



# **Schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation de Mayotte**

**Projet validé par le Comité de Pilotage du 11 mai 2010 pour consultations avant présentation à l'Assemblée Départementale.**

12 mai 2010

## Sommaire

<i>Le mot du Président</i> .....	3
<i>PREMIERE PARTIE</i> .....	4
<i>Les constats de base, la démarche d'élaboration du Schéma et le diagnostic stratégique</i> .....	4
<i>Contexte : les compétences du Conseil Général en matière de développement de l'économie et de la formation</i> .....	5
<i>Le choix d'une stratégie intégrée SRDE-PRDF</i> .....	6
<i>La méthode utilisée pour élaborer le schéma</i> .....	7
<i>Les éléments clés du diagnostic « développement économique-emploi-formation »</i> .....	9
<i>Les enjeux identifiés à moyen terme</i> .....	15
<i>DEUXIEME PARTIE</i> .....	19
<i>Les 4 axes stratégiques du schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation de Mayotte</i> .....	19
<i>Un schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation autour de quatre axes stratégiques</i> .....	20
<i>TROISIEME PARTIE</i> .....	39
<i>Plan d'actions du schéma</i> .....	39
<i>Présentation du plan d'action</i> .....	40
<i>Fiches projets opérationnels</i> .....	52

## Le mot du Président

---

Au terme d'une démarche d'élaboration participative initiée par l'exécutif départemental, qui a duré plusieurs mois, de septembre 2009 à mai 2010, le Schéma régional de développement de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation de Mayotte exprime aujourd'hui la volonté commune du Conseil Général et de ses partenaires d'être moteurs d'un développement cohérent et durable, fondé sur le développement des entreprises et des compétences ainsi que sur la valorisation des ressources du territoire.

Ce Schéma a une triple vocation.

- En premier lieu, il détermine, dans le prolongement des Etats Généraux de l'Outre Mer et dans la perspective de la départementalisation et de l'aspiration à devenir Région Ultrapériphérique de l'Union Européenne, une **stratégie explicite de développement** qui recherche **une cohérence profonde entre le développement de l'activité et de l'emploi d'une part, et le développement des compétences et des qualifications dont les employeurs ont besoin d'autre part**. Le Conseil Général, qui possède déjà de nombreuses compétences dans le domaine de la formation et de l'appui aux entreprises, optimisera et rationalisera à cette occasion ses instruments d'intervention, en partenariat lorsque ce sera nécessaire. Notamment, la création d'une Agence de Développement et de Mobilisation Economique, la refonte des aides pour assurer un appui conjoint aux investissements et au développement des compétences des entreprises, l'appui au développement de filières dans des domaines porteurs doivent aller de pair avec un effort accru de formation aux savoirs fondamentaux et un développement ciblé des compétences et des qualifications pour l'ensemble de la population mahoraise. Le Schéma propose aussi de rééquilibrer les capacités de développement économique de l'île, notamment par la création de Pôles d'Equilibre Economiques Régionaux de Mayotte.
- Ensuite, le Schéma s'articule étroitement avec les autres Schémas de développement de l'île, comme le Schéma d'Aménagement touristique de Mayotte, et le Schéma Régional des Infrastructures de transport comme le Schéma de développement des Zones d'activité économique, en cours d'élaboration. Les actions proposées par le Schéma ont aussi vocation à être débattues et articulées avec les débats des instances consultatives et décisionnelles compétentes, et notamment le Comité de Pilotage du Contrat de projets et le futur Comité mahorais de coordination de l'Emploi et la Formation professionnelle. Pour autant, nous souhaitons que le Schéma soit **une démarche permanente d'élaboration de projets en accord avec sa vision stratégique ; une matrice productive et participative** susceptible de décider et d'encourager la mise en place de groupes projets partenariaux sur des projets concrets. Dynamique, la démarche du Schéma fera l'objet d'un **suivi permanent** par un tableau de bord spécifique et d'une actualisation régulière, sous l'autorité d'un Comité de Pilotage du Schéma ouvert aux forces vives de Mayotte, que je présiderai.
- Enfin, le Schéma doit d'ores et déjà prouver sa capacité à mettre en œuvre des **projets concrets**. C'est pourquoi, il comprend déjà, résultat des concertations préalables, un ensemble de fiches actions définissant **des démarches qui ont vocation à être opératoires à court et moyen termes**. Le Schéma prouvera ainsi sa pertinence et son efficacité dès son adoption. Le Conseil Général avec l'appui de ses partenaires centrera avec vigilance son énergie pour aboutir à la réussite de ces actions.

Au total, le Schéma Régional de Développement de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation est ainsi bien plus qu'un document de référence, il est **fondateur d'une démarche durable, dynamique, innovante, mobilisatrice et partenariale, au service du développement de Mayotte et de sa population**.

## **PREMIERE PARTIE**

### **Les constats de base, la démarche d'élaboration du Schéma et le diagnostic stratégique**

Cette première partie du Schéma a pour objet de rendre compte de façon synthétique des données les plus importantes du contexte qui en situent l'ampleur et la portée, de la démarche d'élaboration participative mise en œuvre ainsi que de l'ensemble des diagnostics territoriaux économiques, sociaux ou transversaux effectués pour définir les axes stratégiques ainsi que les actions prioritaires du Schéma. Cette partie se conclue par une analyse des forces, faiblesses, opportunités et des menaces du territoire, avant l'énoncé des principaux enjeux du Schéma.

### **Contexte : les compétences du Conseil Général en matière de développement de l'économie et de la formation**

---

Le Conseil Général de Mayotte dispose des compétences des départements et régions métropolitaines ainsi que de celles liées au statut de région d'outre mer (article LO 6114-1 du Code Général des collectivités territoriales). Il deviendra département et fera fonction de région d'outre mer (au sens de l'article 73) au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le principe de spécialité législative a été abandonné à l'exception des domaines suivants : impôts, droits et taxes ; propriété immobilière et droits réels immobiliers, cadastre, expropriation, domanialité publique, urbanisme, construction, habitation et logement, aménagement rural, protection et actions sociales ; droit syndical, droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; entrée et séjour des étrangers et droit d'asile, finances communales.

Dans le champ de l'économie et de la formation professionnelle, la plupart des compétences a déjà fait l'objet d'un transfert de compétences, sans pour autant signifier une application directe de l'ensemble de la réglementation (notamment dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle soumis au principe de spécialité).

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales confie aux Régions le soin d'élaborer un schéma régional de développement économique. Elle permet « à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, la possibilité pour l'État de confier à la Région le soin d'élaborer un schéma régional de développement économique, en concertation avec les collectivités territoriales, leurs groupements et les chambres consulaires. Dans ce cas, la Région peut se voir déléguer par l'État, dans le cadre d'une convention qui peut associer d'autres collectivités, l'attribution des aides aux entreprises que ce dernier met en œuvre, en prévoyant éventuellement des critères d'attribution différents ».

Le SRDE vise à coordonner les différents acteurs publics du développement économique et implique une concertation afin de permettre une analyse commune de la situation économique du territoire.

En matière de formation professionnelle, le Conseil Général dispose des compétences dévolues aux Régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage (Article L262-4 du Code l'éducation). Il élabore un plan mahorais de développement de la formation professionnelle intégrant un volet jeunes (ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi, avec veille pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle), et un volet adultes (l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi). Il comprend également le schéma prévisionnel d'apprentissage ainsi que celui des formations sanitaires et celui des formations sociales.

Il lui revient de définir une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Il doit assurer l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région.

Il doit organiser :

- Le réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE et accompagner les démarches des candidats.

- Les actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation.
- Les formations permettant d'acquérir des qualifications.

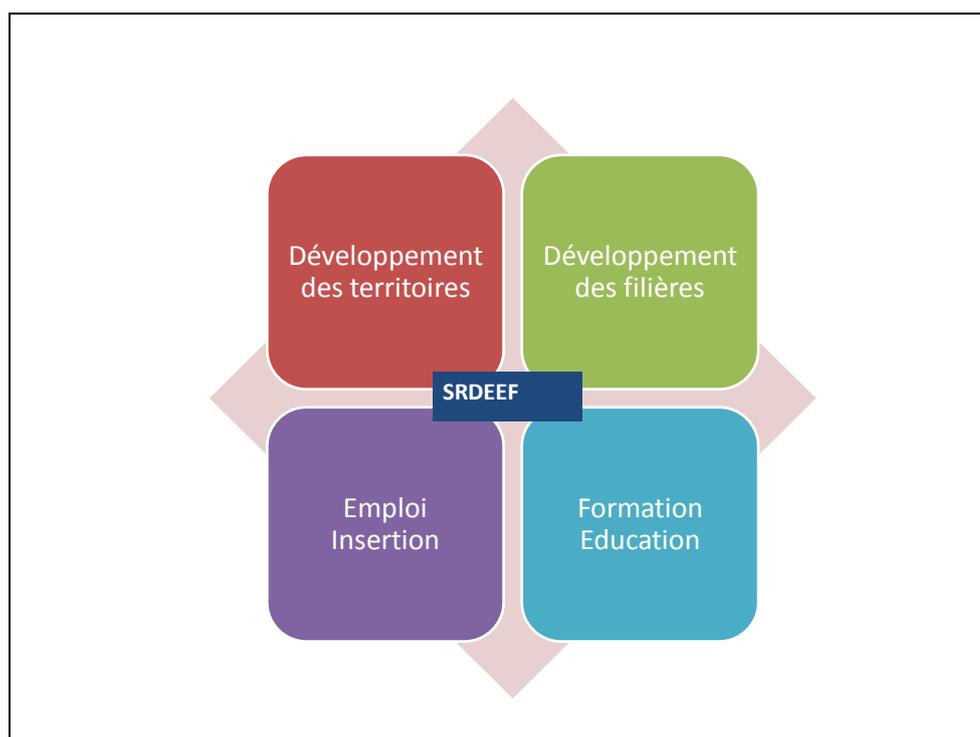
La loi du 24 novembre 2009 a introduit des modifications qui concernent le plan mahorais de développement de la formation professionnelle. Après le renouvellement du Conseil Général, un contrat de plan mahorais de développement des formations professionnelles devra être élaboré au sein du Comité de coordination mahorais de l'emploi et de la formation et signé entre le président du Conseil Général, le représentant de l'Etat et l'autorité académique (cf. ordonnance du 11 juin 2009 et articles L.214-12 et L.262-4 du Code de l'éducation).

### **Le choix d'une stratégie intégrée SRDE-PRDF**

Dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique et en matière de formation professionnelle, le Conseil Général joue le rôle de chef de file dans ces deux domaines, en disposant d'une compétence de coordination sur le territoire des acteurs et des politiques concernés et de financement d'actions et de dispositifs. Deux documents stratégiques distincts : le Schéma régional de développement économique (SRDE) et le Plan régional de développement des formations (PRDF) permettent de définir un cadre stratégique d'actions à moyen terme.

Dans un souci de cohérence et pour un développement intégré du territoire, le Conseil Général a fait le choix de concevoir ces deux schémas dans le cadre d'une même dynamique avec l'ensemble des acteurs concernés se traduisant d'abord par un seul document – appelé **Schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation** – lui permettant ainsi d'articuler le développement économique au développement de la ressource humaine à travers les quatre dimensions suivantes : développement des territoires, développement des filières, emploi et insertion, formation et éducation.

Le schéma ci-dessous explicite ces 4 dimensions.



Le Conseil Général, dans le cadre de sa nouvelle compétence de « *coordination du développement économique et de la formation professionnelle* », a veillé tout au cours du **processus de concertation** à ce que chacun apporte sa pierre à l'élaboration d'une stratégie de développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle à moyen terme de Mayotte.

Cette mobilisation des acteurs économiques et sociaux régionaux affirme que **le SRDEEF n'a pas vocation à être un document de plus mais bien un cadre d'action qui lie les acteurs mahorais et qui doit vivre et évoluer avec eux.**

Le Conseil Général souhaite vivement que le **SRDEEF soit un document stratégique évolutif et partagé.** De ce point de vue, la concertation ne doit pas s'arrêter avec l'adoption du SRDEEF, mais constitue un élément fondateur de sa mise en œuvre et de son évolution.

### **La méthode utilisée pour élaborer le schéma**

---

Pour élaborer le Schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation, le Conseil Général a choisi d'inscrire les travaux dans un large processus de concertation dans la phase de diagnostic, mais aussi pour les préconisations.

Ainsi, l'ensemble des acteurs locaux a été mobilisé pour mener à bien la mission : services et élus de la Collectivité départementale, services de l'Etat (Préfecture, SGAER, DTEFP, DAF, Direction de l'équipement, Vice-Rectorat, etc.), institutions locales, acteurs du monde économique et du monde associatif, etc.

Le SRDEEF est donc issu d'une réflexion collective partenariale dans le cadre des vingt-et-un ateliers de travail qui ont été conduits. Une attention particulière a concerné le fait de ne pas aborder uniquement de façon séparée les questions d'économie, d'emploi et de formation, mais d'articuler ces trois dimensions pour mettre en place une stratégie globale d'action au niveau du Conseil Général entre l'économie, l'emploi et la formation.

La mission s'est organisée autour de trois phases :

- **Phase 1 : Réalisation d'un diagnostic Economie-Emploi-Formation  
(Septembre à décembre 2009)**

Au vu de l'importance du nombre d'études et de documents existants en lien avec le développement économique, l'emploi et la formation et au regard des travaux réalisés dans le cadre des Etats généraux de l'Outre Mer, il a été fait le choix de capitaliser et valoriser l'ensemble des travaux pour ne pas reprendre des éléments d'analyse connus et pouvoir aller un peu plus loin dans la réflexion.

Aussi, il n'a pas été réalisé d'étude spécifique liée au diagnostic mais, au contraire, il a été choisi de mettre en débat une synthèse complète et cohérente des analyses documentaires et des statistiques existantes, complétées d'informations en provenance d'entretiens et d'une réunion avec les maires.

Afin de partager les éléments du diagnostic, il a été proposé à l'ensemble des partenaires concernés de travailler en novembre 2009 dans le cadre de 4 ateliers thématiques : développement économique, échanges et ouverture régionale et internationale ; ressources humaines, emploi et formation ; aménagement du territoire, infrastructures, accessibilité et attractivité ; institutions, départementalisation et cohésion sociale et territoriale.

- **Phase 2 : Elaboration d'une réflexion prospective  
(Janvier à mars 2010)**

Dans cette phase prospective, l'objectif a été double :

- D'une part, affiner l'analyse des enjeux stratégiques du territoire en matière d'économie, d'emploi et de formation.
- D'autre part, approfondir le rôle du Conseil Général en tant que pilote du Schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation.

Ainsi, onze thématiques prospectives ont été étudiées en groupes de travail collectif<sup>1</sup>. Ces ateliers ont été complétés par l'animation, en interne aux services du Conseil Général, de trois ateliers en lien avec les outils et la gouvernance de la démarche du SRDEEF : la refonte des aides aux entreprises (économiques et ressources humaines), l'optimisation de la dynamique des grands projets et les modalités de gouvernance et de pilotage du SRDEEF et outils associés.

Enfin, un travail d'analyse comparée a été réalisé sur 6 régions (Corse, Guyane, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Madagascar et l'Ile Maurice). Cet exercice s'est organisé autour des grands thèmes du schéma : l'organisation de la formation professionnelle, le développement économique et les aides aux entreprises et le développement des TIC. Il a permis d'alimenter la définition du plan d'action.

- **Phase 3 : Rédaction du schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation et de définition du plan d'actions qui en découle  
(Mars à mai 2010)**

---

<sup>1</sup> Les onze thèmes étaient les suivants : Proposer des parcours aux jeunes menant à la qualification et à l'emploi ; Développer les efforts concernant les savoirs de base et la lutte contre l'illettrisme ; Encourager la professionnalisation et qualification des actifs par la formation, vecteur du développement économique ; Développer l'ensemble du champ sanitaire et social ; Organiser et valoriser les filières porteuses d'avenir ; Développer l'esprit d'entreprendre et la création d'activités ; Organiser la transformation et la valorisation des produits ; Développer des pôles d'équilibre économique régional de Mayotte ; Promouvoir l'utilisation équilibrée du lagon et de la mer ; Préserver et valoriser les ressources naturelles ; Définir et mettre en œuvre une stratégie de coopération active sur le plan régional et international

A partir du croisement de l'ensemble des matériaux d'investigation recueillis précédemment et de l'animation de sept ateliers opérationnels<sup>2</sup> autour de projets pouvant être mis en œuvre rapidement après l'adoption du schéma, il s'est agi d'affiner les axes stratégiques et opérationnels du futur schéma, de définir le plan d'actions et de déterminer les conditions de réussite du pilotage et de la mise en œuvre du schéma.

## **Les éléments clés du diagnostic « développement économique-emploi-formation »**

---

Le diagnostic, réalisé à l'occasion de l'élaboration du schéma, n'a pas été conçu comme un outil figé mais comme support de discussion et d'appui à la démarche devant être actualisé dans le cadre de la mise en œuvre du schéma. Les principaux résultats en sont les suivants<sup>3</sup>.

### **1. Un contexte institutionnel en pleine évolution**

Le cadre légal et réglementaire applicable à Mayotte a fortement évolué ces dernières années. Il constitue un facteur déterminant pour envisager à moyen terme l'évolution de Mayotte au niveau de l'économie, de l'emploi et de la formation. En effet, après l'approbation de la départementalisation de Mayotte (référendum du 29 mars 2009), son statut évoluera de « collectivité départementale » à celui de Département-Région d'Outre-mer, devenant en 2011 le 5<sup>ème</sup> Département-Région d'Outre-mer de France.

Cette évolution se caractérise, depuis les années 2000, par des modifications importantes tant sur le statut de Mayotte que dans son fonctionnement (instances...). Des modifications législatives et institutionnelles ont été mises en œuvre, impactant à la fois le domaine économique, de l'emploi et de la formation. A partir de 2011, et de manière progressive, les prestations existantes (allocation adulte handicapée et allocation personnes âgées) ainsi que les assurances sociales en lien avec l'augmentation des taux de cotisations sociales seront revalorisées, tandis que le Revenu Supplémentaire Temporaire d'Activité, les autres allocations de solidarité et l'allocation logement social seront instaurés à Mayotte. En outre, une fiscalité de droit commun (taxe foncière, taxe d'habitation, taxe sur les ordures ménagères) et la révision de certaines taxes (droits de douane, taxe sur la consommation) seront instaurées au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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

### **2. Une société en mutation, entre traditions et modernité**

Si la **croissance démographique** a diminué sur la dernière période de recensement, Mayotte est l'un des territoires de France parmi lesquels la croissance démographique est la plus forte. En effet, Mayotte comptait au 1er juillet 2007 186 452 habitants<sup>4</sup>, soit un accroissement annuel de 3,1% entre 2002 et 2007 (+0,7% en France entre 1999 et 2006).

Cette pression démographique a plusieurs conséquences :

- Une jeunesse de la population (54% de la population avait moins de 20 ans en 2007, contre 25% en France entière).
- Une densité démographique de plus en plus forte (511 habitants au km<sup>2</sup> en moyenne, soit 5 fois plus que la densité moyenne en métropole).

---

<sup>2</sup> Les sept thématiques abordées étaient les suivantes : Préfiguration d'une agence de développement ; Structuration du secteur de la formation ; Définition des Pôles Economiques d'Equilibre Régional de Mayotte ; Construction d'une logique filière intégrée dans le secteur du transport ; Développement du champ sanitaire et social ; Gouvernance et le pilotage du SRDEEF et Articulation de la démarche de préparation du statut de RUP avec le SRDEEF.

<sup>3</sup> Cf. Annexe (diagnostic)

<sup>4</sup> Chiffre officiel du recensement de la population de l'Insee au 1<sup>er</sup> juillet 2007

- Une augmentation rapide de la population active, et en particulier pour les femmes (+24,7%). Mayotte compte environ 1 400 actifs de plus chaque année entrant sur le marché du travail.

Malgré la création d'emplois relativement soutenue ces dernières années, le marché du travail n'est pas en capacité d'absorber cette population active en constante augmentation. Cela s'explique aussi en partie par l'inadéquation entre l'offre et la demande et par un manque de qualification de la population (ou un manque de qualifications adaptées selon les types de postes). Le taux de chômage mahorais reste donc important, notamment pour les jeunes, bien que l'on assiste à une réelle montée en compétences et en qualification de la population.

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

**Les modes de vie évoluent aussi très vite à Mayotte,** avec pour une partie de la population la modernisation et l'amélioration des conditions de vie ; pour une autre, des conditions précaires restant encore prégnantes. Cela se ressent notamment dans l'équipement des ménages, en constante progression. L'arrivée du haut débit à Mayotte pourrait changer également les modes de vie. Ces évolutions sociétales impactent la consommation des ménages (en hausse ces dernières années) et génère des besoins accrus en matière de logement et d'infrastructures.

En outre, dans le cadre de la départementalisation de Mayotte, le **système d'aides sociales et de santé** va être profondément modifié. L'action sociale et médico-sociale constitue une des futures compétences majeures pour le Département. L'offre de service médico-social et social reste limitée, concernant principalement la problématique de l'insertion et celle de la protection de l'enfance et des familles. Mayotte ne dispose pas de structures d'accueil spécialisées dans le domaine des personnes âgées, des personnes handicapées, de l'aide sociale à l'enfance. Afin de ne pas introduire de changements qui bouleverseraient rapidement et profondément la société mahoraise, il est prévu une mise en œuvre de l'ensemble des prestations sociales de façon progressive. De même, la question des retraites pour les salariés et les indépendants est considérée par l'Etat et les partenaires sociaux comme un chantier majeur pour 2010.

**Quatre institutions interviennent principalement dans le versement de prestations sociales :** la direction de la solidarité et du développement social du Conseil Général qui met en œuvre la politique sociale et médico-sociale de la collectivité ; Pôle Emploi sur la dimension « actions d'insertion et de réinsertion professionnelle » ; la Caisse d'Assurance Chômage de Mayotte qui intervient de façon partielle en matière d'indemnisation des demandeurs d'emploi ; la Caisse de sécurité sociale de Mayotte qui verse les prestations sociales au titre de l'assurance maladie-maternité, pour la retraite (allocation spéciale pour personnes âgées, pensions de retraite, de réversion, de veuvage, allocation aux vieux travailleurs salariés) et les accidents du travail ; la caisse d'allocations familiales (CAF) versant les prestations familiales pour tous les allocataires français et étrangers détenteurs d'un titre de séjour, ayant la charge effective et permanente d'enfants.

