



PRDFP

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES
DE LA RÉUNION/2011-2015

SOMMAIRE

PARTIE 1 : LE CADRE METHODOLOGIQUE ET JURIDIQUE	10
I.1. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE	11
I.1.1. La concertation : un objectif et une méthode.....	11
I.1.2. Les instances d'élaboration.....	12
I.2. LE CONTEXTE EUROPEEN	15
I.3. CADRE JURIDIQUE	18
PARTIE 2 : LE DIAGNOSTIC PARTAGE	21
II.1. LA DEMOGRAPHIE ET LA POPULATION	22
II.1.1. Le défi de la petite enfance.....	22
II.1.2. Le défi de la jeunesse.....	23
II.1.3. Le défi de la dépendance.....	23
II.2.L' ACTIVITE ECONOMIQUE	23
II.2.1. Une croissance dynamique, tirée par les activités de service.....	24
II.2.2. Un tissu économique local essentiellement composé de TPE et de PME	25
II.2.3. Des évolutions contrastées depuis 10 ans.....	25
II.2.4. Des projets ambitieux pour répondre aux besoins des territoires.....	26
II.3. L'EMPLOI ET LE CHOMAGE	27
II.3.1. Des taux d'activité et d'emploi en hausse, mais un décalage persistant avec le niveau national	27
II.3.2. 241.100 emplois en 2009.....	28
II.3.3. Une économie principalement axée sur les activités de service.....	28
II.3.4. Les jeunes et l'emploi salarié	30
II.3.5. Le taux de chômage local reste trois fois supérieur au taux national	31
II.3.6. Le marché du travail : Les demandes et les offres d'emploi enregistrées à Pôle Emploi	32
II.3.7. L'alternance	34
II.4. LA FORMATION	35
II.4.1 Le système éducatif réunionnais a amélioré ses performances en quelques décennies	35
II.4.2. Le niveau de formation des réunionnais a également augmenté	36
II.4.3. La formation continue des salariés	37
II.4.4. La formation continue des demandeurs d'emploi	37
II.4.5. Le devenir des stagiaires de la formation	38
II.4.6. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) : 6300 validations depuis 200339	
II.4.7. La mobilité : les niveaux de formation supérieurs au bac sont plébiscités.....	40
II.5. LES TERRITOIRES	42
Les quatre microrégions : indicateurs et variables clés.....	42
II.5.1. La micro région nord	42
II.5.2. La micro région ouest	44
II.5.3. La micro région sud	46
II.5.4. La micro région est	48

PARTIE 3 : NOTRE PROJET DE SOCIETE	51
III.1. LE PREMIER AXE : LA FORMATION, UN OUTIL EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET UN MOTEUR DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.	53
III.1.1 Renforcer la relation formation / emploi.....	54
III.1.2. Adapter notre politique formation à la demande sociale et économique	56
III.1.2.1. Pour les jeunes.....	57
a) Le contrat d'apprentissage	58
b) Le contrat de professionnalisation	61
III.1.2.2 Pour les jeunes particulièrement fragilisés.....	62
III.1.2.3. Chacun de nos jeunes devra acquérir une qualification	62
III.1.2.4. Pour les demandeurs d'emploi	65
III.1.2.5. Pour les salariés.....	66
III.1.3. Développer une approche prospective	67
III.1.3.1. Un système performant d'observation et de diagnostic sur les évolutions économiques.....	67
a) la construction et l'animation de la prospective.....	68
b) L'analyse des transformations dans les territoires pour anticiper les besoins en qualification.....	68
c) Développer la GPEC	69
III.1.4. Accompagner la création d'activité.....	69
III.1.5. Développer la mobilité	69
III.1.6. Soutenir le développement de l'économie sociale et solidaire	71
III.1.7. Une politique de formation centrée sur dix secteurs prioritaires.....	71
III.1.7.1.Synthèse des principaux enjeux Emploi/Formation par secteur prioritaire.	72
III.2. LE DEUXIEME AXE : LA FORMATION , UNE OFFRE GARANTISSANT L'EGALITE D'ACCES DE TOUTES LES REUNIONNAISES ET DE TOUS LES REUNIONNAIS A LA CONNAISSANCE ET A LA QUALIFICATION.....	76
III.2.1 L'égalité des chances	77
III.2.1.1 Notre cible prioritaire : les jeunes	77
III.2.1.2 Pour les personnes en situation de handicap	78
III.2.1.3 Les personnes en situation d'illettrisme.....	79
III.2.1.4 Les personnes rencontrant des difficultés économiques et sociales.....	81
III.2.2. Le droit à l'information et à l'orientation.....	82
III.2.2.1 Les enjeux	82
III.2.2.2 Le Service Public de l'Orientation	84
a) Les principes généraux de délivrance des services.....	85
b) Les critères d'accessibilité aux services.....	85
c) Les principes généraux de qualité des services rendus.	86
d) Les critères d'organisation et de fonctionnement	86
e) Nos objectifs opérationnels	86
III.3 LE TROISIEME AXE : LA FORMATION, UN SYSTEME ORGANISE ET COHERENT	92
III.3.1. La simplification des modes d'action et la recherche de complémentarités des interventions	93
III.3.1.1. Coordonner et optimiser nos réponses à travers une conférence des financeurs.....	94
III.3.1.2. Créer le Service Régional de la Formation Professionnelle.....	94
a) L'organisation en SIEG.....	95
b) Les obligations de service notamment en matière d'accès universel.....	95
c) Garantir l'accès à tous les réunionnais à la formation	96
d) L'accès à la certification	97
e) Un espace pour innover.....	97
f) Les étapes de sa mise en œuvre	98

III.4. LE QUATRIEME AXE: LA FORMATION, AU PLUS PRES DES TERRITOIRES.....	99
III.4.1. La mise en place de COTEF – Comités Territoriaux Emploi Formation	100
III.4.2 Articulation des politiques de formation et d’emploi dans une vision interactive de développement durable des territoires.....	102
III.4.3 Les Accords de Matignon II.....	104
III.5. LE CINQUIEME AXE: LA FORMATION, UN SYSTEME PILOTE, SUIVI ET EVALUE..	107
III.5.1 Une volonté commune et une stratégie participative	108
III.5.2 En matière de suivi	110
III.5.3. En matière d’évaluation	110
III.5.3.1. Le rôle du CCREFP	111
III.5.3.2. Les principes généraux.....	111
III.5.3.3. les objectifs.....	112
III.5.3.4. Le recours à l’évaluation.....	112
III.5.4 En matière de pilotage.....	113
 PARTIE 4 : NOS ENGAGEMENTS.....	 114
 LES ANNEXES.....	 131
ANNEXE 1 : PRESENTATION DES SECTEURS PRIORITAIRES :.....	132
ENJEUX, PERSPECTIVES, AXES DE DEVELOPPEMENT ET OBJECTIFS	132
ANNEXE 2 : CAS PARTICULIER DU SANITAIRE & SOCIAL	234
ANNEXE 3 : LE COM APPRENTISSAGE.....	239
ANNEXE 4 : LA LISTE DES CONTRIBUTEURS	254

Entre

L'Etat représenté par le Préfet de La Région Réunion, Monsieur Michel LALANDE ;

Le Conseil Régional de La Réunion représenté par, Monsieur Didier ROBERT ;

L'Académie de La Réunion représentée par le Recteur de l'Académie de La Réunion,
Monsieur Moustafa FOURAR ;

La Direction Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt représenté par son
Directeur, Monsieur Michel SINOIR ;

- Vu, le code général des collectivités territoriales,

*- Vu, la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre l'Etat,
les Communes, les Départements et les Régions ;*

*- Vu, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative à l'emploi et la formation
professionnelle ;*

- Vu, la loi n° 2002-73 du 7 janvier 2002 relative à la modernisation sociale ;

- Vu, la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité ;

- Vu, la loi n° du 13 août 2004 relative aux responsabilités locales ;

*- Vu, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation
tout au long de la vie ;*

*- Vu la note d'orientation relative au CPRDFP 2011-2015 de la Réunion signée par le Préfet
de la Réunion, le Président du Conseil Régional de la Réunion et le Recteur de l'Académie
de la Réunion ;*

*- Vu l'avis du CEFIR (Comité Emploi Formation Insertion de La Réunion) réuni en séance
plénière le 19 août 2011 ;*

*- Vu la décision de l'assemblée plénière du Conseil Régional de La Réunion
n°en date du /...../.....*

Et, considérant le préambule suivant :

« Un nouveau cadre légal, de nouveaux acteurs, de nouveaux défis, de nouvelles expérimentations et un nouveau mode de pilotage »

La loi relative à l'Orientation et à la Formation Tout au Long de la Vie du 24 novembre 2009 a prévu la signature par le Préfet, le Président de la Région, le Recteur et le Directeur de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (appelé CPRDF), une contractualisation qui engage stratégiquement et financièrement les signataires. Il engage également les parties représentées au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

Le champ du CPRDF porte sur la programmation à moyen terme des formations professionnelles initiales et continues des jeunes et des adultes, en veillant à la cohérence entre les filières de formation.

Ce Contrat de Plan permet la définition d'une stratégie régionale et l'identification d'objectifs et de projets communs.

Les objectifs feront l'objet de fiches actions, d'indicateurs afin d'assurer le suivi et l'évaluation.

Le CPRDF a vocation à être décliné en conventions annuelles qui préciseront la programmation et les financements des actions en cohérence avec les autres supports contractuels notamment les contrats d'objectifs territoriaux (COT), les contrats d'objectifs et de moyens (COM), du Conseil Interministériel de l'Outre Mer (CIOM)...

En matière de contractualisation, outre la Labellisation du réseau d'Accueil Information Orientation (AIO), les contractualisations avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), la loi prévoit à titre expérimental des conventions de coopération entre les établissements de formation et l'université (afin de développer des dispositifs innovants d'insertion professionnelle).

Cette démarche contractuelle constitue une des composantes de notre nouvelle gouvernance.

Ainsi ce Contrat de Plan n'est plus un simple document d'orientation mais un véritable contrat d'engagements.

Nous nous engageons pour faire de la formation un véritable levier de développement social et économique.

Ce CPRDF se veut évolutif en fonction des mutations sociales, économiques, juridiques... Il est également plus opérationnel et vaut engagement des signataires. Il servira de documentation de référence dans les domaines relevant de la compétence régionale.

Parce que la formation est un domaine complexe, où les partenaires sont multiples, ce contrat propose une nouvelle organisation qui prend en compte cette pluralité de décideurs afin de créer les synergies nécessaires à la mise en œuvre des principes de sécurisation des parcours et l'OFTLV, sera développée.

Fédérer pour réussir et construire une grande région sociale et économique dans l'Océan Indien.

En effet, les constats rendent plus que jamais nécessaires la convergence et la cohérence des actions, des acteurs dans le domaine du développement économique.

Notre Région dispose d'immenses atouts encore insuffisamment valorisés : des espaces naturels, un fort potentiel touristique, une ouverture notamment sur les pays de la zone Océan Indien et bien sûr sa jeunesse.

Les transformations économiques et sociétales ne peuvent être regardées avec fatalité mais devront être au contraire appréhendées, et anticipées.

La stratégie que poursuivent le Préfet, le Président de la Région, le Recteur et le Directeur de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, à travers ce contrat de plan, résulte d'un diagnostic partagé, présenté dans le présent contrat.

Ce diagnostic a permis de mettre en évidence la nécessité dans le cadre d'une nouvelle gouvernance « d'agir pour l'emploi et la qualification des réunionnaises et des réunionnais ».

En réponse à ce diagnostic, ce contrat de plan fixe cinq axes prioritaires pour assurer un développement social et économique durable de notre Région :

AXE 1 : LA FORMATION, UN OUTIL EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.

AXE 2 : LA FORMATION, UNE OFFRE GARANTISSANT DE L'EGALITE D'ACCES DE TOUTES LES REUNIONNAISES ET DE TOUS LES REUNIONNAIS A LA CONNAISSANCE ET A LA QUALIFICATION.

AXE 3 : LA FORMATION, UN SYSTEME ORGANISE ET COHERENT

AXE 4 : LA FORMATION, AU PLUS PRES DES TERRITOIRES

AXE 5 : LA FORMATION, UN SYSTEME PILOTÉ, SUIVI ET EVALUÉ

en accord sur ces axes stratégiques,

Il est convenu ce qui suit :

Ce présent contrat fixe les grandes orientations en matière de formation, les déclinaisons opérationnelles feront l'objet de conventions annuelles d'application - conventions qui pourront être signées (au-delà des cosignataires du CPRDF) par d'autres acteurs du champ : la Direction de la Mer pour la zone Sud de l'Océan Indien (DM SOI), la Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale (DJSCS), Pôle Emploi...

Il est donc un contrat cadre qui fixe les lignes directrices, les modalités de gouvernance, pour encadrer dans les quatre années à venir, l'ensemble des décisions relatives à la formation professionnelle.

Il définit les objectifs que l'Etat et la Région Réunion se sont fixés conjointement pour la période de 2011 à 2015.

Et permet le passage d'une logique de compétences séparées à une logique de compétences partagées.

Fait à Saint-Denis, le

M. le Préfet de La Réunion

**M. le Recteur
de l'Académie de La Réunion**

**M. le Directeur
de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt**

M. le Président de la Région Réunion

Outil pour l'action coordonnée en Région, le CPRDF est présenté de manière à faire apparaître les enjeux et les orientations stratégiques au terme d'une large consultation.

Il permet de valoriser nos axes d'interventions, nos engagements, nos actions et nos accords cadre.

Le présent contrat constitue le cadre structurant pour l'ensemble des signataires.

C'est un véritable instrument stratégique, concret et évolutif autorisant l'actualisation des priorités en termes de choix stratégiques et d'actions à engager.

Il se compose de quatre parties :

- **Partie 1** : LE CADRE METHODOLOGIQUE ET JURIDIQUE
- **Partie 2** : LE DIAGNOSTIC PARTAGE
- **Partie 3** : NOTRE PROJET DE SOCIETE
- **Partie 4** : NOS ENGAGEMENTS

PARTIE 1 : LE CADRE METHODOLOGIQUE ET JURIDIQUE

« Un espace de large consultation et de construction de projets communs, permettant prioritairement le développement des stratégies d'accès à la qualification et à l'emploi »

I.1. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Nous avons inscrit l'élaboration de ce contrat de plan dans le cadre d'une démarche ambitieuse basée sur une large concertation des acteurs¹ du champ de l'emploi et de la formation.

Dans un objectif d'accès à la formation et à l'emploi pour tous les réunionnaises et les réunionnais.

Cette démarche a permis d'associer étroitement les partenaires sociaux et devra inaugurer un **processus innovant et continu de dialogue renouvelé entre l'Etat, la Région Réunion, et les partenaires sociaux**.

Ce choix méthodologique nous a permis de définir ensemble les enjeux et les objectifs stratégiques de la formation professionnelle qui participeront au développement social et à l'économie de notre région.

Ce Contrat de Plan est donc le fruit d'une co-élaboration.

I.1.1. La concertation : un objectif et une méthode

L'ensemble des acteurs ont été mobilisés au travers :

- de nombreuses séances de consultations élargies ;
- des travaux réalisés en CCREFP-CEFIR ;
- des travaux réalisés par le CESER et le CCEE ;
- de tables rondes ;
- d'ateliers thématiques ;

L'ensemble des sollicitations et des participations montre que la formation professionnelle concerne de nombreux acteurs, **elle devient l'affaire de tous**. Cette participation constitue une ressource précieuse pour la collectivité régionale.

Les contributions ont été riches, elles ont permis de mettre en perspective des améliorations et des propositions. En effet, nous avons constaté l'intensité de l'adhésion au travers des participations. Pour beaucoup, la participation a constitué le prolongement naturel de l'engagement professionnel, syndical, associatif...

¹ Détail en annexe – « liste des acteurs consultés »

Le processus de participation a apporté une vraie valeur ajoutée à notre Contrat de Plan.

La participation des acteurs a permis en effet, un apport d'expertise et de compétences nouvelles. De plus, la qualité de l'action publique suppose la mobilisation de tous les acteurs et de l'ensemble des compétences.

Dans le prolongement de l'apport de chaque acteur, la participation apportera bien évidemment de l'innovation dans l'action.

La large participation est un indicateur d'engagement, et se situe dans une perspective d'écoute mutuelle et de négociations et d'actions partagées.

La concertation a permis de finaliser ce contrat de plan, au service du développement des compétences nécessaires à notre économie et à une meilleure relation entre la formation et l'emploi.

C'est la même démarche qui nous permettra d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans le cadre de ce contrat.

I.1.2. Les instances d'élaboration

Le CPRDF a été élaboré par la Région Réunion en concertation avec l'Académie et l'Etat conformément aux dispositions prévues par *la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.*

Dès le mois de juillet 2010 en CEFIR, le Préfet, le Président de la Région, le Recteur et le Directeur de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt ont lancé officiellement le début des travaux du CPRDF.

Les matériaux issus du séminaire interinstitutionnel du 30 septembre 2010, ont permis aux signataires du Contrat de Plan d'élaborer la note d'orientation stratégique et de définir les quatre logiques qui ont porté les travaux d'élaboration de ce Contrat de Plan.

▪ Une équipe projet et un comité technique ont été constitués. Ils ont mobilisé :

- L'Etat ;
- L'Académie ;
- La DAAF ;
- La Région Réunion ;
- Le CARIF OREF & L'ARVISE.

Ce comité technique a apporté une garantie tant sur la méthodologie que sur la démarche d'élaboration de ce contrat de plan.

L'équipe projet a animé la démarche conduisant à l'élaboration du CPRDF et a coordonné l'ensemble des travaux.

▪ Un comité de pilotage

Il est composé de Monsieur le Conseiller Régional, délégué à la formation professionnelle et à l'apprentissage, Monsieur Le Sous-Préfet chargé de la cohésion sociale et de la jeunesse, Monsieur le Recteur de l'académie et de Monsieur le Directeur de la DIECCTE.

C'est l'instance qui a piloté l'élaboration du CPRDF. Elle a validé la méthode, a veillé au respect de la démarche, de la cohérence des propositions et du calendrier.

▪ Des groupes thématiques

Déclinés en fonction des quatre logiques qui portent notre Contrat de Plan :

- la logique économique,
- la logique territoriale,
- la logique « Orientation Formation Tout au Long de la Vie » (OFTLV),
- la logique de pilotage (le suivi et l'évaluation).

Le comité technique a assuré l'articulation des différents groupes de travail avec la démarche globale.

Chacune de ces logiques a fait l'objet d'une large consultation.

1. Pour la logique économique, les partenaires sociaux, s'agissant des organisations patronales, syndicales, des OPCA, du CNFPT et de l'AGEFIPH ont été associés et ont fortement contribué à l'élaboration de ce contrat de plan.
2. Pour la logique territoriale, les acteurs territoriaux ont été sollicités à travers les SPEL.
3. Pour la logique OFTLV, les acteurs de l'orientation et de la formation ont participé aux tables rondes et groupes de travail autour de thématiques telles que le SPO, la qualité de l'offre de formation, la conférence des financeurs...
L'orientation est traitée également dans le cadre des ROFE, les matériaux produits lors de ces rencontres ont intégré ce contrat de plan.
4. La logique de pilotage a été abordée de façon transversale. Lors de la déclinaison opérationnelle de ce contrat, chaque action a fait l'objet de définition des conditions de suivi et d'évaluation notamment en termes d'indicateurs.

- Un site contributif en ligne : <http://www.cariforef-reunion.net/cprdf>

Il a permis :

- La mise en ligne des ressources,
- La mise à disposition d'un espace commun afin de faciliter la contribution de chacun des acteurs,
- La capitalisation de l'ensemble des productions initiées dans le cadre du CPRDF.

Mise en œuvre au démarrage des travaux, sur la base d'un outil open source gratuit, le site à vocation d'espace de partage des informations sur le CPRDF, a été organisé en deux niveaux d'accès :

1. **Un espace public**, ne nécessitant aucune authentification a permis d'offrir aux partenaires consultés un accès aux éléments facilitant l'appropriation des problématiques et des situations.
Ainsi, des ressources telles que des analyses sectorielles, des documents de veille sur le SPO, sur le COM..., et divers documents méthodologiques ont été mis en ligne.
2. **Un espace privé** réservé aux équipes techniques et aux membres du CCREFP/CEFIR leur permettant d'accéder aux différentes productions du CPRDF pendant tout le processus d'élaboration.

Les éléments suivants ont été mis en ligne :

- les matériaux relatifs au diagnostic partagé : fiches sectorielles et territoriales Emploi-Formation.
- les différentes contributions
- les productions de la sous commissions CPRDF du CEFIR-CCREFP : fiches actions, supports de présentation...

I.2. LE CONTEXTE EUROPEEN

Dès 1996, la commission européenne encourage les Etats membres de l'Union à promouvoir l'idée de formation pour tous tout au long de la vie ².

Toutefois, le début d'une véritable politique européenne en matière de formation professionnelle débute par la mise en place de la stratégie de Lisbonne (mars 2000).

L'objectif étant de faire de l'économie de l'Union Européenne, l'économie la plus compétitive du monde d'ici 2010. Cette stratégie est impulsée par le Conseil Européen.

Le Conseil Européen positionne ainsi, les ressources humaines comme le principal atout de l'Europe pour faire aboutir la stratégie visant à faire de l'Union Européenne, l'économie la plus compétitive et la plus dynamique.

« Une économie plus forte stimulera la création d'emplois et favorisera des politiques sociales et environnementales assurant développement durable et cohésion sociale. »

« L'investissement dans les ressources humaines... revêtira une importance capitale... pour faire en sorte que l'émergence de cette nouvelle économie n'ait pas pour effet d'aggraver les problèmes sociaux que sont le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté.

Les systèmes européens devront offrir des possibilités de formation conçues en fonction de différentes étapes de la vie : des jeunes, des adultes sans emploi et des travailleurs dont les compétences risquent d'être dépassées en raison de la rapidité des changements³ ».

La concrétisation de cet objectif passe par le Processus de Copenhague :

Ainsi en avril 2001, les ministres de l'éducation ont adopté un rapport sur les objectifs d'éducation et de formation⁴.

Le parlement européen a affirmé que « les comptes individuels de formation sont des outils efficaces pour promouvoir la formation tout au long de la vie⁵ ».

Le Conseil Européen et la commission ont adopté un programme de travail pour les 10 ans⁶. En matière de politique de formation : trois objectifs pour l'union européenne ont été définis :

- 1- Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation ;
- 2- Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation ;
- 3- Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation.

² - Livre vert – vivre et travailler dans la société de l'information : priorité à la dimension humaine – 24 juillet 1996

³ - Conseil européen – Lisbonne mars 2000

⁴ - Rapport du conseil « Education » au conseil européen

⁵ - Rapport du parlement européen « réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie »

⁶ - Programme sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe – 14 juin 2002

De plus, lors de l'adoption de la stratégie de Lisbonne « révisée » par le Conseil Européen, trois objectifs ont été définis⁷ :

1. plus de croissance ;
2. des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ;
3. une meilleure gouvernance.

Au plan local, La Réunion à l'instar des autres Régions Ultra Périphériques (R.U.P.) se présente comme un territoire contraint, doté d'un relief et d'un climat difficiles. Son isolement, résultant de l'étroitesse de son marché et du grand éloignement, fragilise son développement.

En raison de sa position géographique et des handicaps structurels de son territoire, l'île de la Réunion voit plusieurs de ses filières – industrielle, agro-alimentaire, touristique, pêche – concurrencées par un environnement régional composé principalement de pays de la zone ACP, disposant d'un coût de main d'œuvre faible.

Dans ce contexte, la très forte croissance démographique de l'île qui devrait se traduire par 250 000 habitants supplémentaires d'ici 2025 (soit 30% de la population actuelle), constitue une donnée majeure à prendre en compte pour son développement économique et social.

Les profils sociétal, économique et environnemental de La Réunion, font apparaître une problématique générale de développement durable du territoire articulée autour de trois facteurs :

- La rapidité des mutations structurelles ;
- L'ampleur des phénomènes de croissance ;
- La complexité des défis à relever.

Pour le FSE comme pour les autres fonds, la construction d'un modèle réunionnais de compétitivité respectueux des valeurs de solidarité et de durabilité est la finalité centrale du programme opérationnel (PO).

La structure par axe prioritaire du programme opérationnel pour la période 2007-2013 de la Réunion du PO FSE reprend l'architecture de la stratégie intégrée plurifonds :

- Axe prioritaire n°1 – répondre aux nouveaux défis en développant une offre de formation innovante et ouverte sur l'extérieur.

Les formations qui portent sur les secteurs économiques stratégiques, sur des modalités d'ingénierie innovantes et sur le développement des mobilités sous tous ces aspects pourront être ainsi cofinancées par le FSE.

- Axe prioritaire n°2 – renforcer la cohésion sociale et poursuivre l'effort de qualification et de professionnalisation de la population active.

⁷ - Orientations stratégiques communautaires pour la politique de cohésion

Les dispositifs visent notamment à favoriser l'insertion sociale pour l'ensemble des publics exclus du marché du travail, à améliorer le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés et à promouvoir l'égalité des chances pour tous et peuvent être cofinancés dans le cadre de cet axe.

Ce CPRDF se situe incontestablement dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et tient compte des orientations et des modalités de mise en œuvre fixées par le Fonds Social Européen au sein du Programme opérationnel de la Réunion pour la période 2007-2013.

Nous porterons donc la plus grande attention à ce que nos interventions soient en cohérence avec notre programme opérationnel « convergence ».

I.3. CADRE JURIDIQUE

La Région Réunion a vu ses compétences se renforcer en matière de formation professionnelle. Les différentes étapes de la décentralisation depuis 1983 ont construit un échafaudage institutionnel particulièrement complexe en matière de formation.

♦ **La loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences** entre l'Etat, les Communes, les Départements et les Régions a accordé aux Régions une compétence de droit commun pour la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue, leur permettant ainsi, d'élaborer, en toute autonomie, leur politique de formation et d'apprentissage, de définir leur propres priorités, d'arrêter librement le choix de leurs actions et le mode de conventionnement avec les organismes de formation.

Le Conseil Régional doit élaborer un schéma prévisionnel de la formation continue et de l'apprentissage dont l'objectif est de définir une politique régionale qui s'inscrit dans le cadre plus large du développement économique, social, et culturel qui lui incombe désormais.

♦ **La loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative à l'emploi et à la formation professionnelle**, qui permet d'élargir les moyens d'action et de coordination des Régions, constitue un tournant, avec notamment l'institution du Programme Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes (PRDFPJ).

♦ **La loi n°2002-73 du 7 janvier 2002 relative à la modernisation sociale** a approfondi la décentralisation en créant dans chaque région un Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), en réformant la collecte de la taxe d'apprentissage et en coordonnant les financements des centres de formation des apprentis (CFA) autour des Conseils Régionaux. Elle a également renforcé le contrôle exercé sur les organismes de formation avec la mise en place d'une déclaration d'activité.

♦ **La loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité** a complété ces dispositions, en confiant de nouvelles compétences aux Conseils Régionaux : extension du PRDF aux formations délivrées aux adultes ; prise en charge par les Régions de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.

♦ Une nouvelle impulsion a été donnée à la régionalisation de la formation professionnelle à l'occasion de la **loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales**. Ce texte précise, notamment, que les conseils régionaux organisent sur leur territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE et assurent l'assistance aux candidats. Il confie, en outre, aux Régions la responsabilité d'adopter et de mettre en œuvre le PRDF.

♦ **La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé :**

- Le droit à l'information, à l'orientation et à la qualification

La loi crée un droit à l'information et à l'orientation à travers un Nouvel article L 6111-3 du code du travail qui dispose que : « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au même titre que le droit à l'éducation est garanti à chacun par l'article L111-1 du code de l'éducation.

- Le Service Public de l'Orientation (SPO) tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications...

Pour améliorer cette information, est nommé un Délégué à l'Information et à l'Orientation qui est rattaché au Premier Ministre.

- la simplification et le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi met également en place : la portabilité du Droit Individuel à la Formation, la réforme du Congé Individuel de Formation, le bilan d'étape et le passeport « Orientation-Formation ».

- **En vertu de l'article 57 de la loi, le P.R.D.F prendra la forme du C.P.R.D.F**

« Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience. »

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation initiale et continue des jeunes préparant l'accès à l'emploi.

Il vaut schéma prévisionnel des formations initiales par apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma des formations sanitaires et, schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales de l'enseignement secondaire à Bac + 2 des lycées de l'Education Nationale et de l'Enseignement agricole.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

Des conventions annuelles d'application préciseront, pour l'Etat et la Région, la programmation et les financements des actions.

Le présent contrat engage les parties prenantes durant les quatre années de sa durée à réaliser les actions identifiées, il fera l'objet de conventions annuelles d'application et de conventions complémentaires particulières avec les partenaires non signataires, les chambres consulaires, les OPCA, Pôle emploi...

PARTIE 2 : LE DIAGNOSTIC PARTAGE

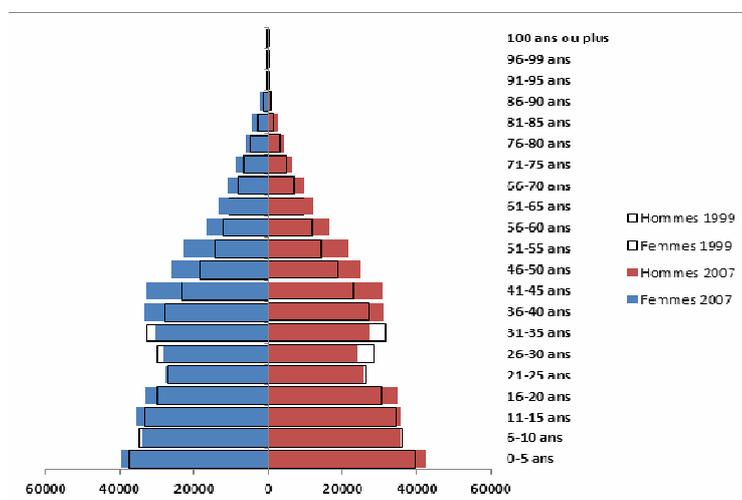
« Un outil d'analyse construit à partir de trois entrées, le social, l'économique, et la formation »

II.1. LA DEMOGRAPHIE ET LA POPULATION

Au 1^{er} janvier 2010, on estime à 833 000 le nombre d'habitants à La Réunion, soit 1,3% de la population française⁸. La population réunionnaise augmente de façon soutenue au rythme annuel moyen de 1,5 % depuis une dizaine d'années, **un dynamisme deux fois plus élevé qu'en métropole (0,7%)**.

Cette croissance démographique est avant tout tirée par le solde naturel, différence entre le nombre de naissances (environ 14 500 par an depuis 10 ans) et de décès (environ 4 000). Le solde migratoire, différence entre le nombre d'entrées et de sorties du territoire, ne participe qu'à hauteur de 0,2% à la hausse de la population réunionnaise sur les dix dernières années.

Le million d'habitants pourrait être atteint à l'horizon 2030.



Source : Insee, Recensement de population 1999 et 2007

II.1.1. Le défi de la petite enfance

Cet excédent naturel est à mettre en parallèle avec le fort taux de natalité réunionnais, de 18,3 naissances pour 1 000 habitants, contre 12,9 en moyenne nationale (2009), et avec le nombre moyen d'enfants par femme : 2,48 (contre 2,00 au niveau national)⁹.

De plus, l'âge moyen à la maternité augmente : de 27,6 ans en 1999, il est passé à 28,5 ans en 2009 (30,0 en France métropolitaine). Cette évolution peut s'expliquer en partie par l'allongement de la scolarité et par une plus forte activité professionnelle des femmes. Cette forte fécondité des femmes, combinée à un taux d'activité féminin en hausse, fait émerger d'importants besoins en termes de prise en charge de la petite enfance. Les moins de 3 ans représentent en effet 5,1% de la population locale, contre 3,7% en France métropolitaine.

Environ 4% des naissances réunionnaises (soit environ 500 naissances annuelles) sont le fait de grossesses dites précoces (contre 0,5% au plan national). Les principales conséquences des grossesses chez les adolescentes sont la dépendance à l'égard de la famille, l'interruption de la scolarité, l'inscription sur le marché du travail pour des emplois faiblement qualifiés ou le recours aux revenus de solidarité.

⁸ Source : Insee, Estimations de population

⁹ Source : Insee, Etat civil

II.1.2. Le défi de la jeunesse

Les moins de 25 ans représentent en 2009 41% de la population réunionnaise, contre 31% en métropole. Parmi eux, les 16-25 ans, publics cibles des politiques d'emploi formation représentent en 2007, 15,2% de la population locale (120 928 personnes), contre 16,2% en 1999. La part des jeunes dans la population sera amenée à diminuer au cours des décennies à venir, cependant, leur nombre reste et restera à moyen terme important. En effet, c'est à l'horizon 2040 que le taux réunionnais se rapprocherait de l'actuel taux métropolitain, soit un tiers de la population ayant moins de 25 ans.

A l'heure actuelle, un jeune sur deux âgé de 15 à 24 ans est au chômage (taux de chômage de 55,3% en 2010). De plus, 40% des jeunes de 15 à 25 ans, soit près de 42 000 jeunes, n'ont aucun diplôme en 2007. Pour 18 500 d'entre eux, leur scolarité s'est arrêtée au collège. A l'inverse, le tiers de cette classe d'âge a au moins un niveau IV (36%). Le quart restant correspond aux 25 200 jeunes de 15 à 25 ans détenteurs d'un niveau V (CAP/BEP)¹⁰.

II.1.3. Le défi de la dépendance.

Toutefois, la population réunionnaise vieillit, conséquence directe de l'amélioration continue de l'état de santé de la population, et les personnes âgées sont de plus en plus nombreuses. En 2007, le nombre de personnes âgées d'au moins 65 ans est de 62 000, soit 8% de la population réunionnaise¹¹. Ils devraient en représenter **21% en 2040, soit 219 000 personnes**. Parmi cette population, les 75 ans et plus pourraient représenter un dixième de la population à cet horizon (108 000 personnes).

De façon générale, les déficiences sont plus fréquentes à La Réunion qu'en métropole et elles surviennent plus précocement. Dès 50 ans, les Réunionnais apparaissent en moins bon état de santé que les métropolitains¹².

En 2030, selon certaines méthodes d'estimation, **les problèmes de dépendance pourraient concerner entre 27 000 et 29 000 personnes d'au moins 60 ans**¹³.

Or, les taux d'équipements en services et structures à destination des personnes âgées, notamment les plus dépendantes, sont faibles, au regard des besoins actuels et à venir, et au regard du taux national (près de trois fois inférieur). L'actuelle tendance au maintien à domicile des personnes les plus fragilisées accentue ce décalage. Le développement du secteur de l'aide à domicile permettrait de combler en partie ces besoins de prise en charge des personnes les plus dépendantes.

II.2.L' ACTIVITE ECONOMIQUE

En 2009, le produit intérieur brut (PIB) régional est estimé à 14,4 milliards d'€, soit un PIB par habitant de 17 520 €. Il ne représente que **59% du PIB par habitant métropolitain**, qui est de 29 897 €¹⁴. C'est en partie la croissance démographique réunionnaise, deux fois supérieure à celle de la métropole, qui peut expliquer cette différence.

¹⁰ Sources : Insee, Recensement de la population pour 2007, Estimations de population pour 2009 – Omphale 2010, Enquête Emploi 2010 pour le taux de chômage

¹¹ Source : Insee, Recensement de la population 2007

¹² Source : INSEE, Enquête HID, 2004

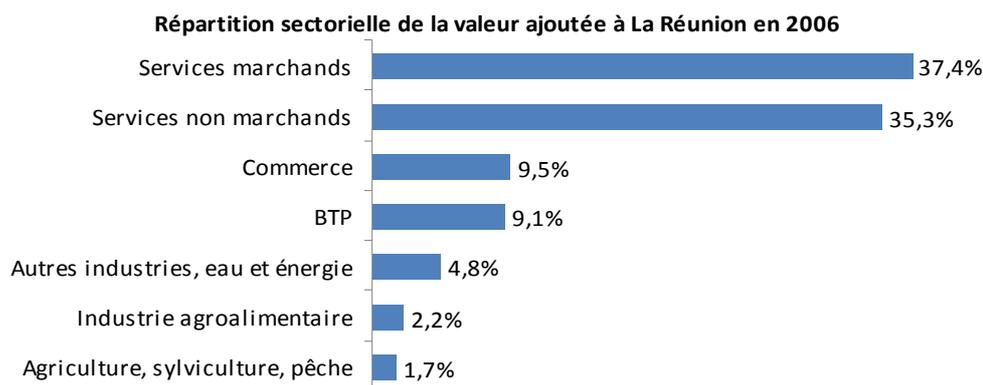
¹³ Source : Les personnes âgées dépendantes à l'horizon 2030, DRASS Réunion

¹⁴ Source : Insee, CEROM comptes rapides régionaux

Preuve du dynamisme de l'économie locale et malgré une baisse de 2,5% entre 2008 et 2009, le PIB réunionnais a augmenté à un rythme annuel moyen de 5,2% depuis 2000, contre 2,8% en métropole.

Toutefois, cette croissance n'a pas permis de réduire sensiblement la dépendance de l'économie réunionnaise vis-à-vis de l'extérieur : sa balance commerciale est structurellement déficitaire. En effet, son taux d'importation¹⁵ est de 29,0% en 2009 (contre 33,2% en 2000).

II.2.1. Une croissance dynamique, tirée par les activités de service



(Sources : Insee, Compte économique définitif de la Réunion, Comptes de branche, 2006)

Signe de la modernité de l'économie réunionnaise, les activités de services représentent les trois quarts de la valeur ajoutée de La Réunion en 2006 (72,7%).

Les services marchands (transports, postes et télécommunications, activités financières, immobilières, hôtels restaurants, et autres services aux entreprises et aux particuliers) représentent 37,4% de l'ensemble de la valeur ajoutée, contre 40,7% en métropole. Le développement récent de certaines activités et l'étranglement du marché local peuvent expliquer cette différence structurelle.

Les services non marchands (administration publique, éducation, santé et action sociale) contribuent eux pour 35,3 % à la richesse de l'île, contre 21,6 % en France métropolitaine. La jeunesse de la population et d'importants besoins sociaux peuvent en partie expliquer cet écart.

Le secteur de la construction concourt à hauteur de 9,1% du PIB réunionnais (6% en métropole), dans des proportions proches de celle du commerce.

L'industrie est peu développée à La Réunion. Cependant, le poids de l'industrie agroalimentaire (2,2%) est légèrement supérieur à celui qu'il a en métropole (1,7%).

Enfin, le poids de la branche agriculture et pêche dans l'économie est plus faible à La Réunion (1,7 % de la valeur ajoutée contre 2,1 % dans hexagone)¹⁶.

¹⁵ Part des importations dans le PIB

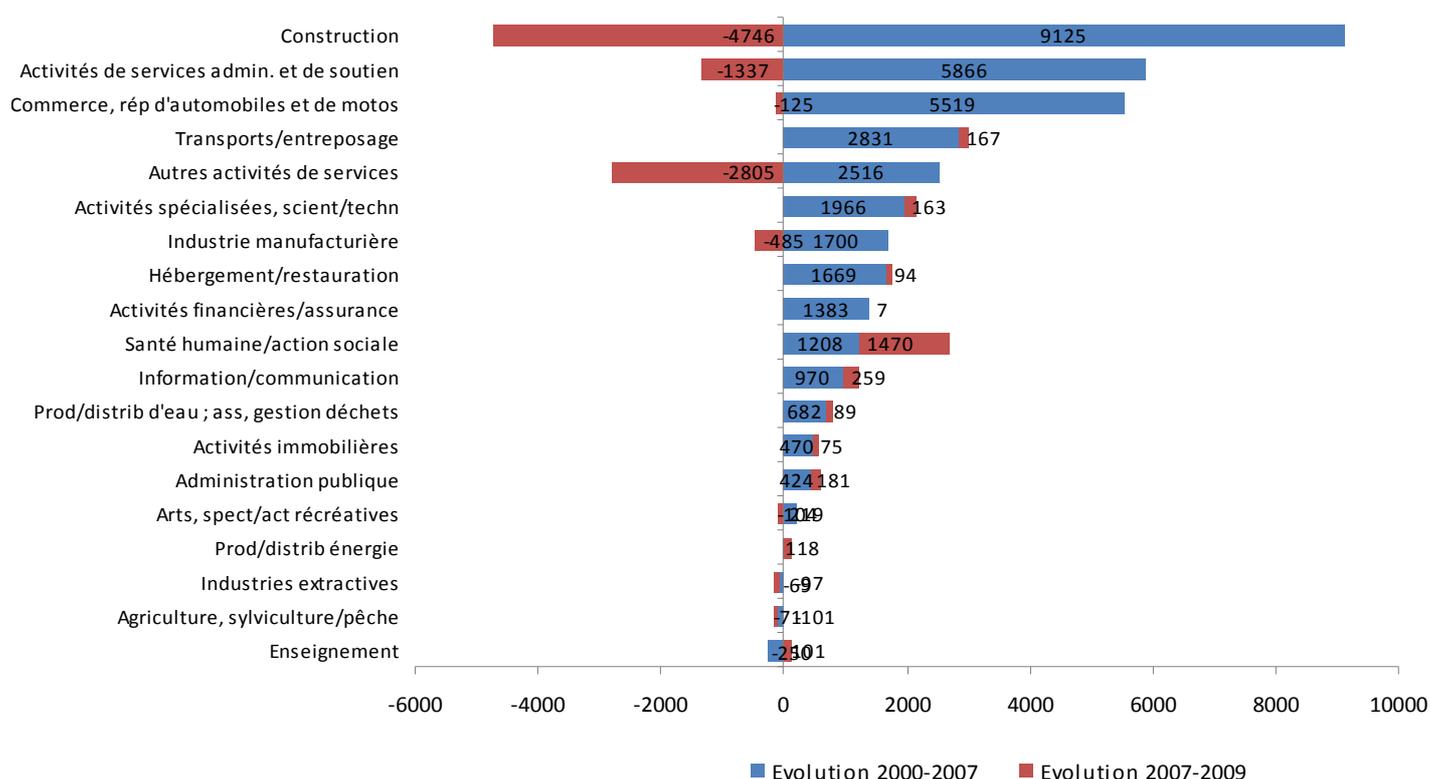
¹⁶ Sources : Insee, Compte économique définitif de la Réunion, Comptes de branche, 2006 – IEDOM, Rapport annuel 2009, Edition 2010

II.2.2. Un tissu économique local essentiellement composé de TPE et de PME

Parmi les 53 274 établissements recensés en 2009, 66% n'ont aucun salarié (soit 35 286 établissements) et 88% (soit 47 036 établissements) en comptent moins de 5¹⁷. A l'inverse, les établissements de 100 salariés et plus ne représentent qu'1% du volume global d'établissements, mais concentrent un quart des effectifs salariés¹⁸. Cette structure duale du tissu économique fait émerger des problématiques très différentes en termes de recrutement et de politique d'emploi-formation. Alors que les grands groupes peuvent bénéficier en interne de profils spécialisés, les petites structures privilégient les profils plus polyvalents. De même, des fonctions telles que la veille (technologique, concurrentielle, règlementaire), la gestion des ressources humaines (gestion prévisionnelle des emplois et compétences ...), ou encore la mobilisation des fonds de la formation professionnelle continue peuvent apparaître accessoires pour un gérant de TPE/PME, pour qui la gestion quotidienne de l'activité reste la priorité.

II.2.3. Des évolutions contrastées depuis 10 ans.

Créations et pertes d'emplois salariés privés par secteur d'activité entre 2000 et 2009



Source : Pôle Emploi, Données au 31/12¹⁹

Note de lecture : Le secteur de la construction a créé 9125 emplois entre 2000 et 2007, il en a perdu 4746 entre 2007 et 2009.

¹⁷ Source : Insee, Sirène, fichier détail au 1^{er} janvier 2009

¹⁸ Source : DADS 2008

¹⁹ Champ de l'emploi salarié Unedic/Pôle Emploi comprenant les salariés de tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail

L'analyse de l'évolution des effectifs salariés par secteur d'activité depuis une dizaine d'années permet une classification de ces derniers en 4 groupes.

En 10 ans, **certains secteurs ont perdu des salariés** : l'enseignement (principalement privé), les industries extractives, l'agriculture-sylviculture (particulièrement dans la canne à sucre et l'exploitation forestière) et les autres activités de service (dans les associations et les organisations syndicales, essentiellement depuis 2007). Ils ont pour point commun de relever des secteurs primaires et secondaires, en perte de vitesse avec la tertiarisation de l'économie, ou de dépendre de subventions publiques, dont la tendance est à la baisse.

Certains ont connu **une hausse modérée de leurs effectifs salariés** (moins de 1 000 en 10 ans) : la production d'énergie (électricité essentiellement), les activités de collecte/recyclage de déchets (800 salariés supplémentaires), l'administration publique (sécurité sociale, gestion des retraites complémentaires, tutelle des activités économiques), les activités immobilières (agences immobilières et administration de biens immobiliers), et enfin les activités récréatives (principalement dans le spectacle vivant et les jeux de hasard et d'argent).

D'autres secteurs ont connu **une hausse importante de leurs effectifs salariés** depuis 10 ans, **mais ont été touchés par la récente baisse d'activité** initiée en 2008. C'est le cas de la construction, qui a perdu en 2 ans la moitié des emplois créés sur la décennie, majoritairement dans les activités du gros œuvre. Parmi les activités administratives / de soutien, ce sont les agences de travail temporaire qui ont été particulièrement concernées : leur main d'œuvre constitue justement une variable d'ajustement en cas de ralentissement d'activité. L'industrie manufacturière a également été impactée par le ralentissement d'activité entamé en 2008 : certaines activités agroalimentaires et la fabrication d'éléments destinés à la construction ont vu leurs effectifs chuter dès 2008. Enfin, les petits commerces de proximité et les vendeurs d'automobiles du secteur du commerce ont été concernés, mais dans une moindre mesure.

Enfin, certains secteurs ont vu **leurs effectifs salariés augmenter de façon continue depuis 10 ans** ; ils ont continué à recruter malgré la « crise » de 2008. Il s'agit de la santé/action sociale, principalement dans l'aide aux publics en difficultés (porteurs de handicaps, personnes âgées, aide par le travail) et dans les activités hospitalières. Les activités relatives à l'information/communication, portées par les télécommunications filaires, ont continué de recruter après 2008, comme les activités de transport/entreposage, principalement dans le domaine aérien. Dans une moindre mesure, les activités financières et d'assurance et d'hébergement/restauration ont également bien réagis face à la baisse d'activité généralisée.

II.2.4. Des projets ambitieux pour répondre aux besoins des territoires

L'Etat et la Région Réunion ont signé le 14 octobre 2010 un protocole d'accord pour le financement d'infrastructures de transport et de déplacement. Ces « nouveaux accords de Matignon » prévoient la **réalisation de trois chantiers d'envergure** : une nouvelle route du littoral entre La Possession et Saint Denis (démarrage des travaux prévu en 2013), la mise en place d'un réseau de transports publics doté d'un site et de bus « propres » à l'échelle de

l'île (Trans Eco Express), ainsi que le redimensionnement et la sécurisation des deux infrastructures aéroportuaires (pistes, parkings, aérogare). Ces chantiers, d'un montant total de 2,2 milliards d'euros, vont générer à moyen terme des milliers d'emplois, certains nécessitant des compétences très ciblées, dans le domaine du génie civil notamment. Un accompagnement spécifique en termes d'identification des compétences, de mobilisation des ressources existantes et de soutien à l'emploi sera à mettre en œuvre pour pérenniser durablement les activités créées.

L'aménagement du territoire est également le fait de projets de création ou de modification d'activités plus classiques que ces grands projets (extension de zones d'activités, construction d'hôtels ou d'équipements publics, ...). A ces projets, il convient de mentionner le plan d'accompagnement aux communes initié par la Région Réunion pour la construction d'équipements sportifs et culturels de proximité mais aussi d'école primaires (300 millions d'euros) et les autres chantiers routiers (pont de la rivière St Etienne, déviation de St Joseph, aménagement de pistes cyclables, ...) d'un montant de 132 millions d'euros.

Au total, ces grands chantiers publics vont générer de l'activité à hauteur d'environ 3 milliards d'euros.

Une cellule prospective dédiée à l'anticipation des besoins en qualification suit en permanence l'ensemble de ces projets afin d'estimer les besoins en emplois et les besoins en formation (la Cellule de Veille des Grands projets).

II.3. L'EMPLOI ET LE CHOMAGE

II.3.1. Des taux d'activité et d'emploi en hausse, mais un décalage persistant avec le niveau national

La Réunion compte une **population active**²⁰ de 338 900 personnes en 2010, soit **61% de la population** en âge de travailler (les 15-64 ans). Ce taux d'activité²¹ est inférieur au taux national, qui est de 70%. Cette différence s'explique par le **faible taux d'activité des femmes (55%)** : une réunionnaise sur deux âgée de 15 à 64 ans travaille ou recherche un emploi, là où deux hommes sur trois sont dans ce cas (68%).

Concernant les jeunes, **le taux d'activité des 15-24 ans est de 31,8%, contre 36,3%** en France métropolitaine. Les femmes font leur entrée sur le marché du travail plus tardivement que les hommes : le taux d'activité féminin des 15-24 ans est de 25,5%, contre 37,8% pour les hommes. Au niveau national, la problématique est similaire, mais avec un écart moindre (respectivement 33,1% et 39,5%).

Le constat est le même pour le taux d'emploi²² : celui des femmes (38%) est inférieur de 11 points à celui des hommes (49%).

²⁰ La population active au sens du BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs (de 15 à 64 ans)

²¹ Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) âgés de 15 à 64 ans et la population totale âgée de 15 à 64 ans

²² Rapport entre le nombre d'actifs occupés âgés de 15 à 64 ans et la population totale âgée de 15 à 64 ans

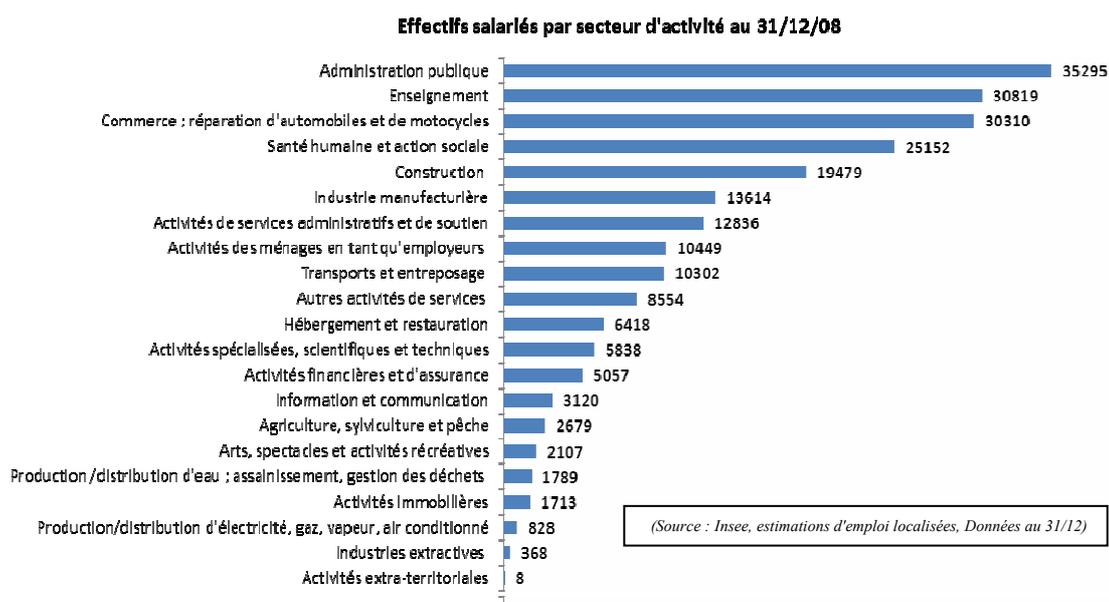
Ces écarts concernent aussi le taux d'emploi des 15-24 ans : alors que 17,9% des jeunes hommes de 15 à 24 ans ont un emploi en 2010, seules 10,4% des jeunes femmes de cette classe d'âge sont dans le même cas.

Toutefois, ces écarts tendent à diminuer progressivement. Alors que le taux d'activité masculin est relativement stable depuis cinq ans, celui des femmes augmente progressivement : de 49% en 2004, il est de 54% en 2009. Cette hausse des taux d'activité et d'emploi des femmes peut s'expliquer par des facteurs sociaux (maternité plus tardive, désir d'autonomie financière/familiale...), mais aussi économique (tertiarisation de l'économie et prédominance des activités de services, traditionnellement plus féminisées)²³.

Le travail à temps partiel concerne 20% des actifs occupés en 2010, plus particulièrement les femmes (36% des femmes active occupées). Le temps partiel subi concerne lui 22,5 % des actives occupées, contre 8,5 % des actifs occupés.

II.3.2. 241.100 emplois en 2009

Le nombre total d'emplois (public, privé, salarié, non salarié) est estimé à 241 000 en 2009, contre 243 400 en 2008²⁴. Parmi ces actifs occupés, 92% sont des salariés, soit 220 700 personnes. Entre 2002 et 2008, plus de 46 000 emplois salariés ont été créés.



II.3.3. Une économie principalement axée sur les activités de service

Signe **d'une économie tertiaisée**, les activités de services représentent 69,5% des salariés réunionnais en 2008²⁵.

²³ Source : Insee - Enquête Emploi 2010

²⁴ Données provisoire, source INSEE, Estel au 31/12, cité par DIECCTE, Bilan de l'emploi 2010, n°3, juin 2011

²⁵ Pour ces données relatives à l'emploi par secteur d'activité, la principale source est : Insee, estimations d'emploi localisées

Les services non marchands de l'enseignement, de l'administration publique et de la santé/action sociale sont les plus gros employeurs, avec **40,3% des emplois salariés de l'île** (soit 91 000 salariés).

L'emploi public est très important, avec environ 69 000 emplois publics (dont 11 300 emplois aidés), soit 30 agents de la fonction publique pour 100 salariés. La Réunion est la troisième région française la plus « dotée » en agents publics ; la forte proportion d'emplois aidés localement explique ces différences régionales (exemple : 18,2 agents pour 100 salariés en Ile de France). La fonction publique territoriale concentre localement 52% des emplois publics, celle de l'Etat, 38% et l'Hospitalière, 10%. Les femmes représentent 56% des emplois publics²⁶.

Les services marchands²⁷, deuxième employeur en termes d'effectifs, emploient 19% des salariés réunionnais. Parmi eux, les activités de service administratif et de soutien et de transport/entreposage représentent plus de la moitié des effectifs, soit environ 23 000 salariés.

Le commerce représente 13,4% des effectifs salariés. Ce secteur constitue bien souvent le premier accès à l'emploi pour de nombreux jeunes, avec des possibilités d'évolution relativement limitées. La grande distribution, qui concentre environ 1/5^{ème} des effectifs du commerce, se caractérise par une très forte concentration et donc une moindre place accordée aux indépendants. Après des années de hausse continue, le marché du commerce d'automobiles semble quant à lui être arrivé à maturité, avec un volume de 24 000 immatriculations en 2010. Le budget « auto » des consommateurs a été revu à la baisse, ces derniers privilégiant d'autres postes de dépenses, en lien avec les loisirs.

Les autres activités de service (activités financières et d'assurance, activités des organisations associatives et activités des ménages en tant qu'employeur) ont peu de points communs si ce n'est leur logique de service, à destination des entreprises ou des particuliers. Par exemple, les activités financières et d'assurance ont des taux d'encadrement supérieurs à 30%, alors que les activités des ménages en tant qu'employeur font appel à du personnel au niveau de qualification moindre (activités de ménage, de garde d'enfants...). Ces autres activités de service concentrent 24 000 salariés, soit 10,6% des effectifs salariés réunionnais.

Le secteur de la construction emploie 19 500 salariés (9% des salariés) en 2008. Il a perdu en un an plus de 20% de ses effectifs du fait de la crise. Son développement à venir dépend essentiellement de mesures d'incitation pour le marché du bâtiment (dispositif de défiscalisation pour les logements sociaux neufs, l'Eco Prêt à Taux Zéro pour le marché de rénovation...), et de la commande publique pour les grands projets de travaux publics. Les projets routiers et de transport (nouvelle route du littoral, Trans Eco Express, Boulevard Nord, Liaison Saint-Denis – Saint-Benoît – Saint-Pierre...), et équipementiers (infrastructures aéroportuaires, stations d'épuration...) devraient générer à court ou moyen terme des milliers d'emplois et des besoins en compétences spécifiques.

²⁶ Sources : Insee, TER Edition 2010, et Insee, Fonction publique d'État, Enquête annuelle collectivités territoriales, Estimations de population

²⁷ Sont ici considérés comme services marchands : Activités immobilières, Information et communication, Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Hébergement et restauration, Transports et entreposage, Services administratifs et de soutien, Arts, spectacles et activités récréatives (Nomenclature NAF, Rev.2 – Insee)

Les activités de l'industrie et de l'énergie concentrent 16 600 salariés, soit 7,3% des effectifs. L'activité industrielle à La Réunion est essentiellement liée à la production et la distribution d'énergie (eau, électricité, gaz..) et à l'industrie manufacturière. La première représente environ 2 600 salariés ; la seconde environ 13 600. Les poids lourds de l'industrie manufacturière locale sont l'industrie agroalimentaire (environ 5 500 salariés), la métallurgie (environ 2 300 salariés), les activités liées à la fabrication de papier, carton, produits en plastique/caoutchouc (2 700), et enfin l'installation/réparation de machines/équipements (1 700). Ces secteurs sont fortement contraints par le poids grandissant des normes et réglementations (de suivi/traçabilité des produits, de qualité, de process), entraînant une élévation des niveaux de qualifications.

L'agriculture, la sylviculture et la pêche concentrent 2 700 salariés, soit 1,8% des salariés réunionnais. Ces chiffres sont à relativiser pour les activités agricoles, du fait de la saisonnalité des emplois, du poids important de l'emploi informel, et de la part des emplois non-salariés, occupés par des chefs d'exploitation et des aidants familiaux. En effet, 92% des exploitants travaillent seuls ou avec leur conjoint, sans ouvrier permanent. On estime à environ 21.000 le nombre d'actifs dans les activités agricoles, dont près de 1 500 salariés²⁸ permanents. Les activités de pêche rassemblent environ 750 emplois²⁹. La petite pêche voit ses effectifs diminuer progressivement (-10% en 6 ans), la pêche palangrière voit ses effectifs réunionnais diminuer au profit de marins étrangers, et pour la grande pêche, les perspectives d'évolution sont limitées : les capacités de transport maximales des bateaux sont atteintes.

Les salariés de **l'économie sociale** (associations, mutuelles, coopératives, fondations) sont répartis dans plusieurs secteurs d'activité : les autres activités de service (activités financières et d'assurance, et activités des organisations associatives), les services non marchands (santé et action sociale). Ils représentent 9,5% des salariés réunionnais (9,9% au niveau national), soit environ 20 000 salariés en 2008. Près de 30% de ces effectifs travaillent dans les services d'action sociale. Ce secteur se caractérise par d'importants potentiels de développement, malgré une certaine précarité des emplois (emplois aidés, temps partiel, CDD).

