du CAP au master Pro et à l'école d'ingénieurs une offre de formation professionnelle continue, mise au point avec l'AREF BTP, qui a abouti à la réalisation d'un guide des formations (en partenariat avec les CCI, les CFA, l'AFPA R et le CARIF-OREF) ce dispositif doit faire face à d'importants changements réglementaires dans le secteur l'équipement des organismes de formation est jugé bon par la profession Un enjeu important : le maintien du niveau V comme voie d'accès et d'insertion sur le secteur 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'éléments précis disponibles sur ce sujet

Commerce et distribution

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Situation actuelle du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • L'un des secteurs les plus importants de l'économie mahoraise en termes de valeur ajoutée • Un développement important dû à une hausse régulière de la consommation des ménages, liée à l'évolution des modes de vie • Un secteur pourtant confronté à des difficultés : <ul style="list-style-type: none"> - respect des normes réglementaires - « cannibalisation » du petit commerce par les grandes surfaces - baisse du pouvoir d'achat lié à la crise • Focus sur le secteur de la distribution automobile : <ul style="list-style-type: none"> - un parc automobile qui était en croissance régulière ces dernières années, avec un impact positif sur les activités de vente, SAV, réparation - un développement soutenu par la croissance démographique et l'accroissement de la population active mais aussi par le manque de service public de transports collectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Importance du secteur dans l'activité économique du DOM, en termes de valeur ajoutée, de nombre d'entreprises et de salariés • Au niveau de sa structure : <ul style="list-style-type: none"> - forte présence de TPE/PME, alimentée par la création de nouvelles entreprises - modernisation progressive du secteur, avec la disparition des petits commerces et la création des grandes surfaces • Une difficulté principale : <ul style="list-style-type: none"> - augmentation de la consommation, qui ne profite pas forcément à l'économie locale (la région exporte peu et importe beaucoup) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur central de l'économie guadeloupéenne, notamment en termes d'emplois (environ 15 % des emplois) • Au niveau de sa structure : <ul style="list-style-type: none"> - forte présence de TPE/PME, alimentée par un taux de création d'entreprises important - transformation du secteur, avec notamment la destruction du petit commerce - population active très féminine, avec un niveau de qualification bas (environ un tiers sans diplôme). • Quelques grandes difficultés : <ul style="list-style-type: none"> - forte dépendance vis-à-vis du secteur touristique - balance commerciale très nettement déficitaire, qui traduit une dépendance économique et un manque d'exportations - manque de formation des dirigeants et chefs d'entreprises en GRH

Commerce et distribution

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de réelle stratégie sur le développement du secteur, mais accord des professionnels sur le besoin de travailler dans une vision régionale (cf. transformation de produits alimentaires de Madagascar par exemple) et réexportation de produits à valeur ajoutée ou de savoir-faire • Secteur est identifié par tous comme secteur clef du territoire 	<ul style="list-style-type: none"> • De manière générale, secteur plus à consolider qu'à développer • Quelques pistes pour mener à bien cette stratégie : <ul style="list-style-type: none"> - promouvoir les projets d'urbanisme commercial - encourager l'accès des nouvelles générations à l'entreprise par l'intermédiaire du secteur du commerce et de l'artisanat (qui reste le secteur le plus accessible pour les créateurs d'entreprises potentiels) - favoriser l'accès des TPE du secteur aux TIC - développer des aides techniques adaptées aux entreprises artisanales - inciter au regroupement, soit sous forme de groupements d'achat et de mutualisation de moyens, soit de façon plus structurante sous forme de groupements (GIE, ou SPL^[42]) pour répondre à des appels d'offre et (dans certains cas) à des marchés internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire le déséquilibre de l'implantation des entreprises entre les zones rurales et les principales agglomérations • Pérenniser les entreprises du secteur : <ul style="list-style-type: none"> - par des mesures d'ordre financière - en professionnalisant les dirigeants et les salariés

[42] Les sociétés publiques locales instituées par la loi n. 2010-559 du 28 mai 2010 et les sociétés publiques locales d'aménagement sont des sociétés anonymes dont le capital est détenu en totalité par des collectivités territoriales ou leurs groupements. Elles constituent des outils juridiques qui permettent aux collectivités territoriales et à leurs groupements de contracter directement, sans publicité ni mise en concurrence, sous réserve que ces sociétés soient bien en situation de prestataire « intégré ».

Commerce et distribution

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Besoins en formations exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de vendeurs spécialisés • Besoins de compétences sur des métiers périphériques au secteur : mécaniciens, comptables, logisticiens et métiers liés au transport, experts ou conseillers en finance/assurance • Besoins d'encadrement intermédiaire (agent de maîtrise, chef de rayon, etc.) et supérieur (BAC +2 à BAC +5, avec un vrai déficit pour BAC +5) • Besoins de formations sur l'hygiène, la sécurité, la mise aux normes, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de formations sur la création d'entreprise • Besoins de formations sur les compétences de base pour les dirigeants : gestion, comptabilité, outil informatique • Besoins de formation en GRH pour les dirigeants de PME 	<ul style="list-style-type: none"> • Des besoins pour les dirigeants ou futurs dirigeants : <ul style="list-style-type: none"> - sur la création d'entreprise - sur les compétences de base pour les dirigeants : gestion, comptabilité, outil informatique - sur la GRH (pour les dirigeants de PME) • Des besoins de formation pour les salariés : <ul style="list-style-type: none"> - dans la grande distribution notamment au niveau chef de rayon - professionnalisation des vendeurs sur la qualité de l'accueil - savoirs de base, lutte contre l'illettrisme
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Projet de centre de professionnalisation pour la découpe, le traitement et le conditionnement de produits alimentaires de base • Offre de formation jugée comme répondant globalement aux besoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'éléments précis à ce sujet, en attente du CPRDF 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnaliser les dirigeants et les salariés du secteur