**Le système de santé** a fortement évolué sur les 15 dernières années. Il s'est développé autour du centre hospitalier de Mayotte (CHM), devenu établissement public territorial de santé en 1997, qui joue un rôle particulier au niveau de l'activité de soins ; d'un réseau de dispensaires médico-sociaux ; d'hôpitaux intercommunaux et du secteur privé libéral qui reste limité et concentré à Mamoudzou et sur Petite Terre. L'Agence Régionale de Santé – Agence de Santé Océan Indien – a été inaugurée en avril 2010. Elle regroupe la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales de La Réunion, la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales de Mayotte, l'Agence Régionale de l'Hospitalisation La Réunion-Mayotte, le Groupement Régional de Santé Publique de La Réunion, la Mission Régionale de Santé, la Caisse Générale de la Sécurité Sociale de La Réunion, la Direction Régionale du Service médical et le Régime Social des Indépendants de La Réunion. Ses missions sont définir et mettre en œuvre le projet de santé mettant en cohérence les priorités nationales et locales avec un plan stratégique de santé, qui fixera les orientations et les objectifs, des schémas de mise en œuvre en matière de prévention, d'organisation des soins

(sanitaires et ambulatoires) et d'organisation médico-sociale, des programmes qui déclineront les modalités d'application de ces schémas. Le Conseil Général est en charge du service de la protection maternelle et infantile. Les dépenses globales de santé sur l'île sont en constante augmentation.

### **3. Des besoins importants en matière d'éducation et de formation**

**L'éducation et la formation apparaissent comme l'un des enjeux primordiaux pour le développement de Mayotte et la montée en compétence et en qualification de la population.** Mayotte connaît un développement rapide de son système éducatif pour répondre aux besoins liés à la jeunesse de la population et à l'augmentation des effectifs scolarisés (croissance de 70% en 10 ans). En effet, le taux de scolarisation et le taux de qualification n'ont cessé de croître, même si ce dernier reste faible par rapport aux moyennes des autres DOM et du niveau national. En effet, malgré les efforts réalisés, les besoins restent considérables en termes :

- de préscolarisation des enfants ;
- de mise en œuvre de la réforme de l'école primaire ;
- de réduction de la surcharge actuelle des classes ;
- de renforcement des moyens en matière d'équipements pédagogiques ;
- de maîtrise des savoirs fondamentaux ;
- de prise en charge des « enfants de la rue ».

D'autres voies de formation sont aussi en train de se développer tels que l'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance<sup>5</sup>.

De plus, tandis que le nombre de bacheliers augmente d'année en année, très peu de formations post-bac sont dispensées sur le territoire. Pour pallier l'insuffisance de l'offre de formation post-baccalauréat présente (CEFSM, IFSI, IFM, Greta ), un projet de mise en place d'une antenne universitaire à Mayotte est prévu pour se matérialiser à la rentrée 2011. Cependant un nombre important d'étudiants est donc dans l'obligation d'aller étudier en dehors du territoire. Il existe aujourd'hui un passeport mobilité (ADOM, ex-ANT) comprenant deux volets : un volet « étudiant » géré par le Vice-rectorat et un volet « formation-insertion professionnelle » par la LADOM pour favoriser la mobilité des jeunes et adultes pour aller se former. Par ailleurs, il apparaît nécessaire de mieux préparer les étudiants partant en Métropole ou dans d'autres territoires pour poursuivre leur formation.

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

Depuis le 1er janvier 2008, **le Conseil Général** est désormais compétent en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. A travers sa commande publique, il finance des parcours de formation destinés à des demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'une prescription de Pôle Emploi et/ou de la Mission locale. L'objectif de la commande publique est de permettre l'élévation du niveau de qualification des Mahorais et l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires d'action d'une part, et à répondre aux besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée, d'autre part. Différentes mesures sont mises en place : orientation, mobilisation des connaissances de base générales, savoirs de base niveau VI, pré qualification, qualification et insertion.

---

<sup>5</sup> Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation ne sont pas applicables à Mayotte. Le système ancien perdure avec les contrats d'insertion en alternance, notamment le contrat de qualification.

**L'Etat** reste compétent et intervenant dans plusieurs domaines clefs, comme la lutte contre l'illettrisme, la formation des détenus, certaines actions d'insertion (GSMA notamment), et en partenariat sur la formation et le développement des compétences pour les actifs occupés (GPEC notamment). Il est également en charge de la politique contractuelle avec les branches professionnelles et l'interprofessionnel. Plusieurs accords ont d'ailleurs été signés (avec les chambres consulaires, avec des branches professionnelles ou encore pour la mise en œuvre de formations qualifiantes) ces dernières années.

**Le champ de la formation des salariés** s'est, quant à lui, structuré avec le rattachement de l'AGEFOME créé en 1997 au réseau national d'OPCALIA en 2008, d'une part et avec l'adhésion du Centre hospitalier de Mayotte à l'ANFH Océan Indien, d'autre part.

Le Comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle, institué par l'ordonnance du 11 juin 2009, devrait voir le jour prochainement. Il a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Le Comité économique et social doit aussi être mobilisé sur les enjeux majeurs tels que l'emploi et la formation. La Commission Consultative du Travail (CCT), qui ne concerne que les salariés, pourrait être mobilisée et formuler des propositions ad hoc. Enfin, un travail partenarial entre l'Etat, le Conseil Général et Opcalia Mayotte se met en place, notamment autour du financement de l'offre de formation. Ce partenariat est élargi à Pôle Emploi, aux chambres consulaires, au Vice-Rectorat ou encore aux principaux donneurs d'ordre (exemple du CHM) en cas de besoin.

Mais un des enjeux majeurs du territoire reste **la lutte contre l'illettrisme**. En effet, un nombre important de Mahorais rencontre des difficultés à la maîtrise de savoirs de base, notamment la langue française. Ceci trouve plusieurs explications : tout d'abord, la scolarisation publique récente à Mayotte ; ensuite, le fait qu'une partie des familles reste non-francophone et parle une autre langue dans leur vie privée, et enfin s'ajoute la problématique des populations migrantes ainsi que le fait que la scolarisation des femmes a été plus tardive.

On peut noter la grande difficulté pour mesurer le taux d'illettrisme à Mayotte. Des actions sont mises en œuvre pour répondre à ces besoins. De nombreuses formations sont dispensées chaque année à destination du public « jeunes », de salariés, d'agents de la fonction publique (contrats aidés). A également été mise en place depuis 2008, la démarche de l'école des parents.

La lutte contre l'illettrisme reste du ressort de l'Etat, tandis que la compétence en matière de formation professionnelle a été transférée au Conseil Général. Une charte partenariale de prévention et de lutte contre l'illettrisme a été signée en 2009 entre les différents acteurs de la formation et de l'éducation. Un plan d'action triennal devrait voir le jour en 2010.

#### **4. Une dynamique économique en marche depuis plusieurs années, restant à renforcer**

L'économie mahoraise a fortement évolué ces dernières années. Issue d'une économie plutôt agricole, tournée vers des activités traditionnelles, la tertiarisation de l'économie à Mayotte s'est effectuée rapidement.

L'économie mahoraise est une économie en rattrapage, qui s'appuie sur :

- Le renforcement de l'économie publique.
- Le développement d'activités dans le secteur privé porté par une majorité de petites et très petites entreprises et quelques grands groupes implantés à Mayotte.
- Une économie informelle importante.
- Une consommation des ménages dynamique (liée à la hausse du SMIG<sup>6</sup> et un recours accru aux crédits à la consommation). L'indice général des prix a fortement augmenté en 2007 et 2008<sup>7</sup> mais aujourd'hui, la tendance est plutôt à la stabilisation<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Dans le cadre de l'accord du 2 février 2007, signé entre la Préfecture et les partenaires sociaux, a été institué le rattrapage du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti de Mayotte (SMIG) sur le SMIC métropolitain d'ici 2010 pour atteindre 85% du SMIC net. Cette décision a eu pour conséquence une revalorisation du SMIG de 17% en 2007, de 12,27% en 2008 et de 8,04% en 2009.

- Une main d'œuvre importante mais n'étant pas toujours en adéquation avec la demande.

Cependant, le PIB par habitant reste en dessous de la moyenne nationale, et du niveau des autres DOM, même s'il est largement supérieur à celui des pays voisins (Comores et Madagascar).

**La place de l'économie publique** est très importante à Mayotte ; elle représentait plus de 40% de la valeur ajoutée produite en 2001. Le secteur public reste le plus grand employeur à Mayotte (Education nationale mais aussi différents secteurs administratifs et de santé), et est très attractif pour la population.

Il faut noter un ralentissement de la croissance en 2009, en lien notamment avec la baisse de la commande publique. L'économie apparaît donc comme fortement dépendante des financements publics.

**L'économie est également dépendante des projets structurants.** Ainsi, les grands projets de l'Etat et/ou de la Collectivité ont un impact direct sur l'économie locale et en particulier sur tout le secteur du bâtiment et des travaux publics. Ainsi les outils tels que le Contrat de Projet Etat-Région 2008-2014, le 9<sup>ème</sup> et futur 10<sup>ème</sup> FED, le Plan d'Aménagement et de Développement Durable, le SDAGE ou encore, pour l'avenir, le Parc Marin permettent de financer des projets structurants pour le territoire. Paradoxalement à la programmation de grands projets, nous pouvons souligner la faible visibilité de l'activité pour les entreprises locales. L'économie mahoraise est dans une vision assez « court-termiste » et n'anticipe que peu l'avenir. Les échanges entre secteur public et secteur privé sont peu organisés et ne permettent donc pas une articulation optimale entre les deux secteurs alors même que le secteur privé marque une dépendance forte au secteur public.

Parallèlement, **le secteur privé** s'est fortement développé à Mayotte, porté par une demande publique importante et par une hausse de la consommation des ménages. Le secteur privé est jugé dynamique et créateur d'emplois.

L'économie mahoraise est structurée autour d'activités plutôt traditionnelles, et peu industrielles, avec une large prédominance du secteur tertiaire. Les secteurs qui ont produit le plus de valeur ajoutée en 2008 sont les suivants : le commerce, les services aux entreprises et activités immobilières, l'industrie et énergie, avec notamment les activités agro-alimentaires et la construction, qui aujourd'hui ralentissent au regard de la baisse de la commande publique.

L'économie mahoraise s'appuie également sur des secteurs présentant des potentiels particuliers pour l'avenir de l'île dont les activités liées à l'aquaculture, la pêche et l'agriculture, le tourisme, les activités aéroportuaires, les activités liées au port, le champ de la santé et de l'action sociale (dont le secteur du handicap), et les services à la personne.

En outre, **le développement économique n'a pas la même portée sur l'ensemble du territoire.** En effet, l'axe Mamoudzou-Longoni concentre la grande majorité des activités économiques, tant en terme d'établissements que d'emplois. Aujourd'hui, il n'existe que deux zones d'activités : une zone d'activités économiques sur le site portuaire de Longoni et une zone industrielle à Kawéni. Mamoudzou concentrait ainsi en 2002 28,4% de la population et 47,8% des emplois du territoire. D'autres communes sont principalement des lieux d'habitation et n'offrent que peu d'emplois (et l'emploi présent est majoritairement de l'emploi public).

Les pôles de décision administratifs sont également concentrés sur la capitale de Mamoudzou. Ceci oblige un grand nombre de personnes à se déplacer pour aller travailler dans une commune extérieure au lieu d'habitation. Ce déséquilibre territorial constitue, outre un obstacle à la cohésion sociale et territoriale, un élément de saturation de certaines zones de Mayotte et nécessite de repenser l'équilibre en matière d'aménagement du territoire (habitat, centres de décision, zones économiques, centres de soins, établissements scolaires, etc.).

**La création d'activité** est de plus en plus importante à Mayotte et constitue un levier de développement économique. Cependant, elle se fait le plus souvent par défaut par des personnes ne trouvant pas d'emploi sur le marché local et étant obligé pour faire vivre leur famille d'organiser leur propre activité.

---

<sup>7</sup> +5,1% entre décembre 2007 et décembre 2008 (source : INSEE)

<sup>8</sup> -0,2% entre août et septembre 2009, avec une variation de 0,9% entre sept. 2008 et sept. 2009 (INSEE)

Des structures accompagnent aujourd'hui les créateurs : l'ADIE et la Boutique de Gestion, ainsi que les chambres consulaires, par un accompagnement spécifique, l'Etat et le Conseil Général à travers des aides.

**Différentes aides économiques** sont d'ailleurs en place actuellement à Mayotte pour aider à la création et au développement de l'activité, ainsi que des outils d'appui au développement économique tels que le Fonds Mahorais de Développement qui sera remplacé par le Fonds de développement économique, social et culturel. Le Conseil Général accompagne également chaque année le développement d'entreprises locales via son système d'aides individuelles.

## **5. Un positionnement de Mayotte dans son environnement restant limité**

**Concernant la mobilité des biens**, la balance commerciale mahoraise est largement déficitaire, marquant une forte dépendance de l'économie mahoraise. Tandis que les importations continuent de croître, les exportations continuent de baisser. Les importations concernent en grande partie les produits alimentaires et sont dues au manque de production locale à Mayotte et à l'absence de matières premières sur le territoire. Le faible taux d'exportation est expliqué en partie, par les acteurs locaux, par la petitesse du territoire et donc l'étroitesse du marché. Il n'y a que peu d'industrie à Mayotte et la production reste restreinte. En outre, le territoire mahorais se trouve peu concurrentiel par rapport à ses pays voisins dans la zone Océan indien : cherté de la main d'œuvre par rapport aux pays voisins, coûts des matières premières importées, etc. Néanmoins, les acteurs locaux notent l'importance de rééquilibrer davantage la balance commerciale pour une plus grande indépendance de l'économie locale, et de développer davantage l'export notamment vers les pays de la zone Océan indien.

**Concernant la mobilité des personnes**, les acteurs locaux pointent le besoin de l'accroître, à la fois à la formation et à l'emploi. En effet, deux principaux facteurs expliquent aujourd'hui toute l'importance de la mobilité à Mayotte : en premier lieu, l'offre de formation ne couvrant pas l'ensemble des besoins, il est nécessaire pour une partie des jeunes d'aller se former soit en métropole soit dans un autre territoire ; en second lieu, l'offre et la demande d'emploi sont en inadéquation tant en volume qu'en qualifications et compétences.

C'est pourquoi, il est aujourd'hui nécessaire pour un certain nombre de personnes de rechercher un emploi en dehors du territoire. Il est aussi important de mettre davantage en adéquation le type d'études effectuées avec les besoins économiques de Mayotte, si les personnes souhaitent trouver un emploi à leur retour.

Enfin, il ressort que Mayotte doit trouver un positionnement dans son environnement régional. Aujourd'hui, Mayotte n'est que peu positionné dans son environnement régional en termes économiques malgré un potentiel important. Quelques actions de coopération ont vu le jour assez récemment mais doivent encore se développer pour permettre à Mayotte de jouer un rôle majeur dans l'Océan indien.

Pour financer son développement, Mayotte a accès aux financements du Fonds européen de développement et au Fonds de coopération régionale, créé en 2003 pour mieux ancrer Mayotte et la France dans l'Océan Indien. Un Groupe de Travail de Haut Niveau a été mis en place en 2007-2008, pour favoriser un développement économique conjoint aux Comores et à Mayotte, encourager la coopération régionale dans divers domaines et améliorer la circulation des biens et des personnes entre les deux territoires : il est actuellement sans activité mais sa réactivation est à l'étude. Une convention de coopération a également été signée par le Conseil Général avec deux régions malgaches.

Tant pour le développement économique du territoire, que pour le développement de son emploi et des échanges éducatifs, culturels ou encore sportifs, il est important que Mayotte soit **identifié davantage comme un moteur économique de la zone Océan Indien**.

## Les enjeux identifiés à moyen terme

Au regard des éléments de diagnostic, les **forces et faiblesses** de Mayotte qu'il est possible d'identifier sont les suivantes :

<b>Les forces du territoire</b> <i>(aspects positifs internes que maîtrise le territoire et sur lesquels on peut bâtir le futur)</i>	<b>Les faiblesses du territoire</b> <i>(aspects négatifs internes qui sont contrôlés par les acteurs du territoire)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La jeunesse de la population et le dynamisme démographique du territoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une pression démographique et migratoire importante (présence importante de personnes étrangères en situation irrégulière) faisant émerger des besoins rapides et forts (éducation, santé, emploi, formation, infrastructures...)</li> <li>- La difficulté à intégrer les nouveaux actifs sur le marché du travail mahorais</li> <li>- Le manque de logement, et notamment de logement social</li> <li>- Des difficultés sociales à traiter rapidement (phénomènes d'enfants seuls, accès au logement social par exemple)</li> <li>- Des dispositifs d'insertion des jeunes anciens et limités par rapport aux besoins</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une montée en qualification et compétence globale de la population (population de plus en plus formée) et plus particulièrement des femmes</li> <li>- Une dynamique des acteurs pour mettre en place un plan de lutte contre l'illettrisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des besoins restant cependant importants en matière de formation (y compris en matière d'éducation et de lutte contre l'illettrisme) et la nécessité de poursuivre la montée en qualification et en compétence de l'ensemble de la population au regard des besoins identifiés.</li> <li>- Un nombre important d'actifs sans qualification</li> <li>- Un usage de l'outil de formation encore peu utilisé par les structures employeurs pour les salariés et les agents de la fonction publique, malgré un effort visible ces dernières années</li> <li>- Une législation sur la formation n'intégrant les réformes de 2004 et 2009 et ne permettant pas d'utiliser l'ensemble des dispositifs existants</li> <li>- Des dispositifs de formation qui restent limités au regard de l'ampleur des besoins</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un positionnement géostratégique au sein du canal du Mozambique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une affirmation limitée de Mayotte dans son environnement régional</li> <li>- Un positionnement à trouver par rapport à la Réunion et aux Comores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un secteur privé minoritaire, mais dynamique et diversifié même si le BTP y prend une place importante, au côté d'un secteur public générateur d'emplois et structurant pour l'économie</li> <li>- Un dynamisme de la création d'activité</li> <li>- La possibilité de développer de nouveaux pôles d'activité sur le territoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La dépendance de l'économie à la commande publique</li> <li>- Un marché petit et faiblement concurrentiel</li> <li>- Des difficultés pour passer de la micro-entreprise à la TPE</li> <li>- La faible capacité à dépenser les crédits et un manque de projets et/ou de porteurs de projets</li> <li>- Un secteur bancaire qui reste « frileux »</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La richesse du lagon et de la mer (biodiversité, attractivité touristique...)</li> <li>- La décision de créer le Parc Marin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais une richesse restant peu exploitée et protégée</li> </ul>

<b>Les forces du territoire (suite)</b>	<b>Les faiblesses du territoire (suite)</b>
- L'existence d'infrastructures diversifiées (routes, port, barges, aéroport...) et de services publics	- Un besoin de développement de nouvelles infrastructures diversifiées et d'entretien de celles déjà existantes - L'inaccessibilité de certaines zones du territoire - Une concentration des activités et des services administratifs sur Mamoudzou et une répartition déséquilibrée de la population sur le territoire
- La mise en place d'un Etablissement Public Foncier	- Des difficultés liées au foncier et à l'immobilier adapté - Une urbanisation faiblement maîtrisée et la juxtaposition des activités économiques et de l'habitat

De la même façon, les **opportunités et menaces** repérées à la lumière du diagnostic pour le territoire de Mayotte sont les suivants.

<b>Les opportunités du territoire</b> <i>(possibilités extérieures positives dont on peut éventuellement tirer partie dans le contexte actuel des forces et faiblesses, se développant en dehors du champ d'influence du territoire)</i>	<b>Les menaces du territoire</b> <i>(risques extérieurs négatifs dont peut éventuellement souffrir le contexte actuel des forces et des faiblesses, se développant en dehors du champ d'influence du territoire)</i>
- L'obtention du statut de Région Ultrapériphérique (RUP) d'ici à 2013 - L'accès aux fonds structurels avec le statut de RUP	- La faible capacité à répondre aux exigences communautaires sur l'utilisation des fonds européens - La difficulté actuelle à gérer le FED - L'absence d'assurance sur les montants pouvant être obtenus pour Mayotte dans le cadre des fonds structurels - Le nombre restreint de structures en capacité d'être porteuses de projets européens - La capacité à assurer une avance de trésorerie
- La mise en place de l'infrastructure numérique en 2011, avec du haut débit pour la zone de Mamoudzou et Petite Terre.	- La fracture numérique géographique et au sein de la population
- La Départementalisation - La mise en place de nouveaux transferts de compétences - La feuille de route	- La faiblesse des moyens financiers transférés par l'Etat liés aux transferts de compétences - L'existence de la spécialité dans certains domaines rend peu lisible le contexte réglementaire et législatif - La difficulté à mettre en œuvre le partenariat institutionnel
- L'attractivité du territoire pour les investisseurs en raison de sa stabilité politique et du respect de l'Etat de droit	- Un dumping social et juridique des territoires voisins - L'instabilité réglementaire et législative ainsi que les domaines de spécialité accentuent la difficulté pour les investisseurs d'identifier les points forts du territoire mahorais

**Au regard de l'analyse des forces, faiblesses, menaces et opportunités, plusieurs enjeux pour le développement de Mayotte ont été repérés, se situant à court, moyen et long terme. Ils font apparaître :**

- Des **interactions et interdépendances fortes** entre aménagement du territoire, économie, emploi, insertion et formation.
- Le caractère **urgent** de nombreux chantiers interdépendants avec un facteur bloquant qui est celui du bas niveau de qualification des Mahorais avec des problématiques d'illettrisme et de savoirs de base. Or, ce point est fondamental si on souhaite que le développement économique « profite » aux habitants.
- Un enjeu de **construire des dispositifs concernant l'ensemble de la population** et ne se limitant pas à un caractère très limité de personnes bénéficiaires.
- La charnière dans laquelle se trouve Mayotte avec **l'accélération des évolutions législatives et réglementaires et la nécessité d'accompagner l'ensemble de la population mahoraise** pour éviter les fractures : économiques, sociales, environnementales, technologiques, etc., et l'accroissement des inégalités territoriales.