II.3.4. Les jeunes et l'emploi salarié

En 2008, **13% des salariés réunionnais ont moins de 25 ans**, soit 21 600 jeunes³⁰. 3 secteurs d'activité concentrent la moitié de ces jeunes salariés. **Le commerce** emploie à lui seul un quart de ces jeunes salariés de moins de 25 ans (soit près de 5 600 jeunes). Vient ensuite le secteur **de la construction / BTP**, qui emploie 15% des salariés réunionnais de moins de 25 ans. Enfin, **l'industrie manufacturière** emploie 10% des jeunes salariés réunionnais (principalement dans l'agroalimentaire et la fabrication de produits métalliques).

Le secteur ayant la plus grande part de salariés de moins de 25 ans est celui de l'hébergement/restauration : un quart de ses salariés a moins de 25 ans en 2008.

En termes de qualification, 19% des salariés de moins de 25 ans sont des cadres ou des professions intellectuelles supérieures, 74% sont employés ou ouvriers, et 7% sont artisans,

²⁸ Source : Agreste, 2007

²⁹ Source : DRAM Réunion – Traitement Carif-Oref

³⁰ Y compris les jeunes en alternance, source : DADS 2008

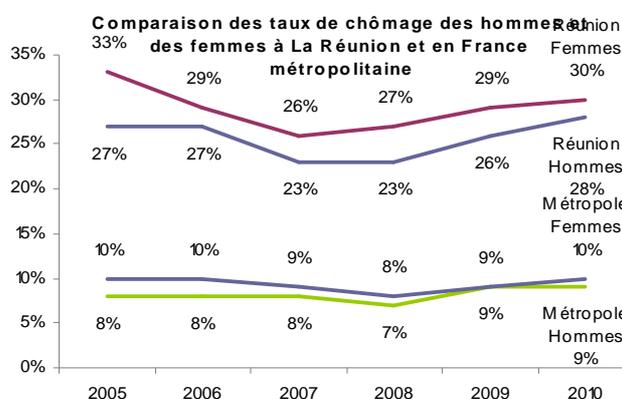
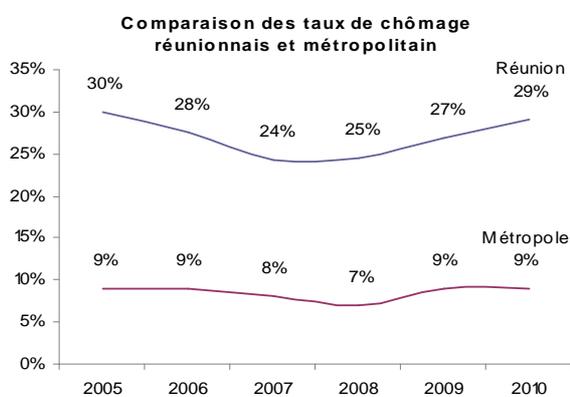
commerçants ou chefs d'entreprise. Les cadres/professions intellectuelles supérieures de moins de 25 ans sont particulièrement présents dans le secteur des activités financières ou d'assurance (51% des salariés de moins de 25 ans travaillant dans ce secteur ont ce statut), ou dans l'enseignement (50%). Ils sont par contre très peu présents dans la construction (seuls 9% des salariés de moins de 25 ans du BTP sont des cadres), ou dans la pêche (10%).

II.3.5. Le taux de chômage local reste trois fois supérieur au taux national

Au deuxième trimestre 2010, **le taux de chômage est de 28,9%** (contre 9,7% au plan national), soit un volume de 98 500 chômeurs. Le taux de chômage des femmes (30,0%) reste supérieur à celui des hommes (28,0%) de 2 points, dans des proportions toutefois moindres qu'auparavant: cet écart était de 6 points en 2005.

La situation est plus difficile pour les plus jeunes (15-24 ans) : leur taux de chômage **s'élève à 55,3 % en 2010**. Toutefois, pour cette tranche d'âge, l'écart entre hommes et femmes est de 6 points : le taux de chômage des jeunes hommes de 15 à 24 ans est de 52,7%, celui des jeunes femmes de 59,4%. Entre 25 et 49 ans, 28 % de la population active est au chômage, et 16,1 % entre 50 et 64 ans³¹.

Le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de diplôme : seuls 9 % des diplômés post-Bac sont touchés par le chômage, alors que les actifs non diplômés sont à 38 % dans ce cas.



Sources : Insee, enquêtes Emploi, et Insee, TER édition 2010, p. 83 et éditions précédentes

³¹ Source : Insee, Enquêtes Emploi Réunion, situation au 2^{ème} trimestre 2010

II.3.6. Le marché du travail : Les demandes et les offres d'emploi enregistrées à Pôle Emploi³²

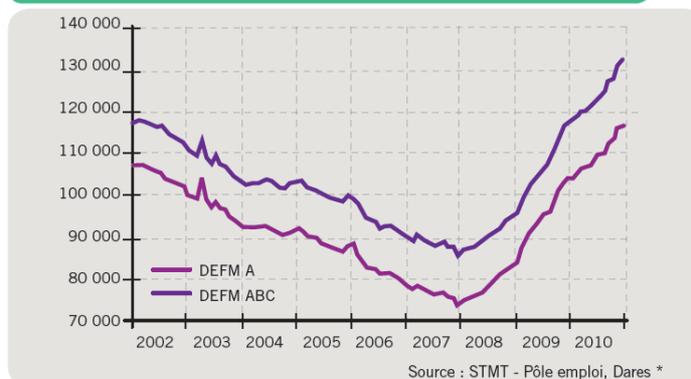
Au 31 décembre 2010, **116 360 demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A³³** sont inscrits à Pôle emploi, soit une hausse de 12,2 % sur un an.

Seul 1 cinquième des demandeurs d'emploi (22%) a un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat (niveau IV et plus). A l'inverse, 39% des demandeurs d'emploi ont un niveau inférieur au niveau CAP-BEP (niveau VI et V bis).

Les moins de 25 ans représentent en 2010 17% des DEFM A (19 570 personnes) ; les 50 ans et plus, 15% des DEFM A (17 600 personnes). Cette catégorie est en hausse de 27,5% par rapport à l'année 2009. Les séniors sont les plus touchés par la hausse continue de la demande d'emploi depuis 2008.

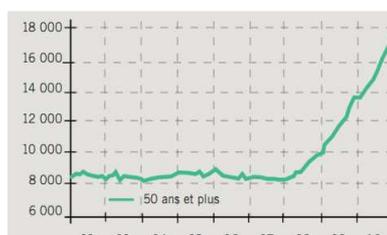
Pour l'ensemble des 25-49 ans, la hausse atteint près de 12% sur un an (contre 1,8% en métropole).

Les demandeurs d'emploi en fin de mois (CVS catégorie A)



Source : Bilan 2010, DIECCTE Réunion, juin 2011

Les demandeurs d'emploi en fin de mois (CVS, catégorie A)³⁴



Le plein essor des structures éducatives ne date que d'une trentaine d'années à La Réunion. Le marché de l'emploi est donc pénalisé par un faible niveau de formation d'une part des demandeurs d'emploi et par un grand nombre de non-diplômés. Parallèlement l'offre d'emploi se spécialise et les niveaux de recrutement augmentent.³⁵ En effet, dans l'ensemble, la structure de la qualification des DEFM A est inadaptée aux besoins des entreprises, alors confrontées à des difficultés de recrutement, notamment pour les niveaux d'encadrement intermédiaire et supérieur. En moyenne ces dernières années, seuls 4% des

³² Source : DIECCTE Réunion, marché du travail, décembre 2010 et 2009

³³ DEFM A : Demandeur d'emploi en fin de mois de catégorie A : en recherche active d'emploi, disponible et sans activité

³⁴ Source : DIECCTE Réunion, marché du travail, décembre 2010 et 2009 p.11

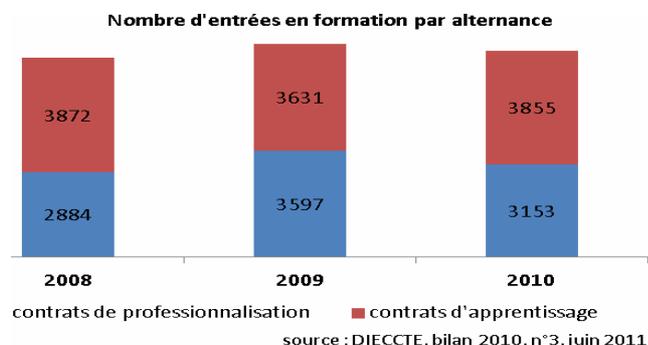
³⁵ Source : Insee, La parité entre les femmes et les hommes à La Réunion (mise à jour février 2011)

DEFM A ont une qualification menant à des postes d'encadrement, 45% sont qualifiés, et 51% sont non qualifiés.

Près de 43 000 offres d'emploi ont été enregistrées à Pôle Emploi en 2010 ; 61% étaient inférieures à une durée de 6 mois, contre 48% en 2007. Du fait du ralentissement de l'activité économique depuis fin 2007, et par manque de visibilité à terme, les employeurs ont réduit la durée des contrats de travail proposés.

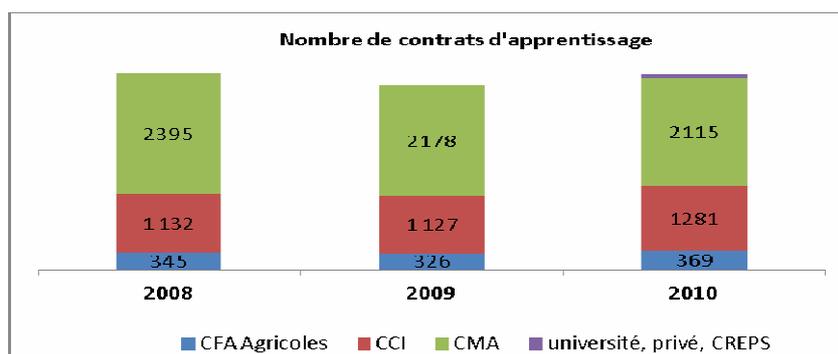
II.3.7. L'alternance

En 2010, plus de 7000 personnes sont entrées en formation par la voie de l'alternance, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, contre 7230 en 2009, soit une légère baisse de 3% sur un an.



Toutefois, les deux dispositifs ont connu des évolutions différentes :

- Le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 25% entre 2008, et 2009, conséquence de la mise en place des Contrats Uniques d'Insertion et de Professionnalisation (CUI-Pro) en 2009, puis a baissé de 12%. Autre conséquence de ce dispositif, la part des bénéficiaires de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus a augmenté, passant de 12% à 40% des effectifs entrés en formation. En 2010, plus d'un formé sur deux (57%) est demandeur d'emploi avant son entrée en formation, et un sur cinq (20%) est inactif ou sort du système scolaire.
- Le nombre de contrats d'apprentissage a retrouvé en 2010 le niveau qu'il avait atteint en 2008 (plus de 3800 contrats), après une légère baisse en 2009. La principale hausse concerne les CFA agricoles et de la CCIR (+13%). A noter : l'ouverture de 6 CFA, notamment celui de l'université et du CREPS.



II.4. LA FORMATION

II.4.1 Le système éducatif réunionnais a amélioré ses performances en quelques décennies³⁶

Créée en 1984 avec 190 800 élèves, apprentis et étudiants (soit 37% de la population réunionnaise), l'Académie de La Réunion, en compte près de 245 000 en 2009 (30 % de la population réunionnaise). Le taux de réussite au baccalauréat a progressé sans fléchir entre 1984 et 2010, passant de 42 % à 86 %, rattrapant son retard par rapport à la moyenne nationale. Sur cette période, le nombre de bacheliers a été multiplié par cinq dans l'académie tandis qu'il a doublé sur le plan national.

	1984		2010		Evolution 1984/2010 : Indice base 100 en 1984	
	Bacheliers	Taux de réussite	Bacheliers	Taux de réussite	Bacheliers	Taux de réussite
Réunion	1 523	41,9%	8 294	85,9%	545	205
National	249 497	63,7%	531 768	85,6%	213	134

Source : Rectorat de La Réunion – BCP de la DEPP au Ministère

Le taux de scolarisation des jeunes de 16 à 18 ans reste inférieur de 6 points à la moyenne nationale : il est de 81,2% sur l'année scolaire 2008/2009, contre 87,2% en métropole.

Bien que toujours en deçà de la moyenne nationale, le taux d'accès d'une classe d'âge au baccalauréat a progressé plus vite dans l'académie. Il est passé de 15 % en 1984 à 58 % en 2010. Au cours de la dernière décennie, cette proportion a progressé deux fois plus vite que la moyenne nationale.

De plus, les inégalités de réussite au baccalauréat général selon l'origine sociale des élèves se sont considérablement réduites à la Réunion au cours de la dernière décennie, signe d'une démocratisation qualitative. La proportion d'élèves issus de CSP défavorisées parmi les bacheliers généraux est passée de 26 % en 1997 à 38,6 % en 2010 (21 % au niveau national).

Bien que sept jeunes sur dix quittent la formation initiale avec au moins un diplôme de niveau V en 2009, un peu plus de 11 % sortent sans avoir atteint le niveau minimal de qualification (soit 1 760 en 2009).

L'enseignement du second degré comprend 82 collèges en 2010, accueillant 60 640 collégiens, 32 lycées d'enseignement général, technologique et polyvalent (rassemblant 23 160 lycéens) et 15 lycées professionnels (totalisant 17 195 lycéens). Le parc immobilier du second degré est en constante évolution pour faire face à l'expansion démographique et à l'engorgement des collèges et des lycées de taille importante : 8 collèges et 6 lycées nouveaux ont été ouverts depuis la rentrée scolaire 2000.

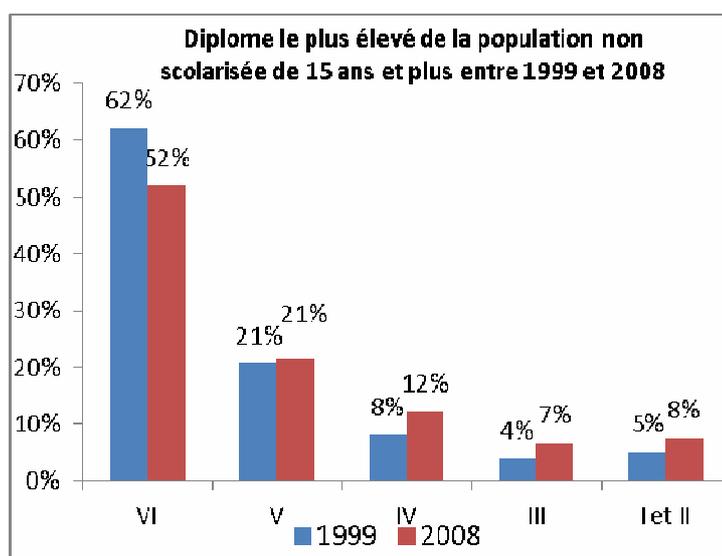
³⁶ Pour ce chapitre, les sources utilisées sont : Contribution au CPRDF du service DES3 / Statistiques et indicateurs de pilotage du Rectorat de La Réunion, et Académie de La Réunion, Note d'information n° 197, L'Académie de La Réunion en bref, Année scolaire 2009/2010, Aout 2010, ainsi que le site Internet de l'Académie de La Réunion – Rubrique Chiffres clés.

L'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'éducation nationale et de la recherche comptait 17 320 étudiants à la rentrée 2009.

II.4.2. Le niveau de formation des réunionnais a également augmenté

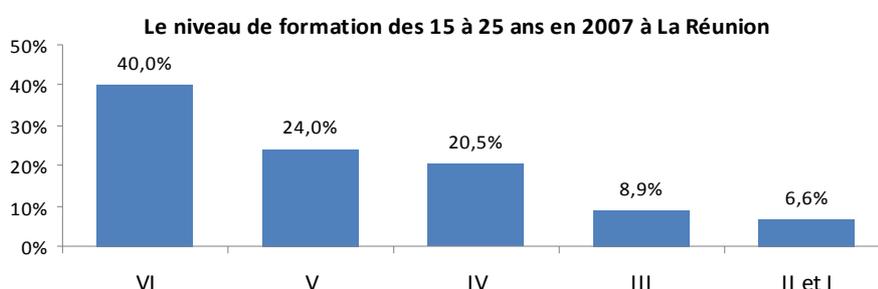
En 2008, un quart des réunionnais³⁷ a un niveau de formation au moins équivalent au bac (niveau IV et plus : 27%), contre 17% en 1999. A l'inverse, la part de la population n'ayant aucun diplôme (dont certificat d'études primaires) est passée de 62% à 52% sur la même période (*Source : Insee, Recensements de population 1999 et 2008*). En métropole, ce taux est de 30% en 2008.

Le niveau de formation des réunionnais a augmenté de façon progressive ces dernières années, de façon à répondre aux contraintes du marché du travail. De façon générale, et ce, quel que soit le secteur d'activité, les exigences des employeurs vont vers plus de qualification, du fait de la complexification des procédés et des tâches, du poids grandissant des contraintes normatives et réglementaires, de la concurrence internationale, et de l'omniprésence des technologies de l'information et de la communication.



Source : Insee, Recensement de population 1999 et 2008, exploitation principale

Parmi les 15 -25 ans, 40% n'ont aucun diplôme en 2007 (soit près de 42 000 jeunes ayant un niveau VI). Parmi ces jeunes sans diplôme, 18 500 ont arrêté leur cursus scolaire au collège. Les détenteurs d'un niveau V représentent le quart des individus de cette classe d'âge. 36% ont au moins un niveau IV.



Source : Insee, Recensement de population 2007

³⁷ Parmi la population réunionnaise non scolarisée âgée de 15 ans ou plus, source INSEE RP 1999 et 2008

S'agissant de l'illettrisme

Les évaluations effectuées par l'Armée, lors des Journées d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD) révèlent, depuis sa mise en place en 2000, qu'une moyenne annuelle de plus de 20% des jeunes testés est « en grave et/ou très grave difficulté de lecture » ; soit, en nombre moyen : 3.600 jeunes par an.

L'enquête IVQ menée à La Réunion en 2007/2008 montre que 111 000 adultes (de 16 à 65 ans) en grande difficulté face à l'écrit, dont :

- 100.000 illettrés (ayant été scolarisés en France) ;
- 11.000 analphabètes (n'ayant pas été scolarisés en France, voire non scolarisés dans leur pays).

Le taux de l'illettrisme réunionnais est donc de 21%, contre 9% en métropole.

Au vu de l'ensemble de ces indicateurs, les partenaires se sont unis au sein d'une charte pour mieux :

- Définir et gouverner une politique globale et concertée.
- Structurer un dispositif inter institutionnel régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme.
- Coordonner l'ensemble des actions en visant des résultats tangibles.

II.4.3. La formation continue des salariés

En 2009, **72 404 salariés** ont bénéficié d'une action de formation continue financée par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui gèrent les fonds de la formation professionnelle continue³⁸. Ce volume représente en 2009 un taux de **35% des salariés réunionnais** qui ont bénéficié d'une action de formation financée par les OPCA. Ces formations ont été réalisées principalement dans le cadre de plans de formation, d'actions collectives, et de contrats et périodes de professionnalisation. Ces derniers ont été particulièrement sollicités dans les secteurs GFE de l'Hôtellerie-Restaurant-Tourisme-Sports-Loisirs (22% des contrats/périodes de professionnalisation en 2008), du Commerce / Distribution (19%), et du Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé – Informatique (15%).

Dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF), 263 salariés ont bénéficié d'une action de formation en 2008. La grande majorité de ces formations (92%) concerne principalement des domaines transversaux, n'amenant pas obligatoirement à une qualification spécifique à un secteur d'activité précis³⁹.

II.4.4. La formation continue des demandeurs d'emploi

En 2009, près de **20 500 places en formation** ont été proposées aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Ce volume représente un ratio d'environ 1 place offerte en formation pour 5 demandeurs d'emploi.

³⁸ Source : statistique 2009, données sur la formation professionnelle, DIECCTE, juillet 2011

³⁹ Source : Carif-Oref, Indicateurs Emploi-Formation, Edition 2009, Chiffres 2008

Les 2/3 de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi sont des formations non qualifiantes.

Cependant, pour les 7000 places offertes en formations qualifiantes, le nombre de demandeurs d'emploi pour une place offerte en formation est proportionnel au niveau de formation concerné. Ainsi, on dénombre 2,5 DEFM AB ayant un niveau I ou II pour une place offerte en formation de niveau I et II, mais 12,9 DEFM AB ayant un niveau V pour une place offerte en formation de niveau V.

	Non qualifiantes	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total 2009
Places offertes (volume)	13 420	3009	1792	1041	875	321	20 458
Places offertes (%)	66%	15%	9%	5%	4%	2%	100%

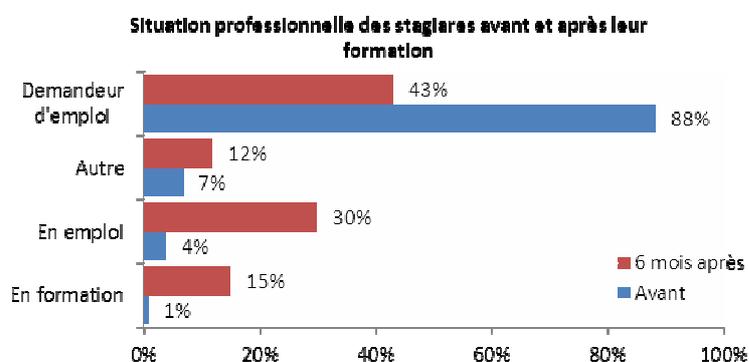
Source : Base de données Formanoo.org - CARIF-OREF Réunion

NB : Les formations de type "Non qualifiantes" correspondent à des formations sans objectif d'acquisition de niveau de qualification (Exemple : Modules de développement personnel ou de bureautique).

II.4.5. Le devenir des stagiaires de la formation⁴⁰

Entre 2002 et 2008, près de 18 400 jeunes de 18 à 29 ans ont suivi l'une des 661 actions de formation professionnelle financées par la collectivité régionale, au titre du Plan régional des formations professionnelles (PRFP). La plupart des personnes ayant bénéficié d'une formation sont demandeurs d'emploi (entre 80% et 90% suivant les années) et constitue le public prioritaire de la stratégie mise en place par la collectivité en matière d'insertion professionnelle.

Le public concerné est caractérisé par un faible niveau de qualification : quatre stagiaires sur dix sont sans qualification. Les femmes sont légèrement plus qualifiées que les hommes avant la formation : un quart d'entre elles ont au moins le niveau bac (16 % des hommes).



Source : données SSFP 2002-2008, traitement Carif-Oref 2010

L'analyse de leur situation professionnelle avant et après la formation donne les résultats suivants. Sur l'ensemble de la période 2002-2008, ils sont **29 % à déclarer exercer une activité professionnelle six mois après leur sortie de formation**. L'objectif d'insertion est en partie atteint puisqu'ils n'étaient que 4% environ à avoir un emploi avant la formation. Sur la période observée, **la part des demandeurs d'emploi est**

⁴⁰ Le champ couvert par l'enquête de suivi des stagiaires de la formation professionnelle concerne les actions de formation professionnelle financées par le Conseil Régional de 2002 à 2008 dans le cadre de marchés publics (à l'exception de subventions). Les extractions et requêtes ont été limitées aux jeunes de 15 à 29 ans.

quasiment divisée par deux, passant de 86% à 45%. L'année 2008 est marquée par un taux d'insertion plus élevé, puisqu'ils sont 39% à avoir trouvé un emploi.

Les formations qualifiantes tendent à favoriser le retour à l'emploi. En effet, **37% de ceux qui ont suivi une formation délivrant un titre ou un diplôme sont en emploi six mois après** leur sortie de formation. Cette proportion n'est que de 27% pour les sortants de formation non qualifiante dont l'insertion professionnelle n'est pas l'objectif prioritaire. Par ailleurs, les résultats d'insertion sont meilleurs pour les stagiaires ayant suivi une formation plutôt technique ou spécialisée dans un secteur d'activité : ils sont en moyenne 35% à être en emploi à l'issue de la formation, probablement du fait de l'adaptation de la formation suivie aux besoins du marché du travail.

II.4.6. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) : 6300 validations depuis 2003

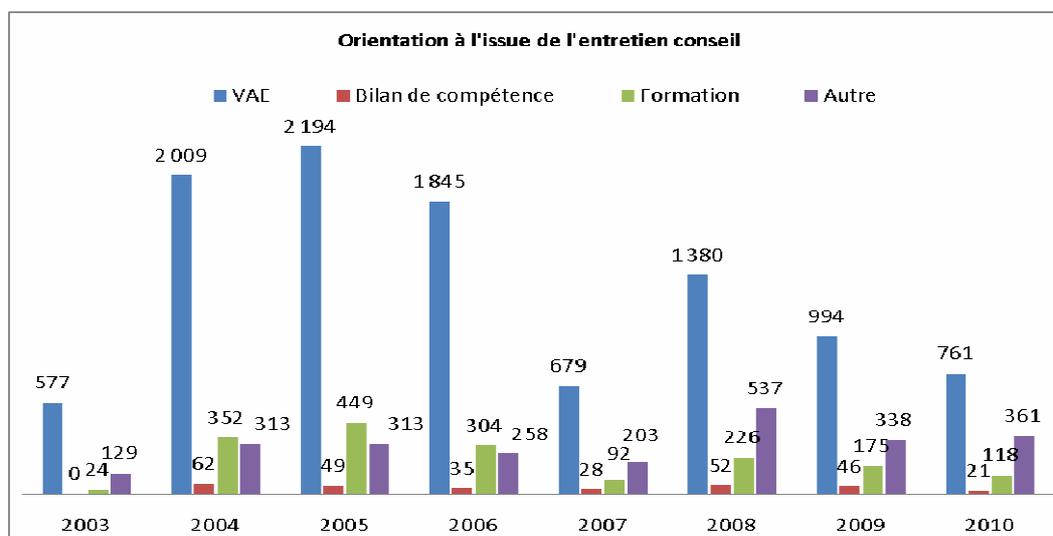
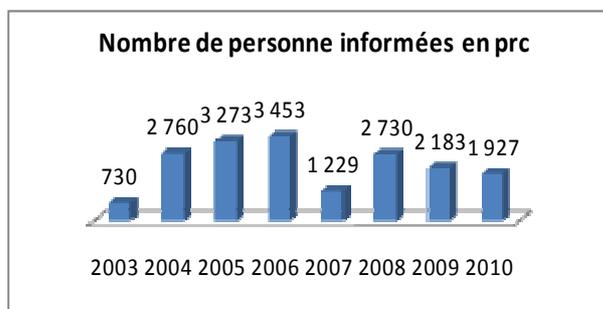
De 2003 à 2010, 37317 réunionnaises et réunionnais sont venus s'informer sur la VAE dont 18 285 dans les Points Relais Conseil (PRC) et 19032 chez les certificateurs.

A l'issue des entretiens conseils en PRC, 65% ont été orientés vers une démarche VAE et 11% vers une formation.

Les candidats à la VAE sont majoritairement des candidates. En effet, les femmes représentent plus de 60%.

Depuis 2009, le pourcentage des demandeurs d'emplois et salariés s'équilibre (pour mémoire, de 2003 à 2006, les DE ne représentaient qu'un tiers des effectifs).

L'âge moyen des personnes se situe entre 35 et 45 ans.



Sources : Panoramas de la VAE de 2003 à 2005 et 2006 à 2009 ; La vae en chiffre : année 2010-Cris VAE-Carif-Oref Réunion

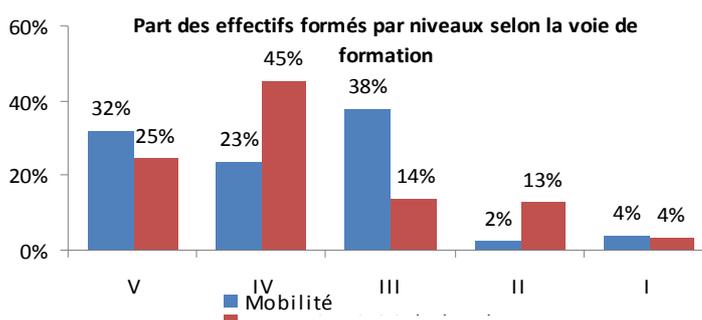
Les certificateurs de 2003 à 2010, ont délivrés 8 683 avis de recevabilités et 6298 certifications, dont 3935 validations totales et 2363 validations partielles.

Les diplômes de l'éducation nationale représentent plus de la moitié des certifications obtenues.

Toutefois, depuis 2007, on observe une augmentation sensible des diplômes du ministère de la santé, dû à la demande des employeurs du secteur de la petite enfance qui doivent répondre aux exigences réglementaires de qualification de leurs personnels.

II.4.7. La mobilité : les niveaux de formation supérieurs au bac sont plébiscités

1 625 personnes ont bénéficié d'une formation par le biais de la mobilité sur l'année 2008/2009⁴¹. Cette voie de formation concerne davantage les niveaux supérieurs : 45% des formés par la mobilité le sont dans des formations de niveau III et plus, contre 30% des effectifs formés localement en formation initiale. Le niveau III représente à lui seul plus du tiers des effectifs formés par la voie de la mobilité.

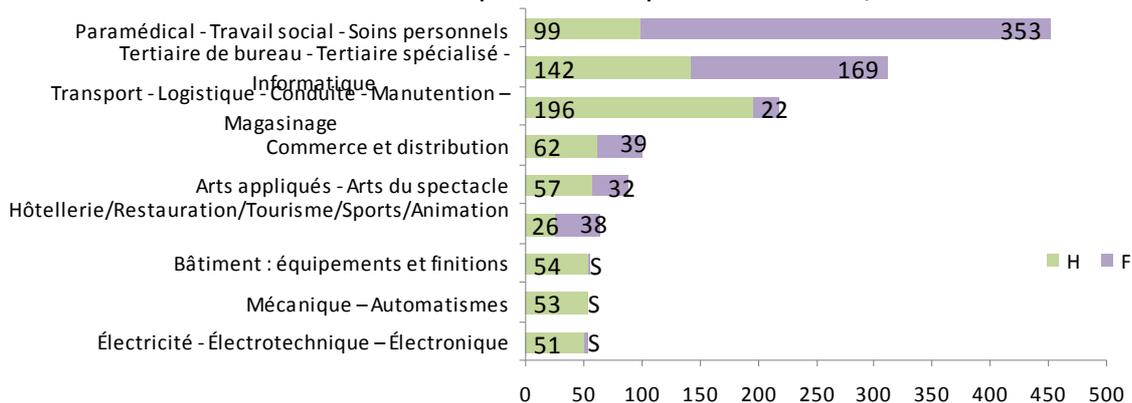


Source: LADOM au 31/12/2009, données cumulées du 01/07/2008 au 30/06/2009

Trois secteurs rassemblent 60% des effectifs formés. Plus du quart des effectifs formés (28%) se sont orientés vers les métiers du sanitaire et du social, principalement sur des niveaux IV et III. Un cinquième des formés (19%) ont choisi le tertiaire de bureau/tertiaire spécialisé, en grande majorité sur des niveaux III. 13% des formés l'ont été dans les métiers du transport, essentiellement sur des titres professionnels de conducteurs de transport (en commun ou de marchandises), ou des CACES d'engins de chantier.

⁴¹ Source: LADOM au 31/12/2009, données cumulées du 01/07/2008 au 30/06/2009

Les secteurs concentrant plus de 50 formés par la mobilité sur 2008/2009



Source: LADOM au 31/12/2009, données cumulées du 01/07/2008 au 30/06/2009
 S : Secret statistique, appliqué pour un volume d'individus inférieur à 3

La part trop importante de situations non renseignées (47%) ne permet pas une analyse précise de l'insertion professionnelle des stagiaires à la suite d'un parcours en mobilité. Toutefois, l'analyse hors situations non renseignées (53% des formés) donne les résultats suivants : la moitié des stagiaires formés par le biais de la mobilité en 2009 sont en emploi, le tiers est au chômage, et 8% sont en formation.

II.5. LES TERRITOIRES

Les quatre microrégions : indicateurs et variables clés

II.5.1. La micro région nord

Le Nord : indicateurs clés

Indicateur	Effectif	Part en %	Moyenne régionale en %
Part des moins de 26 ans dans la population légale en 2007	83 287	43	43
Part des 16-25 ans dans la population légale en 2007	31 556	16	15
Part des 65 ans et + dans la population légale en 2007	14 824	8	8
Part des chômeurs parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007 (tx de chômage)	22 526	26	33
Part des actifs occupés parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007	63 570	74	67
Part des actifs occupés dans la population active de 15 à 24 ans	6 218	54	47
Taux de chômage des 15-24 ans en 2007	5 367	46	53
Part des actifs occupés travaillant hors de leur commune de résidence en 2007	18 692	29	38
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active occupée en 2007	8 793	14	10
Part des 15-25 ans n'ayant aucun diplôme en 2007	8 232	34	40
1 ^{er} secteur employeur GFE en 2009 : Tertiaire de bureau et spécialisé / Informatique (effectifs salariés)	15 307	32	-
DEFM A en 2010	23 341	21%	
Part des DEFM A ayant moins de 25 ans en 2010	4 003	17%	18
Part des DEFM ABC de longue durée (> 1 an) en 2010	12 155	45%	48%
Part régionale des places offertes en Formation initiale scolaire en 2009			
Part régionale des places offertes en Formation initiale en apprentissage en 2009	363	20	-
Part régionale des places offertes en Formation continue des demandeurs d'emploi en 2009	6 780	32	-
Part régionale des places offertes en Formation pour la lutte contre l'illettrisme en 2009	460	31	-

▪ **Démographie et population**

Les 3 communes du Nord regroupent un quart de la population réunionnais en 2007, avec près de 194 000 habitants. A l'horizon 2030, c'est la microrégion qui devrait connaître la plus faible croissance de sa population (+ 18 000 habitants), pour ne représenter plus qu'un cinquième de la population réunionnaise (21%). Les jeunes de 16 à 25 ans représentent en 2007 16% de la population du Nord (15% en moyenne régionale). Un tiers des jeunes de 15 à 25 ans (34%) n'a aucun diplôme en 2007, contre 40% en moyenne régionale.

▪ **Activité économique**

Le Nord constitue un pôle d'activité dynamique et attractif: il concentre un quart de la population active de l'île, pour plus d'un tiers de ses salariés (36%). Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus présents dans le Nord : ils représentent 14% des

salariés, contre 10% en moyenne régionale. De plus, son taux de chômage (26%) est inférieur de 7 points à la moyenne régionale. Le GFE du tertiaire de bureau, spécialisé et de l'informatique y est le premier employeur, avec près du tiers des effectifs salariés du bassin d'emploi. Le Nord étant traditionnellement une zone d'attraction du fait de la concentration des emplois, seuls 29% des actifs occupés du Nord travaillent hors de leur commune de résidence (38% en moyenne régionale) : c'est le cas de 17% des actifs occupés dionysiens, de 63% de ceux des deux autres communes.

- ***Marché du travail***

Du fait de son dynamisme, le Nord concentre en 2010 31% des offres d'emploi enregistrées à Pôle Emploi, pour seulement 21% des demandeurs d'emploi (DEFM A), donnant un ratio de 1,8 demandeurs pour une offre (2,8 pour La Réunion).

Les demandeurs d'emploi y sont relativement plus qualifiés qu'ailleurs : 28% des demandeurs d'emploi (DEFM A) ont au moins un niveau IV (bac), contre 23% en moyenne régionale. 17% des demandeurs d'emploi du Nord ont moins de 25 ans.

- ***Offre de formation***

Le Nord concentre un cinquième de l'offre de formation en apprentissage, et un tiers de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi ou du public en situation d'illettrisme.

II.5.2. La micro région ouest

L'Ouest : indicateurs clés

Indicateur	Effectif	Part en %	Moyenne régionale en %
Part des moins de 26 ans dans la population légale en 2007	87 764	43	43
Part des 16-25 ans dans la population légale en 2007	29 794	15	15
Part des 65 ans et + dans la population légale en 2007	14 352	7	8
Part des chômeurs parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007 (tx de chômage)	28 284	32	33
Part des actifs occupés parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007	59 996	68	67
Part des actifs occupés dans la population active de 15 à 24 ans	5 583	44	47
Taux de chômage des 15-24 ans en 2007	7 091	56	53
Part des actifs occupés travaillant hors de leur commune de résidence en 2007	26 090	43	38
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active occupée en 2007	6 662	11	10
Part des 15-25 ans n'ayant aucun diplôme en 2007	11 633	42	40
1 ^{er} secteur employeur GFE en 2009 : Commerce et distribution (effectifs salariés)	8 945	25	-
DEFM A en 2010	28 132	25%	
Part des DEFM A ayant moins de 25 ans en 2010	5 011	18%	18%
Part des DEFM ABC de longue durée (> 1 an) en 2010	14 921	46%	48%
Part régionale des places offertes en Formation initiale scolaire en 2009			-
Part régionale des places offertes en Formation initiale en apprentissage en 2009	904	29	-
Part régionale des places offertes en Formation continue des demandeurs d'emploi en 2009	5 455	27	-
Part régionale des places offertes en Formation pour la lutte contre l'illettrisme en 2009	432	29	-

▪ Démographie et population

Avec près de 203 000 habitants en 2007, les 5 communes de l'Ouest concentrent un quart de la population réunionnaise. D'ici 2030, la microrégion devrait voir son poids relatif se maintenir à 27%, en attirant 75 000 habitants supplémentaires.

La classe d'âge des 16-25 ans compte pour 15% de la population actuelle. Un tiers des 15 à 24 ans (42%) n'a aucun diplôme, contre 40% en moyenne à La Réunion. Plus d'un jeune sur deux âgé de 15 à 24 ans (56%) est au chômage en 2007.

▪ Activité économique

27% des salariés réunionnais travaillent dans l'Ouest. Plus de la moitié des salariés de l'Ouest (57%) travaille dans 3 secteurs principaux : le premier secteur employeur est celui du commerce, qui emploie un quart des salariés de l'Ouest. Viennent ensuite les activités du tertiaire et de l'informatique, regroupant 17% des effectifs salariés, et les activités de construction (gros œuvre principalement), avec 15% des salariés de l'Ouest.

Les TPE sont la norme : 67% des établissements de la côte Ouest n'ont aucun salarié, et 88% en ont moins de 5.

Les actifs occupés de l'Ouest sont relativement mobiles : 43% des actifs de l'Ouest travaillent hors de leur commune de résidence, contre 38% en moyenne régionale. Les différences entre communes sont significatives : 70% pour La Possession (à vocation résidentielle), et 32% pour Le Port (traditionnellement attractive du fait des zones d'activité

et de l'activité portuaire). En termes de structure de la population active de la microrégion, le nombre moyen d'actifs occupés pour un chômeur est de 2,1, en conformité avec la moyenne régionale (2,1). Là encore, des différences existent : 3,6 actifs occupés pour un chômeur à La Possession, contre 1,4 au Port.

- **Marché du travail**

L'Ouest représente un quart des offres d'emploi enregistrées à La Réunion en 2010 (26%), et un quart des demandeurs d'emploi (DEFM A). Le ratio de tension de l'Ouest est de 2,7 demandeurs d'emploi (DEFM AB) pour une offre en 2010. Parmi les demandeurs d'emploi de l'Ouest : 18% ont moins de 25 ans, et 46% sont des demandeurs d'emploi de longue durée. La moitié des demandeurs d'emploi (DEFM A) a un niveau V (CAP/BEP), et seuls 22% ont au moins un niveau IV (bac), contre 23% en moyenne régionale.

- **Offre de formation**

L'Ouest concentre 29% de l'offre de formation en apprentissage, 27% de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi, et 29% des places offertes en formation du public en situation d'illettrisme.

II.5.3. La micro région sud

Le Sud : indicateurs clés			
Indicateur	Effectif	Part en %	Moyenne régionale en %
Part des moins de 26 ans dans la population légale en 2007	119 487	42	43
Part des 16-25 ans dans la population légale en 2007	41 574	15	15
Part des 65 ans et + dans la population légale en 2007	24 852	9	8
Part des chômeurs parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007 (tx de chômage)	43 340	37	33
Part des actifs occupés parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007	74 321	63	67
Part des actifs occupés dans la population active de 15 à 24 ans	8 161	46	47
Taux de chômage des 15-24 ans en 2007	9 545	54	53
Part des actifs occupés travaillant hors de leur commune de résidence en 2007	28 722	38	38
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active occupée en 2007	5 892	8	10
Part des 15-25 ans n'ayant aucun diplôme en 2007	15 361	41	40
1 ^{er} secteur employeur GFE en 2009 : Commerce et distribution (effectifs salariés)	10 214	28	-
DEFM A en 2010	47 358	42%	
Part des DEFM A ayant moins de 25 ans en 2010	8 124	17%	18
Part des DEFM ABC de longue durée (> 1 an) en 2010	27 802	52%	48%
Part régionale des places offertes en Formation initiale scolaire en 2009			-
Part régionale des places offertes en Formation initiale en apprentissage en 2009	1 192	38	-
Part régionale des places offertes en Formation continue des demandeurs d'emploi en 2009	6 072	30	-
Part régionale des places offertes en Formation pour la lutte contre l'illettrisme en 2009	368	25	-

▪ **Démographie et population**

Les 10 communes du Sud regroupent plus du tiers de la population réunionnaise (36%). A l'horizon 2030, la microrégion devrait voir son poids relatif augmenter pour représenter 37% de la population réunionnaise, soit 98 000 habitants de plus qu'en 2007. La classe d'âge des 16-25 ans compte pour 15% de sa population en 2007. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans du Sud, 41% n'ont aucun diplôme et ne sont pas allés au-delà du collège.

▪ **Activité économique**

Bien que concentrant 38% de la population active de l'île, la microrégion Sud ne représente que 27% des salariés réunionnais, mais 42% de ses demandeurs d'emploi. Ce déséquilibre de la population active lui confère un taux de chômage de 37%, de 4 points supérieur à la moyenne régionale. Pour la classe d'âge des 15-24 ans, le taux de chômage est de 54% en 2007.

Près de la moitié des salariés du Sud travaille dans 2 GFE. Le premier secteur employeur est le commerce / distribution, qui concentre 28% des salariés du Sud, le deuxième étant les activités tertiaires et informatiques, avec un cinquième des salariés sudistes. Les PCS supérieures sont relativement moins représentées dans le Sud : 8%, contre 10% en moyenne régionale.

38% des salariés du Sud travaillent hors de leur commune de résidence, avec des écarts significatifs : 62% des avironnais travaillent hors de leur commune, pour seulement 24% des saint-pierrois.

- **Marché du travail**

Le Sud détient la plus grande part des offres d'emplois déposées à Pôle Emploi (32%) : il centralise le plus grand nombre d'établissements employeurs.

Le Sud rassemble également la plus grande part des demandeurs d'emploi de l'île (42%) : il concentre la plus forte proportion de population (36%). Cette structure du marché du travail confère au Sud le ratio de tension le plus élevé : 3,7 demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi.

Plus d'un demandeur d'emploi sur deux est un demandeur de longue durée, en recherche d'emploi depuis plus d'un an. Seuls 20% des demandeurs d'emploi (DEFM A) ont au moins un niveau IV (bac), tandis que 41% n'ont aucun diplôme (niveau VI ou V bis).

- **Offre de formation**

Le Sud concentre 38% de l'offre de formation en apprentissage, 30% de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi, et 25% des places offertes en formation du public en situation d'illettrisme.

II.5.4. La micro région est

L'Est : indicateurs clés

Indicateur	Effectif	Part en %	Moyenne régionale en %
Part des moins de 26 ans dans la population légale en 2007	52 884	46	43
Part des 16-25 ans dans la population légale en 2007	17 999	16	15
Part des 65 ans et + dans la population légale en 2007	8 468	7	8
Part des chômeurs parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007 (tx de chômage)	16 292	35	33
Part des actifs occupés parmi la population active de 15 à 64 ans en 2007	29 615	65	67
Part des actifs occupés dans la population active de 15 à 24 ans	3 164	44	47
Taux de chômage des 15-24 ans en 2007	4 089	56	53
Part des actifs occupés travaillant hors de leur commune de résidence en 2007	12 866	43	38
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active occupée en 2007	1 633	6	10
Part des 15-25 ans n'ayant aucun diplôme en 2007	6 655	43	40
1 ^{er} secteur employeur GFE en 2009 : Commerce et distribution (effectifs salariés)	3 087	25	-
DEFM A en 2010	14 389	13%	
Part des DEFM A ayant moins de 25 ans en 2010	2 754	19%	18
Part des DEFM ABC de longue durée (> 1 an) en 2010	6 957	43%	48%
Part régionale des places offertes en Formation initiale en apprentissage en 2009	396	13	-
Part régionale des places offertes en Formation continue des demandeurs d'emploi en 2009	2 151	11	-
Part régionale des places offertes en Formation pour la lutte contre l'illettrisme en 2009	230	15	-

▪ **Démographie et population**

Les 6 communes de l'Est regroupent 14% des habitants de la Réunion en 2007. Son poids relatif à l'horizon 2030 devrait se maintenir à 15% de la population, mais sa population devrait se renforcer de 43 000 habitants supplémentaires. La population y est relativement plus jeune que dans le reste de l'île : 46% des habitants de l'Est ont moins de 26 ans, et seuls 7% ont 65 ans ou plus (contre 8% en moyenne régionale). Les jeunes y sont plus confrontés au chômage que sur l'ensemble de l'île (56% des 15 à 24 ans sont au chômage), et y sont moins qualifiés : 43% des jeunes de 15 à 24 ans n'ont aucun diplôme, contre 38% en moyenne régionale.

▪ **Activité économique**

La microrégion concentre 14% des établissements de l'île, pour seulement 9% de ses salariés. 59% des salariés de l'Est travaillent dans 3 secteurs GFE. Le commerce y est le premier secteur employeur, avec un quart des salariés de la microrégion. Viennent ensuite les activités tertiaires et informatiques (17% des salariés), et le BTP (17%). Seuls 6% des salariés relèvent des PCS supérieures (cadres et professions intellectuelles supérieures), contre 10% en moyenne régionale. Les salariés y sont relativement mobiles : 43% des salariés de l'Est travaillent hors de leur commune de résidence. Ce taux est de 65% pour les habitants de Bras-Panon, et de 26% pour ceux de Salazie. Le ratio « nombre d'actifs occupés pour un chômeur » est de 1,8 pour la microrégion (2,1 en moyenne régionale). Les

différences entre communes sont importantes : ce ratio est de 2,6 pour la Plaine des palmistes, et de 1,3 pour sainte Rose.

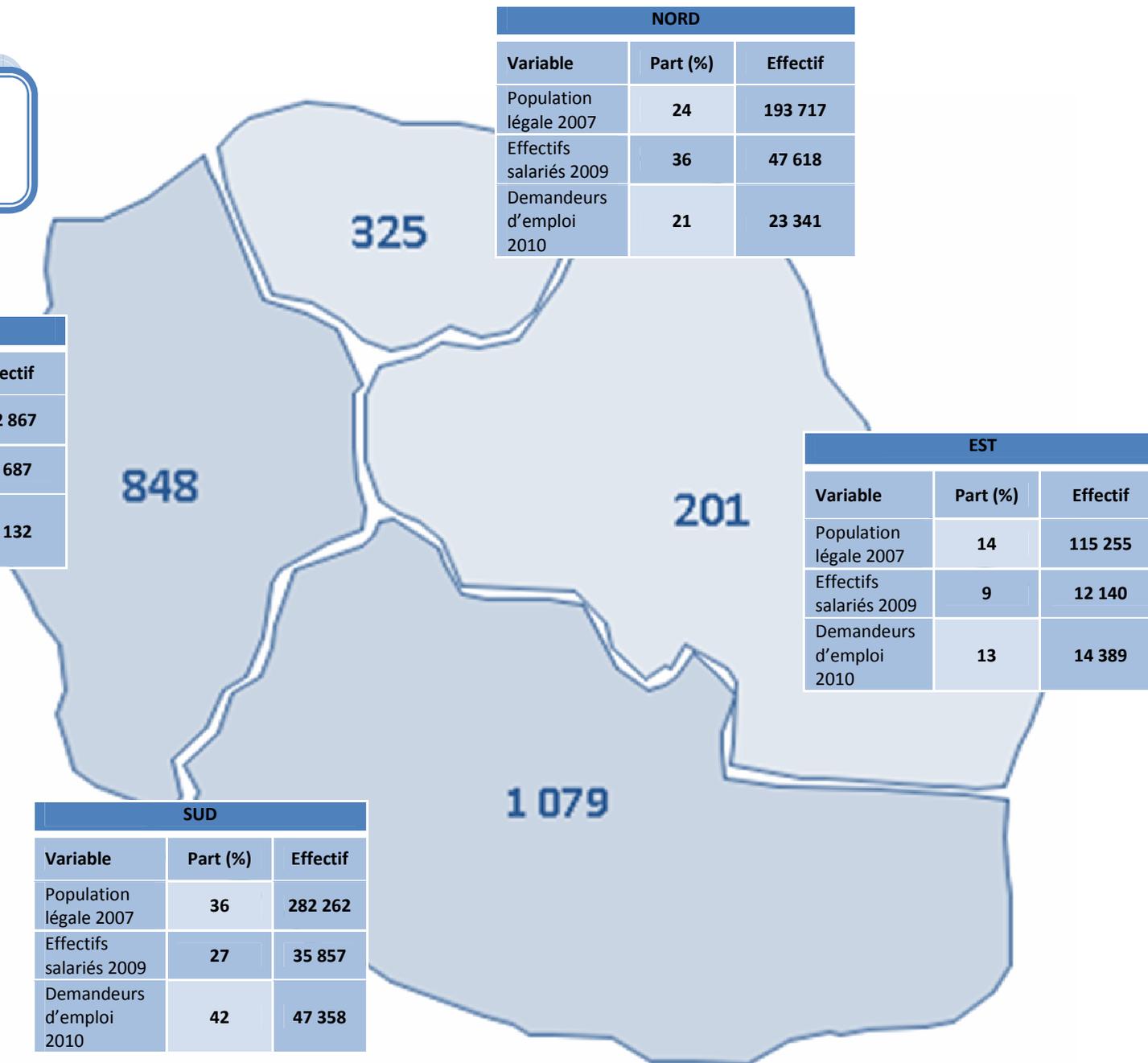
- ***Marché du travail***

L'Est regroupe 13% des demandeurs d'emploi de l'île (DEFM AB), pour 11% des offres. Le ratio de tension est de 3,2 demandeurs d'emploi (DEFM AB) pour une offre en 2010. Parmi les demandeurs d'emploi de l'Est en 2010 : un cinquième a moins de 25 ans, et 43% sont inscrits depuis plus d'un an. En 2010, 21% des DEFM A ont au moins un niveau IV (bac), et 36% n'ont aucun diplôme (niveau VI et V bis).

- ***Offre de formation***

L'Est rassemble 13% de l'offre de formation en apprentissage, 11% de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi, et 15% des places offertes en formation du public en situation d'illettrisme.

Les variables clés des 4 microrégions : effectifs et poids relatifs



PARTIE 3 : NOTRE PROJET DE SOCIETE

« Placer l'homme, l'économie et les territoires au cœur de l'action régionale ».

PROJET

La loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie précise l'objet du CPRDF :

- la programmation des actions de formation à destination des jeunes et adultes visant à favoriser l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi.
- le développement de manière cohérente de l'ensemble des filières de Formation Professionnelle.
- l'accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières.
- la définition des priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

En cohérence avec le cadre législatif, la Région Réunion a défini, en partenariat avec l'Académie et l'Etat, les grands enjeux et les orientations prioritaires de ce contrat de plan.

Ce contrat n'est plus un simple document d'orientation mais un véritable contrat qui définit les objectifs communs des différents acteurs régionaux.

Comme le montrent les données socio-économiques présentées au chapitre « diagnostic partagé », le territoire régional compte de plus en plus de jeunes formés et qualifiés, y compris les diplômés de l'enseignement supérieur, en attente d'une insertion professionnelle.

Il reste cependant exposé à :

- ♦ un fort taux de chômage - ce taux dépasse la barre des 50 % chez les jeunes,
Dans notre région, croissance économique et chômage progressent parallèlement : c'est le paradoxe de l'économie réunionnaise.
- ♦ la faiblesse de l'offre d'emplois locaux pour les jeunes, notamment les jeunes diplômés,
- ♦ la problématique des sorties du système scolaire sans qualification,
- ♦ au problème de l'illettrisme (un taux deux fois supérieur à celui de la Métropole),
- ♦ à la nécessité de mettre en œuvre une véritable complémentarité notamment entre des dispositifs de formation initiale et continue afin d'assurer la cohérence de l'offre entre les dispositifs : scolaire, universitaire, apprentissage, formation professionnelle et formation continue.

Pour faire face à ces enjeux, nous proposons d'organiser notre action autour de cinq axes prioritaires :

Axe 1 : « la formation, un outil en faveur de l'emploi et un moteur du développement économique »

Axe 2 : « la formation, une offre garantissant l'égalité d'accès de toutes les réunionnaises et de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification »

Axe 3 : « la formation, un système organisé et cohérent »

Axe 4 : « la formation, au plus près des territoires »

Axe 5 : « la formation, un système piloté, suivi et évalué »

III.1. LE PREMIER AXE :

**LA FORMATION, UN OUTIL EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET UN MOTEUR DU
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.**

III.1.1 Renforcer la relation formation / emploi

La loi du 24 novembre 2009 a modifié le code du travail- l'article L6111-1 est ainsi rédigé :

« La formation vise à permettre à chaque personne, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ; une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux »

Elle lance le défi de permettre à toute personne de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

En développant une politique d'élévation du niveau de qualification, la formation doit permettre à chacun d'acquérir les connaissances requises pour garantir son insertion sociale et professionnelle.

L'objectif est donc de centrer au mieux la formation sur l'emploi en améliorant la dynamique emploi/formation :

- en favorisant l'accès à l'emploi par la formation au regard des compétences validées, y compris à travers la VAE ;
- en renforçant les liens entre les dispositifs de formation et les entreprises ;
- en développant les formations portant sur la création ou le développement d'entreprise ;
- en s'inscrivant dans une logique associant : formation professionnelle / développement économique / recherche sur le modèle des clusters⁴² ;
- en adaptant les formations aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles ;
- en développant les systèmes de veille permettant d'anticiper les besoins socio-économiques ;
- en développant la politique de mobilité.

Ce contact PRDF a pour objet d'articuler les politiques de développement économique et de formation professionnelle.

L'analyse de la relation formation-emploi est au croisement de trois champs qui sont la formation, les métiers, les secteurs d'activité.

⁴² cluster :

Les dimensions que nous prendrons en compte par métier seront bien évidemment le nombre d'emplois disponibles, les tendances à court et long terme de la dynamique d'emploi, les départs à la retraite, les modes d'alimentations de ces métiers.

Les réunionnaises et les réunionnais doivent être ensuite en mesure d'accompagner les changements qui s'opéreront durant leur vie professionnelle.

La formation tout au long de la vie est une nécessité. La formation continue, la VAE constituent des moyens et des opportunités pour actualiser ses connaissances, apprendre un métier et aussi s'adapter aux changements et/ou évoluer professionnellement.

Le monde change, les métiers également. Ils se transforment, certains disparaissent, d'autres se créent. La rapidité des changements étant croissante, il devient de plus en plus nécessaire d'être en capacité de répondre aux modifications qu'ils engendrent.

La formation est le moyen de doter chaque réunionnaise et chaque réunionnais des ressources lui permettant de faire face aux changements : d'être acteur de son avenir.

Pour atteindre cet objectif, il nous faudra impérativement d'une part **consolider les liens entre appareil formatif et appareil productif et d'autre part intervenir sur trois niveaux de temporalité :**

- 1. Le juste à temps :** il est impératif d'apporter des réponses formatives dans des délais compatibles avec les besoins du marché du travail ;
- 2. L'anticipatif :** il est impératif d'anticiper les évolutions prévisibles ;
- 3. Le prospectif :** il est impératif de faire des choix d'avenir en fonction des futurs possibles.

Les structures de formation devront impérativement s'ouvrir davantage aux entreprises (ex : plateformes technologiques) en développant notamment les pôles de compétences, en partageant les ressources techniques et humaines.

Nous fixerons des objectifs précis avec les branches dans le cadre des contrats d'objectifs. La FTLV demande une très grande réactivité en termes de réponses aux besoins des entreprises (former au plus près du poste de travail).

Ainsi, le lien emploi-formation sera systématiquement recherché et consolidé dès la phase de détection des besoins, par la mise en place d'une démarche concertée et de partage d'informations.

La Stratégie Régionale d'Innovation (SRI) de La Réunion avait déjà préconisé : « une formation professionnelle basée davantage sur une analyse des postes de travail des salariés. Il s'agit de rapprocher la formation et le travail ».⁴³

⁴³ La stratégie régionale d'innovation de La Réunion – Août 2010

III.1.2. Adapter notre politique formation à la demande sociale et économique

Notre compétitivité dépend de trois composantes :

- 1- la compétence des hommes,
- 2- la performance de l'économie,
- 3- la capacité à anticiper les changements et à innover.

La formation devra participer au développement économique régional en tenant compte des caractéristiques propres à chaque secteur, notamment les dix secteurs prioritaires :

- En veillant à dimensionner l'offre de formation, au regard des besoins des secteurs.
- En instaurant un dialogue permanent avec l'environnement économique, afin de tenir compte des évolutions aussi bien technologiques qu'organisationnelles.
- En recherchant systématiquement les complémentarités entre les formations.

Le rôle de la formation devra être renforcé à différents niveaux, notamment dans la valorisation du temps de formation en entreprise, et dans le développement de l'alternance.

Les centres de formation devront impérativement s'ouvrir plus largement aux entreprises. (ex : les plateformes technologiques).

Le lien entre les instances de la formation professionnelle et les entreprises devra être matérialisé par des partenariats visant à :

- mieux informer les jeunes sur les métiers et qualifications,
- fluidifier l'offre de stages en entreprise,
- développer la formation continue et le transfert de technologies, l'optimisation des plateaux techniques et des plateformes de professionnalisation.
- systématiser dans les actions de formation des modules actualisés de prévention sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail.

Les contrats d'objectif avec les branches professionnelles contribueront également à cette finalité.

Il est impératif de rendre le système de formation plus réactif par la mise en place d'actions répondant aux besoins immédiats exprimés par les entreprises, dans lequel la formation est au plus près du poste de travail. En effet, un niveau de formation élevé favorise une insertion professionnelle et des capacités d'adaptation rapides.

Ainsi, la Région Réunion, l'Académie de La Réunion et les services de l'Etat se fixent comme objectif de favoriser les liens entre l'appareil de formation, les publics et le tissu économique régional.

Ainsi, notre système de formation sera ancré sur les besoins socio-économiques – les besoins d’aujourd’hui et ceux de demain.

La performance de notre offre de formation devra renvoyer aux besoins en qualification des réunionnais complétés par les besoins en compétences des entreprises et anticipant les besoins nouveaux et émergents.

Notre carte de formations sera une carte prospective des besoins de formations sur le territoire régional et concernera tous les publics visés par les textes régissant le C.P.R.D.F :

III.1.2.1. Pour les jeunes

Le véritable défi du Plan Régional pour la Réussite de l’Education et de la Formation est « d’offrir de plus grandes qualifications aux jeunes réunionnais pour une insertion professionnelle réussie ».

