

# Ateliers territoriaux de la formation

Atelier n°3

Favoriser le développement de la formation en lien avec les besoins économiques des territoires

Intervention n°2

Outils de prospective pour renforcer la relation formation-emploi

Lieu: IMS

Date: 18 novembre 2016



[www.collectivitedemartinique.mq](http://www.collectivitedemartinique.mq)

SUIVEZ-NOUS



# Plan de la présentation

1

Contexte et enjeux

2

Vue d'ensemble des réponses préconisées

3

Contrats d'étude prospective (CEP)

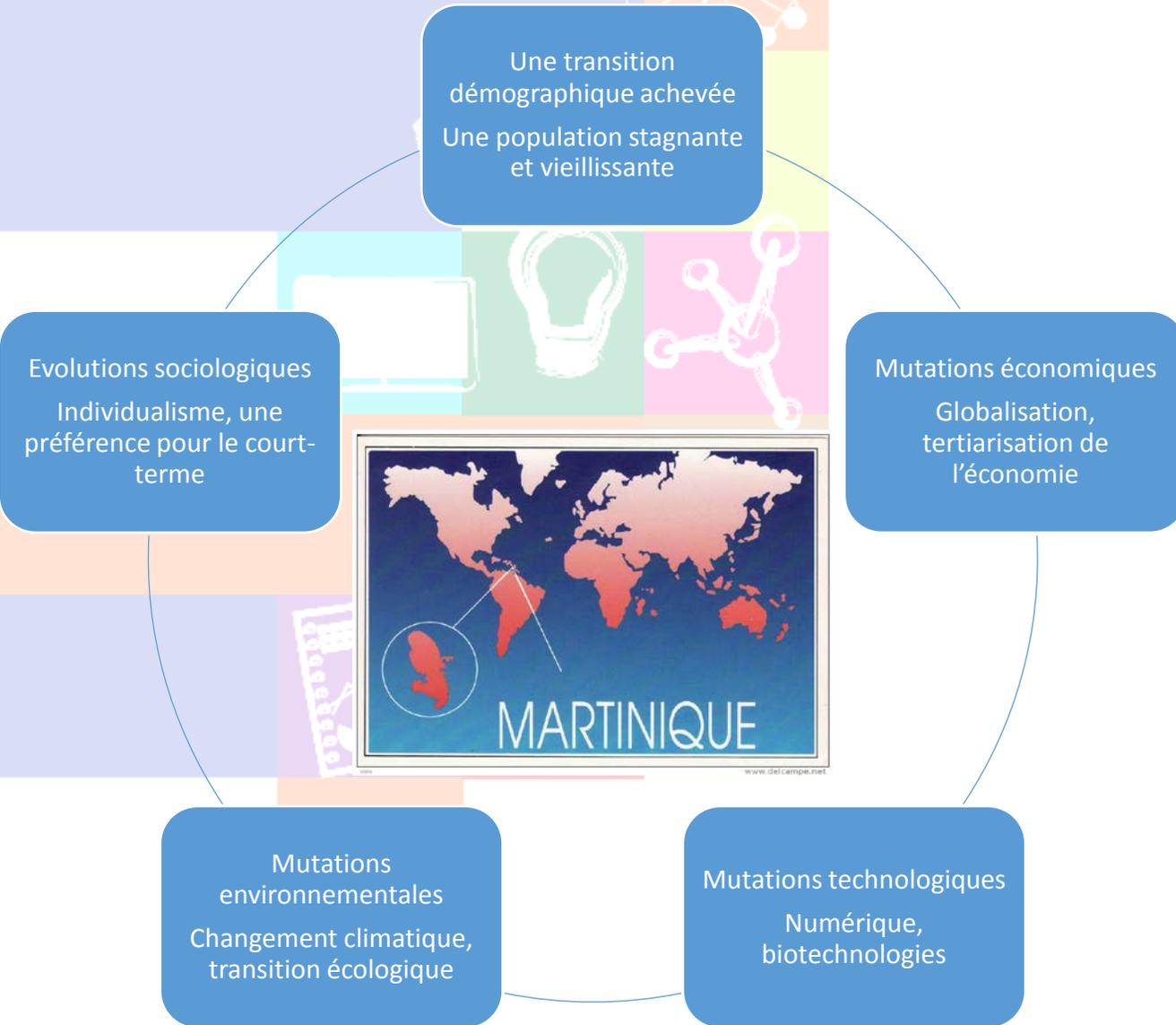
4

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT)