On note d'abord des enjeux transversaux aux trois domaines concernés par le schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation, il apparaît nécessaire de :

- Positionner Mayotte dans une réflexion sur le développement à court terme mais également à moyen et long terme.
- Accompagner la société civile dans les évolutions liées à la départementalisation
- Favoriser davantage l'ouverture de Mayotte :
  - Vers les autres pays de la zone Océan indien : développer les échanges commerciaux et la coopération (santé, éducation, sport, etc.)
  - Vers l'Europe : mobiliser le FED, préparer le passage en RUP, intégrer les critères communautaires dans les pratiques, etc.
- Permettre une montée en qualifications et compétences de l'ensemble de la population :
  - À tous les niveaux de qualification, y compris pour les postes à haut niveau de responsabilité
  - Quel que soit le statut de la personne
  - Sur l'ensemble du territoire

Puis de manière spécifique au développement économique :

- Accompagner quelques secteurs clés, porteurs de valeur ajoutée :
  - Structuration et organisation des filières, appui aux actions collectives
  - Professionnalisation des acteurs
  - Croissance des débouchés au niveau local et à un niveau plus large (export)
  - Création de démarches qualité (labellisation...)
- Avoir une plus grande visibilité sur le développement des activités :
  - Anticipation de la demande (publique et privée)
  - Besoins de main d'œuvre et/ou besoins de formation
- Disposer d'un dispositif cohérent d'aides aux entreprises :
  - Identification de l'ensemble des aides aux entreprises
  - Articulation des différents dispositifs, tant sur le plan financier que sur le plan de l'accompagnement des porteurs de projet
  - Mettre en synergie les efforts d'investissement de l'entreprise et la politique de gestion des ressources humaines
  - Mise en place de dispositifs adaptés pour soutenir la création d'activité et d'entreprise

- Développer l'esprit d'entrepreneuriat et l'esprit d'entreprise.

Et enfin, de manière spécifique aux domaines de l'emploi et de la formation :

- Poursuivre les efforts pour ne plus être dans une situation de rattrapage en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'orientation des jeunes...
- Mettre en place des formations en direction à la fois des bas niveaux de qualification (niveaux V, VI et infra) et des plus hauts niveaux.
- Encourager la mobilité formation et la mobilité emploi, en tenant compte du contexte mahorais (besoins économiques et de main d'œuvre du territoire, dans le secteur public et secteur privé) et réfléchir pour améliorer l'intégration sur le marché du travail des jeunes diplômés.
- Développer des pratiques innovantes en matière de formation.
- Mettre en place des dispositifs de formation ouverts aux travailleurs indépendants et exploitants agricoles.
- Développer et/ou renforcer la lecture publique et plus largement une animation socioculturelle.

**Les axes stratégiques du schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation de Mayotte s'appuient sur ces enjeux.**

## **DEUXIEME PARTIE**

### **Les 4 axes stratégiques du schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de formation de Mayotte**

## Un schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation autour de quatre axes stratégiques

---

- **Le SRDEEF : un outil permanent, durable, dynamique, partenarial et innovant de référence pour le développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte.**

Le schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi et de la formation n'est pas un simple rapport de mise en perspective des enjeux de développement de Mayotte et des perspectives d'action associées.

Il est ici défini comme un **outil propre, intrinsèque, innovant, de développement du territoire**. Il doit vivre, même s'il est actualisé périodiquement, tout au long de la durée des orientations qu'il décrit, avec une perspective de moyen-long terme compatible avec les enjeux liés au futur statut de RUP à horizon 2014-2020. Il possède sa dynamique propre mais s'articule avec les autres Schémas du Conseil Général (SRIDT, SRADT, SDAGE, PADD, schéma des ZAE, etc.) qui définissent l'avenir du territoire pour optimiser de façon globale l'impact sur l'économie, les compétences, l'emploi et les qualifications des orientations décidées et des projets lancés.

Il ne se substitue pas aux autres instances de concertation ou de décision partenariales (Contrat de projet, groupes de travail anticipant le statut de RUP, etc.) ou spécifiques à chacun des acteurs concernés. Il joue un **double rôle d'orientation sur les priorités stratégiques et de matrice de définition de projets s'inscrivant dans cette stratégie**.

Pour ce faire, il doit **rassembler les forces vives du territoire et assurer une cohésion des acteurs** au service de la stratégie partenariale décidée et des projets : même si le pilote en est le Conseil Général, le SRDEEF est partenarial dans sa conception, sa gouvernance et sa mise en œuvre. Certaines de ces actions relèvent directement des compétences du Conseil Général, d'autres de partenaires, d'autres encore seront à mettre en place de manière partenariale. Certaines actions sont déjà avancées en terme d'opérationnalisation et nécessitent simplement d'être renforcées ou d'être mieux articulées entre les différentes parties prenantes.

Au-delà des orientations qu'il propose, c'est aussi une méthode de travail efficace dont le suivi et le pilotage est assuré par un Comité pilotage spécifique ouvert à l'ensemble des partenaires concernés et un Comité technique réunissant les services du Conseil Général et de l'Etat.

- **Un cadre stratégique pour le développement durable et équilibré de Mayotte**

Le SRDEEF repose sur quatre axes prioritaires, croisant les dynamiques nécessaires au développement de Mayotte : le développement sur l'ensemble du territoire, celui des filières économiques porteuses, l'emploi et l'insertion professionnelle et la formation et l'éducation.

Les trois premiers axes concernent successivement : **les entreprises, la population, le territoire**. Le quatrième axe définit les modes de **gouvernance** et de **pilotage** du SRDEEF et les conditions de succès de sa mise en œuvre. **Les quatre axes stratégiques** sont les suivants :

- **Axe 1** : Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise
- **Axe 2** : Accompagner la population dans le développement de ses qualifications et de ses compétences
- **Axe 3** : Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré
- **Axe 4** : Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte.

Les quatre axes présentent les enjeux qui leur sont associés et sont déclinés opérationnellement dans un **plan d'actions**. Des **fiches projets** ont été réalisées pour définir les actions à conduire sans délai.

Constats :

L'économie de Mayotte s'est développée autour d'un nombre restreint de secteurs d'activité porteurs, en lien avec le secteur public. S'il est essentiel de soutenir ces secteurs d'activité, il semble également important d'appuyer le développement de secteurs présentant un potentiel spécifique pour l'avenir du territoire, à la fois par un appui au développement économique des entreprises (développement endogène et exogène), par un soutien à l'export pour mieux équilibrer la balance commerciale, mais aussi dans le renforcement des compétences et des qualifications des individus pour mieux répondre aux besoins d'évolution et de développement de ces secteurs.

Enjeux :

L'enjeu pour le schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation est triple :

- Accompagner activement le développement d'un **entrepreneuriat solide** à Mayotte, que ce soit pour les créateurs d'entreprise ou pour les chefs d'entreprise déjà en place, et ancrer l'intérêt de l'entrepreneuriat dans l'éducation et la culture mahoraise.
- **Renforcer l'activité présente sur le territoire et permettre la création d'emplois pérennes pour la population.**
- **Articuler les aides économiques, à l'emploi et à la formation** pour permettre une utilisation optimale des fonds et des dispositifs, tant pour les structures que pour les individus.

Objectifs :

**Objectif 1.1 : Accompagner le développement des secteurs clés de l'économie locale**

Les secteurs identifiés comme étant des secteurs clés pour l'économie locale, à court, moyen ou plus long terme sont les suivants :

- Le commerce
- Les services aux entreprises
- Les activités de production et de transformation liées aux ressources naturelles du territoire (agriculture, pêche, aquaculture)
- Le bâtiment et les travaux publics
- Le tourisme
- Les activités portuaires et aéroportuaires
- Le champ de la santé et de l'action sociale
- Les transports et la logistique
- Les activités liées à l'environnement, notamment le recyclage des déchets
- L'économie numérique, en prospective.

Le présent Schéma n'entend pas finaliser la réflexion pour l'ensemble de ces secteurs, mais fournit, en l'attente de la maturation des choix politiques qui seront nécessaires, une méthode pour en examiner le potentiel et décider des actions volontaires d'appui à leur développement. Ainsi, dans la situation actuelle, le Schéma sans oublier aucun secteur et tout en définissant une démarche globale d'action, propose de se pencher prioritairement sur certains secteurs dont l'avenir est très sensible pour l'île : certains font déjà l'objet de fiches action dans le Schéma (voir partie 3 Transports, secteur sanitaire et

social), d'autres devront faire l'objet d'une mobilisation partenariale efficace et rapide (tourisme, valorisation du lagon et des ressources maritimes notamment).

A ce titre, il est important de former et de qualifier un nombre suffisant de personnes (qu'il s'agisse de personnes déjà en poste, de demandeurs d'emploi ou de jeunes) pouvant répondre aux besoins à court, moyen et long termes dans ces secteurs d'activité. La formation passe aussi par l'acquisition des savoirs fondamentaux pour permettre une montée en compétence et en qualification des individus.

Le développement de ces secteurs clefs s'appuiera sur trois éléments majeurs :

- 1. Soutenir des régimes d'aide flexibles et adaptés soutenant les différents secteurs d'activités, au service des entreprises et des individus. Un système de type ADICQ (Aides au développement de l'Investissement, des Compétences et de la Qualification) pourra être mis en place au sein du Conseil Général, en lien avec les aides de ses partenaires (aides de l'Etat en premier lieu mais aussi financements d'Opcalia Mayotte, aides de la Boutique de Gestion et de l'ADIE, etc.).**

Pour ce faire, la **refonte entière du système d'aides aux entreprises du Conseil Général** est la première action à mener.

Cela nécessite également d'organiser les interventions des différents acteurs du développement économique, de l'emploi et de la formation pour permettre une efficacité et une efficience accrues des dispositifs et des actions engagées.

- 2. Développer les filières de formation adaptées pour répondre aux besoins spécifiques des secteurs**, que ce soit en formation initiale ou formation continue, et s'appuyer sur le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche avec la mise en place de l'antenne universitaire de Mayotte.

En effet, le Conseil Général qui a en charge la compétence en matière de formation professionnelle doit organiser la mise en place de filières adaptées en réponse aux besoins repérés des entreprises en place et prévoir le développement des autres secteurs pour les années à venir, comme par exemple, former un nombre suffisant de personnes en prévision de la mise en place de la piste longue à l'aéroport de Dzaoudzi-Pamandzi. Le lien entre la formation et les grands projets (CPER, PADD, PLU...) est donc à prendre en compte de manière forte. Les cahiers des charges des appels d'offre concernant les grands projets sur Mayotte devraient intégrer des clauses de mesure de l'impact en emplois afin de pouvoir mobiliser les partenaires emploi-formation de façon anticipée.

Il est également indispensable que le Conseil Général se dote d'un système d'observation pour repérer et actualiser les besoins en formation.

- 3. Mettre en place une politique foncière et de services, autour d'outils de développement et d'accueil adaptés aux différents secteurs clés**

L'appui aux différents secteurs d'activité porteurs de l'économie de Mayotte doit également être articulé avec les autres outils du développement et de l'aménagement du territoire. Ainsi, l'articulation avec le Schéma Régional des Infrastructures et du Développement des Transports (SRIDT), avec le Schéma des Zones d'Activités ou encore avec les Plans Locaux d'Urbanisme des communes, est centrale pour permettre aux entreprises de se développer dans les meilleures conditions possibles : accessibilité, foncier et immobilier disponibles, services aux entreprises, zonage haut débit à partir de 2011, etc.

Le Conseil Général devra également coordonner les interventions d'accompagnement auprès des créateurs d'activité et des entrepreneurs afin de que les actions mises en œuvre par les différents acteurs du territoire soient complémentaires et couvrent l'ensemble des besoins identifiés aux différentes étapes des projets (passer de l'idée au projet, financer le projet, mettre en œuvre, pérenniser, développer).

D'autres outils tels qu'une Agence de développement et de mobilisation économique de Mayotte (ADME) permettront l'animation du tissu économique local et œuvreront pour l'accueil de nouvelles entreprises sur le territoire (prospection internationale, accueil des jeunes diplômés...).

[Conditions de mise en œuvre :](#)  
[Voir fiche action n°1 : Agence de développement et de mobilisation économique](#)  
[Voir fiche action n°3 : Refonte du système d'aide économique du Conseil Général](#)

### **Objectif 1.2 : Appuyer la création d'entreprise et le développement des TPE/PME à Mayotte**

Il est nécessaire de renforcer l'accompagnement, de manière efficace et coordonnée, des créateurs d'activité à Mayotte, qu'il s'agisse de la micro-activité ou de plus grandes entreprises créant plusieurs emplois. Aujourd'hui, plusieurs acteurs interviennent en fonction du type de porteur de projet. Il est important de pouvoir articuler les interventions de ces différents acteurs permettant une efficacité de l'action et une pérennité des activités et des emplois sur le territoire. Ce qui passe par trois registres d'opérations :

#### **1. Mettre en place un accompagnement articulé de la création d'activité à Mayotte (mise en place d'un guichet unique de la création, pépinière, couveuse...)**

Au même titre que la création d'un accueil unique pour les porteurs de projet d'envergure (cf. fiche action n°1), il serait utile de mettre en place un guichet unique de la création pour accompagner les créateurs d'activité de manière articulée entre les différents acteurs concernés (Boutique de gestion, ADIE, chambres consulaires, Conseil Général, communes...). Les outils existants (bus de la création, plaquette, accompagnement...) pourront être mutualisés pour toucher un public plus large et permettre une efficacité accrue des actions, avec un guichet unique d'accueil du public et une orientation auprès des différents interlocuteurs en fonction des besoins identifiés (pré-diagnostic).

#### **2. Proposer des formations autour des différentes fonctions de l'entrepreneuriat (créer, manager, gérer, développer...)**

Deux types d'action apparaissent comme nécessaires au développement de l'esprit d'entrepreneuriat à Mayotte :

- D'une part, des formations pour accompagner les créateurs en vue d'acquérir le socle de connaissances sur l'entrepreneuriat (gestion, comptabilité, notions juridiques, emploi, etc.) ;
- D'autre part, des modules de formation-action pour accompagner les entrepreneurs souhaitant passer d'une activité mono-emploi au développement d'une entreprise.

#### **3. Accompagner à leur retour les jeunes diplômés**

Il s'agit d'anticiper le retour des Mahorais vivant en dehors du territoire, notamment en matière de recherche d'un emploi adapté à leurs compétences et leurs qualifications ou de création d'activité dans des secteurs porteurs de l'économie.

Cela nécessite une action ciblée en métropole pour identifier les retours envisagés et accompagner les personnes en amont et lors de leur retour sur le territoire de Mayotte.

Les différents acteurs concernés (Emploi-Formation-Création d'activité) pourront ainsi coordonner leur appui pour ces personnes.

[Conditions de mise en œuvre :](#)  
[Voir Fiche action n°1 : Agence de Développement et de Mobilisation Economique](#)

Constats :

Un effort important a été apporté pour scolariser les jeunes Mahorais conduisant à une augmentation de la scolarisation entre 1997 et 2008 de 70%. Le nombre de bacheliers augmente régulièrement se situant en 2008 à 1158 jeunes ayant obtenu le diplôme. Le champ de la formation professionnelle continue s'est également développé et renforcé aussi bien en direction des salariés que des demandeurs d'emploi.

Malgré cette accélération très forte de l'accès à l'éducation et à la formation (initiale et continue) ces dernières années, les besoins de formation et de qualification de la population restent considérables en raison des insuffisances du système éducatif et de celui de la formation professionnelle continue. Ainsi, la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux savoirs fondamentaux restent une problématique fondamentale pour permettre à la population mahoraise de participer pleinement au développement de Mayotte. Le nombre de personnes analphabètes ou ayant des difficultés d'accès à la langue française comme celui, non identique, de personnes ne maîtrisant pas les savoirs de base reste conséquent. Mais il manque encore aujourd'hui de réelles données pour connaître précisément par tranche d'âge le niveau de formation et les difficultés de maîtrise des savoirs fondamentaux.

Les financements et les dispositifs actuels en matière de formation initiale et continue ne permettent pas de répondre globalement à une problématique de masse, et même si des actions expérimentales très intéressantes et exemplaires ont été récemment menées, les moyens disponibles restent sous-dimensionnés par rapport au nombre important de personnes concernées.

Le nombre de jeunes diplômés de niveau baccalauréat et supérieur augmente régulièrement chaque année. Mais le marché du travail a des difficultés à absorber ces nouveaux actifs qualifiés, notamment à proposer un emploi en lien avec leurs qualifications. Le chômage reste important. La demande est plus importante que l'offre, sachant que chaque année 4 000 personnes arrivent sur le marché de l'emploi pour environ 1 400 nouveaux emplois annuels.

Le choix des études correspond peu aux besoins de l'économie mahoraise, et il y a un véritable déficit d'orientation de jeunes vers des métiers en tension, y compris sur le territoire à Mayotte : l'image de la réussite liée aux métiers, véhiculée par les familles et intériorisée par les jeunes, ne correspond ni aux réalités des métiers aujourd'hui, ni aux possibilités de trouver et tenir un emploi et une rémunération durable sur le territoire ou à l'étranger.

De façon concomitante la mobilité en matière de formation et d'emploi constitue une problématique particulière et essentielle liée aux caractéristiques de l'insularité de Mayotte :

- Comme l'offre de formation initiale et continue à Mayotte ne couvre pas l'ensemble des besoins, une partie des jeunes doit nécessairement aller se former en dehors de Mayotte, principalement en métropole et à La Réunion. On constate cependant certaines difficultés pour ces jeunes ayant un parcours de formation en dehors de Mayotte, avec des taux d'échecs relativement importants malgré les mesures de préparation à la mobilité proposées.
- La mobilité pour trouver un emploi en dehors à Mayotte est indispensable au regard de l'étroitesse du marché du travail. Elle implique que les personnes au départ soient correctement qualifiées et maîtrisent les savoirs fondamentaux, en particulier le français.

## Enjeux :

La montée en compétences et en qualifications de la population mahoraise constitue un enjeu majeur pour le territoire et pour la population afin de :

- Répondre aux besoins territoriaux liés aux évolutions réglementaires, législatives, technologiques ou encore sociétales ;
- Permettre aux individus d'accéder à un emploi à Mayotte ou en dehors du territoire ;
- Permettre aux personnes déjà en poste de se maintenir dans l'emploi et d'anticiper davantage ;
- Permettre aux personnes de se situer dans une perspective de formation tout au long de la vie ;
- Permettre un développement équilibré du territoire, par le développement d'emplois et d'activités.

Le transfert récent de la compétence formation professionnelle et apprentissage au Conseil Général et la mise en œuvre progressive de l'ordonnance de juin 2009 nécessitent la mise en place d'un partenariat étroit entre le Conseil Général, la DTEFP, les partenaires sociaux (OPCALIA Mayotte) et Pôle Emploi. Le CNFPT et les instances chargées de la formation hospitalière doivent y être également associés.

A ce titre, la mise en place du comité mahorais de coordination de l'emploi et de formation et la dynamique du Service Public Emploi à travers le Conseil de l'Emploi pour Mayotte, joueront un rôle indispensable dans la mise en place des partenariats nécessaires pour développer une politique de formation professionnelle en direction de l'ensemble de la population mahoraise ambitieuse.

## Objectifs :

### **Objectif 2.1 Permettre la société mahoraise d'entrer dans l'économie de la connaissance, tout en préservant l'identité et la culture mahoraise**

Au regard des évolutions actuelles et futures que connaîtra Mayotte, il apparaît comme nécessaire de mettre en place une stratégie globale en direction de la population, lui permettant d'être en capacité de se saisir des nouveaux enjeux et de renforcer la cohésion sociale.

#### **1. Poursuivre de façon massive les efforts dans la maîtrise des savoirs fondamentaux et de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi**

La lutte contre l'illettrisme et pour la maîtrise des savoirs fondamentaux constituent un enjeu particulier car ces difficultés constituent des facteurs bloquants pour développer Mayotte et permettre l'élévation des connaissances, des compétences et l'amélioration de l'intégration sociale et citoyenne de chaque habitant de Mayotte.

La politique de lutte contre l'illettrisme mise en place à l'initiative de l'Etat s'est renforcée avec l'introduction du DILF et du DELF, l'expérience de l'école des parents, etc. La traduction concrète de ces initiatives a été la signature de la Charte partenariale de prévention et de lutte contre l'illettrisme signée par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le Conseil Général, la Préfecture, le Vice-rectorat, la DTEFP, Pôle Emploi, Opcalia, la Mission locale, le Groupement de service militaire adapté (GSMA), l'association des Maires, le CRIJ, la Boutique de gestion, l'ADIE... et la mise en place d'un Plan triennal devant être achevé en 2010. Ce plan devra mettre en synergie les financements existants et permettre de mobiliser des financements complémentaires pour répondre aux besoins de la population.

Si le Conseil Général est partie prenante dans ces initiatives en mobilisant des financements dans le cadre de la commande publique, il ne peut concentrer ces moyens financiers sur cette problématique sans se priver de moyens d'intervention pour d'autres publics (aujourd'hui 37% des

crédits sont mobilisés sur cet axe). Les transferts financiers possibles au titre de sa compétence formation restent très limités au regard de l'ampleur de la problématique.

Son objectif est de pouvoir proposer des suites de parcours à des personnes ayant déjà bénéficié d'actions visant les savoirs fondamentaux afin d'articuler pleinement les logiques pré-qualifiantes, pré-professionnalisantes et qualifiantes.

En complément une politique partenariale active en matière de lecture publique doit être mise en place.

Par ailleurs l'arrivée du haut débit doit être considérée comme une opportunité pour développer une offre de formation de proximité avec une ingénierie de formation renouvelée en la matière.