Il convient d’assurer une meilleure articulation entre formation sous statut scolaire et formation en alternance sous statut de salarié (apprentissage et contrat de professionnalisation).

la solution de l’alternance

La formation en alternance est une voie de qualification diplômante et certifiante qui occupe une place importante dans notre région. Elle permet de répondre d’une part à la demande de qualification de la population réunionnaise et aux besoins des entreprises locales.

Elle permet :

- Aux jeunes d’être très tôt confrontés à la vie de l’entreprise, en développant des comportements sociaux.
- De diffuser la culture d’entreprise au sein de la société réunionnaise par ceux qui la vivent.
- Aux jeunes de s’approprier les réalités des métiers.
- Aux entreprises de se positionner en entreprise « apprenante ».

Le positionnement de l’apprentissage dans l’enseignement supérieur contribue à sa valorisation.

De nombreux acteurs sont concernés : le SAIO, les CIO, les lycées professionnels, les CFA ... leur coordination reste encore très insuffisante.

L'alternance produit des savoirs indispensables aux professionnels : s'agissant des savoirs technologiques, des savoirs expérimentaux et des savoirs techniques « en innovation ». L'interaction entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise constitue la force de l'alternance.

C'est autour de cette force que nous souhaitons construire le nouveau système.

Le développement de l'alternance devra répondre aux exigences de complémentarité entre les dispositifs.

Aujourd'hui, dans un monde de mutations, de l'aléa, de l'incertain, les entreprises doivent adapter leurs compétences pour répondre à la variabilité des situations professionnelles.

- Si l'alternance est communément développée en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, il sera développée également en faveur de l'ensemble des demandeurs d'emploi, et au travers du contrat de professionnalisation, en complémentarité du contrat d'apprentissage.
- au travers l'alternance, l'adaptation de l'offre de formation pour anticiper les métiers d'avenir et le travail sur l'image des métiers sont essentiels à la valorisation de la voie professionnelle. Ainsi, une contractualisation sera recherchée sur des objectifs et des moyens pour le développement du contrat d'objectifs chiffrés globaux pour l'alternance, en complément du contrat d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage. Seront recherchés la complémentarité entre les deux contrats en alternance, mais aussi avec la formation professionnelle sous statut scolaire, le développement de l'alternance dans les secteurs prioritaires.

a) Le contrat d'apprentissage

- **Les enjeux**

La réussite de l'apprentissage est liée à la qualité de la formation tant en centre de formation que dans l'entreprise dont l'activité doit constituer l'assise pédagogique de la formation en centre de formation.

La formation en entreprise est un investissement, et elle doit être intégrée dans le projet et le cursus de la formation. L'entreprise ne doit pas être qu'un lieu d'apprentissage des savoir-faire mais aussi un lieu d'échanges, de théorisation et d'exercice des compétences.

L'apprentissage devra s'inscrire dans le cadre d'un partenariat organisé entre les composants du triptyque : jeune – entreprise – centre de formation.

Le centre de formation d'apprentis devra absolument établir une relation étroite avec l'entreprise en réalisant des visites régulières.

Il devra associer systématiquement les tuteurs à l'évaluation et assurer enfin des contacts réguliers avec les familles.

Les formateurs enseignants devront maintenir de façon permanente leurs connaissances techniques et avoir une bonne connaissance de l'entreprise.

Les conditions devront être créées pour que le jeune qui s'engage dans une formation en apprentissage puisse s'adapter aux exigences des parcours de formation qui conduit à l'obtention d'une certification.

Il paraît donc indispensable de construire des partenariats entre les acteurs sur ces problématiques de l'apprentissage, pour optimiser le fonctionnement de ce dispositif.

Mieux connaître le public en formation par apprentissage afin de prévenir les ruptures, les abandons en cours de formation.

La connaissance précise du nombre de candidats qui ne maîtrisent pas les pré requis parmi ceux qui préparent un diplôme de niveau V est indispensable pour préconiser un accueil pédagogique adapté et des mesures spécifiques.

Le positionnement en amont qui permet d'apprécier le niveau initial du jeune doit être systématique. Il devra être accompagné d'un repérage des difficultés sociales.

Ainsi, notre premier objectif dans ce cadre du COM (2011-2015) sera une augmentation annuelle du nombre d'apprentis **de l'ordre de 25% afin d'atteindre un effectif de 8 000 apprentis en 2015.**

▪ **Nos ambitions**

- 1- Permettre aux jeunes d'obtenir une qualification reconnue et valorisée.
- 2- Préparer les jeunes à des métiers d'avenir.
- 3- Intégrer progressivement les jeunes dans l'emploi.
- 4- Développer l'offre de façon cohérente sur les territoires.
- 5- Rapprocher l'entreprise / l'école et l'université.

Pour cela il est impératif de définir :

- une nouvelle gouvernance basée sur un pilotage structuré en associant tous les acteurs ;
- une fonction tutorale de qualité et reconnue ;
- une valorisation des toutes les composantes professionnelles.

▪ **Le contexte**

Avec un taux d'insertion dans l'emploi de 86% trois ans après l'obtention du diplôme, l'apprentissage constitue une voie d'excellence pour les jeunes.

Le PIA prévoit un programme exceptionnel de 500 millions d'euros pour l'alternance. La Région Réunion se positionne bien évidemment dans le cadre de ce programme.

Au-delà des objectifs quantitatifs, la nouvelle génération de COM apprentissage devra permettre d'améliorer le pilotage et le suivi des actions engagées.

Les actions éligibles à un financement dans le cadre du COM, concernent prioritairement les actions d'investissement, puis de fonctionnement et enfin quelques actions complémentaires (détails en annexe 3).

Les actions devront bien évidemment répondre aux besoins des acteurs économiques. Elles intégreront la déclinaison opérationnelle de ce présent contrat.

Nos objectifs sont les suivants :

- le doublement des effectifs entre 2011 et 2015 (soit 8000 en 2015) ;
- le développement de l'accès au contrat d'apprentissage – notamment pour le public porteurs d'un handicap - (aménagement des postes de travail, accessibilité aux locaux, enseignement adapté ...)
A ce titre la région réunion élabore un partenariat avec le FIPHFP.
- le développement de l'offre de formation proposant des formations liées à des perspectives de développement économique visant des métiers émergents (développement durable, activités numériques...) : en développant des formations par apprentissage universitaires, dans les lycées publics et privés, en développant l'apprentissage dans les secteurs publics et associatifs ;
- l'accompagnement des publics ;
- favoriser une couverture territoriale cohérente de l'implantation des CFA ;
- la valorisation du statut de l'apprenti.

- **Les moyens**

Pour atteindre ces objectifs, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- la prospection des maîtres d'apprentissage (à La Réunion et en Métropole) grâce notamment aux développeurs d'apprentissage, nous veillerons à ce que les interventions des développeurs se situent dans une totale cohérence avec les interventions des services d'accueil et d'orientation.
- le développement du pré-apprentissage ;
- l'amélioration des conditions matérielles des apprentis :

- Hébergement ;
 - Restauration ;
 - Transport.
- la facilité du déroulement de séquence d'apprentissage dans les Etats membres de l'Union (circulaire DGEFP / Accord cadre) ;
 - l'optimisation des plateaux techniques,
 - La mise en cohérence de la carte des formations professionnelles par la recherche d'un équilibre entre la formation par l'apprentissage et formation sous statut scolaire.

Nous souhaitons ainsi impulser une stratégie de développement autour de trois points :

- La structuration des filières.
 - verticale : dans **une logique d'élévation des niveaux de formation** (l'enseignement supérieur).
 - horizontale : métiers transversaux.
- La diversification
 - publics accédant.
 - entreprises.
- La valorisation du statut de l'apprenti
 - personnaliser les parcours de formation.
 - inciter les entreprises à recourir à cette voie de formation par alternance.
 - augmenter les moyens consacrés à l'apprentissage.
 - soutenir des initiatives telles que les olympiades des métiers.
 - l'amélioration des conditions de vie des apprentis.

Nous souhaitons faire du contrat d'objectifs et de moyens (COM)⁴⁴ et du PIA (Programme d'Investissement d'Avenir) les outils de mise en œuvre du CPRDF.

b) Le contrat de professionnalisation

Ce contrat s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. **En moyenne, près de 3 000 contrats de professionnalisations sont enregistrés par an, entre 2005 et 2010, dont 75% concernant des jeunes de moins de 26 ans.**

Le contrat de professionnalisation est un outil privilégié des branches pour accompagner la professionnalisation des réunionnaises et des réunionnais au plus près des besoins des entreprises.

Il constitue un élément favorisant l'acquisition d'une qualification tout au long de vie et s'accompagne de la certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. A ce titre un cadre partenarial avec les OPCA sera défini.

⁴⁴ COM Apprentissage 2011-2015 : présenté en annexe

Le développement de la professionnalisation est une orientation majeure de la loi du 24 novembre 2009.

Les principaux enjeux de ce contrat de plan en matière de contrat de professionnalisation sont :

- la poursuite du développement de cette voie de professionnalisation en veillant à son équilibre territorial.
- l'identification et le suivi des stratégies de chacune des branches professionnelles en matière d'apprentissage et de professionnalisation afin de veiller à leur complémentarité.

III.1.2.2 Pour les jeunes particulièrement fragilisés

En 2010, près de 11% d'élèves sortaient de formation initiale (statut scolaire, apprentis y compris la formation agricole) sans qualification. Même si ce taux diminue de façon continue depuis 25 ans, il place la Réunion au deuxième rang français des taux les plus élevés.

Les causes de ces sorties sont multiples : manque de places dans les systèmes de formation professionnelle initiale (sous statut scolaire et apprentissage), jeunes en grande difficulté d'apprentissage, orientation parfois subie ...

En 2010, sur 1 250 jeunes en situation de décrochage scolaire, 377 soit 30 % ont bénéficié d'un entretien de situation et 320 (soit 85%) d'entre eux ont pu trouver une solution que ce soit dans le cadre de la formation initiale, des dispositifs de la Mission Générale d'Insertion (MGI), de l'emploi ou de la formation professionnelle continue.

Il est donc indispensable de renforcer les actions de repérage des jeunes décrocheurs, d'assurer une meilleure coordination locale et de leur proposer davantage de solutions de formation et / ou d'insertion.

La mise en place de plates-formes locales de lutte contre le décrochage scolaire, le développement du RSMA (et notamment les « cadets du RSMA »), la création de l'école de la 2^{ème} chance (E2C) sont autant de mesures destinées à favoriser l'intégration professionnelle et sociale durable des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni emploi.

III.1.2.3. Chacun de nos jeunes devra acquérir une qualification

L'Objectif vise à augmenter le niveau de qualification (dans le cadre d'un parcours sécurisé tout en répondant aux besoins de l'économie réunionnaise.

L'exercice est difficile puisqu'il faut concilier une élévation générale du niveau de formation de nos jeunes et une capacité à répondre à des attentes économiques ciblées.

Si l'élévation du niveau de formation et de qualification augmente les chances d'une insertion professionnelle, elle est aussi un des fondements du développement économique dès lors que l'on assure une cohérence entre formation et perspectives d'insertion.

Pour cela, il nous faudra:

- Réduire les sorties sans qualification (Réf. Chapitre III-1-2-2) ;
- Permettre la poursuite d'études des niveaux V dans le niveau IV ;
- Développer l'accès au niveau III ;
- Permettre à chacun une deuxième chance.

Le CPRDF devra également répondre à la question de l'adéquation entre niveaux de formation et besoins économiques. La carte des formations devra répondre à cette difficulté.

Afin de garantir le droit à la qualification : nous proposons la mise en place du Compte Formation Réussite.

Le Compte Formation Réussite

En application du principe de sécurisation des parcours professionnels, la Région Réunion a décidé de garantir à chaque jeune réunionnais l'accès à la qualification, en créant un Compte Formation Réussite.

L'objectif étant d'accorder le droit, à chaque jeune de disposer, d'un temps de formation suffisant pour acquérir une certification (titre ou diplôme).

Il concrétisera le droit à la qualification qui appartient au jeune, qui s'exerce à partir de la fin de l'obligation scolaire à 16 ans.

La Région Réunion va ainsi proposer à chaque jeune :

- 1- un capital temps de formation,
- 2- un parcours qualifiant qui sera crédité au compte,
- 3- un Passeport Formation Réussite permettant de garder des traces à chaque étape du parcours.

A l'ouverture du compte de Formation, chaque jeune disposera d'un passeport formation permettant l'enregistrement des étapes du parcours. Ce passeport servira donc à valoriser le parcours de chacun et permettra de recenser l'ensemble de ses droits. Cela impliquera bien évidemment de déterminer le meilleur support possible pour la gestion des comptes,

et de conduire des actions d'information et de sensibilisation auprès des conseillers et prescripteurs de la formation professionnelle.

Le CFoR (Compte Formation Réussite) que nous proposons de mettre en œuvre devra garantir (en phase expérimentale) aux jeunes réunionnais sortis du système scolaire sans qualification et primo demandeur d'emploi, un accès à la qualification.

En replaçant chaque jeune au centre de l'organisation de la formation professionnelle tout en tentant de réduire la complexité et les cloisonnements qui caractérisent notre système de formation.

Ainsi, notre proposition de CFoR rattaché à chaque jeune propose de se libérer des anciennes logiques en allouant personnellement à chaque jeune des ressources lui permettant de solvabiliser son projet professionnel, en se situant sur le fond dans les champs de l'individualisation et de la personnalisation des droits. Ce CFoR renvoie à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie et à la portabilité des droits attachés au jeune.

La question de la mise en place d'un parcours de qualification est primordiale. En effet, les modalités pour dépenser le compte temps de formation sont fondamentales.

Le concept est simple : doter chaque jeune de ressources pour faire face à ses besoins de qualification, mais renvoie à des enjeux sociétaux de premier plan :

- La logique de comptes formation dans un objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation.
- La logique de comptes formation dans un objectif d'accès à la qualification.
- La logique de comptes formation comme facteur de compétitivité de l'économie.

C'est l'ensemble des dispositifs de formation qui seront appelés à mieux prendre en compte les besoins de nos jeunes.

L'ambition de la Région Réunion est de créer un véritable droit à la formation tout au long de la vie à travers le CFoR. Ce compte formation enregistrera les droits et leur utilisation et s'appuiera sur les financements existants.

Pour mettre en œuvre cette démarche, nous nous appuierons sur trois principes forts :

- 1- La concertation sur tous les projets avec les partenaires sociaux et institutionnels.
- 2- La mise en place d'un protocole cadre des financeurs, afin de réaliser des actions communes, dans le but d'organiser des parcours qualifiants sans rupture.
- 3- L'évaluation du dispositif.

III.1.2.4. Pour les demandeurs d'emploi

Les dispositifs législatifs récents renforcent de manière significative les responsabilités de la Région en matière de Formation Professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ainsi, l'Etat à travers les politiques du ministère de l'emploi, du travail et de la santé et le système d'assurance chômage par le biais des actions de Pôle Emploi, intervient également au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Pour autant ils déploient des interventions différentes visant des étapes souvent diverses du parcours des demandeurs d'emploi.

Il est donc important de mettre en place une coordination de l'achat de formation et une répartition des actions financées entre la Région, l'Etat et Pôle Emploi, selon les publics et les types d'actions qui permettent d'établir une carte et un calendrier de formation partagés.

En effet, la politique d'achat de formation du pôle emploi doit être impérativement coordonnée avec celle de l'Etat, et de la Région Réunion afin d'offrir à tous les demandeurs d'emploi une offre de formation complémentaire.

Il s'agit de garantir la couverture des besoins de formation, d'éviter les chevauchements et de favoriser le lissage des entrées en formation et d'accès aux certifications sur l'ensemble de l'année.

L'accès à la qualification via les diplômes, les titres professionnels et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

Les voies d'accès au titre professionnel du ministère de l'emploi, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, s'adressent prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu de qualification reconnue au cours de leur formation initiale. Le CPRDF est à ce titre une occasion privilégiée de construire des partenariats pour promouvoir l'offre de certification des ministères. Devront être associés les acteurs du Service Public pour l'Emploi, notamment Pôle emploi et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

La formation sera ainsi abordée comme un outil de sécurisation des parcours professionnels dans le contexte régional, et de décloisonner les publics souvent opposer alors qu'une personne est potentiellement un demandeur d'emploi et un actif occupé, à diverses étapes de sa vie professionnelle.

La sécurisation des parcours professionnels est fédératrice. Elle traduit la volonté de protéger les personnes tout en facilitant la mobilité professionnelle. Cette volonté implique d'agir simultanément à plusieurs niveaux : la formation, l'économie, l'aménagement du territoire, le droit du travail, la protection sociale, l'organisation du travail, la santé au travail, ... Le niveau régional est un niveau pertinent pour permettre une articulation effective des politiques publiques, des partenaires sociaux en faveur des

actifs quelque soit le statut de la personne (salarié(e), en recherche d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant(e), bénévole,...), sa localisation géographique et sa situation face à l'emploi.

En effet, l'obtention d'une certification, telle qu'un diplôme, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (répertoire national des certifications professionnelles) inscrit au RNCP, d'un titre professionnel, augmente les chances de retour à l'emploi à l'issue d'une formation. Le développement des titres professionnels passe aussi par une meilleure coordination en amont des acheteurs de formation et des services certificateurs de l'Etat, pour une meilleure garantie des formations « agréées » dispensées par les organismes. Le financement des actions de validation devra être clarifié entre les financeurs, ainsi que les modalités de recrutement et de formation des jurys de professionnels.

III.1.2.5. Pour les salariés

Dans une logique d'évolution et d'adaptation des compétences, de renforcement des qualifications tout au long de la vie et de sécurisation des parcours, l'accès au titre professionnel par la formation ou la VAE doit aussi être ouvert plus largement aux salariés. La promotion des dispositifs devra être une priorité.

La loi du 24 novembre 2009 a affirmé l'importance de la formation des salariés et particulièrement ceux n'ayant aucun niveau de qualification validé.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) a vocation à mutualiser les financements et les politiques des différents acteurs Etat/Partenaires Sociaux/Région afin d'élever le niveau de qualification des salariés peu qualifiés.

La Région Réunion avec les autres partenaires financeurs poursuivront leurs efforts en direction des secteurs en difficulté afin de maintenir l'emploi par le biais de la formation. La formation devient ici un outil de lutte contre le chômage, pour l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi (les salariés du secteur marchand, du secteur non marchand et du secteur de l'insertion par l'activité économique). Certaines formations bénéficieront des adaptations nécessaires pour les travailleurs handicapés.

Ainsi, à travers ce contrat de plan, nous nous attacherons à :

- inciter au développement de la formation qualifiante des salariés ;
- favoriser la sécurisation des parcours en mutualisant les dispositifs, les financements,... ;
- soutenir les salariés menacés dans leurs emplois (notamment dans le cadre de dispositif de reconversion).

III.1.3. Développer une approche prospective

Au-delà des réponses à des besoins identifiés de recrutements, la réponse aux besoins de recrutements futurs fera l'objet de ce contrat. Il faudra absolument renforcer les outils d'anticipation et de prospective.

Nous proposons donc de passer de la prospective planificative à la prospective participative.

En effet, une réelle prospective des métiers et des qualifications sur un horizon plus long sera bien évidemment utile. Cette prospective aura une dimension qualitative et/ou quantitative.

Sur le plan qualitatif, on devra examiner l'évolution de la structure des qualifications par secteur d'activité et les évolutions possibles de l'emploi et du contenu des métiers compte tenu des transformations technologiques, économiques et sociétales.

Sur le plan quantitatif on devra chiffrer les besoins de recrutement par métier. Les besoins de recrutement renvoi aux postes à pourvoir compte tenu des flux prévus de création ou de suppressions d'emploi ainsi que des départs enfin de carrière.

Ainsi, malgré les difficultés techniques liées à la réalisation d'un exercice de prospective, il présente deux avantages fondamentaux :

- 1) examen du champ des possibilités et sortir de l'immédiateté en terme d'analyse
- 2) un élément facilitateur du partenariat – il nécessite des regards croisés sur la démographie, l'appareil productif, l'emploi, l'offre de formation... et impulse des confrontations entre experts, statisticiens, opérationnels et décideurs.

Il s'agira de pouvoir, a minima, agréger les données produites par l'OREF et les données des branches, tout en renforçant les capacités d'investigation et d'analyse.

III.1.3.1. Un système performant d'observation et de diagnostic sur les évolutions économiques.

L'objectif étant de mettre en place et d'animer un espace commun d'identification des évolutions prévisibles à moyen terme des filières ou des branches professionnelles et des impacts quantitatifs et qualitatifs en termes d'activités, donc de compétence et d'emploi de ces évolutions (sur chaque micro-région).

Le Système d'Observation Partenarial (le SyOP) constituera cet espace commun. Un cadre d'observation « homogène », avec des indicateurs communs sera donc nécessaire.

L'objectif final étant de construire « une cohérence » entre le diagnostic sur les besoins et la construction (l'évolution) de l'offre de formation.

a) la construction et l'animation de la prospective

Comment construire une connaissance de l'avenir dans le cadre d'une démarche scientifique afin de nous permettre de décider tout en restant sur les aspects pragmatiques de la démarche ?

Rechercher des analyses dynamiques, repérer les tendances d'évolution et les mettre en évidence, mettre en relief ce qui est structurel et perdure à travers la conjoncture, analyser les facteurs de changement.

Pour se faire nous proposons de conjuguer deux principes d'analyse :

- L'analyse en évolution (temporelle) – permet une prospective d'anticipation ;
- L'analyse en comparaison entre branche, entre territoire.

Une vision prospective de la formation à moyen terme rapportée aux besoins sociaux, économiques et territoriaux ne pourra se construire sans expertise et analyse.

Une expertise qui s'inscrira dans des processus de concertation et de capitalisation des connaissances.

Pour cela il nous faudra :

- Renforcer la connaissance de l'évolution des métiers, des compétences et de la relation formation/emploi.
- Renforcer la connaissance des publics.
- Assurer le suivi des parcours et le devenir des publics en formation.

L'observation constituera des espaces d'échanges (avec les partenaires sociaux notamment) et de décision.

La prospective devra donc s'organiser avec une visée de construction des avenir, des futurs possibles, afin de faire écho au CPRDF.

b) L'analyse des transformations dans les territoires pour anticiper les besoins en qualification

L'enjeu pour notre région est de capitaliser les connaissances en leur donnant du sens, et de la profondeur pour restituer les enjeux de court et moyen terme dans une compréhension à la fois structurelle et dynamique de nos territoires.

Les évolutions qui affectent la composition socio-démographique, le tissu productif, la nature des emplois, l'analyse des mécanismes d'insertion et les mobilités tant géographiques que professionnelles sont autant d'éléments qu'il s'agira de rapprocher et d'analyser de façon systématique pour nourrir une réflexion sur les grands mécanismes qui affectent la relation formation/emploi afin de permettre un vrai pilotage.

Les limites aujourd'hui pour nous résident dans **l'accessibilité** et dans le caractère daté de l'information disponible. Un travail de **centralisation** et de **fiabilisation** de l'information est nécessaire et se fera dans le cadre du SyOP.

Notre volonté est d'établir des données fiables pour mieux appréhender le contexte socio-économique et avoir des données réactualisées pour établir des prévisions.

c) Développer la GPEC

Face aux évolutions technologiques et organisationnelles, il est impératif de développer les outils de GPEC pour améliorer la lisibilité dans les prévisions emploi/formation. Nous positionnons la structuration des branches comme pré requis à la GPEC

Ainsi la GPEC territoriale (sur une entée sectorielle) passera par un partenariat fort avec les acteurs locaux, démarche pouvant être inscrite dans le cadre des contrats d'objectifs.

Notre nouvelle offre de formation sera donc construite en partenariat avec les acteurs de l'emploi à partir de diagnostics sur les mutations (technologiques, réglementaires, économiques...) et de leurs impacts sur les besoins en emplois et compétences.

Nous porterons une attention particulière à l'analyse des besoins en emplois et en compétences afin d'identifier de nouvelles niches d'emplois et les évolutions des métiers et des qualifications.

III.1.4. Accompagner la création d'activité

L'offre de formation devra permettre l'accompagnement des projets de création, de reprise ou de développement d'entreprises.

Il est nécessaire de faire un état des lieux des outils existants afin de proposer la complémentarité des offres et l'adaptation aux besoins dans l'objectif de limiter les doublons.

Le SPO (Service Public de l'Orientation) sera donc informé de l'ensemble des dispositifs qui concourent à la création d'entreprise.

Dans ce cadre, le secteur de la très petite entreprise sera activement soutenu. L'artisanat, le petit commerce, la petite industrie participent à l'identité du territoire. Pour beaucoup de réunionnais c'est aussi la seule façon de créer leur emploi.

III.1.5. Développer la mobilité

La continuité territoriale est un principe de service public inscrit dans la constitution française et dans le droit européen.

La « continuité territoriale » se donne pour objectif de renforcer la cohésion entre les territoires d'un même Etat en compensant les handicaps liés à l'éloignement. Ainsi, ce CPRDF devra permettre à chacun de pouvoir accéder à la formation sur le territoire régional ou hors du territoire régional.

De plus, la dynamique de développement de l'ensemble des systèmes de formation initiale et de formation professionnelle des demandeurs d'emploi est étroitement liée aux potentialités économiques locales, régionales, nationales et internationales.

L'étroitesse du tissu des entreprises locales et la situation socio-économique de La Réunion ne donnent pas de réelles perspectives d'emploi à court et moyen terme à l'ensemble des jeunes issus du système scolaire et des parcours de formation professionnelle continue s'agissant des demandeurs d'emplois

En effet, le nombre de diplômés et de publics formés est en augmentation régulière, le niveau général de qualification s'améliore mais le taux de chômage des jeunes reste très important puisque les entreprises ne sont pas en mesure de répondre complètement à cette évolution quantitative et qualitative.

Dès lors, la mobilité et le rapprochement des nos jeunes de bassins d'emplois nationaux et internationaux constituent une source de perspectives de formation et d'insertion professionnelle. Pour autant, il ne s'agit pas de mettre en place un système de formation en mobilité « par défaut » puisque l'objectif visé est toujours d'accompagner la réussite d'un projet personnel de formation et d'acquisition d'expériences professionnelles pour un retour éventuel en France et à La Réunion.

Nous développerons ainsi une politique mobilité en :

- Rendant plus lisible les dispositifs d'aide à la mobilité
- Rendant plus efficace les dispositifs notamment dans le cadre de la préparation et de l'accompagnement des projets.
- En favorisant la mobilité par des compléments de formation, des poursuites d'études en vue de l'insertion au bénéfice de tous les jeunes (élèves, apprentis, étudiants).
- En exigeant et en développant une prospective, une offre formative à l'échelle nationale, européenne... afin de faciliter l'accès de nos jeunes aux ressources nationales et européennes.
- En renforçant le volet mobilité dans les actions d'information et d'orientation
- En instaurant une évaluation systématique des politiques de mobilité mises en œuvre.
- En poursuivant enfin nos actions d'aide à la mobilité tout en renforçant l'accueil et le suivi de nos publics en mobilité.

III.1.6. Soutenir le développement de l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire (ESS), fondée sur une capacité à entreprendre collectivement, associe des principes économiques de production et d'échanges (compétitivité, équilibre financier, pérennisation, développement...) à des principes de solidarité entre membres.

A La Réunion, les structures de l'ESS sont prioritairement représentées dans les activités financières et les assurances pour ce qui est des coopératives et des mutuelles, et dans l'action sociale et l'enseignement pour les associations et les fondations.

Les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire sont des acteurs économiques et sociaux présents dans tous les secteurs professionnels qui se caractérisent par leur finalité : une façon différente d'entreprendre qui associe en permanence intérêt général, performance économique et fonctionnement démocratique.

Ces dernières années ont été marquées par l'émergence de différentes formes coopératives, en mettant en exergue la nécessité de renforcer la double compétence managériale économique et sociale des dirigeants.

En effet pour réussir, il est nécessaire que les entreprises de l'ESS marquent leur développement dans la recherche d'entreprises économiquement et socialement performantes, dont l'originalité est d'utiliser autrement des résultats financiers de leur exploitation.

Le développement de l'ESS passe donc par la formation plus spécifique des dirigeants, créateurs, entrepreneurs en s'attachant à renforcer d'une part les capacités favorisant des pratiques de gestion démocratique et d'innovation sociale.

Ce développement peut s'inscrire dans une démarche pédagogique basée sur la « recherche-action » mais également sous forme d'espace ressources favorisant les échanges concernant les pratiques managériales de l'ESS, mutualisant et capitalisant les expériences.

L'affichage d'un axe formatif contribue à renforcer l'identité, l'attractivité et la reconnaissance de l'ESS.

III.1.7. Une politique de formation centrée sur dix secteurs prioritaires

Dans le cadre du CPRDF, nous avons défini dix secteurs prioritaires :

- Le tourisme,
- Les TIC,
- La croissance verte (énergie, environnement, développement durable),
- Les transports,
- Le BTP,
- Le commerce, la distribution,

- Tertiaire & Services,
- L'agriculture et la pêche,
- L'industrie agroalimentaire,
- Le sanitaire et social.

Dans chacun de ces secteurs, le développement durable et la protection de l'environnement seront privilégiés ainsi que la prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour ce chapitre, les éléments relatifs à chacun de ce secteur sont présentés en annexe 1.

Ci-après, est présenté un tableau récapitulatif faisant apparaître une vision synthétique des enjeux par secteur.

III.1.7.1.Synthèse des principaux enjeux Emploi/Formation par secteur prioritaire.

Synthèse : principaux indicateurs des secteurs prioritaires

Les secteurs prioritaires du CPRDF représentent plus de 80% des emplois salariés et près de 70% des offres et demandes d'emploi

Secteurs		Activité du « cœur de secteur » 2009				Marché du travail 2010			
Secteurs prioritaires	GFE	Etablissements	Salariés	% Salariés	% Femmes	DEFM AB	% DEFM AB	OEE	% OEE
Agriculture - Pêche	Agriculture	6 944	7 403 *	-	24%	1 427	1,2%	490	1,1%
	Pêche /Aquaculture	254 (bateaux)	801	0,6%		NS	-	NS	-
Agroalimentaire	Agroalimentaire	1 210	5 946	4,5%	30,7%	1 927	1,6%	1 884	4,4%
BTP	Gros Œuvre / Travaux Publics / Génie Civil / Extraction	3 152	9 458	7,2%	7,8%	10 897	9,1%	2 268	5,3%
	Equipements et finitions	2 687	5 300	4,0%	8,6%	4 336	3,6%	1 076	2,5%
	Structures métalliques / Travail des métaux / Fonderie	498	2 566	2,0%	12,6%	1 045	0,9%	352	0,8%
Commerce	Commerce / Distribution	14 600	32 375	24,7%	43,0%	13 535	11,2%	5 085	11,9%
Tertiaire et Services	Tertiaire de bureau / Tertiaire spécialisé / Informatique	6 884	21 191	16,1%	57,0%	18 190	15,1%	4 787	11,2%
TIC	Techniques graphiques / Impression	637	1 413	1,1%	33,7%	117	0,1%	77	0,2%
	Techniques de la communication / Média	296	1 741	1,3%	45,5%	704	0,6%	253	0,6%
Tourisme	Tourisme / Hôtellerie / Restauration / Sport / Loisirs / Animation socioculturelle	2 396	5 232	4,0%	42,0%	5 701	4,7%	5 484	12,8%
Sanitaire et Social	Paramédical / Travail social / Soins personnels	4 614	11 837	9,0%	73,0%	16 373	13,6%	4 056	9,5%
Transports	Transport / logistique / Conduite / Manutention / Magasinage	1 749	8 012	6,1%	20,5%	7 169	6,0%	2 490	5,8%
Croissance verte	Transversal	**							

* Données Agreste 2007 : 7 403 salariés (soit 2 117 ETP) / 13 778 non-salariés, dont 7 312 chefs d'exploitation. La source et le champ de l'emploi salarié du secteur agricole étant différents de celui des autres secteurs d'activité, le calcul de la part relative des salariés de l'agriculture sur l'ensemble des salariés à La Réunion n'est pas pertinent.

** : du fait du caractère transversal des activités et métiers liés à la croissance verte (transport, agriculture, industrie, construction, tourisme, ...) et du caractère très récent de cette notion, il est difficile d'en cerner les contours à ce jour et de définir avec précisions le nombre d'établissements ou de salariés du secteur. Le périmètre de ce secteur prioritaire sera précisé dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la croissance verte, projet soutenu par l'Etat et la Région Réunion.

Secteurs prioritaires	GFE	Enjeux
Agriculture - Pêche	Agriculture	Elévation du niveau de qualification Développement de l'apprentissage
	Pêche /Aquaculture	Hausse de la part de la production locale dans la consommation locale, passant de 15% à 25% Petite pêche : diversification d'activité Pêche palangrière : baisse de la compétitivité locale (concurrence Zone OI) Grande Pêche : Perspectives d'emploi local limité Cluster mer avec l'aquaculture qui sera développée à Mayotte
Agroalimentaire	Agroalimentaire	Elévation du niveau de qualification Prise en compte des contraintes des actifs agricoles dans les actions de formation
BTP	Gros Œuvre / Travaux Publics / Génie Civil / Extraction	Anticipation des besoins en emplois/formations générés par les grands chantiers des « Accords de Matignon 2 » Appropriation des normes, et de leurs conséquences sur le mode d'organisation des chantiers (approche globale) Installation thermique des bâtiments et maintenance La Réunion : terre d'expérimentation pour le bâti tropical
	Equipements et finitions	Evolution des compétences de certains métiers auparavant très techniques, devenus poseurs, monteurs Nécessaire développement de l'offre de formation initiale et continue en étanchéité et en isolation Nécessaire développement de l'offre de formation en encadrement intermédiaire et supérieur dans le second œuvre Inclure les principes et les notions de l'intervention en site occupé dans l'offre de formation Développement du recours à l'obligation de capacité professionnelle pour la création d'entreprise
	Structures métalliques / Travail des métaux / Fonderie	Métiers souffrant d'une mauvaise image (taux d'abandon encours de formation importants) Développement à venir des constructions sèches
Commerce	Commerce / Distribution	Le maintien dans l'emploi / la reconversion professionnelle des hôte(sse)s de caisse Difficultés de recrutement sur les postes de manager Développement des connaissances techniques dans certains secteurs de vente spécialisés / des compétences de « technico-commercial » Amélioration de la gestion de la relation client
Tertiaire et Services	Tertiaire de bureau / Tertiaire spécialisé / Informatique	Evolution des normes de recrutement : - le savoir être est aussi important que le savoir-faire ; les qualités individuelles autant que les compétences professionnelles - le niveau V n'est plus suffisant pour accéder à un premier emploi dans ces métiers - les nouvelles organisations du travail et les gains de productivité limitent les besoins en personnel sur l'ensemble des postes administratifs
TIC	Techniques graphiques / Impression	Hausse des niveaux de formation recherchés par les employeurs (passant de IV à III) Présence de plus en plus forte de la « relation client »
	Techniques de la communication / Média	Frontières entre les différents métiers/compétences de plus en plus floues Concurrence des pays à faibles coûts de main d'œuvre
Tourisme	Tourisme / Hôtellerie / Restauration / Sport / Loisirs / Animation socioculturelle	Amélioration de l'image du secteur et de ses métiers Coordination / mutualisation des recrutements dans l'hôtellerie et la restauration pour répondre aux difficultés rencontrées Fidélisation des personnels par la sécurisation des parcours professionnels
Sanitaire et Social	Paramédical / Travail social / Soins personnels	La problématique des « faisant fonction », du fait de difficultés de recrutement ou de la non solvabilité des emplois (structures non lucratives) Le frein à l'augmentation des quotas que constituent les terrains de stage (en nombre limité) Le développement des passerelles entre formations, et la réforme des formations (système LMD) La sécurisation des parcours de formation
Transports	Transport / logistique / Conduite / Manutention / Magasinage	Actualisation des connaissances (réglementation) des responsables d'exploitation et des chauffeurs Transport de voyageurs : projet Trans Eco Express / compétences à développer : relation commerciale, accueil, gestion de conflit, langues étrangères, approche touristique du territoire / mise en place de titres professionnels de conducteur routier interurbain Transport de marchandises : enjeu de polyvalence des conducteurs (poids lourds, grue auxiliaire, premier niveau de maintenance) Transversal : Enjeux en matière de conduite rationnelle, de prévention des risques liés au transport de matières dangereuses, besoins en compétences dans le transport frigorifique, la maintenance des véhicules hybrides... Un encadrement intermédiaire à renforcer sur le volet gestion (coût de revient, comptabilité analytique) et management. S'agissant de la logistique : nos infrastructures vont se développer ⇒ des métiers spécifiques ⇒ possibilités de reconversion ou d'insertion.
Croissance verte	Transversal / énergie photovoltaïque / l'eau / l'épuration / les déchets....	Maintien des dispositifs incitatifs (fiscalité, soutien à la création d'activité, recherche, ...) Mise en œuvre et développement des projets : Gerri, énergie thermique des mers, houlomotricité, Développement des compétences transversales sur des qualifications de base : électricien, plombier, mécanicien d'entretien et maintenance de technologies hybrides (niveau V et IV), formation d'adaptation pour les métiers du BTP dans le domaine de l'isolation (thermique, acoustique) et de la domotique.

En lien avec notre politique de développement touristique, une attention particulière sera accordée à la valorisation des spécificités économiques régionales notamment dans les métiers d'art. Ainsi des savoirs faire traditionnels (tels que la broderie de Cilaos) reconnus notamment par l'attribution d'un label National, seront valorisés.

Ainsi, nous développerons une démarche de promotion des métiers d'art de La Réunion, en s'appuyant notamment sur la formation.

La reconnaissance de savoirs spécifiques de La Réunion pourra être développée et valorisée par l'élaboration de référentiels de formations adaptées.

Un plan d'action « métiers d'art » sera proposé intégrant aussi bien le versant formatif que le versant économique.

III.2. LE DEUXIEME AXE :

**LA FORMATION , UNE OFFRE GARANTISSANT L'EGALITE D'ACCES DE
TOUTES LES REUNIONNAISES ET DE TOUS LES REUNIONNAIS A LA
CONNAISSANCE ET A LA QUALIFICATION**

***« Réduction des inégalités et égalité des
chances »***

Le deuxième enjeu auquel la politique de formation professionnelle devra répondre est relatif à **l'égalité d'accès de toutes les réunionnaises et de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification.**

Ce deuxième enjeu consiste à offrir à chaque réunionnais la possibilité de se former, de se qualifier et d'acquérir des compétences.

En offrant l'accès aux savoirs et en donnant à tous la possibilité d'augmenter son niveau de qualification **notre région fera de la formation un vecteur d'émancipation individuelle.**

L'objectif d'amélioration du taux d'accès d'une génération au baccalauréat : compte tenu de l'évolution de la structure de la population par âge et de la réforme de la voie professionnelle, la proportion de bacheliers dans une génération a atteint 66% en 2011 (soit + 8,8 points par rapport à 2010 – ce qui correspond au rattrapage de la moyenne nationale). Chaque année près de 12.000 jeunes sortent de la formation initiale du secondaire avec, au minimum, un diplôme de niveau V. De même l'enseignement supérieur qualifie en moyenne 3.500 jeunes par an au minimum au niveau III.

Parallèlement 11% des élèves quittent le système scolaires sans qualification.

L'égalité d'accès à la connaissance passe forcément par la maîtrise des compétences-clés.

La mobilité constitue une des possibilités d'accès à la qualification et la politique de continuité territoriale contribue à la sécurisation des parcours.

Les stratégies de mobilité sont une composante essentielle destinées à assurer l'amélioration des chances d'insertion.

Conformément à l'article L 6111.1 du code de travail, chaque réunionnaise et chaque réunionnais devra avoir accès à la qualification reconnue et valorisée tout au long de la vie.

Ils devront pouvoir acquérir de nouvelles compétences afin de sécuriser leur parcours professionnel et favoriser l'accès à l'emploi.

Notre priorité sera donc de développer des dispositifs de formation centrés sur les besoins des individus et des entreprises et d'agir pour renforcer la sécurité des trajectoires professionnelles et d'assurer l'égalité des chances.

III.2.1 L'égalité des chances

III.2.1.1 Notre cible prioritaire : les jeunes

Il est vital de développer les dispositifs visant à :

- Poursuivre l'élévation du niveau de qualification
- Limiter les sorties sans qualification du système scolaire
- Assurer l'égalité d'accès des garçons et des filles dans toutes les formations, notamment dans la voie générale et technologique,
- Proposer systématiquement un parcours qualifiant sécurisé.

Or, tout parcours de formation qualifiant repose sur un socle de connaissances générales.

Ainsi nous proposons :

- De mettre en œuvre des réponses formatives visant à l'acquisition des savoirs fondamentaux pour les demandeurs d'emploi,
- De favoriser l'orientation vers la voie générale et technologique,
- De développer des expérimentations et faciliter l'intégration des jeunes dans ces nouveaux dispositifs en coordination avec les dispositifs de la MGI de l'Education Nationale,
- De faciliter le « passage » d'un dispositif à un autre en établissant des passerelles.

Nous faciliterons le développement de dispositifs de formation et d'accompagnement innovant menant à la qualification en faveur des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Ainsi, des initiatives telles que les cadets du RSMA seront valorisées et soutenues plus fortement. Car, elles apportent :

- une réponse au problème de rupture au parcours scolaire ;
- une réponse en matière de construction partenariale de l'offre pédagogique ;
- une réponse en terme d'insertion professionnelle pour la jeunesse réunionnaise.

III.2.1.2 Pour les personnes en situation de handicap

A La Réunion, une personne handicapée sur deux a un faible niveau de formation (inférieur au niveau V). Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population.

Le handicap est souvent corrélé avec la précarité et les difficultés d'insertion.

L'accès à la formation et à la qualification des demandeurs d'emplois porteurs de handicaps est une des priorités de ce contrat de plan.

Il s'agira, dans le respect des interventions des autres acteurs, notamment le Département, de permettre aux réunionnais en situation de handicap d'intégrer les formations de droit commun.

Ainsi, les dispositifs de formation de droit commun seront davantage ouverts à ce public (comme prévu par la loi de 2005) tandis que les dispositifs spécifiques seront renforcés afin d'élever le niveau de qualification des personnes porteuses de handicap à La Réunion afin de leur permettre d'accéder au marché du travail.

L'Etat, l'Agefiph et la Région Réunion ont affirmé leur volonté commune de faciliter l'accès et l'accessibilité du public handicapé à la qualification et à l'emploi à travers une convention signée en novembre 2009.

Ce cadre conventionnel a permis de définir trois objectifs :

- Développer l'accès à la qualification des personnes handicapées en inscrivant la formation dans les parcours d'insertion et dans le projet de vie global de la personne ;
- Veiller à l'accessibilité des formations tant en matière d'accessibilité aux locaux de formation qu'en matière d'adaptation des supports pédagogiques tout en renforçant l'accompagnement lorsqu'il y a lieu (accompagnement spécifique) ;
- Développer l'offre de formation grâce à une amélioration du dispositif de prescription et d'orientation et à une meilleure adéquation au public handicapé.

Cette convention constitue le point de départ d'un partenariat fructueux et actif autour de la question de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, une charte sera proposée aux organismes de formation afin de s'inscrire dans une démarche de professionnalisation en instituant par exemple un référent handicap dans les OF.

Dans le prolongement de cette volonté partagée, et concernant particulièrement le volet apprentissage, un partenariat avec la caisse de dépôts est en cours de négociation sur le volet FIPHFP.

Permettre à un nombre plus important de personnes handicapées l'accès à une qualification constituera un de nos défis.

III.2.1.3 Les personnes en situation d'illettrisme

Le 18 novembre 2010, lors de la signature de la charte renouvelée, le partenariat réunionnais autour de la question de l'illettrisme et de sa prévention est passé de 6 à 13 membres signataires.

Au-delà du nombre, ce partenariat élargi atteste surtout d'une ouverture des institutions fondatrices (Etat, Région, Département) à la société civile : La Poste dès 2008, les OPCA-Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (AGEFOS-PME, OPCALIA, ARFOBAT), la recherche avec l'Université (et l'Institut Régional du Travail Social de La Réunion), le monde de l'emploi et de la formation avec Pôle Emploi.

La diversité institutionnelle de ce partenariat est à souligner car il est unique sur l'ensemble du territoire français : il n'y a qu'à La Réunion que des acteurs tels que la CAF, la Poste, les

OPCA, l'Université et Pôle Emploi sont membres signataires d'une charte de partenariat, mais aussi pilotes d'actions au sein d'un plan régional.

En accord avec le Plan et la charte de prévention et de lutte contre l'illettrisme précédemment évoqués, et au delà de l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences visées par la Loi de 2005, un autre champ devra se développer, celui de la maîtrise des compétences clés.

En effet, la loi de mai 2004 sur la formation tout au long de la vie (qui rend les formations en français éligibles au titre que la formation professionnelle quel que soit le niveau de la personne) a changé la donne tout comme la notion de compétences transversales, valables quels que soient le poste de travail et le profil.

Ainsi, la résolution des situations d'illettrisme est désormais élargie à la maîtrise des compétences clés en situation professionnelle, qui recouvre le champ de la lutte contre l'illettrisme (cf. recommandation du Parlement européen du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et de la Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 03 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du ministère charge de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle).

Les textes européens ont défini trois pôles de compétences clés :

- la langue
- l'interaction dans des groupes hétérogènes
- l'autonomie

C'est une approche plus large, et plus efficace, car elle permet une mise en pratique immédiate : l'ancrage dans le contexte professionnel est une condition de réussite.

Les formations adaptées sont mises en œuvre sous forme d'ateliers à entrées et sorties permanentes financées par l'Etat, la Région et le FSE. L'accès à ces programmes est ouvert aux salariés, et doit alors s'appuyer sur l'intervention des branches professionnelles et des OPCA.

Afin de mieux répondre aux besoins des publics, l'offre de formation dans le cadre de ces programmes privilégiera les modalités suivantes :

- l'accueil des publics en entrées et sorties permanentes ;
- la personnalisation de la formation ;
- l'utilisation de supports de formation contextualisés, adaptés au projet de la personne.

Faisant suite à la nouvelle charte de prévention et de lutte contre l'illettrisme signée en novembre 2010 et le plan qui s'en est suivi, les actions mises en œuvre s'attachent à mieux cibler les publics prenant en compte des besoins et des projets spécifiques. Seront ainsi développées des formations de lutte contre l'illettrisme à visée professionnelle dans des

métiers porteurs. Il s'agit d'amener l'apprenant à la maîtrise des gestes professionnels ainsi que des savoirs de base indispensables à l'exercice de ces métiers.

Le projet professionnel de la personne pourra être l'accès à une formation pré-qualifiante, l'accès à une formation qualifiante, la réussite à un concours professionnel de niveau V, ou l'accès à l'emploi durable.

Il s'agit alors de satisfaire les demandes des publics de faible niveau de qualification, qui montrent une plus grande adhésion aux formations dont l'opérationnalité est apparente à court terme. Dans le même temps, **il s'agit d'élever le niveau de formation de toutes les catégories de la population active et doter notre région d'une main d'œuvre qualifiée.**

Les Jeunes de moins de 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme de niveau V seront prioritairement visés par ces programmes. Des dispositifs adaptés leur seront proposés, mettant en œuvre des parcours individualisés conduisant à la qualification, privilégiant l'immersion en entreprise en entreprise afin d'avoir une première approche du monde du travail.

Sachant que les situations d'illettrisme sont diverses et appellent une diversité de réponse, la nouvelle offre de formation accordera une attention particulière aux publics les plus fragiles ou isolés.

Nous proposons donc de mettre en œuvre des processus d'accompagnement vers la formation, répondre aux besoins immédiats afin de susciter l'adhésion. C'est ainsi que la collectivité régionale initie le réseau des Cases à lire qui répond à cet objectif pour les 18-35 ans.

Dès cette année, l'Etat (DIECCTE) a augmenté le nombre de places sur ces stages (de 540 à 790), la Région ayant quant à elle décidé de prendre en charge le défraiement de l'ensemble des stagiaires de la lutte contre l'illettrisme, publics Etat et Région.

Par ailleurs, l'Etat cofinance avec la Région Réunion « L'Ecole de la deuxième chance » et l'action du Régime du Service Militaire Adapté - RSMA et des Cadets du RSMA, qui prennent également en charge un volet de publics relevant de la lutte contre l'illettrisme.

Une forte collaboration est développée entre les commanditaires de l'offre de formation et le futur SPO qui sont les chevilles ouvrières de l'orientation et du suivi des bénéficiaires

III.2.1.4 Les personnes rencontrant des difficultés économiques et sociales

Il est impératif d'assurer le droit à l'information et à la formation pour les plus fragiles de notre société.

Pour les jeunes un effort supplémentaire sera demandé aux missions locales, dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux (COT).

Pour ces publics nous nous positionnons de façon déterminée dans le champ de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), notamment à travers un Programme Régional de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).

Une position qui nécessite bien évidemment une démarche coordonnée et complémentaire avec les acteurs du champ.

En effet l'IAE fait partie de **l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)**, elle compte à la Réunion 19 structures pérennes ainsi que 50 Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) labellisés.

Près de 6 000 personnes transitent par ce dispositif chaque année, les parcours d'insertion pouvant aller jusqu'à une durée de 24 mois.

Les SIAE ont l'obligation de viser **des objectifs de sorties dynamiques pour leurs publics** (60% pour les SIAE pérennes, 30% pour les ACI). Afin de les aider à y parvenir, nous retenons **la professionnalisation des salariés permanents des SIAE comme prioritaire**.

L'enjeu est de proposer, dans le cadre d'un Accord de développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) des actions de formations pertinentes au regard des besoins des structures.

S'agissant des salariés en insertion, leur accès aux dispositifs de formation existants doit leur être facilité (prioritairement les emplois verts) par une identification claire et précise au titre des publics en insertion.

Nous apportons d'ailleurs notre concours pour la formation des contrats aidés (emplois verts) notamment dans le cadre d'une plateforme de professionnalisation.

La dynamique impulsée par les SIAE dans la construction des parcours professionnel sera soutenue notamment par la mise en place de formation, ou **d'accès facilité aux formations relevant de la lutte contre l'illettrisme**, un des freins fréquemment repérés pour le public IAE, parmi les publics prioritaires, nous chercherons à faciliter tout particulièrement l'accessibilité des travailleurs handicapés à ce dispositif.

Pour les besoins « spécifiques » notamment les détenus, nous veillerons à la mise en place de programmes adaptés.

III.2.2. Le droit à l'information et à l'orientation

III.2.2.1 Les enjeux

La problématique de l'inadéquation entre les qualifications et les besoins exprimés par les entreprises renvoie à la nécessaire évolution de notre système d'orientation. **Cette évolution devra prendre en compte davantage les besoins exprimés par le tissu économique et les nouvelles exigences en termes d'aménagement du territoire.**

Il importe d'assurer un développement cohérent des filières de formation, prenant en compte les réalités économiques régionales, comme les besoins et aspirations des jeunes, de manière à leur assurer les plus grandes chances d'accès à l'emploi.

L'évolution de la structure des emplois et les incertitudes qui pèsent sur l'avenir de l'activité économique conduisent à viser davantage le développement de compétences transversales favorisant l'insertion future et l'adaptation ultérieure dans un contexte mondial d'élévation des niveaux de qualification. Pour ce qui est de la professionnalisation et l'adaptation à l'emploi des travailleurs, il est évident que les formations doivent être en adéquation plus étroite avec les besoins exprimés par les entreprises.

A cela vient s'ajouter la difficulté d'accès à l'information sur les formations pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

L'Etat et la Région Réunion, et plus généralement l'ensemble des financeurs de formation devront disposer en temps réel d'une information sur l'offre de formation continue et initiale, le nombre de places de formations « occupées » par rapport au total des places financées (les taux de saturation). De même cette mutualisation de l'information sur l'offre facilitera les programmations d'achat pour renforcer la mise en cohérence globale des dispositifs de formation.

Cette volonté traduit la nécessité de poser un des piliers de ce contrat de plan : la gouvernance partagée.

Sans ces informations, aucun pilotage en temps réel n'est possible et aucun processus d'orientation et de prescription ne sera efficace.

Nous devons aller au-delà de l'information générale, en ayant par exemple une vision précise des places de formation disponibles, la capacité de prescrire en ligne la formation recherchée ou encore une lecture commune des parcours des bénéficiaires au travers d'outils fédérateurs.

La non transparence actuelle sur la disponibilité de l'offre de formation sur notre territoire est à régler impérativement.

L'orientation devra à minima s'inscrire dans un cadre permettant :

- L'information sur les possibilités de formation y compris les conditions d'accès, la prise en charge au titre de la rémunération.
- Le positionnement du demandeur sur les formations en fonction des pré-requis. Ces fonctions devront s'intégrer dans le cadre d'un vrai parcours.
- L'accompagnement et le suivi du demandeur dans le cadre de la formation et plus globalement dans le cadre du parcours professionnel.

Ainsi, le conseiller deviendra le référent de l'ensemble du parcours.

L'orientation devra viser à aider les réunionnais à partir de leurs capacités, compétences et aspirations en lien avec la situation du marché du travail, les opportunités d'emploi et les contraintes de mobilité géographique, à prendre des décisions quant à leurs choix professionnels, et leurs choix d'acquisition de développement de compétences.

L'orientation s'inscrira donc dans une globalité : l'accès au marché du travail, l'évolution professionnelle de la personne. Elle devra contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et favoriser les mobilités professionnelles en passant par la réalisation de projets de formation.

L'orientation devra contribuer à sécuriser le parcours en limitant les abandons en cours de formation et en permettant l'accès à la certification et à l'emploi au plus grand nombre.

La mise en place du Service Public de l'Orientation (SPO) garantissant une réelle gestion des parcours s'inscrit totalement dans cette dynamique.

III.2.2.2 Le Service Public de l'Orientation⁴⁵

L'article L6 111-3 du code du travail introduit le Droit à l'information et à l'Orientation, et ce CPRDF devra nous permettre de garantir ce droit à travers la création du service public de l'orientation (SPO).

Fondée sur une coordination accrue entre les différents services d'information et d'orientation et s'appuyant sur une plate forme multimédia inter-institutionnelle, le SPO devra permettre d'améliorer le premier accueil et l'accompagnement personnalisé des différents publics en recherche d'orientation (jeunes scolarisés, demandeurs d'emploi, salariés,...).

Conformément au décret, le SPO passera par un processus de labellisation des acteurs:

Conformément à l'Art L6111-1 du code de travail fixant les exigences relatives au label « orientation pour tous - Pôle informations et orientations sur les formations et les métiers ».

Ainsi, « les organismes reconnus comme participant au SPO tout au long de la vie devront permettre à toute personne, quelque soit son âge ou son statut, d'y trouver toute l'information utile et de s'y voir proposer des conseils personnalisés lui permettant de choisir en connaissance de cause un métier, une formation, une certification adaptée à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire », nous proposons :

- Une couverture territoriale optimale des services d'orientation ;

⁴⁵ cahier des charges relatif au label « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers ». Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

- La professionnalisation des acteurs ;
- Des prestations de qualité :
 - l'accueil individualisé,
 - l'exhaustivité et l'objectivité de l'information,
 - la personnalisation du conseil,
 - l'accompagnement des bénéficiaires tout au long de leur parcours.

Ce SPO renvoie bien évidemment à des grands principes :

a) Les principes généraux de délivrance des services.

- Un service axé sur l'utilisateur, qui prendra en charge l'individu dans toutes ses dimensions, et du premier conseil proposé à l'utilisateur et avec son accord un enregistrement de ses données utiles à son accompagnement.
- Le principe de non discrimination et de diversité des utilisateurs (accueil des handicapés prévu, ...).

* Il sera gratuit et impartial et respectera la liberté de choix.

* Il assurera la neutralité dans le traitement.

* Il ne privilégiera pas l'offre d'un organisme en particulier. Il sera indépendant des organismes de formation.

* Il garantira la confidentialité.

* Il disposera des statistiques concernant le public accueilli.

b) Les critères d'accessibilité aux services

▪ Des lieux accessibles à tous :

- ils seront accessibles par des transports publics ;
- ils seront accessibles aux handicapés (il ne s'agit pas uniquement d'une accessibilité au sens de l'accueil physique, mais renvoie à la prise en compte des difficultés rencontrées par chaque personne) ;
- ils disposeront d'une signalétique claire ;
- ils seront accessibles par les moyens de télécommunication (Internet, téléphone).

▪ L'accès aux services tiendra compte des besoins des personnes :

- un livret d'accueil précisera toutes les modalités d'accès et de délivrance du service ;
- les heures d'ouverture seront compatibles avec les temps d'activité et les contraintes de transport dans la zone concernée, comportant une part significative hors plages habituelles de travail salarié ou scolaire.

- Les locaux disposeront de commodités d'accès et d'équipements appropriés, pour que le public puisse accéder sans difficultés à l'ensemble des services d'information et de conseil :
- les liaisons télématiques avec les partenaires ou avec le service dématérialisé prévues à l'article L.6111-4 du code du travail sont assurées gratuitement ;

c) Les principes généraux de qualité des services rendus.

- Les types de service et les résultats attendus seront décrits dans le cahier des charges de labellisation (arrêté du 4 mai 2011)
- Les services rendus favoriseront le développement de l'autonomie de la personne.
- Chaque prestation donnera lieu à une description référencée dans le cadre du service dématérialisé.

Les services rendus permettront à l'utilisateur de s'engager dans une démarche constructive, et devront favoriser l'apprentissage tout au long de la vie.

Les organismes « partenaires » qui sollicitent ensemble l'attribution du label devront conclure une convention permettant d'attester a minima de :

- la permanence ;
- la lisibilité ;
- la continuité des services.

La convention devra prendre en compte la localisation, les activités et les besoins d'orientation des différents publics afin d'arriver à un maillage territorial assurant un accès équitable de tous les publics aux services d'orientation.

Elle prendra en compte notamment les coordinations mises en place au titre de l'article L.313.8 du code de l'éducation sur le décrochage scolaire.

Les organismes participant au service public de l'orientation devront offrir une gamme de ressources et d'outils d'informations adaptés à la diversité des utilisateurs.

d) Les critères d'organisation et de fonctionnement

Ces critères renvoient :

- aux principes de management qualité des services
- à l'organisation des lieux uniques et le pilotage du réseau territorial

Nous proposons un déploiement du SPO articulé autour de :

- trois objectifs opérationnels ;
- une approche territorialisée.

