



Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

Mayotte / 2019-2022

Sommaire

Introduction	5
Éditorial	7
VŒUX et AVIS sur le CPRDFOP	9
Un CPRDFOP qui se décline en 3 axes stratégiques	15
1. Relever le défi de l'accompagnement et du développement économique du territoire de Mayotte	15
2. Garantir l'accès à un service public d'orientation en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne	25
3. Accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité	33
Annexes	41
1. Etat des lieux partagé : enjeux en termes d'orientation et de formation professionnelle	41
2. Carte des formations professionnelles	47
3. Liste des personnes interrogées	50
4. Les fiches actions	51
5. Calendrier de réalisation du CPRDFOP (maquette)	79
6. Tableau de bord de suivi du CPRDFOP (maquette)	80
7. Tableau récapitulatif des possibilités de mobilisation des financements AFD et FEDER-FSE sur les actions	81
8. Décrets d'application – dont ceux spécifiques à Mayotte - de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	95
a. Qualité des actions de formation	95
b. Compte personnel de formation (CPF)	95
c. Compte d'engagement citoyen	96
d. Projet de transition professionnelle et commissions paritaires interprofessionnelles régionales	96
e. Conseil en évolution professionnelle	96
f. Apprentissage	96
g. Contrat de professionnalisation, expérimentations	97
h. Jeunes	98
i. Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	98
j. Insertion par l'activité économique	98
k. Emploi	98
l. Handicap	98
m. Certifications professionnelles	99

n.	Action de formation	100
o.	Contribution à la formation des entreprises	100
p.	France compétences	100
q.	Opérateur de compétences	101
r.	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle	103
s.	Région	103
t.	Mayotte	103
u.	Formation professionnelle maritime	103

Introduction

Mayotte est un département aux **enjeux très marqués en matière d'éducation et de formation**, dans un contexte socioéconomique difficile. La croissance démographique exceptionnelle et la formalisation récente du marché du travail en font un **territoire particulièrement sensible à la qualité de la relation entre la formation et l'emploi, entre l'école et l'entreprise**.

En **Décembre 2018**, la **Ministre en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**, Muriel Pénicaud, installait à Mayotte le **1^{er} Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle** (CREFOP) ; symbolisant ainsi l'entrée progressive du département de Mayotte dans le droit commun en matière de politiques régionales d'emploi, de formation et d'orientation.

Les **lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018** fixent le cadre dans lequel les territoires peuvent inscrire leurs politiques régionales en matière de formation et d'orientation professionnelle.

C'est en s'appuyant sur ces lois ainsi que sur le code du travail que **les élus du Département de Mayotte ont souhaité s'engager dans la préparation d'un premier CPRDFOP pour Mayotte**. Leur objectif principal est de **lancer une nouvelle dynamique sur le territoire en matière d'orientation et de formation professionnelle** basée sur la coordination des acteurs et des dispositifs pour développer un **service public régional d'orientation** et un **service public régional de formation, de qualité**, pour les mahorais.

Selon l'article L214-13 du Code de l'Éducation et l'article L6121-1 du Code du travail,

« Le CPRDFOP a pour objet **l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional** en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et **la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes**, compte tenu de la situation et des **objectifs de développement économique** du territoire régional ».

Lancée en septembre 2018, la préparation de ce premier CPRDFOP s'est réalisée sur une période de huit mois. **Chaque partenaire de l'orientation et de la formation** a été consulté¹, de manière individuelle ou collective. Une **conférence pour le CPRDFOP** s'est réunie les 18 et 19 février 2019 pour travailler sur les objectifs stratégiques et opérationnels. Ce **premier CPRDFOP est le fruit de cette large consultation**.

Il **s'articule** par ailleurs avec le **SRDEII** (schéma régional de développement économique international et de l'innovation) ainsi que le pacte territorial d'insertion (**PTI**) portés par le Département, et le pacte ultramarin d'investissement dans les compétences (**PUIC**) porté par l'État.

¹ Se reporter à l'annexe 3

Les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle en charge de l'élaboration du CPRDFOP ont **pris le parti** de faire de chaque action le point de départ de nouvelles organisations du travail, sur des objectifs communs.

Ainsi, ils ont établi – en termes organisationnels - que chaque action démarrera par un **tour de table des acteurs à mobiliser, sous l'égide du CREFOP** (commission « politiques publiques », chargée du suivi et de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle – PIC, CPRDFOP).

Ce tour de table aura à désigner en son sein **un pilote de l'action**, ainsi qu'une liste **des partenaires à mobiliser**, et une liste des **experts à solliciter** le cas échéant. Dans cette configuration, une première réunion de travail [pour chaque action] permettra de produire la **feuille de route** qui sera le référentiel de l'action pour l'ensemble de sa durée [de son démarrage à sa fin (ou celle du CPRDFOP)].

Ce tour de table sera lancé par les **services du Conseil départemental** qui a en charge le suivi de la réalisation du CPRDFOP.

Les fiches actions présentées dans ce document [une synthèse dans le texte et de manière plus détaillée en annexe 4.4] le sont à titre indicatif et provisoire. Chaque action fera l'objet d'une nouvelle feuille de route dès son lancement. Ainsi, aucune action ne peut réellement démarrer sans ce référentiel d'action puisqu'elle fixera le point de départ, la cible, les étapes pour y arriver, ainsi que les indicateurs de réalisations et les indicateurs de résultats.

Le CPRDFOP a été réalisé dans le cadre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage, confiée au Cabinet Amnyos en partenariat avec Eur&ka, financée par l'AFD et le Conseil départemental et dont le pilotage a été assuré par le GIP CARIF OREF de Mayotte.



Éditorial

Formation et orientation, des objectifs départementaux majeurs

Derrière son intitulé « technique », propre aux acronymes, le premier CPRDFOP marque une démarche très importante pour Mayotte. Il s'agit, en effet, à travers le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle, adopté le 24 juin dernier par l'Assemblée départementale que je préside, de concrétiser une volonté de faire travailler ensemble les acteurs de la formation et de l'orientation.

En décembre dernier, à la faveur de l'installation par la ministre du travail Muriel Pénicaud du 1^{er} Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, Mayotte est entrée dans le droit commun sur ces questions essentielles. C'était nécessaire, notre département étant confronté à des enjeux majeurs d'éducation comme de formation dans un contexte socio-économique très difficile.

Nous nous sommes donc engagés avec détermination dans la préparation d'un premier CPRDFOP, fruit d'une très large concertation et d'un travail de huit mois. Trois grands objectifs qui se déclinent en autant de mesures concrètes guident notre approche : relever le défi de l'accompagnement et du développement économique du territoire ; garantir l'accès à un service public d'orientation sur tout le territoire et animer la dynamique des acteurs et des dispositifs existants en ce domaine.

Avec cette démarche, nous nous inscrivons dans la durée.

Soibahadine Ibrahim Ramdani
Président du Conseil départemental de Mayotte

VŒUX et AVIS sur le CPRDFOP

AGEFIPH

Depuis 1987, les entreprises privées, de 20 salariés et plus, doivent employer au moins 6% de salariés handicapés à temps plein ou à temps partiel, c'est-à-dire **des personnes qui possèdent une reconnaissance administrative de leur handicap**, qu'il soit physique, sensoriel, mental ou psychique.

À Mayotte, cette obligation d'emploi était de **2%** jusqu'en **2018**.

Suite au décret N° 2018-1337 du 28 décembre 2018 portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi, et à la formation professionnelle à Mayotte, **dès 2022, les entreprises mahoraises seront tenues de compter 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.**

Cette évolution se fera de façon progressive afin d'atteindre les 6 % en 2022 (3% en 2019, 4% en 2020, 5% en 2021, 6% en 2022).

Afin de permettre aux entreprises Mahoraises d'anticiper ces évolutions en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la Délégation Régionale Agefiph est à leurs côtés afin de les conseiller, les accompagner et apporter des réponses adaptées à leurs besoins et leurs ambitions et en particulier en matière de ressources humaines.

Comme vous le savez la formation constitue un réel besoin pour les personnes handicapées, souvent faiblement qualifiées et le "handicap" s'il n'est pas pris en compte, peut engendrer des freins à l'accès à la formation et représenter un "désavantage" à la réussite de leur parcours.

L'Agefiph partage l'ambition du CPRDFOP de mettre l'individu au cœur "d'un service public régional pour tous" et les personnes handicapées doivent pouvoir en bénéficier elles aussi.

Il est donc important que les actions du CPRDFOP favorisent l'accès du plus grand nombre de ces personnes aux actions de formations mis en œuvre dans les organismes de formation de droit commun de Mayotte.

Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'offre de pré-qualification (RAN, Cléa, savoirs de base et savoir être,..) est un préalable à un parcours qualifiant, nécessaire pour acquérir les compétences recherchées par les entreprises Mahoraises, et en particulier celles qui sont soumises à une obligation d'emploi TH.

La voie de l'alternance qui permet d'obtenir une qualification et une expérience professionnelle, doit permettre également de répondre aux besoins de ces entreprises qui témoignent d'une certaine difficulté à trouver de la main d'œuvre qualifiée, comme le souligne le document.

Bien évidemment l'Agefiph sera aux côtés des acteurs de l'Orientation et de la Formation de Mayotte afin de mettre en œuvre les voies et moyens pour développer et sécuriser les parcours de formations des personnes handicapées.

Christophe CASTAGNET
Délégué régional AGEFIPH La Réunion – Mayotte

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE MAYOTTE

REPUBLIQUE FRANÇAISE

DEPARTEMENT DE MAYOTTE



**Avis du Conseil économique, social et
environnemental de Mayotte**

Le Conseil Economique, Social et Environnemental est une assemblée consultative qui émet des **avis** (saisines) et **contributions** (auto saisines). Via ses propositions, il traduit l'expression de la société civile dans toute sa diversité, pour éclairer les choix des décideurs dans l'ensemble des domaines économiques, sociaux et environnementaux.

Réunion plénière du 25 juin 2019

Vu l'article L.4241-1 du code général des collectivités territoriales,

Vu la saisine du Conseil Economique, Social et Environnemental réceptionnée le 27 mai 2019

Le CESR de Mayotte délibère :

- **Avis n°004-2019** portant sur le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP),

Rapporteur général : Madame Houbia YOUSOUFFA, Vice-présidente du Conseil économique, social et environnemental de Mayotte.

Le Conseil économique, social et environnemental de Mayotte (Cesem) est saisi pour avis du projet de Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles de Mayotte pour les années 2019-2022. Ce sujet est inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée du Conseil départemental du 24 juin 2019.

I – Des observations préalables

Le Conseil économique, social et environnemental de Mayotte salue l'initiative du Conseil départemental de mettre en place le CPRDFOP. Il s'agit d'un outil au service d'une bonne gouvernance des actions de formations professionnelle et d'orientation.

La notion de CPRDFOP, de par les dispositions de l'article L.214-13 du code de l'Éducation et de l'article L.6121-1 du code du Travail, comprend trois éléments : 2 éléments conditions et 1 élément conséquence.
1° la définition claire d'objectifs de développement économique d'un territoire ;

2° l'identification des besoins à moyen terme du territoire en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ;

3° une fois ces deux conditions préalables satisfaites, l'étape suivante consiste en la programmation des actions de formation professionnelle en faveur de la population (jeunes et adultes) de ce territoire afin d'atteindre les objectifs fixés.

L'équipe de maîtrise d'ouvrage nous a assuré que cette démarche a bien été observée dans le cadre du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles de Mayotte. Nous relevons en effet dans le document soumis au Césem pour avis que le CPRDFOP « *s'articule avec le Schéma Régional de Développement Économique, de l'Internationalisation et de l'Innovation (SRDEII), le Pacte territoriale d'insertion (PTI) et le Pacte Ultramarin d'investissement dans les compétences (PUIC)* ». Le PTI est un dispositif de formation porté par le Département. Il est spécifiquement dédié à un public bénéficiaire du RSA dont le niveau scolaire est généralement très bas (niveau V ou infra). Le PUIC pour sa part, est un dispositif porté par l'Etat. Il vise un public de niveau infra IV, c'est-à-dire inférieur au Bac.

Comme les actions de formation cofinancées par le FSE, le dispositif PIC est un dispositif qui vient en complément de ce que fait déjà le Département en termes d'offre de formation. À ce sujet, ce dispositif est mis en œuvre partout ailleurs par les Régions, sauf qu'à Mayotte, le Conseil départemental a jugé opportun de laisser la conduite de la mission à l'Etat. Ce dernier a confié par délégation l'élaboration du programme d'actions à Pôle emploi.

Le CESEM rappelle que depuis la généralisation de l'enseignement dans les années 80 de vastes programmes de formations ont permis à beaucoup de jeunes mahorais d'accéder à l'éducation. Tant et si bien que des générations entières ont été formées sans que localement on se soit soucié de leurs conditions de retour pour servir le territoire. Force est de constater que Mayotte n'arrive toujours pas, ni à attirer ni à stabiliser ses compétences locales. Cette situation a conduit à faire venir de la main-d'œuvre « qualifiée » de l'extérieur. Il conviendrait de mobiliser et de donner de réelles perspectives à l'expertise locale pour attirer d'autres compétences disponibles en Métropole notamment.

II – Un CPRDFOP élaboré pour répondre aux objectifs stratégiques de développement économique du territoire mais présentant des faiblesses dans le recensement des besoins réels du monde économique en compétences et qualifications.

Le document de planification des objectifs de développement économique de Mayotte est sans conteste le SRDEII, adopté par le Conseil départemental le 9 avril 2019. Le présent contrat de plan doit donc s'inscrire dans sa mise en œuvre par la définition des actions opérationnelles. Son évaluation à intervalles réguliers permettra de prendre les mesures correctives induites par les besoins en constante évolution du territoire.

Pour répondre aux attentes des entreprises en personnel qualifié non satisfaites par les programmes des formations professionnelles, initiales et continues, les instances du CREFOP doivent se mobiliser pour faire remonter les réels besoins d'un monde économique en mutation rapide :

On relève en effet dans le document, objet du présent avis, que les différents « *dispositifs de formation professionnelle [...] restent éloignés des besoins des acteurs économiques dans la mesure où tous ne sont pas couverts* ». L'identification de la liste des emplois, des compétences ou des qualifications dont Mayotte aura besoin à moyen terme s'impose.

Dans un souci d'une meilleure définition des objectifs de développement économique et par voie de conséquence des besoins en compétences et qualifications, l'étude invite, au travers du CPRDFOP, les élus du département à « *lancer une nouvelle dynamique en matière d'orientation et de formation*

professionnelle basée sur la coordination des acteurs et des dispositifs pour développer un service public régional d'orientation et un service public régional de formation de qualité pour les mahorais ».

De ce fait il est préconisé

- De rapprocher le monde économique du système de l'éducation et de la formation ;
- D'associer la formation à « tous les grands projets » d'envergure territoriale qui verront le jour, alors que ceux-ci ne sont pour l'heure pas connus ;
- De favoriser le développement des terrains de stage pour les collégiens, les lycéens et les apprentis mais également les stagiaires de la formation professionnelle par la création de groupements d'employeurs en collaboration avec les EPCI ;
- De coordonner et d'assurer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et en toute complémentarité ;
- D'organiser une conférence annuelle des acteurs et des partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- De valoriser les résultats des formations réalisées par des actions de communications auprès du grand public.

À cette fin, le Plan suggère des réponses génériques en termes :

- De formations essentiellement axées sur les savoirs de base (dispositifs PUIC, CléA), la lutte contre l'illettrisme et les actions de préqualification, espérant ainsi offrir des solutions à la masse nombreuse de la population qui a été peu ou pas scolarisée et qui aspire aujourd'hui à s'insérer dans le marché du travail. Faut-il rappeler que depuis plus d'une quinzaine d'années, ce sont ces formations non qualifiantes de bas niveau qui ont été privilégiées. Est-il permis de croire qu'elles peuvent apporter de la qualité à la formation professionnelle et par là même relever le défi d'accompagner et de développer l'économie locale !
- D'accès à un service public d'orientation en tout point du territoire dont les modalités pour y parvenir restent entièrement à définir.

En effet, si l'objectif affiché est de « *garantir l'accès à un service public d'orientation en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne* », les actions prévues pour y parvenir ne semblent pas à la hauteur des enjeux.

Nous relevons au passage que l'orientation des élèves vient juste d'être transférée au Département de Mayotte. Cette compétence a surtout concerné jusqu'ici la formation initiale relevant de l'Éducation nationale.

Depuis les années 80, ce dernier n'a institué qu'un seul service d'information et d'orientation (SIO) installé à Mamoudzou malgré la réalisation depuis, de collège et/ou de lycée à travers le territoire. Le Conseil départemental doit s'engager dans une programmation en vue d'un « *maillage territorial le plus fin possible et complémentaire* » du réseau d'information et d'orientation scolaire des personnes à former.

La faiblesse de l'offre SIO a fait qu'un grand nombre d'élèves et de lycéens n'avaient que très peu d'informations sur les cursus de formations qu'ils comptaient poursuivre et encore moins sur les métiers. Le choix des orientations était par conséquent souvent fait par défaut. Beaucoup d'élèves choisissaient de préparer un diplôme (jugé accessible), plutôt qu'un projet professionnel mûrement réfléchi avec au bout un métier aux contours bien cernés.

En dehors du Vice-Rectorat, cette mission d'information et d'orientation était assurée par le Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ), la Mission locale, Pôle emploi et plus récemment la Cité des Métiers. Les prescripteurs des formations que sont la Mission locale et Pôle emploi, disposent aussi d'antennes délocalisées dans les secteurs géographiques de l'île. De même le CRIJ dispose de huit points d'information jeunesse dans huit des 17 communes.

La Cité des Métiers quant à elle, basée à Mamoudzou, est dotée d'un bibliobus censé sillonner l'ensemble du territoire pour accomplir sa mission d'information et d'orientation des divers publics : scolaires, étudiants, salariés, demandeurs d'emploi.

Au final, qu'en est-il du niveau de couverture du territoire ou encore de la connaissance des différents métiers par les conseillers au sein de ses structures au regard des publics cibles ?

Sur ces points de groupes de travail devront être constitués pour mettre un contenu aux actions opérationnelles envisagées.

III – La mission du Département en matière de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi : former pour l'insertion professionnelle

La formation est un outil au service du système économique. Au niveau national, régional ou local, le définit en compétences est synonyme de frein à la compétitivité économique. C'est pourquoi il est communément admis qu'investir dans l'éducation et la formation en particulier en faveur de la jeunesse constitue un bon investissement. Il prépare les dirigeants et décideurs de demain. Ces formations doivent être en adéquation avec les prévisions de développement du territoire et donc des besoins en compétences.

Cette politique de formations qualifiantes du supérieur doit être poursuivie voire accentuée jusqu'à atteindre le niveau I dans un premier temps, surtout dans les secteurs stratégiques tels que la santé, le médico-social, le social, l'enseignement du 2nd degré, l'agriculture et la pêche, le BTP,...

Tous les stagiaires qui valident leur TP FPA ou CIP trouvent un emploi au sein des établissements scolaires, des organismes de formation professionnelle ou des structures d'insertion.

En ce qui concerne le **domaine social et médico-social**, le Département finance depuis pratiquement 20 ans les formations d'étudiants préparant les diplômes d'Etat d'assistant de service social (ASS), d'éducateur spécialisé (ES), d'éducateur de jeunes enfants (EJE), de moniteurs éducateur (ME), d'infirmiers, d'aides-soignants (AS), d'auxiliaire de puériculture (AP), et plus récemment de Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), d'auxiliaire de vie sociale ainsi que d'aides médico-psychologiques. Ces deux derniers diplômes sont aujourd'hui regroupés en un seul appelé Accompagnant éducatif et social (AES).

Dans **l'animation et l'éducation populaire**, outre les BP JEPS (niveau IV), figure dans le programme pluri annuel 2018-2022 un DE JEPS (niveau III).

Pour la **création d'entreprise**, sont proposées des actions d'accompagnement à la création en général ainsi que des formations qualifiantes **dans le transport** préparant à l'attestation de capacité professionnelle de transport (véhicules lourds et véhicules légers).

En matière de santé, il convient rapidement de donner comme objectif de combler le désert médical dont souffre les mahorais en menant une politique volontariste de formation des médecins généralistes mais également des spécialistes. Pour y parvenir, il est impératif d'envisager l'installation à Mayotte d'une faculté européenne de médecine, et ainsi permettre aux étudiants mahorais de pouvoir passer la première année de médecine sur place.

Dans le bâtiment, la construction des maisons d'habitation n'est pas le sanctuaire de l'économie informelle. Il est tout aussi important d'inciter les mahorais à s'orienter et à se former dans les métiers de maçonnerie, du coffrage, de la charpente-couverture pour se réapproprier ce secteur très porteur,

actuellement aux mains des personnes souvent en situation irrégulière qui l'occupent souvent dans la clandestinité et sans qualification.

Dans le domaine de la pêche et le commandement de navire de pêches, il y a un véritable déficit en la matière (brevet de capitaine 200).

V – Conclusions / recommandations

À Mayotte, les modalités d'exercice de la compétence en matière d'orientation et de formation professionnelle demeurent pour le Césem un sujet majeur, d'autant que les besoins du territoire sont nombreux et les attentes des acteurs sont multiples.

Dans ce contexte, l'institution Conseil départemental doit se doter des compétences lui permettant d'assumer les exigences réglementaires qui confient aux Régions le rôle de chef de fil en matière d'orientation et de formation professionnelle.

C'est ainsi que le CESEM exhorte le Conseil départemental à inscrire de manière dynamique (dans le cadre du quadripartisme), en dehors des formations aux compétences clés, de lutte contre l'illettrisme et de pré qualifications, **sur les formations de niveau III et plus.** À cet égard, si l'étude indique, entre autres, que « *des entreprises cherchent des cadres et des professions intermédiaires* » sans toutefois en préciser les branches ni les métiers, c'est bien dans les formations du supérieur qu'il convient d'investir. C'est en ce sens qu'un travail de concert au sein des services du Département (DAFPI et DPSU) permettrait de mettre en place une politique départementale originale, en travaillant autrement les conditions d'attractivité des filières.

C'est également en ce sens qu'il conviendrait de former les jeunes mahorais de manière volontariste d'abord pour satisfaire les besoins du territoire.

Comme le disait le 16 septembre 2002 à l'occasion de son discours de clôture du colloque universitaire sur le développement durable à Mayotte, l'ancien Président de l'ADF, M. Jean PUECH, « *c'est aux mahorais que doit revenir l'initiative de construire et d'aménager leur territoire. Vous seuls, responsables locaux, élus ou fonctionnaires, acteurs économiques et sociaux, pouvez et saurez assurer l'avenir de Mayotte et par là-même le mieux vivre des mahorais. Personne ne peut le faire à votre place et vous ne devriez l'autoriser à personne* ».

Adopté à l'unanimité des membres présents et représentés

Le Président du Conseil économique,
Social et environnemental de Mayotte

Abdou S. DAHALANI



Un CPRDFOP qui se décline en 3 axes stratégiques

1. Relever le défi de l'accompagnement et du développement économique du territoire de Mayotte

La formation professionnelle : levier de développement économique

La première préoccupation majeure du territoire en matière d'orientation et de formation professionnelle est le renforcement du lien entre la formation professionnelle et les besoins des entreprises de Mayotte.

Le Schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation de Mayotte, en date de 2010, avait posé les bases des liens entre le monde économique et le monde de la formation. Cependant, selon les acteurs économiques du territoire, les différents dispositifs de formation professionnelle : programmes régionaux de formation à destination des demandeurs d'emploi, programmes régionaux d'apprentissage, cartes scolaires de la formation professionnelle, restent éloignés de leurs besoins dans la mesure où tous ne sont pas couverts².

Les principaux indicateurs économiques montrent que l'économie mahoraise est marquée depuis 2000 par une croissance économique soutenue. Même si le PIB reste 3,5 fois moins élevé qu'au niveau national, il progresse d'environ 3% par an. Le taux de croissance annuel quant à lui était de 7,2% en 2016. L'économie de l'île demeure essentiellement portée par la consommation des ménages et la commande publique. L'administration publique est le premier employeur de Mayotte (54% des actifs, répartis essentiellement entre la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et l'Éducation nationale).

L'entreprenariat individuel ou en petit collectif ainsi que la création d'entreprises sont particulièrement dynamiques mais le taux de création d'entreprises mahoraises reste parmi les plus faibles du territoire national (environ 10% pour 13% au niveau national). Les entreprises comptent très peu de salariés (6% des 1800 structures sont des établissements employeurs). L'économie informelle reste très présente sur l'ensemble de l'île.

Quel que soit leur secteur d'activité, les entreprises expriment des difficultés quant à l'accueil de jeunes en réponse à leurs besoins de compétences. :

- Des entreprises sont peu voire pas sollicitées pour des stages, alors que d'autres sont sur-sollicitées [par exemple : de 12 à 14 stagiaires par semaine pour une entreprise de 130 salariés] :
 - Le système sanitaire, social et médicosocial est saturé ;
 - Quelques organismes de formation sont très proactifs alors que d'autres le sont moins, ayant ainsi des difficultés à aider les jeunes en recherche de lieu de stage ;

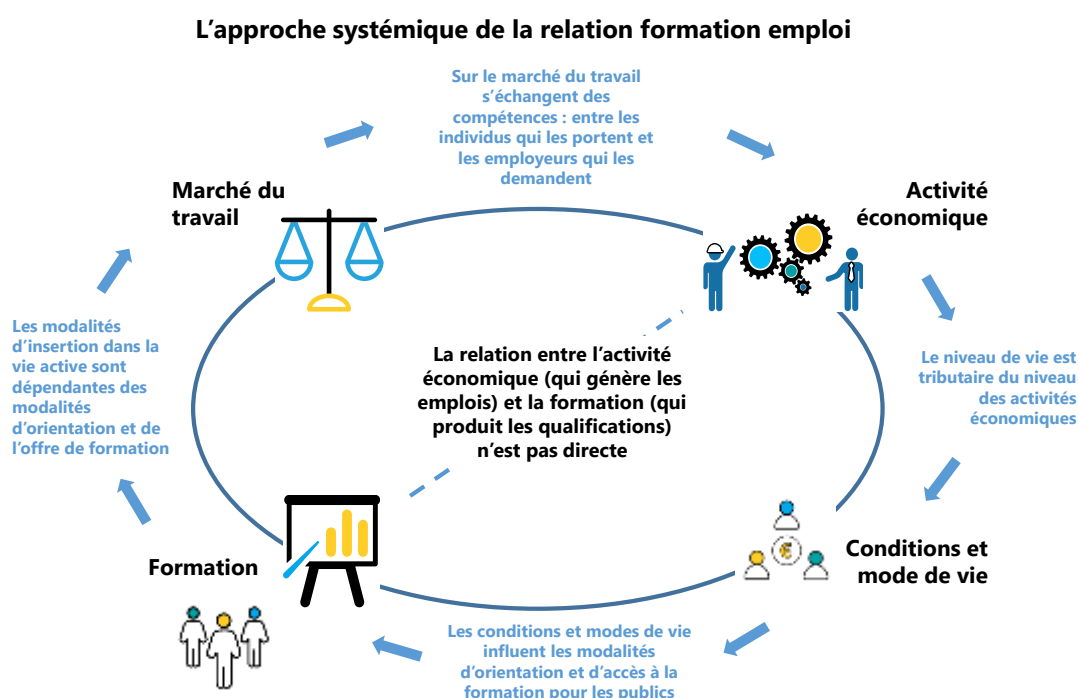
² La carte des formations (2018-2019) est présentée en annexe 4.3.