## **2. Permettre l'égalité d'accès de tous à la qualification et à la professionnalisation**

L'accès de tous à la qualification et à la professionnalisation est au cœur de l'action du Conseil Général en matière de formation professionnelle avec l'ensemble des partenaires concernés.

La faiblesse des moyens financiers transférés au Conseil Général et disponibles auprès des partenaires (en particulier la DTEFP, Pôle Emploi, OPCALIA Mayotte, etc.) ne permet pas une réelle égalité d'accès sur l'ensemble du territoire mahorais.

Une partie des dispositifs de droit commun et les financements associés ne sont pas transposés notamment en matière de formation professionnelle, d'insertion professionnelle des jeunes, de contrats aidés.

Il sera nécessaire de mobiliser de façon renforcée les dispositifs de droit commun existants, comme l'EDEC, le dispositif GPEC, l'appui au dialogue social, voire d'en intensifier et diversifier la gamme des actions. Pôle Emploi pourra aussi développer la dimension formation en proposant l'ensemble des prestations existantes en métropole (à l'exception de l'indemnisation des demandeurs d'emploi).

Un travail partenarial doit être conduit entre l'Etat, Pôle Emploi et le Conseil Général afin d'augmenter le nombre de conseillers intervenant dans l'orientation et la prescription des dispositifs.

Une attention particulière est apportée au niveau de l'accès à la formation des publics handicapés avec la mise en place d'un partenariat avec l'AGEFIPH. L'objectif est de pouvoir mettre en place un plan partenarial d'actions en direction des actifs handicapés à Mayotte dans un contexte d'application de la nouvelle réglementation sur l'embauche des personnes handicapés.

Enfin, afin de favoriser l'emploi et la qualification des personnes éloignées de l'emploi, il sera intégré des clauses d'insertion sociales dans les marchés publics. De façon partenariale avec Pôle Emploi, OPCALIA Mayotte... il sera mis en place un dispositif d'appui spécifique pour former ces publics embauchés dans le cadre de ces clauses d'insertion.

## **3. Développer des filières d'enseignement supérieur professionnalisantes et générales en lien avec la recherche & développement**

Il est indispensable de développer des filières professionnelles complètes à Mayotte permettant au plus grand nombre d'accéder à des niveaux de formation post-baccalauréat.

- Un partenariat étroit doit être noué avec le Vice-Rectorat afin de renforcer l'émergence de filières professionnelles complètes à Mayotte en lien avec les besoins économiques du territoire mais également dans les secteurs d'activité ciblés nationalement comme en difficulté de recrutement.

- La mise en place de partenariats avec les autres DOM, des régions métropolitaines, des pays étrangers (ex : Canada, Afrique du Sud) pour proposer des filières intégrées et préparer la mobilité.

Le projet d'antenne universitaire doit proposer des formations de niveau II de type licence professionnelle, voire de niveau I de type master pro et recherche. La réforme LMD renforce la nécessité de disposer a minima d'un niveau licence sur Mayotte. L'organisation de cette offre de formation universitaire doit se faire en proximité avec les employeurs qui seront mobilisés également pour offrir aux étudiants des contrats d'alternance et d'apprentissage.

Il apparaît indispensable que ce projet universitaire contienne une dimension recherche avec la présence de laboratoires de recherche. Notamment la prochaine arrivée de l'IFREMER doit être utilisée dans ce sens pour renforcer la qualification de haut niveau autour des métiers de la mer.

- Enfin, la diversification d'une offre de formation allant du niveau V à I doit s'accompagner par une politique active en matière de classes préparatoires.

#### **4. Appuyer et diversifier l'offre de formation à Mayotte**

L'offre de formation à Mayotte doit se renforcer et se diversifier, elle est très centrée actuellement autour des problématiques de maîtrise des savoirs fondamentaux. Elle reste limitée puisque l'on décompte environ une quarantaine de structures de formation dont pour 15 d'entre elles, c'est l'unique activité.

Les prestataires de formation orientent leur activité en lien avec le contenu de la commande publique du Conseil Général. Des thèmes de formation ne sont pas couverts en raison d'un manque de rentabilité pour des produits de formation ciblés et de difficultés de trésorerie.

- Au niveau des prestataires de formation, il apparaît nécessaire de renforcer le partenariat entre les prestataires de formation et le Conseil Général, OPCALIA Mayotte, DTEFP et Pôle Emploi. Pour renforcer ce secteur d'activité, il s'agit de l'appuyer pour mieux s'organiser :
  - La connaissance de l'offre de formation à Mayotte (site Internet du Conseil Général, communication régulière sur l'évolution de l'offre de formation).
  - La mise en place d'un réseau des organismes de formation pour renforcer les échanges, mutualiser des pratiques et des outils.
  - La professionnalisation du secteur en poursuivant et en renforçant les actions de formation qualifiantes et non-qualifiantes en direction du personnel des organismes de formation.
  - La mise d'une démarche au niveau des organismes de formation pour améliorer la qualité des actions.
- L'offre de certification professionnelle doit être diversifiée en proposant notamment des titres professionnels, des certificats de qualification professionnelle, etc. en lien avec les besoins exprimés des employeurs.

## **Objectif 2.2 Promouvoir les solidarités à travers la richesse du tissu associatif et le secteur de l'économie sociale et solidaire**

La vitalité du tissu associatif doit constituer un atout pour Mayotte pour structurer de façon équilibrée sur l'ensemble du territoire des activités et des emplois, qui sont au cœur de l'économie résidentielle. L'importance de la population jeune doit s'accompagner de politiques publiques ambitieuses permettant l'accès à la citoyenneté, au sport, à la culture, la lecture publique, et une compréhension et une appropriation de la préoccupation environnementale. La prise en charge des personnes âgées et handicapés constitue un enjeu important à moyen terme à Mayotte.

Enfin les transferts en matière d'action sociale et médico-sociale conduiront à un renforcement des actions du Conseil Général en la matière avec notamment le versement des prestations légales et la nécessité de développer des structures associatives dans ce secteur. Actuellement le taux d'équipement (nombre de places, de structures...) dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale reste largement en dessous de la moyenne nationale et ne permet pas de répondre aux besoins immédiats et en devenir de la population mahoraise.

### **1- La professionnalisation du secteur associatif nécessite une approche globale pour permettre sa structuration.**

- Une meilleure mobilisation des dispositifs de droit commun d'appui aux associations et à la formation des bénévoles et des salariés et un partenariat renouvelé entre le Conseil Général et la DDJS notamment.
- Accompagner les structures associatives dans la professionnalisation de leur fonction employeur et ressources humaines. Ceci apparaît comme indispensable pour renforcer les structures, permettre leur développement et susciter l'émergence de nouveaux projets associatifs mobilisateurs favorisant les pratiques associatives. Il s'agit de dépasser la simple fonction employeur pour aider les structures à être en capacité de formaliser un triple projet : thématique (sport, loisir, culture...), associatif, et social. Il ne s'agit pas de limiter la réflexion au développement économique d'une activité mais de positionner l'association au regard de son utilité économique et sociale.
- Le bénévolat est une richesse essentielle du mouvement sportif, participant à l'identité de ce secteur par rapport aux autres secteurs associatifs. Les bénévoles sportifs sont en effet impliqués à tous les niveaux : animation des activités sportives, exercice de fonctions de direction de la structure.
- La formation apparaît comme un outil incontournable pour améliorer les conditions d'exercice des activités bénévoles et développer le champ associatif.
- L'amélioration de la lisibilité, l'information et l'accès aux métiers et aux formations dans les différents domaines associatifs. Ceci apparaît comme nécessaire au regard d'une perception souvent erronée des conditions d'exercice des métiers et de la faiblesse des informations fournies sur les métiers du secteur et les formations correspondantes.
- Le renforcement d'un partenariat pour proposer des parcours de qualification et de professionnalisation en direction du champ associatif.

### **2- La professionnalisation et la qualification du champ sanitaire, social et médico-social**

Le champ sanitaire, social et médico-social reste limité à Mayotte, essentiellement centré sur la dimension sanitaire avec le rôle prépondérant du centre hospitalier de Mayotte.

Les transferts de compétences, de dispositifs et de financement au Conseil Général dans ce domaine restent mal identifiés que ce soit au titre des formations sanitaires et sociales ou de l'action sociale et médico-sociale. Or l'impact de la départementalisation dans ce champ sera important. L'analyse sur les besoins solvables à moyen terme en professionnels formés reste difficile.

Mayotte se caractérise par une faiblesse du nombre de places et de structures, notamment dans le champ associatif. Il apparaît important que ce secteur associatif bénéficie d'un appui spécifique de

type ADICQ en matière de qualification et de professionnalisation, que ce soit en formation initiale ou continue) puisqu'il sera le relais de l'action sociale et médico-sociale dans les années à venir. En raison d'une réglementation très contraignante et des durées de formation, la diversification de l'offre de formation dans ce domaine doit résulter d'une étude de faisabilité au regard de l'existence de lieux de stages notamment, en identifiant les certifications adéquates au regard des besoins identifiés et en articulant les voies de formation.

[Conditions de mise en œuvre :](#)

[Voir Fiche-action n°5 : l'appui au développement du secteur sanitaire, social et médico-social](#)

### **Objectif 2.3 Faciliter l'insertion professionnelle de la jeunesse mahoraise**

Dans un contexte de croissance démographique avec une part très importante de jeunes ayant moins de 25 ans, la question de l'insertion professionnelle des jeunes est fondamentale pour garantir la durabilité du développement de Mayotte et limiter les risques sociaux.

#### **1- Aider à la construction et au suivi de parcours pour les jeunes, en lien avec les secteurs d'activité clés à Mayotte et en dehors du territoire :**

- Mettre en place un partenariat structuré autour du suivi du jeune en articulant les différents acteurs concernés : Conseil Général, Vice-Rectorat, Mission locale, Pôle Emploi, Organismes de formation, et envisager la mise en place d'outils communs de travail.
- Renforcer les moyens humains et financiers des structures d'accueil des jeunes (Mission locale, CRIJ, CIO, ADOM) pour améliorer la prise en charge de ce public et l'orientation vers les dispositifs de formation, de recherche d'emploi, de création d'activité.
- Renforcer et articuler les actions d'accompagnement, d'information et d'orientation pour les jeunes en matière de découverte des métiers et des formations.

#### **2- Renforcer les actions partenariales pour limiter les ruptures de parcours entre le Vice-Rectorat (MGI-directeurs de lycée) et le Conseil Général.**

Il est envisagé de mettre en place dans un cadre expérimental un suivi des jeunes sortants du système scolaire sans qualification, afin de mobiliser les dispositifs de la MGI, de la DTEFP et du Conseil Général de façon concertée. L'objectif est de proposer à ces jeunes un accompagnement renforcé qui vise à les maintenir le plus longtemps possible dans le système scolaire et de mobiliser la mission locale en amont pour que le jeune ne perde pas ses savoirs et acquis.

#### **3- La poursuite de l'accompagnement à la mobilité Formation et Emploi**

- Renforcer **l'accompagnement des publics** à la préparation de la mobilité, pendant la mobilité et après pour ceux qui souhaitent revenir travailler à Mayotte (expérience de parrains en métropole...)
- Développer les **stages en entreprise** (sur le territoire mais aussi en dehors) et renforcer la mobilité (posant aussi la question du suivi de ces personnes se formant en dehors de Mayotte et exploiter les possibilités en métropole pour faire des échanges et apprendre des techniques sur le terrain)
- Développer la mobilité Formation et Emploi dans l'Océan Indien, en Afrique...

**4- Développer des démarches d'accompagnement des jeunes vers l'emploi (tutorat, parrainage...), en particulier dans les secteurs clés de l'économie**

- Mettre en place le contrat de professionnalisation et mobiliser les contrats en alternance existante
- Développer l'apprentissage auprès des employeurs et des jeunes (mise en œuvre du Contrat d'objectifs et de Moyen)
- Mettre en place des expérimentations en matière de tutorat et de parrainage en mobilisant le monde économique (mobilisation de fonds spécifiques autour des métiers de l'artisanat par exemple).

**Conditions de mise en œuvre :**

**Voir fiche action n°4 : la mise en place du rôle d'ensemblier du Conseil Général en matière de formation professionnelle et d'apprentissage**

Constats :

Le développement de Mayotte s'effectue aujourd'hui de manière déséquilibrée tant d'un point de vue :

- **Démographique :**  
Le dynamisme démographique n'est pas homogène sur l'île. Si la population se concentre en premier lieu à Mamoudzou, puis Dzaoudzi, Koungou et Dembéli, d'autres communes ont connu un fort dynamisme démographique entre 2002 et 2007 : une augmentation supérieure à 20% pour les communes de Bouéni, Acoua, Mtsangamouji et Sada ; une croissance entre 15 et 20% pour les communes de Pamandzi, Kani-Kéli, Chiconi et Bandrélé. Cela engendre une densité démographique très forte, en moyenne de 511 habitants au km<sup>2</sup>, soit cinq fois plus qu'en métropole, et pouvant aller jusqu'à plus de 2 300 habitants au km<sup>2</sup> (Dzaoudzi-Labattoir).
- **Qu'économique :**  
De la même façon, le développement économique est aujourd'hui concentré sur le nord-est de l'île. En effet, l'axe Mamoudzou-Longoni concentre la grande majorité des activités économiques, tant en terme d'établissements que d'emplois. Aujourd'hui, il n'existe que deux zones d'activités : une sur le site portuaire de Longoni (Vallée III) et la zone industrielle à Kawéni. Mamoudzou concentrait en 2002 28,4% de la population et 47,8% des emplois du territoire. A l'inverse, d'autres communes sont principalement des lieux d'habitation et n'offrent que peu d'emplois (et l'emploi présent est majoritairement de l'emploi public). En outre, les pôles de décision administratifs sont également concentrés sur la capitale de Mamoudzou. Ceci oblige un grand nombre de personnes à se déplacer pour aller travailler dans une commune extérieure au lieu d'habitation.

Ce déséquilibre territorial constitue, outre un obstacle à la cohésion sociale et territoriale, un élément de saturation de certaines zones de Mayotte et nécessite de repenser l'équilibre en matière d'aménagement du territoire.

Le développement de Mayotte s'effectue aujourd'hui de manière relativement déconnectée de son environnement régional, malgré un potentiel important. Les relations commerciales avec les régions environnantes restent marginales et l'export n'est que peu développé. Les actions de coopération développées le sont principalement avec Madagascar et les Comores, et constituent majoritairement des opérations de coopération décentralisée. Des initiatives sont développées pour favoriser davantage de coopération entre Mayotte et les pays voisins, à travers notamment le Fonds de Coopération Régional, ou le Groupe de Travail de Haut Niveau.

Enjeux :

L'enjeu d'un développement équilibré de l'île est multiple. Il s'agit tout à la fois de :

- **Désengorger l'axe Mamoudzou-Longoni** et de privilégier le développement économique en dehors de Kawéni et de Longoni d'une part, le développement commercial en dehors de la zone urbaine d'autre part, et enfin une décentralisation de certains services publics et administratifs pour un accès plus facile pour l'ensemble de la population mahoraise.
- **Diversifier les dynamiques de développement territorial et favoriser l'émergence de pôles cohérents autonomes**, autour d'un pool d'activités économiques et de commerces, et autant que possible avec antennes ou offre délocalisée de services publics (administration, emploi, éducation, formation, etc.) et de services à la population.

- **Mettre à disposition, de façon localisée, des aides diversifiées** à la création d'entreprises et/ou au développement des activités et des compétences sur les différents pôles de vie du territoire.
- **S'appuyer sur les outils de développement économique** pour permettre à la population de profiter d'un développement équilibré.

Il s'agit également, en favorisant le développement de Mayotte, d'aider le territoire à se positionner dans son environnement régional comme un élément économique moteur et disposant d'une population qualifiée et compétente répondant aux attentes des entreprises.

Objectifs :

### **Objectif 3.1 Développer des pôles d'activité économique en dehors de Mamoudzou**

Les pôles d'activité économique doivent permettre de couvrir l'ensemble du territoire en matière de développement économique, mais aussi en termes de densité et de disponibilité de services aux entreprises et à la population, afin de permettre un développement polycentrique du territoire. Cette nouvelle configuration contribuera aussi au développement durable du territoire, en limitant les déplacements et organisant de manière plus équilibrée les différentes activités sur l'île.

Pour cela, il sera nécessaire de :

#### **1. Déployer le potentiel de l'île par la création de pôles économiques secondaires à vocation diversifiée (Pôles d'Equilibre Economique Régional de Mayotte)**

Face au développement déséquilibré actuel du territoire, il ressort la nécessité de créer des pôles économiques autonomes, qui ont vocation de décharger la zone Mamoudzou-Longoni. Les PEERM sont un outil de territorialisation du SRDEEF. Il s'agit donc de décentraliser un certain nombre de services actifs pour les entreprises et de services à la population dans des zones autres que Mamoudzou-Koungou-Longoni afin d'éviter que les individus aient à se déplacer systématiquement sur la zone urbaine.

[Conditions de mise en œuvre :](#)

[Voir fiche action n°6 : la mise en place de Pôles d'Equilibre Economique Régional de Mayotte](#)

#### **2. Désengorger la zone Mamoudzou-Longoni par l'amélioration des transports de marchandises et de voyageurs, par voies terrestres et maritimes, et la professionnalisation du secteur**

Les déplacements de personnes et de marchandises passent de manière quasi inconditionnelle par la zone de Mamoudzou (pour les personnes et les marchandises) et par la zone de Longoni (pour les marchandises débarquant au port de Longoni). Ceci crée un engorgement spécifique autour de la zone urbaine. En outre, le recours accru aux véhicules individuels, au regard du manque de transports collectifs et de transports alternatifs, renforce cet engorgement aux heures de pointe.

Les besoins de transport se développent à Mayotte. Pour y répondre, le secteur s'appuie aujourd'hui sur un grand nombre d'acteurs mais qui restent peu structurés (petites entreprises artisanales pour la plupart). En outre, l'exigence accrue de la réglementation en termes de qualification pour les nouvelles entreprises et la dépendance par rapport à la demande publique nécessite l'organisation de la filière.

Il s'agit donc de favoriser la structuration de la filière des transports, tant d'un point de vue économique, que d'un point de vue de la professionnalisation, donc des compétences et des qualifications et de permettre l'amélioration des transports, notamment par le développement de transports maritimes complémentaires.

### **Objectif 3.2 Faire du haut débit, un outil de développement équilibré et durable du territoire**

Le haut débit doit être un facteur d'accélération du développement de Mayotte, il est primordial d'éviter que son arrivée soit, d'une part, vecteur d'une fracture sociale au sein de la population et d'autre part, vecteur d'inégalité entre les entreprises locales.

#### **Développer une logique de développement des services innovants et d'expérimentation pour les entreprises et pour la population**

L'objectif est de préparer l'ensemble de la population, quelque soit le statut et l'âge des personnes, à l'utilisation d'Internet, et par extension de l'informatique. L'un des risques est que le haut débit génère le développement d'un certain nombre de services par Internet (dématérialisation des démarches administratives, de réponse à appels d'offre, etc.), créant ainsi une inégalité entre les personnes maîtrisant les outils informatiques et d'Internet, et celles ne les maîtrisant pas. Il s'agit donc de mettre en place un accompagnement de la population et des entreprises (chefs d'entreprise et salariés) à l'utilisation de l'informatique et d'Internet, de manière massive pour que cette appropriation soit rapide. Un effort particulier doit être d'utiliser les TIC pour la formation aux savoirs fondamentaux.

Un Schéma directeur associant le développement des réseaux, des services et des usages (notamment appropriation, éducation) doit être défini et sa mise en œuvre déclenchée, notamment en prévision du projet de RUP.

### **Objectif 3.3 : Renforcer le positionnement de Mayotte à l'échelle régionale et internationale,**

Pour que Mayotte soit identifiée comme une capitale régionale porteuse de dynamisme, il est nécessaire de développer les actions de coopération (liées au développement économique, à l'emploi, à l'éducation, à la formation professionnelle, aux sports et aux loisirs, etc.).

#### **1. Une politique de coopération ciblée sur l'intégration économique régionale**

La politique de coopération est aujourd'hui centrée sur des actions de « coopération décentralisée », plus que de « coopération équilibrée » entre plusieurs régions de la zone Océan Indien. Il s'agit donc de favoriser des projets économiques structurants pour Mayotte et d'inciter notamment les entreprises locales à développer davantage l'export. Il est nécessaire que Mayotte définisse une stratégie claire vis-à-vis des Comores et de La Réunion. Etre plus présent dans INTERREG IV C Océan Indien est une première nécessité.

#### **2. Inscrire Mayotte dans l'Europe, notamment par l'accession au statut de Région Ultrapériphérique (RUP)**

Le nouveau statut de Département-Région d'Outre-mer devrait permettre à Mayotte d'accéder au statut communautaire de région ultrapériphérique, ouvrant ainsi accès à certains dispositifs européens d'appui financier, comme par exemple les fonds structurels. Cependant, ce statut n'est pas automatique et il est nécessaire que Mayotte s'inscrive dans un certain nombre de critères et d'exigences européennes. L'existence d'un Schéma de développement global et

intégré est une première nécessité. Le présent Schéma entend y contribuer significativement. L'inscription de Mayotte dans l'Europe devrait ouvrir de nouvelles possibilités de développement.

Il sera important de mettre à disposition des acteurs les formations nécessaires pour se doter des capacités de réponse aux exigences de la Commission européenne en matière de gestion des projets européens (trésorerie nécessaire, suivi et gestion des projets, suivi des participants, etc.)

**Conditions de mise en œuvre :**

**Voir fiche action n°7 : l'articulation de la démarche de préparation du statut de RUP et le Schéma Régional de Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation**

#### Axe 4 : Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte

##### Constats :

Si plusieurs instances de concertation ou de décision existent sur le territoire, aucune d'elles n'englobe de façon systématique et interactive les champs de l'économie, de l'emploi et de la formation. Il en résulte un manque de vision globale et un déficit de projets transversaux ou conçus à travers ces trois dimensions.