# Contexte général

## Cadrage

### Des mutations permanentes qui appellent une capacité à se renouveler



- Des mutations qui affectent particulièrement un petit territoire
  - ▶ Les entreprises ne peuvent pas supporter très longtemps une baisse d'activité
  - ▶ Besoins en compétences changent vite
- Il ne suffit plus d'être performant, il faut:
  - ▶ Être innovant
  - ▶ Être visible
  - ▶ Se renouveler en permanence
- Cette capacité à se renouveler suppose que les besoins en compétences de demain soient préparés aujourd'hui**

### Une économie avancée, à la recherche de relais de croissance

Un des territoires les plus avancés de la Caraïbe, ayant fait des progrès considérables sur longue période

Une économie basée sur les services, **mais un tissu économique atomisé**

Un chômage persistant, **particulièrement chez les jeunes et les publics fragilisés**

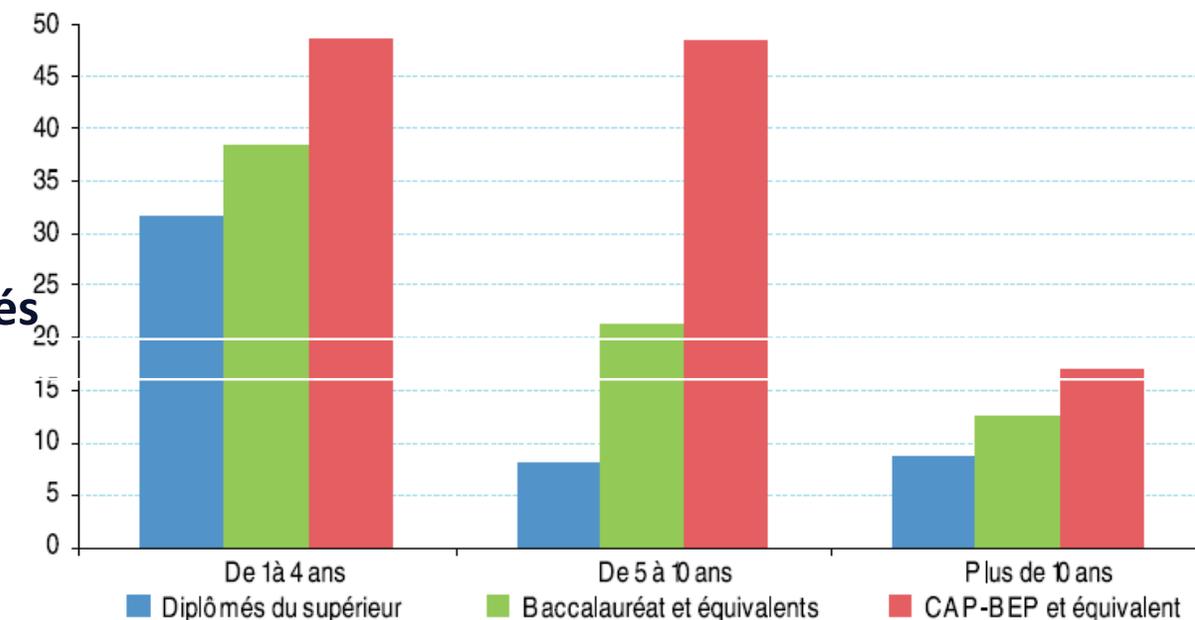
Une population stagnante et vieillissante

Des inégalités économiques durables

**Des disparités territoriales persistantes:** revenus, logements...

**Un pays à la recherche d'un nouveau souffle,** dans un contexte de raréfaction des financements publics

Taux de chômage en 2014 selon la durée depuis la sortie de formation initiale et le diplôme (en %)



Champ : population active totale de Martinique.  
Source : Insee, enquête Emploi en continu 2014.