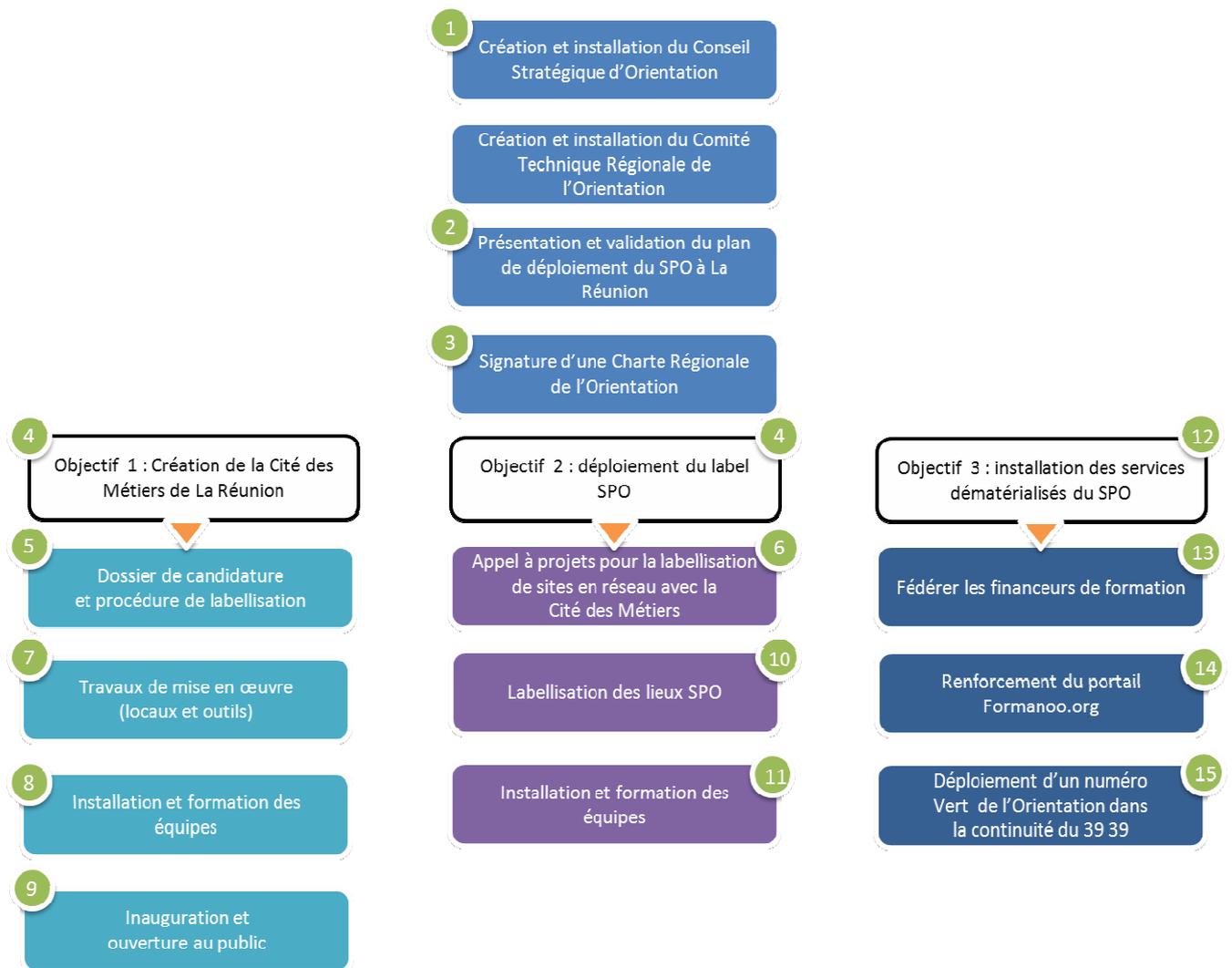
e) Nos objectifs opérationnels

Le déploiement du Service Public de l’Orientation à La Réunion s’inscrit donc dans le cadre de la Loi de 2009 et du décret de mise en œuvre récemment publié.

"Le Service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux", souligne l'article 4 de la loi du 24 novembre 2009.

A La Réunion, au vu du contexte social et économique, l’orientation tout au long de la vie (au même titre que la formation) est une des thématiques centrales du CPRDF, reposant avant tout sur un engagement fort des acteurs sur trois objectifs dont la déclinaison sera concertée :

- 1- création de la cité des Métiers de La Réunion ;
- 2- déploiement du label SPO ;
- 3- installation des services dématérialisés du SPO.



Cet engagement se traduit par :

- l'installation du Comité Stratégique de l'Orientation, et de son Comité Technique Régionale de l'Orientation ;
- la signature d'une Charte Régionale de l'Orientation, invitant chaque acteur de l'orientation à s'engager dans une démarche Qualité et partagée de l'orientation, dans un cadre qui sera celui du plan de déploiement du Service Public de l'Orientation à La Réunion, décliné autour des trois objectifs précités.

Objectif 1 : création de la Cité des Métiers de La Réunion

La Cité des Métiers de La Réunion sera :

- à la fois un lieu ouvert à tous les publics, dans le but d'une accessibilité la plus large à l'information sur les métiers, les dispositifs d'orientation, de formation, d'emploi... accessible depuis le territoire ;
- ainsi qu'un lieu ressource pour les acteurs professionnels au travers d'actions de professionnalisation ciblées (services et outils du SPO, démarche qualité,...).

Son fonctionnement sera articulé autour de 7 points d'information et de conseil :

1. Choisir son orientation ;
2. Trouver son emploi ;
3. Organiser son parcours professionnel et de formation ;
4. Changer de vie professionnelle, évoluer, valider ses acquis ;
5. Créer son activité ;
6. Trouver une solution pour (re)apprendre à lire et à écrire ;
7. Réussir sa mobilité.

La démarche de labellisation consistera en l'obtention du Label National, et officialisera l'existence de la Cité des Métiers. Cette étape reposera en grande partie sur la fédération des partenaires de l'orientation dans le projet, volet incontournable d'une Cité des Métiers, du fait de leurs engagements dans le fonctionnement même du projet.

Matérialisée par la réalisation d'un dossier de candidature, la démarche de labellisation aboutira en septembre 2011 à la soutenance du projet devant la commission de la Cité des Métiers de La Villette.

Dans le même temps, le volet logistique de l'implantation de la Cité des Métiers dans le Sud de l'île sera traité, en vue d'optimiser l'avancement des chantiers. L'antenne Nord, sera configurée dans le premier semestre de l'année 2012.

Dans l'attente de l'opérationnalisation des services dématérialisés cités supra en objectif 3, le dispositif Cité des Métiers sera doté d'un ensemble d'outils issus du national et réadaptés pour le local.

Objectif 2 : déploiement des lieux labellisés SPO

La procédure de labellisation sera celle décrite dans le décret, s'appuyant ainsi sur un protocole entre le Préfet de Région et le CCREFP.

Les sites labellisés bénéficieront d'une professionnalisation continue.

Objectif 3 : installation des services dématérialisés du SPO

L'objectif étant de proposer au plus grand nombre un accès à l'information sur la formation, les métiers, les dispositifs, leurs parcours,...

Ce concept renvoie alors à la capacité du système d'information territorial à garantir une exhaustivité et une qualité de l'information au moins pour deux raisons :

- alimenter le flux d'information national via le réseau des Carif-Oref, et de l'ONISEP
- outiller les acteurs de l'orientation pour leur permettre de diffuser une information riche aux publics demandeurs

La dématérialisation reposera sur :

- le renforcement des outils internet existants, (messagerie électronique, réseaux sociaux..)
- le déploiement d'un numéro Vert de l'Orientation.

f) La gouvernance de l'orientation

La gouvernance de l'orientation fera l'objet d'une concertation avec l'ensemble des acteurs.

• Le Conseil Stratégique de l'Orientation :

Cette instance réunira les signataires du CPRDF autour de la charte de l'orientation. Elle assurera le rôle de Comité de Pilotage de l'Orientation garante de la cohérence globale.

Sa mission sera de veiller :

- à l'articulation intelligente des outils et dispositifs,
- au bon fonctionnement de la Cité des Métiers et à la validation de sa programmation annuelle en relation avec les initiatives locales,
- à l'évaluation des politiques et dispositifs en faveur de l'orientation,
- au développement équitable et calibré du Service Public de l'Orientation,
- à l'appui du CCREFP dans les procédures de labellisation du SPO, de la compétence du Préfet de Région.

• Le Comité Technique de l'Orientation :

En conformité avec la volonté d'opérationnaliser leur partenariat, chaque signataire désignera un correspondant technique chargé de participer aux travaux du Conseil Technique de l'Orientation.

Cette instance sera également composée :

- D'un représentant de la Cité des Métiers,
- D'un représentant pour chaque site SPO labellisé,
- Des Missions Locales,
- De LADOM,
- Du Pôle Emploi,
- Des CIO,
- De l'ONISEP,
- Du CARIF OREF Réunion,
- Du CRIJ,

Les missions du Comité Technique permettront la déclinaison opérationnelle des projets du Conseil Stratégique de l'Orientation, notamment :

- En œuvrant au programme d'animations de la Cité des Métiers ;
- En définissant les actions de professionnalisation utiles aux réseaux d'orientation ;
- En participant à la mise en œuvre et à la co-gestion des services dématérialisés (sites, numéro d'accueil,...).

- Une approche territorialisée en vue d'offrir un service de l'orientation de proximité

L'idée directrice réside dans le fait que le SPO associe tous les acteurs de l'information et de l'orientation dans une logique de plates-formes territoriales en lien avec la Cité des Métiers.

L'organisation générale vise à assurer 4 niveaux de prestations :

- **Les prestations dites généralistes** : elles renvoient à la mission même d'une Cité des Métiers, en proposant autour de 5 thématiques, un accès anonyme à l'information METIERS – EMPLOI – FORMATION – ORIENTATION – CREATION. Le public cible est composé essentiellement d'individus n'ayant pas ou peu de vue précise de leur projet professionnel.
- **Les prestations de niveau 1** : Elles consistent en un accueil et une information sur mesure pour le demandeur. Elles s'adressent à des individus qui souhaitent concrétiser leur démarche de projet professionnel. Si le demandeur confirme sa volonté d'engager un projet professionnel, la démarche n'est plus anonyme, car elle se formalise au travers d'une collecte de données personnelles sur le demandeur, en vue de créer sa fiche parcours (identité, nature de sa demande, éligibilité au Compte Formation Réussite,...).
- **Les prestations de niveau 2** : Il s'agit, sur la base d'entretiens individualisés, d'une démarche collaborative qui va permettre de matérialiser l'orientation du demandeur. L'objectif est d'apporter une réponse concrète et satisfaisante aux besoins du demandeur. Lors de cette étape, le Passeport Formation est créé ou renseigné en présence du bénéficiaire, après validation, avec lui, du parcours qui lui sera proposé. Les outils du SPO permettront alors aux conseillers en insertion professionnelle :
 - o Une consultation de l'offre régionale et en mobilité ;
 - o Une consultation des disponibilités en nombre de places offertes ;
 - o Une pré-réservation de place, avec alerte à l'opérateur concerné ;
 - o L'inscription du demandeur dans un dispositif de formation ou d'insertion, donnera lieu à une complétion de sa fiche de suivi, et à des alertes de suivi pour les conseillers.
- **Les prestations de niveau 3** : L'accompagnement en soit du demandeur sera assurée essentiellement par conseiller référent. Dans cette démarche, ce dernier assurera, un ensemble de prestations individualisées (suivi téléphonique, rendez-vous à la SAO, en centre de formation, en entreprise, ...), et remplira un dossier de suivi de parcours.

A travers ce contrat de plan nous posons les premières pierres de la construction du SPO à La Réunion, il est bien évident que ce chantier se réalisera en plusieurs étapes, et chaque étape s'inscrira dans le cadre d'une réponse cohérente au regard des réalités de nos territoires.

III.3 LE TROISIEME AXE :

LA FORMATION, UN SYSTEME ORGANISE ET COHERENT

« Lisibilité, complémentarité et cohérence pour un meilleur service aux réunionnaises et aux réunionnais »

L'appareil de formation se caractérise par la juxtaposition de systèmes organisés selon les voies qui les composent. La formation tout au long de la vie est donc à organiser dans un cadre pratique faisant appel à la complémentarité et la cohérence.

Une complémentarité nécessaire devra donc être trouvée entre la formation initiale, sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage, et la formation continue.

Les acteurs et les dispositifs de formation sont nombreux. La diversité des acteurs, les modes de financements, les statuts des établissements rendent difficile le choix des personnes désireuses de suivre une formation.

La multiplicité des statuts des apprenants renforce le caractère complexe du système.

Ainsi, l'enjeu de ce CPRDF se situe bien évidemment dans le décroisement des dispositifs et dans la complémentarité de l'offre de formation. Il est important d'établir une rupture avec les anciens dispositifs superposés et segmentés.

III.3.1. La simplification des modes d'action et la recherche de complémentarités des interventions

L'efficacité de notre système de formation passera par une nouvelle gouvernance ouverte et partagée.

Il est impératif de proposer des parcours progressifs, fluides et individualisés avec de réelles passerelles entre les dispositifs et entre les formations.

Faire travailler les différentes instances de la formation professionnelle dans le cadre d'une réelle complémentarité va dans le sens d'une amélioration de la continuité et de la sécurisation des parcours tout en optimisant l'utilisation des ressources formatives.

Nous proposons de revisiter l'organisation pédagogique a minima sur deux points :

1. L'acquisition de compétences complémentaires via des modules de formation,
2. La mixité des publics (notamment des statuts).

La mixité des publics favorise la mutualisation des moyens et facilite la « couverture » territoriale.

La prise de conscience collective de « faire ensemble » doit permettre le développement de modes opératoires durables afin de renforcer l'efficacité.

L'optimisation des moyens amènera à rechercher :

- ♦ Une étroite articulation entre les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion.

- ♦ Une complémentarité entre les outils mis en œuvre.
- ♦ Une adaptation systématique aux besoins de notre économie et de nos territoires (dans une logique COTEF).

III.3.1.1. Coordonner et optimiser nos réponses à travers une conférence des financeurs.

La Complémentarité des financements et des interventions dans le cadre d'une réelle coordination d'ensemble constitueront nos exigences.

Une gestion harmonisée des financements passera par une **coordination des interventions** de chacun et **une structuration des partenariats**.

La mise en place d'une **conférence des financeurs** facilitera la complémentarité des programmations et des financements, notamment à travers la définition d'objectifs communs prioritaires, des modalités de suivi et d'évaluation.

Elle nous permettra d'optimiser les moyens consacrés à la formation, de travailler ensemble et en cohérence.

L'enjeu aujourd'hui n'est plus d'acheter du stage mais de commander des prestations diversifiées, susceptibles dans le cadre d'une approche individualisée de prendre en compte les publics et les besoins économiques de nos territoires.

De plus, nos préoccupations en matière de sécurisation des parcours professionnels nous amènent à nous interroger sur les modalités de prescription vers les dispositifs de formation afin d'assurer de réels parcours pour les réunionnais.

La mutualisation, un des objectifs du protocole cadre des financeurs, constituera un moyen au service de la qualité de l'offre.

III.3.1.2. Créer le Service Régional de la Formation Professionnelle

Nous souhaitons mettre en place une nouvelle façon de prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi sans qualification – prioritairement les jeunes et afficher notre volonté, à terme de construction d'un véritable SRFP (Service Régional de la Formation Professionnelle) centré sur un meilleur service offert au bénéficiaire et fédérant l'ensemble des acteurs.

Pour cela nous proposons de mettre en place un système de prise en charge complète et globale jusqu'à **l'obtention par le bénéficiaire d'une certification** (à travers un parcours sécurisé).

Ce système constitue sur plusieurs points **un mode d'intervention** innovant et qui devra **permettre d'améliorer l'accès à l'emploi de nos jeunes**.

Cette approche suppose en effet d'inverser celle qui prévaut en matière de subvention et de piloter l'offre en définissant les modes de gestion les plus adaptés à chacun des segments de l'offre régionale de formation.

Une offre globale de services pour que chacun puisse bénéficier d'une formation gratuite ainsi que d'un accès à son parcours, selon ses caractéristiques et ses besoins personnels.

Le SRFP viendra compléter l'offre régionale de qualification. Il sera destiné aux « populations fragiles et sans qualification » selon la terminologie de la Commission Européenne.

Tout d'abord, il nous faudra organiser un accès permanent pour tous, dont l'objectif est de construire des parcours individualisés, sécurisés et qualifiants (ou certifiants).

L'entrée en formation devra signifier entrer dans un processus de qualification et être immédiatement confronté au geste professionnel.

a) L'organisation en SIEG

Le SRFP sera mis en place sous forme de service d'Intérêt Economique Général (SIEG) qui est défini par son périmètre d'action, le public visé et ses modalités pratiques. La construction d'un parcours individualisé de qualification professionnel répond aux besoins des personnes qui constitue le principe fondamental du SIEG.

Ce SRFP s'inscrira dans le respect des règles de la concurrence (réaffirmé régulièrement par le Conseil d'Etat) et dans le cadre européen des SIEG. Il offrira une alternative à l'utilisation du marché public ouvert à des organismes de formation travaillant en réseau, évolutif en fonction des besoins de l'économie et mettant en place l'individualisation des parcours (au juste coût).

La commande ne sera plus le stage mais le parcours.

Le SIEG suppose l'existence d'un marché au sens économique et la rémunération au juste coût du service.

La qualification d'intérêt général permettra de faire primer l'accomplissement des missions d'intérêt général sur les règles du marché.⁴⁶

Ainsi, les SIEG sont des « activités de service marchand remplissant des missions d'intérêt général et soumises, de ce fait par les états membres à des obligations spécifiques ».⁴⁷

b) Les obligations de service notamment en matière d'accès universel

⁴⁶ dérogation prévue par l'article 86-2 du traité de Rome

Le traité de la communauté européenne prévoit que les règles de concurrence s'appliquent aux entreprises chargées de la gestion des Services d'intérêt Economique Général.

⁴⁷ Commission au parlement européen – 20 sept 2000

Très concrètement, sur prescription obligatoire du SPO (Service Public de l'Orientation) les jeunes éligibles seront orientés, sans sélection préalable vers les organismes mandatés par la Région en fonction des secteurs d'activité retenus.

Ces organismes de formation auront alors comme obligation de construire des parcours individualisés de qualification.

Ces organismes de formation (et leurs partenaires co-traitants) proposeront aux bénéficiaires une offre de services garantie, un accès à la qualification.

Ces organismes de formation seront mandatés pour une durée de cinq années, avec une révision annuelle de la convention.

La convention de mandatement précisera les objectifs fixés en terme de nombre de parcours.

Chacun des organismes de formation devra respecter les obligations du droit communautaire :

1. **L'accès universel** : l'obligation d'accueillir tout utilisateur éligible et de lui proposer un parcours individualisé.
2. **La continuité** : obligation de garantir une continuité de service (plusieurs sessions de certification par année civile)
3. **La qualité** : entrées différées – pédagogie adaptée aux bénéficiaires. Un contrat de réussite avec chaque jeune.
4. **L'accessibilité tarifaire** : obligation de respecter la gratuité des coûts pédagogiques pour les bénéficiaires.
5. **Protection des utilisateurs** : obligation d'assurer un niveau de sécurité et de qualité des équipements conformes au code du travail.

La Région pourra donc mettre en place un mandatement direct en élaborant une procédure de sélection des organismes de formation qui devront respecter notamment les règles de publicité et de non discrimination dictées par le Droit Européen.

Ainsi des organismes de formation seront mandatés pour divers parcours dans des secteurs porteurs prioritaires.

Deux grands défis, deux grandes ambitions :

- 1- **La fin des pré-requis** : un accès universel à la formation. Le SRFP deviendra donc un outil de lutte contre les exclusions.
- 2- **Tous certifiés** : un parcours intégré qui va de l'orientation à l'acquisition d'une certification, sans rupture.

c) Garantir l'accès à tous les réunionnais à la formation

Une articulation sera nécessairement établie entre le SPO et le SRFP.

Il faut rappeler que la qualité de l'orientation à toutes les étapes de la vie professionnelle a été signalée par l'OCDE et par la Commission européenne comme un des enjeux importants de l'accès des personnes et du fonctionnement efficient du marché du travail.

L'orientation n'est plus un acte mais un processus surtout interactif.⁴⁸ Un système d'information sur les places devient indispensable (extranet de réservation).

d) L'accès à la certification

Le SRFP, afin d'assurer l'accès sécurisé à la qualification chez nos jeunes permettra de réduire les inégalités d'accès à la formation.

Ainsi, tout parcours du SRFP devra conduire à la certification (titre ou diplôme).

Nous nous situons en rupture avec les pratiques courantes de la formation professionnelle.

Il ne s'agit pas uniquement de « faire plus » mais de « faire autrement » et de « faire mieux ».

e) Un espace pour innover

Nous en profitons de la mise en place du SRFP pour modifier le fonctionnement des organismes de formation, renouveler les relations entre les opérateurs et concevoir de nouveaux outils.

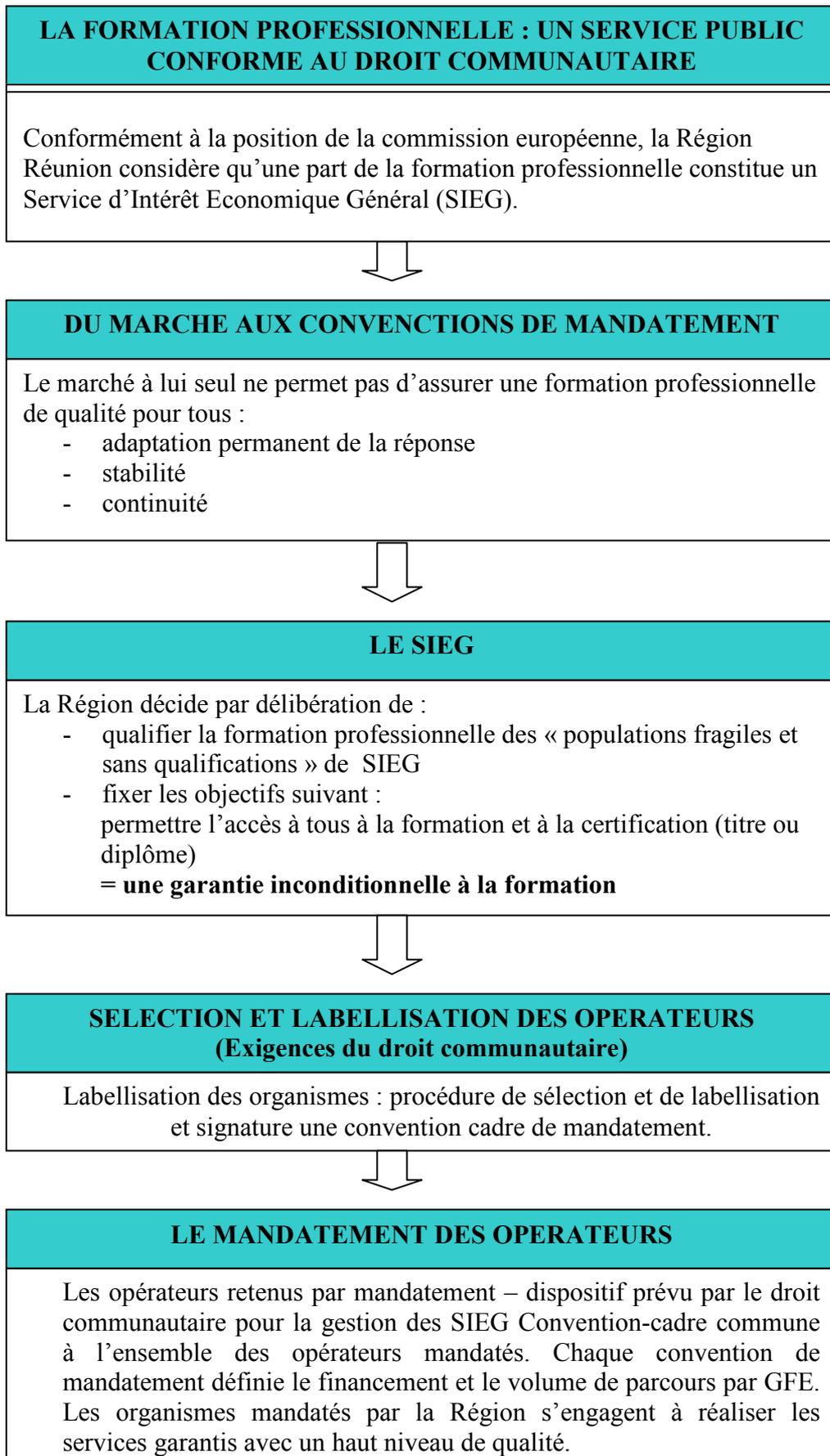
L'innovation est indispensable pour s'adapter face aux nouveaux défis.

Le SRFP nous permettra de répondre qualitativement aux attentes des réunionnais et de garantir le droit à la formation.

Nous engagerons bien évidemment la démarche prospective avec l'ensemble des acteurs, afin de définir méthodologiquement et juridiquement le contenu et les modalités de son organisation sur le territoire régional.

⁴⁸ Rapport de Françoise Guégot « Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie) - décembre 2009
Rapport de Jean Marie MARX « la formation professionnelle des demandeurs d'emploi » - Janvier 2010.

f) Les étapes de sa mise en œuvre



III.4. LE QUATRIEME AXE:

LA FORMATION, AU PLUS PRES DES TERRITOIRES

« Une politique de qualification de la ressource humaine régionale comme réponse aux grands enjeux de développement des territoires »

La qualification de la ressource humaine régionale devra également répondre aux grands enjeux de développement des territoires.

Cette dimension devra impérativement s'alimenter des orientations du SAR pour intégrer les perspectives de développement et les pôles économiques.

Ainsi, la territorialisation de notre politique de formation et son articulation avec l'emploi constitueront les axes majeurs de ce contrat de plan.

L'enjeu est de construire une stratégie territoriale partagée en matière de formation favorisant l'anticipation, dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, permettant une meilleure adaptation de l'offre de formation aux besoins locaux.

Il s'agira aussi de mobiliser les acteurs du territoire sur de nouvelles façons de travailler qui intègrent à la fois la logique de partenariat, le travail en réseau et la culture de projet afin d'analyser, d'orienter, d'animer, de coordonner et de mettre en œuvre au mieux les politiques de formation et les politiques de l'emploi déclinées au plan territorial.

III.4.1. La mise en place de COTEF – Comités Territoriaux Emploi Formation

Les COTEF auront à charge d'œuvrer pour opérationnaliser le triptyque « demande des individus et besoins de l'économie dans un territoire partagé », en s'appuyant sur les travaux réalisés par l'observatoire régional emploi formation, de la conférence des financeurs et le système d'observation partenarial.

C'est un choix stratégique qui vise la mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation en lien avec l'insertion à travers l'instauration d'un partenariat local fort.

Le CPRDF devra permettre de mieux coordonner les différents outils de prospective, de diagnostic existants.

Pour cela il est, nécessaire comme signalé dans les chapitres précédents de construire une observation partagée.

Nous avons constaté que les informations disponibles étaient souvent fragmentées - ne nous permettant pas d'avoir une vision globale et prospective fiable des besoins en qualification tant qualitativement que quantitativement.

Les branches professionnelles ne disposant pas toutes d'observatoires, il est primordial de construire des tableaux de bord partagés des données emploi/ formation, des indicateurs pertinents et que le champ observé soit délimité, l'emploi devra être la cible privilégiée.

Ces tableaux de bord devront permettre de suivre les tendances en termes de croissance d'emploi et d'évolution des qualifications et devront être capitalisés et analysés.

Ainsi, nous nous attacherons à impulser et soutenir une démarche de mise en relation et de mise en réseau des acteurs locaux, afin de favoriser la coordination territoriale des parcours de formation et d'insertion proposés aux réunionnais.

L'ancrage de l'action dans les territoires devra également permettre une plus forte cohérence, entre les différents intervenants, une optimisation des moyens et des crédits – donc une amélioration de l'offre de formation par la mobilisation de l'ensemble des ressources du territoire (formation, logement, transport, santé...).

Le COTEF constituera le principal outil au service de ces ambitions.

Ils inciteront les acteurs locaux à travailler dans une logique de partenariat et à développer une culture de projet et permettra de structurer le travail en réseau pour une meilleure complémentarité.

Ainsi, les COTEF devront s'emparer, en priorité, de 3 grandes préoccupations :

1. le travail en réseau
2. la mutualisation des moyens
3. l'émergence de pôles de compétences de formation (au regard des spécificités économiques) et l'ouverture vers les entreprises.

Nous veillerons donc à l'ancrage territorial de la formation professionnelle ; notre nouvelle politique de formation sera donc en lien avec les réalités économiques des territoires.

Afin d'éviter les « zones non couvertes » et les ruptures de parcours, cette volonté renvoie à deux impératifs :

- 1- Une carte de formation qui coïncide avec les grands secteurs d'activités de nos territoires,
- 2- La définition d'une cartographie d'interventions sur chaque micro région – s'agissant des interventions des acteurs publics, associatifs et privés.

Nous exercerons notre devoir de réponses aux besoins de compétences de nos entreprises sur chacune de nos micros régions.

L'objectif étant d'introduire plus de cohérence et de régulation entre l'économie et le social, entre la demande de qualification des entreprises et la demande d'éducation-formation des jeunes et des familles.

Cela renvoie à :

- L'insertion des jeunes.
- La sécurisation des parcours.

- L'articulation dynamique entre formation, emploi et développement des territoires.

Plusieurs défis techniques sont à relever :

- Coordonner l'ensemble de l'offre de formation selon des orientations régionales d'ensemble.
- Conjuguer face aux fluctuations du marché du travail, les mesures correctrices et instantanées avec les enjeux structurels de la relation formation/emploi.
- Anticiper les changements et poser les questions en termes prospectifs pour prévoir les formations et l'adaptation des personnes aux exigences des postes de travail tout au long de leur vie professionnelle.
- Mieux intégrer, dans les territoires, les questions de formation et d'emploi avec les perspectives de développement social et économique.

Pour relever ces défis nous proposons :

- de construire une stratégie territoriale partagée ;
- de travailler dans une logique de partenariat – le COTEF sera une instance opérationnelle ;
- un outil de mise en réseau d'acteurs ;
- un outil d'échange d'information ;
- un outil de concertation.

La composition sera définie avec les signataires et dans le respect des prérogatives des SPEL.

III.4.2 Articulation des politiques de formation et d'emploi dans une vision interactive de développement durable des territoires.

Un des enjeux majeurs des années à venir concerne l'anticipation des mutations en matière de formation et d'emploi. Pour répondre aux besoins exprimés du terrain, il est nécessaire de s'appuyer fortement sur les structures locales, implantées sur le territoire réunionnais et en prise directe avec le monde du travail. **Développer la Gestion prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences revient à se saisir de la question de la gestion locale des transitions professionnelles, condition du développement maîtrisé des mobilités à l'initiative des employeurs, des salariés et des demandeurs d'emploi et d'appréhender la relation formation/emploi et le développement des territoires.**

Cela nécessite une vision commune de ce qui doit être développé en matière d'offre de formation avec deux impératifs majeurs :

1. organiser à partir d'une multitude de dispositifs de la formation initiale et de la formation continue, **une offre de formation globalement cohérente et recherchant la meilleure complémentarité** entre ces deux dispositifs,
2. configurer **cette offre globale de formation en relation avec le tissu socio-économique régional.**

La recherche d'une cohérence entre l'offre de formation et les débouchés d'emploi peut se faire en mettant en regard de façon ciblée certaines spécialités de formation et les métiers correspondants.

Nous sommes voués à construire ensemble une formation en cohérence avec les besoins économiques et sociaux de notre Région.

Notre approche devra bien évidemment s'appuyer sur les études sectorielles, les contrats d'objectifs et les schémas régionaux.

Le classement de notre île au patrimoine mondial de l'UNESCO conjugué à la volonté régionale en matière de développement économique entraînera de nouveaux besoins en formation dans certains secteurs d'activités.

L'anticipation des mutations économiques suppose un accompagnement en amont sur la politique de gestion des ressources humaines et des entreprises.

A travers ce CPRDF, nous soutiendrons les initiatives des branches et des territoires en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences. La structuration des branches constitue un préalable nécessaire à toute démarche de GPEC.

La collaboration entre la Région Réunion et l'Etat sera donc à développer sur les ADEC (Accord de Développement de l'Emploi et des Compétences), la GPEC, la GTEC et les contrats d'études prospectives (CEP) sectoriels et territoriaux.

Aussi, nous construisons une GPEC territoriale prenant en compte l'ensemble des partenaires agissant dans ce domaine afin :

- d'organiser des rencontres visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi ;
- de créer un lien territorial avec les entreprises et les partenaires sociaux pour une offre de services spécifiques pour le public salarié ;
- de faciliter l'insertion des publics en difficulté au plus près de leur vie.

Mettre en place une coordination de la GPEC territoriale, développer des outils de gestion, former les différents acteurs en termes de gestion de projets, d'ingénierie en lien avec le pôle emploi, partenaires sociaux et entreprise... tels sont nos projets.

III.4.3 Les Accords de Matignon II

Ce contrat de plan tiendra compte du protocole d'accord relatif à la réalisation et au financement d'infrastructures de transport et de déplacement à La Réunion signé par le Premier Ministre et le Président du Conseil Régional de La Réunion le 14 octobre 2010.

Il prévoit la réalisation d'une nouvelle route du littoral sécurisée pouvant accueillir à terme un système de transport en commun guidé (12 km); un réseau de transports en commun Trans Eco Express; un programme d'investissement aéroportuaire permettant de développer et d'aménager les deux aéroports de La Réunion.

Dans ce cadre, il s'agira de donner la priorité à la formation de la main d'œuvre nécessaire (qualifications requises pour les différents projets); de veiller à l'emploi de la main d'œuvre locale; d'identifier le plus en amont possible des parcours de formation, d'adaptation ou de reconversion des salariés employés sur ces projets dans une logique de renforcement ou de transférabilité des compétences sur les besoins de l'économie locale.

Un effort significatif sera réalisé en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi afin que ces grands chantiers puissent constituer pour elle un tremplin vers l'emploi durable. A cet effet, des dispositions particulières (clauses d'insertion) permettront la réalisation de chantiers d'insertion et une large mobilisation des acteurs concernés permettra une mutualisation des moyens et dispositifs existants.

Pour optimiser le rôle d'entraînement de l'économie et de l'emploi, nous anticiperons aussi la fin des grands travaux afin de favoriser le redéploiement de ces emplois dans le tissu économique local, national. A cet effet, une procédure « grands chantiers » sera mise en œuvre par les principaux partenaires qui permettra de mobiliser un dispositif spécifique d'expertise de projet au regard des besoins en emploi et en formation en fonction des caractéristiques techniques des ouvrages et du planning prévisionnel des travaux.

➤ Un dispositif « emploi / formation » spécifique.

Les enjeux sont très importants pour notre région. Il nous faudra donc répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises (notamment du BTP) et favoriser l'insertion des réunionnais par la mise en place d'un dispositif spécifique « emploi / formation » afin de tirer le maximum d'avantages, que ce soit en termes de retombées sur l'emploi local comme en termes de retombées sur l'activité économique.

L'accompagnement tout au long de la vie des chantiers devra comporter un volet valorisation des ressources humaines qui complètera le volet aménagement du territoire.

De plus, l'après chantier fera l'objet d'un volet sécurisation des parcours professionnels des salariés dès l'initialisation du projet afin d'éviter l'effet temporaire des retombées des chantiers sur l'activité économique et l'emploi.

Dans un premier temps, un travail d'identification des besoins en compétence sera réalisé sur la base de l'analyse des caractéristiques techniques des ouvrages prévus. En fonction du descriptif technique et des avis des experts sur les modalités d'exécution des chantiers, les profils de compétences nécessaires ainsi que les volumes d'emplois concernés seront établis.

Dans un second temps, un travail d'identification de l'offre locale susceptible de répondre aux besoins en compétence des chantiers sur la base d'un diagnostic sera réalisé.

L'ensemble des acteurs de l'emploi formation et des professionnels du secteur seront mobilisés pour identifier les profils existants ou à faire intervenir. Il s'agira ainsi de permettre aux salariés du secteur qui le souhaitent de pouvoir évoluer vers des fonctions plus importantes et ainsi d'évoluer en qualification grâce à ces chantiers. Il s'agira aussi de donner l'opportunité aux chômeurs d'accéder à un emploi dans un secteur porteur de l'économie.

Des actions de formations seront très certainement nécessaires pour permettre l'intervention de tous sur ces chantiers, en fonction des besoins et des caractéristiques de l'offre locale.

Ce dispositif spécifique sera composé de quatre pôles :

- 1- **Pôle « évaluation – recrutement »**,
chargé de la gestion des candidatures, de l'évaluation des candidats, du recueil des offres des entreprises et du recensement en permanence des besoins des entreprises.
- 2- **Pôle formation**
chargé de la mise en place d'un programme d'action adapté aux besoins des candidats et aux demandes des entreprises.
- 3- **Pôle « insertion – développement »**
chargé de la gestion, de l'application des clauses d'insertion.
- 4- **Pôle pérennisation**
chargé du reclassement, de la mobilisation (avec une implication forte des entreprises) et de la sécurisation des parcours.

Ce dispositif spécifique sera composé de deux groupes projets:

Un Groupe projet « prospective emploi »

Ce groupe est chargé de mobiliser les équipes internes en matière d'expertise des besoins en emploi et compétences, de compléter les approches de l'équipe technique, d'échanger des informations sur le suivi des projets. Ce groupe est constitué de l'équipe technique, de membres permanents et d'experts sollicités ponctuellement en fonction des besoins.

Groupe projet « emploi durable »

Chargé de l'anticipation de la sortie des bénéficiaires et des perspectives de pérennisation des emplois. Il devra élaborer des parcours vers l'emploi durable en partenariat avec les acteurs du projet. Il sera aussi chargé de l'insertion des publics défavorisés et de piloter un dispositif de suivi des parcours des bénéficiaires permettant de connaître les parcours individuels depuis l'entrée dans les différents dispositifs jusqu'à l'emploi durable.

III.5. LE CINQUIEME AXE:

LA FORMATION, UN SYSTEME PILOTE, SUIVI ET EVALUE

**« Un instrument de mesure
de la performance et un outil
d'aide à la décision »**

III.5.1 Une volonté commune et une stratégie participative

L'Article 57 de la loi du 24 novembre 2009 rappelle que le CCREFP devra assurer le suivi et l'évaluation du CPRDF en région selon les modalités générales définies par le CNFTV (Conseil National de la Formation Tout au long de la Vie).

Conformément aux recommandations du CNFTV nous avons défini ensemble des règles partagées essentielles pour la légitimité de la démarche d'évaluation.

En effet, il est primordial de définir un cadre qui « obligera » l'ensemble des acteurs à rendre compte et de doter les signataires de ce contrat d'une capacité de lecture pour analyser régulièrement le chemin parcouru et d'ajuster notre direction.

C'est l'objet de notre dispositif de suivi – évaluation.

Il nous permettra de suivre et d'analyser en continu nos actions, nos programmes tout au long de leur mise en œuvre. Le but est d'améliorer le pilotage de notre politique de formation professionnelle.

L'évaluation devra avant tout apprécier l'efficacité de notre politique de formation professionnelle c'est-à-dire de mesurer la réalisation des objectifs que nous nous sommes fixés.

Notre démarche appellera également à une appréciation de l'efficacité et de la performance en rapprochant l'efficacité de notre politique et les moyens mis en œuvre, mais également des effets qu'elle produira. Beaucoup plus qu'une simple procédure cognitive fondée sur l'expertise, notre démarche sera porteur de finalités politiques, car elle devra permettre de rendre compte aux cosignataires de ce contrat de plan sur la mise en œuvre et sur les résultats de notre nouvelle politique de formation professionnelle.

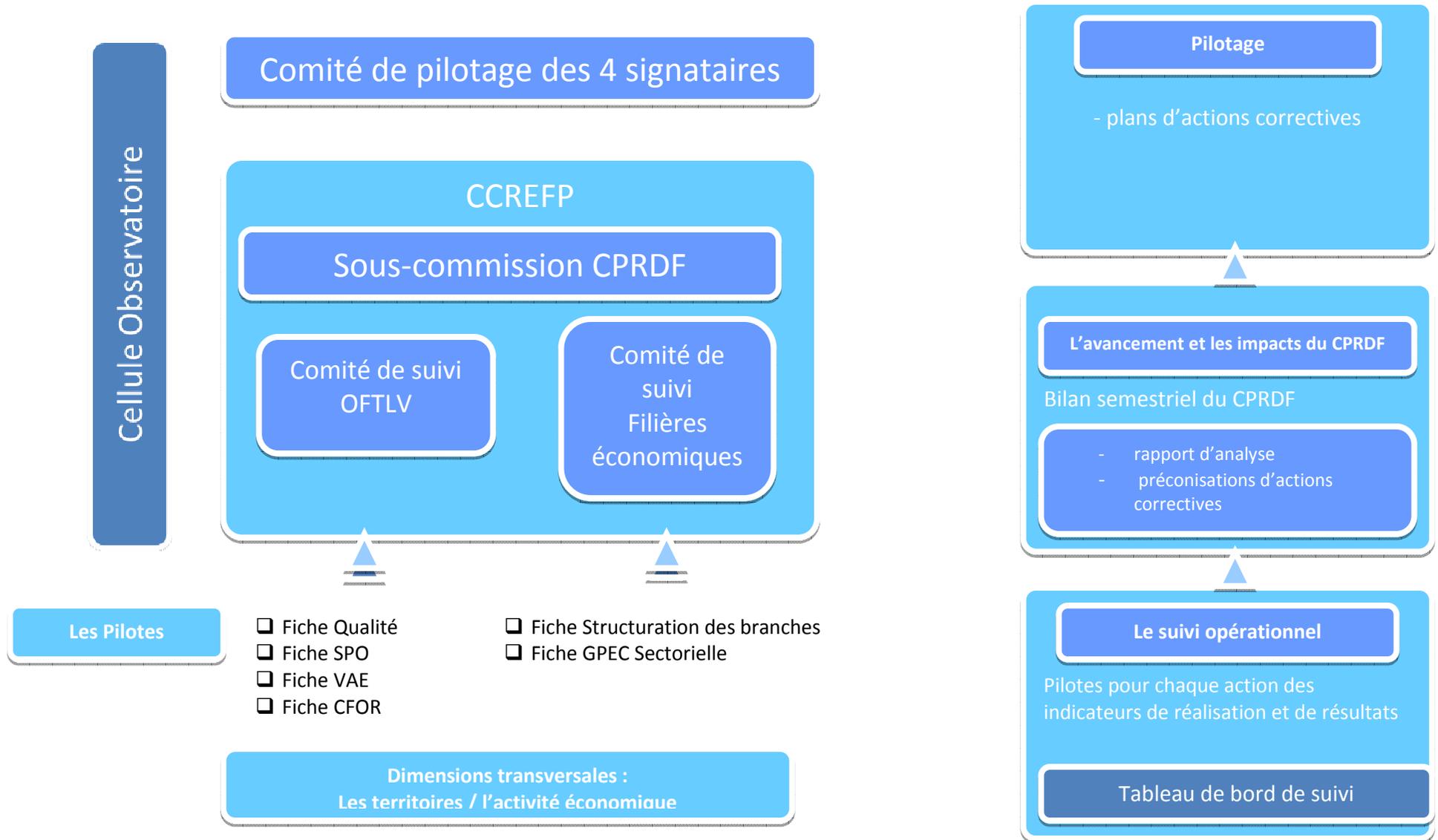
Elle constituera ainsi un outil de pilotage des décisions.

La loi organique relative aux lois des finances (LOLF) adoptée en 2001, consacre d'ailleurs la démarche d'évaluation et l'érige en ardente obligation.

L'évaluation est un enjeu majeur de notre nouvelle politique, elle est à distinguer du contrôle qui s'attachera à vérifier la régularité et la conformité à la norme « juridique » et débouchera sur une sanction.

Evaluation = triptyque : objectifs / moyens / résultats.

Organisation globale des instances de suivi du CPRDF



III.5.2 En matière de suivi

Le suivi devra permettre l'examen au quotidien des activités en cours d'exécution – **il sera un processus continu** – Il fera partie intégrante de l'exécution et de la gestion de chaque action. Il renvoie à des indicateurs d'activités et à des indicateurs financiers.

Le système de suivi est un système d'information qui devra collecter, analyser et stocker les informations relatives à l'exécution de chaque action de formation : il se présente sous forme de tableaux de bord actualisés en permanence.

Le suivi permettra de faire les ajustements nécessaires à trois niveaux d'intervention :

1 - le premier niveau est celui des territoires – les intervenants locaux seront amenés à rendre compte périodiquement en COTEF de l'exécution des actions.

2 - le deuxième niveau est celui des structures de coordination sectorielle. A ce niveau s'opérera la synthèse des données du niveau précédent, c'est-à-dire des rapports semestriels des actions et des dispositifs.

3 - le troisième niveau est celui du pilotage : capitalisation, analyse, prise de décision.

Il est vital d'établir un système de prise de décision réactif.

Présenter l'information tirée du suivi ne suffit pas ; il est nécessaire de la compléter par un système d'évaluation.

III.5.3. En matière d'évaluation

L'évaluation nous permettra de mener des investigations approfondies afin d'apprécier le niveau de réalisation des résultats par rapport aux assignés.

Elle permettra l'analyse des informations recueillies au cours du processus du suivi et leur appréciation au regard des objectifs poursuivis.

Elle est pertinente que si elle est complétée par une information de proximité porteuse de sens, pertinente et de qualité, si elle apporte une photographie fiable de l'action ou du programme.

Au-delà des réalisations physiques et financières du système de suivi, l'évaluation devra permettre de mesurer et d'analyser les résultats.

Ainsi, les indicateurs de résultats seront cadrés à partir des indicateurs de réalisation.

L'objectif étant d'optimiser un schéma d'évaluation, jusqu'ici trop orienté en amont et basé essentiellement sur des indicateurs de mobilisation de crédits ou de nombre de stagiaires,

en instituant une évaluation plus qualitative afin de mesurer les impacts sur l'individu et sur notre économie.

Cet engagement s'inscrit dans la continuité et permettra les adaptations nécessaires dans un objectif d'efficacité.

L'évaluation devra permettre d'apprécier l'impact des actions en direction de chacun des publics, notamment en matière d'accès à la qualification et à l'emploi.

III.5.3.1. Le rôle du CCREFP

Comme précisé supra, le dispositif de suivi, d'évaluation et de pilotage du CPRDF sera mis en œuvre conformément aux modalités fixées par le CNFTLV.

L'évaluation étant par définition plurielle et multiforme nous avons défini précisément notre nouveau dispositif de suivi et d'évaluation.

Dans le cadre de notre politique partenariale et contractualisée, la décision sera prise au sein du CCREFP.

Une commission chargée de l'évaluation du CPRDF sera créée au sein du CCREFP et assumera la maîtrise d'œuvre. – Commission formée de deux comités :

- un comité de suivi « OFTLV »
- un comité de suivi « secteurs économiques »

Conformément aux recommandations du CNFTLV, cette commission sera nommée « instance d'évaluation ».

III.5.3.2. Les principes généraux

La finalité de l'évaluation est d'apprécier l'atteinte ou non des objectifs ayant présidé à l'élaboration de ce Contrat de Plan en vue d'améliorer notre action dans son ensemble.

La partie opérationnelle du CPRDF (cf. synthèse au chapitre IV) précise les indicateurs clés de l'évaluation.

L'évaluation est avant tout un outil d'aide à la décision.

Elle doit présenter des recommandations et le cas échéant un plan d'action.

III.5.3.3. les objectifs

Deux grands objectifs communs :

1. Améliorer la qualité et l'efficacité de nos interventions.
2. Faire de l'évaluation un outil stratégique.

Elle devra chercher à :

- Apprécier le plus objectivement possible les effets des actions de ce contrat de plan sur la société et nos territoires :
 - Quels sont les résultats mesurables ?
 - Quels sont les effets (directs ou indirects) ?
- Aider les co-signataires à porter « un jugement de valeur » sur la politique ou l'action évaluée.

La politique choisie a-t-elle permis d'apporter une réponse aux problèmes à l'origine de son lancement ?

L'évaluation devra donc examiner :

- **la pertinence** des interventions : les objectifs répondent-ils aux besoins identifiés initialement (notamment dans le cadre du diagnostic partagé).
- **la cohérence** des interventions : l'articulation de la politique évaluée avec d'autres politiques.
- **l'efficacité** : le rapport entre les objectifs et les résultats
- **l'efficience** : comparer les actions menées et leurs effets aux moyens et ressources utilisées.

Nous nous baserons sur les quatre types d'évaluation prévus par le règlement européen⁴⁹ :

1. ex-ante : analyse préalable afin d'anticiper la pertinence au regard des besoins et portant sur l'analyse du contexte
2. in itinere : en continu, portant davantage sur la cohérence et la pertinence que sur l'efficacité
3. intermédiaire : à mi-parcours pour réorienter les programmes
4. ex post : vise à apprécier les résultats des actions et le niveau de réalisation des objectifs.

Art. 47-1 du règlement CE n°1083-2006 : « *L'objectif de l'évaluation est d'améliorer la qualité, l'efficacité et la cohérence de l'intervention des fonds ainsi que la stratégie et la mise en œuvre des programmes opérationnels eu égard des problèmes structurels des régions concernées* ».

III.5.3.4. Le recours à l'évaluation

⁴⁹ Art. 47-2 du règlement CE 1083/2006

1. Lorsque les systèmes de suivi relèvent un écart significatif par rapport aux objectifs initialement fixés.
2. L'articulation entre le suivi et l'évaluation se fera notamment grâce :
 - aux outils : tableau de bord régional permettant de rassembler les indicateurs de contexte, de réalisation, de résultats et d'impacts.
 - Plusieurs de ces indicateurs constitueront la base d'un système d'alerte.

Le renseignement de ces tableaux garantira l'obtention en continu d'informations et d'analyses.

III.5.4 En matière de pilotage

Un comité de pilotage du CPRDF sera constitué au sein du CCREFP.

Il regroupera, outre les quatre signataires, l'ensemble des membres du CCREFP.

Il aura pour objet de suivre la réalisation des actions prévues au CPRDF et de les orienter si nécessaire.

Des représentants des Comités Territoriaux Emploi Formation (dont la composition sera définie avec chaque sous préfet et en cohérence avec les SPEL) participeront au pilotage de ce CPRDF et seront chargés de l'animation d'une dynamique locale.

Un bilan annuel des actions sera réalisé et présenté aux instances visées ci-dessus.

Ce CPRDF permettra l'adaptation continue notamment aux besoins de notre économie et de nos territoires.

Il constituera donc :

- **Un outil opérationnel** à travers d'une part la définition des objectifs communs et d'autre part la programmation cohérente des formations.
- **Un outil prospectif** afin d'anticiper les mutations socio-économiques de nos territoires.
- **Un outil de pilotage** afin d'assurer un réel suivi et une évaluation permettant de mesurer les résultats des dispositifs et les performances des interventions.

De plus, il sera un instrument stratégique évolutif autorisant l'actualisation des priorités en termes de choix méthodologiques et d'actions à engager.

PARTIE 4 : NOS ENGAGEMENTS

« Une action déterminée et concertée. »

Ce CPRDF est conclu pour quatre ans : 2011-2015. Ce cadre pluriannuel fixant la stratégie régionale sera décliné par des conventions annuelles d'application qui préciseront notamment pour l'Etat et le Conseil Régional la programmation et le financement des actions (y compris les financements prévisionnels issus du programme opérationnel du FSE).

Chaque convention sera signée par les signataires du CPRDF et par d'autres acteurs en fonction du champ d'application de chaque convention.

Ainsi, le Pôle emploi, les OPCA... pourront s'engager dans le cadre des conventions annuelles d'application du CPRDF.

IV – 1 DES AXES STRATEGIQUES AUX ENGAGEMENTS

Axes		Engagements	Actions	
Axe 1	La formation, un outil en faveur de l'emploi et moteur du développement économique	Construire une offre de formation performante au service de notre développement économique, répondant aux besoins en compétences de nos entreprises et anticipant les besoins nouveaux et émergents	A1	Adapter l'offre de formation aux besoins des publics
			A2	SyOP : Système d'Observation Partenarial
			A3	Mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences sectorielles
			A4	Apprentissage (COM apprentissage 2011-2015)
Axe 2	La formation, une offre garantissant l'égalité d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification	Réduire les inégalités et assurer l'égalité des chances	A5	Proposer à chaque réunionnais un Compte Formation Réussite
			A6	Instaurer une démarche Qualité sur l'appareil d'orientation et de formation
			A7	Développer la VAE
			A8	Lutter contre le décrochage
			A9	Mettre en place le Service Public de l'Orientation
Axe 3	La formation, un système organisé et cohérent	Inscrire notre nouvelle politique de formation dans la recherche de lisibilité, de cohérence et d'optimisation en simplifiant les modes d'action et en recherchant les complémentarités	A10	La conférence des financeurs
			A11	Installer le service public régional de formation professionnelle (SPRF)
			A12	Organiser un système d'information optimal sur les métiers, l'orientation, l'offre de formation et les parcours
Axe 4	La formation, au plus près des territoires	Développer une politique de qualification de la ressource humaine régionale comme réponse aux grands enjeux de développement des territoires	A13	Créer au niveau de chaque bassin d'emploi, un Comité Territorial Emploi Formation (COTEF)
			A14	Les Accords de Matignon II

IV – 2 NOS ACTIONS OPERATIONNELLES

Axe 1 - La formation, un outil en faveur de l'emploi et moteur du développement économique

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances	
A 1 Adapter l'offre de formation aux besoins des publics et de l'activité économique	Mise en cohérence de l'achat de formations sur le territoire entre l'ensemble des financeurs dans un cadre pluriannuel	▪ Organiser la commande pour mieux répondre aux besoins des territoires et du monde socio-économique	▪ Engagements des financeurs	Installation du groupe des financeurs	Fin 2011
		▪ Disposer d'un système de formation innovant et performant	▪ Nombre et typologie des projets expérimentaux	Protocole cadre des financeurs	Fin 2011
		▪ Renforcer l'interopérabilité entre le SPO et les dispositifs de formation	▪ Impacts socio-économiques des programmes	Ingénierie de l'innovation	1 ^{er} trim. 2012
		▪ Soutenir les expérimentations innovantes		Appels à projets groupés (renouvelables tous les ans)	2 ^{ème} trim. 2012
A 2 SYOP (Système d'Observation Partenarial)	Partager les données d'observation en vue de faciliter l'aide à la décision en matière d'emploi et de formation sur des dimensions économiques, territoriales, démographiques.	▪ Etablir un dispositif d'observation des données Emploi Formation	▪ Volumétrie des partenaires adhérents à l'action	Initialisation de l'action au sein du CEFIR	Fin 2011
		▪ Installer un dispositif de veille permanente des projets économiques	▪ Volumétrie des productions (tableaux de bords, référentiels métiers,...)	Installation d'une structure porteuse de l'OPM	1 ^{er} trim. 2012
		▪ Mettre en œuvre un observatoire prospectif des métiers (OPM)	▪ Taux de renseignement des indicateurs	Conventionnement des partenariats	Fin 2011
			▪ Nombre de secteurs étudiés	Productions	Dès 2012
				Cahier des charges de l'OPM	1 ^{er} et 2 ^{ème} trim. 2012
				Mise en œuvre de l'OPM	2012

Axe 1 - La formation, un outil en faveur de l'emploi et moteur du développement économique (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances	
A 3 Mettre en œuvre une GPEC sectorielle	Développer la culture et les outils de GPEC au profit de la sécurisation des parcours professionnels, du développement endogène et d'un emploi local de qualité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'une programmation sectorielle (GPEC sectorielle / Contrats d'Objectifs / EDEC / COM) ▪ Mise en place d'outils et d'action de GPEC dans les entreprises ciblées ▪ Observation, analyse des données pour une organisation du pilotage territorial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Couverture sectorielle de l'approche ▪ Exploitabilité des données 	Définition de priorités d'actions	Fin 2011
				Etude préalable et installation d'un comité de pilotage	Fin 2011
				Définition des leviers et du plan d'actions	Fin 2011
				Ciblage	1 ^{er} trim. 2012
				Identification du pilote des actions	1 ^{er} trim. 2012
				Animation	2012
				Affinage des politiques Emploi Formation	Fin 2012

Axe 1 - La formation, un outil en faveur de l'emploi et moteur du développement économique (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 4 L'apprentissage	COM Apprentissage 2011-2015	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doublement des effectifs ▪ Veiller à assurer l'équilibre et la cohérence de la carte pédagogique ▪ Accompagner le développement économique des territoires ▪ Améliorer les conditions de vie des apprentis ▪ Lutter contre les ruptures ▪ Développer le préapprentissage (détails – Réf. Annexe COM Apprentissage) 	Ouvertures de nouveaux diplômes Aide sociale renforcée aux apprentis (promotion de l'égalité des chances)	

Axe 2 - La formation, une offre garantissant l'Égalité d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances	
A 5 Proposer à chaque réunionnais un compte formation réussite (CFOR)	Mutualisation et fédération des moyens financiers au travers un protocole cadre des financeurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir à chaque réunionnais les moyens de sa formation ▪ Œuvrer à l'élévation du niveau de qualification globale de la population ▪ Matérialiser le droit à l'information, à l'orientation et à la formation pour tous 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volumétrie de comptes ouverts ▪ Typologie des publics ▪ Typologie des besoins ▪ Typologie des formations dispensées ▪ Ecart niveau d'entrée / niveau de sortie ▪ Effet sur l'insertion ▪ Satisfaction des bénéficiaires 	Installation du groupe des financeurs	Fin 2011
				Protocole cadre des financeurs	Fin 2011
				Construction de l'offre et des conditions de fonctionnement du CFOR	1 ^{er} trim. 2012
				Communication et ouverture du dispositif	1 ^{er} trim. 2012
				Expérimentation	2012
				Suivi, évaluation, ajustements	2012 et post.