Le Schéma est posé comme porteur d'une dynamique de consultation et d'action qui permet la conduite des actions dans le champ de l'économie, de l'emploi et de la formation en fonction d'un projet stratégique global, auquel on associe un processus d'évaluation continue et d'actualisation périodique.

Pour être efficace, sans se substituer aux dispositifs de concertation et de pilotage déjà existants sur le territoire, le schéma doit s'articuler en complément de ceux-ci pour susciter **une dynamique partenariale innovante propre**, susceptible de porter la définition puis la mise en œuvre de projets prioritaires et leur suivi.

Des **instances de gouvernance et de pilotage permanentes** sont donc nécessaires.

La **démarche « projets »** correspondante n'est pas actuellement le mode principal de fonctionnement des services du Conseil Général et de ses partenaires. Les responsables publics et leurs partenaires doivent s'approprier cette démarche nouvelle, en se formant au management et à la conduite de projets complexes ; mais aussi en assurant sur le territoire un fonctionnement efficace **d'éléments de démultiplication de soutien au développement de l'économie, de l'emploi et de la formation** dans les territoires en proximité des acteurs.

##### Enjeux :

L'enjeu principal est donc de définir **les instances de gouvernance et de pilotage** du SRDEEF pour que la dynamique enclenchée soit pérenne et efficace, et des outils de suivi adéquats.

Ceci passe par des préalables et ajustements concernant le rôle des acteurs publics chargés du soutien à l'économie et la formation et des interfaces avec les acteurs publics et privés concernés, en termes **d'organisation territoriale et de compétences**, donc en particulier **de formation de ces acteurs**.

##### Objectifs :

**Objectif 4.1 : Favoriser un service public efficace et adapté pour répondre aux besoins de la population et des entreprises locales**

#### **1. La formation des agents publics et des responsables de projet**

Les travaux préparatoires d'élaboration du SRDEEF ont mis en lumière d'importants besoins en matière de mise à niveau et de montée en compétences des personnels chargés du service public qui seront impliqués dans les démarches prévues au SRDEEF, par exemple :

- Formations au montage de projets complexes, à la conduite de ces projets, à l'animation de groupes projets
- Formations au travail en milieu complexe et /ou contraint
- Formations au suivi et à l'évaluation de programmes

- Formations à la négociation, à la communication institutionnelle
- Formations à la gestion du service public de proximité, à l'accueil du public.

D'une façon plus générale, le besoin en formations est large et concerne aussi les fonctionnaires territoriaux qui assureront au niveau local le relais des actions du schéma notamment les fonctionnaires municipaux concernés.

## 2. La déconcentration des services publics sur l'ensemble du territoire

La mise en place d'équipes compétentes dans les guichets territoriaux dans les Pôles d'équilibre économique régionaux de Mayotte (PEERM) implique la constitution d'équipes :

- Disposant de moyens d'accueil, d'information et de communication rapide avec les autres services publics
- Ouvertes aux entreprises et à leur logique,
- Capables de fournir des services immédiats et reconnus par les entreprises
- Susceptibles d'assurer une animation de proximité renforçant l'activité des pôles.

### Objectif 4.2 : Organiser une dynamique partenariale pérenne autour des acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation

La mise en œuvre du Schéma se déroulera sous la coordination du Conseil Général en tant que «coordinateur régional » sur les questions d'emploi, d'économie et de formation. Ce rôle se situe en déclinaison de la loi de Décentralisation de 2004, instituant les SRDE et les PRDF, dans le respect des compétences des autres acteurs et instances (en particulier le SPE, le Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle, les instances du contrat de projet, la CCT).

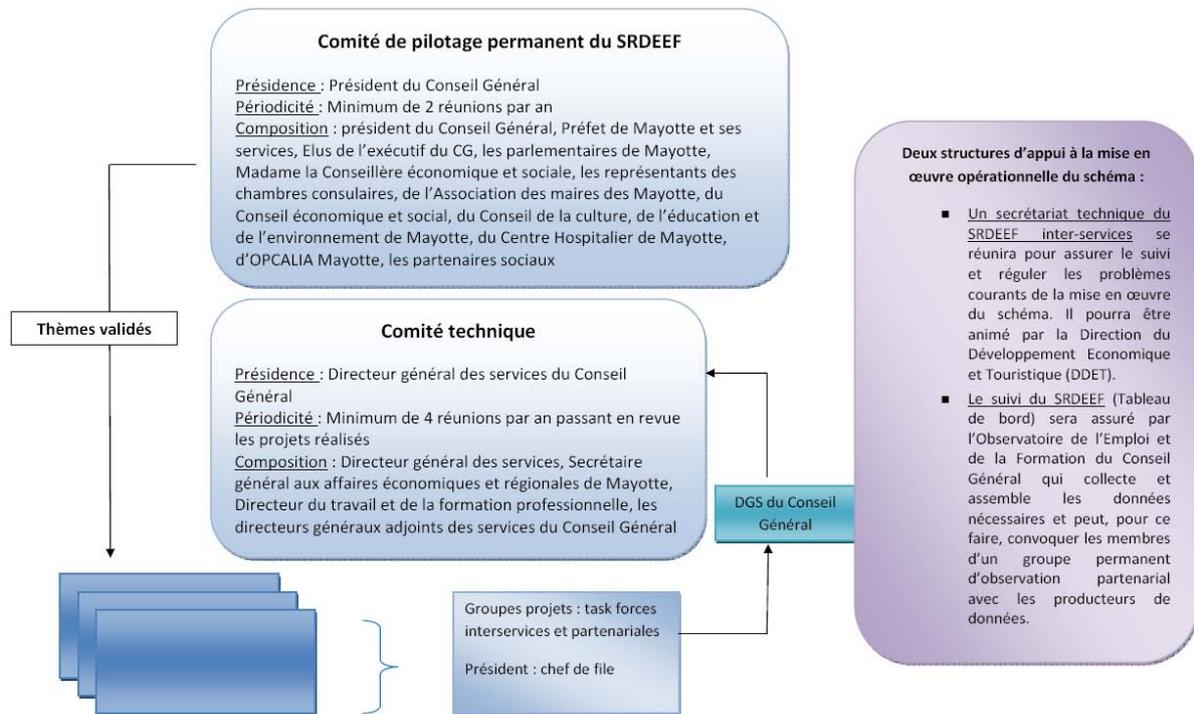
#### 1. La mise en place d'instances de suivi et de pilotage

La démarche permanente du SRDEEF repose sur une gouvernance et un pilotage qui rendent pérennes les instances qui ont piloté son élaboration :

- **Un comité de Pilotage partenarial**, présidé par le Président du Conseil Général, avec participation du Préfet de Mayotte, d'élus de l'exécutif du Conseil Général, des Parlementaires de Mayotte et de Madame la Conseillère économique et sociale, des chambres consulaires, de l'Association des maires de Mayotte, des trois Chambres consulaires de Mayotte, du Conseil de la culture, de l'éducation et de l'environnement de Mayotte, du Conseil économique et social ; du Centre Hospitalier de Mayotte ; d'Opcalia Mayotte.
- **Un Comité technique**, présidé par le Directeur Général des Services du Conseil Général, avec participation du Secrétaire Général aux Affaires Economiques et Régionales de Mayotte, de la Direction du Travail et de la Formation Professionnelle, des Directeurs Généraux adjoints des services du Conseil Général.
- **Des « groupes projets »** constitués à l'initiative du Comité de pilotage lorsqu'un projet suffisamment élaboré est à mettre en œuvre et fait l'objet d'une décision du Comité de Pilotage. Ils sont composés d'un chef de projet et des responsables des services du Conseil Général et des partenaires nécessaires au bon aboutissement opérationnel du projet. Les chefs de projet rendent compte au Comité technique régulièrement de l'avancement de leurs missions.
- **Un secrétariat technique interservices**, animé par la Direction du Développement Economique et du Tourisme du Conseil Général (DDET), en liaison étroite avec l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF), suit et anime l'ensemble de la démarche. Le secrétariat technique suit les réalisations et les résultats de projets lancés, facilite l'avancement de l'ensemble de la démarche et en tient le planning. Il veille à préparer la documentation utile pour les Comités Technique et de Pilotage et assure

l'envoi des convocations nécessaires comme la rédaction et la diffusion des comptes rendus.

L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation tient le Tableau de bord du Schéma. Le secrétariat s'entoure d'un groupe de travail permanent, animé par l'OEF en liaison avec la DDET et les représentants des autres DGA concernées, pour l'observation permanente du territoire.



Comme prévu ci-dessus, le SRDEEF n'a pas vocation à se substituer aux instances et Comités chargés de statuer sur des orientations stratégiques et opérationnelles sectorielles et les financements de certains projets prioritaires. Le secrétariat technique devra organiser les consultations nécessaires en amont des réunions des Comités, en référer pour les questions opérationnelles au COTEC en cas de décision à prendre, et faire passer les dossiers dans les différentes instances concernées, notamment le Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle et le Comité de Pilotage du Contrat de Projets. Le secrétariat devra aussi organiser l'information interactive nécessaire avec les instances prévues pour le pilotage des autres schémas et notamment du Schéma régional des Infrastructures de transport et du Schéma Directeur d'Aménagement Touristique de Mayotte.

## 2. Le développement d'outils de suivi partagés (tableaux de bord, outils d'observation...)

Le SRDEEF sera efficace s'il peut suivre les réalisations, les résultats et mesurer les effets à court terme et à moyen terme des projets qu'il engendre et in fine de la stratégie qu'il poursuit dans le long terme en termes d'activité économique, d'emploi et de formation.

Afin d'atteindre cet objectif, il est nécessaire d'avancer dans deux directions :

- Progresser dans la connaissance des évolutions de l'économie, de l'emploi, et de descripteurs de la situation en matière d'éducation et de la formation sur le territoire. Cette connaissance en profondeur du contexte est nécessaire pour analyser la pertinence des choix faits par le Comité de Pilotage, et leur impact sur la durée. Elle doit être

organisée par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation en liaison avec les autres producteurs de données économiques et sociales.

- Etablir et faire vivre un tableau de bord propre aux actions du Schéma, comprenant des indicateurs de réalisation et de résultat attaché aux actions lancées. Cet outil de suivi (cf. fiche annexe) nécessitera la formalisation par l'Observatoire de l'emploi et la DDET de dispositifs de recueil des informations nécessaires auprès des chefs de projet et des responsables concernés, de traitement, de mise forme pour présentation aux Comités, et de suivi évaluatif.

**Conditions de mise en œuvre :**  
**Voir fiche-action n°8 : gouvernance et pilotage du SRDEEF**

**TROISIEME PARTIE**  
**Plan d'actions du schéma**

## Présentation du plan d'action

---

En déclinaison des axes stratégique, le plan d'actions définit comment on traduit de façon opératoire les objectifs correspondant aux différents axes du Schéma.

Ceci fait l'objet :

- D'un tableau global qui a pour objet, par objectifs, sous-objectifs, de rappeler la nature des actions qui devront être conduites.
- En associant le terme, sachant que d'ores et déjà, un ensemble d'actions à court terme, déclenchables immédiatement ou rapidement sont fléchées et font l'objet de fiches actions qui se situent en déclinaison du tableau et sont détaillées ci-dessous.
- En précisant les responsabilités d'animation et de résultats, rappelons-le, autour de groupes projets animés par des responsables du Conseil Général qui rendent compte au Comité Technique du Schéma puis au Comité de Pilotage.

Chaque responsable des actions doit aussi fournir les éléments d'information sur l'avancement des projets et leurs résultats à l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation afin de permettre la capitalisation dans le Tableau de Bord du Schéma.

Ce plan d'actions sur la base du Tableau de Bord et de fiches projets a vocation à être examiné systématiquement en Comité de Pilotage pour bilan et déclenchement éventuel d'actions complémentaires ou alternatives.

Le présent plan d'actions adossé au démarrage du Schéma comprend donc le tableau global mentionné et huit fiches action projet.

Axes et mesures	Actions	échéance de mise en œuvre	Responsable
<b><u>Axe 1 : Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise</u></b>			
<b>1.1 Accompagner le développement des secteurs clés de l'économie locale</b>			
1.1.1 Des régimes d'aide flexibles et adaptés soutenant les différents secteurs d'activités, au service des entreprises et des individus	Repenser globalement le système d'aides du Conseil Général, en lien avec la mise en place des PEERM	Court terme (2010)	DDET
	Articuler les aides du Conseil Général avec les aides des partenaires économiques pour une plus grande efficacité du système d'aides aux entreprises	Court et moyen terme (2010-2011)	DDET en lien avec ses partenaires (Etat, chambres consulaires...)
1.1.2 Le développement de filières de formation adaptées	Renforcer les partenariats entre acteurs de l'emploi et de la formation avec notamment la mise en place du Comité mahorais de coordination de l'emploi et la formation et d'une conférence des financeurs	Court terme (2010)	DGA Formation-Education-Recherche  En lien avec la DTEFP, OPCALIA Mayotte, Pôle Emploi
	Identifier les besoins de chaque secteur d'activité à l'aide de tableaux de bord, en priorité pour les transports et le secteur sanitaire et social, puis rapidement pour l'agriculture, le tourisme, les activités du lagon et maritimes, ensuite pour les autres secteurs prioritaires ou importants pour l'économie de l'île	Court et moyen terme (2011)	OEF  En lien avec les producteurs de données statistiques (en particulier INSEE et IEDOM)
	Mettre en place un système d'aides intégrées de type ADICQ, en suivant dans le temps l'ordre de priorités ci-dessus	Court terme (2010)	DDET et DGS En partenariat avec la DFPI, OPCALIA, DTEFP
1.1.3 La mise en place d'une politique foncière et de services, autour d'outils de développement et d'accueil adaptés aux différents secteurs clés	Réaliser une étude de faisabilité pour la création d'une Agence de Développement et de Mobilisation Economique de Mayotte au sein des services du Conseil Général	Court terme (2010)	DGS
	Finaliser le schéma des zones d'activités	Court terme (2010)	DGA Développement
	Finaliser le schéma régional des infrastructures et du développement des transports	Court terme (2010)	DGA Aménagement
	Valoriser les ressources naturelles pour développer les secteurs économiques moteurs	Court et moyen terme (2010-2011)	DARTM/DDET/DEDD
	S'appuyer sur les travaux de l'Etablissement public foncier	Moyen terme (2011-	DGS

		2012)	DGA Aménagement
<b>1.2 Appuyer la création d'entreprise et le développement des TPE/PME à Mayotte</b>			
1.2.1 Un accompagnement articulé de la création d'activité à Mayotte	Mettre en place un guichet unique d'accueil et de « pré-diagnostic » des besoins des futurs créateurs d'activité	Court et moyen terme (2010-2011)	DDET
	Créer une pépinière d'entreprises	Court et moyen terme (2010-2011)	DGA Développement + Etat
	Créer une couveuse d'entreprises	Court et moyen terme (2010-2011)	DGA Développement + Etat
	Disposer d'hôtels d'entreprises dans les PEERM	Moyen terme (2011-2012)	DGA Développement
	Mettre en place des partenariats avec le système bancaire pour faciliter la création d'activité	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Développement
1.2.2 La mise en place de formations pour les différentes fonctions de l'entrepreneuriat	Organiser des formations sur les fonctions de l'entrepreneuriat (créer, manager, gérer, développer...) : - Auprès de différents publics : jeunes, demandeurs d'emploi, chefs d'entreprises... - Et adaptés aux différents secteurs d'activité	Court terme (2010-2011)	DFPI  En lien avec les chambres consulaires
1.2.3 Un accompagnement au retour des jeunes diplômés	Mettre en place une fonction d'accueil et d'orientation en métropole pour accompagner les projets économiques de retour à Mayotte (dispositif d'accompagnement en lien avec les acteurs de la création d'activité)	Court terme (2010-2011)	DGA Education et Formation en liaison avec ADOM
	Identifier les différents acteurs pouvant intervenir et offrir un guichet unique à travers l'agence de développement et de mobilisation économique, ou propres en particulier dans les PEERM	Court terme (2010-2011)	DDET (et à terme Agence de développement et mobilisation économique)
	Accompagner par des interventions complémentaires la personne souhaitant rentrer à Mayotte (recherche d'emploi et/ou de formation ; création d'activité...)	Court terme (2010-2011)	DDET (et à terme Agence de développement et mobilisation économique)  En lien avec les chambres consulaires, le CDT...
	Editer une brochure sur la création d'activité à Mayotte	Court terme (2010)	DDET, en lien avec ses partenaires de la création

			d'activité et de l'emploi et les chambres consulaires
	Editer une brochure des secteurs porteurs de l'activité à Mayotte	Court terme (2010)	DDET, en lien avec ses partenaires de la création d'activité, les chambres consulaires et les membres du SPE

<b>Axe 2 : Accompagner la population dans le développement de ses qualifications et compétences</b>			
<b>2.1 Permettre la société mahoraise dans l'économie de la connaissance, tout en préservant l'identité et la culture mahoraise</b>			
2.1.1 Poursuivre de façon massive des efforts dans la maîtrise des savoirs fondamentaux et de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi	Mettre en place le plan triennal de lutte contre l'illettrisme	Court terme (2010) et moyen terme (2011)	DFPI avec DTEFP coordinatrice
	Renforcer les parcours proposant une suite de formation aux personnes ayant bénéficié d'une 1 <sup>ère</sup> action de formation visant la maîtrise des savoirs fondamentaux (commande publique du Conseil Général)	Moyen terme (2011)	DFPI
	Appuyer une politique partenariale active autour de la lecture publique	Moyen terme (2011)	DGA Education et Formation DGA Services à la population/ Direction des affaires culturelles
	Utiliser les TIC pour mettre en place des ingénieries innovantes de formation incluant une dimension « lutte contre la fracture numérique »	Moyen terme (2011)	DFPI
2.1.2 Permettre l'égalité d'accès de tous à la qualification et à la professionnalisation	Renforcer et mettre en place à Mayotte les dispositifs de droit commun existant en métropole et leur financement en matière de formation professionnelle, d'insertion professionnelle, de contrats aidés.	Court terme (2010) et moyen terme (2011)	DFPI  En lien avec la DTEFP et OPCALIA
	Renforcer les moyens en matière d'accueil, d'information, d'orientation et de prescription	Court terme (2010)	DFPI  En lien avec la DTEFP
	Créer un centre d'animation régionale d'information sur la formation et l'emploi	Court terme (2010)	OEF  En lien avec la DTEFP
	Permettre au public handicapé d'accéder aux dispositifs de droit commun Mettre en place un partenariat avec l'AGEFIPH pour élaborer un plan stratégique en direction des actifs handicapés à Mayotte pour l'accès à l'emploi et à la formation	Moyen terme (2011)	DFPI  En lien avec l'AGEFIPH et a DTEFP

	Réaliser une étude de faisabilité pour mettre en place un plan de formation ambitieux pour les futurs cadres Mahorais	Moyen terme (2011)	DGA FER (DFPI) + Direction des Ressources Humaines
	Intégrer des clauses sociales dans les marchés publics liés aux transports afin de favoriser l'emploi et la qualification de personnes éloignées de l'emploi et mettre en place des dispositifs spécifiques de formation de publics en insertion	Court terme (2010)	DGS DGA Aménagement en liaison avec DFPI
2.1.3 Développer des filières d'enseignement supérieur professionnalisantes et générales en lien avec la recherche & développement	Travailler en concertation avec le Vice-Rectorat pour mettre en place des filières professionnelles articulant enseignement secondaire et supérieur (à Mayotte ou en partenariat avec les autres DOM, métropole ou pays étrangers)	Moyen terme (2011)	DGA Education et Formation Vice Rectorat
	Proposer à Mayotte en lien avec les secteurs clés des titres et diplômes professionnels de niveau II et I Mobiliser les employeurs pour développer les contrats en alternance et en apprentissage	Moyen terme (2011)	DFPI (DTEFP et OPCALIA Mayotte)
	Positionner dans le projet d'antenne universitaire des formations de niveau II a minima	Moyen terme (2011)	DGA Education et Formation
	Mettre en place dans le cadre du projet de l'antenne universitaire de Mayotte des laboratoires de recherche afin de disposer sur le territoire de la dynamique formation et recherche & développement	Moyen terme (2011)	DGA Education et Formation
	Développer les classes préparatoires pour favoriser des parcours d'études supérieures	Moyen terme (2011)	DGA FER (DFPI+ Direction de la recherche et de l'enseignement supérieur)
2.1.4 Appuyer et diversifier l'offre de formation à Mayotte	Accompagner le développement des prestataires de formation de Mayotte	Court et moyen terme (2010 et 2011)	DFPI En lien avec la DTEFP et OPCALIA Mayotte
	Diversifier l'offre de certification professionnelle proposée à Mayotte (notamment les titres relevant du Ministère du Travail)	Court et moyen terme (2010 et 2011)	DFPI
<b>2.2 Promouvoir les solidarités à travers la richesse du tissu associatif et le secteur de l'économie sociale et solidaire</b>			
2.2.1 La professionnalisation du secteur associatif (sportif, culturel, environnemental...)	Appuyer la structuration et la professionnalisation du secteur associatif : professionnalisation des bénévoles, pérennisation des emplois...	Moyen terme (2011)	DGA Services à la population/ DFPI