# Des enjeux d'adéquation des formations aux besoins en compétences

## Anticiper et accompagner les mutations

- ▶ Trouver des relais de croissance
- ▶ Resserrer le lien entre croissance et emplois
- ▶ Favoriser les emplois de demain par la politique de formation aujourd'hui

Des enjeux qui se jouent à un triple niveau:

Niveau	Enjeux	Exemples d'outils pour répondre à ces enjeux
<b>Entreprises</b>	Identifier les écarts entre ressources disponibles sur un territoire et besoins RH à venir au regard des évolutions économiques	Contrats d'études prospectives (CEP)
<b>Territoires</b>	Anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi sur un espace déterminé et au regard des réactions des entreprises	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) doit permettre de construire des actions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs locaux
<b>Individus</b>	Renforcer la sécurisation de leur parcours professionnel en adaptant leurs formations aux besoins des entreprises	Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), Validation des acquis de l'expérience (VAE), actions de tutorat, etc.

# Contrats d'étude prospective

CEP

Des secteurs choisis en fonction des priorités des stratégies (CTM - Région, EPCI, Etat...) et des besoins exprimés par les entreprises

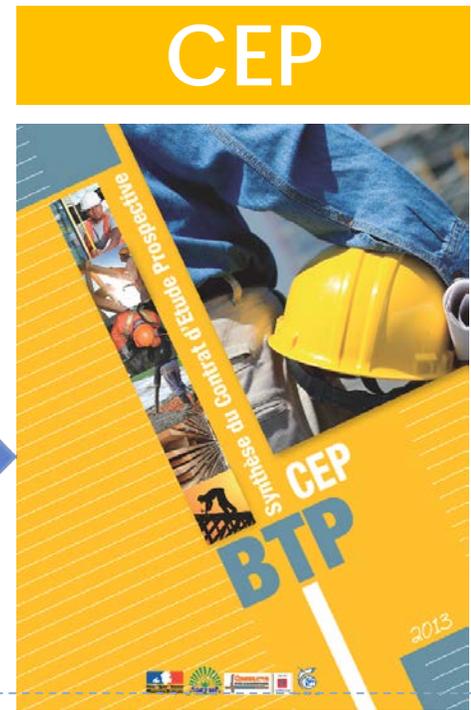
6 CEP réalisés en 2012-2014	Commentaires
CEP Mer	Secteurs: plaisance, industrie nautique, pêche-aquaculture, marine marchande, recherche environnement marin et littoral
CEP BTP	En lien avec le développement durable (HQE®)
CEP Artisanat	Etude multisectorielle avec focus sur quelques secteurs: artisanat d'art, coiffure...
CEP Tourisme	Opportunité: économie des loisirs, Atout: capital naturel et culturel de la Martinique
CEP Agriculture	Opportunités: agriculture de diversification, agro-transformation à forte valeur ajoutée
CEP Environnement et développement durable	Secteurs: énergie, eau, traitement des déchets, valorisation de la biodiversité

# Illustration: CEP BTP



## Opportunités

- Chantiers de déconstruction / rénovation, dans le secteur privé et le secteur public
- Mise aux normes antisismiques du bâti, qui bénéficie d'importants fonds publics, dont le Plan Séisme Antilles s'élevant à 547 M€ sur la période 2007-2013
- Désamiantage des bâtiments et structuration d'une filière de valorisation
- Performance énergétique des bâtiments, qui ouvre des perspectives à ceux qui sauront se mettre à niveau
- Travaux pour l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public sont obligatoires en vertu de dispositions résultant de la loi n° 2005-102
- Rénovation des hôtels de Martinique.