Axe 2 - La formation, une offre garantissant l'Égalité d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 6 Instaurer une démarche Qualité sur l'appareil d'orientation et de formation	Définition et utilisation d'un cadre de bonnes pratiques en matière d'achat, d'information, d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir et valider un cadre de bonnes pratiques sur les champs de l'information, de l'orientation (en corrélation avec le cahier des charges du label « <i>Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers</i> »), de la formation, de l'évaluation, du suivi de manière transversale sur l'accompagnement ▪ Définir des outils cohérents entre eux incitant à ces bonnes pratiques sur l'ensemble du processus ▪ Elaborer les outils et/ou mutualiser ceux existants (Exemple : Accord cadre de type « charte qualité » pour fédérer tel un référentiel, la mise en œuvre d'un passeport formation unique, services internet...) ▪ Les expérimenter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Signature de l'Accord Cadre Qualité ▪ Nombre de labellisations ▪ Satisfaction des publics 	<ul style="list-style-type: none"> Installation du groupe des financeurs Protocole cadre des financeurs Choix de l'AMOE Identification des bonnes pratiques et inventaire des outils existants significatifs Ecriture des référentiels de bonnes pratiques Mise en œuvre des outils et accompagnement des acteurs
				Fin 2011 Fin 2011 1 ^{er} trim. 2012 1 ^{er} trim. 2012 3 ^{ème} trim. 2012 2012

Axe 2 - La formation, une offre garantissant l'Egalité d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances	
A 7 Développer la VAE	Renforcer la gouvernance et l'organisation de la VAE sur le territoire par la mise en place de conférences des certificateurs et des opérateurs.	▪ Coordonner l'action des différents acteurs de la VAE	▪ Engagement des financeurs	Campagne de communication	2 ^{ème} semestre 2011
		▪ Promouvoir et développer la VAE	▪ Nombres de personnes reçues et informées	Etat des pratiques de l'information conseil	2 ^{ème} semestre 2011 Fin 2011 et année 2012
		▪ Développer la VAE à travers la professionnalisation de l'ensemble des acteurs	▪ Nombres de candidats ayant déposé un dossier	La capitalisation des pratiques innovantes	Fin 2011 Et année 2012
		▪ Développer des actions collectives à destination des demandeurs d'emploi et des salariés	▪ Nombre de candidats ayant obtenu une certification		Année 2012
		▪ Soutenir les initiatives innovantes en matière de VAE	▪ Nombre de projet d'actions collectives		

Axe 2 - La formation, une offre garantissant l'Egalite d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification

(suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 8 Lutter contre le décrochage	Organisation de la lutte contre le décrochage	Donner une réponse concrète d'insertion sociale et notamment professionnelle aux jeunes les plus fragiles de La Réunion, en développant les moyens : <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'harmoniser le fonctionnement des plate-formes locales ▪ de professionnaliser les plate-formes locales ▪ d'expérimenter sur l'observation des métiers et l'emploi ▪ de continuer à expérimenter sur les possibilités de développement du RSMA ▪ D'amplifier l'école de la deuxième chance ▪ De « développer le raccrochage scolaire » 	Les objectifs nationaux pour une classe d'âge sont de 100 % au niveau V, 80 % au niveau IV et 50% dans l'enseignement supérieur ; pour La Réunion, face au constat de 11,9 % de sortants sans qualification en 2009, l'objectif étant de réduire ce taux à moins de 10 % dès 2011.	Sur toute la durée du CPRDF

Axe 2 - La formation, une offre garantissant l'Egalité d'accès de tous les réunionnais à la connaissance et à la qualification (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances		
A 9 Mettre en place le Service Public de l'Orientation	Elaboration d'une politique partagée de l'orientation sur le territoire réunionnais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déployer un réseau labellisé de lieux d'information et d'orientation pour tous, conformément au décret et à l'arrêté de mise en place du Service Public de l'Orientation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Signature d'une Charte Régionale de l'Orientation 	Installation du Comité de Pilotage de l'Orientation	Fin 2011	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouverture de la Cité des Métiers 	Signature de la Charte Régionale	Fin 2011	
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déploiement du SPO 	Labellisation Cité des Métiers	Fin 2011	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Installer la Cité des Métiers de La Réunion ▪ Intégrer dans les obligations du SPO la dimension accompagnement des publics ▪ Offrir aux réunionnais une gamme de services d'information physiques et dématérialisés ▪ Accompagner les acteurs concernés via une professionnalisation et une sensibilisation continue 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volumétrie des publics accueillis ▪ Typologie des publics ▪ Besoins de formation ▪ Typologie des parcours prescrits ▪ Qualité de services des lieux labellisés 		Ouverture de la Cité des Métiers	1 ^{er} trim. 2012
					Labellisation des premiers sites SPO	1 ^{er} trim. 2012
					Livraison des outils dématérialisés	1 ^{er} trim. 2012

Axe 3 - La formation, un système organisé et cohérent

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 10 La conférence des financeurs	Protocole cadre des financeurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ définir une organisation prenant en compte la pluralité des décideurs et créer une synergie afin de faciliter la mutualisation des moyens pour assurer la sécurisation des parcours. ▪ Mise en commun des données ▪ Complémentarité des programmations et financements ▪ Créer des parcours sans rupture pour les réunionnais 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les partenaires financiers impliqués ▪ Les actions et plans d'actions communs réalisés 	Protocole cadre – 2 ^{ème} semestre 2011 Conventions opérationnelles d'application – 2 ^{ème} semestre 2011

Axe 3 - La formation, un système organisé et cohérent (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 11 Installer le service régional de formation professionnelle (SRFP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ convention cadre de mandatement (définissant les conditions de mise en œuvre de la gestion du SIEG) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ permettre l'accès à la qualification à tous les réunionnais ▪ permettre l'accessibilité inconditionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les effectifs ▪ les volumes financiers ▪ les résultats en terme de réussite à la certification et d'accès à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualification des activités relatives à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sans qualification de Service Social d'Intérêt Economique Général sur son territoire au sens de la commission européenne 2012 ▪ Mandatement des OF

Axe 3 - La formation, un système organisé et cohérent (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 12 Organiser un système d'information optimal sur les métiers, l'orientation, l'offre de formation et les parcours	A partir des outils existants, développement d'une plateforme de mise en réseau des informations et d'aide au suivi de parcours	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à disposition des usagers, des opérateurs de formation, des prescripteurs, et des financeurs, une information fiable, actualisée, régionalisée et exhaustive sur les métiers, les formations, les places offertes et les parcours (extranet de réservation et de suivi) ▪ Mutualiser l'information ▪ Structurer l'harmonisation des procédures d'achat ▪ Outiller les acteurs du SPO 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagements des financeurs ▪ Volumétrie des informations ▪ Audience du système d'information ▪ Réalité de l'information 	Définition de l'architecture cible Installation d'un comité technique partenarial Fin 2011 Identification des contraintes Prototype fonctionnel 1^{er} trim. 2012

Axe 4 - La formation, au plus près des territoires

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 13 Créer au niveau de chaque bassin d'emploi, un Comité Territorial Emploi Formation (COTEF)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitution des COTEF 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre une plus forte cohérence entre les différents intervenants locaux ▪ Mobiliser l'ensemble des ressources de chaque micro - région ▪ Développer la GTEC 		Une carte de formation qui coïncide avec les grands secteurs d'activités de nos territoires Une cartographie d'intervention sur chaque micro-région 2012

Axe 4 - La formation, au plus près des territoires (suite)

Actions	Convention d'application	Objectifs	Indicateurs clés	Livrables et échéances
A 14 Les Accords de Matignon II	<ul style="list-style-type: none"> ▪ convention sur l'accompagnement emploi-formation des grands chantiers prévus par l'accord de Matignon II 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ anticiper les besoins en emploi et qualification générés par les travaux prévus dans le cadre des accords de Matignon II ▪ accompagner la fin des travaux afin d'identifier les solutions de pérennisation des emplois. A cet effet une procédure de type « Grands Chantiers d'Aménagement du Territoire » sera mis en œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La volumétrie des contrats ▪ Les solutions en terme de pérennisation des contrats ▪ Les actions mises en œuvre au titre de la formation 	<p>Estimation des besoins en emploi</p> <p>Analyses du marché du travail pour préciser les premiers éléments du plan d'actions</p> <p>Le plan d'actions 2012 pour la formation et l'insertion dans le cadre des chantiers</p>

LES ANNEXES

- ❖ ANNEXE 1 : PRESENTATION DES NEUFS SECTEURS PRIORITAIRES : ENJEUX & PERSPECTIVES
- ❖ ANNEXE 2 : CAS PARTICULIER DU SANITAIRE ET SOCIAL
- ❖ ANNEXE 3 : LE COM APPRENTISSAGE
- ❖ ANNEXE 4 : LA LISTE DES CONTRIBUTEURS

ANNEXE 1 :

PRESENTATION DES SECTEURS PRIORITAIRES :
ENJEUX, PERSPECTIVES, AXES DE DEVELOPPEMENT
ET OBJECTIFS

Sources des données :

Les données relatives à l'emploi, à l'activité économique et au marché du travail ont pour sources : l'INSEE, la DIECCTE, Pole emploi et le CARIF OREF.

Les données relatives à la formation sont issues de différentes bases de données : Rectorat de La Réunion (Division Elève scolarité, statistiques et indicateurs de pilotage), la Direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS / l'ARS OI), la Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF). Les données sur les capacités d'accueil sont issues de la base de données Formanoo.org.

Les données relatives à la formation des demandeurs d'emploi sont issues de la base de données du portail Formanoo.org, de la Direction de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale (DJSCS), de l'Agence départementale d'insertion (ADI), du Régiment du service militaire adapté de La Réunion (RSMAR), des déclarations des organismes de formation intervenants sur commande de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des organismes de formation intervenant pour Pôle Emploi, des organismes de formation œuvrant pour la Direction de la mer sud océan indien (DMSOI). Les données présentées ont pour référence l'année scolaire 2009-2010 pour les formations initiales en voie scolaire et apprentissage et l'année civile 2009 pour la formation continue des demandeurs d'emploi.

Mise à jour : 09-08-2011

Secteur prioritaire Agriculture – Pêche

Analyse quantitative :

GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Elevage

GFE 02 : Pêche – Mer – Aquaculture

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

GFE 1 : Agriculture

Périmètre du secteur

Les savoirs technologiques des professionnels du GFE 01 sont rattachés à la culture des végétaux et à l'élevage des animaux.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés à la culture (Céréales, fruits, canne à sucre, légumes, vigne...), à l'élevage (Ovin, bovin, porc, caprin...), à la reproduction des plantes, au traitement des semences...Il représente ici 100% des salariés du GFE. Les activités liées à la sylviculture et à l'exploitation forestière sont liées au GFE 11 : «Exploitation forestière-Travail du bois»; les activités d'aménagement et de travaux paysagers sont liées au GFE 18 : «Nettoyage-Assainissement-Environnement-Sécurité»; les activités en lien avec la transformation, la préparation ou la fabrication de boissons ou d'aliments humains sont liées au GFE 9 « Production alimentaire – Cuisine ».

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **6 944 établissements, soit** 13% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 6 944 établissements (100% du GFE).
 - **La moitié des établissements de la culture concerne la canne à sucre**, le quart les « légumes, melons, racines et tubercules » et 15% les « fruits tropicaux et subtropicaux »
 - Les **établissements d'élevage de bovins, de porcins et de volailles** représentent 76% des établissements d'élevage, répartis de façon égale (210 à 220 établissements chacun)
 - 92% des exploitants travaillent seuls ou avec leur conjoint, sans ouvrier permanent, mais avec au moins un ouvrier saisonnier.
 - **8% d'entre eux emploient des salariés déclarés** (594):
 - + 6 % d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - 70% ont pour activité principale la culture, 28% l'élevage
 - Les activités qui ont le plus d'établissement employeurs sont : la canne à sucre (36%), la culture des légumes (15%), les élevages porcins (8%), la reproduction des plantes (7%)
 - Les plus gros employeurs par domaine :
 - Culture : Canne (550 emplois) ; légumes (220)
 - Elevage : Volaille (194), porc (105), bovin (80).
 - Autre : Reproduction de plantes (158), Activités de soutien aux cultures (66), Activités de soutien à la production animale (52)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **1 757 salariés** en 2009, **stabilité des effectifs salariés déclarés** entre 2005 et 2009 (1 776 en 2005)
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2005/2009 :

- Elevage de volailles : + 28
- Reproduction de plantes : + 17
- Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2005/2009 :
 - Culture de la canne à sucre : - 46
 - Activités de soutien aux cultures : - 38
 - Culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses : - 20

NB : **Pour les activités agricoles**, les données Pôle emploi sont insuffisantes car :

- **une part importante (86%) des emplois salariés sont des saisonniers** (dont la canne) et le Pôle emploi diffuse des informations sur le « stock » de salariés au 31/12. Ainsi l'emploi saisonnier n'est pas comptabilisé dans les données Pôle emploi. L'AGRESTE réalise une enquête sur l'emploi salarié dans le secteur tous les trimestres. Ainsi:
 - En 2007 la population active agricole se compose de 21 141 personnes, soit 10 994 ETP⁵⁰ :
 - 13 778 personnes non salariées, dont 7312 chefs d'exploitations
 - 7403 emplois salariés (2117 ETP) dont 80 % sont saisonniers et 20 % permanents.
 - Depuis 2000, la population active agricole a baissé de 3%. Les effectifs d'ouvriers ont augmenté de 4%, et les effectifs de chefs d'exploitation ont baissé de 22%.

- **Une part importante de l'emploi agricole reste informelle**

▪ Les salariés

Une part importante des actifs ne sont pas salariés : conjoints, aidants familiaux
 Une part importante des emplois salariés sont des saisonniers (86%)

▪ Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Agriculteur, éleveur, horticulteur, pépiniériste, arboriculteur, chef de culture, ouvrier d'exploitation, porcher, vacher, ouvrier horticole, conseiller agricole, contrôleur laitier, inséminateur...

Conditions d'entrée dans l'emploi :

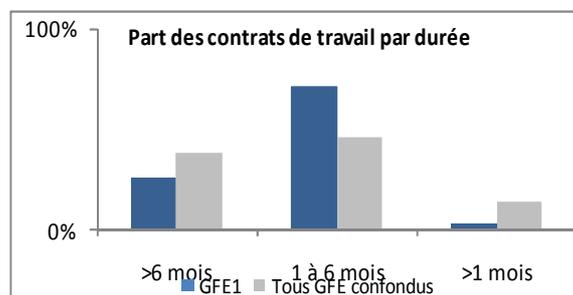
-Exploitant agricole : Diplôme agricole de niveau BEPA (ou équivalent) ou 5 ans d'expérience sur une surface au moins égale à la demi-unité de référence (3,5 ha). Un diplôme agricole de niveau IV est exigé pour pouvoir bénéficier des aides publiques à l'installation

⁵⁰ ETP : Equivalent Temps Plein

- Ouvrier agricole est un métier accessible via un diplôme de niveau V (CAPA) ou sans diplôme via une expérience professionnelle
- Le métier de technicien nécessite un niveau IV, III, voire II

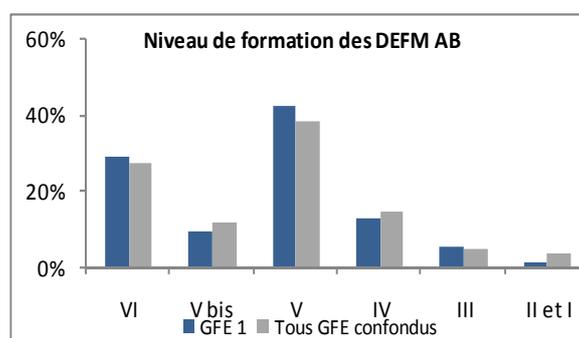
▪ Le marché du travail (2010) :

- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)
 - 490 Offres enregistrées en 2010
 - Evolution : données non comparables aux années précédentes (champ différent)
 - Une part très importante (74%) d'offres temporaires (< 6 mois) du fait de la saisonnalité des emplois



- **Les demandeurs d'emploi**

- 1 427 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- Evolution : données non comparables aux années précédentes (champ différent)
- 54% des DE sont inscrits dans le sud de l'île
- Niveau de formation : quasi identique au niveau moyen tous GFE confondus



- Données générales sur l'offre de formation dans le secteur en 2009⁵¹

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	9	6	2
Nombre d'actions de formation	21	34	28
Places ouvertes	379	910	415
Nombre d'individus entrés en formation	264 (la totalité des entrées en formation n'est pas pris en compte)	625	286

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

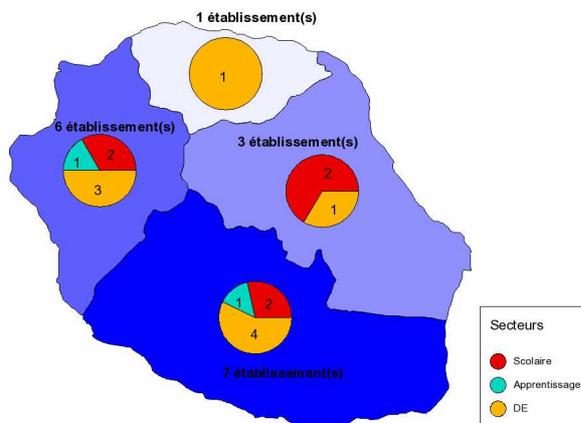
- **formation initiale :**

- Les actions :
 - 62 actions de formation en FI (avec les formations en Travaux Paysagers, qui ne sont pas incluses dans le GFE 1) dont 28 en apprentissage
 - Les actions sont tournées majoritairement vers les niveaux V et IV
- Les formés
 - **911 élèves** dont 31 % sont des apprentis

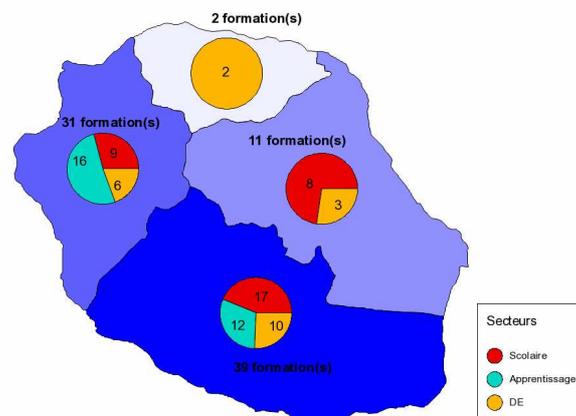
⁵¹ toutes les données intègrent les formations en agriculture et travaux paysagers

- **La formation continue des demandeurs d'emploi** : 264 personnes formées pour 379 places offertes dans 21 actions de formations.
- **La VAE** : Sur les 3 dernières années, 18 demandes de VAE ont été faites dont 70% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité** :
 - 25 formés en mobilité pour ce GFE sur 2009, soit 1,5% des effectifs formés par la mobilité en 2009

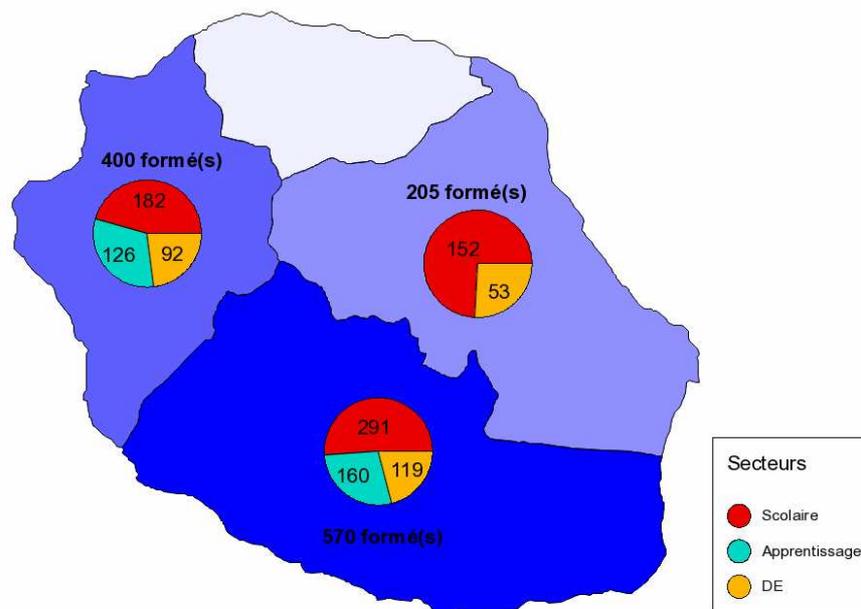
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : Conseil Régional, DAAF, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

Périmètre du secteur

Les professionnels du GFE 02 exercent leur activité dans l'univers de la mer. Plus largement, on les retrouve à bord d'un bateau ou au bord de l'eau.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés à la pêche, à la mer et à l'aquaculture Il représente ici 100% des emplois du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux⁵²

- Les bateaux en 2009 :
 - Petite Pêche : **215 bateaux** actifs ; - 14% par rapport à 2006
 - Pêche palangrière : **29 bateaux** ; + 4 par rapport à 2006. **Maximum de bateaux atteint**
 - Grande Pêche (dans les TAAF) : **10 bateaux** ; + 1 par rapport à 2006

NB : le nombre de bateaux n'est pas représentatif de l'activité puisque les 215 bateaux de la petite pêche mesurent environ 6 mètres alors que les bateaux pour les TAAF font 40 à 50 mètres.

- Emploi :
 - **Les marins et personnel aquacole** :
 - **Petite pêche : 312** (-10% en 6 ans)
 - **Pêche palangrière : 209 marins**
 - évolution des embarquements en dent de scie sur 5 ans ;
 - tendance à la baisse des effectifs réunionnais
 - les accords de pêche avec Madagascar impliquent l'emploi de marins malgaches
 - **Grande Pêche : 235 marins**
 - Baisse tendancielle des effectifs entre 2005 et 2008
 - 2009 : +27 marins créés par un nouveau bateau (capacité tjb des bateaux maximale atteinte à La Réunion)
 - **Aquaculture : 45 techniciens, exploitants et salariés d'exploitation**
 - **Les salariés**
 - **Les marins et personnel aquacole**
 - **Petite pêche** :
 - Vieillessement fort de la population, moyenne d'âge 45/50 ans et accélération sensible des départs,
 - Départs non remplacés,
 - Faible niveau de formation
 - Des marins payés à la part
 - **Pêche palangrière** :
 - Les marins sont jeunes

⁵² Source des données du chapitre : DRAM Réunion.

- Ont de plus en plus de qualifications pour aller pêcher au large
 - De plus en plus de postes occupés par des malgaches du fait des accords de pêche Réunion/Madagascar
 - Des marins payés à la part et embarqués à la marée
- **Grande Pêche :**
 - Les marins européens occupent des postes d'encadrement
 - Des conditions d'emploi stables (du fait de la longueur des marées, de la fidélisation du personnel) et avantageuses financièrement
 - Une pêche de culture internationale : les marins étrangers non affiliés à l'ENIM, constituent la moitié des effectifs embarqués
- **Aquaculture**
 - Formés sur le tas
- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques du GFE 2 – Pêche, Mer, aquaculture

	Passerelle	Machine	Pont	Usine
Grande pêche	Capitaine	Chef mécanicien	Maître d'équipage	Chef de production
	Second capitaine	Second mécanicien		Sous-chef de production
	Lieutenant	Mécanicien	Matelot	Baaderiste / Boucher calier
		Graisneur		
Palangrière / petite pêche	Patron de pêche	Mécanicien	Matelot	

Conditions d'entrée dans l'emploi :

Les métiers de la pêche :

- ne nécessitent pas nécessairement un niveau de formation, mais des qualifications qui rendent compte de l'aptitude des titulaires à réaliser des tâches (manœuvre, sécurité...)
- pour une même appellation, les qualifications diffèrent en fonction du segment de pêche dans lequel le métier est pratiqué :
 - Matelot : pas de formation initiale nécessaire
 - Mécanicien : niveau V et IV
 - Patron de pêche : Niveau IV et III, voire I pour les capitaines de bateau à la pêche au large.
- La formation continue est aussi importante que la formation initiale

- L'autorité académique est la DRAM et non le rectorat pour la pêche, et la DAAF pour l'aquaculture.
- Le marché du travail (2010) :
 - Part non significative de la demande d'emploi passant par pôle emploi.
 - Les marins souhaitant embarquer doivent s'inscrire au fichier du rôle de la DRAM.
- Données générales sur l'offre de formation dans le secteur en 2009

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	1	1	0
Nombre d'actions de formation	6	5	0
Places ouvertes	68	88	0
Nombre d'individus entrés en formation	47	65	0

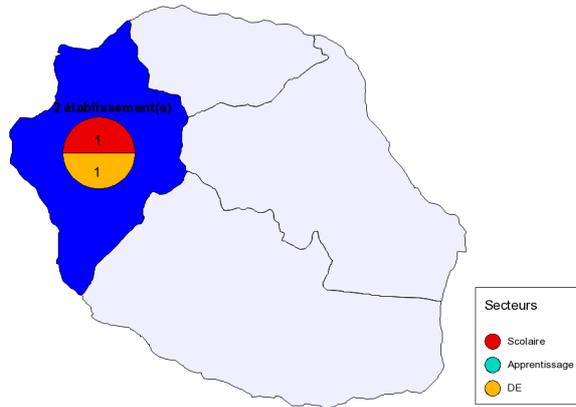
Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 5 actions de formation en FI dont 0 en apprentissage
 - Les actions sont de niveau V (CAPM et BEPM)
 - Les formés
 - 65 sortants
 - La formation en apprentissage n'est pas compatible avec le rythme des marées pour la pêche palangrière et la grande pêche
- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 68 places offertes dans 6 actions de formations.
- **La formation continue des salariés en 2009 :** 53 personnes formées en formation qualifiante et 40 en formation réglementaire
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, moins de 3 demandes de VAE** ont été faites dont aucune n'est passée par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité :**
 - Aucun effectif formé en 2009

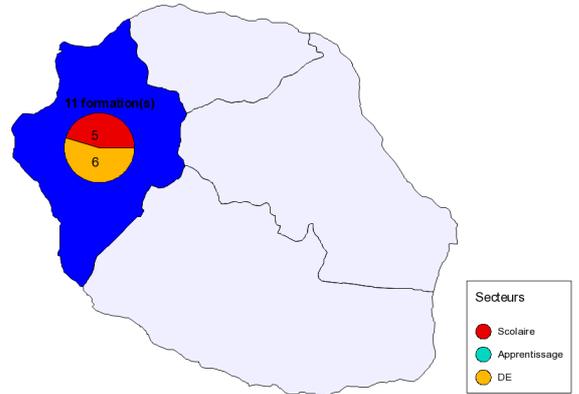
Pêche : Un seul établissement délivre des formations dans le domaine de la pêche : l'EAM située au Port

Aquaculture : aucune offre de formation à La Réunion

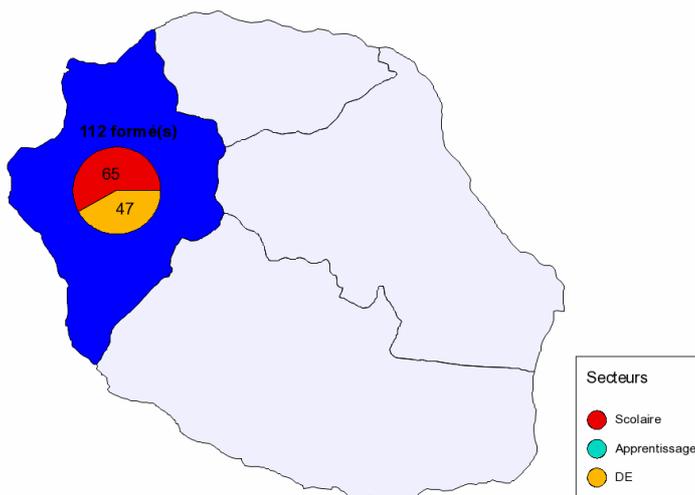
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : Conseil Régional, DM SOI , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

NB : un établissement peut proposer des formations pour plusieurs types de formation.

2 – Les perspectives économiques

▪ Les perspectives économiques spécifiques au GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Elevage

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

-L'enjeu de la sécurité alimentaire, les exigences de la grande distribution et l'adaptation constante à l'évolution des besoins liés au bien être contraignent les acteurs des filières agricoles à une innovation permanente.

Favoriser une nouvelle étape de développement de la production locale

L'agriculture réunionnaise bénéficie d'un marché de consommateurs de proximité permettant des circuits courts.

Le secteur agricole et agro-industriel réunionnais doit franchir une nouvelle étape pour répondre aux objectifs de "développement endogène".

Les exploitations réunionnaises, de petite taille, doivent continuer à se moderniser et à évoluer. L'organisation de la filière fruits et légumes doit achever le mouvement général de structuration de la production.

La priorité est d'accompagner la création et la modernisation d'outils de transformation adaptés à l'évolution des modes de consommation et mieux à même de répondre à des marchés complexes et exigeants, comme celui de la restauration collective ou de la concurrence des produits transformés importés.

Contribuer à une agriculture durable et protéger son foncier

Dans un territoire contraint, la préservation d'espaces pour l'agriculture et la forêt suppose le maintien des efforts actuels en matière foncière et hydraulique, mais surtout la stabilisation rapide des contours de l'urbanisation.

La création de richesse peut relever d'une valorisation plus poussée des produits (canne plante entière) ou encore d'une valorisation des déchets et effluents.

Inscrire l'agriculture dans les orientations du Grenelle de l'Environnement suppose de développer les compétences et les savoir-faire des agents issus notamment de l'ingénierie concurrentielle : optimisation de l'hydraulique agricole, prise en compte des performances énergétiques par les exploitations, valorisation des déchets, effluents, composts, et autres ressources locales de matières organiques, etc.

▪ Les perspectives économiques spécifiques au GFE 02 : Pêche – Mer – Aquaculture

- Petite pêche :

- La structuration de l'activité de commercialisation, tant dans d'un point de vue des organisations représentatives que dans l'activité (pêche, vente...) au travers de l'interprofession.
- La préservation de la ressource

- Pêche palangrière

- La disponibilité de la ressource est un facteur sensible car **les espèces sont plus ou moins exploitées**. Et plus ou moins nomades.
- La compétitivité des pêcheries réunionnaises en question, du fait de :
 - la fluctuation des quantités de poisson et de leur prix, l'économie est soumise à la loi de l'abondance ou de la disette de poisson sur les étales. L'absence actuelle de régulation du marché, confronte l'entreprise à des difficultés de rentabilité et de rémunération de ses ressources humaines.
 - un circuit de distribution à structurer.
 - une forte concurrence des bateaux et du poisson de la ZOI... mais L'Europe compense les coûts de commercialisation (POSEIDOM) pour soutenir l'activité mais la rend dépendante
 - un coût élevé de la Ressource Humaine par rapport aux pays de la zone et l'emploi de marins étrangers.
 - la réforme de la PCP en 2013
- La consommation de poisson augmente en local.
- La nécessité de faire progresser la valeur ajoutée via des projets, liés à l'industrie de transformation, qui pourraient apporter de la valeur ajoutée au poisson par la préparation de produits cuisinés ou semi-préparés.
- Une interprofession pour structurer les filières de pêche.

- Grande pêche

- Une stabilité des quotas de pêche dans les TAAF (Légine, langouste)
- Une pêcherie autonome et industrielle qui ne passe pas forcément par la réunion pour transformer et expédier le poisson (notamment pour le thon)
- Au thon : des perspectives de marché... mais peu de perspectives d'emploi local

La création d'une interprofession des acteurs de la filière Pêche / Aquaculture (producteurs, transformateurs, distributeurs) à La Réunion en avril 2010 (l'Association Réunionnaise Interprofessionnelle de la Pêche et de l'Aquaculture) a pour objectif principal la régulation du marché des produits de la mer. Pour cela, l'amélioration des conditions de mise en marché, la valorisation des produits, l'harmonisation des normes, et le soutien à l'innovation s'avèreront nécessaires. Concrètement, il s'agira d'augmenter la part de la production locale dans la consommation locale, la faisant passer de 15% à 25%, en créant les conditions d'une baisse des prix pour les consommateurs, tout en améliorant la rentabilité des entreprises (stratégie d'import-substitution).

3 - Enjeux emploi-formation :

▪ Les Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Elevage

- Maintenir le niveau du volume actuel des formations qui conduisent à l'obtention de la capacité professionnelle agricole dans le domaine de la production.
- Élever le niveau de qualification pour répondre aux nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire.
- Des formations Bac +2 inexistantes à la Réunion dans les secteurs de la production agricole animale et végétale peuvent contribuer à apporter une réponse à cette attente d'innovation permanente du monde économique.
- La mise en place du Bac Pro en 3 ans et les mesures d'éradication du redoublement en collège se traduiront, dès la session des examens de 2012 par un flux de diplômés de niveau IV d'âge mineur ou venant d'accéder à la majorité. Afin d'assurer la poursuite d'études de ces diplômés mineurs ou insuffisamment préparés à la mobilité, il est nécessaire qu'ils puissent trouver à la Réunion des réponses adaptées.
- Renforcer le partenariat «Ecole-Entreprise» en développant les plateformes de professionnalisation notamment sur le secteur des métiers de la croissance verte. L'objectif de la plateforme consiste à impulser la composante «geste environnemental efficace» à l'ensemble des formations techniques et professionnelles, prioritairement dans les domaines de l'eau et de la gestion des milieux naturels.

▪ Les Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 02 : Pêche – Mer – Aquaculture

- **Petite pêche :**
 - Attirer les jeunes et les informels vers une pêche « légale » et pallier le départ d'une population vieillissante
 - Diversifier des activités des professionnels vers des activités annexes pérennes. Certains pêcheurs professionnels, afin de compléter leur activité et leurs revenus, envisagent de diversifier leurs activités vers le transport payant de passagers en mer, l'exploitation de gîtes, l'exercice d'une activité artisanale complémentaire...)
 - Professionnaliser les pêcheurs
- **Pêche palangrière :**
 - Adapter les périodes de formation à la disponibilité des Ressources humaines
- **Grande pêche :**
 - Compléter l'offre de formation
 - Adapter les périodes de formation à la disponibilité des Ressources humaines (notamment au TAAF)

- Favoriser les retombées sur l'emploi local de la pêche au thon pour développer l'emploi dans l'industrie de transformation

Secteur prioritaire BTP

Analyse quantitative :

GFE 3 - Bâtiment Gros Œuvre – Génie Civil – Extraction

GFE 4 – Bâtiment – Equipements et finitions

GFE 5 – Structures métalliques – travail des métaux – Fonderie

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Le GFE03 s'organise autour des savoirs technologiques en relation avec la construction de l'ossature d'un bâtiment et les travaux publics.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de gros œuvre, de génie civil et d'extraction. Les autres activités relèvent majoritairement du second œuvre. Il représente ici 60% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **6 059 établissements, soit 11%** de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 3 148 établissements (52% du GFE)
 - Le tiers (37%) relève du gros œuvre (maçonnerie, construction de bâtiments), 15% des travaux publics et du génie civil
 - **38% d'entre eux sont employeurs** (2 285):
 - - 15 % d'établissements employeurs entre 2007 (pic d'activité et début de la récession) et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : la construction de bâtiments (maisons et autres : 23%), la maçonnerie générale (20%), les terrassements courants (9%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **15 728 salariés** en 2009
 - **Le cœur de secteur représente 60% de ces effectifs salariés** : Gros Œuvre (43%), Génie Civil (4%), Travaux Publics (14%)
 - – **24 % de salariés** entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
Dans le cœur de secteur, seules les activités de Construction de réseaux électriques et de télécommunications (relevant des Travaux Publics) ont connu une hausse de leurs effectifs salariés sur cette période (+ 26). Les autres activités créatrices d'emplois salariés relèvent du second œuvre.
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Construction de maisons individuelles et d'autres bâtiments : - 2 166
 - Travaux de maçonnerie générale : - 1 125
 - Travaux de terrassements courants : -314

- Les salariés

Pour le cœur de secteur : 11% ont plus de 50 ans, posant le problème de l'anticipation des départs à la retraite et de la santé au travail. Les moins de 25 ans représentent 17% des salariés. (Source : Insee DADS, 2008).

- Les pratiques de GRH

Pour le cœur de secteur :

- Les contrats de chantier (de quelques mois) sont redevenus la norme : par manque de visibilité depuis quelques années, les employeurs ont réduit la durée des contrats de travail proposés.
- La réduction des délais de livraison implique une organisation du travail différente.

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Encadrement supérieur et intermédiaire (de chantier): Conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe

Encadrement supérieur et intermédiaire (autre): Ingénieur, cadre d'étude du BTP, cadre technico-commercial

Techniciens (fonction support): Dessinateur, métreur, géomètre, topographe

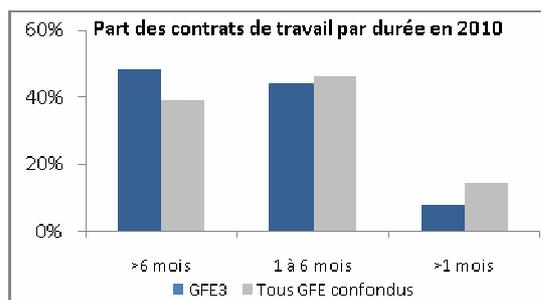
Ouvriers (chantier): maçon, coffreur, bancheur

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers de chantier peut s'exercer à partir de niveau de formation V. Les fonctions d'encadrement nécessitent, au-delà d'un certain niveau de formation (IV ou III), de l'expérience en matière de gestion d'équipe et de chantier.

- Le marché du travail (2010) :

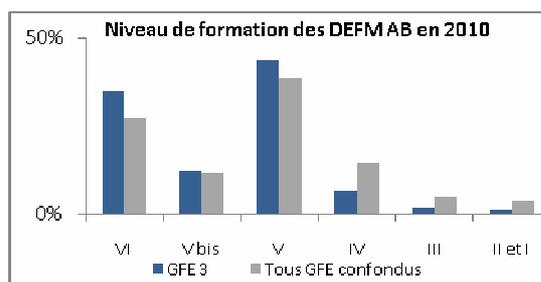
- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 2 268 Offres enregistrées en 2010
- -57 % entre 2007 et 2010
- Les offres durables ne représentent plus que la moitié des offres en 2010, contre 2/3 en 2007



- **Les demandeurs d'emploi**

- 10 897 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- **Sur 4 ans : + 84%** (2006 : 5 926)
- Niveau de formation : plus faible que la moyenne tous secteurs confondus. Plus de niveau VI, moins de niveaux IV et +



▪ L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	17	10	4
Nombre d'actions de formation	61	78	12
Places ouvertes	1 077	492	302
Nombre d'individus entrés en formation	512	1 571	304

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

▪ **formation initiale :**

▪ Les actions :

- 90 actions de formation en FI dont 12 en apprentissage
- L'apprentissage représente 13% des actions du GFE 03 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions sont proportionnellement tournées vers les niveaux V (48%), IV (36%) et III (8%)

▪ Les formés

- **1 875 élèves** soit 6% des effectifs en FI tous secteurs confondus
- **16% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

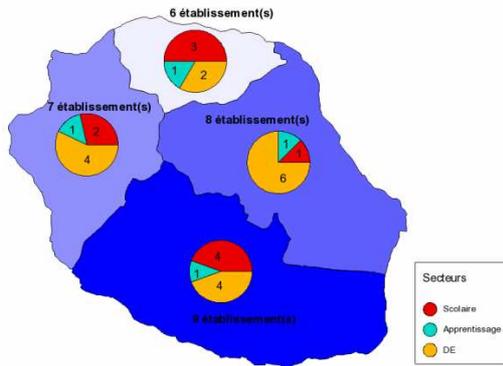
▪ **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 1 077 places offertes dans 61 actions de formations.

▪ **La VAE :** Sur les **3 dernières années, 45 demandes de VAE** ont été faites dont 69% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).

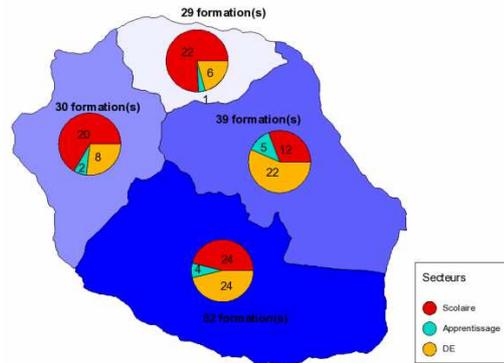
▪ **La mobilité :**

- 37 individus formés en 2009 (2,3% des formés par la mobilité),
- **41%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 35% de niveau III et 14% de niveau IV

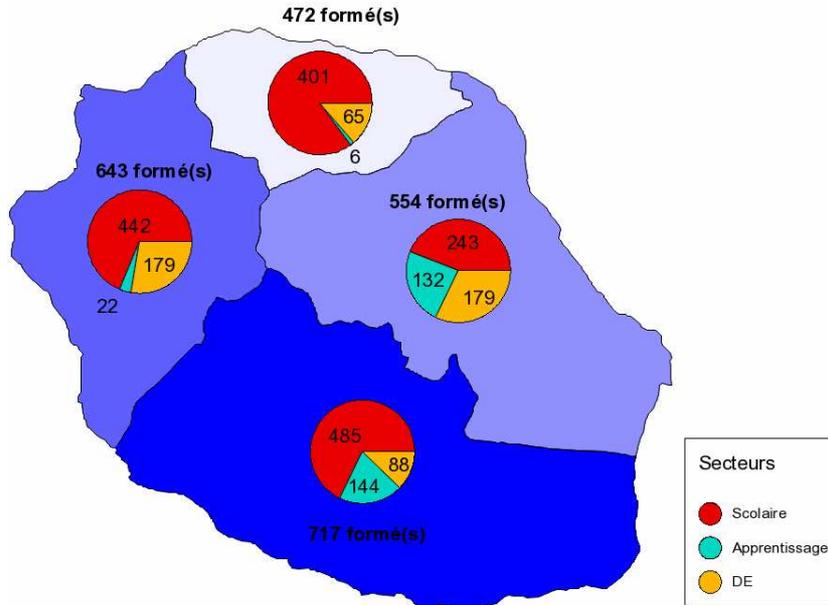
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010, données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

NB : un établissement peut proposer des formations pour plusieurs types de formation.

GFE 4 : Bâtiment – Equipements et finitions

Périmètre du secteur

Les professionnels du GFE 04 interviennent une fois l'ossature d'un bâtiment achevée, pour équiper et apporter les finitions au bâtiment.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de second œuvre (électricité, peinture, isolation, étanchéité....). Il représente ici 100% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **2 687 établissements, soit** 5% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 2 687 établissements (100% du GFE)
 - Un quart (25%) relève de, 16% de la peinture, 11% de la plomberie
 - **35% d'entre eux sont employeurs** (951):
 - - 10 % d'établissements employeurs entre 2007 (pic d'activité et début de la récession) et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : l'installation électrique (31%), la peinture (17%), l'installation d'équipements climatique (11%), la plomberie (8%)
 -
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **5 300 salariés** en 2009
 - - **11,6% de salariés** entre 2007 et 2009, contre -24% dans le gros œuvre : le second œuvre arrivant en fin de la chaîne de construction, les délais d'impact de la récession sont plus longs que dans le gros œuvre ou les TP.
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Installation d'équipements climatiques : + 38 salariés
 - Etanchéité : + 33
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Peinture/vitrerie : - 187
 - Revêtements des sols/murs (carrelage/sols souples) : - 131
 - Plâtrerie : -122
- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Un vieillissement des effectifs salariés ouvriers, pas assez compensé par le rajeunissement de la pyramide des âges. La part des 40 ans et + passe de

30 à 38% des effectifs entre 2003 et 2008, tandis que celle des moins de 25 ans passe de 12% à 15% des effectifs.

▪ Les pratiques de GRH

Pour le cœur de secteur :

- Les contrats de chantier (de quelques mois) ont augmenté depuis 2007, de façon toutefois moindre que dans le gros œuvre ou les TP.
- La réduction des délais de livraison implique une organisation du travail différente, nécessitant une meilleure (et complexe) coordination de l'ensemble des corps de métiers intervenant après l'ossature du bâtiment.

▪ Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

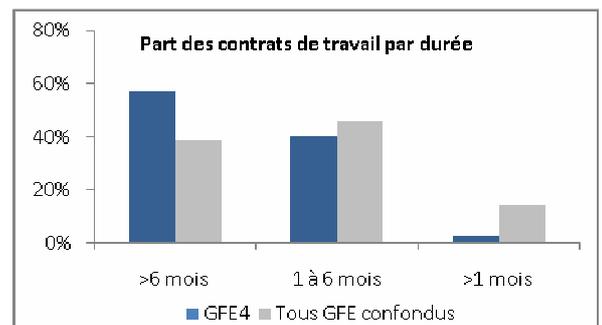
Encadrement intermédiaire (de chantier): chef de chantier, chef d'équipe
Techniciens (fonction support): dessinateur, métreur, technicien d'usinage
Ouvriers (chantier): électricien, couvreur, plombier, ouvrier de l'isolation, de l'étanchéité, peintre, carreleur, solier-moquettiste, charpentier, installateur d'équipements climatiques

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers de chantier peut s'exercer à partir de niveau de formation V. Les fonctions d'encadrement nécessitent, au-delà d'un certain niveau de formation (IV ou III), de l'expérience en matière de gestion d'équipe et de chantier.

▪ Le marché du travail (2010) :

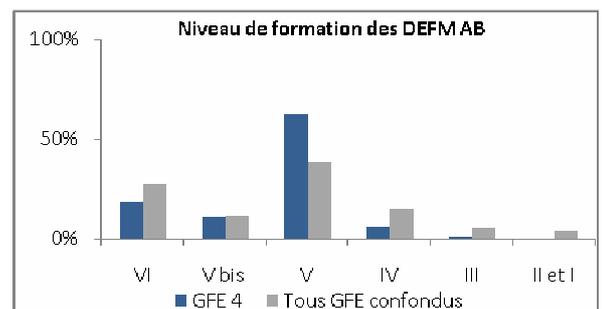
▪ **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 1 076 Offres enregistrées en 2010
- - **44 %** entre 2007 et 2010
- Les offres temporaires (1 à 6 mois) représentent 40% des offres, contre 35% en 2007



▪ **Les demandeurs d'emploi**

- 4 336 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- **Sur 4 ans : + 58%** (2006 : 2 745)
- Niveau de formation : Prédominance du niveau V (62%), 7% seulement de niveau IV et + (contre 23% tous GFE confondus)



- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	13	10	5
Nombre d'actions de formation	36	110	34
Places ouvertes	434	1 287	342
Nombre d'individus entrés en formation	146	1 858	617

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**

- Les actions :

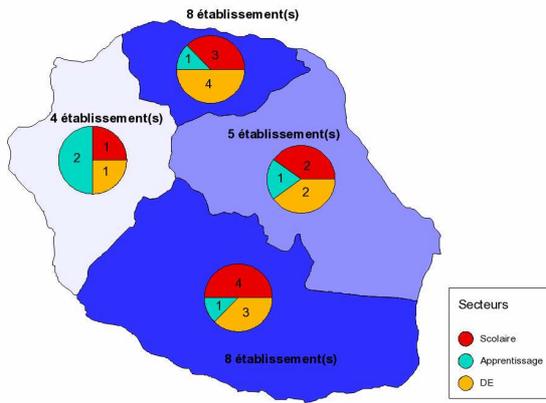
- 134 actions de formation en FI dont 34 en apprentissage
- L'apprentissage représente 24% des actions du GFE 04 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions sont proportionnellement tournées vers les niveaux V et IV

- Les formés

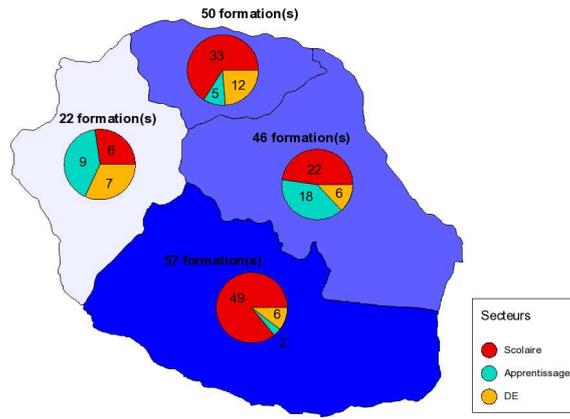
- **2 475 élèves** soit 8% des effectifs en FI tous secteurs confondus
- **25% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 434 places offertes dans 36 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, une soixantaine de demandes de VAE** ont été faites dont environ 60% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité :**
 - 55 individus formés en 2009 (3% des formés par la mobilité),
 - **80%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 11% de niveau III et 9% de niveau IV

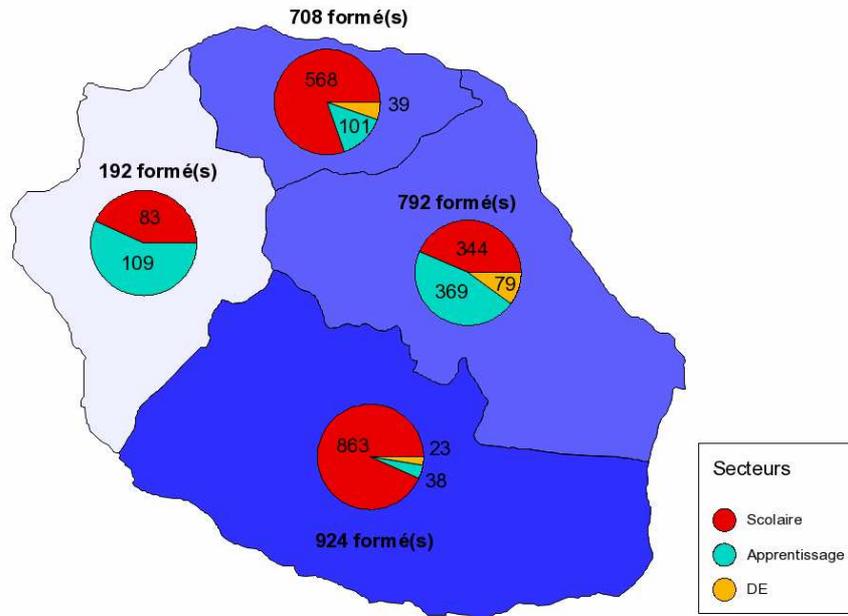
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

Périmètre du secteur

Les savoirs technologiques mis en œuvre par les professionnels du GFE 05 ont trait à la connaissance des métaux.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de fabrication d'éléments métalliques, de traitements et de profilage des métaux. Il représente ici 28% des salariés du GFE. Il représente ici 28% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **3 509 établissements, soit** 7% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 498 établissements (14% du GFE) : les autres activités correspondent aux activités de gros œuvre (40%), de second œuvre (24%), Travaux Publics/Génie Civil (21%)
 - **41% d'entre eux sont employeurs** (1 453):
 - - 14 % d'établissements employeurs entre 2007 (pic d'activité et début de la récession) et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (30%), Fabrication de portes et fenêtres en métal (26%), Fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels (9%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **9 067 salariés** en 2009, dont 2 566 dans le cœur de secteur (28% du GFE)
 - **-14% de salariés** entre 2007 et 2009, contre -24% dans le gros œuvre, et -12% dans le second œuvre
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Métallurgie de l'aluminium: + 27 salariés
 - Traitement et revêtement des métaux : + 9
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Fabrication de portes et fenêtres en métal: - 174
 - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures: - 34
 - Fabrication de matériel de levage et de manutention : -29

- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Les plus de 50 ans représentent 6% des effectifs salariés, les moins de 25 ans en représentent 20%. La question de l'anticipation des départs à la retraite est donc moins présente que dans le gros œuvre et le second œuvre.

- Les pratiques de GRH

Pour le cœur de secteur :

- Près de la moitié des offres d'emplois (44%) sont d'une durée de moins de 6 mois en 2010
- Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 89% en 2008

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Encadrement : chef de chantier, chef d'atelier, chef d'équipe

Techniciens et agents de maîtrise : technicien d'usinage, agent de maîtrise en fabrication

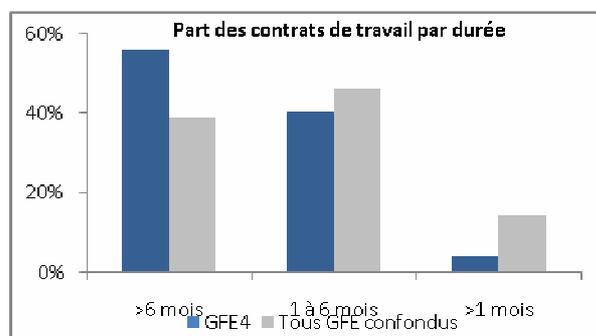
Ouvriers (atelier) : soudeur, monteur en structures métalliques, métallier, serrurier, conducteurs qualifiés d'équipement de formage

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers d'atelier peut s'exercer à partir de niveau de formation V.

- Le marché du travail (2010) :

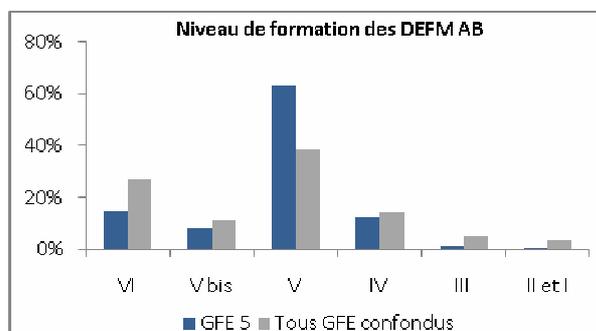
- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 352 Offres enregistrées en 2010
- -40 % entre 2007 et 2010
- Les offres temporaires (1 à 6 mois) représentent 40% des offres, contre 30% en 2006



- **Les demandeurs d'emploi**

- 1 045 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- Sur 4 ans : + 4% (2006 : 1 005)
- Sur 3 ans : + 22% (2007 : 856)
- Niveau de formation : Prédominance du niveau V (63%), 14% de niveau IV et + (contre 23% tous GFE confondus)



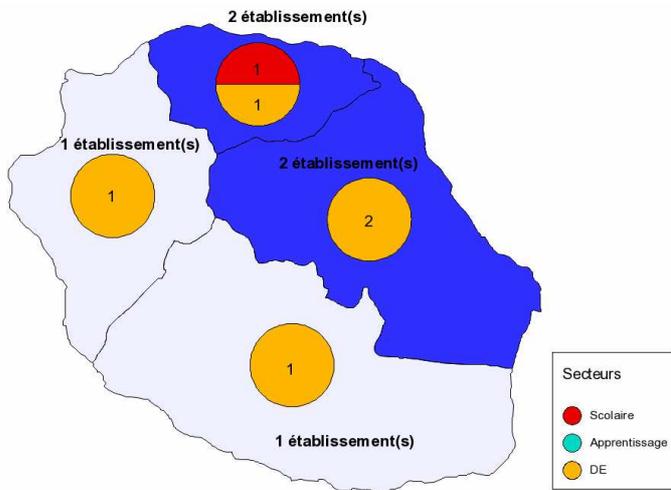
- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	5	1	0
Nombre d'actions de formation	7	5	0
Places ouvertes	81	63	0
Nombre d'individus entrés en formation	34	91	0

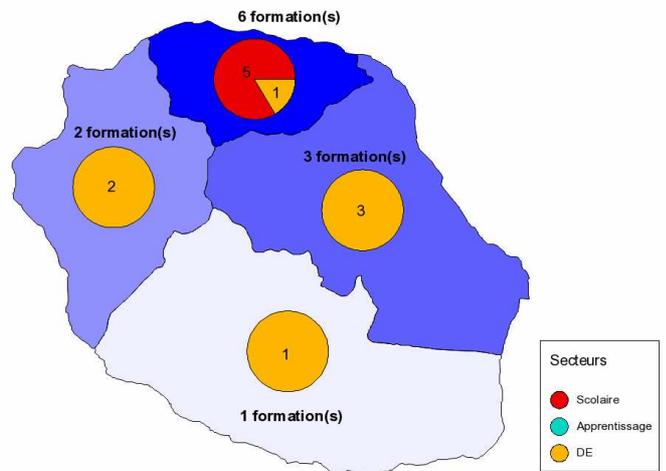
Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 5 actions de formation en FI dont 0 en apprentissage
 - Les actions sont tournées vers les niveaux IV principalement.
 - Les formés
 - **91 élèves** soit 0,3% des effectifs en FI tous secteurs confondus
 - **0% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**
- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 81 places offertes dans 7 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, moins de 10 demandes de VAE** ont été faites dont la grande majorité ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité :**
 - 20 individus formés en 2009 (1% des formés par la mobilité),
 - **60%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 30% de niveau III et 10% de niveau IV

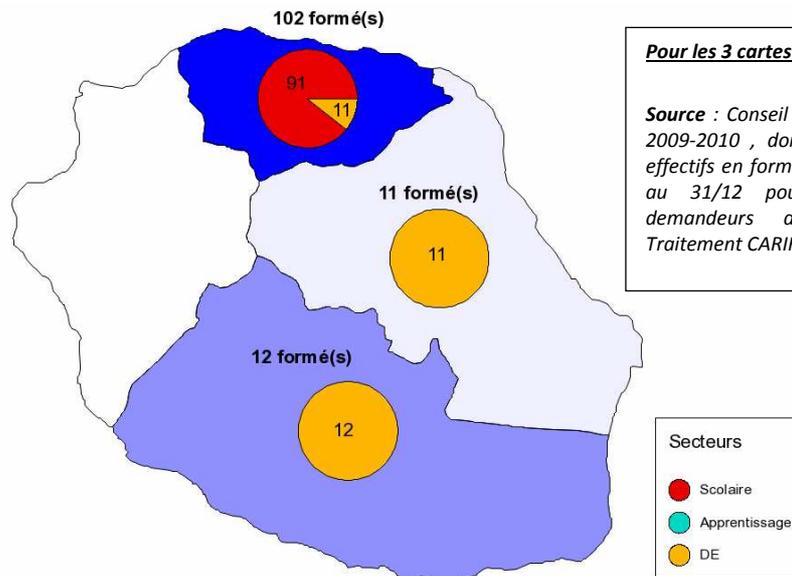
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : Conseil Régional, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

2 – Les perspectives économiques

▪ Les perspectives économiques transverses et communes aux 3 GFE

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

Il est difficile de prévoir l'activité du BTP, même à quelques mois ; de fait les renseignements fournis le sont à titre indicatif. Malgré tout, il est possible de distinguer l'activité locale du BTP selon 3 niveaux :

- L'activité classique et structurelle de construction, constituée de projets publics et privés de développement, en réponse aux besoins démographiques, économiques et sociaux grandissants. A titre indicatif, en 2005, date de début du dernier cycle de grands travaux (avant le démarrage des principaux grands chantiers d'équipements : Port Est, Route des Tamarins, Boulevard Sud...), le niveau d'activité du secteur était d'environ 1,4 milliard d'euros de chiffre d'affaires et de 18 000 emplois salariés ;
- Les commandes publiques spécifiques de construction, pour répondre à un besoin particulier de rattrapage, de rééquilibrage ou de modernisation à l'échelle communale ou régionale. Un budget spécifique de 300 millions d'euros est prévu, sur une durée de 4 ans ;
- Les grands chantiers publics, d'une durée plus conjoncturelle, mais à portée régionale, en réponse à un besoin d'aménagement du territoire et de développement des infrastructures de déplacement et de transport. Le budget prévisionnel de ces travaux est de 2,2 milliards d'euros.

Ainsi, pour le premier niveau d'activité, le développement des marchés:

- des logements sociaux neufs à partir de 2012 est conditionné par la mise en œuvre du dispositif de défiscalisation ;
- des logements privés neufs est conditionné par l'application des dispositifs de défiscalisation spécifiques aux DOM et à un partenariat étroit avec les banques;
- de rénovation des logements (sociaux et privés) à partir de 2012 est conditionné par la mise en place de l'Eco Prêt à Taux Zéro, et par une nécessaire implication des banques.

Le deuxième niveau, à savoir la relance de la commande publique de construction, prendra notamment la forme d'un accompagnement financier des communes par la collectivité régionale, pour la réalisation de chantiers de construction et de modernisation d'équipements culturels et sportifs, et d'écoles du premier degré. 300 millions d'euros seront dégagés sur 4 ans au titre de cette aide régionale aux communes.

Le troisième niveau, les grands projets structurants financés dans le cadre des « Nouveaux Accords de Matignon », vont devoir faire appel à des compétences spécifiques qu'il s'agira d'anticiper, pour promouvoir les ressources humaines locales :

- Projets routiers : la Nouvelle Route du Littoral (début des travaux prévus en 2013) et les voies de transports en commun en site propre du Trans'Eco Express (dès 2011), dans le cadre des accords de Matignon 2, et le Boulevard Nord de saint Denis (choix du scénario prévu en 2012) ;

- Projets aéroportuaires : le redimensionnement et la sécurisation des infrastructures aéroportuaires (Roland Garros et Pierrefonds) dès 2011, du fait de la croissance attendue du trafic et de l'arrivée des avions nouvelle génération.