Agriculture et industrie agroalimentaire

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
<p>Situation actuelle du secteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Filière agricole : <ul style="list-style-type: none"> - activités de production agricoles importantes mais peu organisées, reposant sur un petit nombre de "réels" exploitants - mais baisse importante de l'export pour les produits agricoles (vanille et ylang-ylang) ● Filière aquacole : <ul style="list-style-type: none"> - reconnue sur le plan international mais présentant des difficultés à l'export (coût du fret) ● Filière pêche : <ul style="list-style-type: none"> - activité faiblement présente ● Sur l'ensemble des filières : difficultés liées au turnover de la main-d'œuvre et au recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Secteur moteur, à l'effet d'entraînement considérable ● Secteur agricole construit sur un principe de politiques de filières <ul style="list-style-type: none"> - orientées soit à l'export (le sucre constitue toujours la principale activité exportatrice de l'île, - soit vers l'autosuffisance alimentaire partielle de l'île (élevage, fruits et légumes) ● Importance de la filière de la canne à sucre : <ul style="list-style-type: none"> - la moitié des exportations lui sont liées - présence de groupes sucriers de dimension mondiale 	<ul style="list-style-type: none"> ● Poids du secteur : <ul style="list-style-type: none"> - un poids économique relativement faible qui génère peu d'emploi. - mais encore considéré comme secteur clé en raison de ses fonctions sociales, environnementales et d'aménagement du territoire ● De grandes difficultés structurelles : <ul style="list-style-type: none"> - concentration sur un faible nombre de spéculations, caractère mono-cultural, double insularité, éloignement des marchés à l'exportation et des réseaux d'approvisionnement de l'archipel - difficultés rencontrées par les organisations communes de marché (OCM) sucre et banane ● Population active masculine et faiblement qualifiée ● Filière pêche : <ul style="list-style-type: none"> - des atouts = nombre et qualité des infrastructures portuaires - demande locale importante - mais encore insuffisamment organisée

Agriculture et industrie agroalimentaire

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur identifié comme un secteur clef dont il faut accompagner le développement • Une stratégie principale : <ul style="list-style-type: none"> - accompagner l'installation des nouveaux agriculteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • D'abord consolider et structurer une activité agricole considérée comme un impératif économique à long terme, à travers plusieurs stratégies : <ul style="list-style-type: none"> - développer et organiser les filières pêche et aquaculture - accroître la part de la production locale dans la consommation locale de produits agricoles. Un assouplissement du code des marchés devrait permettre de privilégier l'approvisionnement local, par exemple dans la restauration scolaire - améliorer l'appui financier dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, de l'aquaculture et de la forêt (mise en place d'un fonds de garantie des prêts bancaires, préfinancement des aides) - s'adapter au nouveau contexte législatif, notamment pour la filière de la canne à sucre • Mais aussi développer et innover : <ul style="list-style-type: none"> - valoriser un potentiel de productions « de niche » à forte valeur ajoutée, valorisables à l'export selon un principe d'appellation contrôlée - accompagner le tourisme rural - accentuer l'effort de recherche, de développement et de transfert de technologie, et d'assistance technique en direction de l'agriculture à partir de la création d'instituts techniques sur le modèle de l'Association réunionnaise pour la modernisation de l'économie fruitière, légumière et horticole (ARMEFLHOR), ces instituts pouvant être multifilières 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs de l'agriculture, de la pêche et de l'aquaculture à forte potentialité pour l'avenir du département, car encore peu développés par rapport au potentiel existant • Principal enjeu : structurer et pérenniser le secteur : <ul style="list-style-type: none"> - renforcer la cohésion entre les différents partenaires dans e choix d'une politique agricole - avoir une véritable gestion de l'eau - limiter la spéculation foncière - favoriser l'accès au crédit pour les exploitants - améliorer la gestion du risque climatique - améliorer la coordination entre chercheurs, techniciens et producteurs