# Illustration: CEP BTP

CEP

## Phase 2c. Adaptation de l'offre de formation

	Ecart entre l'offre de formation et les besoins en compétences		Evolutions de l'offre de formation proposées			
FAP	Offre de formation existante	Besoins en compétences identifiés	FP initiale	Apprentissage	FP continue	Observations
			Evolution 1	Ouverture 3	Densification 2	
Bois	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CAP charpentier bois LP et CFA BTP</li> <li>➤ TP V charpentier bois AFPA</li> <li>➤ CAP et Bac Pro constructeur bois LP</li> <li>➤ CAP Fabrication en bois et matériaux associés (y c. plâtrier-plaquiste) GRETA BTP</li> <li>➤ CAP et TP V menuisier agenceur LP, CFA BTP, AFPA, GRETA BTP</li> <li>➤ Bac Pro menuisier agenceur LP, CFA BTP, AFPA, GRETA BTP</li> </ul>	<p>Rénovation</p> <p>Assemblage parasismique</p>	Evolution contenu CAP et Bac Pro	BTS multipolaire	TP V et IV	Augmentation de la demande anticipée, notamment avec les chantiers de rénovation

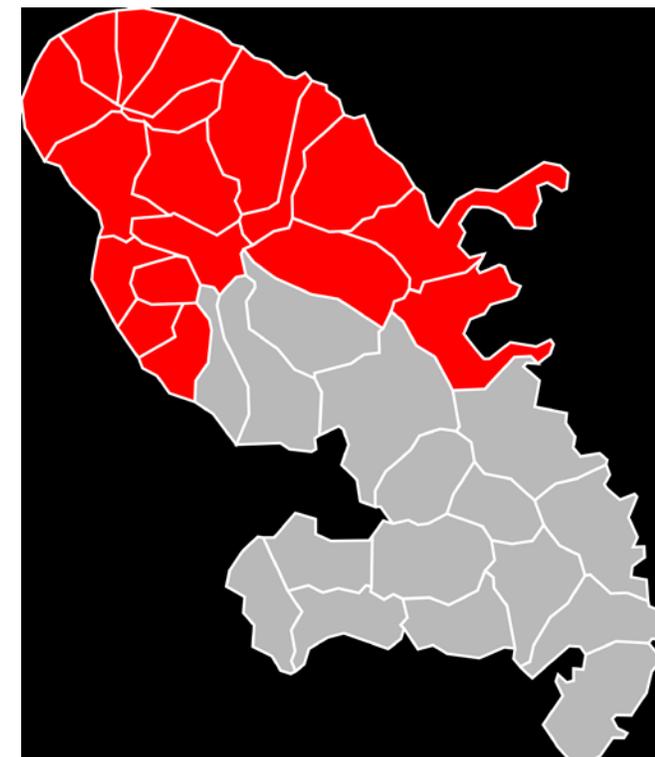
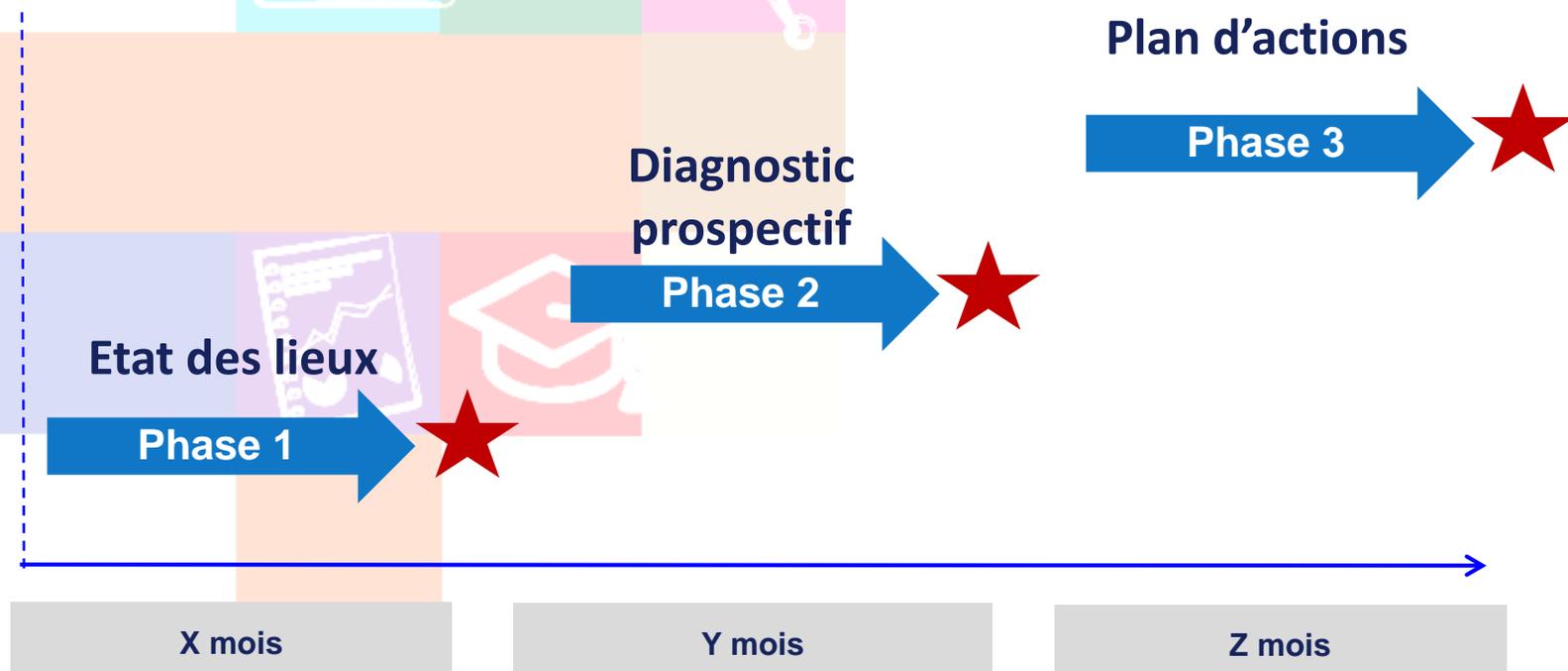
# Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT)