Le budget prévisionnel de ces travaux se monte à 2,2 milliards d'euros, répartis ainsi : 1,6 milliards pour la nouvelle route du littoral, 250 millions d'euros pour le Trans'Eco Express, et 350 millions pour les infrastructures aéroportuaires.

Les deux premiers niveaux d'activité vont générer des besoins en emplois, et donc en compétences, somme toutes relativement classiques et appréhendables, malgré le poids grandissant des normes et réglementations. Elles sont détaillées ci-dessous dans les enjeux Emploi-Formation.

Le haut niveau d'exigence des grandes infrastructures à développer vont par contre nécessiter des compétences très spécifiques, relevant majoritairement de l'activité de génie civil / travaux publics, qu'il s'agira d'anticiper au mieux.

Quel que soit le niveau d'activité, l'appropriation des nouvelles normes inhérentes à la construction (RTAA DOM, eurocodes, sismicité) est susceptible de prendre du temps. Leur application sur les chantiers pourrait se faire avec du retard.

▪ **Les perspectives économiques propres au GFE 05 : Structures métalliques – Travail des métaux – fonderie**

Les marchés traditionnels (logements collectifs et individuels) exigeront peu d'évolution des compétences en métallerie.

Par contre, le développement des constructions sèches, en acier notamment, va générer moins de travaux de maçonnerie, et plus de compétences en métallerie (quantitativement à la hausse). Toutefois, la standardisation des produits, préfabriqués, va impacter les besoins en compétences (qualitativement à la baisse). Comme pour les autres corps d'état concernés par la mécanisation / préfabrication, les besoins tendront de plus en plus vers des compétences de poseurs / monteurs, que de véritables professionnels de la métallerie. Les entreprises locales proposant des constructions sèches en acier ne sont encore que peu nombreuses, mais sont amenées à se développer rapidement, aux dires des professionnels.

3 - Enjeux emploi-formation

▪ **Les Enjeux emploi-formation transverses et communs aux 3 GFE**

De nouvelles appellations de métiers sont susceptibles d'émerger. Cependant, il s'agira peu de nouveaux métiers : il serait préférable de parler d'adaptation ou de mutations de certaines compétences déjà existantes (Exemple : Responsable de projet BTP intégrant la Construction durable, responsable Qualité Sécurité Environnement) :

- L'impact des nouvelles normes/règlementations implique une actualisation régulière des connaissances de l'ensemble des acteurs de la chaîne de la construction (décideurs, maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvre...) : la RTAA DOM, les Eurocodes et les normes de sismicité doivent être intégrées à l'ensemble des actions de formation initiale et continue.

- La gestion des déchets et leur recyclage impliquera une gestion différente des chantiers et de l'après chantier.
- L'apparition de nouveaux matériaux / procédés nécessitera une appropriation à la fois par les utilisateurs (les professionnels) et les fournisseurs, pour une mise en œuvre efficace et un respect des procédures.
- La maîtrise de l'énergie donnera lieu à certaines nouvelles fonctions transversales, nécessitant une approche globalisée du chantier. Cette nouvelle approche nécessitera des compétences de planification/ coordination des travaux, de mise en réseau des professionnels des différents corps de métiers concernés (fonction d'ensemblier, vision globale).
- Le diagnostic (énergétique) prendra une place de plus en plus grande dans les travaux de construction et de rénovation.

- Le développement de l'apprentissage, très pertinent dans le secteur du BTP, pourrait être facilité par la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage à la fonction de tutorat et à la transmission de savoirs (pédagogie).

- De façon générale, l'offre de formation est essentiellement axée sur le volet technique professionnel. La formation des gérants ou des actifs de TPE / PME à la planification, à l'organisation de chantiers, aux normes (environnementales, prévention incendie, d'accessibilité, de traçabilité des produits, de contrôles, de risques et sécurité, de réponse aux appels d'offres) permettrait de pérenniser leur activité (hausse attendue du taux de survie à 5 ans des entreprises, taux actuellement proche de 50%), voie de se positionner sur des marchés publics,

▪ **Les Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 04 : Bâtiment – Equipements et finitions**

- Le manque de formation initiale axée sur l'étanchéité et l'isolation pénalise les professionnels de la filière. Les recrutements se font souvent hors département, ou la formation est assurée en interne. Cependant, certaines pratiques professionnelles ne sont pas adaptées (défauts d'exécution et malfaçons constatées). Le transfert de compétences en interne répercute donc ces pratiques sur les nouveaux entrants.
- Un manque d'encadrement intermédiaire et supérieur important est constaté dans la plupart des corps de métiers du second œuvre. L'offre de formation actuelle pour les encadrants s'axe essentiellement à destination des métiers du gros œuvre ou des travaux publics
- L'intervention en site occupé peut poser problème (réhabilitation/rénovation) : ses principes ne sont pas abordés dans les actions de formation, d'où des comportements non-conformes aux attentes du client. Les prérequis commerciaux (en cas de changement / remplacement de matériel) ou comportementaux (discrétion, politesse...) ne sont que rarement appliqués.
- Un contexte hyperconcurrentiel dans certaines filières, obligeant les entreprises à se démarquer par de nouvelles fonctions, éloignées de leur cœur de métier :
 - o fonction commerciale : recherche des clients, communication, marketing, techniques de vente, SAV...

- fonction conseil : gestion de l'énergie, diagnostic préalable, choix et utilisation des équipements, recherche de solutions techniques complètes (électricité, plomberie, climatisation).
- Le recours à l'obligation de capacité professionnelle pour la création d'entreprise, comme d'autres corps de métiers de l'artisanat (coiffure), ou du second œuvre (fluides frigorigènes) est l'une des préconisations les plus souvent formulées par les professionnels, et ce, quel que soit leur corps de métier au sein du second œuvre.
- La mécanisation de l'activité et la préfabrication des produits implique une organisation du travail différente. Alors que le travail en atelier et sur chantier était auparavant assuré par un même poste, on assiste à une scission de certains métiers (charpentier, couvreur ...), nécessitant des évolutions de compétences :
 - à la hausse : les ouvriers en atelier sont remplacés par des professionnels plus qualifiés (techniciens, agents de maîtrise) sur les machines à commande numérique ;
 - à la baisse : sur le chantier, les métiers opérationnels auparavant très qualifiés glissent vers des postes de poseurs d'éléments préfabriqués

▪ **Les Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 05 : Structures métalliques – Travail des métaux – fonderie**

- Le manque d'attractivité des métiers de la métallerie auprès des plus jeunes se retrouve dans les chiffres des abandons en cours de formation, et dans le discours des professionnels. En cause, la mauvaise image dont souffrent les métiers de la métallerie : pénibilité des tâches, travail en atelier, bruit, etc.

Secteur prioritaire Agroalimentaire

Analyse quantitative :

GFE 09 : Production alimentaire–Production culinaire

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

GFE 9 : Production alimentaire – Production culinaire

Périmètre du secteur

Le GFE 09 est centré sur les savoirs technologiques en relation avec la préparation de l'alimentation humaine.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de transformation, préparation, et fabrication (industrielle ou artisanale) de boissons et d'aliments. Il représente ici 60% des salariés du GFE. Les cuisiniers et métiers de la cuisine sont eux rattachés au GFE 17 (Hôtellerie – Restauration)

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Établissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **3 377 établissements**, soit 6% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 1 210 établissements (36% du GFE), les autres activités ayant trait à la fabrication d'éléments chimiques et à la restauration.
 - Environ un quart des établissements du cœur de secteur travaillent dans la fabrication/préparation industrielle de boissons et d'aliments, les autres concernent des activités plus artisanales (boulangerie, charcuterie...)
 - **40% d'entre eux sont employeurs** :
 - +5 % d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie (18%), Fabrication de sucre (7%), Fabrication de lait liquide et de produits frais (6%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **9 942 salariés** en 2009, dont 5 946 dans le cœur de secteur (60% du GFE)
 - **+ 0 % de salariés** entre 2007 et 2009 (stabilité des effectifs)
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Boulangerie et boulangerie-pâtisserie : + 99
 - Fabrication de glaces et sorbets : + 48
 - Fabrication de plats préparés : + 45
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Fabrication de sucre: - 53
 - Pâtisserie: - 48
 - Préparation industrielle de produits à base de viande : - 42
- Les salariés
Pour le cœur de secteur : Les femmes représentent 44% des effectifs salariés.

En termes de pyramide des âges, 14% des salariés ont plus de 50 ans, posant le problème de l'anticipation des départs à la retraite. Les moins de 25 ans représentent 18% des salariés.

L'apprentissage est bien ancré dans l'industrie alimentaire : en 2008, 7% des effectifs sont des apprentis. (Source : Insee, DADS, 2008).

Les professions les plus représentées :

- Ouvriers qualifiés de type industriel : 21%
- Ouvriers non qualifiés de type industriel (16%)
- Employés de commerce (12%)
- Ouvriers qualifiés de type artisanal (10%)

▪ Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Industrie agroalimentaire : Ouvrier de production des industries agroalimentaires, conducteur de ligne, chef d'atelier, agent de laboratoire, responsable qualité...

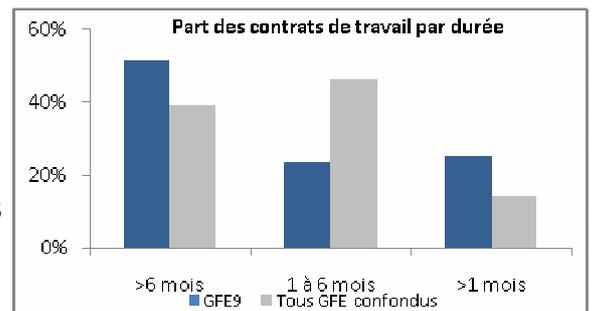
Artisanat agroalimentaire / Métiers de bouche : boucher, charcutier, boulanger, pâtissier...

Conditions d'entrée dans l'emploi :

Les métiers d'opérateurs ou ceux d'artisans agroalimentaires peuvent s'exercer à partir de niveau de formation V. Les niveaux demandés pour l'encadrement intermédiaire sont plus élevés. A noter la création il y a 5 ans de l'école supérieure d'ingénieurs en développement agro-alimentaire intégré (sortie des premières promotions du cycle 5 ans en 2011).

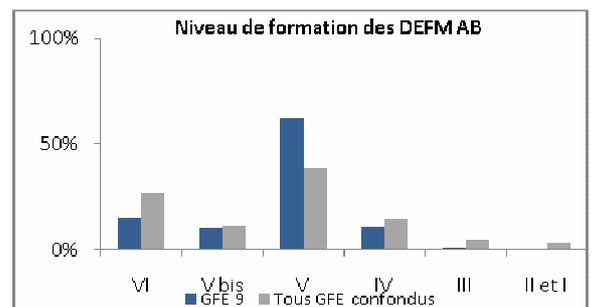
▪ Le marché du travail (2010) :

- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)
 - 1 884 Offres enregistrées en 2010
 - + 1% entre 2007 et 2010
 - Les offres durables ne représentent plus que la moitié des offres en 2010, contre 2/3 en 2008



- **Les demandeurs d'emploi**

- 1 927 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- Sur 3 ans : + 4% (2007 : 1 851)
- Sur 4 ans : - 17% (2006 : 2 320)
- Niveau de formation : Niveau V majoritaire (62%), 13% de niveaux IV et + (contre 23% tous GFE confondus)



▪ L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	6	2	4
Nombre d'actions de formation	16	8	27
Places ouvertes	150	144	344
Nombre d'individus entrés en formation	22	169	335

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

▪ **formation initiale :**

▪ Les actions :

- 35 actions de formation en FI dont 27 en apprentissage
- L'apprentissage représente 77% des actions du GFE 03 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions sont majoritairement tournées vers le niveau V

▪ Les formés

- **504 élèves** soit moins de 2% des effectifs en FI tous secteurs confondus
- **66% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

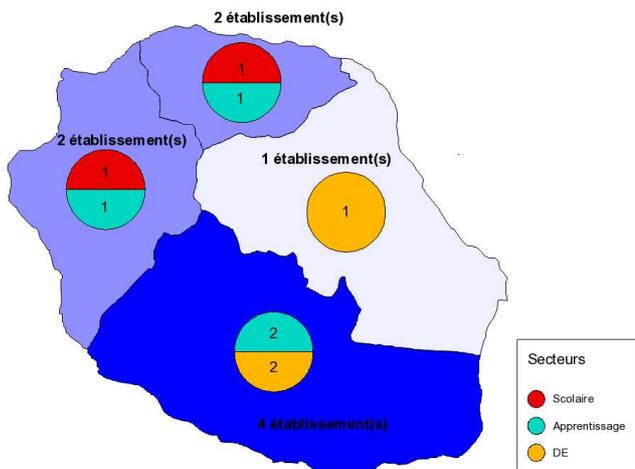
▪ **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 150 places offertes dans 16 actions de formations.

▪ **La VAE :** Sur les **3 dernières années, une trentaine de demandes de VAE** ont été faites dont la moitié n'est pas passée par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).

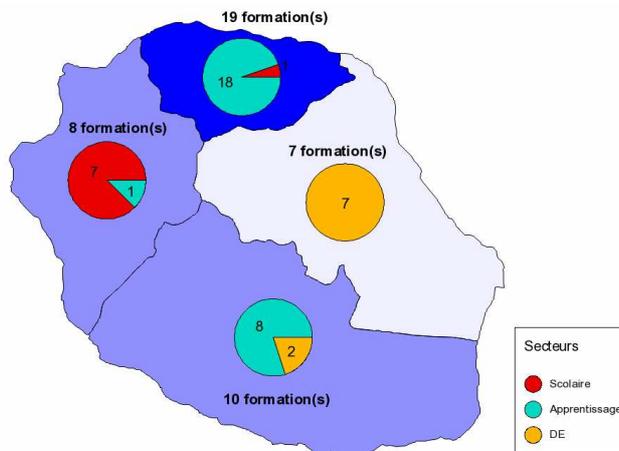
▪ **La mobilité :**

- 36 individus formés en 2009 (2% des formés par la mobilité),
- **89%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V** et 8% de niveau IV

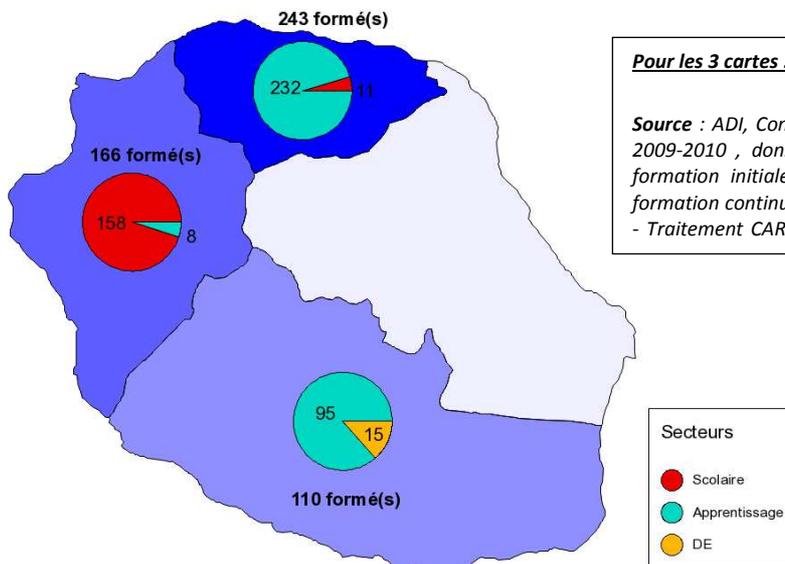
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :
Source : ADI, Conseil Régional, DAAF, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion NB : un établissement peut

2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 09 : Production alimentaire–Production culinaire

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

- **L'augmentation de la population** joue un rôle moteur dans le potentiel de consommation.
- **Des investissements importants** ont été réalisés dans l'industrie agroalimentaire (sucre, boissons, produits céréaliers, pêche) et le marché local est protégé avec l'octroi de mer et

les caisses de péréquation des filières structurées. Des structures de transformation de produits agricoles projettent un développement important dans les prochaines années. Des «business plan» prévoient plus de 300 salariés à moyen terme.

- **La main d'œuvre est fidèle** au secteur, avec un niveau de formation relativement élevé
- **Les produits locaux ont une image valorisée**, qui s'appuie sur l'image exotique et de qualité. L'exportation est facilitée dans le cadre européen.
- Après les filières animales, les efforts de structuration des filières agricoles se poursuivent avec la consolidation des organisations de producteurs dans les filières végétales. **Le pôle de compétitivité Qualitropic a été** reconduit pour la période 2009 - 2011 et participe à la valorisation alimentaire (mais aussi non alimentaire) des ressources agricoles et marines.

3 - Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 09 : Production alimentaire–Production culinaire

Face aux projets de développement identifiés, le niveau de qualification doit être élevé pour répondre aux nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire dans les secteurs de la production de l'agroalimentaire. Ce niveau correspond à bac+2 voir bac +3. Mais le niveau V et IV pour assurer les métiers d'opérateurs restent nécessaires.

Dans l'artisanat agroalimentaire, les évolutions permanentes nécessitent de s'adapter aux contraintes techniques et aux règles d'hygiène, avec pour ce public une adaptation des actions de formation aux contraintes des actifs agricoles.

Secteur prioritaire TIC

Analyse quantitative :

GFE 12 : Techniques graphiques - Impression

GFE 19 : Techniques de la communication – Média

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Les savoirs technologiques mis en œuvre par les professionnels du GFE 12 ont trait aux techniques de l'édition et de l'imprimerie.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités d'édition, de presse, d'imprimerie. Il représente ici 67% des salariés du GFE. Les activités et métiers liés à l'informatique sont rattachés et analysés dans le GFE 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé – Informatique

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **1 059 établissements, soit** 2% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 637 établissements (60% du GFE) : les autres activités correspondent aux activités de fabrication (cartons, papiers, emballages), ou de création artistique « classique » (peinture, sculpture...)
 - **31% d'entre eux sont employeurs** (331):
 - - 3 % d'établissements employeurs entre 2007 (pic d'activité) et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Autre imprimerie – labeur (33%), Autres activités d'édition (16%), Edition de journaux (14%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **2 107 salariés** en 2009, dont 1 413 dans le cœur de secteur (67% du GFE)
 - **-1% de salariés** entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Reproduction d'enregistrements: + 25 salariés
 - Activités de pré-presses: + 14
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Autres activités d'édition: - 32
 - Activités photographiques: - 19
- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Les plus de 50 ans représentent 10% des effectifs salariés, les moins de 25 ans en représentent 8%. Les cadres et professions intermédiaires représentent 21% des effectifs, les employés, 23%, les ouvriers 25%.

- Les pratiques de GRH

Pour le cœur de secteur :

- Près des 2/3 des offres d'emplois (62%) sont d'une durée de moins de 6 mois en 2010
- Le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 91% en 2008

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Techniciens et agents de maîtrise : technicien des industries graphiques, chef d'atelier des industries graphiques

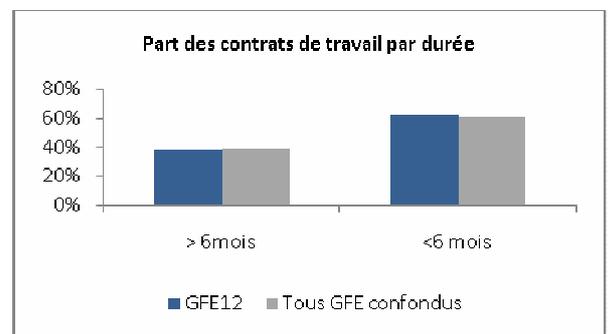
Ouvriers : Conducteur de machines d'impression, préparateur-correcteur des industries graphiques, opérateur en composition, infographiste, imprimeur, maquettiste,

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers d'atelier peut s'exercer à partir de niveau de formation IV, mais les employeurs recherchent de plus en plus des profils de niveau III (Bac+2), polyvalents.

- Le marché du travail (2010) :

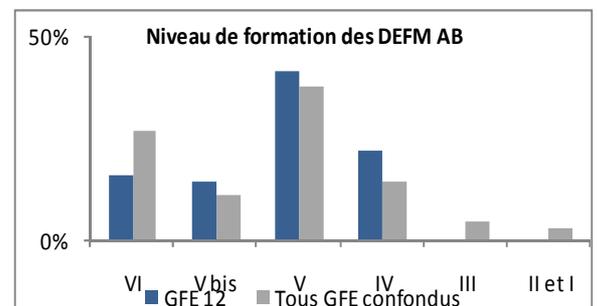
- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 77 Offres enregistrées en 2010
- + **133 %** entre 2007 et 2010
- Les offres durables (> à 6 mois) représentent 37% des offres en 2010



- **Les demandeurs d'emploi**

- 117 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- **Sur 4 ans : + 10%** (2006 : 106)
- **Sur 3 ans : + 54%** (2007 : 76)
- Niveau de formation : Prédominance du niveau V (42%), 27% de niveau IV et + (contre 23% tous GFE confondus)



- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	2	1	1
Nombre d'actions de formation	3	5	4
Places ouvertes	75	87	60
Nombre d'individus entrés en formation	75	114	23

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**

- Les actions :

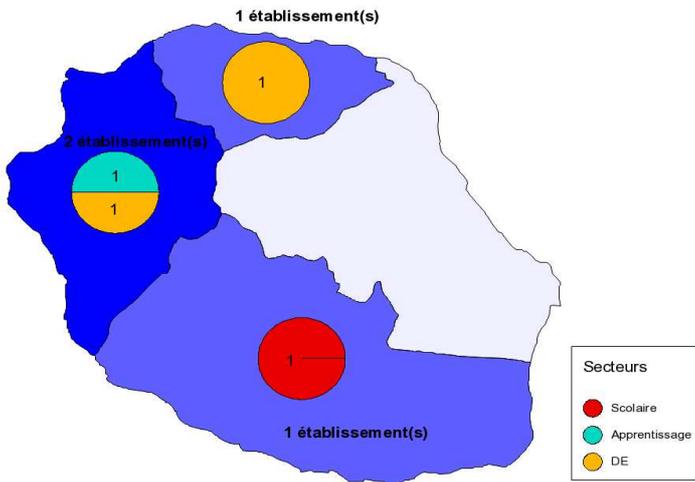
- 9 actions de formation en FI dont 4 en apprentissage
- L'apprentissage représente 44% des actions du GFE 12 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions sont tournées principalement vers le niveau V et IV.

- Les formés

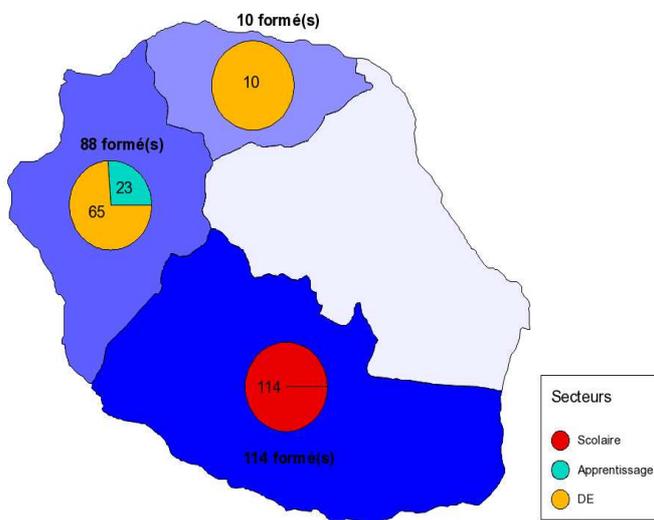
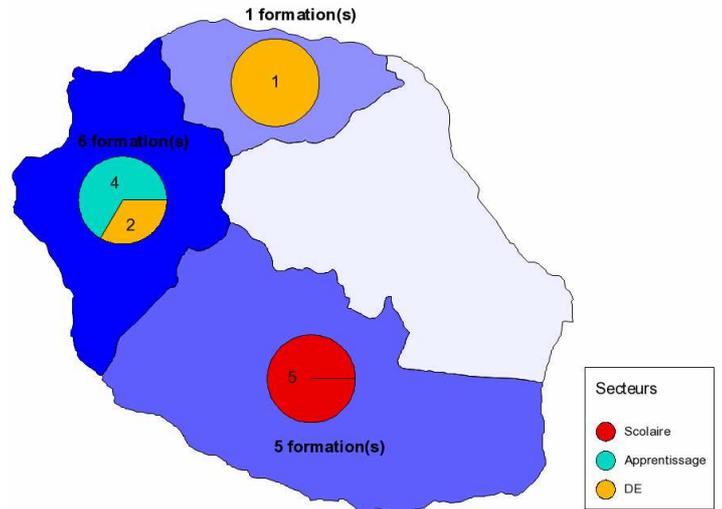
- **137 élèves** soit 0,5% des effectifs en FI tous secteurs confondus
- **17% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 75 places offertes dans 3 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, moins de 10 demandes de VAE** ont été faites dont la grande majorité ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA, ...).
- **La mobilité :**
 - 44 individus formés en 2009 (3% des formés par la mobilité),
 - **5%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 48% de niveau III et 32% de niveau IV

Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Pour les 3 cartes :

Source : Conseil Régional, Rectorat, année 2009-2010, données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

NB : un établissement peut proposer des formations pour plusieurs types de formations.

Périmètre du secteur

Les savoirs technologiques mis en œuvre par les professionnels du GFE 19 s'appuient sur des techniques de conception et de transmission d'un message écrit ou audiovisuel. Ces métiers sont liés aux savoirs techniques et artistiques de l'audiovisuel, de la presse et de la communication.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités d'édition (radio, télévision), de production cinématographique, de télécommunications. Il représente ici 100% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **296 établissements, soit** moins d'1%% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 296 établissements (100% du GFE).
 - **35% d'entre eux sont employeurs** (104):
 - + 3 % d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Télécommunications sans fil (33%), Télécommunications (24%), Édition de chaînes généralistes (22%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **1 741 salariés** en 2009. Le cœur de secteur représente 1 741 salariés (100% du GFE).
 - **+ 7% de salariés** entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Télécommunications filaires: + 237 salariés
 - Édition de chaînes thématiques : + 99
 - Édition de chaînes généralistes : + 52
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Télécommunications sans fil: - 130
 - Autres activités de télécommunication: - 50
- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Les femmes représentent 46% des salariés. Les plus de 50 ans représentent 21% des effectifs salariés, les moins de 25 ans en représentent 10%. Les ingénieurs, cadres et professions intermédiaires représentent 51% des effectifs, les employés, 32%, les techniciens 13%.

- Les principaux métiers du cœur de secteur

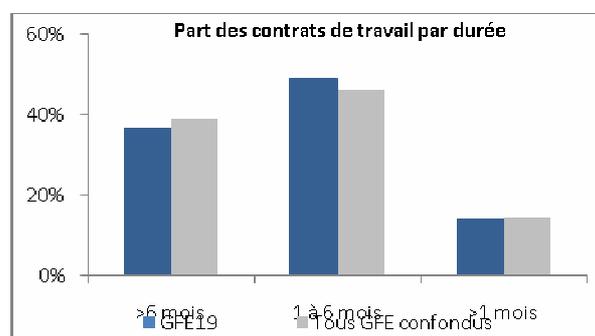
Les métiers spécifiques

Édition : journaliste, rédacteur en chef, ...

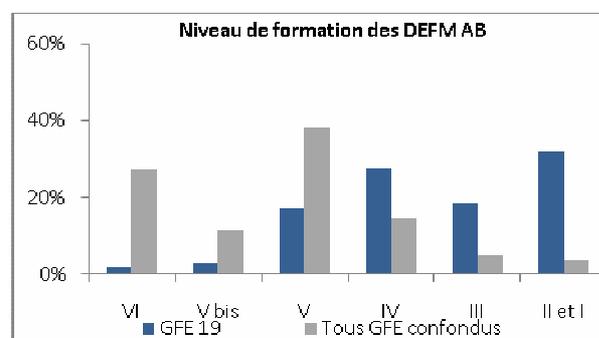
Télécommunications : chef de projet, ingénieur conception, administrateur système, administrateur bases de données, responsable de programmation, ingénieur d'études et de développement...

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers peut s'exercer à partir de niveau de formation III, mais surtout de niveau II et I.

- Le marché du travail (2010) :
 - **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)
 - 253 Offres enregistrées en 2010
 - + **41%** entre 2007 et 2010
 - Les offres durables (> à 6 mois) représentent 37% des offres en 2010



- Les demandeurs d'emploi
 - 704 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
 - **Sur 4 ans : + 7%** (2006 : 661)
 - Niveau de formation : Prédominance du niveau I et II (32%), contre 4% tous GFE confondus



- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	6	1	1
Nombre d'actions de formation	13	1	2
Places ouvertes	152	-	16
Nombre d'individus entrés en formation	119	34	5

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 3 actions de formation en FI dont 2 en apprentissage
 - L'apprentissage représente 66% des actions du GFE 19 contre 18% tous secteurs confondus
 - Les actions sont tournées majoritairement vers le niveau II
 - Les formés
 - Une quarantaine d'élèves soit 0,1% des effectifs en FI tous secteurs confondus

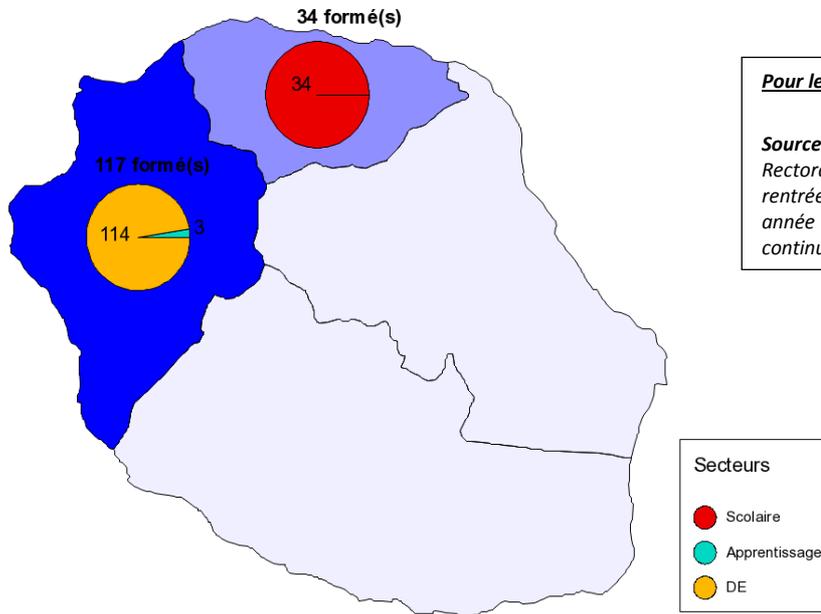
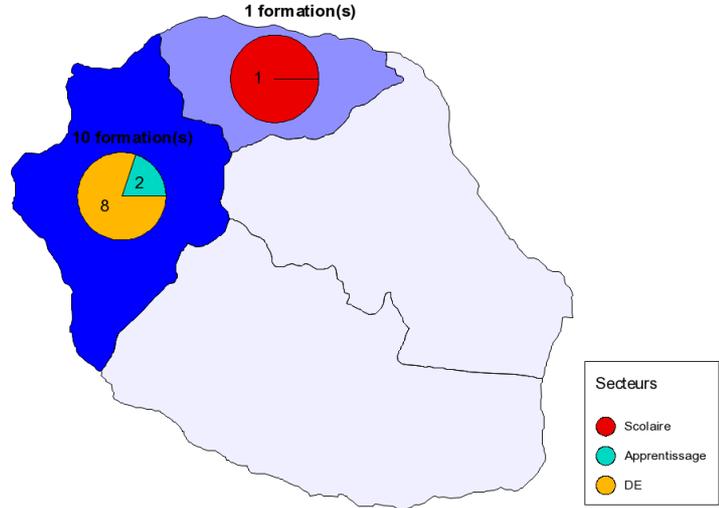
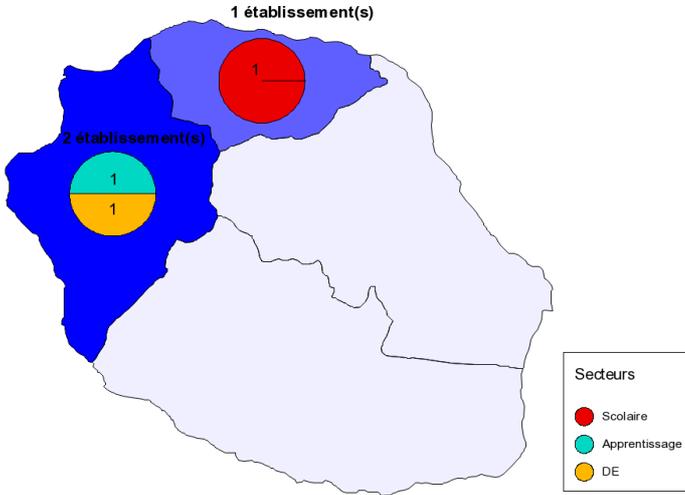
- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 152 places offertes dans 13 actions de formations.

- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, 19 demandes de VAE** ont été faites dont 80% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).

- **La mobilité :**
 - Pas de formés en mobilité pour ce GFE sur 2008/2009

Cartographie des établissements de formation

Cartographie des actions de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, DAF, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010, données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage -

2 – Les perspectives économiques transverses et communes aux 2 GFE :

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

- La dématérialisation des procédés implique de plus en plus souvent une délocalisation de certaines activités (infographie, design, impression...). Ainsi, certaines activités (facturées localement) sont sous-traitées dans d'autres pays (Maurice, Maroc...).
- La concurrence des amateurs : dans certaines activités, la démocratisation des outils a permis aux particuliers de se substituer aux professionnels. C'est notamment le cas de la photographie, où les particuliers peuvent développer eux-mêmes leurs photos depuis chez eux, pour un investissement minimal (imprimante, connexion internet...). C'est aussi le cas de la production audio (son).
- La baisse des publications papier au profit de documents disponibles en ligne implique une baisse de l'activité traditionnelle des imprimeurs.
- Dans les métiers de l'image et du son, la tendance générale est au multimédia. Les sociétés spécialisées dans une seule activité sont en passe de disparaître au profit de structures très légères qui proposent des services tout compris de production, et réalisation image et son.

3 - Enjeux emploi-formation transverses et communes aux 2 GFE :

L'impact de l'utilisation des TIC sur les métiers de ce GFE conduit aux évolutions suivantes :

- De façon générale, une hausse des niveaux de formation recherchés par les employeurs (passant de IV à III) : face à la complexité croissante des outils, les professionnels en poste doivent actualiser en permanence leurs compétences, nécessitant d'importants besoins en formation continue. Toutefois, sur certains métiers (infographie, son...), le niveau de formation peut ne pas avoir d'importance. La démocratisation des outils a permis à certains passionnés de rivaliser, du point de vue des compétences techniques, avec les professionnels en poste.
- Une présence de plus en plus forte de la « relation client ». Outre le volet technique, les situations de travail exigent de plus en plus une capacité relationnelle avec le client : comprendre et interpréter sa commande, évaluer ses besoins, proposer différentes solutions...
- La numérisation des outils a rendu les frontières entre les métiers/compétences de plus en plus floues, d'où une diminution des besoins en emplois spécialisés à chacune des étapes de la chaîne.

Secteur prioritaire Transports

Analyse quantitative :

GFE 13 : Transport - logistique - Conduite - Manutention – Magasinage

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Les professionnels du GFE 13 interviennent dans la préparation, le stockage et les déplacements d'objets et de personnes, tout en veillant à assurer leur intégrité et leur sécurité.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de transport, manutention, logistique qui sont développées par des prestataires spécialisés. Les statistiques d'établissements excluent donc l'activité transport effectuée par les entreprises du BTP, du commerce et de l'agroalimentaire pour leur compte. Le cœur de secteur représente ici 93% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **2 021 établissements, soit** 4% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 1 749 établissements (87% du GFE) : les autres activités correspondent aux activités des agences de voyage et des voyagistes.
 - **38% d'entre eux sont employeurs** (767):
 - -3% d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Transports routiers de fret de proximité (20%), Transports aériens de passagers (14%), Transports routiers réguliers de voyageurs (13%), Transports urbains et suburbains de voyageurs (12%), Affrètement et organisation des transports (7%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **8 575 salariés** en 2009, dont 8 012 dans le cœur de secteur (93% du GFE)
 - **+ 1,4% de salariés** entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Transports aériens de passagers: + 177 salariés
 - Transports urbains et suburbains de voyageurs : + 88
 - Autres transports routiers de voyageurs : + 52
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Transports routiers de fret de proximité: - 137
 - Transports routiers de fret interurbains : - 69
 - Affrètement et organisation des transports : -31

- Les pratiques de GRH

Les pratiques de gestion des ressources humaines restent peu développées dans le transport, avec des entreprises qui s'en tiennent bien souvent au minimum requis en matière de qualification et de conditions de travail.

Différents types de structures sont à distinguer :

- L'activité familiale est prégnante dans les petites entreprises de transport qui travaillent prioritairement avec le BTP, avec des parcours professionnel souvent partis de l'agriculture ou du BTP vers le transport. Dans ce cadre, les pratiques de GRH consistent avant tout à maintenir au sein du personnel de direction une personne détentrice de la capacité transport.
- En parallèle à ce maillon familial se développent les groupes de transport, à la fois dans le domaine voyageurs et marchandises. Certaines de ces structures développent un volet GRH (seuil des 300 employés dans le transport aérien et accord GPEC à négocier, participation aux commissions régionale paritaires, négociations annuelles obligatoires)
- La fonction logistique et manutention a souvent recours à la main d'œuvre intérimaire (dépotage de container, envois de commandes, ...).

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Conducteur routier de voyageur: conducteur de bus (qui cumule les fonctions de conducteur et receveur)

Conducteur routier de marchandises: conducteur de poids lourds, de semi-remorques, citerne matières dangereuses, porte voiture, porte container

Magasiniers, manutentionnaire: gestion des stocks, caristes, préparateurs de commandes,...

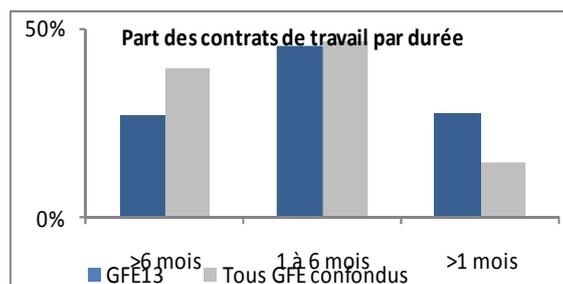
Responsable logistique: directeur de la logistique, ingénieur études logistiques, responsable logistique sur les fonctions achat, exploitation, distribution

Conditions d'entrée dans l'emploi: La majorité des emplois du transport ne demandent pas un niveau de qualification préalable mais la détention du permis spécifique au véhicule et la FIMO. Les fonctions d'encadrement intermédiaire nécessitent, au-delà d'un certain niveau de formation (IV ou III), de l'expérience en matière de gestion d'équipe et de réglementation (sociale, juridique,...).

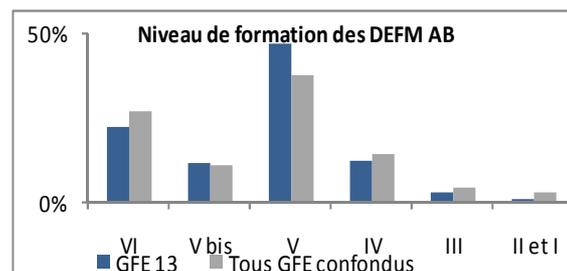
- Le marché du travail (2010) :

- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 2 490 Offres enregistrées en 2010
- -22 % entre 2007 et 2010 (2007 : 3 210)
- 73% des offres sont inférieures à 6 mois en 2010, contre 50% en 2007



- **Les demandeurs d'emploi**
 - 7 169 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
 - **Sur 4 ans : + 36%** (2006 : 5 286)
 - **Sur 3 ans : + 48%** (2007 : 4 854)
 - Niveau de formation : La moitié des DE a un niveau V (48%), 17% ont un niveau IV et + (contre 23% tous GFE confondus)



- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	48	3	4
Nombre d'actions de formation	134	12	9
Places ouvertes	332	125	132
Nombre d'individus entrés en formation	231	226	100

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

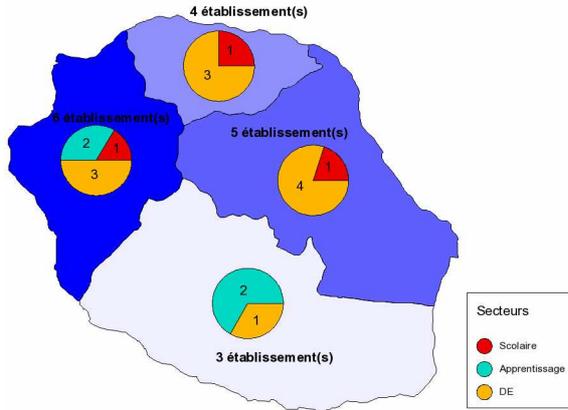
- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 21 actions de formation en FI dont 9 en apprentissage
 - L'apprentissage représente 43% des actions du GFE 13 contre 18% tous secteurs confondus
 - Les actions sont proportionnellement tournées vers les niveaux V et IV
 - Les formés
 - **326 élèves** soit 1% des effectifs en FI tous secteurs confondus
 - **31% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 332 places offertes dans 134 actions de formations.

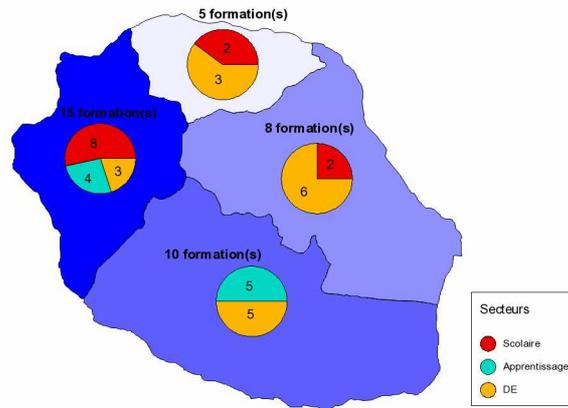
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, près de 70 demandes de VAE** ont été faites dont environ 80% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA, PRC...).

- **La mobilité :**
 - 218 individus formés en 2009 (13% des formés par la mobilité),
 - **78%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 11% de niveau III et 8% de niveau IV

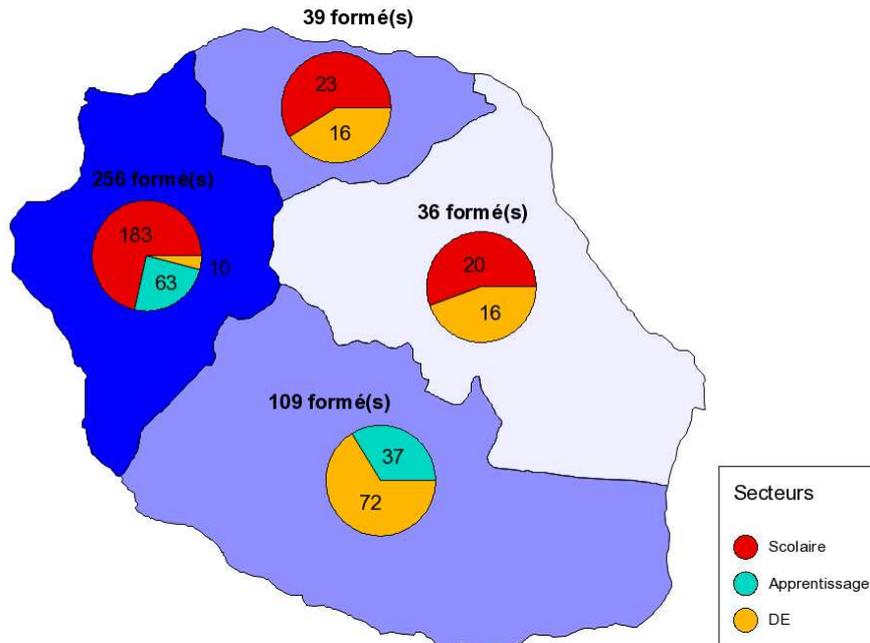
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010, données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 13 : Transport - logistique - Conduite - Manutention – Magasinage

Les facteurs qui influent sur l'activité relèvent des donneurs d'ordre.

En matière de construction, la reprise pourrait démarrer en 2012, avec à nouveau un cycle de croissance forte en 2013-2014 : ces évolutions vont servir en premier lieu l'activité de transport de marchandises.

Cette dernière est également sensible aux fluctuations de l'activité commerciale et des industries agroalimentaires :

- les recompositions à l'œuvre dans le secteur de la grande distribution s'opèrent toujours dans le cadre d'une forte concentration de ce secteur avec des entreprises de transport liées à ces groupes
- la tendance à l'externalisation de la fonction transport dans le commerce en général devrait se poursuivre, avec un effet de professionnalisation sur les effectifs.

Le développement des plateformes logistiques dans le Sud (Etang Salé, Pierrefonds) et le projet de l'EST impulse une nouvelle dynamique aux emplois d'agents polyvalents dans la manutention.

Le transport routier de voyageurs devrait connaître une croissance à partir de 2013- 2014 avec la livraison progressive de tronçons permettant la mise en place du TCSP régional et en 2014 l'arrivée des avions de la nouvelle génération. Une mutation s'opère également avec le remplacement progressif de véhicules essence par les véhicules hybrides.

3 - Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 13 : Transport - logistique - Conduite - Manutention – Magasinage

- La réglementation en matière de transports est dense et évolutive. Le « paquet » transport routier sera adopté par Conseil Européen courant 2011. L'accent doit être mis sur l'actualisation des connaissances en matière de réglementation, auprès des responsables d'exploitation et des chauffeurs.
- Dans les métiers du transport de voyageurs, le grand projet Trans'Eco Express est l'occasion d'augmenter le niveau de qualification des conducteurs avec la mise en place de titres professionnels de conducteur routier interurbain. Les compétences en matière de relation commerciale et d'accueil seront renforcées. Les agents de médiation sont rarement formés aux situations conflictuelles et des formations adaptées à la gestion de conflits dans les bus sont à développer. A destination des chauffeurs de bus ou taxis touristiques, les formations langues et approche touristique du territoire accompagneront ce secteur.
- Dans les métiers du transport de marchandises, les enjeux portent sur la polyvalence des conducteurs routiers (poids lourds, grue auxiliaire, première maintenance). Une offre de formation du type titre professionnel est expérimentée et peut être maintenue dans de petits volumes.
- Les enjeux en matière de conduite rationnelle, de prévention des risques liés au transport de matières dangereuses peuvent être pris en compte dans le cadre de la formation continue.
- En matière technique, des besoins en compétences sont repérés dans le domaine du transport frigorifique et de la maintenance des véhicules hybrides.

- L'encadrement intermédiaire est à renforcer sur le volet gestion (coût de revient, comptabilité analytique) et management.
- Les besoins d'organisation de la chaîne logistique motivent la poursuite de l'offre de formation à des niveaux III, après le bac pro logistique et l'adaptation des systèmes d'information à l'environnement du transport.

Secteur prioritaire Tertiaire et services

Analyse quantitative :

GFE 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé – Informatique

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Ce GFE s'articule autour de l'ensemble des savoirs et des compétences nécessaires dans l'exercice des professions du tertiaire généraliste (Secrétariat – bureautique, Gestion et administration des entreprises) et du tertiaire spécialisé (Banque - Assurances et Immobilier – Informatique et Systèmes d'information).

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités suivantes : immobilier, finance, assurance, administration, comptabilité, gestion, administration publique, conseil, juridique, publicité, étude de marché, informatique, ainsi que les emplois des activités associatives. Il représente ici 69% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Etablissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **9 176, soit 17%** de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 6 884 établissements (75% du GFE).
 - **39% d'entre eux sont employeurs** (3 606):
 - + 2 % d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Activités des organisations associatives (23), Autres intermédiations monétaires (9%), Activités générales de sécurité sociale (6%), Activités comptables (5%), Autres assurances (4%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **30 892 salariés** en 2009, dont 21 191 dans le cœur de secteur (69% du GFE)
 - - **11% de salariés** entre 2007 et 2009 (- 3 800 salariés)
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Administration publique (tutelle) des activités économiques: + 300 salariés
 - Activités comptables: + 105
 - Activités générales de sécurité sociale: + 89
 - Activités des agences de publicité: +66
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (associations): - 2 890
 - Distribution sociale de revenus: - 214
 - Activités des sociétés holding: -118
 - Autres activités de soutien aux entreprises: - 89

- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Au global, les plus de 50 ans représentent 20% des effectifs salariés, les moins de 25 ans en représentent 7%. D'importantes différences sont à noter : Administration publique (25% de 50 ans et +, 4% de moins de 25 ans), Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite (17% de 50 ans et +), Activités immobilières (16% de 50 ans et +).

La question de l'anticipation des départs à la retraite se pose donc dans des proportions relativement importantes dans ces activités.

Les professions les plus représentées dans le cœur de secteur:

- Employés civils et agents de service de la fonction publique (28%)
- Employés administratifs d'entreprise (19%)
- Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (9%)

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Assurance : Conseiller, rédacteur juridique, agent administratif, responsable d'exploitation...

Finance/banque: Agent de banque contact clients, conseiller de clientèle bancaire, agent administratif des opérations bancaires, cadre financier spécialisé...

Gestion/comptabilité :

Immobilier : Chargé de gestion globale, chargé d'opérations, transacteur...

Informatique : Technicien réseau, ingénieur réseau, développeur, webmaster, technicien de maintenance, technico-commercial, architecte multimédia.....

Conditions d'entrée dans l'emploi :

-Informatique/TIC : Pour tous les métiers, les recrutements se font sur un niveau III minimum, y compris pour les techniciens (infographistes, développeurs, hot-liners, webmasters), les vendeurs, les technico-commerciaux.

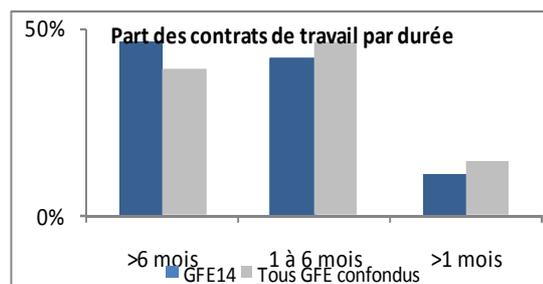
- Métiers du chiffre (Banque/Assurance/Gestion/Finances...) : l'essentiel des métiers peut s'exercer à partir de niveaux III

- Tertiaire généraliste : tous niveaux, cependant, les niveaux III ou IV sont désormais requis et le niveau V s'avère de plus en plus insuffisant.

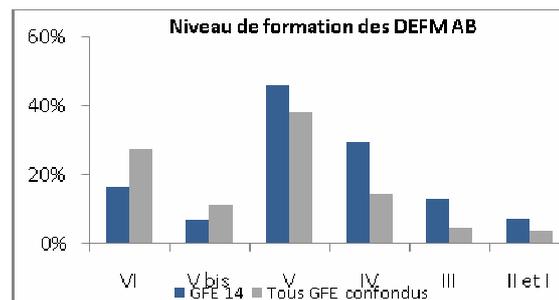
- Le marché du travail (2010) :

- **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 4 787 Offres enregistrées en 2010
- - **13%** entre 2007 et 2010 (2007 : 5 491)
- Les offres durables (> à 6 mois) représentent 46% des offres, contre 39% tous GFE confondus



- **Les demandeurs d'emploi**
 - 18 190 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
 - **Sur 3 ans : + 99%** (2006 : 9 125)
 - Niveau de formation : Prédominance du niveau V (46%), 20% de niveau III et + (8% tous GFE confondus)



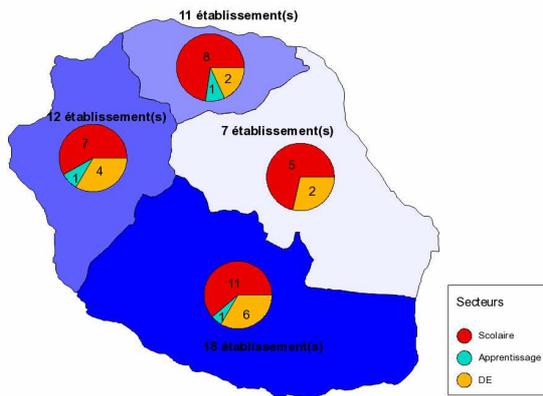
- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	25	31	3
Nombre d'actions de formation	119	195	19
Places ouvertes	1 167	1 443	173
Nombre d'individus entrés en formation	73	7 358	302

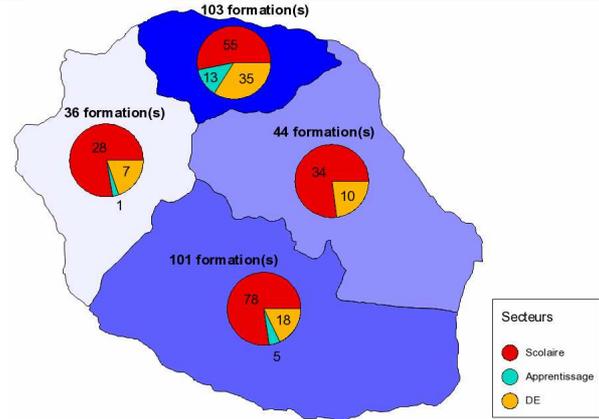
Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 214 actions de formation en FI dont 19 en apprentissage
 - L'apprentissage représente 9 % des actions du GFE 16 contre 18% tous secteurs confondus
 - Les actions concernent essentiellement les niveaux de formation IV et III
 - Les formés
 - **7 660 élèves** soit 24% des effectifs en FI tous secteurs confondus
 - **4%** sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus
- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 1 167 places offertes dans 119 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, près de 680 demandes de VAE** ont été faites dont près de 60% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA, PRC...).
- **La mobilité :**
 - 311 individus formés en 2009 (19% des formés par la mobilité),
 - **5%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 59% de niveau III et 29% de niveau IV

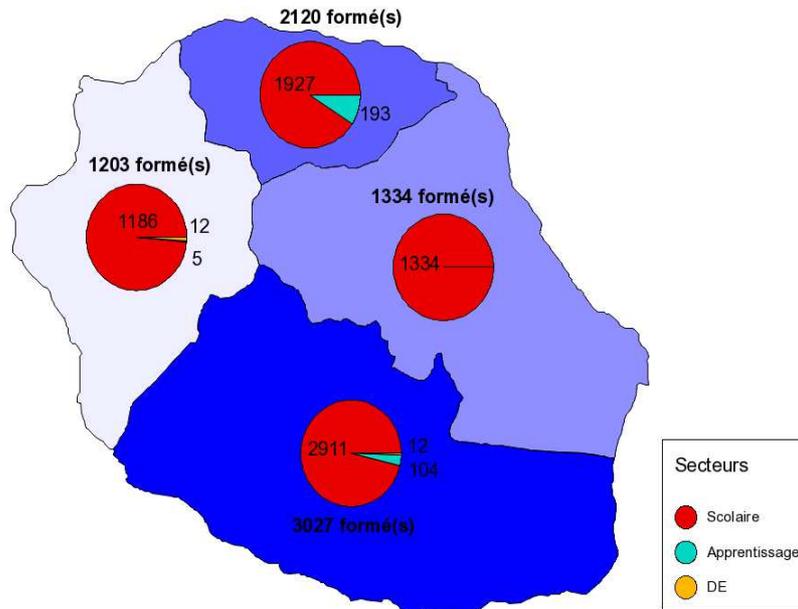
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, Pôle Emploi, Rectorat année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé – Informatique

L'analyse de la relation formation emploi de ce GFE fait ressortir 5 groupes professionnels définis autour de savoirs spécifiques :

- Secrétariat / bureautique
- Administration / Gestion
- Informatique / TIC
- Banque / Assurance
- Finances / Comptabilité

Cependant, la dispersion de ces professions dans différents secteurs d'activité entraîne des différences dans les critères d'accès aux emplois et dans les modes d'exercice d'une même profession. Malgré tout, il semble acquis que le niveau V ne soit plus suffisant pour accéder à un premier emploi dans ces métiers.

De façon générale, la hausse de productivité (diminution du temps de travail) engendrée par le déploiement des TIC à tous les secteurs continuera à faire évoluer les professions et leur contenu technique. De ce fait, les nouvelles organisations du travail vont limiter les besoins en personnel sur l'ensemble des postes administratifs. Ce constat est d'autant plus vrai pour les effectifs publics, concernés par les contraintes budgétaires des collectivités et le non-renouvellement des départs à la retraite. Il est également vrai pour le tissu local, composé de TPE/PME, qui recherchent nécessairement une certaine polyvalence.

Une des conséquences de ce constat sur les besoins en compétences des professionnels de ce GFE est l'évolution des normes de recrutement : privilégiant désormais les qualités individuelles (le savoir être, au moins autant que le savoir-faire) et la polyvalence.

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

Informatique/ TIC

Des perspectives de développement important, du fait de la généralisation de l'outil informatique dans tous les secteurs d'activité et chez les particuliers.

Un marché des particuliers porteur : Le développement des services à la personne et la possibilité d'utiliser le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour rémunérer les services informatiques (informatique à domicile, dépannage, cours particuliers...) devraient permettre la création d'emplois dans ce domaine. Selon l'enquête TIC-TRACK du 4^{ème} trimestre 2010, 62% des réunionnais de 15 ans et plus disposent d'un ordinateur à leur domicile, et 48% d'une connexion internet. Le potentiel d'activité de l'informatique à domicile dans son ensemble (installation, formation, maintenance...) est donc important.

Un marché des collectivités publiques et des administrations moins porteur qu'auparavant : les professionnels soulignent la baisse des budgets des collectivités dédiés à l'informatique, dans leur ensemble.

Le débouché que constituent les entreprises est plus contrasté. La très forte proportion de TPE/PME (88% des établissements ont moins de 5 salariés en 2009) limite les besoins en installation de réseaux. Le développement des métiers du Web semble plus porteur : seules 22% entreprises réunionnaises d'au moins dix salariés ont leur propre site internet (contre 44% en métropole). Cependant, l'activité est confrontée à la concurrence des pays à faibles coûts de main d'œuvre, à qui les professionnels locaux sous-traitent parfois certaines tâches.

En fonction des secteurs d'activité, les taux d'équipement en équipements informatiques peuvent varier sensiblement, à l'exception des connexions à internet (bas ou haut débit) qui sont communes à tous. Les entreprises industrielles ou du BTP sont les moins bien équipées, et les entreprises des services se caractérisent par un meilleur équipement en site web propre ou en réseau intranet. Les entreprises commerciales utilisent, quant à elles, plus fréquemment des logiciels de gestion de commandes ou des progiciels de gestion intégrée, ainsi que l'échange de données informatisé.

Dans la grande partie des cas, le cœur de métier de l'activité informatique est externalisé.