			En lien avec la DDJS et la DTEFP
	Partenariat entre le Conseil Général et DDJS pour mobiliser les financements en direction des associations et des formations	Moyen terme (2011)	DGA Services à la population DFPI  En lien avec la DDJS
	Améliorer la lisibilité, l'information et l'accès aux métiers et aux formations dans le champ associatif	Court terme (2010=	OEF En lien avec la DSAJ, DJS et la DTEFP
2.2.2 La professionnalisation et la qualification du champ sanitaire, social et médico-social	Réaliser une étude de faisabilité de la possibilité de l'offre de formations sanitaires et sociales à Mayotte	Court terme (2010)	DGA DSD En lien DGA Education et Formation
	Identifier les enjeux en matière de transfert de compétences des formations sanitaires et sociales et de l'action social et médico-social au Conseil Général	Court terme (2010)	DGA DSD En lien DGA Education et Formation
	Mettre en place un plan de professionnalisation et de qualification des agents du Conseil Général	Court et moyen terme (2010 et 2011)	DG Ressources Humaines
	Appuyer le développement du champ sanitaire, médico-social et social en mobilisant le dispositif ADICQ	Moyen terme (2011)	DFPI DDET
<b>2.3 Faciliter l'insertion professionnelle de la jeunesse mahoraise</b>			
2.3.1 Aider à la construction et au suivi de parcours pour les jeunes, en lien avec les secteurs d'activité clés à Mayotte et en dehors du territoire	Mettre en place un partenariat structuré entre les actions menées sur le suivi des jeunes entre les différents acteurs (CG, Education nationale, OF, Mission locale...) et étudier la possibilité de créer des outils communs	Court et moyen terme (2010-2011)	OEF
	Renforcer les moyens humains et financiers des structures d'accueil des jeunes (Mission locale, CRIJ, CIO, ADOM...) pour mieux prendre en charge ce public et mieux les orienter soit vers la formation soit vers l'emploi	Court et moyen terme (2010 et 2011)	DFPI En lien avec la DTEFP, DDJS, Vice-Rectorat
	Renforcer et articuler les actions d'accompagnement-information-orientation pour les jeunes et pour les autres publics en matière de découverte des métiers et des formations	Court et moyen terme (2010-2011)	OEF avec les acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation

2.3.2 Renforcer les actions partenariales pour limiter les ruptures de parcours	Mettre en place un cadre expérimental de suivi des jeunes (CG-Vice Rectorat)	Court et moyen terme (2010-2012)	DAGA FER (DFPI + Mission réussite scolaire) En partenariat avec le Vice-Rectorat
2.3.3 La poursuite de l'accompagnement à la mobilité Formation et Emploi	Développer les stages en entreprise (sur le territoire mais aussi en dehors) , renforcer la mobilité (posant aussi la question du suivi de ces personnes se formant en dehors de Mayotte) et exploiter les possibilités en métropole pour faire des échanges et apprendre des technicités sur le terrain	Court et moyen terme (2010-2012)	DFPI
	Renforcer les actions d'accompagnement sur l'ensemble du parcours lié à la mobilité	Court et Moyen terme	DGA Education et Formation/ service mobilité En lien avec l'ADOM
	Développer des partenariats Formation et Emploi pour favoriser la mobilité au sein de l'Océan Indien et en Afrique	Court et Moyen (2010-2011)	DGA Education et Formation  En lien Direction de la Coopération Régionale et Représentation Extérieure
2.3.4 Le développement de démarches d'accompagnement des jeunes vers l'emploi (tutorat, parrainage...), en particulier dans les secteurs clés de l'économie	Développer les contrats d'alternance	Court et moyen terme (2010-2011)	DFPI En lien avec la DTEFP et OPCALIA Mayotte, Pôle Emploi et Mission locale + chambres consulaires
	Mise en œuvre du Contrat d'objectifs et de moyens de l'apprentissage	Court terme (2010)	DFPI En lien avec la DTEFP
	Mettre en place des expérimentations en matière de tutorat et de parrainage	Court terme (2010)	DFPI En lien avec la Mission locale

<b>Axe 3 : Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré</b>			
<b>3.1 Développer des pôles d'activité économique équilibrés</b>			
3.1.1 Le déploiement du potentiel de l'île par la création de pôles économiques secondaires à vocation diversifiée	Etudier, avec les différents partenaires pressentis, et en faisant le lien avec les antennes territoriales déjà existantes (sédentaires ou itinérantes)	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Développement
	Renforcer les points d'information touristique à l'aéroport et à la barge	Court terme (2010)	CDT, en lien avec la DDET
	Définir au sein du Conseil Général les règles de conditionnalité des aides économiques en lien avec chacun des PEERM et en fonction des secteurs d'activité, du type de projet et/ou du type d'acteurs	Court et moyen terme (2010-2011)	DGA Développement (DDET avec les autres directions concernées selon les secteurs)
	Réaliser l'étude de faisabilité et de financement de la Maison des Services Publics, en assurer la mise en œuvre et la communication	Moyen terme (2011)	DDET  En lien avec le SGAER
3.1.2 Le désengorgement de la zone Mamoudzou-Longoni par l'amélioration des transports de marchandises et de voyageurs, par voies terrestres et maritimes	Soutenir le secteur du transport par la mise en place d'aides intégrées ADICQ	Court terme (2010)	DGA Développement et DGA Aménagement
	Accompagner les artisans et des cadres de gestion dans ces entreprises capables de répondre à la commande publique	Court et moyen terme (2010-2011)	DGA Développement (DDET)
	Mettre en place un dispositif de reconversion des salariés et des chefs d'entreprise du secteur en cas de licenciement économique et de fermeture d'entreprise	Moyen terme (2011)	DDET et DFPI En lien avec la DTEFP, OPCALIA Mayotte, Pôle Emploi
	Accompagner la mise en place de formes de regroupement d'employeurs et de mutualisation, pour les entreprises intéressées	Court et moyen terme (2010-2011)	DGA Développement (DDET) DGA Services à la populaire / Directions Sport, animation, jeunesse et affaires culturelles
	Intégrer des clauses sociales dans les marchés publics liés aux transports afin de favoriser l'emploi et la qualification de personnes éloignées de l'emploi et mettre en place des dispositifs spécifiques de formation de publics en insertion	Court terme (2010)	DGS DGA Aménagement en liaison avec DFPI
	Mesurer l'impact sur l'emploi des grands projets en introduisant	Court terme	DGS

	dans le processus de commande publique les clauses d'impact sur l'emploi	(2010)	DGA Aménagement en liaison avec DFPI
	Mettre en place des systèmes de transport alternatifs (liaisons maritimes entre Petite Terre et Grande Terre – Longoni, Sud de l'île... ; développement des transports en commun avec les deux lignes interurbaines ; développement de l'intermodalité...)	Court, moyen et long termes	DGA Aménagement
<b>3.2 Faire du haut débit, un outil de développement équilibré et durable du territoire</b>			
3.2.1 Développer une logique de développement des services innovants et d'expérimentation pour les entreprises et pour la population	Développer une offre de services en lien avec l'arrivée du haut débit pour les différents publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, chefs d'entreprises, inactifs...	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Services à la population et DGA Développement
<b>3.3 Renforcer le positionnement de Mayotte</b>			
3.3.1 Une politique de coopération ciblée sur l'intégration économique régionale	Identifier des projets économiques structurants de coopération régionale Définir un régime d'aides et de soutien à l'export	Court, moyen et long terme	DGA Développement/DDET Direction de la Coopération Régionale et Représentation Extérieure
3.3.2 L'inscription de Mayotte dans l'Europe, notamment par l'accession au statut de Région Ultrapériphérique (RUP)	Identifier dans chaque structure participant au projet, dont les directions du Conseil Général, un « référent Europe » et organiser une formation collective sur la méthodologie, le montage de projets européens, et plus largement sur la gestion des futures politiques européennes.	Court terme (2010)	DGA Services à la population/Direction des affaires européennes
	Identifier à partir des groupes projet et du Comité de pilotage du SRDEEF les projets disponibles dans le champ de l'économie, de l'emploi et de la formation susceptibles d'être financés dans le cadre des fonds européens, et les prioriser en fonction des orientations politiques retenues.	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Services à la population/Direction Europe Secrétariat technique du Schéma
	Organiser une fonction de lobbying auprès de la Commission européenne en fonction de l'Action n°2 notamment	Court terme (2010)	DGS DGA Services à la population/Direction Europe
	Mettre en place une cellule d'appui aux porteurs de projet et aux candidats et développer des outils d'appui et de gestion de fonds européens.	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Services à la population/Direction des

			affaires européennes
	Sensibiliser les élus sur les enjeux et les contraintes européennes	Court terme (2010)	DGS DGA Services à la population/Direction Europe

<b>Axe 4 : Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte</b>			
<b>4.1 Favoriser un service public efficace et adapté pour répondre aux besoins de la population et des entreprises locales</b>			
4.1.1 La formation des agents publics et responsables de projet	Former les agents de la fonction publique territoriale pour répondre aux évolutions du territoire	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS et DGA concernées CNFPT Communes
4.1.2 La mise en place de « guichets uniques » dans les PEERM	Cf. 3.1.1 pour le déploiement Associer les formations nécessaires des agents d'accueil et de conseil dans les PEERM	Court et moyen terme (2010-2011)	DGS DGA Développement DGA Services à la population DGA SDS
<b>4.2 Organiser une dynamique partenariale pérenne autour des acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation</b>			
4.2.1 Le pilotage du SRDEEF par le Conseil Général en tant que « coordinateur régional » sur les questions d'emploi, d'économie et de formation	Mettre en place les instances nécessaires	Court terme (2010)	DGS DGA Développement et DGA Formation-Education- Recherche
4.2.2 L'appui sur les instances prévues par les textes	Mettre en place le Comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle et une conférence des financeurs (Cf. 1.1.2)	Court terme (2010)	Préfet de Région et DTEFP DGA Formation-Education- Recherche
4.2.3 Le développement d'outils de suivi partagés (tableaux de bord, outils d'observation...)	Créer les outils de suivi, de pilotage et d'évaluation du schéma	Court terme (2010)	DGA Développement et DGA Formation-Education- Recherche (DDET, OEF et correspondants )

## Fiches projets opérationnels

Huit fiches projets opérationnels ont été travaillées. Elles présentent des projets pouvant être mis en place à court terme :

<b>Axe 1 : Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise</b>		<b>Fiche-action n°1 : la préfiguration d'une agence développement et de mobilisation économique de Mayotte</b> <b>Fiche-action n°2 : une démarche intégrée Economie-Emploi-Formation d'appui à la filière des transports</b> <b>Fiche-action n°3 : la refonte des aides aux entreprises</b>
<b>Axe 2 : Accompagner la population dans le développement de ses qualifications et compétences</b>		<b>Fiche-action n°4 : la mise en place du rôle d'ensemblier du Conseil Général en matière de formation professionnelle et d'apprentissage</b> <b>Fiche-action n°5 : l'appui au développement du secteur sanitaire, social et médico-social</b>
<b>Axe 3 : Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré</b>		<b>Fiche-action n°6 : la mise en place de Pôles d'Equilibre Economique Régional de Mayotte (PEERM)</b> <b>Fiche-action n°7 : l'articulation de la démarche de préparation du statut de RUP et du Schéma Régional de Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation</b>
<b>Axe 4 : Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte</b>		<b>Fiche-action n°8 : la gouvernance et pilotage du SRDEEF</b>

<b>N° de l'action</b>	<b>Fiche Action n°1</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Préfiguration d'une structure d'animation territoriale du développement de Mayotte : l'Agence de développement et de mobilisation économique (ADME)</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise (Axe 1)</b>
<b>Finalité</b>	Animer et coordonner le développement de Mayotte
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action répond à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer le tissu économique local</li> <li>• Appuyer la prospection nationale et internationale</li> <li>• Promouvoir le territoire pour un développement économique équilibré</li> <li>• Favoriser l'appui à l'export</li> <li>• Favoriser l'implantation sur les territoires de projets structurants d'équilibre régional</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>La structure d'animation territoriale du développement de Mayotte aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Un rôle d'interface</u> auprès des porteurs de projet, afin de les orienter vers les acteurs appropriés pour répondre à leurs demandes puis de suivre le projet. La structure sera donc un guichet unique pour tous les porteurs de projet d'envergure venant de l'extérieur afin de les aiguiller auprès des services et interlocuteurs adéquats pour mener à bien leur projet.</li> <li>- <u>Une mission de mise en cohérence</u> des actions d'aide au développement des entreprises menées par les différents partenaires, et des actions tendant à renforcer l'attractivité économique du territoire.</li> <li>- <u>Un rôle d'expertise juridique, de services et de conseil</u> auprès des porteurs de projet</li> <li>- <u>Une mission d'animation territoriale</u> auprès des acteurs du développement de l'île, d'une part, et auprès des entreprises, d'autre part, qui nécessitera l'appui sur un réseau de personnes ressources sur le territoire mais surtout à l'extérieur du territoire (zone Océan Indien, Métropole, Europe...).</li> <li>- <u>Un rôle de capitalisation</u> des études menées sur le territoire et des documents d'orientation.</li> </ul> <p>La structure d'animation devra être composée d'expertises croisées telles que : animation économique, prospection, analyse juridique, lobbying, communication, centre de ressources, conseil en management. La structure pourra s'appuyer sur des outils d'animation à destination des partenaires (newsletter par exemple) et à destination des acteurs extérieurs (site Internet, brochure du « qui fait quoi ? » dans le domaine du développement...).</p> <p><b><u>Action n°1 :</u></b> Définir en interne le périmètre précis de la structure, les moyens (humains, financiers et techniques) mis à disposition, son statut, son mode d'organisation et d'animation en interne et vis-à-vis des partenaires envisagés.</p> <p><b><u>Action n°2 :</u></b> Déterminer avec les partenaires leur niveau de participation (y compris financier). Définir un règlement intérieur d'organisation générale et fonctionnelle, l'articulation opérationnelle avec les services de l'Etat et du Conseil Général, avec les Chambres Consulaires, les instruments de gestion et de suivi, les indicateurs de réalisation, de résultats et d'impact, le programme et le calendrier de mise en place et d'intervention</p> <p><b><u>Action n°3 :</u></b> Définir une offre de service intégrée à double face et éditer deux brochures en conséquence:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'une permettant d'identifier les actions de chaque partenaire en matière de développement économique, d'accompagnement vers et dans l'emploi et en matière de formation ;</li> <li>- La seconde présentant les atouts du territoire pour des investisseurs hors du territoire.</li> </ul> <p><b>Action n°4 :</b> Développer un site Internet de promotion du territoire, en lien avec les sites des partenaires, présentant aussi l'offre de services de l'agence de développement.</p> <p><b>Action n°5 :</b> Créer une newsletter pour les partenaires.</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	Court terme : Actions n°1 à n°3 Moyen terme : Actions n°4 et n°5
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acteurs du champ Economie-Emploi-Formation</li> <li>• Entreprises</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : au niveau de la Direction du Développement Economique et Touristique (animation, prospection, promotion économique du territoire) en partenariat avec l'Observatoire Emploi-Formation (capitalisation, analyse, centre de ressources).
<b>Partenaires envisagés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autres directions du Conseil Général (Directions de la DGA Aménagement et de la DGA Formation-Education-Recherche ; Direction de la communication ; Observatoire Emploi-Formation)</li> <li>• Préfecture / SGAER / Direction des services fiscaux / Direction des douanes</li> <li>• DTEFP</li> <li>• Vice rectorat de Mayotte</li> <li>• Comité départemental du tourisme</li> <li>• Trois chambres consulaires et jeune chambre économique</li> <li>• AFD</li> <li>• Boutique de gestion</li> <li>• ADIE</li> <li>• Communes (Association des maires)</li> <li>• Opcalia</li> <li>• Réseau bancaire de Mayotte</li> <li>• Réseau des experts comptables</li> </ul> <p>+ INSEE et IEDOM pour toute la partie données et études</p>
<b>Coût estimé</b>	En attente de l'étude de préfiguration et selon le mode d'organisation interne retenu
<b>Financements mobilisables</b>	Etat-CG (ligne budgétaire du CPER)
<b>Conditions et facteurs de réussite de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une réactivité suffisante et la crédibilité de la structure d'animation territoriale auprès à la fois des acteurs locaux et des porteurs de projet potentiels extérieurs au territoire.</li> <li>- Un partenariat restreint au lancement de la structure, puis élargi au fur et à mesure</li> <li>- L'apport de réponses concrètes aux besoins des porteurs de projet</li> </ul>
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de la structure</li> <li>- Nombre de dossiers instruits</li> <li>- Nombre de projets suivis</li> </ul>

<b>N° de l'action</b>	<b>Fiche-action n°2</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Une démarche intégrée Economie-Emploi-Formation d'appui à la filière des transports</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise (Axe 1)</b>
<b>Finalité</b>	Proposer une approche intégrée pour appuyer le développement de la filière transports en tant qu'outil d'aide au développement économique afin de structurer globalement la filière autour des compétences, des qualifications, des emplois... (aides intégrées).
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action répond à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appuyer la structuration du secteur en termes économiques et en termes d'emploi et de formation</li> <li>• Lever les freins de développement du secteur, en lien avec les grands projets notamment</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>Le secteur des transports s'appuie aujourd'hui sur un grand nombre d'acteurs (petites entreprises artisanales pour la plupart). La réglementation a fortement évolué (exigences en termes de qualification pour les nouvelles entreprises) et la demande s'appuie aujourd'hui principalement sur la commande publique du Conseil Général (appels d'offre). Les acteurs ne sont pas tous en capacité d'y répondre et le tissu des entreprises du transport va tendre à diminuer dans les années à venir (quelque soit la stratégie adoptée par le Conseil Général de soutien à l'existant). L'action proposée doit donc aider les acteurs du secteur à répondre à ces évolutions.</p> <p><b>Action n°1 :</b> Mettre en place un système d'aides intégrées et modulables de type ADICQ (Aides au Développement de l'Investissement, des Compétences et des Qualifications) en appui d'une part, aux entreprises du secteur, et d'autre part, aux salariés. <i>Cette action est directement liée à la Refonte des aides économiques de la collectivité.</i> Les aides du Conseil Général et de l'Etat devront alors être adossées à des conditions Economie-Emploi-Formation mais aussi de développement durable. Dans le cadre de ce dispositif, il pourra être mis en place un cadre de contractualisation Etat/Partenaires Sociaux/Conseil Général selon des logiques de filière.</p> <p><b>Action n°2 :</b> Accompagner les artisans et des cadres de gestion dans ces entreprises capables de répondre à la commande publique, par des actions de formation et d'appui au montage des dossiers de candidatures, d'une part, et par des actions d'animation collective du secteur autour de thèmes transversaux à l'ensemble des entreprises (questions de la qualification, de la réglementation, de la concentration du secteur...), d'autre part. La qualification visée pour les professionnels est le Certificat de Capacité Professionnelle Transport. En particulier il sera nécessaire d'appuyer la professionnalisation du secteur en matière d'accessibilité des transports pour les handicapés et de sécurité dans le transport scolaire.</p> <p><b>Action n°3 :</b> Mettre en place un dispositif de reconversion des salariés et des chefs d'entreprise du secteur dont les entreprises périclitent, s'appuyant sur de la formation professionnelle (savoirs fondamentaux, qualification...).</p> <p><b>Action n°4 :</b> Accompagner la mise en place de formes de regroupement d'employeurs et de mutualisation, pour les entreprises intéressées [<i>Lien avec la</i></p>

	<p><i>fiche-action n°6]</i></p> <p><b>Action n°5 :</b> Intégrer des clauses sociales dans les marchés publics liés aux transports afin de favoriser l'emploi et la qualification de personnes éloignées de l'emploi et mettre en place des dispositifs spécifiques de formation de publics en insertion</p> <p><b>Action n°6 :</b> Mesurer l'impact sur l'emploi des grands projets en introduisant dans le processus de commande publique les clauses d'impact sur l'emploi.</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<p>Court terme : Actions n°1, n°2, n°5 et n°6</p> <p>Moyen terme : Actions n°3 et n°4</p>
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises du secteur des transports terrestres et maritimes</li> <li>• Salariés</li> <li>• Demandeurs d'emploi</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : DGA Développement
<b>Partenaires envisagés</b>	<p>Différentes directions du Conseil Général (Directions de la DGA Aménagement, DFPI)</p> <p>DTEFP</p> <p>Direction de l'équipement</p>
<b>Financements mobilisables</b>	<p>Conseil Général</p> <p>Etat</p> <p>Opcalia Mayotte</p>

<b>Numéro de l'action</b>	<b>Fiche-action n°3</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Refonte du système d'aide économique du Conseil Général en lien avec le SRDEEF</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise (Axe 1)</b>
<b>Finalité</b>	Permettre un développement économique dynamique, équilibré sur l'ensemble du territoire et adapté aux secteurs porteurs d'avenir
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action doit permettre de soutenir des régimes d'aide flexibles et adaptés selon les différents secteurs d'activités, et selon les zones du territoire mahorais (en lien avec les vocations privilégiées des Pôles Economiques d'Equilibre Régional de Mayotte). Les aides doivent croiser à la fois du soutien à l'investissement et au développement des structures et à la montée en compétences et en qualification des individus. Le nouveau régime prend le nom d'aides au développement des investissements, compétences et qualifications (ADICQ)</p> <p>Cette action permettra le développement des entreprises et des emplois de manière équilibrée sur l'ensemble du territoire.</p>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>Pour cela, la refonte du système d'aide s'appuie sur différents types d'actions.</p> <p><b>Action n°1</b> : mettre en place des systèmes intégrés d'aides aux entreprises de type ADICQ (Aides au développement des investissements et des compétences et qualifications) permettant la conditionnalité des aides à l'investissement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un critère de formation obligatoire des salariés, du chef d'entreprises et/ou de demandeurs d'emploi en lien avec les besoins de l'entreprise ;</li> </ul> <p>et/ou un critère de création d'emploi en lien avec le projet d'investissement.</p> <p>L'aide est flexible en fonction du projet de l'entreprise, qui doit articuler les deux problématiques d'investissement et de développement des ressources humaines nécessaires pour assurer l'optimisation du projet.</p> <p><b>Action n°2</b> : privilégier la déclinaison de ces aides aux entreprises implantées ou en création dans les Pôles Economiques d'Equilibre Régional de Mayotte (PEERM), modulables en fonction de la vocation (généraliste ou spécifique) donnée à ces différentes zones,</p> <p><b>Action n°3</b> : décliner parallèlement et prioriser les aides ADICQ sur les secteurs clés de l'économie mahoraise, secteur par secteur, en tenant compte des spécificités sectorielles et du bilan (réalisations et résultats) des aides préexistantes.</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	Court terme : Actions n°1 à 3
<b>Publics ciblés</b>	<p>Entreprises</p> <p>Créateurs d'activité</p> <p>Demandeurs d'emploi</p>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : DGA Développement
<b>Indicateurs</b>	<p>Mise en place du nouveau règlement d'aides</p> <p>Nombre de dossiers de demande reçus</p> <p>Nombre et montant d'aides ADICQ (dont PEERM, dont secteurs prioritaires fléchés)</p>