GPECT

## Quelques repères méthodologiques de réalisation d'une GPECT

Une démarche participative s'appuyant sur l'animation de réunions avec les instances de suivi de la mission et des entretiens avec les parties prenantes

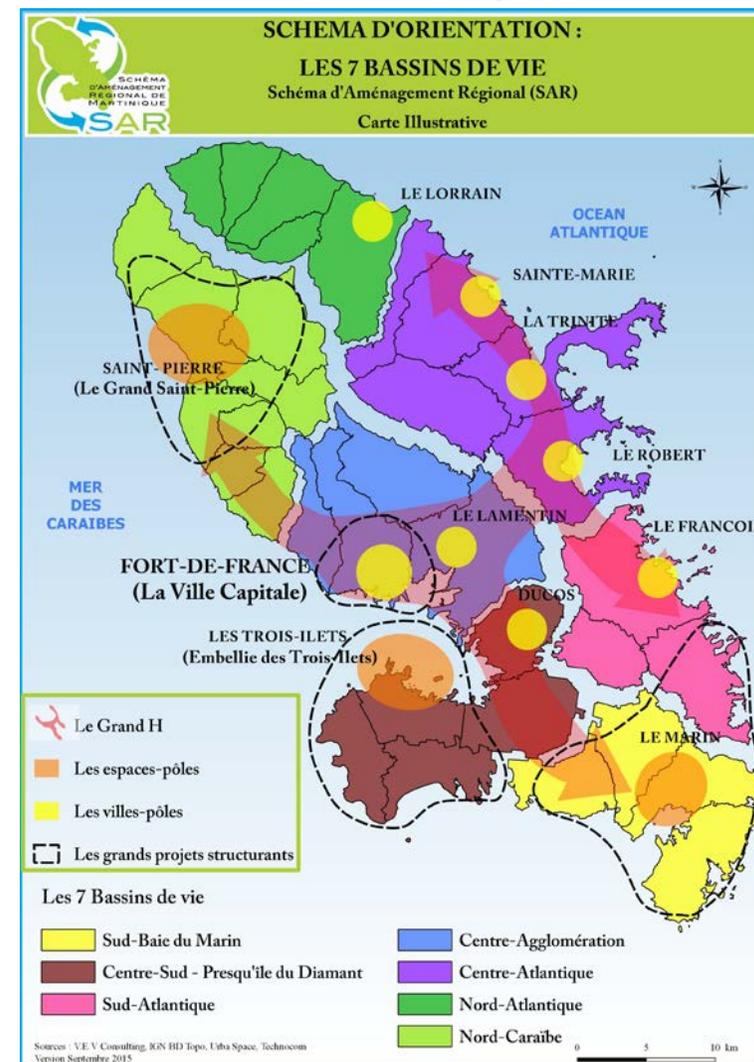
Seul le nord de la Martinique a fait l'objet d'une GPECT (2014)