Agriculture et industrie agroalimentaire

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Besoins de formations exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Potentiel d'embauche chez les amateurs • Accompagner la création et/ou la reprise d'exploitations 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout d'abord un besoin de maintien des formations de niveau V pour garantir l'accès au secteur • mais aussi des besoins de formation pour permettre le développement et l'innovation : <ul style="list-style-type: none"> - des formations BAC + 2 inexistantes dans le département dans les secteurs de la production agricole animale et végétale - des besoins de formations pour les exploitants liés aux nouvelles méthodes de développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques lacunes au niveau de l'enseignement initial en bioindustries et en agro-alimentaire. • Besoins de formation pour l'agroalimentaire sur les règles d'hygiène liées à la fabrication et au conditionnement du produit • Besoins de formation liés au développement durable : gestion de l'eau, aménagements paysagers, gestion et protection de l'environnement, etc.
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation de l'image des métiers du secteur, pour l'instant peu attractifs pour une partie de la population 	<ul style="list-style-type: none"> • Une offre de formation professionnelle perçue comme complète et équilibrée. • Quelques enjeux subsistent : <ul style="list-style-type: none"> - élever le niveau de qualification pour répondre aux nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire - renforcer le partenariat « école-entreprise » en développant les plateformes de professionnalisation (notamment sur le secteur des métiers de la croissance verte) la création du pôle de compétitivité agronutrition en milieu tropical devrait y contribuer - compléter l'offre de formation autour de la pêche - améliorer l'image des métiers de la pêche chez les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier l'offre de formation vers la valorisation et la commercialisation, l'agriculture biologique, l'agroalimentaire, l'apiculture et les services. • Améliorer la qualité de l'offre de formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - adapter la formation continue des personnels des établissements d'enseignement - professionnaliser les titulaires du BAC en vue d'une installation - adapter l'offre de formation aux besoins avec un environnement pédagogique approprié et un partenariat fort avec le milieu professionnel - élever le niveau des formations. • Diversifier l'offre de formation vers la valorisation et la commercialisation, l'agriculture biologique, l'agro-alimentaire, l'apiculture et les services. • Améliorer l'image de l'enseignement agricole • Constituer et consolider un pôle de compétences autour de l'agriculture

Transport et logistique

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Situation actuelle du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur qui doit s'adapter à un contexte législatif mouvant : <ul style="list-style-type: none"> - évolution de la réglementation française et européenne (normes environnementales, mesures de sécurité, etc.) et des technologies utilisées - blocage des immatriculations pour les transporteurs - moyens de transport plutôt vétustes tant pour les équipements (port, aéroport) que pour l'organisation (pas de transports terrestres publics sauf scolaires) 	<ul style="list-style-type: none"> • L'un des moteurs de l'économie réunionnaise • L'activité des entreprises du secteur se répartit principalement entre : <ul style="list-style-type: none"> - du transport routier de marchandises (50%) - du transport de voyageurs (20%) - et des activités dédiées aux infrastructures portuaires et aéroportuaires, à l'entreposage des marchandises et à l'organisation du fret • Le tissu économique du secteur est quasi totalement composé de TPE/PME 	<ul style="list-style-type: none"> • Population active du secteur essentiellement masculine et peu qualifiée
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur identifié comme un secteur clef du développement du département • Une stratégie principale : favoriser la structuration de la filière des transports, tant d'un point de vue économique, que du point de vue de la professionnalisation (donc des compétences et des qualifications) • L'application de cette stratégie passe notamment par l'aménagement de l'aéroport, le désengorgement de la zone Maimoudou-Longoni, et un aménagement complet des liaisons maritimes et terrestres, prévu dans le schéma des transports mais nécessitant des financements très importants 	<ul style="list-style-type: none"> • Un développement des infrastructures : <ul style="list-style-type: none"> - des infrastructures routières en nette amélioration mais encore insuffisantes au regard du trafic - des projets en cours de réalisation allant dans le sens du rapprochement de la logistique au plus près des zones d'activités (notamment du Sud) • Mais également une volonté de maîtrise des transports : dans la mesure où ils représentent 50 % du bilan en énergie finale du département, et qu'il n'existe pour l'instant pas de possibilité de substitution aux importations d'hydrocarbures • Développement du fret aérien, en partie lié au développement touristique 	<ul style="list-style-type: none"> • Des enjeux liés au développement des infrastructures de transport

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Besoins en formation exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de mécaniciens qualifiés • Besoins de formations menant à l'attestation de capacité de transport routier (marchandises et/ou voyageurs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de formation par type de public : <ul style="list-style-type: none"> - à destination des cadres = formation pour l'encadrement intermédiaire sur les volets gestion (coût de revient, comptabilité analytique) et management - à destination des chauffeurs de bus ou taxis touristiques = des formations en langues et approche touristique du territoire 	
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'image des métiers du secteur : <ul style="list-style-type: none"> - découverte des métiers de conducteur d'engins et grutiers - promotion du métier de mécanicien poids lourds • Mener des actions de formation pour professionnaliser le secteur : <ul style="list-style-type: none"> - accompagner les professionnels au certificat de capacité professionnelle transport - appuyer la professionnalisation du secteur en matière d'accessibilité des transports pour les handicapés et de sécurité dans le transport scolaire - accompagner les artisans et des cadres de gestion à pouvoir répondre à la commande publique • Sécuriser les professionnels du secteur : <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place un dispositif de reconversion des salariés et des chefs d'entreprise du secteur dont les entreprises périssent, en s'appuyant sur de la formation professionnelle (savoirs fondamentaux, qualification...) - mettre en place un système d'aides intégrées et modulables de type ADICQ en appui, d'une part, aux entreprises du secteur, et, d'autre part, aux salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Des enjeux spécifiques à appréhender par filière : <ul style="list-style-type: none"> - dans le transport de marchandises, un besoin de polyvalence des conducteurs routiers (poids lourds, grue auxiliaire, première maintenance) - dans la logistique, un besoin de personnel pour la gestion des flux et l'adaptation des systèmes d'information à l'environnement des transports • Des enjeux transversaux : <ul style="list-style-type: none"> - en matière d'actualisation des connaissances des réglementations - en matière de conduite rationnelle, de prévention des risques liés au transport de matières dangereuses (qui peuvent être pris en compte dans le cadre de la formation continue) - en matière d'adaptation aux nouveaux matériels (moteurs hybrides...) • Un grand projet structurant pour la filière du transport de voyageurs : Trans'Eco Express, qui a pour objectifs : <ul style="list-style-type: none"> - l'augmentation du niveau de qualification des conducteurs, avec la mise en place de titres professionnels de conducteur routier interurbain - le renforcement des compétences en matière de relation commerciale et d'accueil 	