- L'Éducation nationale rencontre également des difficultés pour que les jeunes de 3^e, par exemple, puissent faire leur stage dans de bonnes conditions.
- Des entreprises ont du mal à « casser » leur image auprès des Mahorais : c'est par exemple l'image dégradée (métiers dits « sales ») pour les métiers de l'économie circulaire, déchets, environnement.
 - L'apprentissage ne trouve pas son ancrage dans le monde économique.
 - Des entreprises ont pour certaines une image « abimée » des organismes de formation et sont assez sévères vis-à-vis d'eux, creusant ainsi de plus en plus l'écart qui les sépare.
 - Les programmes régionaux de formation ne répondent pas suffisamment aux préoccupations économiques et sociales.
 - Des entreprises évoquent leur distance vis-à-vis de l'école et de la formation professionnelle en général, ne sachant pas réellement ce qui s'y passe.
 - Des entreprises recherchent des cadres et des professions intermédiaires.

L'ensemble de ces constats, amène à poser comme première pierre du CPRDFOP l'enjeu du rapprochement entre le système économique et le système d'éducation et de formation.

Cette relation entre la formation et l'emploi n'est cependant pas une relation directe. L'appareil d'éducation et de formation produit des qualifications attestant de compétences portées par les individus. Ces compétences sont sollicitées par les activités économiques via le marché du marché. Ces activités économiques génèrent pour les individus des conditions et modes de vie (en fonction des rémunérations) qui interviennent dans les choix des jeunes et des familles pour l'orientation (dont professionnelle).

C'est dans le respect de ce système global que le CPRDFOP propose des actions permettant de resserrer ce lien entre l'École et l'Entreprise, dans un objectif de développement économique du territoire et de développement des compétences des individus.



Objectif 1 : « Relever le défi de l'accompagnement du développement économique du territoire de Mayotte »

- **OI 1.1 : Associer la formation à tous les grands projets de territoire (dont le développement des filières majeures)**
 - Action 1.1.1 : Mise en place et suivi d'un groupe de travail (unique) permanent (signataires SRDEII & CPRDFOP, puis SRESRI³) partageant l'actualité en matière de développement des filières (tous les 2 mois)
 - Action 1.1.2 : Appui au développement des formations sanitaires et sociales
 - Action 1.1.3 : Appui à la création de groupement(s) d'employeurs (TPE) de proximité (en lien avec les EPCI) pouvant mutualiser l'accueil de stagiaires lycées, FP et apprentis

- **OI 1.2 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue**
 - Action 1.2.1 : Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des OF
 - Action 1.2.2 : Accompagnement à la mise en place dans les OF du (futur) référentiel national « qualité »
 - Action 1.2.3 : Adaptation des procédures d'achat par le Conseil départemental et Pôle emploi au nouveau contexte de la FPC et au contexte économique de Mayotte (en lien avec le PUIC)
 - Action 1.2.4 : Renforcement de l'offre de pré-qualification (remise à niveau, CléA, savoir être et savoirs de base)
 - Action 1.2.5 : Renforcement de l'offre en matière d'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

- **OI 1.3 : Renforcer les liens entre l'École et l'Entreprise**
 - Action 1.3.1 : Mise en place d'un dispositif « clubs locaux école entreprise » en lien avec le Club des entreprises
 - Action 1.3.2 : Encouragement et accompagnement à la création d'activité

³ Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

OI1.1 : Associer la formation à tous les grands projets de territoire (dont le développement des filières majeures)

Le territoire est porteur de grands projets, en cours ou à venir (en lien avec le SRDEII), qui vont mobiliser une part importante d'actifs mais qui peuvent aussi être l'occasion de développer les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi, ainsi que des salariés. Ces grands projets seront également l'occasion de « montrer les métiers ».

Cela sera rendu possible grâce une concertation fréquente et durable des acteurs du monde économique et du système d'acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle. Le CPRDFOP et le SRDEII s'inscriront dans cette dynamique de concertation, comme le futur Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Les signataires constitueront un groupe de travail permanent, lieu d'échange d'informations et de construction de partenariats.

Une attention toute particulière sera portée au secteur sanitaire, social et médicosocial. Celui-ci fera l'objet d'un groupe de travail spécifique ayant pour mission d'évaluer et de suivre les besoins des employeurs, en lien avec le développement des formations dans le secteur. Celles-ci le plus souvent réglementées et dépendantes d'autorisations et/ou de financement de l'Etat sont amenées à se développer, en lien avec d'autres territoires ultra marins et métropolitains. Le mode de fonctionnement de ce groupe sur cette filière sera reproduit et diffusé dans d'autres filières, à la demande du CREFOP et en lien avec les filières prioritaires dans le SRDEII.

Face au grand nombre de petites et très petites entreprises et afin de faciliter l'accueil des stagiaires et des apprentis en dégagant de la disponibilité pour les maîtres de stages, les tuteurs et les maîtres d'apprentissage potentiels, un appui méthodologique et technique sera apporté aux initiatives visant à regrouper les employeurs en proximité des entreprises et des lieux de formation et de résidence des jeunes et des demandeurs d'emploi (et en impliquant les EPCI dans cette dynamique afin d'aider à la recherche de solutions logistiques). Dans cet esprit, l'offre en matière d'accompagnement à la VAE (permettant aux maîtres d'apprentissage potentiels d'obtenir les certifications nécessaires) sera renforcée (cf. objectif intermédiaire 1.2, présenté pages suivantes).

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 1.1.1	Mise en place et suivi d'un groupe de travail (unique) permanent (signataires SRDEII & CPRDFOP, puis SRESRI) partageant l'actualité en matière de développement des filières (tous les 2 mois)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Une communication établie entre les acteurs de l'économie et les acteurs de l'éducation / formation • Gain de confiance les uns envers les autres • Tous les grands projets structurants pour Mayotte intègrent un volet formation et validation des compétences
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les signataires des documents cadres régionaux • Les représentants du CESER
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Fréquence : tous les deux mois à compter de la date de signature du CPRDFOP

Action 1.1.2	Appui au développement des formations sanitaires et sociales
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • L'institutionnalisation d'un groupe projet « sanitaire et social » regroupant les opérateurs, les financeurs et les instances de tutelles sur les formations du travail social et les formations du secteur paramédical et de sages-femmes visant les diplômés d'Etat. • Un état des lieux permanent de la situation de l'emploi et de la formation afin de mobiliser chaque année les instances nationales pour la gestion des effectifs et des financements
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Commission emploi du CREFOP • DJSCS & ARS • Vice Rectorat • DAAF • IFSI & IRTS La Réunion antenne de Mayotte • Conseil départemental • GIP CARIF OREF
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Une préfiguration du groupe projet a démarré ses travaux durant la phase de préparation du CPRDFOP. • Fréquence : une réunion de travail par trimestre

Action 1.1.3	Appui à la création de groupement(s) d'employeurs (TPE) de proximité (en lien avec les EPCI) pouvant mutualiser l'accueil de stagiaires lycées, FP et apprentis
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre de maîtres d'apprentissage, de tuteurs et de maîtres de stages • Augmenter le nombre d'apprentis dans les petites entreprises
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les EPCI • Chambre de commerce et d'industrie • Chambre des métiers et de l'artisanat • Chambre d'agriculture • OPCO du territoire (OPCALIA) • Vice Rectorat • DAAF • DJSCS & ARS
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche à amorcer à compter de septembre 2019 pour des réalisations progressives sur les trois années de durée du CPRDFOP. • Le lancement de cette action pourra s'opérer avec la filière « Hôtellerie-restauration », en lien avec les actions du SRDEII (appui aux entreprises).

OI1.2 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

La qualité de la formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour le territoire. Une offre de service de qualité revalorise l'image de marque des organismes de formation et incite à participer à des actions de formation en tant que stagiaire.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fixe les conditions requises pour que les organismes de formation et d'apprentissage disposent d'un label qualité.

Un Décret et un Arrêté fixeront ces conditions requises (non établies à la date de la rédaction du CPRDFOP). Le projet d'arrêté prévoit que la certification d'un organisme de formation professionnelle et d'apprentissage (du secteur public comme du secteur privé) sera valable pour trois ans et couvrira obligatoirement tous ses sites. Pour l'obtenir, il faudra en passer par un audit initial suivi - pour la conserver - d'un audit de surveillance à réaliser entre les 14^e et 22^e mois. L'audit de renouvellement devra s'effectuer avant l'échéance du certificat. La durée de ces trois audits est fonction du type de formation, de leur stade (initial, surveillance, renouvellement) et du chiffre d'affaires. Un accompagnement des organismes de formation sera organisé au niveau du territoire.

Parallèlement, les acheteurs de formation sont amenés à revoir leurs procédures d'achat pour répondre d'une part aux exigences du Programme d'Investissement dans les Compétences (PIC), traduit à Mayotte dans le Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences (PUIC). Le Conseil Départemental établira une nouvelle procédure permettant d'acheter à terme des parcours en blocs de compétences, auprès d'organismes de formation qualifiés et à destination des individus en fonction de leur projet professionnel et des besoins des entreprises.

L'offre de formation visant à assurer le niveau de base nécessaire à l'intégration dans une formation qualifiante sera renforcée, permettant au plus grand nombre d'intégrer les parcours qualifiants.

Enfin, l'offre de service en matière d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sera renforcée, permettant au plus grand nombre de personnes disposant des compétences nécessaires pour exercer une activité professionnelle (quel qu'en soit le niveau) d'obtenir la certification correspondante, permettant ainsi de sécuriser davantage les parcours professionnels.

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 1.2.1	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des OF
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les organismes de formation dans la transition induite par la loi du 5 septembre 2018 (actions de formation en situation de travail, e-learning, blocs de compétences, développement de l'apprentissage, etc.)
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les têtes de réseaux des organismes de formation des secteurs public et privé La représentation d'Opcalia Mayotte (et OPCO prenant le relais) Les services de l'Etat : Éducation nationale, Agriculture, mer, Jeunesse et sports, ARS, Dieccte Les opérateurs de formation
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> La mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 doit être accomplie au 1^{er} janvier 2021.

Action 1.2.2	Accompagnement à la mise en place dans les OF du (futur) référentiel national « qualité »
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Disposer sur le territoire d'un réseau d'organismes de formation professionnelle et d'apprentissage satisfaisant aux dispositions du nouveau référentiel « qualité »
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les têtes de réseaux des organismes de formation des secteurs public et privé La représentation d'Opcalia Mayotte (ou OPCO prenant le relais) Les services de l'Etat : Éducation nationale, Agriculture, mer, Jeunesse et sports, ARS, Dieccte Les opérateurs de formation
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> La mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 doit être accomplie au 1^{er} janvier 2021.

Action 1.2.3	Adaptation des procédures d'achat par le Conseil départemental et Pôle emploi au nouveau contexte de la FPC et au contexte économique de Mayotte (en lien avec le PUIC)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Les dispositifs de formation continue remplissent leur rôle de fabrication de compétences pour les entreprises et pour l'insertion des mahorais en complémentarité de la carte de la formation initiale professionnelle par les voies scolaires et l'apprentissage. À compter de 2021, un système d'achat, par blocs de compétences, modules et certifications est mis en place, prenant en compte la formation visant les certifications, et en complémentarité des achats Pôle emploi
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Conseil départemental (service formation, service économique, service juridique et service des marchés) Autorités académiques et services de l'Etat (Dieccte par exemple) Représentants des filières économiques (OPCO, Consulaires, MEDEF, CPME)
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Préparation des nouvelles modalités d'achat dès 2019 pour une effectivité progressive et stabilisée pour la campagne d'achat 2021-2022

Action 1.2.4	Renforcement de l'offre de pré-qualification (remise à niveau, CléA, savoir être et savoirs de base)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes sortantes des dispositifs de lutte contre l'illettrisme trouvent des solutions pour se préparer à entrer en formation qualifiante. Un plus grand nombre de stagiaires de la formation professionnelle accède aux formations certifiantes de la commande publique de formation. Un programme de pré-qualification est mis en place, sas de préparation au programme de formation qualifiante
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Plateforme de lutte contre l'illettrisme Organismes en charge de l'orientation professionnelle Organismes de formation professionnelle
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Un recensement des besoins et des capacités à mettre en œuvre est à engager dès septembre 2019.

	<ul style="list-style-type: none"> Le programme doit être stabilisé à compter de 2021, en phase avec les nouvelles procédures d'achat qui vont structurer le programme régional de formation.
Action 1.2.5	Renforcement de l'offre en matière d'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Les personnes ayant ou ayant eu une activité professionnelle ou bénévole, source de l'apprentissage de nouvelles compétences pourront obtenir les certifications correspondantes. L'offre d'accompagnement à la VAE est répartie sur l'ensemble du territoire et accessible au plus grand nombre.
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les autorités académiques Les détenteurs des certifications professionnelles accessibles par la VAE Le centre universitaire
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Sur l'ensemble de la durée du CPRDFOP (2009-2022).

OI1.3 : Renforcer les liens entre l'École et l'Entreprise

Aujourd'hui, les entreprises qui structurent l'activité économique de Mayotte se sentent éloignées du monde de la formation, que ce soit au niveau des scolaires et apprentis, ou que ce soit au niveau des adultes des programmes de formation continue (demandeurs d'emploi). Les entreprises sont entrées dans le droit commun depuis très peu, en matière de cotisations sociales, de temps de travail, etc. Ces changements s'avèrent être très prenants pour certains et la formation n'est pas leur priorité.

Cependant, les entreprises rencontrées dans le cadre de la préparation du CPRDFOP, témoignent d'une recherche parfois difficile de main-d'œuvre qualifiée. Elles souhaitent accueillir des jeunes et disent ne pas avoir de visibilité sur ce qui se fait aujourd'hui en matière de formation. Quels contenus de formation et pour qui ?

Du côté de l'École, le rapprochement avec l'Entreprise, même s'il existe aujourd'hui, ne sera jamais suffisant, eu égard au nombre de jeunes à orienter et à former, pour s'insérer à Mayotte ou hors Mayotte.

Cet écart entre École et Entreprise explique également en partie les difficultés d'ancrage du dispositif de l'apprentissage.

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 1.3.1	Mise en place d'un dispositif « clubs locaux école entreprise » en lien avec le Club entreprises et le dispositif « Entreprendre pour apprendre »
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Les chefs d'entreprise et les chefs d'établissement se connaissent, en dehors du simple placement des stagiaires, élèves ou adultes en formation professionnelle. • Une animation permanente du lien, par quartier, entre les acteurs de la formation et les acteurs de l'emploi.
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation nationale (dispositifs CLEE, semaine École-entreprise, dispositif « Entreprendre pour apprendre (EPA), etc.) • MEDEF, CPME • Entreprises • EPCI
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Un groupe de travail permettant de lancer le dispositif est à mettre en place au cours du dernier trimestre 2019 pour que des clubs naissent au cours de l'année 2020 et soient actifs et stabilisés à compter de 2021.

Action 1.3.2	Encouragement et accompagnement à la création d'activité
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes sortant de BTS ont tous reçus un module de formation sur le dispositif de création d'entreprise durant leur scolarité • Le taux de création d'entreprise par des jeunes issus des BTS de Mayotte augmente.
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation nationale (équipes pédagogiques) • Chambres consulaires • MEDEF, CPME • Chefs d'entreprise mahorais
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Création du module au cours de l'année 2019-2020 • Mise en œuvre à compter de la rentrée 2020-2021

2. Garantir l'accès à un service public d'orientation en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne

L'individu au cœur d'un service public régional pour tous

La seconde préoccupation majeure est de permettre aux mahorais de faire leur choix d'orientation et de formation de qualité, en toute connaissance de cause.

Le système de l'orientation à Mayotte est porté aujourd'hui par plusieurs réseaux d'acteurs (CARIF, Cité des Métiers, CRIJ, Mission locale, Éducation nationale et Ministère de l'Agriculture, Pôle emploi, École de la 2^e chance, les opérateurs publics et privés de l'orientation, etc.).

À l'image du système de l'orientation en France, il est marqué par un cloisonnement des acteurs, une segmentation des publics (les publics scolaires et étudiants, les jeunes délogés de l'obligation scolaire, les publics demandeurs d'emploi, les publics salariés, les publics handicapés) et par un centralisme fort, générant ainsi un système très faiblement territorialisé, diffusant une information sur les métiers à caractère généraliste.

Or, à Mayotte, ce n'est pas suffisant. Il devient très prégnant d'apporter une information sur les métiers dont le territoire mahorais a besoin : les entreprises souhaitent communiquer davantage sur leurs besoins en s'appuyant sur les réseaux d'acteurs de l'orientation pour que les jeunes mahorais puissent y accéder après des parcours de formation bien adaptés. Il est tout aussi important de diffuser les droits et les dispositifs en matière de mobilité, permettant aux jeunes de vivre des expériences extra territoriales de qualité.

Un grand nombre d'individus se perdent cependant dans les dédales de l'orientation et de la formation (dont les savoirs de base) et passent ainsi dans la catégorie des « invisibles ». Il devient alors très compliqué de les accompagner en vue d'une insertion professionnelle.

Le contexte législatif a permis aux Régions d'investir progressivement ce champ en situant l'orientation professionnelle en amont d'un projet professionnel qui intégrerait un parcours de formation. Le principe d'un service public d'orientation est acté depuis 2009⁴, institutionnalisé en 2014⁵ en Service Public Régional d'orientation (SPRO).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel amplifie le rôle de la Région dans le SPRO :

- « La Région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, nationale et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et es hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires ».

⁴ Loi du 24 novembre 2009 portant réforme de l'orientation et de la formation tout au long de la vie

⁵ Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

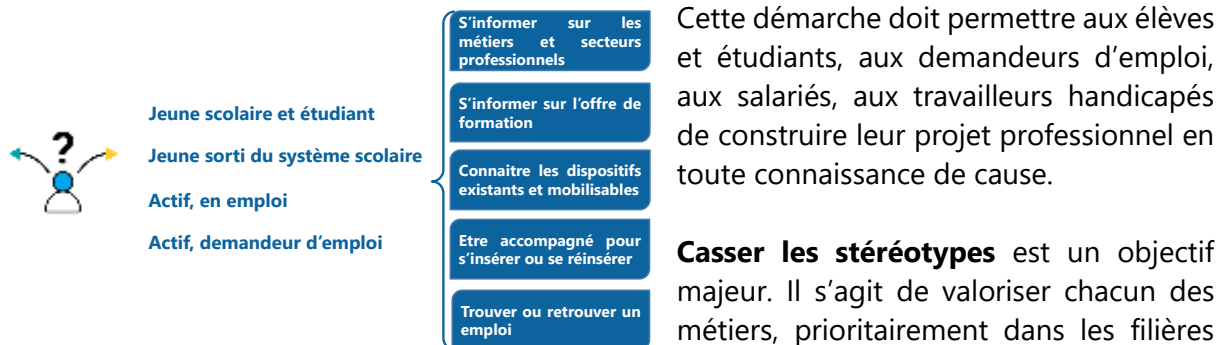
Dans ce contexte global, le Département de Mayotte souhaite que les acteurs de l'orientation sur le territoire puissent mettre en œuvre **un service public mahorais d'orientation de qualité** accessible en tout point du territoire et pour tout individu qui le souhaite. Un conventionnement entre les acteurs pourra venir sceller cette organisation.

L'objectif est de donner à chaque individu, quel que soit son statut, un même premier niveau d'information sur les métiers et leurs conditions d'exercice à Mayotte et en dehors de Mayotte, ainsi que sur les dispositifs de formation permettant de s'y préparer. Il s'agit de :

« **Garantir l'accès à un service public d'orientation, en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne** ».

Pour y parvenir, il convient de travailler ensemble à :

- **Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information (identique pour tous et à tous)** : la mutualisation des moyens et des contenus des différents réseaux, acteurs de l'orientation et de l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels permettra de proposer un premier niveau de service identique pour tous ;
- **Adapter les contenus au contexte local** : des contenus d'information sur les métiers exercés à Mayotte sont à développer pour « donner envie », sans oublier l'information sur ceux exercés en dehors de Mayotte (territoire métropolitain, territoires ultra marins autres, territoires internationaux);
- **Structurer la traçabilité des parcours d'orientation pour mieux sécuriser les parcours professionnels** : cette traçabilité des parcours d'orientation et de leur articulation avec les dispositifs de formation doit permettre d'accompagner de façon très étroite chaque individu mais surtout ceux qui en ont le plus besoin car très proches du décrochage.



Cette démarche doit permettre aux élèves et étudiants, aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux travailleurs handicapés de construire leur projet professionnel en toute connaissance de cause.

Casser les stéréotypes est un objectif majeur. Il s'agit de valoriser chacun des métiers, prioritairement dans les filières visées par le développement économique

du territoire (se reporter à l'axe 1, en lien avec le SRDEII). Une attention particulière sera portée aux métiers et aux formations du secteur sanitaire et social.

Conformément à la loi, **un bilan annuel sera établi** : « La Région établit annuellement un rapport publié rendant compte des actions mises en œuvre par les structures en charge de l'orientation professionnelle et garantissant la qualité de l'information disponible auprès des jeunes, notamment en termes de lutte contre les stéréotypes et les classifications sexistes ».

Objectif 2 : « Garantir l'accès à un service public d'orientation, en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne ».

- **OI 2.1 : Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information (identique pour tous et à tous)**
 - **Action 2.1.1 :** Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations (Cité des métiers, lycées, CIO, EPCI, Pôle emploi, MDPH, Mission locale, etc.)
 - **Action 2.1.2 :** Renforcement de la dynamique collective des acteurs de l'orientation sur le territoire
 - **Action 2.1.3 :** Appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information
 - **Action 2.1.4 :** Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs

- **OI 2.2 : Adapter les contenus au contexte local**
 - **Action 2.2.1 :** Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte
 - **Action 2.2.2 :** Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)

- **OI 2.3 : Structurer la traçabilité des parcours d'orientation pour mieux sécuriser les parcours professionnels**
 - **Action 2.3.1 :** Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation
 - **Action 2.3.2 :** Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle

• **OI 2.1 : Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information (identique pour tous et à tous)**

La demande en matière d'information sur les métiers ne cesse d'augmenter. Qu'elle vienne des élèves et des étudiants, des demandeurs d'emploi ou des salariés, elle s'articule autour des métiers pouvant être exercés à Mayotte, les formations proposées sur le territoire, les professions pouvant s'exercer hors du territoire et les conditions de réalisation des mobilités géographiques.



Ces différents points constituent les termes d'une information de base, accessible à tous, en tout point d'information disponible sur le territoire.

Ce premier niveau d'information doit être délivré dans des conditions telles que l'individu accueilli (en face à face comme en situation dématérialisée) est ensuite systématiquement accompagné et suivi jusqu'à son insertion dans la vie active.

Le passage d'information d'un prestataire à l'autre doit être facilité.

Ce premier niveau d'information devra correspondre au premier niveau du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP). Établi de manière collective entre tous les acteurs, il sera d'autant plus facilement mobilisable par les professionnels de l'orientation.

Chaque réseau d'acteurs s'inscrivant dans cette dynamique gardera ses prérogatives en termes de publics cibles et de développement des autres niveaux d'information, d'accueil individualisé, de conseil personnalisé et de plan d'action en vue de réaliser le projet professionnel de la personne.

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 2.1.1	Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations (Cité des métiers, collèges & lycées, CIO, EPCI, Pôle emploi, MDPH, Mission locale, etc.)
Changement attendu par cette action	Disposer d'une cartographie complète des points d'accueil et d'information en matière d'orientation professionnelle, avec les moyens dont ils disposent (état des lieux)
Partenaires mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation professionnelle. Le pilotage sera assuré par la Cité des Métiers, en collaboration avec le GIP CARIF OREF et le SIO du (vice) Rectorat.
Calendrier de réalisation	Septembre à Décembre 2019

Action 2.1.2	Renforcement de la dynamique collective des acteurs de l'orientation sur le territoire
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un collectif de travail sur l'orientation professionnelle dont le rôle sera de veiller à <ul style="list-style-type: none"> ○ assurer un maillage territorial le plus fin possible et complémentaire d'un réseau à l'autre ; ○ assurer un service de premier niveau de même nature et de qualité dans tous les points d'information ; ○ collaborer à la réalisation des contenus.
Partenaires mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation professionnelle. Le pilotage sera assuré par la Cité des Métiers, en collaboration avec le GIP CARIF OREF et le SIO du (vice) Rectorat.
Calendrier de réalisation	À partir de septembre 2019. Les réunions de travail du collectif seront établies année par année (fréquence souhaitée : tous les deux mois).

Action 2.1.3	Appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer et sécuriser les points d'accès collectifs et individuels aux sites internet porteurs de l'information nécessaire à une orientation professionnelle en toute connaissance de cause • Développer les contenus d'information sur des supports numériques
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil départemental / CARIF • Ensemble des opérateurs de l'orientation professionnelle
Calendrier de réalisation	Par plan annuel d'équipement chaque année à partir de 2020 et sur la durée du CPRDFOP

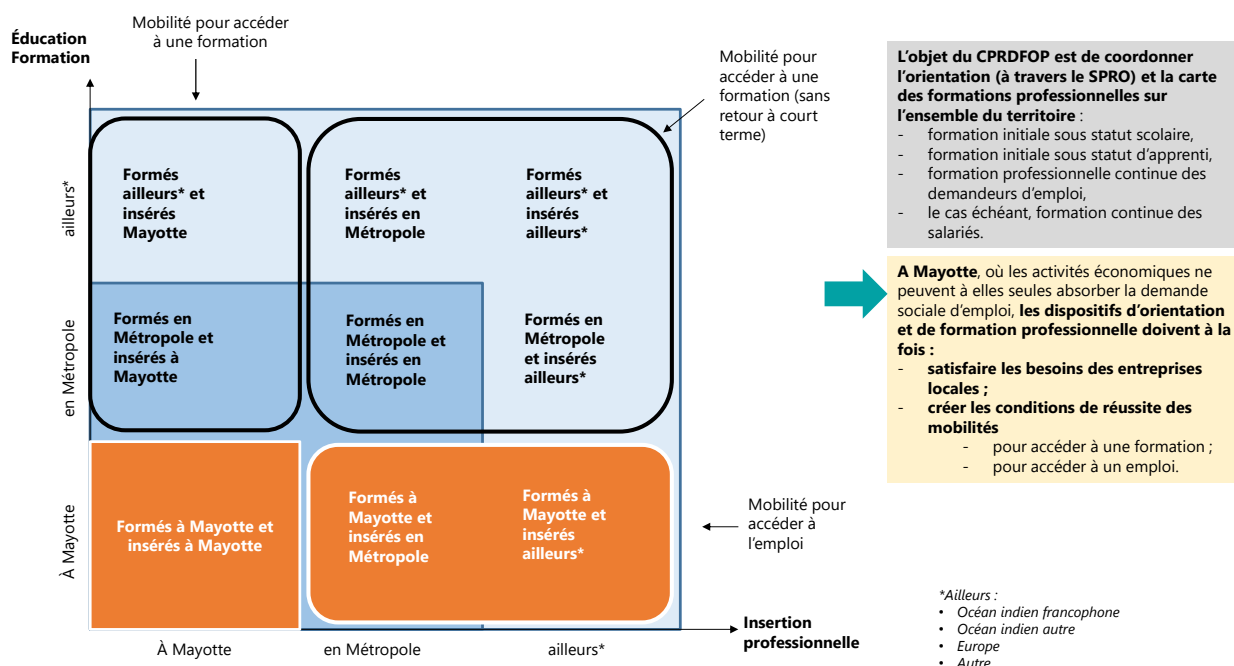
Action 2.1.4	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisation de l'ensemble des opérateurs en charge de la diffusion de l'information, de l'accompagnement et du suivi des personnes en parcours d'orientation professionnelle, quel que soit le statut du public visé
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage : GIP CARIF OREF (dans le cadre de sa mission de professionnalisation des acteurs de l'emploi et de la formation). • Groupe de travail avec les principaux prestataires de l'orientation
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Premier plan de professionnalisation opérationnel pour l'année 2020, suivi d'un programme annuel jusqu'à la fin de ce CPRDFOP

• OI 2.2 : Adapter les contenus au contexte local

L'information délivrée dans les dispositifs d'orientation est éloignée de la réalité de la vraie vie des métiers, en particulier à Mayotte. Les conditions d'exercice des métiers n'est pas de même nature sur l'île et sur l'ensemble du territoire métropolitain, voir dans les autres pays en voisinage de Mayotte. Les fiches métiers réalisées nationalement par les services de l'ONISEP ne suffisent pas à rendre attractifs les métiers présents à Mayotte.