# Phase 1. Etat des lieux socio-économique

**Objectif:** Analyser de façon organisée les statistiques et les faits qui caractérisent le territoire, pour que le diagnostic ultérieur ne soit pas basé sur du « ressenti »

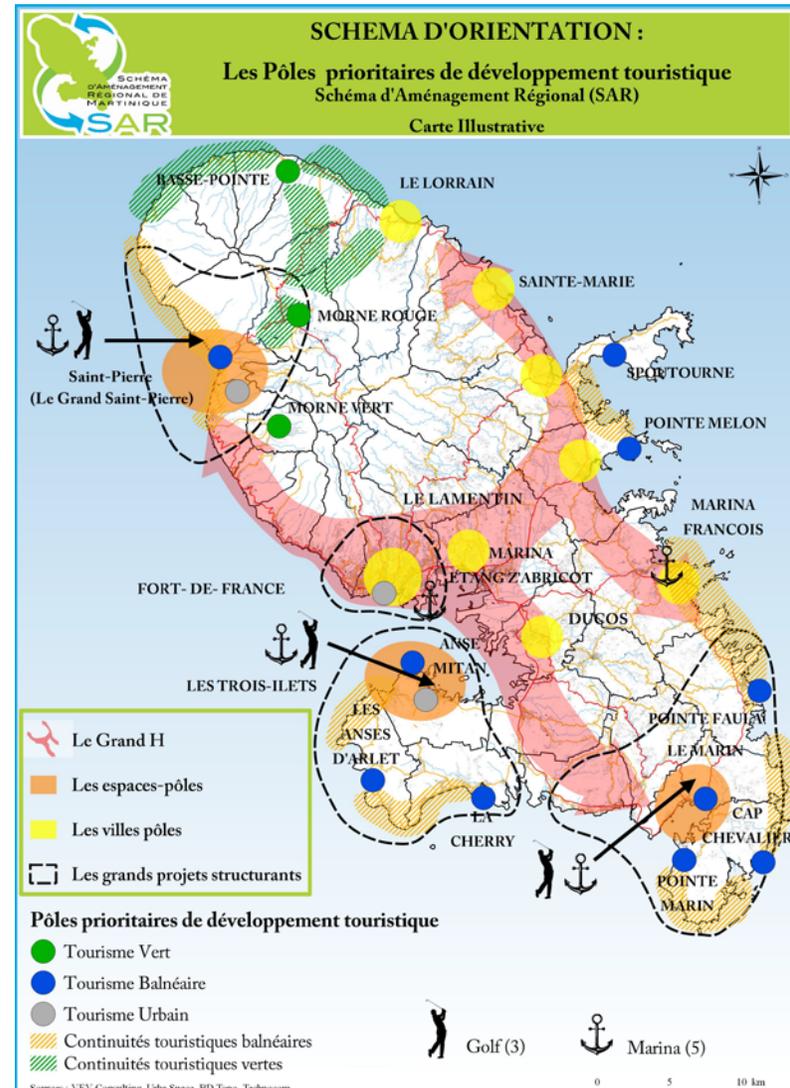
Modules	Démarche	Résultats attendus
Dynamique économique	Analyse documentaire: SCOT, schémas de développement territoriaux...	Evolutions démographiques Activité économique Situation du marché de l'emploi...
Cartographie des évolutions métiers	Exploitation CEP, Etudes sectorielles, enquête annuelle Pôle Emploi ... Entretiens personnes ressources	Identification des métiers à évolution significative, métiers fragilisés, métiers en tension...
Recensement de l'offre de formation	Analyse documentaire et entretiens personnes ressources	formations de proximité, formations Martinique mais aisément accessibles au territoire concerné, e-learning