Services aux personnes, santé et aide à domicile

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Situation actuelle du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le secteur de la santé et de l'action sociale : <ul style="list-style-type: none"> - croissance liée à des éléments moteurs directs (services publics, commandes publiques de prestations notamment de santé et d'assistance sociale, commande d'activités d'insertion...) mais aussi à un moteur indirect, qui est la croissance des revenus des ménages permettant le développement de certaines activités nouvelles (services de proximité) avec les limites des contraintes de financement - modification des besoins liée à l'évolution des modes de vie et à la croissance démographique : dans la santé, émergence de pathologies nouvelles dans le social, développement des besoins (handicap, enfance...) - secteur fortement tiré par les fonds publics et organisé principalement autour d'activités publiques ou relevant du secteur privé non lucratif • Dans le secteur des services à la personne et de l'aide à domicile : <ul style="list-style-type: none"> - renforcement de l'emploi (en particulier de l'emploi féminin dans le contexte actuel de structuration de la famille mahoraise) qui implique un recours croissant à certains services (garde d'enfants par exemple mais aussi, aides ménagères pour les personnes dépendantes et dont la famille travaille, etc) - marché du travail qui peine cependant à se structurer 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur en plein essor pour plusieurs raisons : <ul style="list-style-type: none"> - évolution démographique et des besoins liés aux classes d'âge impliquant les métiers d'accompagnement de la personne (population enfantine, personnes âgées, handicapées) - développement de la ville et des modes de vie qui lui sont liés 	<ul style="list-style-type: none"> • La demande pour les services à la personne devrait augmenter en Guadeloupe pour plusieurs raisons : <ul style="list-style-type: none"> - des femmes plus présentes sur le marché du travail - des personnes âgées plus nombreuses en Guadeloupe, avec une durée de vie qui s'allonge - de plus en plus de familles monoparentales • En 2007, on recense 57 organismes agréés sur le territoire guadeloupéen. Plus de la moitié des organismes sont assortis d'un agrément qualité... <ul style="list-style-type: none"> - .. mais le secteur connaît une forte concentration, à deux niveaux : <ul style="list-style-type: none"> - concentration des services offerts = près des trois quarts des services offerts par les structures concernent l'assistance aux personnes âgées - concentration de l'activité du secteur autour de quelques structures = deux tiers des heures de services effectuées en faveur des personnes âgées sont regroupées dans seulement trois structures

Services aux personnes, santé et aide à domicile

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Stratégies et enjeux de développement du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur de services à la personne identifié comme ayant un réel potentiel de développement pour l'avenir pour y faire face, le Conseil général devrait recruter fortement sur les domaines de l'action sociale, de l'accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées, ou encore sur la petite enfance 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la filière santé : faire du secteur un pôle d'excellence au niveau régional • Pour la filière des services à la personne : <ul style="list-style-type: none"> - anticiper les besoins de formation, organiser l'offre de services en analysant les complémentarités entre les secteurs marchands et non marchands, et articuler l'ensemble des acteurs de cette filière - organiser en réseau les entreprises du secteur des services à la personne 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs sanitaire et social identifiés comme véritables enjeux de développement
Besoins en formations exprimés sur le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Dans la filière de la santé : <ul style="list-style-type: none"> - besoins de formations qualifiantes importants pour les personnels hospitaliers - besoins de formation sur la connaissance et l'utilisation des produits • Dans le secteur des services à la personne, de l'aide à domicile : <ul style="list-style-type: none"> - qualifications rares sur les métiers de moniteur-éducateur spécialisé et de l'aide à domicile - besoins dans le secteur de l'animation sociale de proximité 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins de formation de personnels paramédicaux 	

Services aux personnes, santé et aide à domicile

	Mayotte	La Réunion	Guadeloupe
Projets et enjeux concernant le développement de la formation professionnelle en relation avec le secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer des initiatives pour mieux faire connaître les métiers du sanitaire et social auprès des jeunes mais aussi des demandeurs d'emploi • Professionnaliser et former les professionnels de demain pour faire face à la demande 	<ul style="list-style-type: none"> • Structurer une formation professionnelle d'excellence dans le domaine de la santé : <ul style="list-style-type: none"> - créer dans le département une filière hospitalo-universitaire et un institut de formation aux métiers de la santé - développer la recherche biomédicale et médicale avec la création du centre EmeryELLE, centre de recherche régional et international coordonné dans le DOM - développer l'offre dans les secteurs de la gériatrie, de la gerontologie et du handicap : dans ce domaine du médico-social, relevant de la compétence de l'Etat et du département, le facteur essentiel est l'augmentation des besoins endogènes liés à la mutation démographique, tant en matière de structures de soins et d'hébergement que de personnel • Difficultés à former les personnels du secteur, malgré des besoins évidents : <ul style="list-style-type: none"> - offre de formation limitée par la saturation rapide des lieux de stage existants - formation continue en cours d'emploi difficile du fait de la durée des formations du secteur (de 1 à 3 ans), du coût des formations, du coût que représente le maintien du salaire de la personne formée et de celui de son éventuel remplaçant 	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de formation bien développée dans le département, dans le domaine de la santé • Seuls quelques métiers du paramédical ne sont pas proposés sur place (pédicure-podologue, podo-orthésiste, etc.) <ul style="list-style-type: none"> - mais, il n'est pas sûr que le marché du travail pour ces métiers soit assez vaste pour que ces formations se mettent en place sur le département • L'offre de formation continue semble également permettre de couvrir les besoins de professionnalisation du secteur, notamment dans le secteur des services à la personne