Dans un contexte de rapprochement entre École et Entreprise (cf objectif 1 du CPRDFOP), les fiches et présentations des métiers (donc des capsules vidéo, disponibles par exemple sur Youtube ©) sont à compléter par les conditions d'exercice : salaires à Mayotte, déroulé de carrière, à Mayotte et en dehors de Mayotte, le nombre d'emplois à pourvoir, à quel moment ?

La **création nette d'emploi** ne suffit pas à absorber la croissance du volume d'actifs. Les documents mobilisés pour l'orientation et la formation professionnelle doivent également intégrer toutes les informations nécessaires à la réalisation de toutes les mobilités possibles :



Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 2.2.1	Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes et les adultes, mais également les conseillers en orientation et formation professionnelle, disposent d'informations sur les conditions d'exercice à Mayotte et hors Mayotte ainsi que les effectifs à recruter, à Mayotte et hors Mayotte. • Les personnes ont la liberté « en toute connaissance de cause » de choisir leur avenir professionnel
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • GIP CARIF OREF • CRIJ • Mission locale • Pôle emploi • Chambres consulaires
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • L'objectif est de disposer à la fin du CPRDFOP d'informations territorialisées sur les métiers des filières prioritaires (SRDEII) du développement économique de Mayotte. • Démarrage dès septembre 2019

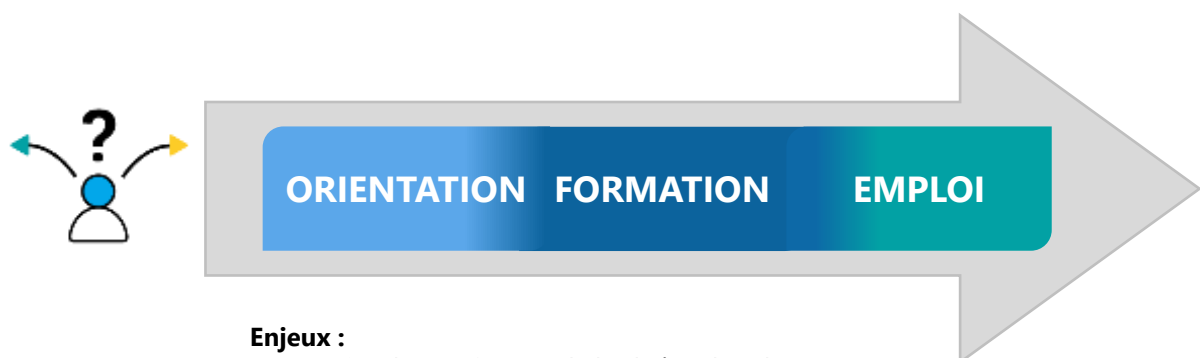
Action 2.2.2	Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes intègrent dans leur projet professionnel la notion de mobilité. • Les personnes allant se former en métropole (ou ailleurs) sur des formations visant les professions intermédiaires et les cadres sont sensibilisés au retour (immédiat ou différé) à Mayotte
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • opérateurs d'orientation, d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage • LADOM
Calendrier de réalisation	Démarrage dès septembre 2019

• OI 2.3 : Structurer la traçabilité des parcours d'orientation pour mieux sécuriser les parcours professionnels

Lors de la consultation préparatoire au CPRDFOP, les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle ont mis en évidence le manque de traçabilité des parcours avant d'entrer en formation. Cette absence génère des situations de « perte » de personnes qui se décourageraient tout au long du parcours qui les mènerait jusqu'à la formation puis l'emploi.

Le continuum orientation / formation/ insertion dans l'emploi est à assurer. La traçabilité apparaît comme une solution permettant d'éviter la perte d'information et le fait que de nombreuses personnes, restées sans solution, deviennent invisibles pour l'ensemble des dispositifs.

Ce suivi doit se faire en lien avec les travailleurs sociaux, les plus proches des personnes susceptibles de décrocher rapidement de ces parcours, et en collaboration avec les services de l'Éducation nationale en charge de la question du décrochage scolaire.



Enjeux :

- Favoriser le **continuum** de la chaîne de valeurs
- Rendre possible les **réintégrations** en cours de parcours
- Concilier demande de la personne (**logique projet**) avec les besoins du marché, sur un territoire (**logique d'opportunité**)

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 2.3.1	Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • L'abaissement du nombre de décrocheurs, du nombre de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme restés sans solution ou pour lesquels plus aucun contact n'est établi.
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs sociaux (cf. plan départemental d'insertion) • Plateforme de lutte contre l'illettrisme • Opérateurs de l'orientation professionnelle • Vice rectorat
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions sont engagées. Il s'agit de les renforcer dès que possible et de les développer pour apporter toujours plus de solutions d'ici à 2022.

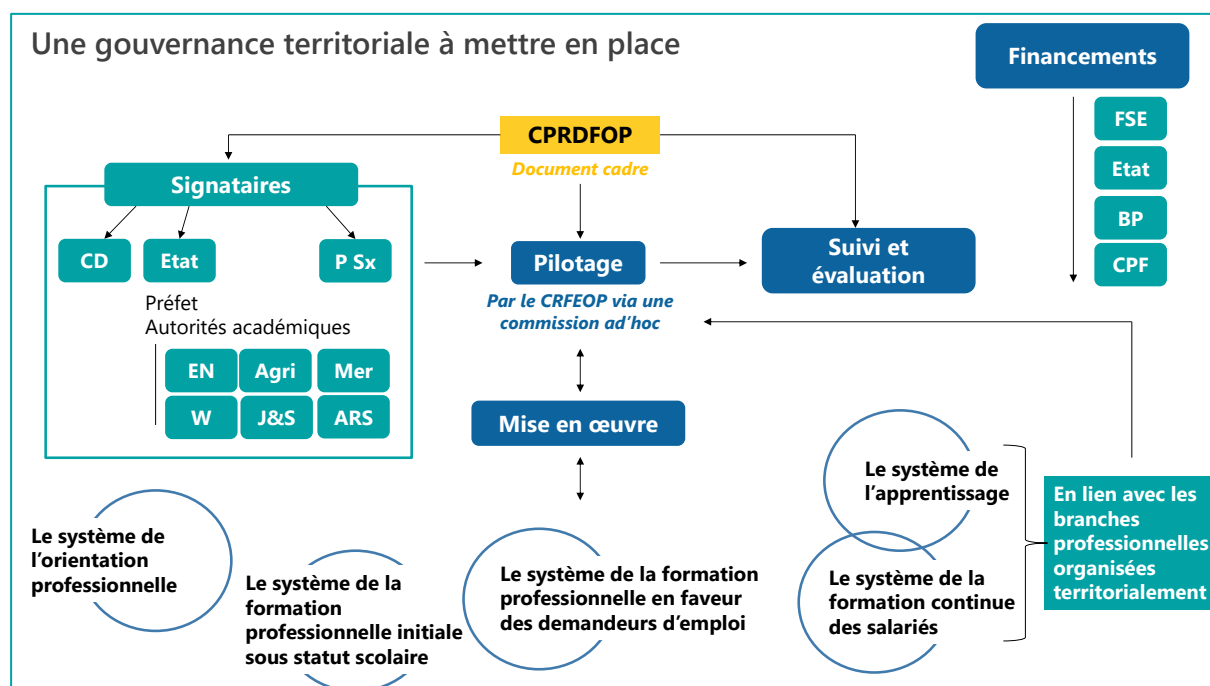
Action 2.3.2	Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître en permanence la situation des personnes entrées dans ces parcours • Être capable de mesurer l'ampleur du phénomène et sa localisation géographique pour adapter au mieux les politiques publiques d'aide
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs sociaux (cf. plan départemental d'insertion) • Plateforme de lutte contre l'illettrisme • Opérateurs de l'orientation professionnelle • Vice Rectorat • Conseil départemental
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du groupe de travail en septembre 2019 • Maquettage et réalisation : année 2020 • Système opérationnel en fin 2020 au plus tard

3. Accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité

La coordination, l'animation, le suivi : une méthode pour réussir

Le CPRDFOP de Mayotte 2019-2022 est le premier document cadre pour le développement de l'orientation et de la formation professionnelle sur le territoire. Il instaure de nouvelles pratiques de travail, en particulier en mobilisant les réseaux et en demandant aux acteurs de travailler ensemble sur leurs objectifs stratégiques communs. Ces habitudes de travail s'acquièrent et s'ancrent progressivement dans le quotidien. Pour réussir, les réseaux d'acteurs doivent être accompagnés et l'ensemble doit être animé de façon régulière et progressive pour gagner en qualité et en efficacité. C'est dans ce cadre que la confiance et la complémentarité trouveront toute leur place.

Aujourd'hui, sur le territoire, chaque composante du système d'acteurs agit pour elle-même. Il en résulte des dysfonctionnements, des doublons ou des manques, pour lesquels le CPRDFOP doit apporter des solutions. Il n'existe pas de pilote à l'échelle du territoire pour animer les acteurs et coordonner les dispositifs de l'orientation et de la formation professionnelle : le CPRDFOP crée cette fonction et la loi la confie au Conseil Départemental, en lien avec le CREFOP.



Demain, les conditions de mise en œuvre du CPRDFOP, sous le pilotage du Conseil Départemental, doivent permettre de lever toute notion de concurrence entre les acteurs pour l'orientation et la formation professionnelle et les aider à s'inscrire, dans la durée et en toute confiance, dans une dynamique de complémentarité pour agir de façon toujours plus efficace en faveur des mahorais.

L'esprit du CPRDFOP est bien que chacun garde son identité, mais chacun intègre un réseau qui agit dans la confiance et la complémentarité. Ce réseau doit être structuré et animé pour être efficient. De plus, les impacts de la loi du 5 septembre 2018 viennent percuter des habitudes de travail qu'il faut adapter.

Par ailleurs, **l'évaluation au fil de l'eau** est obligatoire dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDFOP. Elle oblige à travailler de concert avec les évaluateurs (service évaluation de la collectivité territoriale). Pour que celle-ci puisse être la plus efficiente et efficace possible, il faut que, d'emblée, l'outillage de mise en œuvre et de suivi de la réalisation du CPRDFOP soit assuré.

Pour y parvenir, un certain nombre d'actions seront renforcées ou verront le jour. Elles répondent à des objectifs d'animation mais également de suivi et d'évaluation.

Il est établi que le développement des relations entre acteurs (dont partenaires) passe par le développement de la connaissance et de leurs échanges et analyses en commun. Pour cela, les missions du GIP CARIF OREF seront renforcées pour produire la connaissance nécessaire à la prise de décision.

Objectif 3 : « Accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité »

- **OI 3.1 : Développer la connaissance et son organisation au service de l'aide à la décision**
 - **Action 3.1.1** : Développement de la fonction d'observation des emplois et des formations sur le territoire (OREF)
 - **Action 3.1.2** : Mise en place et suivi d'un système de traçabilité de l'insertion dans la vie active des formés (formation professionnelle) en région
 - **Action 3.1.3** : Développement de groupes de travail (1 thème – 1 série par année) en fonction de besoins formulés par le CREFOP (secteurs, métiers, formations, ...)
- **OI 3.2 : Assurer le pilotage du CPRDFOP**
 - **Action 3.1.1** : Mise en place et animation de la commission CPRDFOP du CREFOP
 - **Action 3.1.2** : Recrutement d'un chargé de projet CPRDFOP (poste à profil) pour la durée du CPRDFOP (a minima)
 - **Action 3.1.3** : Élaboration et suivi d'un tableau de bord de la mise en place et du suivi des réalisations du CPRDFOP
- **OI 3.3 : Assurer le suivi de la réalisation du CPRDFOP**
 - **Action 3.1.1** : Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles
 - **Action 3.1.2** : Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles
 - **Action 3.1.3** : Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens

OI 3.1 : Développer la connaissance et son organisation au service de l'aide à la décision

L'interconnaissance des acteurs et des dispositifs qu'ils portent est d'autant plus facilitée qu'ils se connaissent et maîtrisent tous les objectifs des différentes mesures qui peuvent exister au sein des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle. Cette interconnaissance est un élément facilitateur du travail en commun.

Les missions de l'observatoire régional emploi formation seront renforcées pour intégrer de nouvelles fonctions au service de l'aide à la décision, en particulier dans la production d'outils permanents permettant de réguler l'offre de formation, en fonction de la demande sociale et de la demande économique.

Face à l'absence d'informations sur la qualité de l'insertion des jeunes sortants du système éducatif et des dispositifs de formation professionnelle, un dispositif de traçabilité sur le parcours de la formation à l'emploi est à construire.

Pour alimenter de manière plus qualitative les travaux d'enquête, des travaux d'études sont à développer (au titre de l'observation et en lien avec le SRDEII et les autres objectifs du CPRDFOP). Ces études sont à conduire selon un mode ouvert et participatif.

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 3.1.1	Développement de la fonction d'observation des emplois et des formations sur le territoire (OREF)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Complément à la feuille de route du CARIF OREF visant à développer l'observatoire des emplois et des formations sur le territoire (mission à structurer et à assurer en direct) • Disposer de façon annuelle d'un état des lieux de la carte des formations professionnelles, de sa production en matière de compétences, de la qualité de l'insertion professionnelle • Disposer au sein de l'observatoire d'un conseil scientifique, garant des méthodes de travail et des partis pris méthodologiques
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • GIP CARIF OREF • Services de l'Etat • Services du Conseil départemental • Centres de ressources sur le territoire (de l'INSEE, ARS, etc.)
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> • À partir de septembre 2019. • Le conseil scientifique doit être installé en septembre 2020

Action 3.1.2	Mise en place et suivi d'un système de traçabilité de l'insertion dans la vie active des formés (formation professionnelle) en région
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Disposer de données fiables et consolidées sur l'insertion des jeunes mahorais et sur les parcours pour entrer dans un emploi stable et durable. Disposer d'indicateurs (en cohérence avec la loi du 5 septembre 2018) sur les formations et sur les opérateurs de formation de manière homogène et non discutable.
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les acheteurs de formation Les autorités académiques Les opérateurs de formation
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Un groupe de travail est à lancer en septembre 2019 Le système doit être opérationnel pour les sortants des formations à compter de 2021 (voir 2022 – en attente des décrets qualité pris en application de la loi du 5 septembre 2018)

Action 3.1.3	Développement de groupes de travail (thématiques) en fonction de besoins formulés par le CREFOP (secteurs, métiers, formations, territoires, publics spécifiques, etc.)
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Instauration d'une culture de travail collectif et partagé pour aider à la décision Resserrement du lien avec les acteurs des différentes filières économiques
Partenaires mobilisés	Tous les acteurs des secteurs, ou métiers, ou formations concernées par la thématique retenue.
Calendrier de réalisation	Dès le CPRDFOP voté, le CREFOP (la commission ad'hoc, voir ci-après) pourra proposer des thématiques, en lien avec les travaux du SRDEII et/ou les grands projets structurants (cf. 1 ^{ère} action du CPRDFOP) pour Mayotte.

OI 3.2 : Assurer le pilotage du CPRDFOP

Comme tout schéma directeur, celui-ci a besoin d'être piloté, encadré et suivi. Le fait que le résultat attendu du CPRDFOP est la convergence de toutes ses actions au profit du développement des compétences de la population au profit du territoire et également pour les autres territoires, chaque acteur doit trouver sa place et son rôle.

Le pilotage est confié de par la loi au Conseil départemental. Un chargé de projet « CPRDFOP » aura à charge (à temps plein) de conduire cette animation et ce suivi, sous le pilotage du Conseil départemental et de la commission ad'hoc du CREFOP.

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 3.2.1	Mise en place et animation de la commission CPRDFOP du CREFOP
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une commission ad'hoc du CREFOP comme comité de suivi de la réalisation du CPRDFOP
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Le CREFOP et l'ensemble de ses membres Le GIP CARIF OREF en tant que secrétaire permanent du CREFOP
Calendrier de réalisation	Devra être installée de façon concomitante à la signature du CPRDFOP et le terme de la fonction du comité de suivi de la mission d'AMO confiée à Amnyos pour la préparation du CPRDFOP.

Action 3.2.2	Recrutement d'un chargé de projet CPRDFOP (poste à profil) pour la durée du CPRDFOP (a minima)
Changement attendu par cette action	Avoir un CPRDFOP vivant, animé, respectant les délais de réalisation, produisant les actions et recueillant les résultats
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Conseil départemental Les signataires du CPRDFOP (pur avis)
Calendrier de réalisation	La prise de poste est à envisager dans les meilleures délais (idéalement dès la fin de la mission AMO et au plus tard en septembre 2019 au moment du démarrage des actions).

Action 3.2.3	Élaboration et suivi d'un tableau de bord de la mise en place et du suivi des réalisations du CPRDFOP
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> Disposer à tout instant d'un état des lieux du programmé et du réalisé dans le cadre du CPRDFOP. Préparer la phase d'évaluation
Partenaires mobilisés	Les services du Conseil départemental
Calendrier de réalisation	Dès le démarrage du CPRDFOP (septembre 2019)

OI 3.3 : Assurer le suivi de la réalisation du CPRDFOP

Il s'agit là de doter l'ensemble des acteurs et des opérateurs des différents outils nécessaires à la mise en œuvre et au suivi du CPRDFOP de Mayotte 2019-2022.

Ce suivi des actions permettra chaque année de valoriser les réalisations autour d'une réunion de tous les acteurs, dans le prolongement de la conférence CPRDFOP de février 2019

Pour mémoire :

Indicateur d'activité	Indicateur de réalisation	Indicateur de résultat	Indicateur d'impact	Indicateur de contexte
Moyens consommés pour la mise en œuvre des actions	Produit des actions (ce que l'on a fait avec les ressources consommées)	Avantage immédiat généré par l'action pour les publics ciblés	Effets indirects des actions au-delà des résultats pour les publics ciblés	Situation du contexte dans lequel l'action intervient
<i>Tableau de bord et de suivi</i>			<i>Objectifs. stratégique</i>	

Pour y parvenir, plusieurs actions sont proposées :

Les fiches actions détaillées, en particulier sur la méthodologie retenue, seront produites comme feuille de route au démarrage de chacune des actions. À ce stade, sont présentées en annexe des recommandations des Cabinets pour chacune des actions (cf. fiches actions en annexe).

Action 3.3.1	Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles
Changement attendu par cette action	Disposer des indicateurs de résultats rapidement afin de réajuster les dispositifs le cas échéant
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les acteurs du CPRDFOP • Conseil départemental (feuille de route du chargé de projet CPRDFOP)
Calendrier de réalisation	Dès le démarrage en septembre 2019

Action 3.3.2	Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles
Changement attendu par cette action	Disposer d'une journée institutionnalisée pendant laquelle on parle CPRDFOP
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les signataires du CPRDFOP • Les services du Conseil départemental (chargé de projet CPRDFOP) • Les acteurs dont financeurs et opérateurs des actions
Calendrier de réalisation	Chaque fin d'année à partir de 2019 pour présentation des travaux et actions ainsi que de résultats de l'année.

Action 3.3.3	Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens. <i>(Il s'agit de la valorisation, avec l'appui des médias, des actions présentées dans le cadre de l'action précédente).</i>
Changement attendu par cette action	<ul style="list-style-type: none"> • Une meilleure lisibilité des actions de la part de l'ensemble des acteurs • Des actions visibles par les acteurs non encore impliqués
Partenaires mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les opérateurs d'orientation et de formation professionnelle • Les financeurs • Les bénéficiaires finaux
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • À partir de 2019 • Chaque fin d'année pour présentation des travaux et actions ainsi que de résultats de l'année

Les signataires du CPRDFOP

Le Président du Conseil Départemental de
Mayotte,

Le Préfet du Département de Mayotte,

Le Vice-Recteur,

Le Directeur de l'Agriculture, de l'Alimentation
et de la Forêt,

Le Directeur de la mer Sud Océan Indien

Le Directeur de la jeunesse, des sports et de la
cohésion sociale

Le directeur des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi

Le Directeur de l'Agence régionale de santé

Au titre des partenaires sociaux, ont également souhaité signer le CPRDFOP :

Annexes

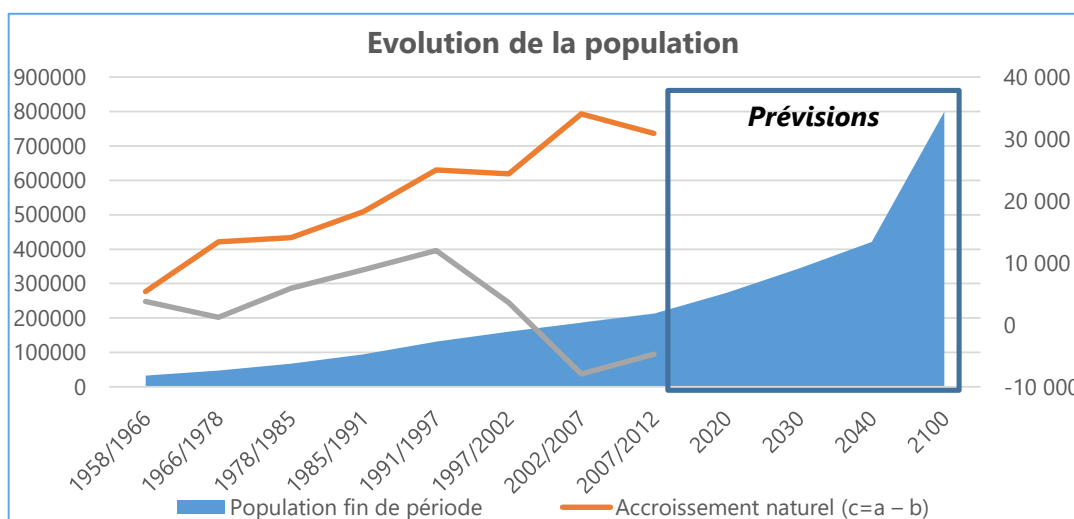
1. Etat des lieux partagé : enjeux en termes d'orientation et de formation professionnelle

La situation démographique de Mayotte est marquée par :

- Une population municipale importante : **256 518 habitants** (RP 2017, Insee)
- Une **forte densité** (690 habitants par km² en 2017).
- Une **forte croissance démographique** : la population a plus que doublé depuis 1990 et devrait à nouveau doubler d'ici 2040.
- Une **population très jeune** : la moitié des habitants à moins de 18 ans.
- Une **forte migration** : plus de personnes quittent Mayotte qu'il n'en arrive. Plus d'un adulte sur deux vivants à Mayotte n'y est pas né, 4 résidents sur 10 âgés de 18 à 79 ans sont de nationalité étrangère, la moitié d'entre eux en situation irrégulière.
- Contrebalancée par une **forte mobilité** : dont 2/3 des jeunes mahorais qui émigrent pour poursuivre leurs études ou rechercher un emploi.

1 Indicateurs-clés	
Population : 256 518 (septembre 2017)	Taux de pauvreté : 84 % (2011)
Fécondité : 9 500 naissances (2016)	Marché du travail (en 2017) :
PIB par habitant : 8 980€ (2014)	- Taux d'activité : 49,9 %
Comparaison prix (métropole) : + 6,9 % (2015)	- Taux de chômage (BIT) : 25,9 %
Inflation : 0,4 % (en moyenne en 2017)	- Taux d'emploi : 37,0 %

➔ Mayotte est destinée à rester un **département jeune**, avec une **population en hausse**, malgré un **solde migratoire négatif**.



La situation sociale et sanitaire est préoccupante :

- Mayotte se classe dans la catégorie des pays ou régions à **développement humain moyen**, avec un IDH (indice de développement humain) estimé à 0,750 en 2011 (0,728 Monde 2017).
- **L'habitat est très souvent précaire** : un tiers des constructions sont des maisons en tôle et 3 ménages sur 10 n'ont pas d'eau courante dans le logement.

- Les **risques sanitaires restent élevés** pour une partie de la population de Mayotte, avec un accès à l'eau et à l'offre de santé souvent restreint.

Le niveau de qualification de la population est faible :

- Malgré des taux de scolarisation et de qualification qui ne cessent de croître (quasi tous les jeunes de 16 à 24 ans en 2017 ont été scolarisés), la population Mahoraise est caractérisée par un **faible niveau de diplôme : 7 personnes sur 10 sont sans diplôme qualifiant**
 - **71% des Mahorais de 15 ans et plus** n'ont pas de diplôme qualifiant et parmi eux, 1/3 n'a jamais été scolarisé.
 - Plus de la moitié des personnes ayant suivi une scolarité (**54%**) **sont sorties du système éducatif sans diplôme**
 - **Parmi les demandeurs d'emploi, 64% n'ont aucun diplôme qualifiant.**
- **Le niveau de formation dépend fortement de l'origine** : les Mahorais nés à Madagascar ou aux Comores sont plus nombreux à ne pas avoir de diplôme, et les « autres personnes » (nées en Métropole par exemple) sont pour les 2/3 diplômés du supérieur.
- **Les femmes sont plus nombreuses que les hommes** à ne pas avoir de diplôme (76% contre 70%).
- Ce constat est d'autant plus important qu'à Mayotte, **le niveau de formation conditionne l'accès à l'emploi.**

Indicateur		Mayotte	France Met + DOM
Part des enfants de 0 à 17 ans en 2013 dont le parent de référence est... (en %)	sans diplôme	78,0%	21,9%
	diplômé du baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur	14,9%	50,7%
	dans une catégorie sociale défavorisée	66,3%	35,0%
	dans une catégorie sociale très favorisée	7,8%	20,7%
Part des enfants de 0 à 17 ans en 2013... (en %)	en famille monoparentale	26,0%	19,5%
	vivant dans un logement surpeuplé	35,8%	12,8%
	dont le parent de référence est au chômage	17,7%	10,7%
	dont le parent de référence est au chômage de longue durée	13,3%	5,1%

L'acquisition des compétences de base constitue un enjeu majeur :

- **Les situations d'illettrisme** sont très présentes à Mayotte, [**manque de maîtrise de la langue française** (à l'écrit et à l'oral)]. Quelques chiffres clés :
 - **58% des 109 000 personnes en âge de travailler** sont concernés ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en français,
 - **36% des élèves ou étudiants en cours de scolarité** en 2012 étaient aussi en situation d'illettrisme. En 2016, lors de la JAPD, 51% des jeunes étaient en situation d'illettrisme, et **75% en difficulté de lecture.**
 - 42% de la population âgée de 16 à 24 ans vivant à Mayotte éprouve de grandes difficultés à l'écrit en français en 2012.
- À noter que les recruteurs estiment que les **compétences clés et de base**, sont souvent assimilées au « niveau » minimum nécessaire pour tenir un poste.

Les besoins en compétences sont de plus en plus prégnants

- Plusieurs **besoins en qualification et en compétences de la population** se font sentir :
 - Notamment **pour les jeunes** : les employeurs mettent en avant le fait que les jeunes qualifiés ou en stage ne **sont pas immédiatement employables** sauf à leur fournir un complément de formation pratique sur le tas. Ils sont cependant très attentifs à l'accompagnement qu'ils peuvent leur donner pendant leur formation.

- Il existe dans presque tous les secteurs **une demande de main-d'œuvre qualifiée**, qui a du mal à trouver des réponses sur le marché du travail régional. Les compétences pour accéder aux professions intermédiaires et l'encadrement font défaut.
- **L'illettrisme et l'analphabétisme** constituent un **frein au développement des compétences**, notamment lié à la modernisation technologique et numérique qui nécessite un bagage de compétences clés plus important.
- Ces besoins expliquent en grande partie **les viviers d'emplois dans les entreprises non comblés** par manque de compétences et/ou de qualification :
 - Pour des postes de **cadres supérieurs et de cadres/ techniciens spécialisés** : toutes les entreprises et les administrations font état de manque de cadres disponibles et de chefs de projet ;
 - Dans **l'administration publique et l'enseignement** : le renouvellement de la main-d'œuvre est un enjeu majeur pour l'administration publique. Parmi les métiers de l'enseignement, de très fortes tensions existent sur les professeurs des écoles et surtout les enseignants, dont ceux de l'enseignement professionnel ;
 - Dans la **santé humaine et l'action sociale**, en particulier sur le travail social ;
 - Dans le secteur de **l'animation socioculturelle**.