<b>Numéro de l'action</b>	<b>Fiche-action n°4</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Mise en place du rôle d'ensemblier du Conseil Général en matière de formation professionnelle et d'apprentissage</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Accompagner la population dans le développement de ses compétences et ses qualifications (Axe 2)</b> <b>Développer les filières porteuses de l'économie mahoraise (Axe 1)</b>
<b>Finalité</b>	Améliorer la réponse formation aux besoins de qualification et de professionnalisation à Mayotte avec l'ensemble des financeurs de formation (CG-OPCALIA-DTEFP-Pôle Emploi)
<b>Objectifs poursuivis</b>	L'action répond à plusieurs objectifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la dynamique de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage du Conseil Général</li> <li>• Améliorer le partenariat renforcé avec les acteurs concernés</li> <li>• Assurer la cohérence des dispositifs propres au CG avec ceux des partenaires pour mettre en place de réels parcours de formation</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>L'action est composée de plusieurs volets :</p> <p><b>Action n°1</b> : Organiser en interne les actions spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organiser les relations entre la DFPI et la DDET (et autres directions concernées) pour mettre en place de façon opérationnelle le dispositif ADICQ</li> <li>○ Renforcer l'action de l'observatoire emploi-formation dans le champ des études et mettre en place une dynamique partenariale</li> <li>○ Réorienter une partie de la commande publique sur les actions de formation certifiantes vers des titres professionnels</li> <li>○ Construire des outils d'évaluation, de pilotage et de suivi permettant de mesurer les impacts et les résultats de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage du Conseil Général</li> <li>○ Mettre en place un dispositif d'aides individuelles en direction des demandeurs d'emploi</li> <li>○ Réaliser une formation-action autour du thème « Reprise et création d'activité/entreprise »</li> <li>○ Etudier les conditions pour mettre en place dans l'ensemble des formations financées par le Conseil Général un module court sur la notion d'entreprenariat</li> <li>○ Mettre en place une démarche qualité en direction des prestataires</li> <li>○ Faire le bilan de l'expérimentation de plate-forme dédiée au BTP pour identifier les possibilités d'étendre à d'autres secteurs</li> <li>○ Organiser une cellule de veille sur les évolutions en matière de politique de formation professionnelle et d'apprentissage</li> </ul> <p><b>Action n°2</b> : Mettre en place des actions de coopération avec les partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mettre en œuvre le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) Apprentissage</li> <li>○ Définir en partenariat avec Opcalia Mayotte et la DTEFP des projets à essayer de faire financer par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)</li> <li>○ Construire un dispositif partenarial autour des savoirs de base (y inclure déjà une stratégie de mobilisation des fonds européens)</li> <li>○ Réaliser une étude de faisabilité pour mettre en place un programme d'action concerté visant à former les futurs cadres Mahorais.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organiser la fonction d'observation au niveau du territoire et de construction des outils de pilotage (Emploi-Formation-Compétences) : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définir les besoins à partir de données concrètes, actualisées et suivies</li> <li>▪ Identifier les filières économiques et les grands projets prioritaires à analyser</li> <li>▪ Suivre les actions mises en œuvre</li> <li>▪ Rendre compte aux décideurs et aux acteurs</li> </ul> </li> <li>○ Sensibiliser et préparer les acteurs de la formation au mode projet (notamment en vue des fonds européens)</li> <li>○ Travailler avec la Mission Générale d'Insertion (MGI) du Vice-rectorat en vue de la prise en charge des 16-18 ans sortis du système scolaire (repérage et suivi des jeunes sortis du système scolaire sans qualification).</li> <li>○ Mettre en place un CARIF, porté de manière partenariale (mise en place d'un comité de partenaires portant sur la définition des contours de la structure et les orientations)</li> <li>○ Organiser des réunions pour travailler sur le thème de l'orientation tout au long de la vie professionnelle et la structuration du réseau Accueil, Information et Orientation (en lien avec le CARIF)</li> <li>○ Poursuivre les efforts de qualification et de professionnalisation des organismes de formation mahorais</li> <li>○ Poursuivre les efforts d'accompagnement des démarches de VAE</li> </ul> <p><b>Action n°3</b> : Identifier les conditions de réponse aux demandes du Conseil Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mise en place d'un CFA « hors les murs » Education nationale</li> <li>○ Application des dispositions relative à la formation professionnelle (ex : contrat et période de professionnalisation, DIF, Congé...)</li> <li>○ Mise en place du CIVIS avec des financements permettant le recrutement de 6 ETP référents au minimum</li> <li>○ Mise en place du Comité mahorais de coordination de l'emploi et de la formation avant fin juin 2010, ou à défaut une conférence des financeurs ad-hoc</li> <li>○ Transfert financier correspondant à la réalité de la situation mahoraise (alignement a minima sur les montants transférés à la Guyane).</li> <li>○ Augmentation du nombre de conseillers en insertion professionnelle à la mission locale et Pôle Emploi.</li> </ul>
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acteurs institutionnels : Conseil Général, Etat, Opcalia</li> <li>• Partenaires Emploi-Formation : Pôle Emploi, Mission locale, CACM...</li> <li>• Organismes de formation</li> <li>• CRIJ</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général (DFPI et OEF)
<b>Partenaires envisagés</b>	DTEFP / Vice-Rectorat Opcalia Mayotte Autres directions du CG concernées
<b>Financements mobilisables</b>	CG CPER DTEFP OPCALIA
<b>Conditions et facteurs de</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alignement progressif du champ de la formation professionnelle et de</li> </ul>

**réussite de l'action**

l'apprentissage sur le droit commun et mise en place de l'ensemble des dispositifs existants en métropole et dans les DOM à Mayotte

- Structurer un réel partenariat avec le vice-rectorat : apprentissage, formation professionnelle initiale et continue, VAE, anticipation du transfert collèges-lycées

<b>Numéro de l'action</b>	<b>Fiche action n°5</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Appuyer le développement du secteur sanitaire, social et médico-social</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Accompagner la population dans le développement de ses compétences et ses qualifications (Axe 2)</b>
<b>Finalité</b>	Mettre en synergie deux compétences clés pour le Conseil Général à moyen terme : l'action sociale et médico-sociale avec les formations sanitaires et sociales pour développer le secteur public et privé dans le champ sanitaire, social, médico-social
<b>Objectifs poursuivis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparer le transfert de compétences et son financement</li> <li>- Développer l'offre de formation dans le domaine du sanitaire et social à Mayotte et en partenariat, en lien avec le développement des politiques qui y sont liées</li> <li>- Accompagner la qualification et la professionnalisation des agents du Conseil Général</li> <li>- Mettre en place un dispositif d'aides intégrées pour les structures associatives</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>L'action comprend plusieurs volets :</p> <p><b>Action n°1</b> : Mettre en place un groupe de travail interne au Conseil Général (y compris avec la Direction de la Formation professionnelle et de l'insertion) et se faire appuyer pour mieux appréhender les transferts juridiques de compétences et les financements afférents et recueillir sans attendre les éléments d'analyse nécessaires à la préparation des différents transferts. Il s'agira en premier lieu d'identifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les enjeux et les risques liés aux transferts de compétences en matière de formations sanitaires et sociales : financement des formations, versement d'une bourse spécifique dans les formations sanitaires et sociales, mise en place de la gratification des stagiaires...</li> <li>○ Les enjeux et les risques liés aux transferts de compétences en matière d'action sociale et médico-sociale</li> <li>○ Les financements pouvant être mobilisés</li> <li>○ Les besoins précis en personnels pour mettre en place ces dispositifs en lien avec le calendrier de la mise en place des prestations légales (éléments à récupérer auprès de l'Etat).</li> </ul> <p><b>Action n°2</b> : Mettre en place un outil pérenne (tableau de bord) d'observation emploi-formation permettant d'être réactif par rapport aux besoins du Conseil Général, du Centre Hospitalier de Mayotte, des communes et du secteur privé, comprenant à la fois le type de prestations fournies (types et nombre de publics accueillis, nombre de lits pour le sanitaire...) et le type de personnels permettant de répondre aux différents besoins.</p> <p><b>Action n°3</b> : Mettre en place un groupe ad hoc réunissant financeurs, employeurs, organismes de formation, Conseil Général et Etat, pour piloter et coordonner les réponses aux besoins du territoire (organisation des formations, répartition des terrains de stage...).</p> <p><b>Action n°4</b> : Poursuivre la mise en place du plan de formation des agents du Conseil Général dans une optique de moyen terme, en lien avec le calendrier du transfert et identifier l'impact financier (coût de la formation, mobilité, emploi) pour le Conseil Général.</p>

**Action n°5** : Organiser des initiatives pour mieux faire connaître les métiers du sanitaire et social (forum, découverte des métiers...) auprès des jeunes mais aussi des demandeurs d'emploi.

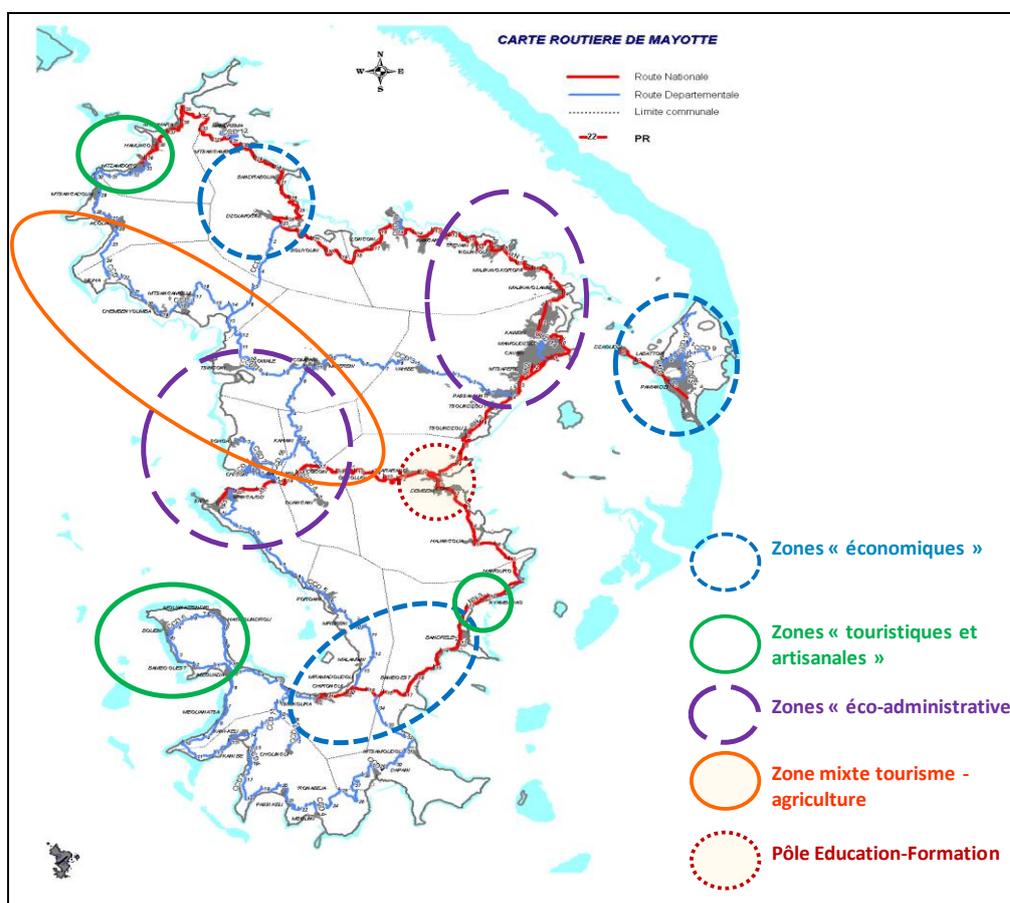
**Action n°6** : Structurer à Mayotte une offre de formation en travail social :

- Mettre en place les conditions de réussite :
  - Former un vivier de candidats en renforçant le nombre de places en préparatoires
  - Poursuivre les partenariats avec des instituts de formation en métropole
- Réaliser une étude de faisabilité sur l'offre de formation balayant toutes les hypothèses, notamment financières et juridiques pour le Conseil Général :
  - Réalisation d'un bilan actuel financier :
    - Financement mobilisé pour former les agents publics
    - Financement des employeurs du secteur privé
    - Financement en direction des demandeurs d'emploi (commande publique DFPI)
    - Financement lié à la mobilité
  - Identification des possibles formes de la structure porteuse et estimer les coûts afférents :
    - Mise en place d'une antenne de l'IRTS Réunion à Mayotte
    - Création d'un organisme de formation spécifique
    - Extension du CESFM pour les niveaux III
    - Mise en place d'un partenariat avec l'Education nationale dans une logique de proposer des débouchés aux jeunes des filières BEP Carrières sanitaires et sociales
    - Proposition aux organismes de formation présents sur l'île (GRETA, AGEFAC...), de se réunir pour mettre en place un organisme de formation « hors les murs » sur le sanitaire et social
    - Mobilisation du CNFPT
    - Intégration de l'hypothèse « Haut Débit » dans le déroulé pédagogique
  - Recensement des terrains de stage existants à Mayotte et identification des réponses alternatives (connaître la capacité maximale actuelle des employeurs mahorais pour l'accueil de stagiaires)
  - Recensement du vivier de formateurs mobilisables à Mayotte
  - Identification des certifications visées à court terme :
    - Les formations longues de niveau III à privilégier (assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants)
    - Les formations plus courtes de niveau V et IV à renforcer en lien avec l'offre existante
  - Identification des besoins solvables liés à la création de nouveaux postes et ceux à des professionnels déjà en poste à Mayotte et intégration des possibilités de mobilité.
  - Identification du statut des publics et de leur poids respectif envisagé :
    - Jeunes
    - Demandeurs d'emploi

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés du privé</li> <li>• Agents publics</li> <li>▪ Montage financier envisagé et coût restant à la charge du CG</li> <li>○ Sur la base de l'étude, initier un travail particulier avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour opérationnaliser l'hypothèse retenue (déclaration préalable)</li> <li>○ Réaliser une étude sur les possibilités de développer les formations sanitaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacité de l'IFSI pour IDE, AP, AS et pour certaines spécialités (infirmier de puériculture, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste))</li> <li>▪ Autres solutions envisageables à Mayotte</li> <li>▪ Partenariats sur les formations rares (ergothérapeute, psychomotricien...) notamment en lien avec le développement de la prise en charge du handicap</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Action n°6</b> : Etudier la possibilité de mobiliser le dispositif ADICQ (Aides au Développement de l'Investissement, des Compétences et des Qualifications) pour appuyer le secteur associatif privé à se développer à moyen terme sur le territoire, en lien notamment avec des réseaux nationaux (Croix-Rouge, Fondations...)</p>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : DGA SDS
<b>Partenaires envisagés</b>	<p>Agence Régionale de Santé</p> <p>Organismes de formation (dont l'IFSI)</p> <p>Centre Hospitalier de Mayotte</p> <p>DTEFP</p> <p>Opcalia Mayotte</p> <p>Pôle Emploi</p> <p>Mission locale</p> <p>CRIJ</p> <p>Education Nationale</p> <p>Structures Employeurs</p>
<b>Financements mobilisables</b>	A définir
<b>Conditions et facteurs de réussite de l'action</b>	<p>Maitriser les risques financiers en lien avec ces deux transferts</p> <p>Prioriser les besoins qui sont importants</p>

<b>N° de l'action</b>	<b>Fiche Action n°6</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Mise en place de Pôles d'Equilibre Economique Régional de Mayotte (PEERM)</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré (Axe 3)</b>
<b>Finalité</b>	Permettre un développement équilibré du territoire et une plus grande cohésion territoriale
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action répond à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le désengorgement de l'axe Mamoudzou-Longoni et la réduction des migrations domicile-travail par la création de pôles de vie cohérents autonomes</li> <li>• La diversification des dynamiques de développement territorial ;</li> <li>• La mise à disposition, de façon localisée, d'aides diversifiées à la création d'entreprises ou au développement des activités, des compétences et des qualifications ;</li> <li>• La mise en place d'une économie organisée de façon cohérente autour des PEERM favorisant le développement d'activités économiques nouvelles ;</li> <li>• L'encouragement pour les jeunes d'améliorer leur insertion professionnelle par un accès plus facile à l'éducation, la formation et l'emploi.</li> </ul>
<b>Périmètre de l'action</b>	<p>Outre le pôle économique et administratif Mamoudzou-Koungou, <b>huit pôles d'équilibre économique régional de Mayotte</b> ont été identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un pôle économique et administratif, et de développement de la filière agricole et agro-alimentaire d'envergure importante, autour de Coconi-Kahani-Combani (« pôle Centre »)</li> <li>- Trois pôles économiques de plus petite envergure autour de Chirongui, de Dzoumogné et sur Petite Terre.</li> <li>- Un pôle « Education-Formation » à Dembéni autour de l'IFM et de la future antenne du pôle universitaire à Mayotte, avec un aspect d'économie numérique et de la connaissance</li> <li>- Deux pôles touristiques autour de Bouéni-Bambo Ouest et de Mtsamboro</li> <li>- Un pôle autour de Bandrélé pour développer le tourisme de façon pérenne</li> </ul> <p><i>(Cf. carte page suivante)</i></p>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>Les PEERM sont un outil de territorialisation du SRDEEF. Il s'agit donc de décentraliser un certain nombre de services aux entreprises avec certains services à la population associés dans des zones autres que Mamoudzou-Koungou afin d'éviter que les individus aient à se déplacer systématiquement sur la zone de Mamoudzou.</p> <p><b>Pour le « pôle Centre », il s'agit de créer une antenne de l'Agence de Développement et de Mobilisation Economique, comme une « Maison des entreprises et des créateurs d'activités »</b> avec une offre de services aux entreprises et en accompagnement des services à la population pertinents. Il sera nécessaire d'articuler cette maison avec les antennes déconcentrées de services publics tels que Pôle Emploi. Ainsi, devront être réfléchis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La définition et le partage éventuel d'une fonction accueil/information, avec un espace d'information.</li> <li>- La définition d'une fonction orientation du public.</li> <li>- La mise en place de services permanents et ponctuels (sous forme de permanences) : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Services aux entreprises : services d'accompagnement à la création (Boutique de gestion, ADIE, Conseil Général (DDET), consulaires...); services au développement (Services fiscaux, DRIRE, consulaires...); services pour le recrutement/à la formation (Pôle Emploi, Opcalia...)</li> <li>o En accompagnement, services à la population, par exemple (à examiner pôle par pôle) : antennes de services administratifs (Impôts...); de services Emploi-Formation (Pôle Emploi, Mission locale, CRIJ...); de services commerciaux (EDM, SOGEA, téléphone...); de services d'action sociale : CG, CAF, Sécurité sociale...</li> </ul> </li> </ul>

L'idée est d'avoir un lieu commun d'accueil de ces permanences, identifiable par les différents publics. A noter, sur Petite Terre, la mise en place de permanences peut être plus restreinte compte tenu du fait que le déplacement à Mamoudzou est relativement facile.



*Conception : Amnyos*

**Action n°1 :**

Etudier, avec les différents partenaires pressentis, et en faisant le lien avec les antennes territoriales déjà existantes (sédentaires ou itinérantes) :

- La préfiguration de l'antenne de l'Agence dans le Centre (lieu, horaires d'intervention de chacun, financements...) pouvant comprendre également une cyber-base afin de sensibiliser et former la population à l'utilisation d'Internet et de la bureautique (dont problématique Lutte contre l'illettrisme), de former les entrepreneurs à l'utilisation de l'informatique et du numérique dans la gestion des entreprises et de favoriser l'utilisation d'outils dématérialisés.
- La mise en place d'un pôle dédié à Dembéné
- Le rythme d'accueil du public, et des permanences dans chacun des trois PEERM « économiques ».
- La mise en place de « zones de stockage » (matériaux de construction...) afin de limiter les déplacements permanents sur l'île pour les entreprises

**Action n°2 :**

Renforcer les points d'information touristique à l'aéroport et à la barge.