Annexe 2. Structure de l'emploi en Guadeloupe et à La Réunion en 2007

	Administrations publiques		Agriculture		BTP		Commerce inter-entreprises		Conception, recherche		Culture, loisirs		Distribution		Education, formation	
	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang
Guadeloupe	12,1	93	4,3	49	8,3	76	2,2	23	0,6	9	1,7	63	8,8	88	8,0	98
La Réunion	12,2	94	3,9	41	9,6	98	2,0	15	0,7	10	1,5	56	8,4	70	9,2	99
France métropolitaine	8,8		3,0		6,6		3,6		2,8		2,1		7,8		5,2	

	Entretien, réparation		Fabrication		Gestion		Prestations intellectuelles		Santé, actions sociales		Services de proximité		Transports, logistique	
	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang	(en %)	Rang
Guadeloupe	7,9	55	4,2	3	12,2	73	2,1	45	8,2	34	12,5	97	6,9	15
La Réunion	7,7	31	4,7	8	11,1	55	1,8	21	8,1	29	11,7	93	7,4	25
France métropolitaine	7,3		9,9		13,3		3,2		8,4		9,7		8,3	

Source : INSEE (2007), Recensement de la population, exploitation complémentaire.

Sigles et abréviations

Liste des sigles et abréviations

ACCRE	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
AD	Agence de développement
ADI	Agence départementale d'insertion
ADICQ	Aides au développement de l'investissement, des compétences et des qualifications
ADIE	Association pour le développement de l'initiative économique
ADIR	Association pour le développement industriel de La Réunion
AFD	Agence Française de Développement
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPAR	Association pour la formation professionnelle des adultes de la Réunion
AGEFOS PME	Association de gestion des fonds salariés des petites et moyennes entreprises
AIO	Accueil information orientation
ANFA	Association nationale pour la formation automobile
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ANT	Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs
AOFM	Association des organismes de formation de Mayotte
APCE	Agence pour la création d'entreprises
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARMEFLHOR	Association réunionnaise pour la modernisation de l'économie fruitière, légumière et horticole

ARTIC	Association réunionnaise des professionnels des technologies de l'information et de la communication
ARVISE	Association réunionnaise pour la valorisation des initiatives socioéconomiques
BAC pro	Baccalauréat professionnel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BGE	Boutique de gestion
BIT	Bureau international du travail
BP	Brevet professionnel
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTP	Bâtiments travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUMIDOM	Bureau des migrations des départements d'outre-mer
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF-OREF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation / observatoire régional emploi formation
CAT	Centre d'aide par le travail
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCIG	Chambre de commerce et d'industrie de Guadeloupe
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CFA	Centre de formation d'apprentis

CFI	Crédit formation individualisé
CG976	Conseil général de Mayotte
CGPE	Classes préparatoires aux grandes écoles
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CM2	Cours moyen deuxième année
CMA	Chambre des métiers de l'artisanat
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNFPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COREF	Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation
CPER	Contrats de projets Etat-Région
CPGE	Classes préparatoires aux grandes écoles
C-PRDF	Contrat de plan régional de développement des formations
CRFP	Centre régional de formation professionnelle
CRIJ	Centre régional information jeunesse
CRITT	Centre régional d'innovation et de transferts de technologie
CUCS	Contrat urbain de cohésion sociale
CUI	Contrat unique d'insertion
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DAS	Domaine d'activité stratégique
DASU	Direction des affaires scolaires et universitaires
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DGESIP	Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
DGRI	Direction générale pour la recherche et l'innovation
DIECTTE	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM/TOM	Département d'outre-mer / Territoire d'outre-mer
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DROM	Département région d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
E2C	Ecole de la deuxième chance
EGOM	États généraux de l'outre-mer
ENR	Energies nouvelles et renouvelables
EPLÉ	Etablissement public local d'enseignement
EPIDe	Établissement public d'insertion de la défense
ERAI	Entreprise Rhône-Alpes international
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FED	Fonds européen de développement
FEDER	Fonds européen de développement régional

FEP	Fonds européen pour la pêche
FFP	Fédération de la formation professionnelle
FISO	Fonds d'investissement social
FP	Formation professionnelle
FPC	Formation professionnelle continue
FPI	Formation professionnelle initiale
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GERRI	Grenelle de l'environnement à La Réunion - Réussir l'innovation
GIE	Groupement d'intérêt économique
GIP	Groupement d'intérêt professionnel
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRETA	Groupement d'établissements (de l'Education nationale pour la formation des adultes)
GRH	Gestion des ressources humaines
GSMMA	Groupement du service militaire adapté
HEC	Hautes études commerciales
IEDOM	Institut d'émission des départements d'outre-mer
INPI	Institut national de la propriété industrielle
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INSEE	Institut national des statistiques et des études économiques
INSERM/CHU	Institut national de la santé et de la recherche médicale / Centre hospitalier universitaire