Malgré des évolutions, les offres de formation peinent encore à répondre aux besoins :

- Bien que le taux de scolarisation n'ait cessé de croître, **les services académiques ne parviennent pas à suivre l'augmentation incessante du nombre d'enfants dont la scolarisation est obligatoire**. Le système éducatif peine en effet à répondre aux besoins d'équipement des établissements scolaires. L'Éducation nationale gère la massification de la demande sociale de formation avant toute chose.
- **La formation en apprentissage demeure très faiblement développée** et exclusivement concentrée sur les niveaux CAP et BAC. En 2015 l'apprentissage ne représente que 5% des formations professionnelles de niveaux IV et V, contre 26% au niveau national.
- **L'offre de formations supérieures reste sous dimensionnée**. Malgré la création du CUFR, l'offre demeure insuffisante pour absorber chaque année le nombre d'inscriptions post-bac.
- **L'offre de formation professionnelle continue** repose sur une trentaine d'organismes actifs installés localement. Elle est assez flexible et s'oriente selon les commandes aujourd'hui partiellement stabilisées des financeurs institutionnels (Conseil départemental, DIECCTE, OPCALIA, Pôle Emploi) avec une réelle recherche dans une conjoncture budgétaire difficile de clients privés ou publics (Hôpital par exemple). Suite à des années 2017 et 2018 perturbées, la situation économique des OF est très précaire.
- **Du point de vue des employeurs**, l'offre de formation professionnelle est limitée, insuffisamment diversifiée et partiellement inadaptée, et ne répond pas aux besoins en termes de savoir-être, savoir travailler en équipe, et savoir apprendre.
- En parallèle, **d'autres freins à la qualification sont à noter** :
 - Un système d'information et d'orientation professionnelle perfectible.
 - Une orientation forte vers des études courtes et les filières professionnelles.
 - Des inégalités d'accès à la formation : capacité et coût de transports, voire logement, en particulier pour les publics les plus en difficulté.

Les effectifs en apprentissage restent très peu élevés :

- Le système scolaire accueille aujourd'hui 90 000 élèves dont 40 000 dans le second degré, de sorte **que 42,3 % de la population mahoraise est à l'école**.

- Parmi 4 986 élèves de terminale en **second cycle général et technologique** en 2017, 31% sont en enseignement général, 30% en enseignement technologique, et 40% en enseignement professionnel.
 - **Les taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat ont sensiblement progressé mais** ils restent éloignés de la moyenne des DOM et de la métropole.
- La part des **élèves inscrits dans le second cycle professionnel** s'élève à **36%** (supérieur à la moyenne nationale), dont 57% des effectifs dans le domaine **des services** et 43% dans la **production**.
- **La formation en apprentissage** demeure **très faiblement développée à Mayotte** : seulement 248 apprentis à Mayotte au 31/12/2015.
- Le nombre d'étudiants dans **l'enseignement supérieur** a été **multiplié par 6** entre 2010-2011 et 2015-2016, notamment grâce à l'ouverture du CUFM.
-
- En 2014, **14 613 stagiaires** ont bénéficié d'une formation délivrée directement par les 35 organismes de formation actifs que compte le territoire (-35% de stagiaires par rapport à 2013).
- Les bas niveaux de qualification représentent **84% des stagiaires**.
- **3 domaines** concentrent 50% des effectifs :
 - **Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance** : 3706 stagiaires (soit 24%).
 - **Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi** : 1972 stagiaires (soit 13%).
 - Développement des capacités **d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles** : 1805 stagiaires (soit 12%).

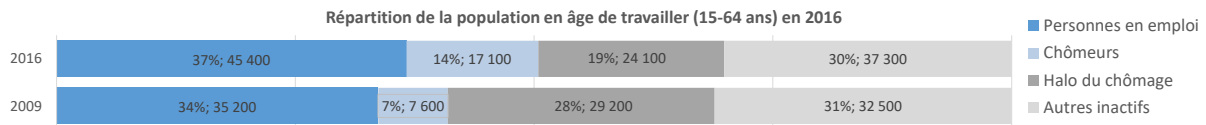
Les conditions de l'insertion ne sont pas favorables aux jeunes :

- En 2015, sept mois après leur sortie du système éducatif :
 - **11% des jeunes sont en emploi**, (contre 6% en 2014, et contre 44% au niveau national).
 - **72% sont en recherche d'emploi**.
 - **17% se déclarent sans emploi**, et n'en cherchent pas.
- **L'insertion professionnelle dépend fortement** :
 - **Du niveau de diplôme** :
 - 8% des CAP en emploi ;
 - 12% pour les sortants du niveau baccalauréat ;
 - 39% pour les niveaux BTS.
 - **De la spécialité** : le taux d'emploi est inférieur à 10% dans les spécialités relevant de la production, contre un taux supérieur à 15% dans le secteur des services.
- Les caractéristiques générales du marché du travail **ne sont pas favorables à l'insertion des jeunes** :
 - La **création nette d'emploi** ne permet pas de compenser les flux d'entrants (4000 jeunes/an).
 - Le **faible niveau de diplôme des jeunes et la persistance du phénomène d'illettrisme** sont peu favorables à leur insertion.

La population active peine à occuper des emplois

- Le marché du travail mahorais se caractérise par un **maintien des niveaux de chômage et d'inactivité élevés**.
 - Au 2^e trimestre 2017, 48 900 mahorais occupaient un emploi
 - Sur 100 mahorais en âge de travailler (15-64 ans) , 38 ont un emploi (près de 65 en métropole)

- **43% de la population active est occupée**, soit une hausse de 7,5% par rapport à 2015.
- La même année, le taux d'emploi s'établit à 36,6% pour les Mahorais âgés de 15 à 64 ans, soit un niveau près de deux fois inférieur au national.



- **Composition de la population active**
 - La population active est essentiellement **masculine** (54,6%), bien que le marché du travail se féminise.
 - **Les séniors sont autant en emploi que les 30 à 49 ans.**
 - A l'inverse, le **taux d'emploi des jeunes** de 15 à 29 ans est particulièrement faible en 2017 : 15% contre 45% en Métropole
- La **structuration de l'emploi** est fortement marquée par :
 - Une forte proportion d'employés et de professions intermédiaires et un **déficit de cadres et de professions intellectuelles supérieures.**
 - Une **prédominance du salariat** : en 2012, 9/10 personnes en emploi étaient salariées.
 - Une **très grande majorité des emplois dans le secteur tertiaire** (83,3%), qui recouvre pour l'essentiel de l'emploi **dans le service public.**

Un fort taux de chômage

- En moyenne au premier trimestre 2018, **le nombre de demandeurs d'emploi** tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) est de 11 998, soit **une baisse de 9,4% sur un trimestre et de 1,2% sur un an.**
 - Le chômage touche davantage **les femmes et les jeunes** (43% des actifs de 15-29 ans sont demandeurs d'emploi).
- Mayotte est caractérisée par un **fort « halo »** autour du chômage :
 - Le total des chômeurs et des inactifs souhaitant travailler se compose de **31,6%** de la population en âge de travailler.
 - Il s'agit d'un phénomène atypique : **les inactifs souhaitant travailler sont trois fois plus nombreux que les chômeurs.**
- La demande d'emploi se caractérise par un **faible niveau de formation et de qualification.** Ainsi, en juin 2015, 64% des demandeurs d'emploi (A,B et C) n'ont aucun diplôme qualifiant; 4% ont un niveau III, II et I.
- La **création nette d'emploi** ne suffit pas à absorber la croissance du volume d'actifs : 4 618 postes ont été enregistrés à Pôle Emploi au 31/12/2017.

Des besoins en emploi non couverts

- En 2014, **13 000 déclarations d'embauche** été enregistrées à Mayotte soit une moyenne de 1 100 par mois :
 - Dont la moitié correspond à un CDI (24%) ou à CDD de 6 mois ou plus (24%).
 - La commune de Mamoudzou concentre plus des deux tiers des déclarations d'embauche (68%).
- Le **secteur tertiaire concentre 84%** des offres d'emploi (en croissance par rapport à 2013), dont **44% proviennent des administrations publiques.**
- Les besoins en emplois sont importants :
 - près de **la moitié des établissements se déclarent prêts à embaucher** en 2017, notamment dans les activités de service et de construction.

- Les besoins concernent principalement les fonctions d'encadrement, l'animation socioculturelle, et dans une moindre mesure les ouvriers du bâtiment, médecins, enseignants...
- Pourtant, **la part des embauches jugées difficiles est de 30,7%**.

Une croissance économique soutenue

- Malgré un ralentissement dans la période récente, l'économie mahoraise a été marquée depuis 2000 par une croissance économique soutenue:
 - Un **taux de croissance annuel de 7,2% en 2016**, et un PIB par habitant de 9 220€ en 2016, soit une hausse de 3,2% par rapport à 2015, bien qu'il reste 3,5 fois moins élevé qu'au niveau national.
- L'activité de la majorité des secteurs économiques demeure faible, et **l'économie de l'île demeure essentiellement portée par la consommation des ménages et la commande publique**.
 - Les administrations publiques représentent 54 % des actifs.
- À noter que des **disparités géographiques** existent, avec un axe Mamoudzou-Longoni qui concentre la grande majorité des activités économiques.
- L'entrepreneuriat individuel ou en petit collectif et la création d'entreprises sont **particulièrement dynamiques** à Mayotte :
 - En 2017, dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles, 928 entreprises ont été créées à Mayotte.
 - Néanmoins le **taux de création d'entreprises mahoraises reste parmi les plus faibles** (9,8% contre 13,2% au niveau national).
 - Les entreprises créées sont en grande majorité **des entreprises individuelles** (79%, contre 66% en moyenne nationale), dans le secteur du commerce (+22% de créations d'entreprises entre 2016 et 2017), des services (aux entreprises, aux particuliers), et de la construction.
 - A noter que le régime de micro-entrepreneur (4/10 des créations d'entreprises au niveau national) n'est pas en vigueur à Mayotte.
- L'économie mahoraise est aussi marquée par une forte **économie informelle** : 5 260 entreprises informelles pour 6 640 travailleurs en 2015.
 - Le secteur le plus présent est le commerce de détail au travers des « doukas ».

2. Carte des formations professionnelles

*Présentation par grandes filières, par niveau et par dispositif (nomenclature NSF)
(Établie à partir des données connues au jour de l'état des lieux – décembre 2018)*

Nombre de places de formation (sortants)	Formation initiale					Formation continue		
	Voie scolaire public	Voie scolaire privée	Voie scolaire agricole public	Voie scolaire agricole privé	Apprentissage	Programme régional formation CD	Programme formation Pôle emploi	Formation des salariés (OPCALIA)
Niveau V								
20-Spécialités pluri technologiques de production								
21-Agriculture, pêche, forêt et espaces verts								
CAPA Agriculture des régions chaudes (ARC)			x					
CAPA Métiers de l'agriculture (MA)			x					
22-Transformations								
CAP Cuisine	x							
TP CUISINIER							x	
CAP Agent polyvalent de restauration	x							
CAP Arts et techniques de la bijouterie joaillerie	x							
CAP Installateur en froid et conditionnement de l'air	x							
CAPA Agricole Ouvrier polyvalent de fabrication de produits alimentaires							x	
CAP Couture Flou - métiers de la mode							x	
TP Monteur Dépanneur en climatisation							x	
23-Génie civil, construction et bois								
CAP Maintenance des bâtiments de collectivités	x							
CAP Constructeur en canalisations de travaux publics	x							
CAP Constructeur en béton armé du bâtiment	x							
CAP Maçon	x							
CAP Couvreur	x							
CAP Carreleur mosaïste	x							
CAP Installateur sanitaire	x							
CAP Peintre applicateur de revêtements	x							
CAP Plâtrier plaquiste	x							
CAP Constructeur bois	x							
CAP Menuisier, fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	x							
TP Maçon							x	
24-Matériaux souples								
CAP Métiers de la mode	x							
TP Couture							x	
25-Mécanique, électricité, électronique								
CAP Maintenance des matériels	x							
CAP Maintenance des véhicules	x							
CAP Réparation entretien des embarcations de plaisance	x							
CAP Serrurier métallier	x							
CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques	x							
Ensemble spécialités de production								
30-Spécialités plurivalentes des services								
31-Echanges et gestion								
CAP Opérateur/ opératrice logistique					x			
CAP Employé de commerce multi-spécialités	x							
CAP Employé de vente spécialisé	x				x			
CAP Vendeur magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles	x							
TP Conducteur routier de voyageurs							x	
32-Communication et information								
CAP Signalétique, enseigne et décor	x							
TP Employé commercial en magasin							x	
TP Assistant Commercial							x	
33-Services aux personnes								
CAPA Services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER)			x					
CAP Petite enfance	x							
CAP Assistant technique en milieu familial et collectif	x							
CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant					x			
CAP Coiffure					x		x	
TP Assistant de vie au famille							x	
Diplôme d'État d'Aide Soignant (DEAS - 2013) / (DEAP 2014)							x	
Diplôme Professionnel d'Auxiliaire de Puériculture (DPAP)							x	
CAP Accompagnant Educatif et Social							x	
CAP esthétique, cosmétique, vente							x	
TP Agent de Restauration							x	
TP Serveur							x	
34-Services à la collectivité								
CAP Agent de prévention et de médiation	x							
CAP Agent de propreté et d'hygiène	x							
CAP Agent de sécurité	x							
Ensemble spécialités de services								

Nombre de places de formation (sortants)	Formation initiale					Formation continue		
	Voie scolaire public	Voie scolaire privée	Voie scolaire agricole public	Voie scolaire agricole privé	Apprentissage	Programme régional formation CD	Programme formation Pôle emploi	Formation des salariés (OPCALIA)
Grandes filières								
Niveau IV								
20-Spécialités pluri technologiques de production								
21-Agriculture, pêche, forêt et espaces verts								
BAC PRO Conduite et gestion d'une exploitation agricole (CGEA) option Polyculture Elevage (PA)			12					
BAC PRO Productions horticoles			11					
BAC PRO Gestion des milieux naturels et de la faune					x			
22-Transformations								
BAC PRO Bio-industries de transformation	x							
BAC PRO Cuisine	x							
23-Génie civil, construction et bois								
BP Étanchéité du bâtiment et des travaux publics							x	
BAC PRO Technicien d'études du bâtiment	x							
BAC PRO Travaux publics	x				15			
BAC PRO Technicien du bâtiment, organisation et réalisation du gros œuvre	x				x			
BAC PRO Technicien géométrie topographe	x							
BAC PRO Artisanat et métiers d'art	x							
BAC PRO Aménagement et finition du bâtiment	x							
BAC PRO Agencement de l'espace architectural	x							
BAC PRO Technicien constructeur bois	x							
BAC PRO Technicien menuisier agencier	x							
TP Chef d'Equipe Aménagement Finition							x	
25-Mécanique, électricité, électronique								
BAC PRO Maintenance des équipements industriels	x							
BAC PRO Maintenance nautique	x							
BAC PRO Maintenance des matériels	x							
BAC PRO Maintenance des véhicules	x				9			
BAC PRO Maintenance des véhicules option véhicules trans.rout					x			
BAC PRO Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	x							
BAC PRO Systèmes électroniques numériques	x							
BAC PRO Technicien du froid et du conditionnement d'air	x							
Ensemble spécialités de production								
30-Spécialités plurivalentes des services								
BAC PRO Gestion administration	x							
31-Echanges et gestion								
BAC PRO Logistique	x							
BAC PRO Transport	x							
BAC PRO Accueil relation clients et usagers	x							
BAC PRO Commerce	x							
BAC PRO Vente (prospection, négociation, suivi de la clientèle)	x							
TP Responsable Rayon							x	
TP Technicien en logistique d'entrepôt							x	
TP Vendeur conseil en magasin							x	
TP conseiller commercial							x	
TP comptable assistant							x	
CERTIFICAT Secrétaire comptable polyvalent							x	
32-Communication et information								
BAC PRO Gestion-Administration							x	
TP Infographiste metteur en page							x	
TP Secrétaire Assistant(e) Médico-Social							x	
TP Secrétaire Assistant							x	
TP Secrétaire comptable							x	
TP Technicien d'assistance en informatique							x	
TP Technicien Réseaux et Télécommunication d'Entreprise							x	
33-Services aux personnes								
BAC PRO Accompagnement, soins et services à la personne	x							
BAC PRO Services aux personnes et aux territoires (SAPAT)			27					
BAC PRO Services de proximité et de vie locale	x							
BAC PRO Commercialisation et services en restauration	x							
BP JEPS APT							x	
BP JEPS UC1 et UC2							x	
BP JEPS UC3 et UC4							x	
DE Moniteur Educateur							x	
TP Réceptionniste en hôtellerie							x	
34-Services à la collectivité								
BAC PRO Métiers de la sécurité	x							
Ensemble spécialités de services								

Nombre de places de formation (sortants)	Formation initiale					Formation continue		
	Voie scolaire public	Voie scolaire privée	Voie scolaire agricole public	Voie scolaire agricole privé	Apprentissage	Programme régional formation CD	Programme formation Pôle emploi	Formation des salariés (OPCALIA)
Grandes filières								
Niveau III								
20-Spécialités pluri technologiques de production								
21-Agriculture, pêche, forêt et espaces verts								
22-Transformations								
23-Génie civil, construction et bois								
BTS Etudes et économie de la construction	x							
24-Matériaux souples								
25-Mécanique, électricité, électronique								
BTS Electrotechnique	x							
Ensemble spécialités de production								
30-Spécialités plurivalentes des services								
31-Echanges et gestion								
BTS Management des unités commerciales	x							
BTS Négociation et digitalisation relation client	x							
BTS Banque, conseiller de clientèle	x							
BTS Professions immobilières	x							
BTS Assistant de Gestion PME PMI		x					x	
BTS Comptabilité-Gestion							x	
BTS Comptabilité et gestion des organisations	x							
BTS Gestion de la PME	x							
TP Enseignant de la conduite et de la sécurité routière							x	
CERTIFICAT Assistant de gestion							x	
CERTIFICAT Comptable							x	
32-Communication et information								
BTS Support à l'action managériale	x							
BTS Services informatiques aux organisations option A	x							
TP Assistant Commercial							x	
TP Assistant ressources humaines OPTION Gestion de paie							x	
CERTIFICAT Assistant juridique							x	
33-Services aux personnes								
BTS Management en hôtellerie restauration option A-B	x							
BTS Tourisme							x	
TP de Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP)								
TP Formateur Professionnel d'Adultes (FPA)							x	
34-Services à la collectivité							x	
Ensemble spécialités de services								

3. Liste des personnes interrogées

Groupe EKWALI (Agro alimentaire)	Mr	Guillaume RUBIN	Directeur
Panima (Agro alimentaire)	Mme	Cécile VALLADE	DRH
Panima (Agro alimentaire)	Mr	Patrick VALLADE	Responsable d'exploitation
ENZO TECHNIC RECYCLAGE	Mr	Adrian TOILIBO	Directeur d'exploitation du site
STAR MAYOTTE Groupe SUEZ Environnement	Mme	Aurore INFANTE	DRH Outre mer (réunion, mayotte, nouvelle calédonie)
AFD	Mme	Lucile MAOUT	Chargée d'études secteur privé
AGEFIPH	Mr	Christophe CASTAGNET	Directeur Réunion - Mayotte
AGEFIPH	Mme	Laurence ALSATE-MONTAGNE	Responsable en charge du territoire de Mayotte (basée à la Réunion)
Bataillon du SMA	Mr	Gwenn JEFROY	Chef de bataillon
Cité des métiers	Mr	Abdoul-Harithi DOUKAINI	Coordinateur Cité des métiers
CRUI	Mr	Mohamed NASSOR	Directeur
Ecole de la 2e chance (OIF)	Mr	Gilles FOURE	Directeur
GIP CARIF OREF	Mr	Youssef MOUSSA	Directeur GIP Carif Oref
GIP CARIF OREF	Mme	Haoi AYOUBA RAPHAEL	Responsable OREF
GIP CARIF OREF	Mme	Rahamata SAIDALI	Chargée d'études sectorielles
GIP CARIF OREF	Mme	Fatima ASSANI	Chef de projets Plateforme de lutte contre l'illettrisme
GIP CARIF OREF	Mr	Ibrahim HOURFANE	Responsable CARIF
LADOM	Mr	Mouhktar SOILHI	Directeur
Mission locale	Mme	Zakia DOHONDZO	Directrice
Mission locale	Mme	Dohounzo CATHERINE-ZAKIA	Assistante de direction
Pôle emploi	Mr	David BAES	Directeur territorial
MIM (BTP)	Mr	Cédric FEROLDI	Directeur
MIM (BTP)	Mme	Amina ABOUDOU	RAF
Vinci SMTPC - SMAE - SOGEA	Mr	Stanislas DE MONCLIN	DAF
Vinci SMTPC - SMAE - SOGEA	Mr	Jean Michel RENON	Directeur SMAE
ETIC Services /GEMTIC (Economie numérique TIC)	Mr	Feyoïl MOUHOSSOUNE	Directeur et Pdt du Groupement des entreprises mahoraises des TIC
Orange	Mme	Patricia LETANOUX	Responsable développement des compétences et formations
ARS	Mr	Salim MOUHOUTAR	Directeur adjoint ARS Mayotte
ARS	Mr	Abdon GOUDJO	Conseiller médical
Conseil dep	Mr	Enfanne HAFFIDOU	DGA Pôle développement économique, attractivité du territoire et formation
Conseil dep	Mr	Philippe PEYTOUR	DGA Pôle SFE
Conseil dep 976 (Elus)	Mme	Mariame SAID	Vice Pdtle chargée de l'éducation, de la formation, de l'insertion - Pdtle de la commission
DIECCTE	Mr	Alain GUEYDAN	Directeur
DIECCTE	Mr	Jean-Luc BERNARD	Responsable du pôle 3E
Direction de la mer Sud Ocean Indien	Mr	El-Hade SAID	Chef de Pôle Gens de mer et plaisance
DJSCS	Mr	François LODIEU	Pôle observation, inspection, formation, certification
DJSCS	Mme	Tiphaine JAVAUX	Secrétaire générale DJSCS
DRAAF	Mme	Nathalie de TURCKHEIM	Cheffe du Service formation développement
Préfecture	Mr	Dominique FOSSAT	Sous Préfet / SG adj en charge des questions sociales et éducation
Vice Rectorat	Mr	Jean-Pierre REDJEKRA	Chef de cabinet du Vice recteur
Vice Rectorat	Mme	Sylvie MALO	Inspectrice éducation nationale
Vice Rectorat	Mr	Dominique BERLEUX	CSAIO
Vice Rectorat	Mr	Daniel M'Barga	Professeur de génie civil
CECE	Mr	Madi VITA	Président
CECE	Mr	Mistoihi MARI	Membre
CECE	Mr	Abdoul Karim ISSOUFALI	Directeur
Miézi Maore (ESS / SAP)	Mme	Anissa SAID HOUSSEINE	Responsable RH
Tikafi Hazi (ESS / SAP)	Mme	Halima BACO ABDALLAH	Assistante de Direction
ACE (Apprendre à construire ensemble)	Mr	Nasser KHELIFI	Directeur
AOFM	Mr	Houssaini TAFARA	Président de l'AOFM
Apprentis d'Auteuil (Lycée + OF)	Mme	Régine LE MEN	Directrice
CUFR (Centre universitaire)	Mr	Aurélien SIRI	
EAM (école maritime)	Mr	Eric Bellais	Directeur
GRETA	Mr	Dominique BACHELOT	Directeur + proviseur lycée hôtelier
HODINA Formation	Mme	Njeri BRANDON	Géranle
LPO Kaweni	Mr	Laurent DAVID	Professeur LPO de Kaweni
CFE-CGC	Mr	Bourahima DJOUMOI	Président
CFE-CGC		Amina SAID-HAMIDOUNI	commission formation CFE CGC
CFE-CGC		Imou MOU	Comission formation CFE CGC
Chambre de commerce et d'industrie	Mr	Dayane MOHAMED	Directeur Pôle Formation
Chambre de commerce et d'industrie	Mme	Samira AIT ABDESLAM	Responsable Programmes Pôle Formation
Chambre de commerce et d'industrie	Mme	Sinda MOUSTOIFA	Responsable du service Ecoles-entreprises, Pôle Formation
Chambre de l'économie sociale et solidaire	Mme	Lucie ALLIES	Chargée de mission ESSor – innovation sociale
Chambre des métiers et de l'artisanat	Mr	Jean-Denis LARROZE	SG / Directeur des services
Chambre des métiers et de l'artisanat	Mr	François GIBERT	Dir Pole Formation initiale de l'URMA
FO	Mr	El-Anziz HAMIDOU	Secrétaire général
FO	Mr	Nourdine DAHALANI	
MEDEF	Mme	Maud CANALES	VP - Directrice GROUPAMA Mayotte
MEDEF	Mr	Laurent HAVET	Administrateur - Pdt OPCALIA - Co gérant Artémis Technologies
OPCALIA	Mr	Kadafi ATTOUMANI	Directeur
SAEM-FAEN Syndicat Autonom	Mr	Momed MAOULIDA	Responsable
IFSI	Mme	Josiane HENRY	Directrice IFSI
IRTS	Mr	Mouhamadi ATTOUMANI	Responsable Antenne Mayotte IRTS
Panacotta (HRT)	Mr	Fabien GIMENEZ	Cuisinier/directeur
Sakouli Hotel (HRT)	Mr	Alain CARRIER	Gérant
Sakouli Hotel (HRT)	Mme	Marie COUTOUX	Directrice
TILT (Transports logistique)	Mme	LANGLOIS	Directrice
SE-UNSA	Mr	Christian BELLART	Secrétaire départemental

4. Les fiches actions

Les fiches actions constituent les feuilles de route de chacune des réalisations attendues dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDFOP. Elles indiquent les modalités de mise en œuvre, le calendrier prévisionnel de réalisation, les acteurs et financeurs potentiellement concernés. Dans la mesure du possible, quelques indicateurs de réalisations et de résultat sont présentés.

Chacun de ces fiches actions devra être mise à jour au démarrage de chacune d'entre elles et en constituera la feuille de route. Elle sera également la base de l'outil de suivi des réalisations et des résultats.

Les fiches ci-après sont présentées à titre indicatif et ne constituent pas les feuilles de route définitives.