Cependant, en fonction des structures, les tendances sont différentes :

- Les administrations et collectivités tendent à externaliser les fonctions « hardware » (l'installation, le câblage, la mise en réseau et la maintenance des supports matériels : serveurs, ordinateurs...), mais à réintégrer les fonctions « software » (données, logiciels, sites Web...). L'objectif étant de pouvoir se concentrer sur leur cœur de métier, en déléguant toute la partie matérielle : administration (réseaux, systèmes), maintenance / sécurité... ;
- Les TPE/PME ont tendance à externaliser les deux fonctions, dans une logique de réduction des coûts, et de recentrage de leur activité sur leur spécialité. Elles sont toutefois dépendantes du prestataire, en termes de réactivité et de disponibilité à résoudre d'éventuels problèmes. La tendance est donc au « cloudcomputing » : l'externalisation de l'ensemble de leur ressource numérique (serveurs offrant des capacités de calcul, de stockage, logiciels de messagerie électronique, de paie).
- Les grands groupes tendent eux au contraire à internaliser l'ensemble des services informatiques. Pour les plus grandes structures, disposant d'un siège national, le système informatique est souvent situé en métropole ; seuls les services de proximité sont maintenus localement (formation, maintenance...). Les filiales locales sont alors dépendantes des services proposés par la maison mère, sans réelle possibilité d'adaptation du système aux contraintes locales.

Administration / Gestion

Dans le secteur public, la tendance est à une diminution relative des effectifs d'agents de gestion administrative avec des prévisions de départs en retraite non renouvelés et une gestion budgétaire des collectivités contrainte.

Dans le secteur privé, constitué de TPE/PME, l'externalisation de l'activité comptable devrait se poursuivre, du fait des coûts inhérents à la présence d'un(e) comptable en interne pour une petite structure.

3 – Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 14 : Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé - Informatique

Secrétariat / bureautique

La part des tâches bien identifiées traditionnellement dévolues à un(e) secrétaire (les savoir-faire du cœur de métier : gestion de l'agenda, dactylographie, courrier, ...) tend à diminuer au profit de missions nouvelles, qui sont plus définies en termes d'objectifs ou de résultats qu'en termes de contenus. Ce glissement des tâches leur a permis de développer de nouvelles compétences d'organisation, de coordination, de gestion de l'information et de la communication, de relation clientèle, etc. Le poste a donc évolué vers plus d'autonomie et de responsabilité, et est de plus en plus doté de "compétences déléguées" par la hiérarchie. Pour preuve, le terme d' « assistante », qui tend remplacer (ou à compléter) celui de secrétaire, et qui implique des qualités, plus que des compétences nouvelles : le « savoir-être », le « savoir-faire relationnel ».

Alors que le niveau IV correspondait aux besoins des entreprises pour des recrutements de secrétaires, le niveau 3 (BTS ou DUT) paraît désormais être le niveau d'accès à ces emplois d'Assistant (e) dès lors que la spécialité est une spécialité Tertiaire (Assistant de gestion PMI-PME, Assistant de gestion des organisations, Assistant de Direction, Assistant secrétaire trilingue, etc..). Cependant, dans la fonction publique (où le recrutement se fait par concours), des diplômés de niveau II (licence, maîtrise) issus de disciplines scientifiques, ou de sciences humaines et sociales, conduisent fréquemment sur des postes "Administratifs" de catégorie B.

Administration / Gestion

Comme pour les professions du secrétariat et de la bureautique, les métiers de l'administration/gestion sont confrontés à l'abaissement de leur seuil technique et à l'élévation des capacités individuelles (comportement, capacité de négociation, adaptation, réactivité, initiative, relation clientèle/usager, communication...).

De plus leur travail leur est de moins en moins dicté, ils disposent d'une plus grande autonomie, et ils doivent s'adapter au changement et à la complexification de leur environnement professionnel. Ils connaissent donc une hausse du niveau de qualification nécessaire, mais également du niveau de formation. Du fait d'une demande d'emploi grandissante sur ces métiers, les employeurs peuvent se permettre une sélection plus exigeante : le diplôme devient pour eux un indicateur de la capacité du candidat à intégrer de nouvelles connaissances et à s'adapter rapidement. Le niveau V devient ainsi marginal à l'embauche, pour le secteur privé comme pour le secteur public.

Informatique / TIC :

Ce secteur offre aux jeunes diplômés de niveau élevé des opportunités d'embauche et de premier emploi. Dans les sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) notamment, les recrutements se font souvent en direction de jeunes diplômés, sans expérience professionnelle,

et qui vont se former sur le tas. Ce n'est qu'une fois formées que ces personnes pourront être recrutées par les entreprises utilisatrices : les SSII ont vocation à voir partir la main d'œuvre qu'elles ont formé vers les entreprises utilisatrices.

Du fait de la mutation rapide et constante du secteur, de nouvelles compétences voient régulièrement le jour, d'où le besoin de nouvelles formations. Or, l'adaptation des acteurs de la formation peut prendre du temps et coûte relativement cher (du fait du manque de formateurs, ou du coût de licence de certains logiciels), surtout lorsque les effectifs à former sont peu importants. De plus, d'autres compétences sont à actualiser constamment, nécessitant de passer par des modules complémentaires courts, pouvant prendre la forme d'un dispositif en entrées/sorties permanentes, répondant aux flux de demandes du marché.

Cette évolution constante implique que les professionnels recherchent avant tout des profils multi-compétences, plutôt que des spécialistes, alliant savoir, savoir-faire, savoir-être. La notion de « relation client » est devenue prépondérante (« traduction » de la demande du client, compréhension de ses enjeux, etc.). Les compétences « purement TIC » sont ainsi complémentaires aux compétences « non TIC ».

Les principales difficultés de recrutement concernent les :

- Ingénieurs / cadres, notamment les chefs de projet, du fait de l'étroitesse du marché local et de la rareté des compétences au niveau national ;
- Techniciens (maintenance, développement...), du fait des manques de compétences connexes (profils trop spécialisés).

Banque / Assurance

Les frontières entre les métiers de la banque et de l'assurance sont de plus en plus floues. La libéralisation des activités financières a également accru la concurrence du secteur. L'ouverture des activités d'assurance aux banques et inversement (on parle maintenant de « bancassurance » ou d'« assurfinance ») sont la preuve de ces deux constats. De plus, la diversification d'activité de la grande distribution, qui propose désormais des services financiers (crédits, prêts,...) a créé des emplois relevant habituellement de l'activité bancaire.

Les gains de productivité engendrés par le développement des services en ligne (consultation du compte, virement, commandes, retrait, souscription en ligne) ou l'externalisation de certains services ont diminué les besoins en personnels de traitement administratif et ont modifié les profils des futurs emplois attendus. A titre d'illustration : un établissement bancaire employait plus de 100 personnes dans son service informatique il y a plus de quinze ans, contre une dizaine actuellement.

Dans la banque comme dans l'assurance, les besoins s'orientent à part égale vers des profils techniques (en retrait du client : le back office) et des profils commerciaux (face au client : le front office). Ses deux compétences ne sont pas nécessairement assurées par un même individu. L'importance de la relation client nécessite un profil à dominante commerciale (chargés de clientèle, niveau bac + 2 minimum). A l'inverse, le back office nécessite des profils bancaires plus spécialisés, moins aptes à la relation client : son interlocuteur est bien souvent un intermédiaire, un collègue, en relation avec le client.

Ces métiers peuvent être considérés comme des « métiers techniques avec une forte vision du client ». Ils sont confrontés à un paradoxe permanent : d'un côté, fluidifier et rentabiliser les traitements de masse et, d'un autre côté, personnaliser la relation client.

Finances / Comptabilité

Les gains de productivité engendrés par l'automatisation des actes comptables de base ont entraîné une déqualification du poste de comptable traditionnel, transformé en opérateur de saisie d'écritures comptables.

Toutefois, comme pour les autres fonctions transversales tertiaires, ces gains de productivité ont permis de dégager du temps, affecté à d'autres activités. Pour les services comptables externalisés, le développement de l'offre de services s'est traduit par une orientation vers le conseil, l'assistance, la formation, une expertise nécessitant des compétences accrues et une polyvalence certaine du fait de l'hétérogénéité de ces domaines d'activité (paye, licenciement, temps de travail ...). Les Experts comptables doivent eux dorénavant pouvoir répondre à de nouvelles questions en matière de fiscalité, de social, de juridique, voire de gestion en patrimoine. Pour les comptables internalisés, ces derniers sont amenés à conseiller le dirigeant, à travailler avec les autres services de l'entreprise, et/ou à assurer la relation avec des experts externes à l'entreprise.

Secteur prioritaire Sanitaire et Social

Analyse quantitative :

GFE 16 : Paramédical – Travail social – Soins personnels

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Les savoirs technologiques des professionnels du GFE 16 concourent à améliorer la santé et le bien-être des individus.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux activités de soins (en établissements ou à domicile), à la rééducation, à l'action sociale, à l'hébergement social et médico-social des publics en difficulté (personnes âgées, handicapées), à l'accueil des jeunes enfants. Il représente ici 100% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Établissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **4 614, soit 9%** de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 4 614 établissements (100% du GFE).
 - **33% d'entre eux sont employeurs** (1 547):
 - + 4 % d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Activités hospitalières (12%), Activité des médecins généralistes (10%), Aide à domicile (6%), Accueil de jeunes enfants (6%), Hébergement médicalisé pour personnes âgées (6%)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **11 837 salariés** en 2009, dont 11 837 dans le cœur de secteur (100% du GFE)
 - **+ 14% de salariés** entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Activités hospitalières: + 270 salariés
 - Aide à domicile: + 242
 - Hébergement médicalisé pour adultes handicapés : 91
 - Hébergement médicalisé pour personnes âgées : +89
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Accueil de jeunes enfants: - 8
 - Laboratoires d'analyses médicales: - 6
 - Activités des infirmiers et des sages-femmes: -6
- Les salariés

Pour le cœur de secteur : Les plus de 50 ans représentent 16% des effectifs salariés, les moins de 25 ans en représentent 8%. La question de l'anticipation des départs à la retraite

se pose donc dans des proportions relativement importantes, notamment dans les activités d'hébergement médico-social et social (22% de 50 ans et plus).

▪ Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Santé et soins : Aide-soignant, infirmier, sage-femme, médecin, puériculteur, cadre de santé, auxiliaire de puéricul
Rééducation /Appareillage : Masseur kinésithérapeute, ergothérapeute, diététicien, psychomotricien, opticien,
Assistance technique : Ambulancier, manipulateur ERM, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire
Social : Assistant de service social, médiateur familial, conseiller en économie sociale et familiale
Aide à domicile : Assistant familial, Auxiliaire de vie sociale, technicien en intervention sociale et familiale,
Education : Educateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, moniteur éducateur, aide médico-psychologique

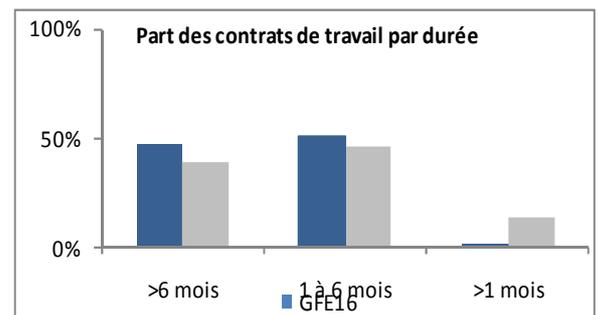
Conditions d'entrée dans l'emploi :

- Aide à domicile : L'essentiel des métiers peut s'exercer à partir de niveau de formation V.
- Soins/Paramédical : Niveau III minimum
- Social/Accompagnement : Niveau III

▪ Le marché du travail (2010) :

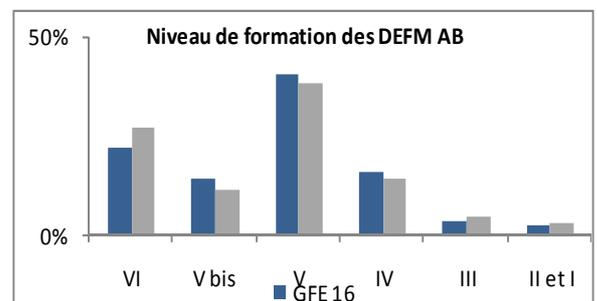
▪ **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)

- 4 056 Offres enregistrées en 2010
- + **40 %** entre 2007 et 2010 (2007 : 2 906)
- Les offres durables (> à 6 mois) représentent 47% des offres, contre 68% en 2006



▪ **Les demandeurs d'emploi**

- 16 373 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010(principalement dans la petite enfance, l'aide à domicile)
- **Sur 4 ans : + 38%** (2006 : 11 870)
- Niveau de formation : Prédominance du niveau V (40%), 23% de niveau IV et + (23% tous GFE confondus)



▪ L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	48	23	3
Nombre d'actions de formation	126	110	23
Places ouvertes	1 009	2 049	511
Nombre d'individus entrés en formation	252	3 706	407

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

▪ **formation initiale :**

▪ Les actions :

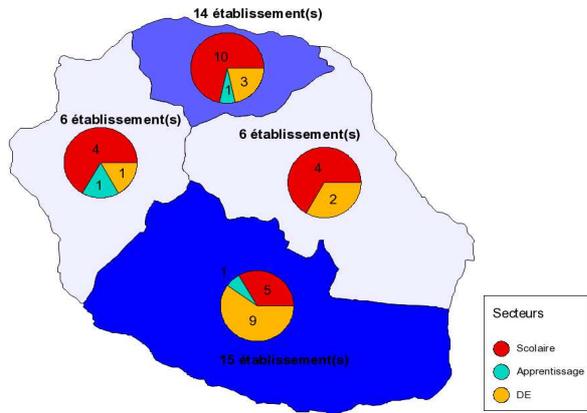
- 133 actions de formation en FI dont 23 en apprentissage
- L'apprentissage représente 17 % des actions du GFE 16 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions concernent tous les niveaux de formation (I à V)

▪ Les formés

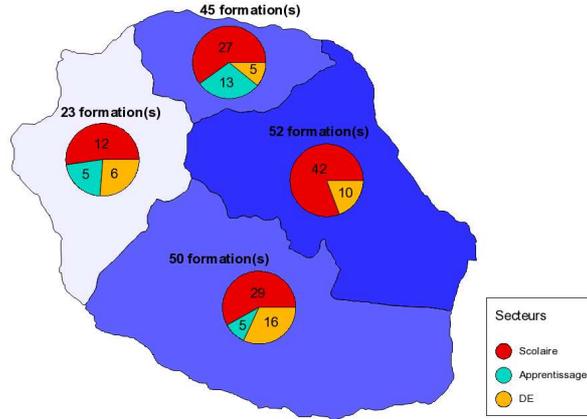
- **4 113 élèves** soit 13% des effectifs en FI tous secteurs confondus
- **10% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus**

- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 1 009 places offertes dans 126 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, 534 demandes de VAE** (principalement dans la petite enfance) ont été faites dont 62% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité :**
 - 452 individus formés en 2009 (28% des formés par la mobilité),
 - **20%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 50% de niveau III et 24% de niveau IV

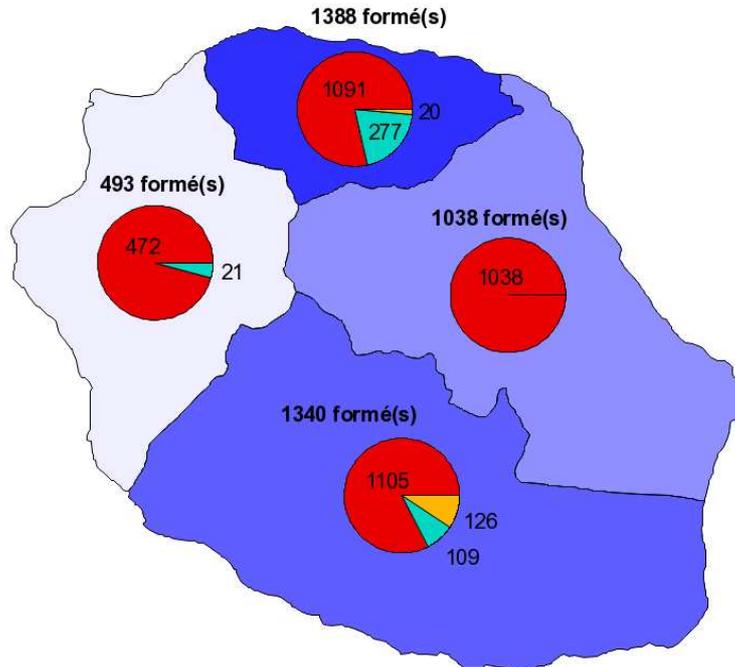
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



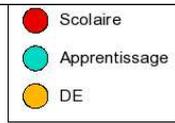
Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, DAAF, DRASS, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

NB : un établissement peut proposer des formations pour plusieurs types de formations.



2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 16 : Paramédical – Travail social – Soins personnels

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

-Offres de soins et de services :

- L'organisation territoriale du système de santé, prévue dans la loi Hôpital, patients, santé et territoires, devrait permettre une réorganisation de l'offres de soins et de services à l'échelle des territoires, dans l'Est et dans l'Ouest notamment.

- Personnes âgées :

- Les taux d'équipement en hébergement et en structures médicalisées pour les personnes les plus dépendantes sont actuellement faibles (près de trois fois moins qu'en métropole). La politique de maintien à domicile des personnes âgées aussi longtemps que possible, via la mise en place d'une offre de services adaptée, nécessitera l'arrivée de nouveaux professionnels et l'adaptation des professionnels en postes.

- Personnes handicapées :

- L'offre de service est encore globalement insuffisante et inégalement répartie sur le territoire. Sous l'effet du plan de rattrapage et des différents schémas d'orientation, les besoins importants en professionnels à venir à court terme pourraient accroître les difficultés que rencontrent déjà les employeurs relevant essentiellement du secteur privé non lucratif.

- Petite enfance :

- Le « Plan crèches », validé en septembre 2007, a pour objectif le doublement des capacités d'accueil à l'horizon 2012, avec pour conséquence la création à court terme de plusieurs centaines d'emplois de professionnels de la petite enfance (Puéricultrices, infirmier(e)s, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, animateurs). Se posera alors la question de la solvabilité des emplois qualifiés, notamment dans les structures du secteur privé non lucratif.

3 - Enjeux emploi-formation :

- La problématique des « faisant fonction », du fait de :

- l'existence de difficultés de recrutement de personnels diplômés : c'est le cas en milieu hospitalier des infirmiers spécialisés (anesthésistes, bloc opératoire...). Cette présence de personnels non qualifiés dans certains métiers peut impacter la qualité du service rendu et l'attractivité des emplois ;
- et de la non solvabilité des emplois, dans les structures à but non lucratif, qui contraignent (financièrement) les employeurs à employer du personnel sous-qualifié. C'est le cas notamment des métiers du secteur de la petite enfance ou des personnes handicapées.

- L'évolution du contenu des métiers pour lesquels la frontière du sanitaire et social est de plus en plus floue nécessite de tisser des liens entre les formations. C'est le cas de l'aide à domicile, où les tâches dévolues au personnel soignant (aide-soignant) et social (auxiliaire de vie sociale, par

exemple) peuvent être relativement proches. Le développement des interventions pluri professionnelles, les proximités de compétences, la pratique du partenariat et du travail en réseau sont autant d'éléments qui conduisent à justifier actuellement un renforcement des passerelles inter formations (troncs communs). Ces passerelles permettraient la mobilité professionnelle (parcours professionnels), une double qualification, une employabilité à temps plein, une relance vers l'emploi pour les titulaires d'un diplôme qui offre des débouchés professionnels limités.

- L'accroissement de l'offre de formation (places offertes) pour répondre aux besoins d'emploi est freiné par la saturation rapide des lieux de stages existants.

- La formation continue en cours d'emploi est difficile du fait :

- de la durée des formations du secteur (de 1 à 3 ans) ;
- du coût des formations ;
- du coût que représente le maintien du salaire de la personne formée et de celui de son éventuel remplaçant.

- L'augmentation importante du nombre de candidatures VAE depuis 2008, pour répondre aux exigences réglementaires de qualification a permis de mettre en lumière certaines difficultés, notamment en termes :

- d'articulation des formations (difficultés à mettre en place des passerelles, temporalité des formations en décalage avec les besoins...) ;
- de financements (difficultés à créer des parcours de financements, difficultés d'articulation des financements en cas de changement de statut, difficultés de mobilisation de financement pour les formations post jury...).

- Encourager le développement des micros entreprises dans le secteur des services d'aide à la personne et des territoires. Les formations aux services d'aide à la personne de l'enseignement agricole concernent la vitalisation et l'animation du milieu rural, en lien avec les services offerts aux territoires et aux populations (services à destination des populations, services aux collectivités et aux entreprises, services qui contribuent à l'attractivité et à la cohésion des territoires ruraux : services sociaux, prestations liées aux transports, aux loisirs, aux activités culturelles et sportives, au tourisme). Les titulaires de ces diplômes peuvent également développer leur propre structure, dont la création a notamment été facilitée par le statut d'auto entrepreneur

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, actuellement en cours, a intégré ces différents enjeux.

Secteur prioritaire Tourisme

Analyse quantitative :

**GFE 17 : Tourisme, Hôtellerie, Restauration, Sport, loisirs, animation
socioculturelle**

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

GFE 17 : Tourisme, Hôtellerie, Restauration, Sport, loisirs, animation socioculturelle

Périmètre du secteur

Il correspond au GFE 17 et comprend les activités et métiers liés aux activités d'hébergements (Hôtels et autres hébergements touristiques), de restaurants et cafés, des transports, aux activités culturelles, récréatives et sportives et aux autres activités touristiques. (Source : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie).

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés aux hébergements, à la restauration (hors restauration rapide), aux transports, aux activités des agences de voyage et voyagistes et les activités des musées, monuments et jardins botaniques

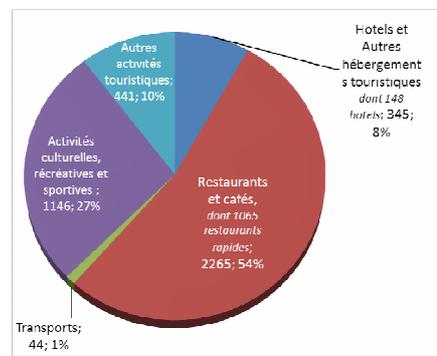
Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Établissements : (Source : INSEE, 2009)

- **4 953 établissements**

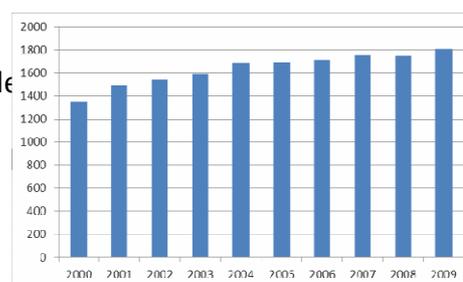
- Le cœur de secteur représente 2396 établissements (48%)
- La moitié sont des cafés et restaurants constitués pour moitié de restaurants rapides,
- Un quart sont des activités récréatives et sportives



- Soit 9% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus

- **1809 d'entre eux sont employeurs :**

- dont 1001 pour le cœur de métier
- + 7% d'établissements employeurs sur 4 ans par rapport à la progression du début de années 2000 (+18%)
- L'activité où il y a le plus d'employeurs : restauration traditionnelle et rapide (43%), activités de clubs de sport (11%), soins et beauté (6%)



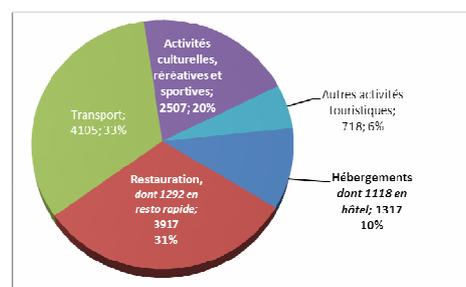
- Emploi : (Source : Pôle emploi)

- **12 579 emplois** en 2009 : HetR (41%) ; Transport (33%) ; Activités culturelles et sportives (20%),

- **+9.6% de salariés** sur 4 ans

- Les activités **créatrices d'emploi** 2006/2009 :

- **Restauration traditionnelle + 354**
- Transports aériens de passagers : + 219
- *Transports urbains et suburbains de Voyageurs* : +253 *
- *Excursions en autocar, circuits touristiques* : + 76 *



- Les activités **qui ont perdu de l'emploi** 2006/2009 :
 - Hôtels et hébergements similaires : - 180
 - *Gestion salle de spectacle et réservation* : - 128 *
 - *Activité des clubs de sport* : -45 *

* : en italique, les activités hors cœur de secteur

- Les salariés

Pour le cœur de secteur : 40% sont des femmes, 60% ont moins de 35 ans. La moitié des salariés du secteur a un niveau de formation équivalent à la fin de 3e ou de première année de CAP (niveau VI). Cette proportion est particulièrement élevée chez les patrons de (petites) structures (Source : Insee DADS, 2006). A noter que 25% des actifs ont le statut d'indépendant (Source : DADS, 2006).

- Les pratiques de GRH

Pour le cœur de secteur :

- 60% bénéficient de contrats de travail à durée indéterminée et 5% sont sous statut d'apprenti.
- 80% des offres d'emploi sont pourvues, Toutefois, les difficultés de recrutement sont très fortes sur des fonctions d'encadrement : « maître d'hôtel », « cuisinier », « chef de cuisine » et « gouvernante » où les postes sont pourvus dans une faible proportion. Notons que le nombre d'offres d'emploi est relativement restreint sur ces métiers (Source : DTEFP-SEPES, 2007).
- Les conditions de travail offertes par le secteur (travail le soir et le week-end et les horaires décalés tout autant que des conditions de rémunération qui paraissent moins intéressantes handicapent les entreprises du secteur Hôtellerie et Restauration traditionnelle dans leurs recherches de personnel.
- Pour le cœur de secteur, quel que soit le niveau de formation, **les progressions de carrière se font sur la base de l'expérience et non uniquement du diplôme détenu.** Tout manager doit passer par la connaissance et l'expérience des métiers de terrain.

- Les principaux métiers du cœur de secteur

Les métiers spécifiques

Administration des établissements : Direction d'établissements d'accueil touristique

Cuisine : Cuisinier, chef de partie, chef cuisinier

Salle : Serveur en salle, maître d'hôtel, sommelier

Café/bar : Barman/barmaid, limonadier

Service d'étage : Femme de chambre, gouvernante

Accueil : Réceptionniste

Préparation des voyages : Agent de voyage, Agents des offices du tourisme

Accompagnement : Guide accompagnateur touristique

Transport : Personnel naviguant, personnel non naviguant

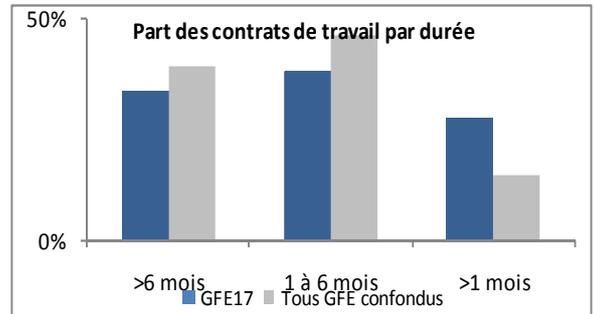
...

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers spécifiques peut s'exercer à partir de niveau de formation V et surtout IV.

▪ Le marché du travail (2010) : (Source : pôle emploi, hors intérim)

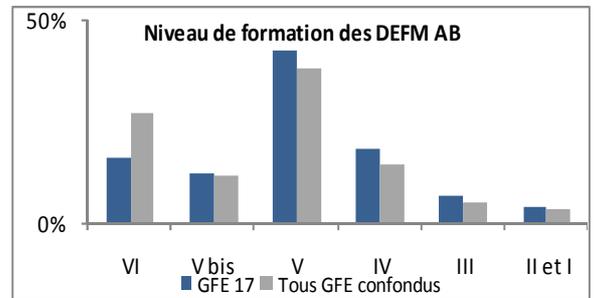
▪ **Les offres d'emploi**

- 5 484 Offres enregistrées par an en 2010
- + **60%** sur 6 ans : Accroissement modéré de 2006 à 2009 (+25%) puis « explosion » entre 2009/2010 (+ 26%). Accroissement porté par le Nord et le Sud, alors que les offres sont stables dans l'Ouest et baissent dans l'Est
- **Le recours aux contrats de moins d'un mois est doublé** par rapport au reste du marché du travail



▪ **Les demandeurs d'emploi**

- 5 701 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
- **Sur 4 ans : + 72%** (2006 : 3312)
- Niveau de formation : un peu plus élevé que tous secteurs confondus. Moins de niveau VI



▪ L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	25	6	1
Nombre d'actions de formation	75	29	13
Places ouvertes	597	400	448
Nombre d'individus entrés en formation	441	768	397

Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

▪ **formation initiale :**

▪ Les actions :

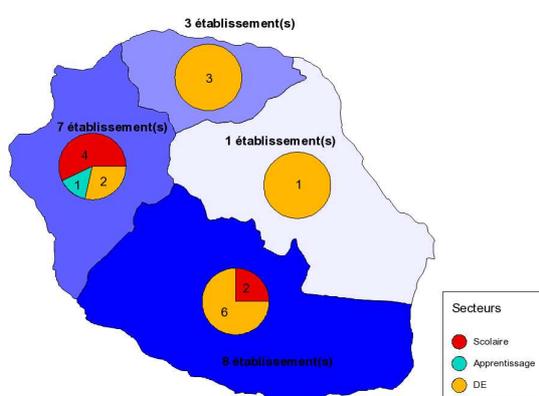
- 42 actions de formation en FI dont 13 en apprentissage
- L'apprentissage représente 31% des actions du GFE 17 contre 18% tous secteurs confondus
- Les actions sont proportionnellement tournées vers les niveaux V, IV et VI

▪ Les formés

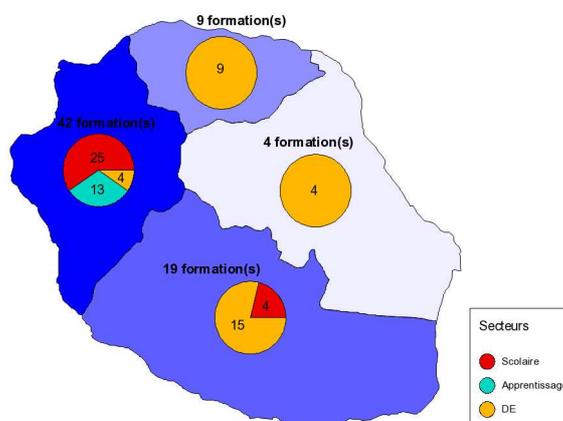
- **1165 élèves** soit 4% des effectifs en FI tous secteurs confondus

- 34% sont des apprentis contre 12% tous secteurs confondus
- **La formation continue des demandeurs d'emploi** : 597 places offertes dans 75 actions de formations.
- **La VAE** : Sur les 3 dernières années, 239 demandes de VAE ont été faites dont 64% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA, PRC...).
- **La mobilité** :
 - 64 individus formés en 2009, soit 4% des formés par la mobilité
 - 39% des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 28% de niveau IV et 23% de niveau III

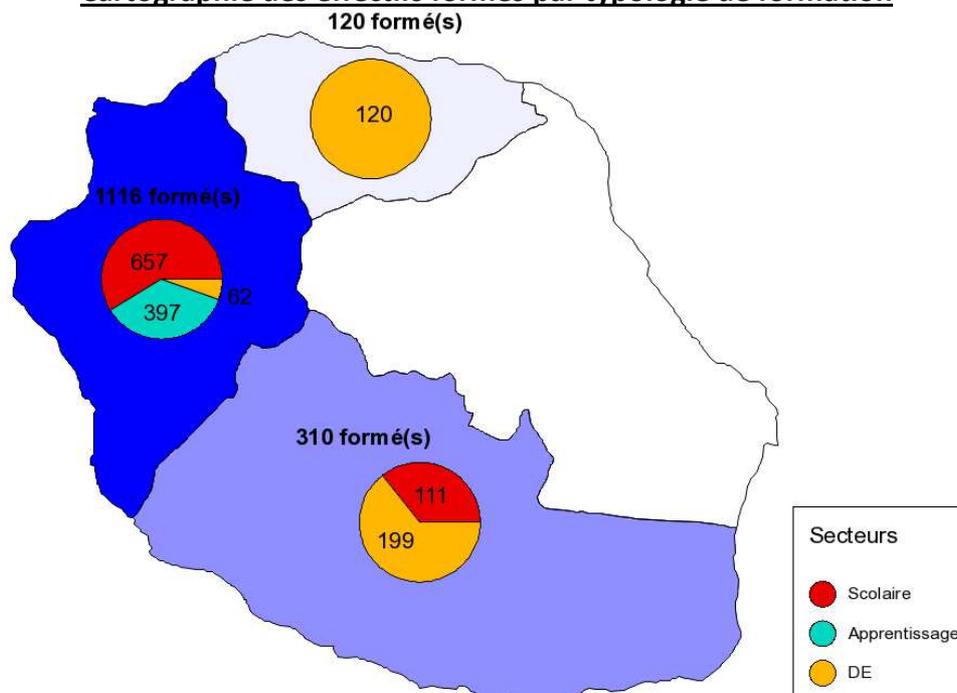
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, DAAF, DRASS, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010, données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 17 : Tourisme, Hôtellerie, Restauration, Sport, loisirs, animation socioculturelle.

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

- L'évolution de la fréquentation touristique d'agrément et ou affinitaire nécessitera l'adaptation de l'offre touristique

En 2009, La Réunion a accueilli près de 422 000 touristes, soit 6,4 % de plus qu'en 2008 et 3,2 % de plus qu'en 2005. Un chiffre qui se rapproche de ceux des meilleures années du début de la décennie. Cette hausse est exclusivement portée par les touristes métropolitains (+ 10,5%). Le développement du tourisme affinitaire se confirme et s'amplifie : désormais plus de la moitié des touristes (53 %) viennent à La Réunion pour voir leurs amis ou leur famille.

Au premier semestre 2010, La Réunion a accueilli 201 000 touristes, en augmentation de près de 3 % par rapport au premier semestre 2009. Il s'agit de l'afflux de touristes le plus important depuis le début de la décennie où le tourisme d'agrément progresse de 7 % par rapport à la même période de l'an passé. Cette catégorie regroupe désormais le tiers des visiteurs et se rapproche du niveau de 2005.

- La stratégie réunionnaise pour le développement du Tourisme, notamment basée sur

- o renforcement de l'offre d'hébergement ;
- o de nouveaux marchés ciblés (Asiatiques) ;
- o le développement de produits estampillés « îles vanilles », basés sur la coopération Réunion/Maurice/Seychelles ;
- o classement des cirques, pitons et remparts au patrimoine mondial de l'UNESCO.

Le tourisme est érigé « Priorité Régionale 2010-2014 » avec pour objectif d'accueillir 600 000 touristes à l'horizon 2015 à La Réunion. Pour ce faire, ce sont plus de 3 000 lits supplémentaires qui devront être mis à disposition, soit la création de **5 000 emplois**

- Des créations d'équipements déjà envisagés : Les projets identifiés en 2008 (Source : SDATR/Odit France) montrent qu'environ 800 à 1285 chambres verraient le jour dans les toutes prochaines années.

- Des subventions de projets de développement touristique

- o Un appel à projet régional pour le financement de projets structurants a été lancé le 19 /11/2010 (opérations d'aménagement et d'équipement) pour un coût minimal d'1 million d'euros. Ces équipements devront contribuer au développement des filières suivantes : balnéaire, randonnées, tourisme de nature et loisirs touristiques.
- o « Opération villages créoles » avec pour objectif de renforcer la fréquentation touristique des Hauts de La Réunion en valorisant ses atouts : charme créole, convivialité, chaleur de l'accueil, qualité de l'hébergement et de l'animation.

3 - Enjeux emploi-formation spécifiques au GFE 17 : Tourisme, Hôtellerie, Restauration, Sport, loisirs, animation socioculturelle:

Concernant l'hôtellerie et la restauration, ils ont été déclinés, suite au travail engagé en 2008 et 2009, et opérationnalisés en 2010 par les acteurs du secteur, l'Etat et les collectivités. Ce sont :

- **Pourvoir aux besoins en compétences des professionnels** en améliorant l'image du secteur et de ses métiers et coordonnant et mutualisant les recrutements dans l'hôtellerie et la restauration pour répondre aux difficultés rencontrées ;
- **Fidéliser les personnels** en sécurisant les parcours professionnels et en améliorant la GPEC et les bonnes pratiques en GRH ;
- **Coordonner l'offre de formation** en améliorant la concertation entre les financeurs de formation et la profession et connaissant mieux l'état des lieux et les perspectives d'emploi pour adapter l'offre de formation ;
- **Optimiser l'offre de formation** en favoriser l'actualisation de compétences des actifs et futurs actifs du secteur et en sécurisant les parcours de formation.

Secteur prioritaire Commerce

Analyse quantitative :

GFE 15 : Commerce et Distribution

Analyse qualitative :

Perspectives d'évolutions sectorielles

Enjeux Emploi – Formation

Périmètre du secteur

Les savoirs mobilisés par les professionnels du GFE 15 visent à préparer, conseiller et réaliser l'acte de vente.

Nous appelons ici « cœur de secteur » les activités et emplois liés au commerce de gros et de détail dans les domaines alimentaires, du textile, ou encore des biens de consommation. Il représente ici 100% des salariés du GFE.

Éléments clés

1 - Etat des lieux

- Établissements : (Source : INSEE, 2009)
 - **14 600 établissements en 2009, soit** 53% de l'ensemble des établissements tous secteurs confondus
 - Le cœur de secteur représente 14 600 établissements (100% du GFE)
 - **36% des établissements emploient des salariés** (5 152) :
 - **+ 4%** d'établissements employeurs entre 2007 et 2009
 - Les activités du cœur de secteur recensant le plus de salariés : Hypermarchés et supermarchés (16%), le commerce / entretien de véhicules automobiles (11%), Commerce de détail de produits pharmaceutiques (5%), Commerce de détail d'habillement (5%)
 - Les plus gros employeurs représentent 1% des établissements (+ de 50 salariés)
- Emploi : (Source : Pôle emploi)
 - **32 375 emplois** en 2009, dont 32 375 dans le cœur de secteur (100%)
 - Une stabilité des effectifs salariés entre 2007 et 2009 (0% d'évolution)
 - Les activités du cœur de secteur **créatrices d'emploi** sur 2007/2009 :
 - Supermarchés : + 295
 - Commerce de gros (interentreprises) non spécialisé : + 167
 - Commerce de détail de matériels de télécommunication : + 141
 - Boulangerie et boulangerie-pâtisserie : 99
 - Les activités du cœur de secteur **qui ont perdu de l'emploi** sur 2007/2009 :
 - Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers : - 298
 - Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie : -84
 - Commerce d'alimentation générale : - 84

- Les salariés :
 Dans l'ensemble, les femmes représentent 43% des salariés du secteur. Des différences existent, selon les activités. Les hommes sont plus nombreux dans les activités de commerce et réparation automobile (87%) mais il y a plus de femmes dans celles liées aux produits pharmaceutiques et à l'habillement (80%). La parité est respectée dans les surfaces à prédominance alimentaire.

- Les pratiques de GRH
 - Tout commerce :
 - Personnel essentiellement formé sur le tas (y compris automobile).
 - Difficiles évolutions de carrières du fait de l'organisation de l'activité et des petites tailles des entreprises (hors hypermarchés).
 - Grandes surfaces alimentaires : Début de carrière passant nécessairement par le rayon pour les Bac+2 et difficultés de recrutement de managers.
 - Rémunération parfois peu attractives au regard des responsabilités (encadrement intermédiaire) et les horaires peuvent expliquer le turnover important du personnel et certaines difficultés de recrutement.

- Les principaux métiers : 10 sont spécifiques et 9 transversaux

Les métiers transversaux

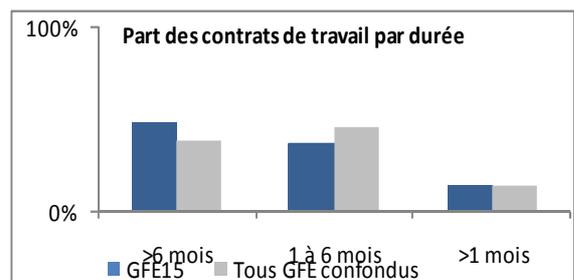
Chauffeur – livreur
 Magasinier
 Responsable logistique
 Secrétaire bureautique spécialisée
 Technicien des services comptables
 Analyste de gestion
 Directeur Administratif et Financier
 Directeur de magasin

Les métiers spécifiques

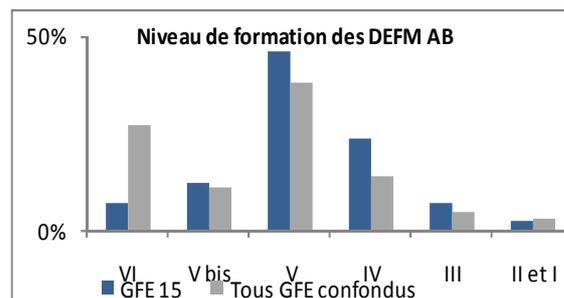
Employé de libre-service
 Hôte(sse) de caisse de libre-service
 Chef de rayon
 Responsable de caisse
 Vendeur en produits frais
 Vendeur en produits utilitaires
 Vendeur en équipement du foyer
 Vendeur en équipement de la personne
 Vendeur en articles de sport et de plein air
 Vendeur en produits culturels et ludiques

Conditions d'entrée dans l'emploi : L'essentiel des métiers spécifiques peut s'exercer à partir de niveau de formation V et surtout IV ou sans diplôme spécifique et avec formation sur le tas, à l'exception du **chef de rayon** et du **responsable de caisse** où un niveau III est la règle.

- Le marché du travail (2010):
 - **Les offres d'emploi** (Source : pôle emploi, hors intérim)
 - 5 085 offres enregistrées en 2010
 - + 3% entre 2007 et 2010
 - La moitié des offres sont supérieures à 6 mois, contre 39% tous GFE confondus



- **Les demandeurs d'emploi**
 - 13 535 DEFM AB inscrits au 31/12/ 2010
 - Sur 4 ans : + 35% (2006 : 10 051)
 - **Sur 3 ans** : + 56% (2007 : 8 662)
 - Niveau de formation : plus élevé que la moyenne tous secteurs confondus



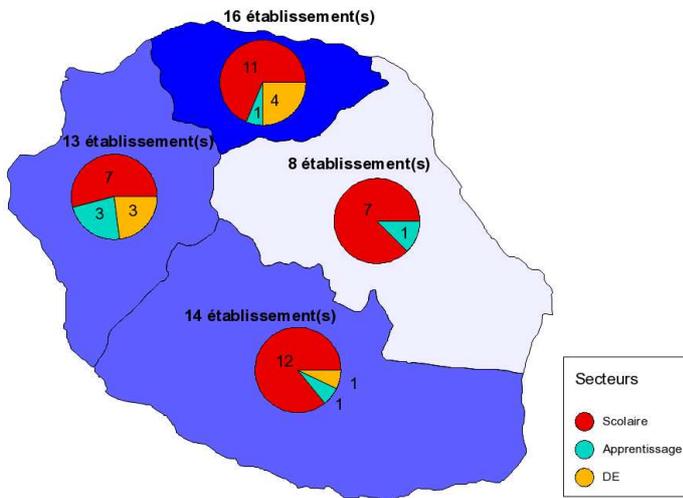
- L'offre de professionnalisation en 2009 :

	Formation continue des DE	Formation initiale professionnelle	
		Par la voie scolaire	Par la voie de l'apprentissage
Nombre d'établissements	11	37	6
Nombre d'actions de formation	19	153	20
Places ouvertes	272	1 768	116
Nombre d'individus entrés en formation	58	3 937	361

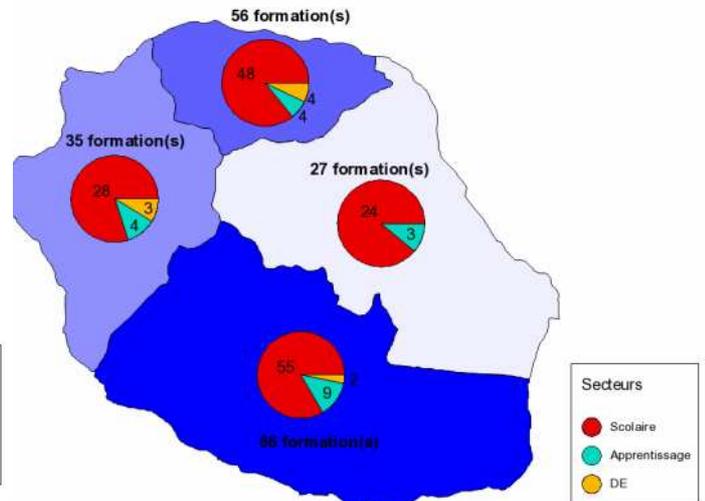
Source : Atlas des formations à la Réunion, document projet, juin 2011, Carif Oref

- **formation initiale :**
 - Les actions :
 - 173 actions de formation en FI, dont 20 en apprentissage
 - L'apprentissage représente 11,6% des actions du commerce contre 18% tous secteurs confondus
 - 40% sont de niveau V et 40% de niveau IV
 - Les formés
 - **4298 élèves** soit 15 % des effectifs en FI tous secteurs confondus
 - **8%** sont des **apprentis** contre 12 % tous secteurs confondus
- **La formation continue des demandeurs d'emploi :** 272 places offertes dans 19 actions de formations.
- **La VAE :** Sur les **3 dernières années, environ 430 demandes de VAE** ont été faites dont 64% ne sont pas passées par les dispositifs d'information existants (PRC, CIO, OPCA,...).
- **La mobilité :**
 - 101 individus formés en 2009 (6% des formés par la mobilité)
 - **18%** des mobilités se font pour des formations de **niveau V**, 35% de niveau III et 40% de niveau IV

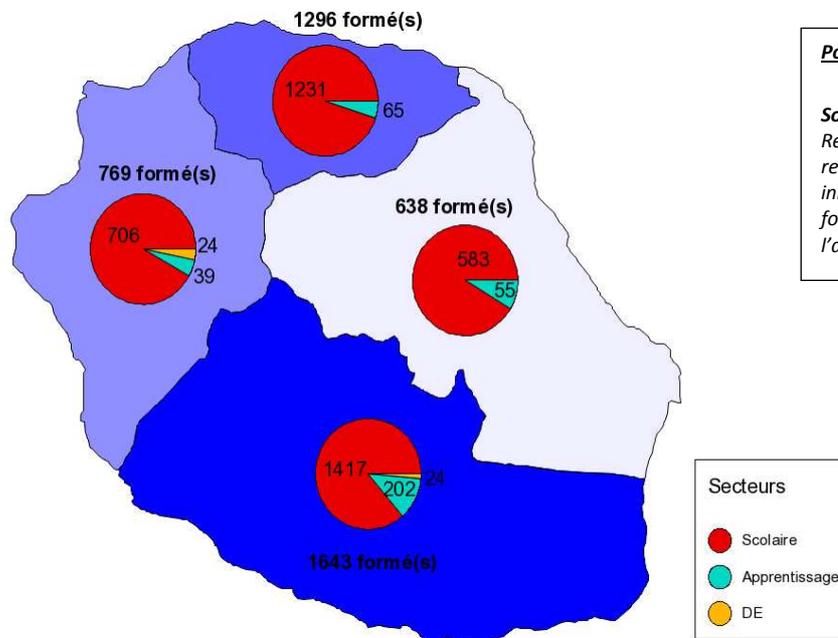
Cartographie des établissements de formation



Cartographie des actions de formation



Cartographie des effectifs formés par typologie de formation



Pour les 3 cartes :

Source : ADI, Conseil Régional, DAAF, Pôle Emploi, Rectorat, RSMAR année 2009-2010 , données à la rentrée 2009 pour les effectifs en formation initiale, année 2009, données au 31/12 pour la formation continue des demandeurs d'emploi et l'apprentissage - Traitement CARIF-OREF Réunion

2 – Les perspectives économiques spécifiques au GFE 15 : Commerce - Distribution

Facteurs prépondérants de l'évolution de l'activité :

- **Les modes de consommation des ménages** : Ils dirigent de plus en plus leurs comportements d'achats vers les grands pôles commerciaux construits autour des grandes surfaces à prépondérance alimentaire. Les groupes de grande distribution et investisseurs y répondent en développant ce type de « pôles » qui se rapprochent des consommateurs.
- **Le pouvoir d'achat** des réunionnais, tout autant que **l'augmentation de la population** jouent un rôle dans le développement des activités de commerce.
- **Des consommateurs soucieux de la qualité de service**, notamment de conseil et d'accueil.
- **Le développement de l'e-commerce**

3 – Les enjeux Emploi-Formation et GPEC spécifiques au GFE 15 : Commerce - Distribution

- **Le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des hôte(sse)s de caisse** : Ce métier est en mutation puisque soumis à une automatisation de plus en plus importante en métropole pouvant représenter 15% des caisses. Certaines grandes surfaces réunionnaises s'en dotent d'ores et déjà. L'enjeu pourrait être de créer des passerelles vers les métiers de vendeur, afin de parfaire la qualité de l'accueil et du service en magasin. Les formations correspondantes peuvent être de niveau IV du type « vendeurs spécialisés en commerce » ou « agent technique de vente en magasin », titre professionnel ou CQP correspondant.
- **Pouvoir aux emplois de manager**. Ce métier est soumis à des difficultés de recrutement au niveau local. Les compétences d'encadrement et de gestion de centres de profit motivent l'accompagnement des voies de promotion interne par la formation continue vers des titres reconnus à l'échelle européenne et de proposer de nouvelles capacités de formation initiale à des niveaux II ou I en matière de management.
- **Professionaliser et spécialiser les actifs**. Les consommateurs ne trouvent pas toujours ce qu'ils attendent en matière d'accueil et de conseil. Ces lacunes s'expliquent en partie par l'absence de formation spécialisée. En effet, les formations commerciales forment aux techniques de vente pour tout type de produits. Les entreprises forment sur le tas aux procédures internes, laissant à l'initiative du salarié le soin de connaître les caractéristiques techniques du produit.

2 axes de travail :

- Le perfectionnement technique : la demande de qualité de service, la multiplication des nouveaux matériaux et les exigences réglementaires nécessitent le développement de connaissances techniques dans certains secteurs de vente spécialisés (BTP, informatique, sport, rayons frais des grandes surfaces, automobile, ameublement...). Des compétences de « technico-commercial » peuvent être acquises via :
 - Le développement de formations qualifiantes spécialisées de niveau IV et III

- L'utilisation des dispositifs de formation continue pour les actifs dites de perfectionnement voire des CQP.
- L'amélioration de la gestion de la relation client.

Secteur prioritaire de la croissance verte

Filière solaire thermique

Filière Photovoltaïque

Filière éolienne

Filière Hydraulique

Filière Bois énergie et Filière déchets verts

Filière méthanisation

Filière Canne énergie

Filière stockage de l'énergie

L'énergie des mers

Les transports propres

La Maîtrise de l'énergie

Périmètre du secteur

Selon l'OCDE⁵³, la **croissance verte** est la voie à suivre pour passer de l'économie actuelle à une économie durable. Il s'agit d'une économie qui soutient la croissance et le développement tout en réduisant la pollution et les émissions de gaz à effet de serre, en limitant le plus possible la production de déchets et le gaspillage des ressources naturelles, en préservant la biodiversité et en renforçant la sécurité énergétique.

Les emplois définis dans ces éco-activités ne peuvent être observés directement par les outils statistiques disponibles car ils échappent la plupart du temps aux nomenclatures disponibles.

Les activités de la croissance verte se définissent à partir de la production de biens et services « verts ». Plus précisément, elles se composent :

- **des éco-activités** produisant des biens et services environnementaux au sens strict, dont la finalité est la protection de l'environnement ou la gestion des ressources naturelles;
- **des autres activités « vertes »**, produisant des biens et services favorables, au sens d'une meilleure qualité environnementale (exemples : chaudières à condensation, lampe fluo compacte...).

La logique des métiers est la même.

Les métiers verts sont des métiers dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Ils sont identifiés à dire d'experts dans le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Rome, version 3) de Pôle emploi d'une part, dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE d'autre part.

Les métiers verdissants sont les métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier. La liste de ces métiers, établie à dire d'experts dans le Rome(V3) et dans la nomenclature des PCS, a vocation à s'étendre. Elle revêt un caractère expérimental.

L'analyse de la **croissance verte** sur l'emploi doit prendre en compte trois types d'effets :

- les effets « directs » de création d'emplois dans les activités de la croissance verte ou de destruction dans les secteurs dont l'activité décline du fait du développement de l'économie verte ;
- les effets « indirects » de création ou de destruction d'emplois liée aux consommations intermédiaires et à la distribution des produits dans ces secteurs ;
- les effets « induits » de création ou de destruction d'emplois liée au reste de l'économie.

⁵³OCDE, 2010. « L'OCDE et la croissance verte », téléchargeable sur <http://www.oecd.org/dataoecd/16/57/44567371.pdf>

Éléments clés

Le plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans une économie verte a été lancé en septembre 2009 par l'Etat. Il s'agit d'adapter le marché de l'emploi, les services de la formation et de l'orientation aux réalités ou perspectives de l'économie verte. La Réunion s'est portée candidate pour mener des actions dans le domaine du tourisme, des énergies renouvelables, de la biodiversité et de l'agriculture. Ces expérimentations, qui seront lancées en 2011, doivent permettre de disposer à terme d'un observatoire régional des emplois et des formations de la croissance verte et d'un diagnostic régional prospectif des emplois de la croissance verte. Le deuxième volet du plan tend à favoriser les projets territoriaux à caractère innovants.

Par ailleurs, le projet GERRI, conduit par l'Etat, la Région le Département et les acteurs économiques doit permettre de construire à la Réunion un espace d'expérimentation et de mise en œuvre de toutes les technologies du développement durable autour de 5 axes prioritaires : les transports, la production d'énergie, le stockage d'énergie, l'urbanisme et le tourisme.

Les deux projets (Plan national croissance verte et GERRI) concourent à soutenir les emplois et activités de ces secteurs, qui relèvent souvent de secteurs en cours de développement ou nouveaux.

Etat des lieux

Au niveau national, les emplois de la croissance verte sont évalués à près de **950 000** Equivalents Temps Plein (ETP) en 2008 dont 420 000 dans les éco-activités⁵⁴. L'emploi dans les métiers verts est lui estimé à **132 000** en 2007⁵⁵.

A ce jour, 11 ROME ont été déclarés « verts » (représentant 224 appellations de métiers « verts ») et 43 ROME « verdissants » qui englobent 70 appellations de métiers dits « verts », 528 « verdissants » et 529 « faiblement impactés ». De même, 74 FORMACODES « verts » ont été identifiés et 184 « verdissants ».

Au niveau local, si des travaux ont déjà été réalisés sur les emplois et les métiers dans les secteurs de l'environnement de l'agriculture, de la maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables notamment, aucune étude complète ne permet à ce jour de circonscrire avec précision le périmètre du secteur ni d'évaluer la volumétrie des emplois concernés. Seuls des éléments de cadrage méthodologique ont été définis pour caractériser le secteur.

Nous reproduisons ci-dessous la synthèse de l'étude sur l'emploi et les besoins en formation dans les activités des énergies renouvelables (EnR) et la maîtrise de l'énergie (MDE) réalisée par le CARIF OREF en 2009 qui dresse un panorama de 12 filières liées aux ENR et à la MDE.⁵⁶

Un diagnostic plus complet devra être rapidement dressé afin de déterminer avec précision le poids du secteur de la croissance verte au regard des éléments de cadrage méthodologique présentés ci-dessus et des données nationales. Il devra permettre une meilleure identification des emplois et métiers concernés ainsi que des enjeux formation.

⁵⁴ Source : Commissariat général au développement durable, « activité, emploi et métiers liés à la croissance verte, périmètre et résultats », n°3, juin 2011

⁵⁵ Source : Insee, recensement de la population 2007

⁵⁶ Etude téléchargeable en intégralité sur le site du CARIF OREF : www.cariforef-reunion.net

Eléments de synthèse des enjeux emploi formation liés aux Energies Renouvelables (EnR) et aux activités de maîtrise de l'Énergie (MDE).

Le développement des emplois directs liés aux énergies renouvelables et à la maîtrise de l'énergie est conditionné par plusieurs facteurs : les normes et réglementations, des investissements parfois lourds, la stabilité des dispositions fiscales, la réduction des coûts, la disponibilité du foncier...

Toutefois, des estimations de créations d'emplois directs dans ces filières sont possibles : selon l'étude du CARIF-OREF, ce sont entre **200 et 300 emplois directs** qui seraient générés tous les ans d'ici à 2015, dans ces différentes filières.

1 – Filière solaire thermique

Une activité très dynamique : 10 440 Chauffe-eaux Solaires (CES) ont été installés en 2008. La filière représente 400 emplois en 2008, dont 150 à 200 dans l'installation. Toutefois, des défauts d'exécution ont été constatés (CES mal fixés, mal orientés, exposés à l'ombre...) lors d'un audit réalisé par SOGREAH. La pose et la maintenance sont en effet sous-traitées par les solaristes, vendeurs des systèmes, à des entreprises.

Sur la base de 13 000 installations annuelles, ce sont entre 10 et 20 emplois techniques et commerciaux qui sont générés annuellement.

L'offre de formation locale actuelle comprend 4 formations spécialisées, dont 2 qualifiantes à niveau V et III, représentant 36 places. Aucune offre de formation liée à l'obtention du label « Qualisol » n'est toutefois proposée localement.

2 – Filière Photovoltaïque

Cette filière représente environ 150 emplois en 2008. La puissance installée a été multipliée par 3 chaque année depuis 2006, développement facilité par des prix en baisse (cellules importées d'Asie). Elle s'élève à 20 MWc fin 2008. Cependant, la filière reste très dépendante des dispositifs fiscaux, et les changements de réglementation pourraient donner un sérieux coup de frein au développement du secteur.

Sur la base de 20 MWc annuels installés, cette filière pourrait créer entre 50 et 100 emplois d'ici à 2015.

L'offre de formation locale actuelle comprend 6 formations spécialisées, dont 5 qualifiantes, allant du niveau V au niveau I

3 – Filière éolienne

Une vingtaine d'actifs exercent dans cette filière en 2008.

Sur la base de 40MWc installés d'ici à 2015, ce sont une quarantaine d'emplois qui seraient susceptibles d'être créés.

Aucune offre de formation opérationnelle spécialisée n'existe localement.

4 – Filière Hydraulique

55 personnes travaillent en 2008 à la maintenance et au pilotage des installations (EDF).

Le développement de cette filière reste très peu probable du fait de l'exploitation quasi exhaustive des potentiels des chutes d'eau à La Réunion, d'où très peu de nouveaux emplois en prévision.

Aucune offre de formation opérationnelle spécialisée n'existe localement.

5 – Filière Bois énergie et Filière déchets verts

- Bois énergie : Hypothèse de mise en œuvre très peu probable avant 2025.

- Valorisation énergétique des déchets verts : Hypothèse de mise en œuvre probable d'ici 3 ans.

La mise en place de petites installations de production d'énergie à partir des ressources végétales et des déchets organiques présents sur le territoire des Hauts de l'Ouest permettraient de créer des emplois locaux (une vingtaine environ), tout en contribuant au développement des énergies renouvelables en zone rurale.

Ces métiers de collecte, tri et valorisation (combustion, compostage) sont peu qualifiés et donc accessibles sans prérequis de formation particulier.

6 – Filière méthanisation

Cette filière possède un potentiel de développement très important.