IRILL	Insertion, réinsertion et lutte contre l'illettrisme (Programme)
IRT	Ile de la Réunion Tourisme
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUP	Institut universitaire professionnalisé
IUT	Institut universitaire de technologie
IVA	Insertion dans la vie active (enquête)
JAPD	Journée d'appel de préparation à la défense
JDC	Journée défense et citoyenneté
LADOM	Agence de l'outre-mer pour la mobilité
LKP	<i>Liyannaj Kont Pwofitasyon</i> (Collectif)
LODEOM	Loi pour le développement économique des outre-mer
LOPOM	Loi d'orientation pour l'outre-mer
LP	Lycée professionnel
MDE	Maîtrise de la demande d'énergie
MDPH	Maison départementale des travailleurs handicapés
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MENJVA-DEPP	Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative - direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance
MESR	Ministère de l'Education, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MPDH	Ministère de la Promotion des droits humains
MPI	Mesure physique et informatique

NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCM	Organisation commune de marché
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACA	Provence Alpes-Côte-d'Azur
PADD	Plan d'aménagement et de développement durable
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PIB	Produit intérieur brut
PIL	Programme d'insertion local
PO FEDER	Programme opérationnel du Fonds européen de développement régional
PME	Petites et moyennes entreprises
PRDF	Programme régional de développement des formations
PRDFP	Programme régional de développement des formations professionnelles
PRF	Programme régional de formation
RMAG	Régiment mixte des Antilles-Guyane
RSA	Revenu de solidarité active
RSMA	Régiment du service militaire adapté
RUP	Région ultrapériphérique
SAGIPAR	Sociétés Antilles-Guyane d'investissements et de participations
SAS	Société par actions simplifiées
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux

SDAT	Schéma de développement et d'aménagement touristique
SEP	Section d'enseignement professionnel
SIES	Syndicat indépendant de l'enseignement secondaire
SIFA	Système d'information sur la formation des apprentis (Enquête)
SINE	Système d'information sur les nouvelles entreprises (Enquête)
SIRENE	Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements (Base, INSEE)
SMA	Service militaire adapté
SPE	Service public de l'emploi
SPL	Société publique locale
SRDE	Schéma régional de développement économique
SRDEEF	Schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation
SRI	Stratégie régionale d'innovation
STS	Sections de techniciens supérieurs
SUIO	Service universitaire d'information et d'orientation
TPE	Très petites entreprises
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UAG	Université Antilles Guyane
UFA	Unités de formation des apprentis
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VERT	Véhicules électriques pour une Réunion technologique

Bibliographie

Bibliographie

Littérature générale

ASSEMBLÉE NATIONALE (2009), « Rapport sur le projet de loi LODEOM, Gaël Yanno rapporteur », *Rapport d'information*, Paris.

ASSEMBLÉE NATIONALE (2007), « Le passeport mobilité », *Rapport d'information*, Paris.

ASSEMBLÉE NATIONALE (2005), « Le service militaire adapté », *Rapport d'information*, Paris.

BARLET, S. (GRET), C. BARON (GRET) ET N. LEJOSNE (AFD), (2011), « Métiers porteurs : le rôle de l'entrepreneuriat, de la formation et de l'insertion professionnelle à partir de l'analyse de trois pays en développement », *Document de travail* n°111, AFD, Paris (téléchargeable à l'adresse : <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/111-document-travail.pdf>)

CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE - CNFPTLV (2008), « Etat des lieux des CCREP, des textes aux réalités régionales », Paris.

DAVEZIES, L. (2008), « La République et ses territoires : la circulation invisible des richesses », *La république des idées*, Seuil, Paris.

GAËL, Y. (2009), *Le développement économique des outre-mer*, rapport fait au nom de la Commission des finances, de l'économie générale et du plan sur le projet de loi, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, Paris.

IEDOM (2011), « Le microcrédit professionnel en outre-mer : de la création de mono-entreprises au développement économique durable », *Les notes de l'IEDOM*, Paris.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (2011), *Géographie de l'école*, Paris.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (2010), *Enquête Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA)*, Paris.

PORCHER, B. (2007), La formation professionnelle initiale du second degré, *Education & Formations* n°75, MENJVA, Paris (disponible à l'adresse : <http://media.education.gouv.fr/file/77/9/20779.pdf>)

SÉNAT (2011), « Rapport d'information sur le FSE », Paris.

SÉNAT, (2010), « Rapport relatif à la réorganisation administrative des services centraux du ministère de l'Outre-mer », Paris.

La Réunion

ACADÉMIE DE LA RÉUNION, DES3 (2010), « L'apprentissage à La Réunion en 2009-2010 », *Note d'information* n°196, Saint-Denis.

AFD INSEE IEDOM (2011), *Les entreprises à La Réunion 2000-2008*, CEROM, Paris.

AMNYOS (2005), « Evaluation finale des programmes européens 2000-2006 à La Réunion », *Rapport final*, Saint-Denis.

AUTRAN, F. ET P. FAUVET (2010), « DTEFP, le PIJ création : cinq ans après, les deux tiers des entreprises sont toujours en activité », *Economie de La Réunion* n°8, Hors-série « L'insertion professionnelle des jeunes - Diagnostic et dispositifs existants », INSEE.