Action 1.1.1 : Mise en place et suivi d'un groupe de travail (unique) permanent (signataires SRDEII & CPRDFOP, puis SRESRI) partageant l'actualité en matière de développement des filières (tous les 2 mois)	
Contexte	<p>Le territoire est porteur de grands projets, en cours ou à venir (en lien avec le SRDEII), qui vont mobiliser une part importante d'actifs mais qui peuvent aussi être l'occasion de développer les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi, ainsi que des salariés. Ces grands projets seront également l'occasion de « montrer les métiers ».</p> <p>Cela pourra être possible grâce une concertation fréquente et durable des acteurs du monde économique et du système d'acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle.</p> <p>Le CPRDFOP et le SRDEII s'inscriront dans cette dynamique de concertation, comme le futur Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Les signataires constitueront un groupe de travail permanent, lieu d'échange d'informations et de construction de partenariats.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une communication régulière et permanente entre les acteurs du développement économique et les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle. Faciliter la prise en compte des enjeux de l'orientation et de la formation professionnelle dans les opérations économiques.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> À l'initiative de la commission « politiques publiques » du CREFOP, en charge du suivi du CPRDFOP, et de la commission « emploi » du CREFOP, une proposition de composition du groupe permanent sera élaborée. Les acteurs seront sollicités pour participer activement à ce groupe. Le groupe se réunira sur une fréquence d'une fois tous les deux mois.
Pilote	<p>Conseil départemental, direction du développement économique et de la formation professionnelle</p> <p>Chargé de mission du CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des membres du CREFOP
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Le groupe de travail est constitué. Le groupe de travail se réunit tous les deux mois La formation est associée dans tous les projets économiques structurants du territoire.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions du groupe de travail <p>Indicateur de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développement de la prise en compte effective des enjeux formation dans la préparation des projets économiques structurants du territoire
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Démarrage à la rentrée scolaire 2019-2020 Fonctionnement jusqu'à l'échéance du CPRDFOP

Action 1.1.2 : Appui au développement des formations sanitaires et sociales	
Contexte	<p>La loi prévoit que le CPRDFOP vaut « Schéma régional des formations sanitaires et sociales » (SRFSS) pour chacune des régions.</p> <p>À Mayotte, aucun SRFSS n'a jamais été élaboré. Cependant, cette filière de formation représente un enjeu très particulier avec la place prépondérante de l'enjeu de l'accès aux soins d'une part et du développement de l'aide sociale d'autre part. De ce fait, les acteurs de cette filière ont souhaité travailler ensemble au développement de cette filière.</p> <p>Ce travail thématique sur une filière pourra être reproduit, sur les mêmes objectifs et les mêmes déroulés pour toutes les autres filières économiques prioritaires (en lien avec le SRDEII et l'action 1.1.1).</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Alimenter la réflexion sur les besoins en emplois et en formations sur la filière des métiers paramédicaux et du travail social • Disposer d'éléments de référence pour préparer un éventuel transfert de compétences (total ou partiel) de l'Etat au Conseil départemental/régional des formations dans ce secteur • Travailler en synergie avec l'OREF sur les données emploi formation de la filière
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • En lien avec la commission « emploi » du CREFOP, institutionnaliser le groupe de travail formé des acteurs ARS et DJSCS, Conseil départemental, GIP CARIF OREF, Éducation nationale, IFSI de Mayotte, Antenne de Mayotte de l'IRTS La Réunion • Réunir le groupe une fois par trimestre pour échanger sur les actualités • Réunir les informations quantitatives sur les besoins en emploi et en formation ainsi que sur l'insertion des jeunes diplômés
Pilote	<p>GIP CARIF OREF</p> <p>Chargé de mission CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • ARS et DJSCS, • Conseil départemental, GIP CARIF OREF, • Vice rectorat, DAAF • IFSI de Mayotte, Antenne de Mayotte de l'IRTS La Réunion
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions trimestrielles effectives du groupe de travail • Production d'un document d'aide à la décision sur l'observation et la mise en perspective des évolutions des compétences et des besoins en emplois • Transférabilité à au moins une autre thématique économique du territoire
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions du groupe de travail • Nombre et qualité des productions sur les besoins en compétences et en emplois et sur l'évolution des métiers <p>Indicateur de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des conditions de recrutement sur les métiers de cette filière • Amélioration de la qualité de l'insertion des jeunes sortants diplômés de ces filières
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe de travail a commencé ses réunions en Décembre 2018
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FSE : OS 8.1: Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations pré qualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail • FSE : OS 10.2 : Accompagner le développement du secteur sanitaire, social et médico-social par la formation • AFD : prêt d'investissement ou Fonds de soutien ponctuel

Action 1.1.3: Appui à la création de groupement(s) d'employeurs (TPE) de proximité (en lien avec les EPCI) pouvant mutualiser l'accueil de stagiaires lycées, FP et apprentis	
Contexte	<p>Le rapprochement entre les entreprises et les organismes de formation est un des enjeux principaux de ce CPRDFOP.</p> <p>Face au grand nombre de petites et très petites entreprises et afin de faciliter l'accueil des stagiaires et des apprentis en dégageant de la disponibilité pour les maîtres de stages, les tuteurs et les maîtres d'apprentissage potentiels, un appui méthodologique et technique sera apporté aux initiatives visant à regrouper les employeurs de proximité des entreprises et des lieux de formation, en impliquant les EPCI dans cette dynamique afin d'aider à la recherche de solutions logistiques.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le nombre de maîtres d'apprentissage, de tuteurs et de maîtres de stages Augmenter le nombre d'apprentis, de stagiaires dans les petites entreprises Faciliter la formation des maîtres de stage, tuteurs et maîtres d'apprentissage
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Constitution de groupe de travail par secteur d'activité, en lien avec les EPCI et les consulaires, qui souhaitent s'impliquer dans l'accueil de stagiaires et apprentis (la mise en place de ces groupes sera progressive par filière / ne démarreront pas tous en même temps) Étude des modalités de création de groupements d'employeurs (TPE) Outils du groupement : mise en place d'un tableau de bord décrivant les différentes opportunités de stage/apprentissage selon les besoins des entreprises du groupement et les périodes propices, modules d'accompagnement à la mobilité, suivi individuel des stagiaires Appui à la gestion des calendriers d'accueil des stagiaires
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> Chargé de projet CPRDFOP Avec les Chambres consulaires (1 référent par CC) Et les EPCI (en lien avec les enjeux de l'insertion, pacte territorial d'insertion)
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> EPCI, Éducation Nationale et DAAF, OPCO Un premier exemple pourrait être réalisé sur la filière hôtellerie restauration (en lien avec le SRDEII – appui aux entreprises du secteur)
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> (lié au recrutement du chargé de mission CPRDFOP) Implication des consulaires pour la mobilisation des acteurs économiques
Indicateurs d'évaluation :	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Création de groupement d'entreprises par secteur (nombre d'entreprises coopérant entre elles) Nombre de jeunes en stage ou ayant signé un contrat d'apprentissage Nombre de participants à des actions d'information, d'orientation, engagés dans des dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de tuteurs formés (maîtres d'apprentissage, maîtres de stages...) Développement des outils du groupement d'entreprise Nombre de participants accompagnés dans la mobilité
Calendrier de réalisation	Démarche à amorcer dès le recrutement effectif du chargé de mission CPRDFOP pour des réalisations progressives sur les trois années de durée du CPRDFOP
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> FEDER OS 3.2 FSE OS 7.3 et OS 8.3 Pour les investissements relatifs à la création d'un groupement d'entreprise et si le porteur de projet est public, voir avec l'AFD. Si le porteur de projet est privé, voir avec la BPI.

Action 1.2.1 : Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des organismes de formation	
Contexte	La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient profondément transformer le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Au-delà des évolutions induites par la réforme (nouvelle définition de l'action de formation et du système de certification, nouveau cadre juridique de la qualité, évolutions des dispositifs de financement, ...), les organismes de formation voient de fait leurs missions et leurs organisations impactées (réglementation, métiers, offre de services, fonctions commerciales, comptables, juridiques, pédagogiques...)
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les organismes de formation dans la transition et les évolutions majeures créées et induites par La loi du 5 septembre 2018 • Développer les nouvelles modalités de formation (en situation de travail, à distance, apprentissage, blocs de compétences, ...), afin de développer la formation professionnelle sur le territoire mahorais • Disposer d'un réseau d'organismes satisfaisant aux dispositions du nouveau référentiel national « qualité »
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution par le Conseil départemental d'un réseau structuré d'organismes de formation • Animation de ce réseau par des échanges entre pairs (échanges de bonnes pratiques, ...), réunions régulières, diffusion d'informations, d'actualités sectorielles, juridiques et réglementaires • Sessions de formation et/ou d'information
Pilote	Conseil départemental
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les têtes de réseaux des organismes de formation des secteurs public et privé • La représentation d'Opcalia Mayotte et l'OPCO des organismes de formation • Le service public de l'emploi et les têtes de réseaux des acteurs de la formation éventuellement
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Fédération, animation et réunions régulières du réseau • Participation active de la représentation d'Opcalia Mayotte et/ou de l'OPCO des organismes de formation • Accompagnement attractif et peu onéreux pour les organismes bénéficiaires
Indicateurs d'évaluation :	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en réseau des organismes de formation et mise en œuvre des actions <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et application de la Loi du 5 septembre 2018 par les organismes de formation • Déploiement de la réforme et des nouvelles modalités de formation
Calendrier de réalisation	Mise en œuvre pleine et entière de la Loi du 5 septembre 2018 au 1 ^{er} janvier 2021
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FSE, sur l'OS 11.2 « Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques emploi formation », pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1^{er} janvier 2018 • OPCO (l'OPCO des organismes de formation et Opcalia Mayotte) • Ministère du travail (Dieccte) • Éducation nationale • Ministère de l'agriculture

Action 1.2.2 : Accompagnement à la mise en place dans les organismes de formation du (futur) référentiel national « qualité »	
Contexte	<p>À compter du 1^{er} janvier 2021, un nouveau référentiel national « qualité » s'appliquera aux organismes de formation, prestataires de bilan de compétences, centres de formation d'apprentis (CFA) et prestataires d'accompagnement à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).</p> <p>Tous devront être certifiés par un certificateur professionnel et indépendant, accrédité par une instance nationale (comité français d'accréditation, le Cofrac) ou par une autorité apportant des garanties équivalentes, s'ils veulent accéder à un financement public ou mutualisé.</p> <p>Un référentiel national fixera les standards sur lesquels s'appuieront ces certificateurs, notamment en matière de preuves à apporter sur la qualité des formations réalisées et de critères d'audit.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les organismes de formation dans la transition et les évolutions majeures créées et induites par la loi du 5 septembre 2018 en matière de qualité Disposer sur le territoire d'un réseau d'organismes de formation professionnelle satisfaisant aux dispositions du nouveau référentiel « qualité »
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Constitution d'un groupe de travail réunissant les opérateurs et les financeurs de la formation : les organismes de formation concernés, les services de l'Etat concernés, Pôle emploi, l'OPCO (ex OPCALIA Mayotte) et le Conseil départemental Organisation d'une journée de formation/information sur les démarches qualité Recensement des besoins des opérateurs Mise en place de modalités d'accompagnement individualisé pour la mise en œuvre du nouveau référentiel « qualité »
Pilote	Conseil départemental
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les têtes de réseaux des organismes de formation des secteurs public et privé La représentation d'Opcalia Mayotte (et OPCO prenant le relais) Les services de l'Etat : Éducation nationale, Agriculture, mer, Jeunesse et sports, ARS, Dieccte Les opérateurs de formation
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement attractif et peu onéreux pour les organismes bénéficiaires
Indicateurs d'évaluation :	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Engagement des financeurs de la formation dans le processus d'accompagnement Engagement des organismes de formation du territoire dans le processus <p>Indicateur de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Certification des organismes de formation conformément aux nouvelles exigences qualité
Calendrier de réalisation	De septembre 2019 au 1 ^{er} janvier 2021
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> AFD, sur le fonds d'appui au renforcement des capacités des collectivités (porteur de projet doit être public) FSE, sur l'OS 8.1 « Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations préqualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail » Ministère du travail (DGEFP et Dieccte – dans le cadre du PRIC) OPCO Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) et Synofdes éventuellement

Action 1.2.3 : Adaptation des procédures d'achat par le Conseil départemental et Pôle emploi au nouveau contexte de la FPC et au contexte économique de Mayotte (lien avec le PUIC)	
Contexte	<p>Les procédures d'achat (marchés publics) en matière de formation professionnelle constituent des actes particulièrement importants pour créer une dynamique constructive des dispositifs de formation professionnelle. Les organismes de formation souffrent de la discontinuité des programmes.</p> <p>Aujourd'hui, ces procédures ne font pas l'unanimité et doivent se moderniser pour mettre en œuvre, à la fois la nouvelle commande publique de Pôle emploi et celle de la Région dans le cadre du PUC, et plus globalement l'ensemble de la commande publique régionale.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des procédures d'achat dans le respect du code des marchés publics et répondant à la commande des acteurs économiques, des publics jeunes et adultes et des organismes de formation.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Inscrire dans la fiche de poste du « chargé de mission CPRDFOP » la préparation de cette nouvelle dynamique Partager entre la Dicccte, Pôle emploi et le Conseil départemental le détail des nouvelles procédures pour qu'elles répondent aux objectifs du SRDEII et du PUIC en particulier Lancer les nouveaux appels d'offres Accompagnement des agents du CD dans les nouvelles procédures
Pilote	<p>Conseil départemental et Dicccte</p> <p>Le chargé de projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Conseil départemental, services des marchés publics et services de la formation professionnelle et de l'économie Pôle emploi Les têtes de réseau des organismes de formation CNFPT (formation des agents du CD)
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Lancements et instructions d'appels d'offres dans les conditions prévues Programmation d'un programme régional de formation répondant aux attentes des entreprises et des publics
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Appels d'offres du Conseil départemental permettant d'élaborer le « programme régional de formation » <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Évolution de l'efficacité des programmes régionaux de formation
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> Lancement des travaux dès septembre 2019 Élaboration des premiers appels d'offres au dernier trimestre 2019 Généralisation au cours des années 2020 et 2021
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> AFD sur le Fonds d'appui au renforcement des compétences des collectivités FSE sur OS 11.2 : Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques "emploi formation", pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1er janvier 2018

Action 1.2.4 : Renforcement de l'offre de pré-qualification (remises à niveau, CléA, savoir-être, savoirs de base, etc.)	
Contexte	<p>Les niveaux de formation des jeunes et des adultes, qui sont aujourd'hui en attente de formation, sont particulièrement éloignés des niveaux exigés par les emplois et demandes des entreprises Cet éloignement de l'emploi se traduit par des besoins particulièrement importants pour intégrer des formations pré qualifiantes et de remise à niveau.</p> <p>L'enjeu est de proposer des programmes visant la remise à niveau adaptée à l'entrée dans la formation qualifiante qui sera ensuite proposée.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'offre de formation visant à assurer le niveau de base nécessaire à l'intégration dans une formation qualifiante • Permettre au plus grand nombre d'intégrer les parcours qualifiants
Modalités d'actions	<p>En lien avec le programme PUIC et les dispositifs d'accès aux savoirs de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les programmations des formations pré qualifiantes au regard des caractéristiques des populations en attente d'entrée en formation • En déduire la pertinence de son dimensionnement • Inciter les financeurs et les porteurs de projets d'actions pré qualifiantes à développer le nombre de places • Accompagner les organismes de formation dans le développement des actions pré qualifiantes
Pilote	<p>Le Conseil départemental, avec pôle emploi et la Dieccte</p> <p>Le chargé du projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les plateformes de repérage des besoins d'accompagnement renforcé des personnes avant une entrée en formation qualifiantes • Les financeurs des programmes d'accès aux formations pré qualifiantes • Les opérateurs des formations pré qualifiantes
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration entre l'ensemble des acteurs pour le repérage, pour l'accompagnement et pour la mise en œuvre
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation effective du nombre de parcours pré qualification / formation qualifiantes avec des sorties positives (accès au diplôme et/ou à l'emploi) <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la main-d'œuvre disponible pour accéder aux emplois sur les métiers dits « en tension » en raison en particulier de niveau de pré requis non atteint
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation fin 2019 – début 2020 • Développement des programmes à compter de 2020
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FSE / OS 8.2 : Accroître l'offre et la participation aux actions de renforcement de la maîtrise des savoirs de base grâce à une plateforme et des actions individualisées ou collectives • FSE / OS 9.2 Accroître la maîtrise des savoirs de base par les actifs occupés • FSE / OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation pré qualifiante ou qualifiante

Action 1.2.5 : Renforcement de l'offre en matière d'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE)	
Contexte	<p>De nombreux mahorais disposent de compétences professionnelles sans jamais avoir eu la possibilité d'obtenir une certification professionnelle. C'est le cas d'un grand nombre d'entrepreneurs.</p> <p>La qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage – selon les niveaux de diplômes préparés par les alternants – nécessite la détention d'un diplôme ou titre. C'est un frein pour les entrepreneurs non détenteurs d'une certification professionnelle.</p> <p>Par ailleurs, la détention d'une certification professionnelle est un atout sur le marché du travail pour obtenir un emploi, à Mayotte ou hors Mayotte.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes sans qualification et disposant d'une expérience dans un domaine professionnel en particulier d'acquérir une certification professionnelle • Renforcer les compétences du réseau des accompagnateurs de la VAE • Renforcer les compétences des jurys VAE
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser le réseau actuel d'opérateurs de l'accompagnement VAE : sa capacité, sa qualité, sa répartition géographique, etc. • Analyser les besoins de ce réseau pour se renforcer en qualité et en capacité d'accompagnement • Diffuser l'information auprès des publics potentiels
Pilote	<p>Conseil départemental</p> <p>Vice Rectorat : centre académique de validation des acquis de l'expérience</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Autorités académiques, organismes certificateurs • Réseau des accompagnateurs à la préparation VAE • Membres de jurys VAE
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Le réseau des opérateurs en matière d'accompagnement VAE est visible. Son accompagnement est de qualité et les candidatures sont nombreuses.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dossiers d'accompagnement (enclenchés, déposés, validés) <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de personnes diplômées par la voie de la VAE
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation fin 2019 – début 2020 • Développement des programmes à compter de 2020
Financements mobilisables (le cas échéant)	

Action 1.3.1 : Mise en place d'un dispositif « clubs locaux école entreprise » / en lien avec le Club entreprises et le dispositif « Entreprendre pour apprendre »	
Contexte	<p>L'interconnaissance entre les écoles (lycées, collèges) et les entreprises n'est pas suffisamment développée à Mayotte (et entre les chefs d'établissement et les chefs d'entreprise).</p> <p>Des dispositifs existent pour opérer ce rapprochement : les « comités locaux écoles entreprises » CLEE de l'Éducation nationale, le « club entreprises » œuvrant dans le cadre de la politique de la ville, etc.</p> <p>Dans un schéma vertueux, les écoles et entreprises doivent créer un continuum naturel, de manière à ce que le lien entre formation et emploi se renforce.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les relations écoles / entreprises • Faciliter l'inter connaissance entre chefs d'établissement (et enseignants) et chefs d'entreprises (et salariés) • Faciliter la réflexion autour du développement de l'apprentissage, de l'accueil des jeunes en stage, de la qualité de l'insertion professionnelle.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les périmètres des clubs locaux (autour des collèges et des lycées) • Définir les modalités d'organisation de ce club (structuration, animation, actions et événements (petit-déjeuner, apéritif d'échanges, job dating, etc.), échanges, fréquence de rencontre, acteurs partenaires, etc.) • Lancement de clubs expérimentaux par quelques acteurs volontaires, avant d'essaimer • Constitution et animation du réseau (actions, événements, échanges, relais d'information, diffusion d'actualités, organisation de visites entreprises et écoles)
Pilote	<p>Conseil départemental</p> <p>Chargé du projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les chefs entreprises du territoire désigné en tant que périmètre • Les collèges et lycées de ce périmètre (chefs d'établissement) • Éducation nationale, DAAF, affaires maritimes • Réseaux d'entreprises
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Portage volontaire et dynamique de plusieurs acteurs, avant d'essaimer (réussite par la preuve) • Fédération, animation et réunions régulières du réseau • Souplesse et intérêts réciproques pour l'ensemble des participants
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de comités locaux écoles entreprises <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance réciproque entre les acteurs (écoles, entreprises, ...) • Rencontres, actions et/ou partenariats nés de la participation au club, sans passer par la communauté
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités d'organisation définies d'ici septembre 2019 (rentrée scolaire) • Premières actions en octobre/novembre 2019, avec des entreprises une école pilote et volontaire • Généralisation en 2021
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FEDER (OS 3.2 « Augmenter le nombre de nouveaux produits et services créés ou améliorés sur le territoire ») • FSE (OS 7.2 « Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante » ou 7.3 « Accroître l'insertion professionnelle des jeunes par l'immersion en entreprise, les stages longs, les formations en alternance et les contrats de professionnalisation ») • BPI, en cas de portage privé (Opcalia, CCI, École, CFA ou organisme volontaire)

Action 1.3.2 : Encouragement et accompagnement à la création d'activité	
Contexte	<p>Alors que le nombre de créations d'entreprises augmente fortement dans toutes les régions de France, Mayotte voit son évolution baisser de 18,3% entre 2017 et 2018 selon l'INSEE. Alors que le département était l'un des principaux créateurs d'entreprises les années précédentes.</p> <p>L'entrepreneuriat pourrait être une des solutions afin d'endiguer le chômage, l'économie informelle sur l'île et de sécuriser les trajectoires et vies professionnelles.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Solliciter des vocations de création et de reprise d'entreprise • Faire baisser le taux de chômage de l'île • Lutter contre l'économie informelle • Sécuriser les parcours professionnels par l'activité
Modalités d'actions	<p>Encourager et accompagner la création et reprise d'entreprise, par notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des interventions ponctuelles dans les lycées et collèges de chefs d'entreprise • La création d'un réseau de jeunes chefs d'entreprises • L'animation d'un incubateur pour de jeunes créateurs et repreneurs • Le suivi de nouvelles entreprises (évolution du chiffre d'affaires, aides, ...) • Le financement d'accompagnements à la création et à la reprise d'entreprise • La sollicitation des têtes de réseau nationales d'accompagnement à la création et reprise d'entreprise (Adie, BGE, Initiative France, Apec, ...) • Impulser des offres d'accompagnement à la création et reprise d'activité sur l'île par les OF et la CCI • La mise en place d'aides « coup de pouce » à la création ou reprise
Pilote	<p>Conseil départemental Chargé de projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les têtes de réseaux des organismes d'accompagnement et d'aide à la création et à la reprise d'entreprise • Les Chambres consulaires de Mayotte • Le service public de l'emploi et les acteurs de la formation éventuellement • Opcalia Mayotte
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Participation active des Consulaires et d'Opcalia Mayotte • Accompagnement à la pérennité des entreprises nouvellement créées
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de créations et de reprises d'entreprise sur l'île. <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérennisation des entreprises créées • Baisse du chômage
Calendrier de réalisation	Démarrage en janvier 2020
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FEDER (OS 3.1 « Augmenter le nombre de créations d'entreprises pérennes ») • FSE (OS 7.6 « Augmenter la création d'entreprises pérennes par les personnes les plus éloignées du marché du travail et notamment par les femmes ») • Banques • Opcalia Mayotte • Conseil départemental • Ministère du travail (Dieccte)

Action 2.1.1 : Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations (Cité des métiers, lycées, CIO, EPCI, Pôle emploi, MDPH, Mission locale, etc.)	
Contexte	Plusieurs réseaux d'acteurs couvrent le système de l'orientation à Mayotte et peuvent procurer un premier niveau d'information sur les métiers et formations. Cependant, malgré une demande d'information qui ne cesse d'augmenter, l'accès aux « lieux » d'orientation reste difficile dans certains territoires. Certains manquent de moyens et d'équipements suffisants pour assurer leur mission. Ainsi tous les résidents de l'île n'ont pas le même accès à l'information. Le recensement de tous les points d'accès et des moyens dont ils disposent constitue une étape préalable pour offrir une couverture équitable en matière d'information et d'orientation sur l'ensemble du territoire
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une cartographie complète des points d'accueil et d'information en matière d'orientation professionnelle, avec les moyens dont ils disposent (état des lieux). Déterminer l'état de la couverture territoriale des points d'accès à l'information selon les publics.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Lister toutes les variables pertinentes pour établir le recensement (nom de l'opérateur, lieu, public cible, etc.). Établir la liste des réseaux d'acteurs de l'orientation. Prendre contact avec l'ensemble des réseaux d'opérateurs concernés qui devront faire remonter tous leurs points d'accès à l'information sur les métiers et les formations ainsi que leurs caractéristiques. Rassembler et mutualiser les informations reçues sur un même support.
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> Conseil départemental de Mayotte / La Cité des Métiers, en collaboration avec le GIP CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation professionnelle (CARIF, Cité des Métiers, CRIJ, Mission locale, Éducation nationale et Ministère de l'Agriculture, Pôle emploi, École de la 2e chance, les opérateurs publics et privés de l'orientation, etc.).
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer un interlocuteur unique à la Cité des Métiers en charge de la prise de contact et de la mutualisation des remontées d'informations. S'assurer de la réception des éléments auprès de tous les réseaux d'opérateurs, et relancer si nécessaire. Vérifier systématiquement la pertinence des informations reçues, en fonction des variables demandées.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir recensé l'ensemble des acteurs Avoir pris contact, et récupéré les informations nécessaires auprès de l'ensemble des réseaux d'opérateurs <p>Indicateur de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Disposer d'une cartographie des points d'accès à l'information Un accès information visible et lisible pour les différents publics
Calendrier de réalisation	De septembre à décembre 2019
Financements mobilisables (le cas échéant)	FSE (OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante)

Action 2.1.2 : Renforcement de la dynamique collective des acteurs de l'orientation sur le territoire	
Contexte	Le système d'orientation est marqué par un cloisonnement des acteurs et une segmentation des publics. Cette diversité, qui permet de s'adapter aux besoins de chaque public, est aussi créatrice de pratiques hétérogènes. L'accès à l'information et à l'accompagnement en termes d'orientation doit être pensé en termes de complémentarité des différents acteurs dans ce domaine, et à travers une offre de premier niveau égale et de même qualité.
Objectifs	Création d'un collectif de travail sur l'orientation professionnelle dont le rôle sera de veiller à : <ul style="list-style-type: none"> Assurer un maillage territorial le plus fin possible et complémentaire d'un réseau à l'autre ; Assurer un service de premier niveau de même nature et de qualité dans tous les points d'information (identique au niveau 1 du Conseil en évolution professionnelle) ; Collaborer à la réalisation des contenus.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Organiser tous les deux mois une réunion collective de travail et animation par le chargé de projet CPRDFOP ; Mettre en discussion l'offre de service de chacun des réseaux pour identifier et mettre en place un service de premier niveau identique (de même nature et de même qualité) dans tous les points d'information ; Déterminer les besoins au regard d'un maillage territorial incomplet ; Faire naître des projets de formation et d'ingénierie en commun ; Élaborer une charte de l'orientation professionnelle
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> Conseil départemental de Mayotte / La Cité des Métiers, en collaboration avec le GIP CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation professionnelle (CARIF, Cité des Métiers, CRIJ, Mission locale, Éducation nationale et Ministère de l'Agriculture, Pôle emploi, École de la 2e chance, les opérateurs publics et privés de l'orientation, etc.).
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Présence de tous les réseaux d'opérateurs à chaque réunion collective. Connaissance de chacun des réseaux du rôle et des missions des autres opérateurs.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions de travail du collectif <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Relations partenariales : réalisation de projets de formation et d'ingénierie Nombre de contenus réalisés
Calendrier de réalisation	Lancement en septembre 2019, réunions de travail du collectif établies année après année. Fréquence souhaitée : tous les deux mois
Financements mobilisables (le cas échéant)	FSE (OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante)

Action 2.1.3 : Appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information	
Contexte	Face au maillage territorial insuffisant en matière d'accès à l'information sur les métiers et formations, l'accès internet constitue une opportunité pour diffuser l'information. Or, l'insuffisance des liaisons internet et wifi accentuent cette difficulté. Afin de développer l'utilisation du numérique comme vecteur d'information, un appui à « l'équipement numérique pour l'orientation professionnelle » doit être réalisé.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Développer et sécuriser les points d'accès collectifs et individuels aux sites internet porteurs de l'information. • Développer les contenus d'information sur des supports numériques.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les équipements numériques nécessaires manquants (à partir de l'état des lieux établi préalablement, cf. action 2.1.1). • Rechercher les financements nécessaires à l'équipement numérique. • Aménager de nouveaux points d'accès collectifs stratégiques (en fonction du territoire, des besoins) et les sécuriser. • Actualiser régulièrement les contenus des sites d'information (conditions d'exercice des métiers et carte des formations en lien avec l'action 3.1.1)
Pilote	CARIF / Cité des métiers Le chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation et de la formation professionnelle
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Financer les équipements supplémentaires à acheter. • Contribuer à la dynamisation de la collaboration entre les différents acteurs de l'orientation.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des points d'accès collectifs. <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contenus d'information sur des supports numériques. • Augmentation du nombre de visites sur les sites internet porteurs de l'information. • Nombre de nouveaux points d'accès collectifs.
Calendrier de réalisation	À partir de 2020, puis par plan annuel d'équipement et sur la durée du CPRDFOP.
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • AFD (prêt d'investissement sur point d'accès numérique. Le porteur de projet doit être public). • FSE (OS 11.1 : Professionnaliser l'administration et accroître l'efficacité du service public par la formation des agents et par l'amélioration de l'organisation de l'offre de services). • FEDER (OS 6.2 Amorcer la dynamique du très haut débit à Mayotte).