- De nouvelles voies de valorisation sont à l'étude : la combustion et la gazéification (bagasse, bois-énergie...) en complément avec d'autres matières premières (les déchets verts, les boues de stations d'épurations, la fraction fermentescible des ordures ménagères avec les papiers et cartons, les effluents d'élevage, ainsi que les déchets organiques d'origine industrielle, ainsi que les huiles usagées de restauration (hôtels, cantines scolaires, hôpitaux), ou encore des pestes végétales et autres déchets verts non collectés aujourd'hui).

- Des centres d'enfouissements saturés faisant de la valorisation des déchets organiques par méthanisation une réponse à des enjeux, notamment en termes de gestion des déchets et d'aménagement du territoire, à un horizon 2013/2014.

- La production de biogaz carburant. Du biogaz pourrait faire rouler des véhicules (des bus urbains). Cette technologie sera mise en œuvre en fonction du marché des transports publics. Selon les calculs du PRERURE, les centres d'enfouissement peuvent déjà alimenter 200 bus par jour.

Sur la base de 25% de la ressource exploitée, une cinquantaine d'emplois pourraient être créés d'ici 2015.

7 – Filière Canne énergie

Sa mise en œuvre permettrait de multiplier par 6 le rendement actuel de la bagasse sucre, jusqu'à 1200 GWh.

On estime le potentiel à près de 290 emplois net à terme, sur la base d'une production totale de 1509 GWh liés à la biomasse canne.

Les freins actuels sont essentiellement financiers : des investissements lourds sont à prévoir pour la gazéification (des usines de fermentation, composées de cuves inox au sein desquelles il faut mettre en œuvre et maîtriser un processus chimique (iso butène)).

8 – Filière stockage de l'énergie

La mise en œuvre de cette filière est un enjeu fort pour l'ensemble des énergies renouvelables, mais elle concerne pour l'instant essentiellement les laboratoires de recherche des universités et de l'industrie. Les acteurs locaux travailleront alors à l'adaptation du processus aux conditions locales.

Des projets sont à l'étude, plusieurs technologies sont en passe d'être au stade de « pré-production », mais pas avant un horizon de plusieurs années. Renault envisage par exemple de faire de La Réunion un centre d'essai grandeur nature pour la mise en œuvre de la technologie 100% électrique pour les automobiles. Cette activité générerait peu d'emplois, mais les activités suivantes pourraient être impactées : entretien des véhicules, entretien et recyclage des batteries, industrie de production d'hydrogène (ingénierie, exploitation, maintenance...), ...

9 – L'énergie des mers

Plusieurs technologies sont en cours d'étude : captage en surface, à 25m de profondeur, à 1000 m... Aucune d'entre elles ne sera opérationnelle avant 2015-2020.

10 – Les transports propres

Des technologies alternatives aux combustibles fossiles existent, mais sont limitées : tous les constructeurs traditionnels proposent des véhicules soit hybrides, soit tout électrique, voire par pile à combustible (hydrogène), des transports en communs propres existent aussi.

En termes d'emploi, on assiste plus à une mutation de l'emploi qu'à la création de nouveaux emplois, les employeurs formant leur personnel à ces nouvelles technologies. Les formations connaîtront une mutation de leur contenu à moyen terme (2 à 3 ans) : passant de la technologie thermique (essence et diesel) à d'autres technologies (électrique, hydrogène, pile à combustible...). Dans ce cadre les enseignements liés à l'électronique, à l'électricité et à la sécurité en matière de technologie « gaz » seront apportées.

11 – La Maîtrise de l'énergie

La Réglementation Thermique pour les DOM (RTAA DOM) a été mise en place en mai 2010 et impose des normes pour les bâtiments d'habitation (ventilation naturelle, isolation en toiture et au niveau des parois, chauffe-eau solaire...). Cette nouvelle norme est susceptible de créer environ 150 à 200 emplois par an. Elle concerne essentiellement les ouvriers de l'isolation.

Objectifs et axes de développement

Avec les acteurs économiques et les partenaires institutionnels, un travail de définition d'objectifs prioritaires et d'axes de développement dans les secteurs économiques font l'objet de contrats d'objectifs ou d'accords-cadres. Nous encourageons le développement du partenariat avec les branches, les secteurs, les filières : les contrats d'objectifs constituent le socle de la contractualisation entre les différents acteurs de la formation et le monde économique. Certains secteurs comme l'économie sociale et solidaire ou métiers du développement durable ou de la croissance verte seraient davantage pris en considération comme des leviers pour introduire une vision de transformation sociale de l'économie et bénéficier d'une approche plus globale, à la fois transversale et territoriale, à la mesure des potentialités qu'ils offrent. Trois sont actuellement en cours : l'hôtellerie-restauration, le sport et l'animation socio-culturelle, l'agriculture. Celui du BTP doit être prochainement redéfini, l'accord s'étant achevé en 2010. Un accord-cadre dans la branche de l'optique-lunetterie est également en cours de conception (secteur Tertiaire).

Les tableaux ci-dessous ont pour vocation de synthétiser l'ensemble de ces accords en cours de réalisation.

Secteur : Hôtellerie Restauration Tourisme (GFE 17). Le tourisme a été rajouté au regard des derniers éléments d'analyse disponibles. Le Contrat d'objectifs actuel ne comporte donc pas l'ensemble des préconisations ci-après.

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Améliorer la visibilité des dispositifs de formation et d'insertion	Créer un pilotage stratégique à l'échelle de la Région pour coordonner les dispositifs
	Assurer la traçabilité partagée des données de la formation et de l'insertion
Développer l'emploi en fidélisant les RH / faciliter le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi	Améliorer l'image du secteur et des métiers
	Sécuriser les parcours professionnels et diffuser les bonnes pratiques en GRH
	Améliorer la GPEC dans la Branche
	Améliorer la concertation entre les financeurs de la formation et la profession
	Mettre en place les conditions d'intégration des niveaux I,II,III sur des postes d'encadrement intermédiaire
Développer et optimiser l'offre de formation	Améliorer l'efficacité des stages
	Soutenir l'effort des entreprises en matière de FC
	Élargir les départs en stage mobilité à toutes les formations supérieures à 6 mois
	Lutter contre l'abandon en cours de formation notamment en sécurisant les parcours de formation
	Favoriser l'actualisation de connaissances des actifs du secteur
	Mettre en adéquation l'offre de formation et les besoins des professionnels
	Créer les conditions d'évaluation des OF et des formations

Secteur : Sports, loisirs & animation socioculturelle (GFE 17)

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Assurer un développement socio-économique des branches concernées	Améliorer la visibilité du secteur
	Favoriser la mutualisation d'information et le travail en réseau
	Favoriser la pérennisation des structures existantes (les plus petites notamment) et l'éclosion de nouvelles structures
Développer les emplois	Développer le bénévolat, condition de la pérennisation et du développement des associations ; soutenir la professionnalisation des dirigeants et encadrants, bénévoles
	Accompagner les actions visant à mutualiser les besoins d'emplois au profit d'emplois pérennes
	Favoriser l'application des conventions collectives
Former les futurs entrants et les actifs	Développer une offre de formation intégrant la bi qualification et la pluri compétence ainsi que l'acquisition de compétences stratégiques pour le développement de l'activité et la qualité des organisations
	Faciliter le choix des futurs entrants mais aussi accompagner les professionnels ou les personnes formées dans leurs parcours
	Impliquer et sensibiliser les employeurs et les actifs aux enjeux de la formation.
	Renforcer le partenariat autour de la VAE
	Développer le recours à l'alternance
	Organiser des systèmes de formations «ouverts », partagés, innovants

Secteur : Agriculture

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Recenser et valoriser les données informatives sur les métiers et l'emploi agricole	- Avoir une vision globale de l'agriculture sous les angles économique et social, en créant une « base de données » cohérente et évolutive, à disposition des partenaires sociaux et des institutionnels.
	- créer un lieu d'échange et de réflexions sur l'évolution des métiers et des emplois agricoles et les stratégies à adopter, en y incluant la promotion de l'égalité des chances .

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Développer l'emploi agricole et l'utiliser comme levier d'insertion	- Communiquer sur les métiers et valoriser l'image du secteur agricole en accordant une attention particulière au public des jeunes en formation initiale , des bénéficiaires des minima sociaux et des demandeurs d'emploi, et développer les outils de communication sur ces métiers.
	- Recenser les besoins en main d'œuvre dans le secteur agricole et parallèlement les souhaits d'insertion professionnelle des bénéficiaires des minima sociaux et des demandeurs d'emploi dans ce secteur.
	- Recenser les actions de formations nécessaires pour les métiers agricoles actuels et futurs.
	- Intégrer la notion de parcours professionnels possibles dans le secteur en agriculture.
	- Promouvoir les métiers de l'agriculture et les évolutions de carrière possibles.
	- Encourager et inciter la création de SCOOP et de Groupements d'employeurs.
	- Transformer les emplois saisonniers précaires en emploi pérenne, en s'appuyant notamment sur des Groupements d'employeurs pour la réalisation dans l'année d'activités saisonnières successives.
	- Mener des actions de proximité visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, dans l'objectif de pérenniser l'emploi en agriculture.

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Promouvoir et accompagner la GPEC	- Inciter et accompagner les exploitants et chefs d'entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC), qui accompagne le développement de l'entreprise et des filières.
	- Pérenniser une dynamique de branche assurant le développement de la démarche.
	- Favoriser le développement des plans de formation continue des entreprises au bénéfice des chefs d'entreprise et des salariés, en particulier à destination des PME et TPE .
	- Encourager les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et des périodes de professionnalisation, tout particulièrement pour le public salarié.
Accompagner les actifs agricoles dans le développement de la compétitivité de leurs exploitations	Permettre à des agriculteurs d'avoir des compétences dans la gestion stratégique de l'entreprise, mais aussi de maîtriser les aspects financiers, économiques et techniques des productions
Acquérir et consolider les savoirs fondamentaux	- Intégrer la consolidation des savoirs fondamentaux à un parcours de formation ou des certifications (VAE, professionnalisation, etc.)
	- Créer une démarche commune aux salariés et à son entreprise dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou d'autres dispositifs
	- Favoriser l'utilisation de lieux ressources et d'outils existants, et proposer une offre de proximité géographique.
	- Intégrer le plan de lutte contre l'illettrisme de la Réunion pour que le secteur agricole puisse en bénéficier

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Construire une offre de formation innovante et de qualité	- Inciter et accompagner les organismes de formation à construire une offre de formation flexible répondant aux besoins de professionnalisation exprimés par les chefs d'entreprises et les filières, et mener des actions en ce sens.
	- Favoriser les échanges de connaissance et savoir-faire entre entreprises et organismes de formation et créer des partenariats durables.
	- Veiller à la complémentarité des filières de formation initiale et continue.
	- Encourager le développement de parcours de formation individualisés
	- Veiller à la coordination des offres des organismes de formation.
	- Labelliser les organismes de formation.

Développer les outils de la professionnalisation en alternance	- Communiquer auprès des employeurs, des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les avantages des formations en alternance (contrat d'apprentissage et contrats de professionnalisation) .
	- Adapter l'offre de formation en alternance aux évolutions des techniques et des demandes émanant du secteur agricole.
	- Mettre en place une politique d'accompagnement des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, afin d'offrir un accompagnement optimal aux jeunes (en cohérence avec la fiche action n° 8 du PRDF « accueil et formation en entreprise »).
	- Impliquer les acteurs de la branche agricole dans la définition et l'évaluation annuelle des actions de formations en alternance.
Élever le niveau de qualification pour répondre aux nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire et contribuer à l'innovation permanente du monde économique	Mettre en place des formations de niveau III inexistantes à la Réunion dans les secteurs de la production agricole animale et végétale

Secteur : pêche et activités maritimes

AXES DE DEVELOPPEMENT	LES OBJECTIFS
Recenser les possibilités d'emploi à la pêche et leurs caractéristiques Etendre cette réflexion à la filière aval de traitement et de transformation des produits de la mer	Avoir une vision cohérente de ce secteur en termes d'emplois existants, de renouvellement des populations, d'occupation, d'activités annexes et de ressources pour accompagner ce secteur.
Développer la pluriactivité à la petite pêche	Développer une offre de formation préparant à la pluriactivité notamment pêche-tourisme-environnement
Développer les outils de la professionnalisation en alternance	Promouvoir auprès des employeurs les avantages des formations en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)

<p>Elever le niveau de qualification pour répondre aux besoins d'encadrement à bord des navires</p>	<p>Obtenir l'agrément et mettre en place une session de formation au brevet de Capitaine de pêche pour permettre aux réunionnais d'accéder aux postes de commandement à la grande pêche</p>
<p>Développer l'emploi maritime dans ses différentes composantes</p>	<p>Communiquer sur les métiers de la mer et valoriser le secteur maritime et en particulier la marine marchande auprès des jeunes en formation initiale</p>
	<p>Faire connaître les différentes composantes des métiers de la mer par des embarquements de courte durée mais significatifs sur un navire et avec un encadrement adapté (marées découvertes) en alternance avec un travail sur les prérequis indispensables à la poursuite d'étude, pour un public jeune (fin de 3ème à BAC) en rupture scolaire ou en manque d'orientation.</p>
	<p>Soutenir les stages en entreprises à l'extérieur de la Réunion pour les élèves de l'enseignement professionnel</p>

ANNEXE 2 :

CAS PARTICULIER DU SANITAIRE & SOCIAL

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRF2S)

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRF2S) a été adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 22 décembre 2009.

Organisé autour de quatre axes stratégiques, le SRF2S est mis en oeuvre, sur la période 2009-2013, au travers de seize actions dont le pilotage est assuré par les représentants des institutions et des branches professionnelles.

AXES STRATEGIQUES ET ACTIONS	
AXE 1 - DEVELOPPER LA FORMATION POUR REpondre AUX BESOINS D'EMPLOI DES SECTEURS	
1	Accompagner les besoins d'emploi et de compétences du secteur sanitaire
2	Répondre aux besoins d'emploi et de compétences du social et médicosocial
3	Accompagner le développement du secteur de l'aide à domicile
4	Organiser et optimiser le fonctionnement des établissements de formation
5	Accompagner la diversification des lieux de stage
AXE 2 - PROMOUVOIR ET ORGANISER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	
6	Diversifier l'accès aux formations
7	Mettre en œuvre un plan stratégique régional sur la VAE
8	Accompagner les démarches de GPEC/GTEC
9	Accroître les chances de réussite des apprenants
10	Améliorer l'information sur les métiers et les formations
11	Apporter une réponse aux difficultés de recrutement et "faisant fonction"
AXE 3 - DEVELOPPER LES LIENS ENTRE LES PROFESSIONNELS ET LES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES	
12	Rapprocher les professionnels
13	Développer les liens entre les formations
AXE 4 - METTRE EN PLACE UN SYSTEME DE PILOTAGE REGIONAL	
14	Mettre en place un système de pilotage régional
15	Mettre en place une mission de veille anticipative, stratégique et territoriale
16	Développer un système d'information

1) Bilan de la mise en œuvre depuis l'adoption du Schéma

Dès juin 2009, et par anticipation, des travaux ont été engagés et ont permis une première mobilisation des branches professionnelles, la mise en place du dispositif global d'observation et l'élaboration du plan d'action détaillé pour 2010.

La mise en oeuvre du Schéma courant 2010 s'est faite avec pour objectifs d'impliquer l'ensemble des acteurs, d'identifier d'éventuelles modifications devant y être apportées et de préciser les modalités de pilotage.

Le premier effet de la mise en oeuvre du Schéma aura été le rapprochement des acteurs, institutionnels, représentants des branches, des établissements de formation et des observatoires.

En outre, les actions ont permis :

- des adaptations de l'offre de formation, (augmentations ou réductions de l'offre, ouverture de nouvelles formations ...)
- des contributions à la structuration des branches ;
- ou encore la prise en compte effective des enjeux de la mise en oeuvre du Schéma par les observatoires, notamment par celui de la fonction publique territoriale (via le CNPT) dont la prochaine enquête contribuera à une très sensible amélioration de la connaissance des métiers et de l'emploi au plan des territoires (avril 2011)

2) Pistes d'actions préconisées à court terme :

- maintenir la mobilisation des acteurs du schéma car cela conditionne le travail partenarial et donc la mise en oeuvre de toutes les actions

=> mise en place d'une animation telle que le schéma a connu en 2009/2010 (réaffirmée par les acteurs réunis en séance de travail le 13 avril 2011) ;

- trouver une base partenariale commune avec l'ensemble des signataires, voire au-delà, en ce qui concerne le pilotage :

Au niveau stratégique : création d'une commission SRF2S au sein du CEFIR/CCREFP. Certains partenaires incontournables non présents aujourd'hui au sein du CEFIR/CCREFP (ARS par exemple...) seront donc inclus dans cette commission. La définition précise de celle-ci sera à travailler

Au niveau opérationnel, c'est-à-dire en termes d'animation du schéma :

Mobiliser cette commission SRF2S afin d'aboutir à une solution partenariale, en termes organisationnel et financier, quant à l'animation du schéma.

- in fine, inclure au sein du SRF2S un volet évaluation davantage étoffé (nombre insuffisant d'indicateurs aujourd'hui)

- relancer les processus d'échanges via de nouvelles conventions de partage de données entre acteurs afin d'aboutir à un système pérenne d'observation/d'information dans le secteur ;

- au-delà, poursuivre ce qui a été préconisé par les acteurs au cours des travaux en 2010, à savoir : anticiper les besoins en emplois et compétences, adapter l'offre de formation, informer les acteurs et le public. C'est l'objet du plan d'actions 2011 qui a été présenté aux pilotes du schéma le 13 avril dernier.

3) Le plan d'actions 2011

Le plan d'actions 2011 est composé de 13 fiches actions réparties suivant trois axes définis :

Anticiper les besoins en emplois et compétences

- Informer, sensibiliser et former à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Réaliser le diagnostic sectoriel de l'aide à domicile.
- Réaliser le diagnostic territorial de la microrégion Est.
- Développer et structurer le travail en réseau au plan des territoires.

Adapter l'offre de formation

- Élaborer le plan stratégique régional pour le développement de la VAE.
- Mettre en place les contrats d'allocation d'études.
- Optimiser l'offre de stage.
- Analyser, pour chacune des voies de formation, les modalités d'accès, profils des apprenants, taux de diplômés ...
- Informer, orienter et préparer aux formations.

Informers les acteurs et le public

- Organiser la collecte des données relatives aux parcours de formation et au devenir des apprenants.
- Adaptation de l'offre de formation régionale
- Structurer et outiller la veille et l'observation anticipatives, stratégiques et territoriales.
- Développer un système d'information en direction de tous les publics et acteurs.

Afin de mener à bien ce plan d'actions, les actions préconisées à court terme seront préalablement réalisées (création d'une commission, financement de l'animation...).

Dans le même temps un travail sera mené afin d'affiner le portage opérationnel des actions 2011 (portage opérationnel = celui qui va conduire/réaliser l'action, à la différence du pilote qui lui est le garant et le chef d'orchestre de son déroulement).

L'élaboration du SRF2S a permis aux différents acteurs qui gravitent autour de la formation de se rencontrer, de travailler et de construire en commun. Il est essentiel de ne pas perdre la dynamique instaurée lors de ces travaux. Une reprise de l'animation doit donc être envisagée très rapidement afin de maintenir la cohésion des participants dont la demande est forte.

Par ailleurs, il convient maintenant de s'engager dans une démarche volontariste : l'employabilité est réelle pour les professionnels issus de ces filières de formation et ce, aussi bien à La Réunion qu'en métropole ou ailleurs. Il faut donc :

- prévoir les effectifs capables de répondre à une demande locale -qui reste à définir de manière précise - et également nationale, européenne...

Pour cela, l'accent sera mis sur un développement fort de la mobilité pour les étudiants de ces filières en particulier, afin de leur permettre de :

- pouvoir faire certains stages liés à leur formation en alternance en dehors de la Réunion. En plus de l'intérêt de se confronter à d'autres milieux, la question du manque de terrains de stage locaux -d'ailleurs encore insuffisamment cernée- ne se posera plus.
- faire leurs études en métropole pour ceux qui, inscrits en liste complémentaire, ne trouvent pas de place dans les instituts de La Réunion

Enfin, des étudiants qui se préparent à des professions sanitaires et sociales doivent savoir prendre en compte toute la richesse humaine, culturelle, sociale qui existe dans leur environnement. Les échanges de stagiaires entre La Réunion et les îles et pays de l'Océan Indien sont d'autant plus nécessaires qu'avec la création du CHU de nombreuses actions de formation qui existent déjà, seront amplifiées dans le cadre de la coopération régionale.

ANNEXE 3 :

LE COM APPRENTISSAGE

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS APPRENTISSAGE DE LA REGION REUNION SUR LA PERIODE 2011-2015

Entre

L'Etat, représenté par le préfet de la région REUNION, Monsieur Michel LALANDE,

Et

Le conseil régional de la REUNION, représenté par le président du conseil régional, Monsieur Didier ROBERT

Vu le code du travail, et notamment son article L. 6241-2 ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 6211-3, L. 6241-2, L. 6241-3, L. 6241-8, D. 6211-2, R. 6241-11 et D. 6241-13 ;

Vu l'article 27 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu la circulaire relative à la mise en œuvre des COM apprentissage 2011-2015 du 2 février 2011 ;

Vu la (les) délibérations n°XX du conseil régional de X ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La jeunesse réunionnaise représente un atout indéniable pour le développement de la Réunion et la formation par l'apprentissage doit constituer pour elle une voie d'excellence en termes d'insertion professionnelle.

Toutes les forces vives de la Réunion doivent converger vers l'objectif commun qui consiste à assumer son devoir à l'égard de chaque jeune réunionnais en lui offrant une réelle possibilité de qualification et d'insertion professionnelle, dans un contexte de profondes mutations. **La stratégie régionale adoptée consiste à concentrer tous les efforts sur les secteurs d'activité porteurs d'avenir et de création d'emplois durables et de qualité.**

Au travers de ce contrat d'objectifs et de moyens, **il s'agit de doubler sur cinq ans l'effectif actuel d'apprentis**, en ne dénaturant pas l'essence même de l'apprentissage qui doit demeurer une voie d'excellence d'insertion professionnelle, et en offrant des formations adaptées aux évolutions du marché du travail. La mobilité est également garante d'insertion professionnelle, en permettant à chaque jeune réunionnais de s'ouvrir au monde qui l'entoure, ceci durant son parcours de formation initiale.

Ce nouveau contrat d'objectifs et de moyens se doit de relever ce véritable challenge de doubler les effectifs d'apprentis dans un contexte de maintien, voire d'augmentation des effectifs en formation initiale par la voie scolaire : En effet, les moins de 25 ans représentent plus de 40% de la population réunionnaise. La part des jeunes reste beaucoup plus important à la Réunion qu'en métropole ; ce n'est qu'à l'horizon 2040 que ce pourcentage devrait se rapprocher de l'actuel taux métropolitain, soit un tiers de la population ayant moins de 25 ans. **Parmi eux, les 16-25 ans, publics cibles des politiques d'emploi formation représentent plus de 15 % de la population locale.** Et, à l'heure actuelle, un jeune sur deux, âgé de 15 à 24 ans, est à la recherche d'un emploi.

Avec le concours de l'Etat, la Région compte intensifier les offres d'apprentissage en adéquation avec les besoins économiques de son territoire. **En effet, grâce à l'ouverture de nouvelles sections, la campagne 2010 a pu globalement afficher des résultats encourageants** avec 2 308 nouveaux contrats d'apprentissage signés et un effectif total d'apprentis recensés au 31 décembre 2010 de 3 782 (soit 151 apprentis de plus par rapport à l'année précédente).

La collectivité régionale a ainsi identifié 10 secteurs prioritaires, car recelant un potentiel de développement d'activité économique et de création d'emplois. Lors de l'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, les professionnels et leurs représentants ont été consultés afin de recueillir leur vision d'évolution économique de leur secteur d'activité et les besoins en compétences nécessaires pour accompagner ces changements.

Pour les dix secteurs identifiés et retenus, est exposé succinctement le volume actuel des formations initiales proposées ainsi que les perspectives d'évolution à intégrer au regard des professionnels consultés :

- ***l'agriculture et la pêche***

A/ état des lieux

Pour l'agriculture, l'apprentissage représente 43% des actions de formation initiale. Ces **74 actions** sont majoritairement tournées vers les niveaux V et IV. L'effectif formé chaque année, s'élève à **1 026 élèves** dont 32% sont des apprentis.

Pour la pêche, **5 actions** de formation initiale sont proposées, de niveau V. Elles touchent **25 élèves** chaque année, en sachant que la formation par la voie de l'apprentissage n'est pas compatible avec le rythme des marées.

B / perspectives d'évolution

Il s'agit de maintenir le niveau du volume actuel des formations, d'élever le niveau de qualification pour répondre à de nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire, d'accompagner le développement de micros entreprises contribuant à la vitalisation et à l'animation du milieu rural,...

- ***le BTP***

A/ état des lieux

Pour le Gros œuvre, l'apprentissage représente 14% des actions de formation initiale. Les **88 actions** proposées relèvent du niveau V (48%), IV (36%) et III (8%). **1 875 élèves** sont ainsi formés chaque année, dont 16% par l'apprentissage.

Pour le second œuvre et les finitions, l'apprentissage représente 25% des actions de formation initiale. Les **135 actions** sont proportionnellement tournées vers les niveaux V et IV. **2 475 élèves** sont ainsi formés chaque année, dont 25% par l'apprentissage.

Pour le travail des métaux, l'offre de formation initiale se compose de **4 actions**, tournées vers les niveaux V et IV, formant ainsi **91 élèves** chaque année.

B/ perspectives d'évolution

Au-delà des grands projets d'infrastructure, de réhabilitation du patrimoine bâti et de la construction programmée de logements sociaux, il s'agit d'accompagner le développement de nouvelles compétences impactant les métiers traditionnels, liées à l'appropriation et mise en œuvre de nouvelles normes - énergétiques, environnementales, sismiques -, de nouveaux procédés ou matériaux, de répondre à de nouveaux besoins d'encadrement intermédiaire,...

Les professionnels de ce secteur ont encore du mal à se projeter en termes de développement d'activité économique de leur secteur d'activité, après avoir connu une crise sans précédent depuis 2009 : malgré un sureffectif estimé à 2 000 emplois maintenus grâce au recours à l'activité partielle et au plan « former plutôt que licencier », ce secteur enregistre une baisse conséquente de ces effectifs en passant de 23 000 emplois à seulement 17 000 actuellement. Les professionnels de ce secteur sont dans l'attente d'un démarrage opérationnel des grands chantiers et de la commande publique.

- ***l'agroalimentaire***

A/ état des lieux

La carte pédagogique propose actuellement **35 actions** de formation initiale dont 27 en apprentissage. Sur les **504 élèves** formés chaque année, 66% sont apprentis.

B/ perspectives d'évolution

Il s'agit d'accompagner les projets de développement identifiés en élevant le niveau de qualification afin de répondre aux nouveaux besoins – y compris d'encadrement intermédiaire – dans les secteurs de production, de transformation des produits du sol, de la mer, ...

- **les TIC**

A/ états des lieux

11 actions de formation initiale, dont 6 en apprentissage, intéressent ce secteur. Ces actions sont tournées exclusivement sur du niveau V pour l'imprimerie et l'édition, et sur du niveau II pour les techniques de la communication et des médias. Ce sont **177 élèves**, dont 25% d'apprentis, qui sont formés chaque année.

B/ perspectives d'évolution

De manière générale, il s'agit d'élever les formations techniques existantes pour parvenir à du niveau III et de tenir compte de l'important besoin en formation continue du fait de l'évolution technologique,...

- **le transport**

A/ état des lieux

L'apprentissage représente 45% des actions de formation initiale. Les **20 actions** de formation proposées relèvent du niveau V et IV. Ce sont **326 élèves** qui sont ainsi formés chaque année, dont 31% par la voie de l'apprentissage.

B/ perspectives d'évolution

Le développement de plateformes logistiques impulse une nouvelle dynamique d'emplois dans la manutention et le transport routier des voyageurs devrait connaître une croissance certaine à partir de 2013. Il s'agit d'élever le niveau de qualification des conducteurs, de prévoir des compétences en matière de relation commerciale et d'accueil renforcées ainsi qu'en termes de médiation. Il convient de prévoir un renfort de l'encadrement intermédiaire sur le volet gestion et management. Les besoins d'organisation de la chaîne logistique motivent la poursuite de l'offre de formation à des niveaux III et l'adaptation des systèmes d'information à l'environnement du transport,...

- **le tertiaire et services**

A/ état des lieux

214 actions de formation initiale, dont 19 en apprentissage, sont proposées, de niveau IV et III. **7 600 élèves** sont ainsi formés, dont 4% d'apprentis.

B/ perspectives d'évolution

Ce secteur requiert des perspectives de développement importantes, du fait de la généralisation de l'outil informatique dans tous les secteurs d'activité. Les formations plébiscitées portent sur les techniques de maintenance, de développement, d'ingénieurs, les nouvelles technologies bureautiques,...

- **le secteur sanitaire et social, soins aux personnes**

A/ état des lieux

La formation initiale se décompose en **130 actions** dont 23 en apprentissage. Tous les niveaux de formation sont couverts. Ce sont **3 786 élèves**, dont 11% sont apprentis, qui sont formés par an.

B/ perspectives d'évolution

Ce secteur est en croissance continue, avec l'ouverture prévue de nouvelles structures ou extension, dans le domaine de la petite enfance, des personnes handicapées ou âgées. Aussi, il s'agit d'accroître l'offre de formation actuelle en ouvrant certaines formations à

l'apprentissage, tout en veillant à ne pas saturer les lieux de stage ou de mise en pratique existants.

- **le tourisme, hôtellerie restauration**

A/ état des lieux

L'apprentissage représente déjà 31% des actions de formation initiale. Sur les **1 165 élèves formés**, 34% sont des apprentis. Les **42 actions** dispensées vont du niveau V au niveau III.

B/ perspectives d'évolution

Le tourisme est érigé « priorité régionale 2010-2014 » avec pour objectif d'accueillir 600 000 touristes à horizon 2015. Cette perspective devrait générer un potentiel de 5 000 emplois. Il s'agit de développer les filières suivantes : balnéaire, randonnée, tourisme de nature et loisirs touristiques. Par ailleurs, il s'agit de renforcer la fréquentation touristique des Hauts en valorisant ses atouts : charme créole, convivialité, accueil, hébergement et animation. De nouvelles sections de formation devront accompagner les besoins des professionnels, générés par ce développement d'activité.

- **le commerce et la distribution**

A/ état des lieux

173 actions de formation initiale, dont 20 en apprentissage, sont ouvertes chaque année, relevant du niveau V et IV. **4 298 élèves** sont ainsi formés, dont 8% par l'apprentissage.

B/ perspectives d'évolution

Il s'agit de développer les connaissances techniques requises dans la vente spécialisée en ayant recours à de CQP, développer les formations qualifiantes de niveau IV et III, augmenter les formations de technico-commercial, proposer des formations de manager de niveau II,...

- **le secteur de la croissance verte**

Jeune secteur émergent, au contour multiple, il s'agit de développer la voie de l'apprentissage dans les filières d'innovation telles que les éco industries et les énergies renouvelables afin de répondre aux opportunités de création d'emplois spécialisés qui accompagne « la croissance verte ». Valoriser et adapter les formations en intégrant des méthodes permettant de sensibiliser les apprentis à la prévention à la santé et à l'environnement d'une part, et promouvoir l'utilisation de solutions alternatives aux pesticides ou aux énergies fossiles d'autre part, proposer des « kluster » dans les domaines de l'hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs, nettoyage, assainissement, environnement, techniques des NTIC,...

Dans le cadre de ses orientations, la Région réaffirme son objectif d'accroître son offre de formations par apprentissage dès la rentrée 2011, en la diversifiant notamment, conformément à l'engagement partagé dans ce contrat d'objectifs et de moyens dédié à la modernisation et au développement de l'apprentissage.

Une cartographie des formations initiales assurées par la voie de l'apprentissage est annexée à ce présent contrat d'objectifs et de moyens pour la modernisation et le développement de l'apprentissage 2011 – 2015.

Dès la campagne 2011, à travers l'évolution de la carte des formations, la Région souhaite **soutenir en priorité le développement des formations concernant les filières suivantes :**

- Hôtellerie – restauration – tourisme- loisirs
- Nettoyage – assainissement – environnement – énergies renouvelables
- Technologies de l'information et de la communication

- Métiers de la croissance verte ou du développement durable pouvant constituer de nouvelles opportunités de création d'emplois.

Ce contrat d'objectifs et de moyens pour la modernisation et le développement de l'apprentissage s'inscrit totalement dans le cadre de la mise en œuvre du contrat de plan régional de développement de la formation en cours de négociation. Dès lors, la Région réaffirme ses orientations politiques, aux côtés de l'Etat, à savoir notamment :

- **veiller à assurer l'équilibre et la cohérence de la carte pédagogique** afin d'éviter les systèmes de concurrence entre les différentes voies de formation
- **contribuer à l'aménagement et à l'attractivité du territoire** en développant une offre de formation innovante – particulièrement dans les zones de mi-pente et des hauts de l'île- avec la constitution de filières professionnelles là où les besoins des entreprises sont avérés, en intégrant les cursus possibles en mobilité
- **accompagner le développement économiques des territoires** en proposant à la fois une offre de formation diversifiée de proximité et une offre spécialisée sur des pôles de compétitivité et d'innovation, afin d'élargir la palette des métiers et qualifications accessibles par la voie de l'apprentissage dans les secteurs d'activité créateurs d'emploi
- **répondre aux besoins émergents de tous les employeurs** dont les collectivités locales qui constituent des potentiels d'emplois intéressants pour les jeunes en recherche de contrat d'apprentissage, et par extension l'ensemble du secteur public

Il s'agit également de **veiller à l'égalité des chances** d'accéder à une qualification professionnelle et à un emploi pour tous les jeunes réunionnais, en

- **proposant un accompagnement renforcé aux apprentis** dont la formation n'aurait pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre
- **proposant des parcours adaptés aux jeunes sortis du système scolaire ou universitaire sans qualification**
- **favorisant l'accueil de jeunes en situation de handicap en apprentissage**

Ce contrat d'objectifs et de moyens pour la modernisation et le développement de l'apprentissage (COM Apprentissage) doit faciliter l'accès d'un nombre croissant de jeunes réunionnais sur les cinq prochaines années, à des formations modernes, en parfaite adéquation avec les besoins en compétences et ressources humaines des entreprises réunionnaises, tournées vers les métiers de demain ou en tension, et **contribuer ainsi efficacement à l'objectif partagé de plus que doubler l'effectif actuel d'apprentis pour atteindre celui d'au moins 8 000 à horizon 2015.**

Pour ce faire, **ce COM Apprentissage doit contribuer à l'extension ou réhabilitation** des structures actuelles favorisant l'accueil d'un plus grand nombre d'apprentis, à **l'ouverture de nouvelles structures** et de nouvelles sections d'apprentissage.

Il doit permettre d'amorcer et d'absorber les **coûts de fonctionnement supplémentaires induits par l'arrivée de nouveaux apprentis** et supportés par les structures.

Il doit également contribuer à une **meilleure connaissance des métiers aux travers** d'organisation ou de participation à **des olympiades**, mais également à promouvoir l'apprentissage au travers de campagnes, de salons spécifiquement dédiés.

Par souci d'égalité des chances, ce COM Apprentissage doit également promouvoir des parcours intégrant des **cursus possibles en mobilité** et veiller à l'obtention du diplôme préparé en adaptant des modules complémentaires renforçant d'éventuels déficits des savoirs fondamentaux repérés en amont.

Dans une économie largement marquée par la tertiarisation, ce COM Apprentissage doit accompagner **l'élévation du niveau de qualification** offert présentement par l'apprentissage, en réponse aux besoins toujours croissants des entreprises, tout en ne négligeant aucunement le maintien des formations actuelles plus particulièrement tournées vers les activités agricoles ou artisanales.

Article 1^{er} : objectifs généraux du contrat d'objectifs et de moyens

La Région et l'Etat,

- considérant le nombre de places conventionnées en centre de formation par alternance s'élevant à 4 000 au 31 décembre 2010,
- considérant le nombre d'apprentis présents en CFA à la même date s'élevant à 3 840,
- **considérant l'engagement des parties de porter l'effectif cible d'apprentis à fin 2015, à 8 000**, en ne perdant pas totalement de vue celui indiqué dans la circulaire susvisée, de 9 066 apprentis, correspondant au pourcentage cible de 7,3 % fixé pour l'ensemble des régions, **au vu des 123 484 jeunes de 16 à 25 ans que compte la Réunion.**

Les parties s'engagent à :

- pourvoir 160 places aujourd'hui disponibles,
- à créer 4 000 places.

Sur ce dernier point, la région et l'Etat s'engagent à réaliser les projets d'investissement décrits à l'article 2 et représentant la création de 4 000 places sur la période considérée.

Plusieurs leviers ont été identifiés pour atteindre l'objectif de 8 000 apprentis :

- **l'ouverture de nouveaux diplômes** sur des secteurs traditionnels et la création de CFA ou de nouvelles sections sur les secteurs clés de l'économie régionale (Tourisme, Environnement)
- **le développement de l'apprentissage dans la fonction publique, territoriale et hospitalière**, sans écarter d'éventuelles pistes pour celle de l'Etat
- **la lutte contre les ruptures de contrat** : l'Etat et la Région conviennent de faire baisser ce taux à 10%, soit un effet sur 1 000 contrats sur la période
- **un programme de modernisation et de réhabilitation des structures pédagogiques et d'hébergements** pour améliorer les conditions d'accueil et de formation des apprentis, en lien avec le grand emprunt national « programme d'investissement pour l'alternance »
- **la promotion d'égalité des chances par une aide sociale renforcée aux apprentis** : consolidation des aides existantes (aides à l'hébergement, au transport, à la restauration, au premier équipement) et développement de l'aide à la mobilité, tant géographique que professionnelle, qui demeure une problématique importante pour accéder à l'emploi durable, et qui sera, à ce titre, traitée de manière spécifique, comprenant des actions de préparation à la mobilité, en partenariat avec le rectorat afin de repérer les jeunes aptes à pouvoir suivre un cursus professionnel en métropole, voire en Europe
- **le développement du préapprentissage qui contribue à faciliter l'accès des publics de faible niveau de formation** : ce dispositif permet au jeune de découvrir le monde de l'entreprise et de valider son projet professionnel en signant un contrat d'apprentissage. Il est escompté près de 250 pré-apprentis par an, comptabilisés dans l'objectif des 8 000.
- **des actions de promotion de l'apprentissage** avec les olympiades des métiers, les développeurs de l'apprentissage sur des actions ciblées et intervenant en complément aux actions déjà financées au niveau national
- **le renforcement de l'accès à l'apprentissage aux personnes en situation d'handicap** : une déclinaison et un suivi spécifique permettront de mettre en place un pilotage régional efficace contribuant à une augmentation des effectifs d'apprentis handicapés, jeunes et

adultes, en conformité avec les axes prioritaires arrêtés dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

De plus, une enquête sera menée chaque année auprès de tous les CFA pour apprécier les évolutions d'effectifs, le taux d'occupation des places de formation, des grilles d'évaluation avec des critères partagés seront présentées lors d'un bilan annuel.

Article 2 : actions financées

Actions d'investissement :

Afin de pouvoir accueillir un plus grand nombre d'apprentis, notamment par l'ouverture de nouvelles sections répondant aux besoins nouveaux du marché du travail ou d'atténuer les tensions enregistrées sur certains métiers, les CFA ont fait remonter leurs projets d'extension, de reconversion, de rénovation envisagés ainsi que des solutions d'hébergement supplémentaires destinés aux jeunes en formation par apprentissage : Ainsi, sur 2011, c'est le CFA « Léon Grosse » de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat qui a été retenu ; En 2012, Le CFA « Le Centhor » de la Chambre de Commerce et de l'Industrie, spécialisé notamment dans les formations de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme pourrait bénéficier d'une participation financière du COM Apprentissage. Dans le secteur des formations agricoles et agroalimentaires, les CFA ont également fait remonter leur projet d'extension et de rénovation tout comme les maisons familiales et rurales qui entendent s'ouvrir à l'apprentissage et proposer des formations tertiaires allant jusqu'au BTS, argumentant de leur implantation à mi-pente des hauts de l'île, et oeuvrant ainsi au rapprochement emploi- formation au plus près des entreprises et des lieux de vie. Les investissements devront permettre également d'améliorer le cadre de vie des apprentis en agissant notamment sur l'hébergement ou les infrastructures sportives.

Au-delà de ces projets, la Région envisage de solliciter la Croix Rouge Française et /ou l'OPCA du secteur médico-social pour ouvrir une ou plusieurs sections de formation par l'apprentissage dédiées à des métiers sanitaires notamment, voire un CFA, et de soutenir en partie l'investissement financier qui sera engagé dans ce projet. En effet, le secteur sanitaire et médico-social est porteur d'emplois.

Par ailleurs, le Rectorat envisage l'ouverture de places en sections d'apprentissage dans des lycées professionnels dès la rentrée 2012. Cette ouverture de CFA académique « hors murs » est une première et s'inscrit dans un contexte de maintien des effectifs scolarisés actuels en lycées professionnels. Une convention vient d'être signée entre la Région et le Rectorat.

Ces différents projets d'investissements recensés à ce jour pourraient s'enrichir au cours de la déclinaison de ce contrat. Ils doivent participer à l'atteinte de ces objectifs intermédiaires et au but final d'accueillir à minima 8 000 apprentis. La Région étudie sérieusement la piste d'un projet de CFA dédié aux métiers concourant au développement touristique, en lien avec le développement du concept des « îles vanille » et de l'entrée touristique par le biais de l'aéroport situé dans le sud de l'île : ce projet de CFA s'inscrirait dans le cadre du grand emprunt ; il se situerait sur le foncier encore disponible au côté du Campus pro à Saint Pierre qui regroupe la chambre de commerce et d'industrie, la chambre des métiers et de l'artisanat et l'AFPAR ;

Une attention particulière sera portée sur les projets rendant accessible l'apprentissage à des jeunes personnes handicapées : aménagement des postes de travail, accessibilité des locaux, ...

Nom du projet	Coût FNDMA (M€)	Coût région (M€)	Coût total (M€)	Nature des formations créées	Nombre de places supplémentaires
Total sur cinq ans					

Dans le tableau d'indicateurs ci-dessous, il convient de renseigner les prévisions annuelles.

	Unité	Prévision fin 2011	Prévision fin 2012	Prévision fin 2013	Prévision fin 2014	Prévision fin 2015
Effectif régional d'apprentis	Nb	4 375	5 300	6 250	7 000	8 000

Vous pouvez définir un ou deux indicateurs spécifiques à votre région, en renseignant le tableau ci-dessous.

	Unité	Prévision fin 2011	Prévision fin 2012	Prévision fin 2013	Prévision fin 2014	Prévision fin 2015

De fait, il semble difficile d'atteindre l'objectif de 9 066 apprentis à la Réunion, pour se conformer au taux de 7,3 % préconisé par le national (nombre d'apprentis / effectif jeunes 16-25 ans). Le tissu économique local ne saurait absorber un tel afflux supplémentaire sans que celui-ci ne nuise à la création nette d'emplois marchands. Aussi, un encouragement à la mobilité dans le cadre même de l'apprentissage sera consenti en parallèle.

Actions de fonctionnement :

Les actions éligibles retenues seront liées aux nouvelles places ouvertes chaque année, mais également à l'effort financier supplémentaire supporté par les centres par l'accueil d'un plus grand nombre d'apprentis par une couverture maximale des places proposées, y compris dans les formations traditionnelles répondant aux besoins du marché, ou contribuant à la résolution de tensions enregistrées sur certains métiers.

De même, seront éligibles les actions contribuant à l'amélioration des conditions de vie des apprentis telles que les aides aux apprentis en matière de transport, d'hébergement, de restauration, au premier équipement.

Par ailleurs, un effort particulier sera consenti en termes de financement de bourses de départ et de préparation au départ afin de favoriser la mobilité. Ces aides pourront prendre la forme d'une participation de la Région au salaire maintenu par son employeur durant la période en mobilité. Ces aides sont distinctes et complémentaires de celles accordées dans le cadre de la continuité territoriale.

A titre d'illustration, sur 2011, 20 nouveaux diplômés représentant l'ouverture de 227 nouvelles places ont été agréés par la Région portant, pour la moitié d'entre eux, sur du niveau IV et infra. Par ailleurs, il s'agit de consolider les 541 places nouvelles offertes en 2010, pourvues à 80 %. 8 projets ont fait l'objet d'un ajournement avec possibilité de voir le jour en 2012, représentant près de 100 places supplémentaires, préparant à des diplômés de niveau IV et III.

Dès 2012, le Rectorat entend proposer des BTS et BAC Pro par l'apprentissage pour moitié des effectifs, lors de l'ouverture de nouvelles sections. Sur la durée total du COM, ce projet pourrait toucher 350 apprentis, dont 48 dès 2012. Seront notamment concernés les secteurs prioritaires du CPRDF suivants : le sanitaire et social, le BTP le tertiaire et les services, le commerce et la distribution, les TIC et les secteurs de la croissance verte.

La création d'un CHU, soutenu par le président de la Région, permettrait l'accès aux formations hospitalo-universitaires et favoriserait le développement de la recherche. Ces formations pourraient pour certaines, se faire par l'apprentissage. Un rapprochement avec la Croix Rouge Française pourrait également permettre de développer des actions de formations par alternance touchant le secteur sanitaire et social.

De plus, une attention particulière sera accordée aux projets facilitant l'accès à l'apprentissage à de jeunes personnes handicapées, en prévoyant, par exemple, un enseignement adapté.

Nom du projet	Investissement correspondant *	Coût total FNDMA	Coût total région	Coût total
Total sur cinq ans				

* COM I, COM II ou PIA

Il convient de renseigner les prévisions annuelles pour l'indicateur ci-dessous.

	Unité	Prévision fin 2011	Prévision fin 2012	Prévision fin 2013	Prévision fin 2014	Prévision fin 2015
Nombre régional de places de formation par apprentissage existantes	Nb	4 600	5 500	6 400	7 200	8 300

Vous pouvez définir un ou deux indicateurs spécifiques à votre région, en renseignant le tableau ci-dessous.

	Unité	Prévision fin 2011	Prévision fin 2012	Prévision fin 2013	Prévision fin 2014	Prévision fin 2015

Actions complémentaires :

Amorcé dans le cadre du COM précédent, le développement du préapprentissage sera fortement encouragé et soutenu. Ces actions pourront s'étendre au nouveau dispositif d'initiation aux métiers en alternance.

Par ailleurs, ce COM Apprentissage participera au financement des Olympiades régionales des métiers avec l'objectif d'organiser en 2015 une manifestation d'envergure ouverte sur l'extérieur, avec le concours des pays de l'Océan Indien souscrivant à ces Olympiades au niveau mondial.

	Unité	Prévision fin 2011	Prévision fin 2012	Prévision fin 2013	Prévision fin 2014	Prévision fin 2015
Nombre de métiers concernés par les Olympiades régionales	Nombre					
Nombre de jeunes susceptibles de concourir	Nombre					

Article 3 : déclinaisons sectorielles ou territoriales du contrat d'objectifs et de moyens

Des actions de gestion prévisionnelles des emplois et compétences seront engagées **sur les 4 micro territoires** se confondant avec la circonscription sous-préfectorale afin de mieux appréhender les besoins en ressources humaines et en compétences des entreprises relevant de ce territoire. Ces actions, à partir d'un diagnostic partagé, tendront à mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel comprenant à minima un axe dédié à l'apprentissage et un autre sur le développement des emplois et des compétences au moyen de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, des accords cadres pourront être conclus avec les acteurs socio-économiques des secteurs ou filières prioritaires car porteurs d'emplois. Ainsi, des négociations sont en cours avec le secteur du BTP, celui des opticiens. Des démarches sont engagées dans le secteur du Transport, du Tourisme et de l'Agroalimentaire. Ces accords cadres comprendront tous un axe développement de l'apprentissage et par extension de l'alternance.

Article 4 : suivi, pilotage et évaluation

Afin de suivre précisément la bonne réalisation du présent contrat d'objectifs et de moyens, les parties s'engagent à constituer un **comité de pilotage trimestriel** chargé de :

- suivre la bonne exécution matérielle et financière des actions prévues,
- déterminer le calendrier à 3, 6 et 9 mois,
- identifier toutes difficultés dans la réalisation du projet,

En tout état de cause, les parties ont bien noté que la délégation des crédits était soumise à la transmission à la DGEFP d'un bilan d'exécution dûment renseigné **avant le 31 janvier de l'année n+1**.

Les parties s'engagent également à prévoir un rendez-vous mi-parcours, à savoir dans le courant de l'année 2013, afin d'ajuster les enveloppes plafond en fonction des résultats observés en termes de consommation des enveloppes (engagements⁵⁷), d'avancement des projets et d'atteinte des objectifs fixés. Cette évaluation pourra faire l'objet d'une actualisation tenant compte du contexte socio-économique de l'île de la Réunion, et de son avancement. Un avenant pourra éventuellement être signé pour consigner la révision de son objectif final et la nature des actions menées pour l'atteindre.

⁵⁷ Ces modalités d'ajustement des enveloppes n'exonèrent pas d'un suivi du niveau des mandatements.

Article 5 : dispositions financières

Pour mettre en œuvre les actions prévues à l'article 2, les parties s'engagent :

Pour l'Etat : au financement des actions à hauteur d'un montant plafond de **1,86 million d'euros** au titre de l'année 2011,

Les montants prévisionnels de recettes du FNDMA sont précisés dans le tableau pluriannuel ci-après.

	Montant plafond annuel 2011	Montant plafond pour 2012	Montant plafond prévisionnel pour 2013	Montant plafond prévisionnel pour 2014	Montant plafond prévisionnel pour 2015
Actions d'investissement					
Actions de fonctionnement					
Total					

Pour l'année 2011, le tableau financier est annexé au présent COM apprentissage.

Ce montant fera l'objet d'un ajustement en fonction du respect du taux de progression prévisionnel des places offertes en apprentissage et de l'atteinte des objectifs intermédiaires fixés en termes de nombre d'apprentis, les années suivantes. Ainsi,

- la délégation annuelle des crédits sera subordonnée à la disponibilité des ressources FNDMA au niveau national pour chaque exercice budgétaire, ainsi qu'à une réponse aux demandes d'information des services de l'Etat,
- les montants versés au Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ne peuvent porter que sur les dépenses effectivement mises en place par le conseil régional,
- en fin d'année, seuls 50% des crédits annuels du COM 2005-2010 non versés au 31 décembre de l'année considérée au conseil régional en raison de dépenses inférieures aux prévisions pourront être conservés au niveau régional, à condition :
 - o de justifier, avant le 1^{er} mars de l'année N+1, de l'existence de projets prioritaires et d'un état d'avancement du projet conforme au calendrier de réalisation défini dans le contrat ;
 - o de ne pas redéployer des fonds prévus au titre de l'investissement en faveur d'actions complémentaires ou de fonctionnement listées dans le tableau de l'annexe 5.

Par ailleurs, l'ensemble des crédits repris, dont les 50% restants, abonderont la réserve nationale mentionnée au paragraphe B.2.a, et l'enveloppe plafond de l'année N+1 sera réduite à due concurrence des crédits repris au niveau national,

- en cas de sous-consommation très nette des crédits de l'année écoulée (engagements juridiques), l'enveloppe plafond de l'année suivante pourra également être ajustée en conséquence.

Pour la région, à un financement au moins équivalent aux sommes prévues par l'Etat.

Article 6 : exécution du contrat d'objectifs et de moyens

Le président du conseil régional de X et le préfet de la région X sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente convention.

Fait à Saint-Denis, le

Le préfet de la région Réunion

Le président du
Conseil régional de la Réunion

Michel LALANDE

Didier ROBERT

ANNEXE : PROGRAMMATION DES ACTIONS ANNUELLES

	Libellé <u>précis</u> des actions prévues	Total des sommes conventionnées		
		FNDMA 2ème section	Conseil régional	Autres (à préciser)
1/ Investissement				
		0	0	0
2/ Fonctionnement				
		0	0	0
	0	0	0	

ANNEXE 4 :

LA LISTE DES CONTRIBUTEURS

Organisation	invité aux réunions d'information/consultation	invité à s'exprimer par mail	invité à s'exprimer par courrier	invité en SPEL	invité en CCREFP (plénière et/ou sous-commission)	invité au séminaire interinstitutionnel du 30,09,10	contribution en groupe de travail
ADI	x			x			x
ADIR		x					
AFPAR	x						x
AGEFAFORIA	x						
AGEFIPH	x						x
AGEFOS PME	x						
ANFH	x						
ARFOBAT (AREF REUNION)	x						x
ARGFP - FONGECIF		x					
ARML	x						x
ARS	x						
ARTIC		x					
Association des Maires (AMDR)	x						
Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA)			x				
Cap Emploi	x						
CAPEB	x	x					
CASUD				x			
CCI Formation	x						x
Centre Réunionnais d'Etudes et de Formation (CREF)		x					
CESER					x		x
CFE-CGC	x						
CFTC	x						

CGC			x				
CGPER			x				
CGPME	x				x		x
CGT - FO	x				x		
CGTR	x				x		x
CGTR Fédération Santé	x						
Chambre d'Agriculture	x				x		x
Chambre de Commerce	x				x		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat -CMAR	x			x	x		x
Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire	x						
CIDPC		x					
CILAM	x						x
CIO de Saint-Denis	x						x
CIO de Sainte-Clotilde	x						x
CIO de Saint-Louis	x						x
CIO de Saint-Paul	x						x
CIO de Saint-Paul / Le Port	x						x
CIO du Tampon	x						x
CNARM							x
CNFPT	x						x
CNPA			x				
Comité des Métiers d'Art de La Réunion			x				
Communautés d'agglomération	x						
Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprise (CGPME)		x			x		x
Conseil Général DINS					x		x
CRES	x						
CRIJ	x						x
CRJ							x
CRP-ANFA		x					

CRP-FAFIH		X			X		
CSAAR			X		X		
DAAF	X				X		X
DAFCO					X		
DINS-CG					X		
DJSCS					X		X
DJSVA	X						
DRAC	X						
DRONISEP	X						
F.F.P					X		
FAFIH / FAF PECHE	X						
FAFSEA	X						X
FCPE	X						
FDSEA	X	X	X				X
Fédération de la Formation Professionnelle (FFP)	X	X	X		X		X
Fédération Nationale de la Coiffure de La Réunion		X					
Fédération Réunionnaise du Bâtiment et des Travaux Publics (FRBTP)	X	X					X
FEHAP	X						X
FEP		X					
FEPEM							
FIPHFP	X						X
FNEC FP FO		X					
FNTR			X				
FORMA HP / ANFA	X						X
FSU			X				
GIP FCIP	X						
GRETA	X						X
I&D - FAEN		X					
Jeunes agriculteurs Réunion			X				

LADOM	x			x			x
LP de Saint-Pierre	x			x			x
Mairie de st joseph				x			x
Mairie de st pierre				x			x
Mairie du tampon				x			x
Maison de l'Emploi du Nord (MDEN)	x						x
MDE est	x						x
MDE Sud	x				x		x
MDPH	x						
MEDEF	x	x			x		x
MGI				x			
Mission Locale de l'Est	x				x		
Mission Locale du Nord	x				x		x
Mission Locale Sud	x				x		x
MOI	x						
OFFICES DU TOURSIME	x						
ONISEP / RECTORAT SAIO	x						x
OPCA 2	x						
OPCALIA	x	x					x
ORPME			x				
PEEP	x						
PLIE	x						
Pôle Emploi Réunion Mayotte	x			x	x		x
Syndicat des médecins de la Réunion			x				
ROFE							

RSMAR	x			x			x
SATR		x					
SDAR			x				
SDFR			x				
SGEN-CFDT		x					
SGPEN-CGTR			x				
SIPHOB			x				
SNPDEN			x				
SNPDES			x				
SNPEN			x				
Syndicat de la Bijouterie Joaillerie Réunionnaise (SBR)		x					
Syndicat de la manutention portuaire (SGM)			x				
Syndicat départemental de la coiffure			x				
Syndicat des Agents d'Assurance			x				
Syndicat des Ambulanciers de la Réunion			x				
Syndicat des Artisans du Bâtiment Réunionnais (SABR)		x					
Syndicat des enseignants - EUNSA		x					
Syndicat des fabricants de sucre		x					
Syndicat des laboratoires d'analyses			x				
Syndicat des opticiens		x					
Syndicat des pharmaciens			x				
Syndicat des producteurs de rhums et de sucre Réunion		x					
Syndicat des Prothésistes Dentaires de la Réunion (SPDR)			x				
Syndicat des transitaires		x					
Syndicat National des Enseignants de Second degré (SNES)			x				
Syndicat National des Lycées et Collèges (SNALC)		x					

Syndicat Réunionnais des Artisans Bouchers Charcutiers Traiteurs (SRABCT)			x				
Syndicat Réunionnais des Entreprises du Froid (SYREF)		x					
Syndicats des Exploitants de stations services			x				
UFAR			x				
UIR CFDT	x			x	x		x
UNIFAF	x	x					x
UNIFORMATION	x						x
Union des Syndicats Autonomes (UNSA)		x					
Union Metiers Industries hôtelleries (UMIH)		x					
Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)		x					
UNIVERSITE					x		x
UR-CFTC	x	x					
UROF	x		x		x		x

Nous remercions également tous les membres du CEFIR (Comité pour l'Emploi, la Formation et l'insertion à La Réunion) notamment :

- le Conseil Général ;
- les Affaires maritimes ;
- l'Agence Départementale d'Insertion ;
- les Organisations syndicales ;
- les Organisations patronales ;
- les Chambres consulaires ;
- les Représentants des maires...

GLOSSAIRE

ADEC	Accord de développement de l'Emploi et des Compétences
AFTLV	Orientation Formation Tout au Long de la Vie
AIO	Accueil Information Orientation
CCEE	Conseil de la Culture, de l'Education et de l'Environnement
CCREFP	Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CEFIR	Comité Emploi Formation Insertion de la Réunion
CESER	Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
CFOR	Compte Formation Réussite
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIOM	Comité Interministériel de l'Outre-Mer
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNFTLY	Conseil National de la Formation Tout au Long de la Vie
COM	Contrats d'Objectifs et de Moyen
COT	Contrats d'Objectifs Territoriaux
COTEF	Comités Territoriaux Emplois Formations
CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CRJ	Conseil Régional des Jeunes
DAAF	Direction des l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt
DIECCTE	Direction des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DM SOI	Direction de la Mer pour la zone Sud Océan Indien
E2C	Ecole de la 2 ^{ème} Chance
ESS	Economie Sociale et Solidaire
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
FSE	Fonds Social Européen

FTLY	Formation Tout au Long de la Vie
GTEC	Gestion Territorialisée de l'Emploi et des Compétences
JAPD	Journée d'Appel de Préparation à la Défense
LOLF	Loi Organique relative aux Lois des Finances
MGI	Mission Générale d'Insertion
OF	Organisme de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PRC	Point Relais Conseil (VAE)
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
ROFE	Rencontres Orientations Formations Emplois
SPEL	Service Public de l'Emploi Local
SPO	Service Public de l'Orientation
SRFP	Service Régional de la Formation Professionnelle
SRI	Stratégie Régionale d'Innovation
SyOP	Système d'Observation Partagé
VAE	Validation des Acquis et de l'Expérience