BRIONNE, G., O. DEBRAY ET E. FABRE (2010), « La formation professionnelle, un parcours de remobilisation », *Economie de La Réunion* n°8, Hors-série « L'insertion professionnelle des jeunes - Diagnostic et dispositifs existants », INSEE.

CARIF-OREF (2011), « L'évolution qualitative des métiers du second œuvre du BTP », *Lettre de l'OREF* n°29, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2010), « La situation contrastée de la pêche réunionnaise », *Lettre de l'OREF* n°28, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2008), « Les métiers des énergies renouvelables et de la maîtrise de l'énergie : emploi et formation à l'horizon 2012 », *Lettre de l'OREF* n°24, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2008), « Les métiers du transport et de la logistique : emploi et formation à l'horizon 2012 », *Lettre de l'OREF* n°23, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2007), « Les métiers des TIC, de l'image et du son », *Lettre de l'OREF* n°21, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2006), « L'hébergement marchand et la restauration à La Réunion : quelles stratégies emploi formation d'ici 2010 ? », *Les cahiers de l'OREF* n°24, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CARIF-OREF (2004), « Les métiers et les qualifications dans l'agroalimentaire, perspectives d'évolution, enjeux et stratégies », *Les cahiers de l'OREF* n°21, CARIF-OREF, Saint-Denis.

CESR (2010), « Les Mahorais à La Réunion : de l'accueil à l'écueil, changer de regard », Note officielle, Saint-Denis.

CESR (2009), *Contribution du CESR de La Réunion aux États généraux de l'outre-mer*, Saint-Denis.

CONSEIL INTERMINISTÉRIEL DE L'OUTRE-MER (2009), « Mesures du CIOM déclinées par territoire », La Réunion, Palais de l'Élysée, Paris.

CONTRAT DE PLAN ETAT-RÉGION DÉPARTEMENT 2007-2013, (2007), La Réunion.

DUTRETE, J. F. (2010), *Contributions de la DTEFP au CPRDF : contrat de plan régional de développement des formations Professionnelles*, DTEFP de La Réunion, Saint-Denis.

FSE (2007), « Programme Opérationnel FSE 2007–2013 », Objectif Convergence.

GALANT, C. (2010), « Niveau d'études en hausse mais encore trop de sortants sans qualification », *Economie de La Réunion* n°8, Hors-série « L'insertion professionnelle des jeunes - Diagnostic et dispositifs existants », INSEE.

LA RÉUNION ÉCONOMIQUE, (2008), « La Réunion Ile Verte », document de présentation.

RÉGION RÉUNION (2009), « Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2009-2013 ».

RÉGION RÉUNION (2006), PRDF 2006-2013.

RSMAR, (2011), *Dossier préparatoire au conseil de perfectionnement*, La Réunion.

RUN CONSEIL CAPITAL FORMATION (2009), *Etude sur la rémunération et les bourses de la Région Réunion à destination de la formation*, Conseil régional.

SR21 (2006), « Plan réunionnais de développement durable PR2D », Conseil régional.

Mayotte

AMNYOS (2010), « Projet de Schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation de Mayotte », Conseil général de Mayotte

AMNYOS (2009), « Cartographie des acteurs emploi-formation, de l'offre de formation et conditions de mise en œuvre de la décentralisation en matière de formation professionnelle continue à Mayotte », *OPCALIA AGEFOME Mayotte et Conseil général de Mayotte*.

AMNYOS (2008), « Diagnostic et prospective Emploi-Formation-Compétence à Mayotte », *Note de compréhension et rapport final* livré à OPCALIA et OPCALIA AGEFOME, Mamoudzou.

ARVISE (2007), *Etude sur la productivité et les conditions de travail à Mayotte*.

PRÉFECTURE DE MAYOTTE (2009), « Secrétariat général pour les affaires économiques et régionales », note officielle, Etats généraux de l'outre-mer à Mayotte.

DHOM CONSEIL (2010a), « Élaboration et alimentation d'un outil d'évaluation et de suivi de la productivité et des conditions de travail dans les entreprises à Mayotte », Mamoudzou.

DHOM CONSEIL (2010b), « Diagnostic des besoins en formation professionnelle des artisans du bâtiment de Mayotte », Mamoudzou.

DTEFP (2010), *Les chiffres clefs de la formation professionnelle à Mayotte en 2008*, Mamoudzou.

DTEFP (2007, 2008, 2009), *Rapports d'activité*, Mamoudzou.

IPSOS (2009), *Actualisation de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises mahoraises*, Caisse d'assurance chômage de Mayotte, Mamoudzou.

OPCALIA (2011), « Catalogue des formations interentreprises 2010-2011 », Paris.

Guadeloupe

CARIF-OREF GUADELOUPE (2011), *Projet de diagnostic préalable au CPRDF, Région Guadeloupe*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2010a), *Etude sur les métiers en tension*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2010b), *Les évolutions des métiers et des qualifications et leurs impacts au regard de la Relation Formation Emploi*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2010c), *Les jeunes, portrait statistique : emploi, formation, marché du travail*, Basse-Terre.

CARIF- OREF GUADELOUPE (2003a), *Le secteur de l'automobile*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2003b), *Analyse prospective du secteur Métiers du sport et de l'animation en Guadeloupe*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2002a), *Etude de trajectoire des diplômés jeunesse et sports largement insérés*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2002b), *Le secteur de la sécurité*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2000a), *Etude de trajectoire des apprentis agricole Promotion 1996-1998*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (2000b), *Etude de trajectoire : les ateliers permanents de formation de base : une alternative à la lutte contre l'illettrisme*, Basse-Terre.