Action 2.1.4 : Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs	
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> La mise en place d'un service public d'orientation de même nature et de qualité en tout point du territoire suppose une montée en compétences et une adaptation des prestataires accompagnateurs sur certains points. Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 induit de nouvelles transformations dans l'accès à la formation et dans ses financements. Pour s'adapter à ces nouvelles exigences (législatives d'une part, et dans le cadre même du CPRDFOP d'autre part), les prestataires concernés doivent être accompagnés.
Objectifs	Professionaliser l'ensemble des opérateurs en charge de la fabrication des contenus et de la diffusion de l'information, de l'accompagnement et du suivi des personnes en parcours d'orientation professionnelle, quel que soit le statut du public visé et le statut des opérateurs.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Établir un référentiel de compétences pour les principaux prestataires de l'orientation sur : <ul style="list-style-type: none"> L'élaboration et la diffusion de l'information L'accompagnement et le suivi des personnes en parcours d'orientation professionnelle Déterminer les besoins en compétences de chacun des prestataires accompagnateurs et identifier les salariés concernés. Rédaction d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences. Mise en place de formations collectives et/ou individuelles. Mise en place d'un accompagnement auprès des prestataires.
Pilote	CARIF / Cité des métiers Le chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation et de la formation professionnelle
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et coordination par le GIP CARIF OREF Communication sur l'action au sein des principaux prestataires auprès des salariés.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Référentiel des compétences Recensement des besoins en compétences Mise en place du plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de prestataires accompagnés Nombre de salariés formés Compétences acquises
Calendrier de réalisation	Premier plan de professionnalisation opérationnel pour l'année 2020, et suivi d'un programme annuel jusqu'à la fin de ce CPRDFOP
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> OPCO Etat Département FSE (OS 11.2 : Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques, « emploi formation », pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1er janvier 2018 + OS 7.4 : Accroître les compétences des conseillers d'orientation professionnelle et du service public de l'emploi (SPE) au contact des publics)

Action 2.2.1 : Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte	
Contexte	<p>Un décalage existe entre l'information délivrée par les dispositifs d'orientation et la réalité des métiers à Mayotte. L'information sur les métiers dont le territoire a besoin ainsi que sur les conditions d'exercice des métiers, spécifiquement à Mayotte, est insuffisante.</p> <p>L'adaptation des contenus au contexte local est d'autant plus nécessaire que les jeunes ont une faible connaissance des métiers du territoire et ont surtout des représentations collectives et imaginaires en décalage avec la réalité de ces métiers.</p> <p>Dans un contexte de rapprochement École et Entreprise (objectif 1 du CPRDFOP), les entreprises souhaitent communiquer sur leurs besoins en se rapprochant des réseaux d'acteurs de l'orientation.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à disposition les informations sur les conditions d'exercice des métiers (à Mayotte/ hors Mayotte) et les effectifs à recruter (à Mayotte/ hors Mayotte) auprès des conseillers en orientation et formation professionnelle, des jeunes et des adultes • Garantir aux personnes la liberté de choisir leur avenir professionnel « en toute connaissance de cause »
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • En lien avec les priorités des filières mentionnées dans le SRDEII et éventuellement des groupes de travail du CREFOP, réaliser une capitalisation des informations sur les métiers d'une filière et établir quelles sont les informations manquantes. • Enquêter auprès des entreprises pour recueillir les informations manquantes. • À partir des contenus collectés par cette enquête, enrichir les contenus d'information existants. • Accompagner les réseaux de l'orientation dans l'appropriation de ces contenus.
Pilote	<p>CARIF / Cité des métiers</p> <p>Le chargé de projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation et de la formation professionnelle
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi et coordination assurée par le chargé de projet • Disposer d'informations sur les conditions d'exercice des métiers
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etat des lieux des informations effectué • Recensement des informations manquantes effectué • Nombre des métiers (ou filières) pour lesquels les informations sont complétées <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de conseillers d'orientation ayant eu accès à ces informations • Nombre de jeunes ayant pu avoir accès à ces informations • Nombre d'adultes ayant pu avoir accès à ces informations
Calendrier de réalisation	<p>Dès septembre 2019</p> <p>L'objectif de disposer à la fin du CPRDFOP des informations territorialisées sur les métiers des filières prioritaires (SRDEII) du développement économique de Mayotte.</p>
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • OPCO • Etat • Département • AFD (prêt sur les investissements numériques) • FSE (OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante)

Action 2.2.2 : Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)	
Contexte	<p>À Mayotte, la croissance du volume d'actifs ne peut être entièrement absorbée par la création nette d'emploi sur le territoire. De fait une partie des Mahorais partent en Métropole pour se former et/ou s'insérer professionnellement.</p> <p>Or, les conditions d'exercice des métiers sont différentes sur le territoire mahorais et sur l'ensemble du territoire métropolitain, et les individus doivent en être informés, et préparés.</p> <p>Par ailleurs, certains métiers sont en tension à Mayotte et le retour de personnes formées sur des professions intermédiaires et cadres permettrait de combler les besoins de compétences sur ces postes.</p> <p>Pour permettre aux individus d'être préparés aux conditions d'exercice des métiers à Mayotte et en dehors, une information de qualité doit être accessible.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la notion de mobilité dans le projet professionnel des personnes. • Développer l'accès à l'information nécessaire pour construire son projet de formation professionnelle en dehors de Mayotte. • Sensibiliser au retour (immédiat ou différé) à Mayotte les personnes allant se former en métropole ou ailleurs sur des formations visant les professions intermédiaires et les cadres.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en commun à travers un outil de capitalisation les données accessibles sur les conditions d'accès à la formation et sur l'exercice des métiers hors Mayotte auprès des opérateurs de l'orientation. • Instaurer un process d'information systématique des personnes souhaitant se former ou s'insérer professionnellement, et un accès plus spécifique à LADOM pour les personnes intéressées.
Pilote	<p>CARIF / Cité des métiers</p> <p>Le chargé de projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'orientation et de la formation professionnelle
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour des informations sur les conditions d'accès à la formation en dehors du territoire mahorais, et sur les possibilités d'emploi et d'évolution sur le territoire mahorais et en dehors • Collaboration entre les acteurs de l'orientation et LADOM
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un outil de capitalisation de l'information reliée à l'information sur les métiers. • Réalisation d'un process d'accompagnement commun. <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes accompagnées dans leur projet de mobilité • Nombre de personnes orientées vers LADOM par un opérateur d'orientation • Évolution du nombre de personnes parties se former ailleurs (sur les formations non présentes à Mayotte) et nombre de retours sur le territoire mahorais pour s'insérer professionnellement
Calendrier de réalisation	Dès septembre 2019
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil départemental, • LADOM, • AFD (prêt sur les investissements numériques), • FSE (OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante ; et OS 7.5 : Accroître l'insertion professionnelle et l'accès à la formation qualifiante des demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, par le soutien à des initiatives partenariales locales et des expérimentations innovantes)

Action 2.3.1 : Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation	
Contexte	<p>Le territoire mahorais est marqué par une forte proportion de personnes en situation d'illettrisme (58% des adultes, et 51% des jeunes recensés lors de la JAPD en 2016) et de personnes ayant un faible niveau de diplôme (deux tiers des mahorais de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme, un tiers n'a jamais été scolarisé).</p> <p>Or, la maîtrise des compétences clés de base, dont la maîtrise de la langue française, et le niveau de diplôme sont deux éléments qui conditionnent l'accès à l'emploi. Il en est de même avec la problématique de l'illectronisme.</p> <p>Pour garantir l'accès à l'emploi et, au préalable, l'accès à la formation, un continuum orientation/ formation/ insertion est à assurer, et suppose en premier lieu un renforcement des coopérations entre les acteurs concernés.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accompagnement de publics fragiles, éloignés de l'emploi. • Assurer le suivi, d'un acteur ou d'une structure à l'autre des personnes accompagnées. • Abaisser le nombre de décrocheurs, de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme, de personnes « sans solutions », de NEETS [Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)]. • Faire en sorte collectivement que moins de personnes basculent dans l'invisibilité.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des réunions trimestrielles entre les acteurs concernés, visant à faciliter les échanges et améliorer ensemble l'accompagnement des personnes : établir les points de liaisons possibles entre les différents acteurs, et les travaux à éventuellement mener en commun. Partir des pratiques de chacun pour faire émerger des solutions nouvelles. • S'appuyer sur les travailleurs sociaux pour connaître les besoins des personnes susceptibles de décrocher et développer des outils adaptés.
Pilote	<p>Conseil départemental</p> <p>Plateforme de suivi et de lutte contre l'illettrisme</p>
Acteurs mobilisés	Opérateurs de l'orientation professionnelle, plateforme de lutte contre l'illettrisme, travailleurs sociaux (à travers le plan départemental d'insertion)
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration des acteurs concernés • Connaissance commune des spécificités des publics accompagnés, des freins éventuels à la formation et à l'emploi. • Mise en pratique de cette coopération quotidiennement dans l'accompagnement et le suivi des personnes, et pas seulement lors des réunions collectives (cf. action 2.3.2).
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions effectuées • Production d'un schéma d'accompagnement des personnes, visant à favoriser le continuum orientation/ formation/ emploi • Nombre de nouvelles solutions élaborées en commun <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évolution du nombre de décrocheurs • Évolution du nombre de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme • Évolution du nombre de personnes restées « sans solution » • Ces données pourront être accessibles grâce à l'action 2.3.2
Calendrier de réalisation	Actions déjà engagées, et qui sont à renforcer dès septembre 2019 et à développer pour apporter de nouvelles solutions d'ici à 2022.
Financements mobilisables (le cas échéant)	Etat, FSE (OS 8.2 : Accroître l'offre et la participation aux actions de renforcement de la maîtrise des savoirs de base grâce à une plateforme et des actions individualisées ou collectives)

Action 2.3.2 : Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle	
Contexte	<p>La consultation préparatoire au CPRDFOP a mis en évidence le manque de traçabilité des parcours de la pré orientation à l'insertion dans la vie active. Les acteurs de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle n'ont pour l'heure pas les outils suffisants pour appréhender et connaître les modalités des parcours.</p> <p>Qui plus est, la multiplicité des acteurs mobilisés dans le cadre de la réalisation d'un parcours individuel rend d'autant plus compliqué le traçage de la personne, qui passe d'une structure à une autre. Ce problème conduit à la « perte » de personnes qui, d'une part deviennent invisibles pour l'ensemble des dispositifs, et d'autre part se découragent et ne vont pas au bout de leur parcours.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître en permanence la situation des personnes entrées dans les parcours d'orientation professionnelle. • Connaître les modalités de mise en œuvre des parcours de la pré orientation à l'insertion dans la vie active (en lien avec l'action 3.1.2). • Avoir une traçabilité des parcours.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et coordonner un groupe de travail pour cette action visant à travailler sur l'élaboration d'un système de traçabilité : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier l'existant en termes de traçage des personnes auprès des acteurs concernés. ○ Déterminer les moments/ étapes non visibles dans le suivi des personnes en parcours d'orientation professionnelle. ○ Définir les indicateurs pertinents à mesurer. ○ Établir un outil commun qui permettra d'assurer le relais entre les différents acteurs dans le traçage.
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil départemental / GIP CARIF OREF • Chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateurs de l'orientation professionnelle • Plateforme de lutte contre l'illettrisme, • Travailleurs sociaux (à travers le plan départemental d'insertion),
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration des acteurs concernés • Capacité des acteurs mobilisés à assurer en interne la traçabilité des personnes accompagnées : mise à disposition de temps et de ressources humaines dédiées • Réaliser un test de l'outil afin de s'assurer de la faisabilité de ce système de traçabilité, et de sa pertinence au regard des objectifs initiaux.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions du groupe de travail • Nombre d'indicateurs réalisés • Mise en place effective du système de traçabilité <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage du nombre de personnes tracées tout au long de leur parcours, parmi le nombre de personnes en parcours d'orientation professionnelle. • Capacité à mesurer l'ampleur du phénomène en fonction de critères préalablement définis (la localisation géographique par exemple). • Possibilité d'établir des constats pertinents pour adapter au mieux les politiques publiques d'aide.
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du groupe de travail en janvier 2020 • Maquettage et réalisation en 2020 • Système opérationnel fin 2020
Financements mobilisables (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> • FSE (OS 7.1 : Augmenter le taux d'accès à l'emploi et à la formation des participants demandeurs d'emploi ou inactifs par la personnalisation de l'accompagnement)

Action 3.1.1 : Développement de la fonction d'observation des emplois et des formations sur le territoire (OREF)	
Contexte	<p>La connaissance des métiers et des conditions d'emploi sur le territoire mahorais est peu développée. Il s'agit d'apporter des éléments de connaissance sur les métiers pouvant être exercés sur l'île et leurs conditions d'exercice. Cette connaissance doit permettre d'éclairer la décision en matière de carte des formations professionnelles sur le territoire et d'apporter les informations nécessaires à une meilleure orientation professionnelle « en toute connaissance de cause ».</p> <p>Cette action s'inscrit dans le cadre du développement des missions du GIP CARIF OREF en particulier de l'Observatoire régional des emplois et des formations (OREF).</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer d'une vision globale et prospective (à moyen terme) des besoins en emplois et en formations pour les entreprises du territoire et pour les mahorais, notamment en lien avec les grands projets structurants et les filières prioritaires du SRDEII.. • Capitaliser sur les besoins de main-d'œuvre et les enjeux économiques. • Mettre à jour la carte des formations professionnelles du territoire. • Fournir des contenus d'information sur les conditions d'exercice des métiers à Mayotte.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un conseil scientifique au sein de l'observatoire. • Instaurer des méthodes et des relations de travail continues et pérennes avec les acteurs économiques du territoire et les fournisseurs d'informations quantitatives. • Instaurer des outils de capitalisation et de diffusion de l'information les besoins de main-d'œuvre, les conditions d'exercice des emplois et les moyens de développer de nouvelles compétences. • En lien avec la commission 1 du CREFOP
Pilote	Conseil départemental / GIP CARIF OREF Mayotte
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Services de l'Etat et du Conseil départemental. • Réseaux consulaires et réseaux d'entreprises. • Centres de ressources (CRIJ, CARIF, INSEE, dispositifs d'observations économiques et sociales.
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration entre l'ensemble des acteurs mobilisés • Capitalisation et diffusion régulières des informations entre l'ensemble des acteurs orientation/information/formation/emploi du territoire mahorais
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premiers résultats et capitalisation des travaux d'anticipation des besoins • Instauration du comité scientifique • Production d'outils permanents <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visibilité à un ou deux ans des besoins du territoire • Régulation de l'offre de formation, en fonction de la demande sociale et de la demande économique
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • À partir de septembre 2019 • Le conseil scientifique doit être installé en septembre 2020

Action 3.1.2 : Mise en place et suivi d'un système de traçabilité de l'insertion dans la vie active des formés (formation professionnelle) sur le territoire de Mayotte	
Contexte	<p>Afin d'alimenter le suivi opérationnel du CPRDFOP (cf. fiche action 3.2.3) et d'anticiper les effets et impacts d'une telle politique publique sur le territoire, un système de traçabilité des bénéficiaires doit être instauré.</p> <p>Il s'agit de comprendre les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes sortant des systèmes de la formation professionnelle développés sur le territoire afin de mieux ajuster les pratiques en matière d'orientation et de formation professionnelle.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer de données fiables et consolidées sur l'insertion des jeunes mahorais et sur les parcours pour entrer dans un emploi stable et durable. • Disposer d'indicateurs sur les formations et sur les opérateurs de formation de manière homogène et non discutables. • Permettre de suivre en continu les parcours, afin de détecter les éventuels décrocheurs et sortants des accompagnements.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler en commun avec l'ensemble des acteurs mobilisés (cf supra) et des financeurs concernés, afin de définir les modalités de suivi et la formalisation du futur système de traçabilité (NB : EN et DAAF disposent d'enquêtes d'insertion au niveau national qui peuvent être renforcées). • Réaliser un benchmark sur le réalisé des autres territoires en la matière. • Définir un budget associé. • Solliciter l'appui d'un cabinet extérieur, afin d'accompagner la réflexion de la solution (informatique, remontée des informations, analyse des données, ...). • Orchestrer le déploiement et accompagner le changement.
Pilote	GIP CARIF OREF
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> • Les acheteurs de formation. • Les autorités académiques. • Les opérateurs de formation
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration active des acteurs et financeurs concernés • Pilotage et financement associés • Connaissance de du rendu final, avec l'appui potentiel d'autres territoire (retour d'expériences, mise à disposition de leur méthodologie ou solution, ...)
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement et déploiement de la solution de traçabilité (SI, ...) • Utilisation par les acteurs et financeurs concernés de la solution développée <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification et suivi, par acteurs et par actions, des bénéficiaires • Connaissance des bénéficiaires et des offres dont ils ont bénéficié
Calendrier de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail à lancer en septembre 2019 • Système opérationnel à horizon 2021/2022
Financements mobilisables (le cas échéant)	<p>FSE, possible sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • OS 8.1 « Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations préqualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail ». • OS 11.1 « Professionnaliser l'administration et accroître l'efficacité du service public par la formation des agents et par l'amélioration de l'organisation de l'offre de services ».

Action 3.1.3 : Développement de groupes de travail (thématiques) en fonction de besoins formulés par le CREFOP (secteurs, métiers, formations, territoires, publics spécifiques, etc.)	
Contexte	<p>Instance quadripartite de dialogue, « le CREFOP a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région » selon l'article L. 6123-3 du Code de travail applicable à Mayotte depuis 2018.</p> <p>Par ailleurs, il « est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région (...) » (article R. 6123-3).</p> <p>Le CREFOP mahorais est une instance récente. Pour l'accompagner à prendre pleinement son rôle et la mesure des enjeux face aux enjeux emploi/formation, il pourra proposer aux acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle de créer des groupes de travail spécifiques autant que de besoin sur des thématiques particulières.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer une culture de travail collectif et partagé pour aider à la décision. • Resserer les liens avec et entre les acteurs des différentes filières économiques • Apporter aux projets structurants du territoire des éléments permettant d'aider à la décision.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter le CREFOP à mettre en place des groupes de travail ad'hoc, sur une thématique particulière. • En dresser la feuille de route et la lettre de mission. • Organisation, suivi des réunions (chargé de projet CPRDFOP) • Bilan du groupe de travail
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> • Le CREFOP • Le GIP CARIF OREF en tant que secrétaire permanent du CREFOP.
Acteurs mobilisés	Tous les acteurs des secteurs, métiers ou formations concernés par la thématique retenue
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipation permanente des projets • Réunions régulières et sans discontinuité du groupe de travail • Interventions régulières d'experts ou représentants économiques
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitution et réunion régulière des groupes de travail • Développement de thématique annuelle • Pratique instaurée de dialogue entre le CREFOP et le groupe de travail <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enrichissement des actions du CPRDFOP, en fonction des résultats du groupe de travail • Adaptation de l'offre de formation à la demande économique
Calendrier de réalisation	Dès le CPRDFOP voté, le CREFOP (sa commission <i>ad hoc</i> , cf action 3.2.1) pourra proposer des thématiques en lien avec les travaux du SRDEII et/ou les grands structurants (cf action 1.1.1) pour Mayotte.

Action 3.2.1 : Mise en place et animation de la commission CPRDFOP/PUIC du CREFOP (Commission Politiques Publiques)	
Contexte	<p>De par la loi, c'est au sein du CREFOP qu'est élaboré, par le Département-région de Mayotte et suivi, le CPRDFOP. Le CPRDFOP s'installera dans le temps avec la mise en place des différentes actions. Son pilotage est confié de par la loi au Conseil départemental.</p> <p>Afin d'en garantir une pleine et entière effectivité, le CPRDFOP doit s'inscrire dans une dynamique de concertation et d'action, notamment autour d'un lieu d'échanges d'informations et de construction.</p> <p>Ainsi le règlement intérieur du CREFOP prévoit « une commission chargée du suivi et de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (PUIC et CPRDFOP), (Commission Politiques Publiques).</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le suivi de la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP (réalisation et déroulé des actions, impacts, améliorations et ajustements éventuels, etc.). Ajuster et corriger les actions telles que définies initialement dans le CPRDFOP, afin de les améliorer et les adapter aux évolutions éventuelles des besoins et préoccupations ponctuelles ou structurelles du territoire. Échanger, proposer et construire de nouvelles actions et partenariats.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Structurer et animer les échanges des membres de la commission, autour d'une méthodologie d'action et d'intervention validée par tous. Diffuser un tableau de bord de pilotage et de suivi des réalisations du CPRDFOP auprès des participants. Organiser une réunion trimestrielle, et au besoin, des groupes de travail thématiques afin de réfléchir et de définir des modalités de déploiement du CPRDFOP (ajustements d'actions, nouvelles actions, liens avec le SRDEII et les grands chantiers du territoire, etc.)
Pilote	Conseil départemental / GIP CARIF OREF Chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Membres du CREFOP GIP CARIF OREF en tant que secrétaire permanent du CREFOP
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de la commission dès le lancement du CPRDFOP, et ensuite de manière régulière (il est proposé un rythme trimestriel). Tableau de bord à jour et présenté à chaque réunion aux membres de la commission. Membres identiques et assidus pour suivre le déploiement du CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réunion, tous les trimestres, de la commission dédiée du CREFOP. Suivi du déploiement du CPRDFOP par ses membres. <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Déploiement efficient du CPRDFOP. Ajustements du CPRDFOP, selon les priorités et actualités du territoire (au besoin). Ajout de nouvelles actions au sein du CPRDFOP.
Calendrier de réalisation	Du lancement du CPRDFOP en 2019 à la fin prévue en 2022, <i>à minima</i> (Prévoir une période d'évaluation ensuite)

Action 3.2.2 : Recrutement d'un chargé de mission CPRDFOP (poste à profil) pour la durée du CPRDFOP (a minima)	
Contexte	<p>Le CPRDFOP de Mayotte est le premier document cadre pour le développement de l'orientation et de la formation professionnelle sur le territoire. De par les objectifs stratégiques qu'il poursuit, les nouvelles pratiques de travail qu'il institue, et la qualité qu'il ambitionne, il se doit d'être piloté, accompagné et animé auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation, formation et emploi du territoire mahorais.</p> <p>Un(e) Chargé(e) de Mission CPRDFOP qualifié(e) et expérimenté(e) sur les champs de l'orientation, de la formation et de l'emploi sera recruté(e) pour assurer le pilotage, l'animation et le déploiement des actions.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le pilotage le CPRDFOP (budget, financements, échéancier, indicateurs, déploiement...), Animer les acteurs engagés, au travers des différentes actions du CPRDFOP, d'informations, de communication et de mise en réseau des opérateurs mahorais, Accompagner le déploiement de l'ensemble des actions, en mesurant les indicateurs et les effets.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser la fiche de poste en collaboration avec les signataires Lancer un appel à candidatures Assurer la sélection (commission de sélection avec les signataires) Accompagner la prise de poste
Pilote	Conseil départemental / GIP CARIF OREF
Acteurs mobilisés	L'ensemble des signataires du CPRDFOP
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le financement du coût d'un poste qualifié et expérimenté. Recruter une personne stabilisée dans l'emploi pour toute la durée du CPRDFOP (3 ans)
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutement d'un Chargé de Mission expérimenté et qualifié courant 2019 <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilotage quotidien du CPRDFOP, Animation du réseau orientation/formation/emploi (actions, réunions communications, coordination, échanges...), Déploiement du CPRDFOP, dans les conditions préalablement définies et dans les temps impartis
Calendrier de réalisation	Recrutement dès le lancement du CPRDFOP en 2019 pour une durée minimum de 3 ans (2022)
Financements mobilisables (le cas échéant)	Plan de financement à construire avec l'ensemble des signataires

Action 3.2.3 : Élaboration et suivi d'un tableau de bord de mise en place et du suivi des réalisations du CPRDFOP	
Contexte	<p>Le CPRDFOP de Mayotte étant le premier document de son genre, il instaure de nouvelles collaborations, partenariats et pratiques de travail entre les acteurs. Afin qu'il se déploie convenablement, et de manière la plus efficiente possible, il doit être piloté et suivi.</p> <p>Le recrutement d'un(e) Chargé(e) de Mission CPRDFOP permettra d'orchestrer les travaux. Un tableau de bord de mise en place et de suivi constituera son outil de pilotage.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le pilotage et la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP (réalisation et déroulé des actions, impacts, suivi budgétaire, ajustements éventuels, ...) Ajuster et corriger les actions telles que définies initialement dans le CPRDFOP, afin de les améliorer et les adapter aux évolutions éventuelles des besoins et préoccupations ponctuelles ou structurelles du territoire Disposer d'une vision exhaustive et en temps réel de l'avancée du CPRDFOP, à des fins de pilotage opérationnel et de reporting aux élus du Département
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une matrice de tableau de bord, au travers des objectifs initiaux de chaque action, d'indicateurs de réalisation/résultats, une échelle de temps Faire que cette matrice soit identique et s'adapte à chacune des actions du CPRDFOP Faire valider cette matrice, afin qu'elle satisfasse sa mission de suivi du CPRDFOP au niveau politique Diffuser ce tableau de bord auprès de chacun des pilotes d'actions Animer et accompagner sa diffusion (prise en main, fréquence de suivi, ...) Réaliser une mise à jour régulière, afin d'assurer le suivi du CPRDFOP, tant opérationnel que politique
Pilote	Conseil départemental / GIP CARIF OREF Chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	Les pilotes des différentes actions définies dans le CPRDFOP
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place dès le départ du CPRDFOP et dès le lancement d'une action Mise à jour en continu, afin de disposer d'une vision exhaustive et en temps réel Une personne référente pour les différents pilotes, et en charge du pilotage et de la mise à jour du tableau de bord Tableau de bord à disposition des pilotes (pour le périmètre de leurs actions)
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Tableau de bord réalisé et diffusé Tableau de bord utilisé par les pilotes <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avancée et réalisation du CPRDFOP et de ses actions, dans les temps impartis
Calendrier de réalisation	Du lancement du CPRDFOP en 2019 à la fin prévue en 2022, à minima (Prévoir une période d'évaluation ensuite)