# Phase 2. Diagnostic prospectif

**Objectifs: Déterminer les enjeux du territoire en matière d'emplois et de compétences et construire des scénarii de positionnement**

Modules	Démarche	Résultats attendus
Détermination des besoins en compétences	Entretiens en entreprises Entretiens avec des personnes ressources <b>Analyse des projets sur le territoire</b>	Besoins en compétences <b>pour le territoire</b> (pas seulement les déclarations d'entreprises)
Evaluation de l'adéquation de l'offre de formation et des besoins en compétences	Analyse croisée Focus sur quelques secteurs possibles	Ecarts identifiés entre ressources disponibles sur un territoire et besoins RH futurs
Enjeux et scénarii de positionnement	Animation de groupes de travail pour définir et prioriser des enjeux Etablissement de scénarii par combinaison des variables d'actions	Enjeux partagés Choix d'un scénario de développement par les instances de suivi de la mission



# Phase 3. Plan d'actions

**Objectifs: Définir une stratégie pour mettre en adéquation l'emploi et la politique de formation et préparer la mise en œuvre de cette stratégie**

Modules	Démarche	Livrables attendus
Définition d'une stratégie globale pour le développement de la GPECT sur le territoire	Combinaison des scénarii de positionnement choisis par enjeu <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Axes de développement</li><li>▶ Politique de formation</li><li>▶ Politique d'accompagnement</li></ul>	Axes stratégiques permettant d'affirmer le positionnement du territoire selon les thématiques retenues
Préconisations opérationnelles	Explicitation d'une série d'étapes indispensables et des actions devant être menées En prenant en compte la facilité de mise en œuvre et le coût des actions	Ensemble de pistes d'actions cohérentes pour atteindre les objectifs stratégiques
Programme d'actions s'appuyant sur des fiches actions	Etablissement d'un plan d'actions chronologique Elaboration de fiches actions	Fiches actions concernant: <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Activités d'ingénierie</li><li>▶ Activités collectives</li><li>▶ Activités d'accompagnement</li></ul>

# Phase 3. Plan d'actions

## Préconisations opérationnelles: La mise en œuvre de la GPECT passe par la mobilisation cohérente et stratégique d'outils préexistants au service de la démarche territoriale

**Outils d'évolution des compétences**, grâce à des actions de formation idoines

**Outils de transfert intra-territoriaux de compétences**

- Soutenir la structuration de réseaux d'entreprises
- Soutenir l'émergence de plateformes d'échanges, de transferts ou de mises en relation des salariés avec les entreprises du territoire.

**Outils de partage de compétences**, pour faciliter la mutualisation de la GRH

- Groupements d'employeurs,
- groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification,
- sociétés coopératives d'intérêt collectif,
- plateformes de ressources humaines.

**Outils de valorisation des compétences des seniors**

- Actions de sensibilisation relatives aux difficultés de recrutement prochaines sur certains métiers
- Mise en œuvre du tutorat et de l'expertise,
- Adaptation des postes de travail et prise en compte de la pénibilité,
- Construction de dispositifs d'évolution de carrière adaptés aux seniors.

**Autres outils de politiques de l'emploi mobilisables**

- Mobilité professionnelle, VAE, Prévention des risques professionnels,
- dispositifs de réorientation professionnelle, outils de gestion de carrière