CARIF-OREF GUADELOUPE (1999), *L'agriculture en Guadeloupe, Etat des lieux*, Basse-Terre.

CONTRAT DE PROJET ETAT-RÉGION - CPER - 2007-2013, (2007), Guadeloupe.

DUPONT, L. ET A. SALZEDO (2008), *L'évaluation de la politique touristique en Guadeloupe et de son impact sur l'économie et l'emploi à l'aide de modèles appliqués*, Basse-Terre.

FEDER (2007), *Programme opérationnel 2007-2013 Guadeloupe*, Basse-Terre.

FSE (2007), *Programme Opérationnel FSE 2007 – 2013 Guadeloupe*, Basse-Terre.

OPCALIA (2011), *Politique de l'emploi et formation professionnelle en Guadeloupe, Etude conjoncturelle annuelle*, Paris.

RÉGION GUADELOUPE (2006), *Schéma régional de développement économique*, Basse-Terre.

RÉGION GUADELOUPE (2011), « Rapport sur la jeunesse », Basse-Terre.

Site Internet

INSEE : www.insee.fr

Précédentes publications de la collection

- Focales N°1 :** Accès de tous aux services d'eau : le rôle des petits opérateurs privés à Hô Chi Minh Ville, Vietnam
- Focales N°2 :** Le système de gouvernement local en Palestine
The Local Government System in Palestine
- Focales N°3 :** *Linking Labour Organisation and Vocational Training in Uganda: Lessons for Rural Poverty Reduction*
- Focales N°4 :** Financement des services d'eau en milieu urbain au Niger
- Focales N°5 :** Les acteurs publics locaux au cœur du développement urbain vietnamien. Moyens, limites et évolution de l'action publique locale
- Focales N°6 :** *The Regulation of Small-Scale Water Providers in LAO PDR*
- Focales N°7 :** La décentralisation en Turquie
- Focales N°8 :** La réhabilitation énergétique des bâtiments. Enjeux et méthodes. Programme de recherche dans la province du Hubei en Chine
- Focales N°9 :** Une compagnie pétrolière chinoise face à l'enjeu environnemental au Tchad
- Focales N°10 :** Accès à l'eau et usages militants du droit. Étude de cas à Soweto
- Focales N°11 :** La crise de 2009 en Guadeloupe : le rôle des statistiques dans le dialogue social
-

Qu'est-ce que l'AFD ?

Établissement public, l'Agence Française de Développement (AFD) agit depuis soixante-dix ans pour combattre la pauvreté et favoriser le développement dans les pays du Sud et dans l'outre-mer. Elle met en œuvre la politique définie par le Gouvernement français.

Présente sur le terrain dans plus de 50 pays et dans 9 départements et collectivités d'outre-mer, l'AFD finance et accompagne des projets qui améliorent les conditions de vie des populations, soutiennent la croissance économique et protègent la planète : scolarisation, santé maternelle, appui aux agriculteurs et aux petites entreprises, adduction d'eau, préservation de la forêt tropicale, lutte contre le réchauffement climatique...

En 2010, l'AFD a consacré plus de 6,8 milliards d'euros au financement d'actions dans les pays en développement et en faveur de l'outre-mer. Ils contribueront notamment à la scolarisation de 13 millions d'enfants, l'amélioration de l'approvisionnement en eau potable pour 33 millions de personnes et l'octroi de microcrédits bénéficiant à un peu plus de 700 000 personnes. Les projets d'efficacité énergétique sur la même année permettront d'économiser près de 5 millions de tonnes de CO₂ par an.

www.afd.fr

Quelle formation professionnelle pour quel développement dans les DOM ?

Le développement des ressources humaines par la formation professionnelle est essentiel pour contribuer au développement économique des DOM. Il s'agit en effet de répondre aux besoins de développement global du capital humain, en recherchant un équilibre positif entre la formation générale et la formation professionnelle, notamment en alternance, pour la formation initiale. Pour ces territoires éloignés, il est également essentiel de répondre aux besoins sectoriels locaux en ressources spécialisées de l'économie, tout en préservant les possibilités, pour les ultramarins, de trouver un emploi en métropole ou dans la zone régionale. Enfin, la formation professionnelle doit faciliter les adaptations des compétences des salariés des DOM, rendues nécessaires par les évolutions technologiques, économiques et sociales, comme soutenir l'entrepreneuriat et le développement de l'esprit d'entreprise.

Sur la base d'une analyse menée sur La Réunion, la Guadeloupe et Mayotte, les auteurs décrivent les enjeux, les acteurs concernés, les dispositifs et les mécanismes de régulation qui encadrent et déterminent l'adéquation dynamique entre la formation professionnelle et le développement dans les DOM. Ils établissent un état des lieux comparé des avancées récentes et des difficultés rencontrées, puis proposent un ensemble de priorités ciblées, à base d'ajustements efficaces et d'actions innovantes pour permettre à la formation professionnelle de prendre toute sa place dans le développement des DOM.

AUTEURS

François de LAVERGNE

Directeur associé, groupe AMNYOS
francois.delavergne@amnyos.com

Julien NEGRE

Consultant, groupe AMNYOS
julien.negre@amnyos.com

CONTACT

Virginie OLIVE

Agence Française de Développement
olivev@afd.fr