Action 3.3.1 : Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles	
Contexte	<p>Le CPRDFOP de Mayotte étant le premier document cadre pour le développement de l'orientation et de la formation professionnelle, il instaure une méthode de travail qui se décline en plusieurs actions à conduire sur plusieurs années.</p> <p>Cette déclinaison nécessite un suivi afin de s'assurer de l'état d'avancement des projets menés, de leurs effets, et de leurs résultats au regard des objectifs visés.</p> <p>Pour mener à bien ce suivi, il est nécessaire de doter l'ensemble des acteurs et opérateurs des différents outils à la mise en œuvre et au suivi du CPRDFOP.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la cohérence des actions à mener au regard des objectifs visés. • Disposer des outils nécessaires au suivi et à l'évaluation des actions auprès des acteurs et opérateurs concernés. • Disposer des indicateurs de réalisations et de résultats rapidement afin de réajuster les dispositifs le cas échéant. • Avoir une visibilité sur les résultats générés par chacune des actions.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Faire valider auprès des acteurs concernés les indicateurs de résultats et les modifier si nécessaire. • S'assurer de la capacité de chacun à fournir les données nécessaires pour obtenir les indicateurs. • Fixer des échéances pour la collecte de données. • Vérifier l'homogénéité des données à récolter auprès des différents acteurs concernés (explicitier systématiquement tout élément qui pourrait être interprété différemment selon les acteurs). • Mettre à jour les données dans le tableau de bord (fiche action 3.2.3) aux échéances fixées préalablement. • Vérifier les indicateurs de résultats régulièrement pour être en capacité de réajuster les dispositifs si nécessaire. • Lorsque les indicateurs de résultats ne sont pas satisfaisants, en référer systématiquement à l'acteur pilote de l'action pour réajuster le dispositif.
Pilote	<p>Conseil départemental / GIP CARIF OREF</p> <p>Chargé de projet CPRDFOP</p>
Acteurs mobilisés	Conseil départemental, et tous les acteurs du CPRDFOP
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Explicitation des indicateurs et données à fournir auprès des acteurs concernés. • Mise à jour régulière des indicateurs, pour avoir une visibilité sur l'efficacité de l'action. • Recueil et suivi des données récoltées par le chargé de mission CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Données collectées nécessaires pour calculer les indicateurs. • Part des indicateurs de résultats remplis à l'échéance fixée. <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visibilité sur les résultats engendrés par chaque action, en cohérence avec les objectifs visés. • Réactivité pour le réajustement des dispositifs en fonction des indicateurs de résultats.
Calendrier de réalisation	Dès le démarrage en septembre 2019

Action 3.3.2 : Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles	
Contexte	<p>En tant que document partenarial, le CPRDFOP implique dès sa conception l'ensemble des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle. À travers ce document cadre, les acteurs sont voués à travailler ensemble sur des objectifs communs.</p> <p>Au-delà de cette coopération pour la réalisation des différentes actions, une journée consacrée au CPRDFOP permettra de mettre en avant les bénéficiaires d'une telle mobilisation, auprès des publics ciblés, mais aussi auprès des acteurs.</p>
Objectifs	<p>Disposer d'une journée institutionnalisée, dédiée au CPRDFOP, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • montrer l'état d'avancement ; • valoriser les résultats obtenus dans l'année ; • présenter les travaux et actions à mener ; • avoir un temps d'échange collectif (dédié aux questions éventuelles, aux bonnes pratiques repérées, etc.) ; • réaffirmer le principe du « travailler ensemble ».
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir plusieurs mois en avance une date dédiée à cette journée et la communiquer auprès de l'ensemble des acteurs concernés. • Dresser la liste des personnes à inviter. • Organiser le déroulement de la journée à partir des éléments recensés dans le tableau de bord de suivi (action 3.2.3) : effectuer une synthèse de l'état d'avancement, déterminer les résultats à mettre en avant et les travaux et actions à mener, faire appel à des experts si besoin sur des sujets précis (évolution de la loi par exemple). • Organiser l'évènement (lieu, nourriture, etc.), éventuellement faire appel à un prestataire.
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil départemental / GIP CARIF OREF • Chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	Les services du Conseil Départemental, les signataires du CPRDFOP, les acteurs dont les financeurs et opérateurs des actions.
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de la journée • Implication des acteurs voués à présenter des résultats lors de cette journée • Budget dédié à chacune de ces journées
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une journée institutionnalisée par an, sur la durée du CPRDFOP <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants • Visibilité sur la feuille de route du CPRDFOP • Bénéficiaires du CPRDFOP perçus par les acteurs présents : auprès des publics ciblés, et en termes de collaboration entre acteurs
Calendrier de réalisation	Chaque fin d'année à partir de 2019

Action 3.3.3 : Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens	
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> Le CPRDFOP peut être décrit comme innovant de par les actions qu'il prévoit, et par le nombre d'acteurs qu'il mobilise. Visant à modifier le système d'orientation et de formation professionnelle à Mayotte, une grande partie des travaux est basée sur l'implication des acteurs de ce champ (et de certains champs annexes) et la capacité à toucher des publics parfois difficiles à atteindre. La valorisation des résultats et réalisations dans le cadre du CPRDFOP auprès des citoyens permettra de témoigner de la pertinence d'un tel document cadre, et de faire connaître les actions, et les acteurs concernés.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Donner une bonne visibilité aux actions de la part de l'ensemble des acteurs. Rendre les actions lisibles pour les acteurs non encore impliqués. Rendre visibles les actions auprès des citoyens.
Modalités d'actions	<ul style="list-style-type: none"> À partir du support de présentation de la journée annuelle dédiée au CPRDFOP, reprendre les éléments sur les actions présentées et en faire un support de communication. Récolter éventuellement des éléments et supports complémentaires auprès des acteurs concernés par les actions : photos, vidéos, témoignages de bénéficiaires, etc. Contacteur et diffuser l'information (et les supports) auprès des médias. Relayer les présentations des médias au sujet du CPRDFOP, sur les réseaux sociaux par exemple.
Pilote	<ul style="list-style-type: none"> Conseil Départemental / GIP CARIF OREF Chargé de projet CPRDFOP
Acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Les opérateurs d'orientation et de formation professionnelle, les financeurs, les bénéficiaires finaux. L'ensemble des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle.
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition auprès des médias d'informations et contenus lisibles et compréhensibles. Lisibilité et visibilité de la réalisation du CPRDFOP (en lien avec l'action 3.2.3 et l'action 3.3.1)
Indicateurs d'évaluation	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions réalisées dont les résultats ont été diffusés auprès des médias Nombre de médias contactés <p>Indicateurs de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'apparitions dans les médias Nombre d'acteurs non encore impliqués, signalant leur intérêt Nombre de personnes s'orientant vers un opérateur d'orientation ou un acteur de la formation professionnelle grâce à un article ou une apparition (TV, radio, autre) dans les médias.
Calendrier de réalisation	Chaque fin d'année

6. Tableau de bord de suivi du CPRDFOP (maquette)

(à reproduire pour chacune des actions)

Objectif 1 : « Relever le défi de l'accompagnement du développement économique du territoire de Mayotte »				
Objectif intermédiaire	OI 1.1 : Associer la formation à tous les grands projets de territoire (dont le développement des filières majeures)			
ACTION	Mise en place et suivi d'un groupe de travail (unique) permanent (signataires SRDEII & CPRDFOP, puis SRESRI) partageant l'actualité en matière de développement des filières (tous les 2 mois)			
OBJECTIFS	Assurer une communication régulière et permanente entre les acteurs du développement économique et les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle. Faciliter la prise en compte des enjeux de l'orientation et de la formation professionnelle dans les opérations économiques.			
LE PREVU (actions à mettre en œuvre)	Élaboration d'une proposition de composition de groupe de travail	Sollicitation des acteurs pour participer au groupe de travail	Lancement de la 1 ^{ère} réunion	Réalisation des réunions du groupe de travail tous les deux mois
LE REALISE (par année)	2019	2019	2019	2019
	xx	xx	xx	xx
	2020	2020	2020	2020
				xx
	2021	2021	2021	2021
			xx	

7. Tableau récapitulatif des possibilités de mobilisation des financements AFD et FEDER-FSE sur les actions

		Financement AFD?	Fonds	OS PO FEDER-FSE 2014-2020	Articulation	Points de vigilance
OI 1.1	Associer la formation à tous les grands projets de territoire (dont le développement des filières majeures)					
Action 1.1.1	Mise en place et suivi d'un groupe de travail permanent partageant l'actualité en matière de développement des filières		NA			
Action 1.1.2	Appui au développement des formations sanitaires et sociales	Oui - prêt d'investissement ou Fonds de soutien ponctuel	FSE	OS 8.1: Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations préqualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail	Opérations éligibles : => pour les organismes de veille/information : études pour définir des appels à projets de formation (repérage métiers, actions de découverte des opportunités de formation...) => pour les OF : actions collectives d'amélioration de l'offre de formation et de formation de formateurs (notamment sur le secteur médico-social), d'ingénierie collective de formation, actions d'appui à la simplification, à la structuration de branche "formation professionnelle". Études sectorielles, mise en place de bases de données. => en direction des DE/inactifs : construction de parcours de formation, VAE, soutien à la mobilité sur place ou en alternance	Tout dépend comment s'articulera l'action et sur quoi porteront les besoins de financement. Le FSE pourra financer le groupe de travail (action en direction des organismes de veille, d'information, d'évaluation des publics) et les actions en direction des DE. - Il faudra dans tous les cas répondre in fine aux indicateurs de la fiche action (Demandeurs d'emplois participant à des actions de formation pré-qualifiante/qualifiante) - le public cible : les demandeurs d'emplois et bas niveaux de qualification - bénéficiaires éligibles : collectivités, établissements publics, OF, LADOM, fédérations pros
				OS 10.2 : Accompagner le développement du secteur sanitaire, social et médico-social par la formation	Opérations éligibles : => actions de formation professionnalisantes ou diplômantes dans le domaine des formations sanitaires, formation du secteur social et médico-social (intervenants des CCAS, éducateurs spécialisés, assistants familiaux) => action de repérage des besoins en compétence et de formation des professionnels dans les CMS pour répondre aux problématiques des usagers : PMI, ASE, PA, PH... => soutien aux besoins de formation des organismes et associations répondant aux problématiques des personnes âgées/handicap => actions de mise en commun des expériences des équipes en charge de l'intervention sociale	- Sur cet OS, on est vraiment sur le financement des actions de formation sanitaires et sociales. - Bénéficiaires éligibles (porteur) : CD, mairies, associations, GIP, CHM - Public cible : personnes cherchant à se former/professionnaliser dans le champ social, médico-social ou sanitaire

<p>Action 1.1.3</p>	<p>Appui à la création de groupements d'employeurs (TPE) de proximité pouvant mutualiser l'accueil de stagiaires lycées, FP et apprentis</p>	<p>Oui sur investissements pour la création d'un groupement Porteur de projet doit être public Si privé: voir BPI</p>	<p>FEDER</p>	<p>OS 3.2: Augmenter le nombre de nouveaux produits et services créés ou améliorés sur le territoire</p>	<p>Le FEDER soutiendra " le développement des réseaux d'acteurs de l'innovation (groupement d'entreprises, à travers la mise à disposition d'un agent chargé de leur animation. Ces réseaux auront pour objet de constituer des espaces d'échanges et de développement de partenariats entre l'ensemble des acteurs de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'entreprise, dans un objectif d'élaboration de projets innovants"</p> <p>Opérations éligibles : => développement de réseaux d'acteurs en capacité de faire émerger des projets innovants : financement d'1 ETP, actions de communication pour valoriser ces réseaux => actions d'appui aux partenariats entre les entreprises ou entre les entreprises et les autres acteurs de l'innovation</p>	<p>Attention: cet OS est axé "innovation et recherche". Est-ce qu'un groupement pour mutualiser un service de formation serait éligible?</p> <ul style="list-style-type: none"> - le projet doit répondre aux indicateurs ("Nombre de réseaux de recherche et d'innovation créés", "nombre d'entreprises coopérant entre elles", "nombre d'entreprises bénéficiant d'un soutien pour lancer des produits nouveaux pour le marché, nombre d'entreprises coopérant avec des organismes de recherche") - cet OS finance 2 choses : => 1 ETP en charge de l'animation du groupement d'entreprises => des investissements pour des projets collaboratifs. <p>Ici on est plutôt dans le premier cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - OS ouvert en guichet pour le financement d'1 ETP. <p>- Quid du montant de l'enveloppe disponible sur cet OS</p>
			<p>FSE</p>	<p>OS 7.3 : Accroître l'insertion professionnelle des jeunes par l'immersion en entreprise, les stages longs, les formations en alternance et les contrats de professionnalisation</p>	<p>Opérations éligibles : => Actions de soutien aux nouveaux projets de renforcement de l'apprentissage (Vice Rectorat, consulaires), s'inscrivant notamment dans les secteurs de la S3 => Actions de recherche et de développement d'opportunités de stages professionnels notamment en apprentissage => Actions de préparation à l'apprentissage => Actions de mobilisation et de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage => Actions de préparation à la mobilité formative en alternance => Actions de rapprochement du public 15-24 ans avec le monde économique et l'entreprise (job dating, développement du tutorat en entreprise...) => Actions de recherche et de développement de contrats de professionnalisation</p>	<p>L'OS 7.3 du FSE correspond le plus à cette action.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires éligibles : CD, consulaires, OPCALIA, Vice Rectorat, CARIF OREF, Cité des métiers, OF et associatifs - Public Cible : jeunes inactifs ou DE, avec attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification - Indicateurs : => de réalisation : participants à des actions de mise à niveau, participants à des actions d'information et d'orientation, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de jeunes en stage long ou ayant signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou un contrat de travail
			<p>FSE</p>	<p>OS 8.3: Augmenter la réussite des lycéens d'une part et des étudiants dans l'enseignement supérieur d'autres part, dans et hors du territoire</p>	<p>Opérations éligibles: => Actions d'accompagnement à la mobilité des étudiants (modules de préparation, et de remise à niveau, tutorats sur le lieu de mobilité,...) => Stages en fin d'études secondaires et dispositifs d'aide à l'obtention de stages, à Mayotte ou hors Mayotte, notamment pour les lycéens des bacs pro et élèves de BTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires éligibles: Educ Nat, CD, CUFRM, Établissements publics, LADOM, Associations - Publics cibles: > étudiants en 1ère année relevant de milieu défavorisés (étudiants en licence pro à Mayotte ou en mobilité en 1ère année dans une université en métropole) > candidats à l'entrée à l'université relevant de milieu défavorisés (étudiants des filières technologiques et professionnelles, autres étudiants en difficulté) > Lycéens, notamment inscrits en filière pro et élèves de BTS

OI 1.2		Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue				
Action 1.2.1	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des OF		FSE	OS 11.2 : Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques "emploi formation", pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1er janvier 2018	<p>Opérations éligibles :</p> <p>=> Formation des acteurs et membres des instances leur permettant d'assumer de meilleures conditions et d'assurer la mise en place d'un dialogue sociale de qualité à Mayotte</p> <p>=> Formation et actions de professionnalisation des acteurs concernés, y compris formations-action et expérimentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formations de renforcement des connaissances et compétences administratives, y compris sur l'application du code du travail à Mayotte - Formations spécialisées dans les différents domaines de compétence concernés (politiques nationales et régionales de l'emploi et de la formation, compétences des acteurs, droit administratif, droit de la formation, réforme de la formation professionnelle, connaissance et compréhension du marché de la formation et du marché du travail, dialogue social, management de projets...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires cibles : CD et autres membres des instances partenariales, agents et acteurs en charge du secrétariat et du fonctionnement de ces instances (CREFOP, COPAREF, CPRI, organismes de formation des fédérations ou organisations professionnelles et syndicats ou mandatés par eux), GIP, autres acteurs impliqués dans les politiques de l'emploi et de la formation - Public cible : acteurs publics et privés engagés dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques - Indicateurs : => de réalisation : agents du service public impliqués dans les actions de formation/professionnalisation => de résultat : nombre d'acteurs des politiques "emploi et formation" ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme, nombre de bénéficiaires ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme
Action 1.2.2	Accompagnement à la mise en place dans les OF du futur référentiel national "qualité"	Oui sur Fonds d'appui au renforcement des compétences des collectivités Porteur de projet doit être public (GIP par ex)	FSE	OS 8.1 : Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations préqualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail	<p>Opérations éligibles en direction des OF :</p> <p>- actions collectives d'amélioration de l'offre de formation et de formation de formateurs (notamment sur le secteur médico-social), d'ingénierie collective de formation, actions d'appui à la simplification, à la structuration de branche "formation professionnelle": labellisation qualité, mutualisation de la formation des formateurs, mise en commun d'outils pédagogiques TIC et multimédia, mise en place de logiciels FOAD de création et de suivi de parcours partagés,...</p> <p>- actions visant l'amélioration qualitative de l'offre de formation pré-qualifiante et qualifiante pour les DE, notamment démarches et labels qualité, actions collectives, mise en place de démarches collectives en matière d'ingénierie de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires éligibles: Collectivités territoriales, établissements publics, OF, Fédérations pro, LADOM - Publics cibles: DE notamment handicapés et bas niveaux de qualification, attention particulière aux femmes non qualifiées ou illettrées => Attention: le public cible et les indicateurs sont axés DE. Quid du public cible si on est dans une action collective démarche qualité??

Action 1.2.3	Adaptation des procédures d'achat par le CD et PE au nouveau contexte économique de Mayotte	Oui sur Fonds d'appui au renforcement des compétences des collectivités	FSE	OS 11.2 : Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques "emploi formation", pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1er janvier 2018	Opérations éligibles : => Formation des acteurs et membres des instances leur permettant d'assumer de meilleures conditions et d'assurer la mise en place d'un dialogue sociale de qualité à Mayotte => Formation et actions de professionnalisation des acteurs concernés, y compris formations-action et expérimentales: - Formations de renforcement des connaissances et compétences administratives, y compris sur l'application du code du travail à Mayotte - Formations spécialisées dans les différents domaines de compétence concernés (politiques nationales et régionales de l'emploi et de la formation, compétences des acteurs, droit administratif, droit de la formation, réforme de la formation professionnelle , connaissance et compréhension du marché de la formation et du marché du travail, dialogue social, management de projets...)	Attention: sur cet OS, les indicateurs sont axés "actions de formation/professionnalisation". Cet OS pourra financer la formation (via un AO) des agents de la DAFPI sur l'élaboration du cahier des charges de la FP. - Bénéficiaires cibles : CD et autres membres des instances partenariales, agents et acteurs en charge du secrétariat et du fonctionnement de ces instances (CREFOP, COPAREF, CPRI, organismes de formation des fédérations ou organisations professionnelles et syndicats ou mandatés par eux), GIP, autres acteurs impliqués dans les politiques de l'emploi et de la formation - Public cible : acteurs publics et privés engagés dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques - Indicateurs : => de réalisation : agents du service public impliqués dans les actions de formation/professionnalisation => de résultat : nombre d'acteurs des politiques "emploi et formation" ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme, nombre de bénéficiaires ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme
Action 1.2.4	Renforcement de l'offre de pré-qualification (remise à niveau, CLÉA, savoir être et savoirs de base)		FSE	OS 8.2 : Accroître l'offre et la participation aux actions de renforcement de la maîtrise des savoirs de base grâce à une plateforme et des actions individualisées ou collectives	- Types de projets éligibles correspondant à l'action : => Renforcement de la coordination entre les acteurs intervenant dans le champ de la formation => Formations individualisées aux savoirs de base et compétences clés	-Bénéficiaires : OPCA, DIECCTE, ANLCI, Pôle Emploi, CD, VR, OF et établissements/associations impliqués dans les formations aux savoirs de base - Publics cibles : publics en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme : DE et inactifs, Jeunes en sortie d'études, actifs occupés - Indicateurs : => de réalisation : nombre de participants engagés dans des actions de formation grâce à la plateforme de lutte contre l'illettrisme (non pertinent ici) => de résultat : taux de participants ayant validé un niveau supérieur de la maîtrise des savoirs de base au sein d'un référentiel partagé par les acteurs du territoire

				<p>OS 9.2 Accroître la maîtrise des savoirs de base par les actifs occupés</p>	<p>- Types de projets éligibles : => Dans le cadre de des plans de formation annuels proposés par les entreprises, recensement et détermination, qualitative et quantitative des besoins de formation aux savoirs de base, structuration des modalités d'organisation et de prise en charge adaptés, mise en œuvre des formations nécessaires, sensibilisation des salariés et des dirigeants dans des démarches intégrées, suivi et évaluation => Campagnes de formation des organismes de formation susceptibles de prendre en charge les plans de formation et outils pédagogiques élaborés entre entreprises, partenaires et OPCA. => Structuration et développement de projets spécifiques pour l'accès à la formation des compétences de base et de l'apprentissage des langues étrangères => Définition ou adaptation au contexte mahorais d'outils existants au niveau national (plates formes e-learning comme 1001 lettres, centres de ressources pédagogiques, outils mutualisés de type tableaux blancs interactifs, classes virtuelles, outils « administrateur » de suivi statistique, utilisation finalisée des réseaux sociaux, etc.).</p>	<p>- Bénéficiaires éligibles : OPCA, DIECCTE, ANLCI, CD, VR, OF, associations impliquées dans les formations aux savoirs de base - Public cible : actifs occupés, attention particulière à l'égalité hommes-femmes dans les projets - Indicateurs : => de réalisation : nombre de participants par an à des actions de renforcement des savoirs de base => de résultat : nombre de salariés ayant validé l'objectif de la formation</p>
				<p>OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante</p>	<p>- Type de projets éligibles correspondant à l'action: => Actions de mise à niveau en vue d'une entrée en préqualification, notamment en matière de savoirs de base/compétences clés et mise en place d'une plateforme de prise en charge des décrocheurs dédiée au public 15-25 ans => Actions et dispositifs de deuxième chance, de renforcement et/ou d'acquisition de savoirs de base, programmes de formations pré qualifiantes et qualifiante</p>	<p>- Bénéficiaires éligibles : CD, BSMA, CARIF OREF, ML, OF, VR, Cité des métiers, autres structures d'orientation et de préqualification - Public cible : jeunes inactifs ou DE, attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification - Indicateurs : => de réalisation : participants à des actions de mise à niveau et de préqualification (16-25 ans) => de résultat : nombre de participants en préqualification ou en formation qualifiante à l'issue de l'intervention</p>

OI 1.3	Renforce les liens entre l'École et l'Entreprise					
Action 1.3.1	Mise en place d'un dispositif "clubs locaux école entreprise"	Si porteur de projet privé, voir BPI	FEDER	OS 3.2: Augmenter le nombre de nouveaux produits et services créés ou améliorés sur le territoire	<p>Le FEDER soutiendra " le développement des réseaux d'acteurs de l'innovation (groupement d'entreprises, à travers la mise à disposition d'un agent chargé de leur animation. Ces réseaux auront pour objet de constituer des espaces d'échanges et de développement de partenariats entre l'ensemble des acteurs de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'entreprise, dans un objectif d'élaboration de projets innovants"</p> <p>Opérations éligibles correspondant à l'action: => développement de réseaux d'acteurs en capacité de faire émerger des projets innovants : financement d'1 ETP, actions de communication pour valoriser ces réseaux</p>	<p>Attention: cet OS est axé "innovation et recherche". Est-ce qu'un groupement pour mutualiser un service de formation serait éligible?</p> <ul style="list-style-type: none"> - le projet doit répondre aux indicateurs ("Nombre de réseaux de recherche et d'innovation créés", "nombre d'entreprises coopérant entre elles", "nombre d'entreprises bénéficiant d'un soutien pour lancer des produits nouveaux pour le marché, nombre d'entreprises coopérant avec des organismes de recherche") - cet OS finance 2 choses : <ul style="list-style-type: none"> => 1 ETP en charge de l'animation du groupement d'entreprises => des investissements pour des projets collaboratifs. Ici on est plutôt dans le premier cas. - OS ouvert en guichet pour le financement d'1 ETP. - Quid du montant de l'enveloppe disponible sur cet OS
			FSE	OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante	<ul style="list-style-type: none"> - Type de projets éligibles correspondant à l'action: <ul style="list-style-type: none"> => Actions d'amélioration de la connaissance des métiers (découverte des métiers, en lien avec la Cité des Métiers, mise en place d'un blog emplois d'avenir en lien avec le site de la Mission Locale); actions d'information/orientation visant à revaloriser les métiers/secteurs peu attractifs et à expliquer l'intérêt des métiers pour les secteurs d'avenir de Mayotte (SRI SI) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires éligibles : CD, BSMA, CARIF OREF, ML, OF, VR, Cité des métiers, autres structures d'orientation et de préqualification - Public cible : jeunes inactifs ou DE, attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification (15-24 ans) - Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> => de réalisation : participants à des actions d'information et d'orientation professionnelle aidés, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou des dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de participants en préqualification ou en formation qualifiante à l'issue de l'intervention
			FSE	OS 7.3 : Accroître l'insertion professionnelle des jeunes par l'immersion en entreprise, les stages longs, les formations en alternance et les contrats de professionnalisation	<p>Opérations éligibles correspondant à l'action : => Actions de rapprochement du public 15-24 ans avec le monde économique et l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires cibles : CD, consulaires, OPCALIA, Vice Rectorat, CARIF OREF, Cité des métiers, OF et associatifs - Public Cible : jeunes inactifs ou DE, avec attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification - Indicateurs : <ul style="list-style-type: none"> => de réalisation : participants à des actions de mise à niveau, participants à des actions d'information et d'orientation, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de jeunes en stage long ou ayant signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou un contrat de travail

Action 1.3.2	Encouragement et accompagnement à la création d'activité		FEDER	OS 3.1 : Augmenter le nombre de créations d'entreprises pérennes	Opérations éligibles : => Études et investissements permettant la mise en place et le renforcement de structures d'accompagnement du tissu économique local, des entreprises et porteurs de projets ; => Mise en place d'actions ciblées d'animation et de sensibilisation à la création d'entreprise , à l'entrepreneuriat et à l'innovation.	Attention: cet OS est ouvert en appels à projet (un AAP sorti en février 2019 clos le 3 mai 2019). Sous réserve de disponibilité de l'enveloppe, un dernier AAP sortira peut-être en 2020. - Bénéficiaires éligibles : établissements publics dont consulaires, organismes de développement économique et structures d'accompagnement et de mise en réseau - indicateurs : => de résultat : nombre de créations d'entreprises, taux de survie des entreprises à 18 mois => de réalisation : nombre de porteurs de projets de création d'entreprises accompagnés annuellement
			FSE	OS 7.6 : Augmenter la création d'entreprises pérennes par les personnes les plus éloignées du marché du travail et notamment par les femmes	-Type d'actions éligibles correspondant à l'action : => Actions de promotion de l'entrepreneuriat et identification des publics cibles => Actions d'accompagnement et de soutien aux créateurs d'activités s'orientant vers les potentiels d'avenir : - actions visant à accueillir les porteurs de projets, évaluer leur projet et leurs besoins et les orienter dans leurs démarches de création, reprise, dynamisation et / ou croissance ; - actions de soutien à la formation et l'information des porteurs de projets et d'animation du réseau;	-Bénéficiaires éligibles : structures d'accompagnement à la création (ADIE, BGE, consulaires), associations, organismes spécialisés, établissements publics - Public cible : DE et inactifs, jeunes en sortie d'études - Indicateurs: => de réalisation nombre de DE/inactifs accompagnés dans leur démarche de création, Nombre annuel d'actions de promotion/sensibilisation à l'entrepreneuriat => de résultat : taux de survie des entreprises accompagnées à 18 mois, nombre d'entreprises créées par des femmes suite à l'accompagnement

OI 2.1		Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information (identique pour tous et à tous)				
Action 2.1.1	Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations (Cité des métiers, lycées, PE, ML...)					<p>- Bénéficiaires éligibles : CD, BSMA, CARIF OREF, ML, OF, VR, Cité des métiers, autres structures d'orientation et de préqualification</p> <p>- Public cible : jeunes inactifs ou DE, attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification (jeunes de 15-24 ans)</p> <p>- Indicateurs : => de réalisation : participants à des actions d'information et d'orientation professionnelle aidés, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou des dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de participants en préqualification ou en formation qualifiante à l'issue de l'intervention</p>
Action 2.1.2	Renforcement de la dynamique collective des acteurs de l'orientation sur le territoire		FSE	OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante	<p>- Type de projets éligibles correspondant à l'action: => Actions d'amélioration de la connaissance des métiers (découverte des métiers, en lien avec la Cité des Métiers, mise en place d'un blog emplois d'avenir en lien avec le site de la Mission Locale); actions d'information/orientation visant à revaloriser les métiers/secteurs peu attractifs et à expliquer l'intérêt des métiers pour les secteurs d'avenir de Mayotte (SRI SI)</p>	
Action 2.1.3	Appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information	Oui - prêt d'investissement sur point d'accès numérique Porteur de projet doit être public	FSE	OS 11.1 : Professionnaliser l'administration et accroître l'efficacité du service public par la formation des agents et par l'amélioration de l'organisation de l'offre de services	<p>Opérations éligibles correspondant à l'action 2.1.3 :</p> <p>=> Actions de modernisation et de renforcement de l'efficacité du service : actions tendant à la simplification administrative et à l'amélioration de l'accueil des publics , actions de modernisation du service public par le TIC et le multimédia</p> <p>=> Accompagnement des acteurs à la conduite du changement, notamment dans une perspective d'amélioration des services rendus à la population et de facilitation des conditions d'accès. Exemples : mise en place d'un appui administratif individualisé, amélioration de l'accueil dans les SP, mise en place de téléprocédures, mise en place de points d'accueil territorialisés.</p>	<p>- Bénéficiaires cibles : Structures de droit public notamment collectivités territoriales, services publics, établissements publics, structures d'économie mixte de droit public, organismes publics de formation, sociétés publiques locales, GIP...</p> <p>- Public cible : agents contribuant au service public</p> <p>- Indicateurs (attention à l'articulation avec l'action 2.1.3, à voir comment cette action pourrait répondre aux indicateurs qui ne sont pas forcément pertinents pour l'action 2.1.3) : => de réalisation : agents du service public impliqués dans les actions de formation/professionnalisation => de résultat : nombre d'acteurs des politiques "emploi et formation" ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme, nombre de bénéficiaires ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme</p>
			FEDER	OS 6.2 Amorcer la dynamique du THD à Mayotte	<p>Opérations éligibles correspondant à l'action 2.1.3 :</p> <p>- investissements nécessaires en équipement couvrant 2 champs prioritaires: la santé (e-santé) et l'éducation et la formation (e-éducation) pour accompagner le développement d'infrastructures en la matière et dans les domaines de la formation professionnelle et de l'apprentissage</p> <p>=> nouveaux équipements TIC dans les établissements d'éducation et de formation: actions de soutien au développement de moyens matériels et immatériels innovants mutualisés pour les établissements scolaires et de formation (ex: classes mobiles, valises numériques,...)</p>	

Action 2.1.4	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs		FSE	OS 11.2 : Former et professionnaliser les acteurs publics et privés engagés dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques publiques "emploi formation", pour accompagner l'application du Code du travail à Mayotte au 1er janvier 2018	Opérations éligibles correspondant à l'action: => Formation des acteurs et membres des instances leur permettant d'assumer leurs fonctions dans les meilleures conditions et d'assurer la mise en place d'un dialogue social de qualité à Mayotte => Formation et actions de professionnalisation des acteurs concernés, y compris formations-action et expérimentales : => Formations de renforcement des connaissances et compétences administratives, y compris sur l'application du code du travail à Mayotte => Formations spécialisées dans les différents domaines de compétence concernés (politiques nationales et régionales de l'emploi et de la formation, compétences des acteurs, droit administratif, droit de la formation, réforme de la formation professionnelle, connaissance et compréhension du marché de la formation et du marché du travail, dialogue social, négociation, management de projets, analyse économique et financière des entreprises, animation et gestion de réseaux, innovation)	- Bénéficiaires cibles : CD et autres membres des instances partenariales, agents et acteurs en charge du secrétariat et du fonctionnement de ces instances (CREFOP, COPAREF, CPRI, organismes de formation des fédérations ou organisations professionnelles et syndicats ou mandatés par eux), GIP, autres acteurs impliqués dans les politiques de l'emploi et de la formation - Public cible : acteurs publics et privés engagés dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le contrôle des politiques publiques - Indicateurs : => de réalisation : agents du service public impliqués dans les actions de formation/professionnalisation => de résultat : nombre d'acteurs des politiques "emploi et formation" ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme, nombre de bénéficiaires ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme
				OS 7.4 : Accroître les compétences des conseillers d'orientation professionnelle et du service public de l'emploi (SPE) au contact des publics	-Opérations éligibles : => Actions de formation des acteurs du SPE => Actions de formation des conseillers du SPE, notamment à l'approche globale de l'accompagnement (Pôle Emploi, conseillers d'orientation...) => Actions portant sur le renforcement des compétences et des expertises des conseillers en matière de démarches de promotion des mesures et dispositifs d'aide à la création d'emploi.	- Bénéficiaires cibles : Partenaires du SPE dont Pôle Emploi, la Mission locale, les acteurs de l'orientation et du placement - Publics cibles : conseillers du SPE - Indicateurs : => de réalisation : conseillers du SPE engagés dans des actions de formation => de résultat : participants ayant obtenu une qualification à l'issue de l'intervention, nombre de placements en emploi ou formation qualifiante ou de projets de création d'activité issus des actions

OI 2.2		Adapter les contenus au contexte local				
Action 2.2.1	Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte	Oui - prêt sur les investissements numériques	FSE	OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante	- Type de projets éligibles correspondant à l'action: => Actions d'amélioration de la connaissance des métiers (découverte des métiers, en lien avec la Cité des Métiers, mise en place d'un blog emplois d'avenir en lien avec le site de la Mission Locale); actions d'information/orientation visant à revaloriser les métiers/secteurs peu attractifs et à expliquer l'intérêt des métiers pour les secteurs d'avenir de Mayotte (SRI SI)	- Bénéficiaires éligibles : CD, BSMA, CARIF OREF, ML, OF, VR, Cité des métiers, autres structures d'orientation et de préqualification - Public cible : jeunes inactifs ou DE, attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification - Indicateurs : => de réalisation : participants à des actions d'information et d'orientation professionnelle aidés, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou des dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de participants en préqualification ou en formation qualifiante à l'issue de l'intervention
Action 2.2.2	Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)	Oui - prêt sur les investissements numériques	FSE	OS 7.2 : Accroître la participation des jeunes NEET ou en grande difficulté à la formation préqualifiante ou qualifiante	- Type de projets éligibles correspondant à l'action: => Actions d'amélioration de la connaissance des métiers (découverte des métiers, en lien avec la Cité des Métiers, mise en place d'un blog emplois d'avenir en lien avec le site de la Mission Locale); actions d'information/orientation visant à revaloriser les métiers/secteurs peu attractifs et à expliquer l'intérêt des métiers pour les secteurs d'avenir de Mayotte (SRI SI)	- Bénéficiaires éligibles : CD, BSMA, CARIF OREF, ML, OF, VR, Cité des métiers, autres structures d'orientation et de préqualification - Public cible : jeunes inactifs ou DE, attention particulière aux jeunes ayant décroché ou sans aucune qualification - Indicateurs : => de réalisation : participants à des actions d'information et d'orientation professionnelle aidés, participants jeunes engagés dans l'apprentissage ou des dispositifs de rapprochement avec le monde de l'entreprise => de résultat : nombre de participants en préqualification ou en formation qualifiante à l'issue de l'intervention
				OS 7.5 : Accroître l'insertion professionnelle et l'accès à la formation qualifiante des demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, par le soutien à des initiatives partenariales locales et des expérimentations innovantes	- Type de projets éligibles correspondant à l'action : => Mise en réseau des acteurs concourant localement à l'accès à l'emploi autour de plates-formes sectorielles et / ou territoriales (coordination, et outils spécifiques de repérage des besoins et mise en relation avec l'offre de compétences). Il s'agit notamment de mieux exploiter les services, aides et actions susceptibles d'être mobilisés dans des parcours vers l'emploi par les conseillers.	- Bénéficiaires cibles : Partenaires du SPE dont Pôle Emploi, Mission locale ; collectivités et établissements publics ; structures intervenant dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle ; collectifs d'employeurs ; partenaires sociaux, OPCA. - Public cible : demandeurs d'emploi notamment de longue durée - indicateurs : => de réalisation : Actions/projets partenariaux en gagés entre les structures du SPE, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, et avec les employeurs => de résultat : Nombre de placements en emploi ou formation qualifiante, ou de projets de création d'activité issus des actions, Participants obtenant une qualification au terme de leur participation

OI 2.3 Structurer la traçabilité des parcours d'orientation pour mieux sécuriser les parcours professionnels						
Action 2.3.1	Renforcement des coopérations entre les Plateformes, de suivi et d'appui aux décrocheurs, de suivi illettrisme - alphabétisation, des travailleurs sociaux et les acteurs de l'orientation		FSE	OS 8.2 : Accroître l'offre et la participation aux actions de renforcement de la maîtrise des savoirs de base grâce à une plateforme et des actions individualisées ou collectives	<ul style="list-style-type: none"> - Types de projets éligibles correspondant à l'action : Les actions se déroulent en 5 étapes : => Définition et mise en place de l'organisation collective et de la plate-forme de travail; => Définition des besoins en matière d'outils partagés ou propres aux organismes ; fabrication ou adaptation des outils existants; => Expérimentation sur un panel d'Organismes de Formation volontaires ; => Renforcement de la coordination entre les acteurs intervenant dans le champ de la formation (dispositif permanent avec suivi évaluatif) => Formations individualisées aux savoirs de base et compétences clés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires : OPCA, DIECCTE, ANLCI, Pôle Emploi, CD, VR, OF et établissements/associations impliqués dans les formations aux savoirs de base - Publics cibles : publics en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme : DE et inactifs, Jeunes en sortie d'études, actifs occupés - Indicateurs : => de réalisation : nombre de participants engagés dans des actions de formation grâce à la plateforme de lutte contre l'illettrisme (non pertinent ici) => de résultat : taux de participants ayant validé un niveau supérieur de la maîtrise des savoirs de base au sein d'un référentiel partagé par les acteurs du territoire
Action 2.3.2	Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle		FSE	OS 7.1 : Augmenter le taux d'accès à l'emploi et à la formation des participants demandeurs d'emploi ou inactifs par la personnalisation de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - Type d'actions éligibles : => Actions expérimentales et innovantes pour un accompagnement personnalisé et plus performant des demandeurs d'emploi et inactifs, selon une démarche progressive : - premier accueil, entretien d'inscription, diagnostic, bilans de compétences ; - construction d'un projet personnel/professionnel afin de créer une dynamique vers l'emploi partagée entre le conseiller et la personne - analyse conjointe avec le conseiller des possibilités du marché du travail ou d'entrée en formation en fonction du bilan de compétences établi (en lien notamment avec la situation du marché de l'emploi local dans les domaines de la SRI-SI, ou une perspective hors du territoire par la mobilité); - mobilisation des dispositifs d'adaptation, de remise à niveau et/ ou de qualification, - modules de formation-action spécifiques sur la stratégie de recherche d'emploi et accompagnement - préparation à la mobilité pour les candidats à un emploi hors du territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires éligibles : Partenaires du SPE dont Pôle Emploi, autres acteurs proposant des innovations et expérimentations pour améliorer le placement en formation ou en emploi, LADOM. - Public cible : Demandeurs d'emploi et inactifs, avec une attention particulière aux demandeurs d'emploi de longue durée, et au public féminin - Indicateurs : => de résultat : Taux de participants demandeurs d'emploi et inactifs, en emploi ou en formation, à l'issue de l'action => de réalisation : nombre de participants DE ou inactifs ayant bénéficié d'un parcours personnalisé

OI 3.1 Développer la connaissance et son organisation au service de l'aide à la décision						
Action 3.1.1	Développement de la fonction d'observation des emplois et des formations sur le territoire (OREF)		NA pour les fonds européens			
Action 3.1.2	Mise en place et suivi d'un système de traçabilité de l'insertion dans la vie active des formés (formation professionnelle) en région		FSE	OS 8.1 : Accroître l'accès des demandeurs d'emploi à des formations préqualifiantes et qualifiantes en lien avec la demande des entreprises et le marché du travail	<p>- Type d'opérations éligibles :</p> <p>En direction des organismes de veille, d'information, d'évaluation des publics => actions de définition de méthodes et d'outils pour l'évaluation de publics, et mise en œuvre</p> <p>En direction des OF: => actions visant l'amélioration qualitative de l'offre de formation préqualifiante et qualifiante pour les DE (adaptation en fonction des filières clefs de la SRI-SI et des besoins relatifs à la mise aux normes du droit commun : transport, pêche, sécurité, BTP...), notamment démarches et labels qualité, actions collectives, mise en place de démarches collectives en matière d'ingénierie de formation</p> <p>=> structuration de la branche « formation professionnelle » : labellisation qualité, mutualisation de la formation des formateurs, mise en commun d'outils pédagogiques TIC et multimédia, mise en place de logiciels FOAD de création et de suivi de parcours partagés</p> <p>=> conduite et pilotage de l'ingénierie des projets et outils pédagogiques.</p>	<p>Attention: cohérence entre les indicateurs (axés DE formés) et actions de mise en place d'un outil permettant de suivre les indicateurs</p> <p>- Bénéficiaires éligibles : Collectivités territoriales, établissements publics, organismes de formation, fédérations professionnelles, LADOM</p> <p>- Public cible : Demandeurs d'emploi dont notamment handicapés et bas niveaux de qualification. Une attention particulière aux femmes non qualifiées ou illettrées</p> <p>- Indicateurs :</p> <p>=> de résultat : Demandeurs d'emploi entrant en formation qualifiante à l'issue de l'action; Demandeurs d'emploi obtenant une qualification</p> <p>=> de réalisation : demandeurs d'emploi participant à des actions de formation préqualifiante ou qualifiante</p>
				OS 11.1 : Professionnaliser l'administration et accroître l'efficacité du service public par la formation des agents et par l'amélioration de l'organisation de l'offre de services	<p>Opérations éligibles correspondant à l'action 2.1.3 :</p> <p>=> Actions de modernisation et de renforcement de l'efficacité du service : actions tendant à la simplification administrative et à l'amélioration de l'accueil des publics , actions de modernisation du service public par le TIC et le multimédia</p> <p>=> Accompagnement des acteurs à la conduite du changement, notamment dans une perspective d'amélioration des services rendus à la population et de facilitation des conditions d'accès.</p> <p>Exemples : mise en place d'un appui administratif individualisé, amélioration de l'accueil dans les SP, mise en place de téléprocédures, mise en place de points d'accueil territorialisés.</p>	<p>- Bénéficiaires cibles : Structures de droit public notamment collectivités territoriales, services publics, établissements publics, structures d'économie mixte de droit public, organismes publics de formation, sociétés publiques locales, GIP...</p> <p>- Public cible : agents contribuant au service public</p> <p>- Indicateurs (attention à l'articulation avec l'action, à voir comment cette action pourrait répondre aux indicateurs FSE qui ne sont pas forcément pertinents car axés agents formés et professionnalisés) :</p> <p>=> de réalisation : agents du service public impliqués dans les actions de formation/professionnalisation</p> <p>=> de résultat : nombre d'acteurs des politiques "emploi et formation" ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme, nombre de bénéficiaires ayant amélioré leur formation de base ou certification/diplôme</p>

Action 3.1.3	Développement des groupes de travail en fonction de besoins formulés par le CREFOP		NA			
OI 3.2	Assurer le pilotage du CPRDFOP					
Action 3.2.1	Mise en place et animation de la commission CPRDFOP du CREFOP		NA			
Action 3.2.2	Recrutement d'un chargé de projet CPRDFOP		NA/CD			
Action 3.2.3	Elaboration et suivi d'un tableau de bord de la mise en place et du suivi des réalisations du CPRDFOP		NA/CD			
OI 3.3	Assurer le suivi de la réalisation du CPRDFOP					
Action 3.3.1	Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelle		NA/CD			
Action 3.3.2	Conception et réalisation d'une conférence des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelle		NA/CD			
Action 3.3.3	Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens		NA/CD			

8. Décrets d'application – dont ceux spécifiques à Mayotte - de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(Liste à mettre à jour tout au long du développement de la réforme en lien avec la loi du 5 septembre 2018 – Source : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/textes-d-application-de-la-loi-avenir-professionnel>)

a. Qualité des actions de formation

- [Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle](#)
- [Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences](#)
- [Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail](#)
- [Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail](#)

b. Compte personnel de formation (CPF)

Abondements

- [Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation \(JO du 20.12.18\)](#)
- [Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles \(JO du 28.12.18\)](#)

Conversion des heures en euros

- [Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros \(JO du 15.12.18\)](#)

Alimentation

- [Décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018 relatif aux montants et aux modalités d'alimentation du compte personnel de formation \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi](#)

Gestion par la Caisse des dépôts et consignations

- [Décret n° 2018-1333 du 28 décembre 2018 relatif à la gestion du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Décret n° 2019-631 du 24 juin 2019 relatif aux conditions selon lesquelles la Caisse des dépôts et consignations rend compte trimestriellement à France compétences de l'utilisation de ses ressources et de ses engagements financiers](#)

Mobilisation par le salarié

- [Décret n° 2018-1336 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié \(JO du 30.12.18\)](#)

Formations éligibles

- [Décret n° 2018-1338 du 28 décembre 2018 relatif aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation \(JO du 30.12.18\)](#)

Contribution versée par les ESAT pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

- [Décret n° 2018-1346 du 28 décembre 2018 relatif au taux et à l'assiette de la contribution versée par les établissements et services d'aide par le travail pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés \(JO du 30.12.18\)](#)

c. Compte d'engagement citoyen

Déclaration des droits au titre d'une activité associative

- [Décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen \(JO du 19.12.18\)](#)

Conversion des droits acquis et monétisation

- [Décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen \(JO du 30.12.18\)](#)

d. Projet de transition professionnelle et commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

- [Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle \(JO du 30.12.18\)](#)

Conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle

- [Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle \(JO du 30.12.18\)](#)

Composition du dossier de demande de prise en charge financière

- [Arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Arrêté du 30 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale \(JO du 26.2.19\)](#)

Composition du dossier de demande d'agrément de la CPIR

- [Arrêté du 26 juin 2019 portant composition du dossier de demande d'agrément des commissions paritaires interprofessionnelles régionales en application de l'article L6323-17-6 du Code du travail](#)

e. Conseil en évolution professionnelle

- [Décret n° 2018-1234 du 24 décembre 2018 relatif aux modalités d'information des personnes sur le conseil en évolution professionnelle \(JO du 26.12.18\)](#)
- [Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail](#)
- [Décret n° 2019-657 du 27 juin 2019 relatif aux conditions de perte du bénéfice des dispositions mentionnées à l'article L6111-6 du Code du travail pour les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle](#)

f. Apprentissage

Primes à l'apprentissage

- [Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés \(JO du 19.12.18\)](#)

Maître d'apprentissage

- [Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial \(JO du 20.1.19\)](#)
- [Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage \(JO du 14.12.18\)](#)

Contrôle pédagogique des formations

- [Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme fixe les modalités de mise en œuvre du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme \(JO du 23.12.18\)](#)
- [Arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#)

Contrat d'apprentissage

- [Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti \(JO du 26.12.18\)](#)

Expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville

- [Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville](#)
- [Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire](#)

Rémunération des apprentis

- [Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis \(JO du 30.12.18\)](#)

Aide unique aux employeurs d'apprentis

- [Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis \(JO du 30.12.18\)](#)

Détermination du niveau de prise en charge

- [Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage \(JO du 30.12.18\)](#)

Financement des CFA

- [Document du Ministère du travail sur le mode de financement des CFA](#)

Aide au permis de conduire

- [Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis \(JO du 4.1.19\)](#)

g. Contrat de professionnalisation, expérimentations

- [Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences \(JO du 28.12.18\)](#)
[Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(JO du 28.12.18\)](#)

h. Jeunes

Durée du travail

- [Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie \(JO du 14.12.18\)](#)

Travaux dangereux : procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans

- [Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail](#)

i. Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

- [Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance \(JO du 26.12.18\)](#)

j. Insertion par l'activité économique

- [Décret n° 2018-1198 du 20 décembre 2018 relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant \(JO du 22.12.18\)](#)

k. Emploi

Expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise

- [Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise](#)

Demandeur d'emploi

- [Décret n° 2018-1335 du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi et au transfert du suivi de la recherche d'emploi](#)

Assurance chômage

- [Décret n° 2018-791 du 14 septembre 2018 relatif au document de cadrage des négociations et à l'agrément des accords d'assurance chômage](#)

l. Handicap

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- [Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé](#)
- [Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés](#)
- [Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)
- [Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public](#)

CDD « Tremplin »

- [Décret n° 2018-990 du 14 novembre 2018 relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs \(JO du 15.11.18\)](#)

- [Arrêté du 14 novembre 2018 portant approbation du cahier des charges « Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée "Tremplin" » \(JO du 15.11.18\)](#)
- [Arrêté du 26 décembre 2018 portant approbation du cahier des charges « Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée "Tremplin" \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Arrêté du 6 février 2019 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin \(JO du 16.2.19\)](#)

Entreprises adaptées

- [Arrêté du 22 novembre 2018 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)
- [Arrêté du 5 décembre 2018 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)
- [Arrêté du 19 décembre 2018 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail \(JO du 23.12.18\)](#)
- [Arrêté du 29 janvier 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)
- [Arrêté du 8 avril 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L1242-3 du Code du travail](#)
- [Arrêté du 16 mai 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)
- [Arrêté du 21 juin 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail](#)
- [Décret n° 2018-1334 du 28 décembre 2018 relatif aux conditions d'agrément et de financement des entreprises adaptées ainsi qu'aux modalités d'accompagnement spécifique de leurs salariés en situation de handicap \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise \(JO du 25.1.19\)](#)
- [Décret n° 2019-360 du 24 avril 2019 relatif à l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire portant modalités de mise en œuvre, de financement et d'évaluation \(JO du 25.4.19\)](#)

m. Certifications professionnelles

Cadre national des certifications

- [Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles \(JO du 9.1.19\)](#)
[Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles \(JO du 9.1.19\)](#)

Commissions professionnelles consultatives

- [Décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 relatif aux commissions professionnelles consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle \(JO du 26.12.18\)](#)

Commission de la certification professionnelle au sein de France compétences

- [Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux \(JO du 20.12.18\)](#)

- [Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail \(JO du 15.1.19\)](#)

Conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux

- [Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux \(JO du 20.12.18\)](#)

Doctrine de France compétences (Commission de la certification professionnelle) relative à l'application des critères d'enregistrement des certifications professionnelles

- [Note relative au répertoire spécifique](#)
- [Note relative aux blocs de compétences](#)

n. Action de formation

Formation hors temps de travail

- [Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018 relatif aux formations suivies hors du temps de travail \(JO du 26.12.18\)](#)

Actions de formation et bilans de compétences

- [Décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences \(JO du 30.12.18\)](#)

Actions de formation et conventions de formation

- [Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Décret n° 2019-317 du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements \(Greta\) constitués en application de l'article L423-1 du Code de l'éducation](#)

o. Contribution à la formation des entreprises

Contribution unique et calendrier de la collecte

- [Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences \(JO du 30.12.18\)](#)

Contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement du 1% CPF CDD

- [Décret n° 2018-1233 du 24 décembre 2018 relatif aux contrats à durée déterminée ne donnant pas lieu au versement de la contribution spécifique assise sur le revenu d'activité pour les cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée \(JO du 26.12.18\)](#)

Contribution des particuliers employeurs

- [Arrêté du 21 décembre 2018 relatif à la gestion des contributions du particulier employeur \(JO du 27.12.18\)](#)

Contributions versées par certaines catégories d'employeurs (particuliers employeurs – BTP)

- [Décret n° 2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs \(JO du 30.12.18\)](#)

p. France compétences

Commission de la certification professionnelle

- [Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux \(JO du 20.12.18\)](#)

Organisation et fonctionnement de France compétences

- [Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement de France compétences \(JO du 30.12.18\)](#)
- [Arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance](#)

Nomination des personnes qualifiées

- [Arrêté du 4 janvier 2019 portant nomination au conseil d'administration de France Compétences](#)
- [Arrêté du 26 avril 2019 portant nomination au conseil d'administration de France compétences \(JO du 3 mai 2019\)](#)

q. Opérateur de compétences

Agrément et fonctionnement des opérateurs de compétences

- [Décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle \(JO du 23.12.18\)](#)
- [Arrêté du 21 décembre 2018 portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail \(JO du 29. 12.18\)](#)

Liste des 11 Opco agréés :

1. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Opco commerce\)](#)
2. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Atlas\)](#)
3. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Santé\)](#)
4. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Afdas\)](#)
5. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Cohésion sociale\)](#)
6. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Entreprises de proximité\)](#)
7. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'oeuvre\)](#)
8. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Ociapiat\)](#)
9. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Opco 2i\)](#)
10. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Construction\)](#)
11. [Arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Mobilité\)](#)

Arrêtés d'agrément modificatifs publiés au JO du 1er juin 2019

- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(cohésion sociale\)](#)
- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(ATLAS\)](#)
- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Mobilité\)](#)
- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(OPCO Commerce\)](#)
- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(Santé\)](#)
- [Arrêté du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences \(AFDAS\)](#)

Nomination des commissaires du gouvernement

- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Mobilités](#)

- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Opcommerce](#)
- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Santé](#)
- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences Cohésion sociale](#)
- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences AFDAS](#)
- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction](#)
- [Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre \(ESSFIMO\)](#)
- [Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences interindustriel \(OPCO 2i\)](#)
- [Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité](#)
- [Arrêté du 4 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences ATLAS](#)
- [Arrêté du 12 avril 2019 portant nomination du commissaire du Gouvernement au conseil d'administration de l'opérateur de compétences OCAPIAT](#)
- [Arrêté du 25 avril 2019 portant nomination du suppléant des commissaires du Gouvernement au conseil d'administration des opérateurs de compétences](#)

Seuils de gestion des contributions des entreprises en outre-mer

- [Arrêté du 28 mars 2019 relatif aux seuils de gestion des contributions de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin](#)

Autorisations d'Opco à gérer les fonds de la formation professionnelle en outre-mer

- [Arrêté du 29 mai 2019 autorisant l'opérateur de compétences AFDAS à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion](#)
- [Arrêté du 29 mai 2019 autorisant l'opérateur de compétences Cohésion sociale à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion](#)
- [Arrêté du 29 mai 2019 autorisant l'opérateur de compétences de la Construction à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin](#)
- [Arrêté du 29 mai 2019 autorisant l'opérateur de compétences OCAPIAT à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion](#)
- [Arrêté du 29 mai 2019 autorisant l'opérateur de compétences Santé à gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion](#)

Plafonnement des frais de gestion

- [Arrêté du 26 mars 2019 relatif au plafonnement des frais de gestion des opérateurs de compétences en application de l'article L6332-2 du Code du travail](#)

Pièces nécessaires au contrôle de service fait

- [Arrêté du 21 décembre 2018 relatif aux pièces nécessaires au contrôle de service fait mentionné à l'article R. 6332-26 du code du travail \(JO du 29.12.18\)](#)

Modalités de prise en charge des dépenses

- [Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail \(JO du 30.12.18\)](#)

r. Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

- [Décret n° 2018-1262 du 26 décembre 2018 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle \(JO du 28.12.18\)](#)

s. Région

- [Décret n° 2019-218 du 21 mars 2019 \(JO du 23.3.19\) relatif aux nouvelles compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations](#)
- [Décret n° 2019-10 du 4 janvier 2019 relatif aux modalités de compensation financière du transfert de compétences des Dronisep pris en application du VII de l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(JO du 6.1.19\)](#)
- [Décret n° 2019-375 du 26 avril 2019 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition des régions de fonctionnaires et d'agents de l'État exerçant dans les services et établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale](#)

t. Mayotte

- [Décret n° 2018-1337 du 28 décembre 2018 portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte \(JO du 30.12.18\)](#)

u. Formation professionnelle maritime

- [Décret n° 2019-640 du 25 juin 2019 relatif à l'agrément des organismes de formation professionnelle maritime](#)