**Action n°3 :**

Définir au sein du Conseil Général les règles de conditionnalité des aides économiques en lien avec chacun des PEERM et en fonction :

- des secteurs d'activité (spécialisation de zones touristiques par exemple)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- du type de projet (petite activité dans le diffus par exemple)</li> <li>- du type d'acteurs (demandeurs d'emploi, femmes...)</li> </ul> <p><b>Action n°4 :</b> Réaliser l'étude de faisabilité et de financement de la Maison des entreprises et de la création, d'activités, en assurer la mise en œuvre et la communication</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<p>Court terme : Actions n°1 à n°3</p> <p>Moyen terme : Action n°4</p>
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises</li> <li>• Créateurs d'activité / d'entreprise</li> <li>• Population</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général (DDET en partenariat avec les autres services)
<b>Partenaires envisagés</b>	<p>Préfecture et services de l'Etat (dont Vice-rectorat, services fiscaux, Direction de l'équipement, etc.)</p> <p>Mairies</p> <p>Pôle Emploi</p> <p>Mission locale</p> <p>CRIJ</p> <p>Chambres consulaires</p> <p>CAF</p> <p>Sécurité sociale</p> <p>Les communes</p>
<b>Coût estimé</b>	<p>Antennes de l'ADME :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Locaux</li> <li>- Postes de chargé(e) d'accueil et de chargé(e) d'orientation</li> <li>- Centre d'information</li> <li>- Postes informatiques</li> </ul> <p>Autres lieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition de locaux par les communes ou par tout autre type de structures</li> <li>- Investissement informatique + poste d'animateur numérique pour les cyber-bases</li> </ul>
<b>Financements mobilisables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financements nationaux si on s'inscrit dans des dispositifs précis</li> <li>- Conseil Général</li> <li>- Etat</li> </ul>
<b>Conditions et facteurs de réussite de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accessibilité des zones (appui de la filière transport)</li> <li>- Mise en place d'un partenariat entre la DDET, les mairies et les services publics</li> <li>- Communication</li> <li>- ...</li> </ul>

<b>Numéro de l'action</b>	<b>Fiche-action n°7</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Articuler la démarche de préparation du statut de RUP et le Schéma Régional de Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Favoriser l'attractivité du territoire autour d'un développement équilibré (Axe 3)</b>
<b>Finalité</b>	Mieux mobiliser la démarche européenne (actuelle et en préparation du futur statut de RUP) dans le champ de l'économie, de l'emploi et de la formation
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action répond à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser, de manière optimale et articulée, l'ensemble des fonds européens et les cofinancements pour accompagner les évolutions du territoire dans les champs de l'économie, de l'emploi et de la formation</li> <li>• Identifier les besoins et les initiatives pouvant être éligibles aux critères de financement européen en rapport avec le statut de RUP afin de pouvoir s'y préparer (entreprises, acteurs institutionnels, porteurs de projet potentiels...)</li> <li>• Mettre en place d'une démarche de réponse aux exigences de l'Union européenne : critères politiques, économiques, de l'acquis communautaire et de « Madrid »</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>Afin de se préparer aux exigences de l'Union européenne pour obtenir le statut de RUP mais aussi afin de mobiliser de manière optimale les différents fonds auxquels Mayotte est éligible ou pourra être éligible (FED, programmes horizontaux, Fonds structurels), plusieurs actions sont envisagées.</p> <p><b>Action n°1</b> : Identifier dans chaque structure participant au projet, dont les directions du Conseil Général, un « référent Europe » et organiser une formation collective sur la méthodologie, le montage de projets européens, et plus largement sur la gestion des futures politiques européennes.</p> <p><b>Action n°2</b> : Identifier à partir des groupes projet et du Comité de pilotage du SRDEEEF les projets disponibles dans le champ de l'économie, de l'emploi et de la formation susceptibles d'être financés dans le cadre des fonds européens, et les prioriser en fonction des orientations politiques retenues.</p> <p><b>Action n°3</b> : Organiser une fonction de lobbying auprès de la Commission européenne en fonction de l'Action n°2 notamment</p> <p><b>Action n°4</b> : Mettre en place une cellule d'appui aux porteurs de projet et aux candidats et développer des outils d'appui et de gestion de fonds européens.</p> <p><b>Action n°5</b> : Sensibiliser les élus sur les enjeux et les contraintes européennes</p>
<b>Calendrier de réalisation</b>	<p>Court terme : Actions n°1 et n°2</p> <p>Moyen terme : Actions n°3 et n°4</p>
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directions du Conseil Général</li> <li>• Porteurs de projet potentiels (Etat, Opcalia, agriculteurs, chambres consulaires...)</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : Direction des affaires européennes
<b>Partenaires envisagés</b>	Préfecture et services de l'Etat Commission européenne
<b>Financements mobilisables</b>	Négociation d'un budget d'assistance technique entre l'Etat, la collectivité départementale et la Commission européenne, notamment dans le FED

<b>N° de l'action</b>	<b>Fiche Action n°8</b>
<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Gouvernance et pilotage du SRDEEF</b>
<b>Axe stratégique auquel l'action se rattache</b>	<b>Mettre en place un système de suivi et de pilotage du développement de l'économie, de l'emploi et de la formation à Mayotte (Axe 4)</b>
<b>Finalité</b>	Permettre un suivi et un pilotage partagé et pérenne du schéma
<b>Objectifs poursuivis</b>	<p>Cette action répond à plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les modes de gouvernance et de pilotage dynamiques du futur SRDEEF, en lien avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les instances déjà existantes au sein du Conseil Général (suivi des autres schémas notamment)</li> <li>○ Et partenariales pour le Contrat de projet, le Comité mahorais de l'emploi et de la formation professionnelle, la Commission Consultative du Travail...</li> </ul> </li> <li>• Définir la structure et le contenu du Tableau de bord à associer au Schéma</li> <li>• En déduire les actions à conduire en termes de processus de décision, de collecte et de traitement de l'information nécessaire</li> </ul>
<b>Contenu de l'action</b>	<p>L'enjeu de suivi, d'animation et de pilotage du schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation est central pour que le document d'orientations politiques puisse se décliner opérationnellement, dès sa signature. Pour cela, plusieurs instances et outils doivent être mis en place.</p> <p><b>Action n°1 :</b> Instituer un <b>Comité de pilotage permanent du SRDEEF</b>, piloté par le Président du Conseil Général, à partir de l'instance réunie durant la mission d'élaboration du schéma. Cette instance se réunira deux fois par an, avec la possibilité de réunir des Comités de pilotage exceptionnels si nécessaire.</p> <p>Le rôle du premier Comité de pilotage sera notamment de définir le référentiel de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du SRDEEF. Chacun des axes, des objectifs et des sous-objectifs sera décliné par question(s) évaluative(s) et indicateurs.</p> <p><b>Action n°2 :</b> Instituer un <b>Comité technique du SRDEEF</b>, piloté par le DGS du Conseil Général (avec l'appui de l'ensemble des DGA concernés, et en particulier pour la préparation les DGA Développement et Formation-Education-Recherche) et le SGAER (chargé de mobiliser les services de l'Etat, dont le Vice-rectorat). Ce Comité aura pour rôle de préparer les projets d'application du SRDEEF et de préparer les Comités de pilotage. Il se réunira quatre fois par an avec, d'une part, en amont de chaque Comité de pilotage et d'autre part, pour réaliser une revue des projets engagés.</p> <p><b>Action n°3 :</b> pour chaque projet qui sera engagé (inscrit dans les fiches projet opérationnelles ou dans le plan d'action), un <b>groupe projet</b> sera mis en place pour suivre son avancée, identifier et lever d'éventuels freins, mobiliser les partenaires adéquats... chaque groupe projet sera piloté par un chef de projet (Directeur ou DGA selon les projets), identifié en amont, et regroupera les partenaires (internes et/ou externes) nécessaires au bon fonctionnement du projet. Le chef de projet rendra compte – sur la base d'une « fiche de liaison » - au DGS et aux DGA Développement et Formation-Education-Recherche.</p> <p><b>Action n°4 :</b> Mettre en place un <b>Secrétariat technique du SRDEEF</b>. Co-piloté par la Direction du développement économique et touristique (DDET) et l'Observatoire Emploi-Formation (OEF), ce secrétariat technique sera chargé de suivre l'avancée du schéma en termes opérationnels et alimentera, à partir de tableaux de bord, d'une</p>

part, les discussions des groupes projets (données sur des projets) et d'autre part, les Comités techniques (données transversales).

Le Secrétariat technique peut en outre convoquer en tant que de besoin les membres d'un groupe permanent d'observation partenarial avec les producteurs de données pour alimenter le tableau de bord.

**Action n°5** : Finaliser et valider le **Tableau de Bord du Schéma**

Le pilotage des tableaux de bord sera assuré par l'OEF avec une équipe technique OEF-DDET. Cette équipe technique sera relayée au niveau de la collecte des données par des référents, à raison d'un référent par chaque fiche projet. Cette équipe centralisera la collecte et le renseignement des indicateurs des tableaux de bord, l'analyse des données des niveaux 1 et 2 (cf. infra, y compris, celles sur les projets transports, démarche RUP, sanitaire et social, etc..), mettra en place une démarche de recherches des données du niveau 3 et en cas de nécessité alerter les autres instances de pilotage du schéma pour le déclenchement des études spécifiques.

La définition des tableaux de bord de suivi et d'évaluation du SRDEEF devra être réalisée par l'OEF et la DDET et proposé au Comité technique puis au Comité de pilotage. Ces tableaux de bord seront renseignés selon un rythme défini initialement en interne et avec les partenaires.

1. Tout d'abord, un tableau de suivi de la mise en œuvre du plan d'action sera constitué et renseigné par les membres des différents groupes projets.

2. Nous proposons ensuite la constitution de tableaux de bord évaluatifs. Quatre niveaux de données recourant à différents outils d'analyse peuvent être envisagés :

- Niveau 1 : données statistiques produites et renseignées par les services du Conseil Général (OEF)
- Niveau 2 : données recueillies directement auprès des bénéficiaires des actions financées par le Conseil Général (par exemple, les aides économiques de la DDET)

*Les niveaux 1 et 2 sont conçus en complémentarité et les données de ces deux niveaux pourront être agrégées. Il s'agira donc de tableaux de bord internes concernant :*

- *Les filières économiques accompagnées (ADICQ) : données recueillies auprès des différentes directions du Conseil Général*
- *Les bénéficiaires des aides économiques du Conseil Général (caractéristiques des bénéficiaires, suivi des projets financés, impacts en matière d'emplois, de montée en compétences et en qualification...) : données recueillies par la DDET*
- *Les bénéficiaires des financements de la formation professionnelle (caractéristiques des participants aux formations financées : sexe, âge, niveau de qualification, réponse à la commande publique, impacts sur l'emploi des personnes...) : données recueillies par la DFPI auprès des organismes de formation financés dans le cadre de la commande publique*
- *Les bénéficiaires des clauses sociales d'insertion (caractéristiques et devenir des bénéficiaires) : données recueillies par les directions ayant intégré ces clauses dans leur commande publique*
- Niveau 3 : apport des données d'autres structures (INSEE, IEDOM, CACM, CAF, organismes de formation, partenaires sociaux, Vice-rectorat, Pôle Emploi...).

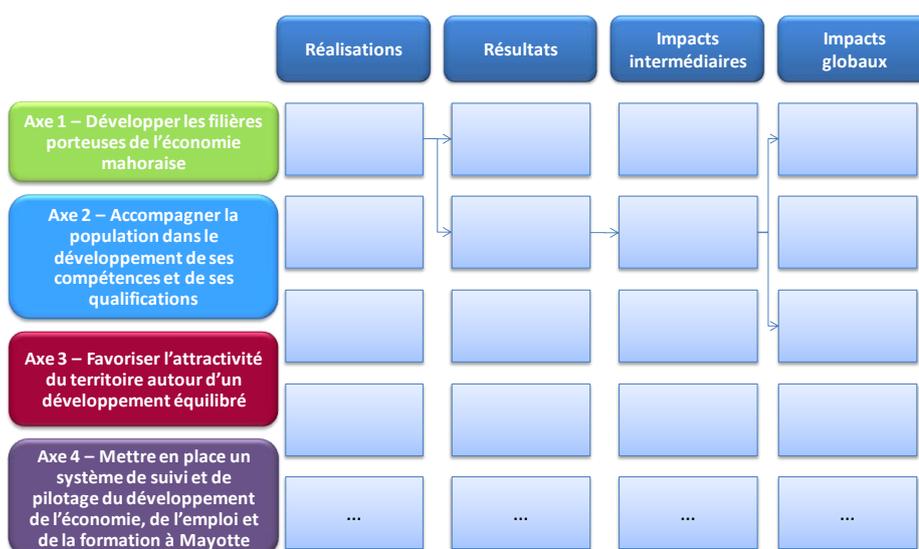
*Ces données auront un double rôle :*

- *Identifier les évolutions du contexte socio-économique de l'île pouvant*

*influer sur la mise en œuvre du schéma (actualisation du diagnostic).*

- Suivre les projets mis en œuvre en partenariat
- Niveau 4 : réalisation d'études spécifiques et d'enquêtes pour approfondir certains points d'analyse issus en premier lieu des niveaux 1 et 2 (spécifiquement au niveau du Conseil Général ou dans le cadre de réalisations partenariales).

Pourra également être défini un diagramme logique d'impacts pour identifier les impacts intermédiaires et globaux attendus (à partir du plan d'action validé).



Le Secrétariat technique du SRDEEF sera chargé des invitations aux Comité technique et Comité de pilotage. Pour le premier Comité technique réuni après le vote du SRDEEF, le Secrétariat technique du SRDEEF devra proposer les tableaux de bord stabilisé et un diagramme logique d'impact.

#### **Action n°6 Formation des responsables à la démarche projet**

Il s'agit d'organiser dans les services du Conseil Général et de ses partenaires un ensemble cohérent de formation leur permettant de travailler en interservices et partenariats en mode projet conformément à la démarche proposée par le Schéma, et de sensibiliser l'ensemble de services aux priorités stratégiques introduites par le Schéma. En particulier, il s'agit d'intégrer ces formations dans le Plan de formation des personnels du Conseil Général.

<b>Calendrier de réalisation</b>	Court terme : Actions n°1 à 6
<b>Publics ciblés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil Général</li> <li>• Partenaires associés</li> </ul>
<b>Porteur de l'action</b>	Conseil Général : Co-pilotage par la DGA Développement et la DGA Formation Education Recherche, avec l'appui de la Direction Générale des Services et de la DRH pour les formations

## Rapport final

Février 2010

- Cartographie des acteurs Emploi-Formation, de l'offre de formation et conditions de mise en œuvre de la décentralisation en matière de formation professionnelle continue à Mayotte
- Opcalia Mayotte et Conseil Général de Mayotte

**Votre correspondant pour cette mission :**

**François de LAVERGNE, Chef de projet et Sophie BONNOT**

Tél. : 0811 06 06 66

E-mail : [francois.delavergne@amnyos.com](mailto:francois.delavergne@amnyos.com) ; [sophie.bonnot@amnyos.com](mailto:sophie.bonnot@amnyos.com)



Siège social

11, avenue Philippe Auguste

750011 **PARIS**

Tél.: 0811 06 06 66 – fax : (33) 1 43 13 26 65



Le Gemellyon Nord – 53, boulevard Vivier Merle

69003 **LYON**

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 72 72 09 55



Antelios bât. F – 75, rue Marcelin Berthelot

13858 **AIX-EN-PROVENCE** cedex 3

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 42 60 86 11

# Sommaire

<b>1. La problématique et les objectifs de la mission .....</b>	<b>4</b>
1.1 Les objectifs et enjeux de la mission .....	4
1.2 La méthodologie retenue .....	5
<b>2. La formation professionnelle à Mayotte, un enjeu pour préparer l'avenir .....</b>	<b>7</b>
2.1 La formation professionnelle, la réponse à des besoins pressants des entreprises et des personnes .....	7
2.2 Des besoins différenciés selon les secteurs d'activité .....	9
<b>3. Les offreurs de formation à Mayotte.....</b>	<b>15</b>
3.1 Un secteur d'activité en développement, organisé autour d'un "noyau dur" d'organismes .....	15
3.2 L'organisation de différentes fonctions dans les organismes de formation .....	24
3.3 Une prédominance de l'activité de lutte contre l'illettrisme .....	29
3.4 Des champs d'activité non-couverts.....	30
3.5 Des publics plutôt peu ou pas qualifiés .....	31
<b>4. L'organisation de l'offre.....</b>	<b>34</b>
4.1 La difficulté d'impliquer le stagiaire dans son parcours de formation .....	34
4.2 Une forte dépendance à la commande publique .....	34
4.3 L'importance des réseaux.....	34
<b>5. La prise en main de la compétence de coordination de la formation professionnelle par le Conseil Général .....</b>	<b>36</b>
5.1 Le paysage institutionnel nouveau .....	36
5.2 L'influence du contexte national de la formation professionnelle.....	41
5.3 Des enjeux pour Mayotte.....	43
<b>6. Conclusions .....</b>	<b>45</b>
6.1 Un secteur d'activité encore en structuration.....	45
6.2 L'organisation du secteur, un véritable enjeu dans les prochaines années .....	47
<b>7. Préconisations .....</b>	<b>48</b>
7.1 Une dynamique partenariale à renforcer, autour du Conseil Général, chef de file de la formation professionnelle .....	51
7.2 La fonction d'observation et de suivi à développer.....	52
7.3 Une meilleure connaissance entre les organismes de formation à organiser, pour un secteur plus fort.....	53

7.4 Une professionnalisation nécessaire des organismes de formation et des formateurs .....	53
7.5 La structuration du secteur de la formation professionnelle à encourager à travers une démarche qualité .....	54

## 1. La problématique et les objectifs de la mission

Ce document constitue le rapport final de la mission. A ce titre, il réunit l'ensemble des résultats et fait état de préconisations pour les commanditaires.

### 1.1 Les objectifs et enjeux de la mission

La présente mission fait suite à une étude réalisée en 2008 de diagnostic sur les besoins d'emploi, de compétences et de formation à Mayotte pour Opcalia et Opcalia Mayotte. Cette première étude avait mis en avant des besoins différenciés selon les secteurs d'activité du territoire, nécessitant une investigation approfondie à la fois en matière :

- d'identification de la capacité de l'offre de formation - en distinguant l'offre située sur le territoire et l'offre extérieure à celui-ci - à répondre à ces besoins.
- d'identification des besoins en compétences et en formation en les confrontant à la capacité de l'offre locale à y répondre et à s'ajuster dans le temps à l'évolution des besoins, notamment pour mieux articuler les différentes actions menées, et en particulier en matière de lutte contre l'illettrisme.
- d'accompagnement du Conseil Général dans sa prise de compétences en matière de formation professionnelle.

Cette nouvelle mission a été lancée en partenariat par Opcalia Mayotte et le Conseil Général de Mayotte, avec le soutien du réseau national Opcalia.

Deux grands objectifs ont été assignés au cabinet AMNYOS dans le cadre de cette mission :

- Réaliser une cartographie pour mieux appréhender l'offre de formation sur le territoire
- Appuyer la prise en main de la compétence générale de coordination de la formation professionnelle par le Conseil Général.

#### 1.1.1 *L'élaboration d'une cartographie pour mieux appréhender l'offre de formation sur le territoire*

L'objectif de la réalisation d'une cartographie de l'offre de formation et des acteurs Emploi-Formation de Mayotte est de tracer un panorama le plus complet possible de l'offre de formation œuvrant sur Mayotte, en portant une attention particulière aux forces et faiblesses de l'offre de formation installée à Mayotte. Ceci doit permettre d'identifier quels sont les axes d'amélioration possibles.

Cette cartographie se veut dynamique et pour ce faire, doit également tenir compte des projets de développement des acteurs et de l'évolution prévisible des besoins.

Enfin, elle doit permettre au Conseil Général et à Opcalia d'étudier avec les organismes de formation des modes d'accompagnement sur la durée (actions collectives et/ou actions individuelles) utiles et souvent nécessaires au développement efficace et harmonieux de l'offre de formation localement.

### 1.1.2 *La prise en main par le Conseil Général de la compétence de coordination de la formation professionnelle*

L'étude a également pour objectif de mieux cerner les enjeux et les conséquences de la départementalisation sur la formation professionnelle, pour les différents acteurs concernés, et à ce titre, d'établir, d'analyser, d'évaluer des scénarios d'évolution et enfin, d'anticiper sur le droit commun.

## 1.2 La méthodologie retenue

### 1.2.1 *Cartographie de l'offre de formation*

La méthodologie retenue a croisé différents temps d'échange individuels et collectifs. Ainsi, a été lancée une **enquête auprès de l'ensemble des organismes de formation**. Le questionnaire était organisé autour des thématiques suivantes :

- L'organisme de formation : identification et présentation, activités et appartenance à des réseaux locaux, régionaux ou nationaux ;
- Les moyens de l'organisme de formation en termes de personnel et de public accueilli ;
- Les pratiques de l'organisme de formation ;
- Les partenariats et échanges ;
- Les besoins identifiés au niveau de chaque organisme de formation ;
- Les besoins au niveau de l'offre de formation à Mayotte.

L'enquête a été complétée par des **entretiens individuels**. **Au total, 29 structures ont été interrogées (enquête et/ou entretiens)**.

Raison sociale	Entretien individuel	Questionnaire renseigné
ACE	Oui	Oui
AGEPAC Mayotte	Oui	Oui
ALOALO	Oui	Oui
ART'RECYCLE	Oui	Oui
CEMEA	Oui	Oui
CFGTM	Oui	Oui
CFPPA	Oui	Oui
Chambre d'agriculture	Oui	Oui
Chambre de métiers et de l'artisanat	Oui	Oui
CODEM	Oui	Oui
DAESA	Oui	Oui
FEDAR	Oui	Oui
GRETA	Oui	Oui
GSMA	Oui	Oui
HODINA	Oui	Oui
IFSI	Oui	Oui
Les Doigts d'Or	Oui	Oui
Mayotte Protection Incendie	Oui	Oui
Michel CAUSSE	Oui	Oui
Nassibou Formation Mayotte	Oui	Oui
OIDF	Oui	Oui
SERVEU	Oui	Oui
TAMA	Oui	Oui

<b>APROSASOMA</b>	Oui	Non
<b>FEIM</b>	Oui	Non
<b>MAYOTTE INCENDIE</b>	Oui	Non
<b>Avenir Logistic Conseil</b>	Non	Oui
<b>PREVILIA MAYOTTE</b>	Non	Oui
<b>SCUBAORE PLONGEE</b>	Non	Oui
<b>ACA Mayotte</b>	Non	Non
<b>AFODEMAM / EAM</b>	Non	Non
<b>AGLE INTERNATIONAL</b>	Non	Non
<b>CEFORT</b>	Non	Non
<b>EFIR</b>	Non	Non
<b>IDSPRM</b>	Non	Non
<b>Institut de Formation de Mayotte</b>	Non	Non
<b>Jean Philippe MAS</b>	Non	Non
<b>Michel VIBIEN</b>	Non	Non
<b>SOCOTEC Mayotte</b>	Non	Non
<b>SOMAFORM</b>	Non	Non

<b>Entretiens réalisés</b>	<b>26</b>
<b>Questionnaires renseignés</b>	<b>26</b>
<b>Total des structures interrogées</b>	<b>29</b>

Enfin, **deux réunions collectives avec les organismes de formation** ont été organisées en septembre et octobre 2009 pour partager les attentes et les résultats de l'étude. La participation des organismes de formation a été à chaque fois satisfaisante et les échanges ont été riches. Le projet de rapport final a également été spécialement présenté aux organismes de formation avant sa finalisation.

### 1.2.2 *Appui à la prise de compétence*

De façon parallèle et articulée avec les actions concernant la cartographie de l'offre de formation, l'analyse des questions liées à la prise de compétences s'est effectuée à travers trois actions :

- Une analyse documentaire approfondie concernant les conséquences des textes en vigueur et récemment adoptés, et notamment de l'Ordonnance relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi et de la formation professionnelle de Mayotte
- Une réunion partenariale de travail prospectif pour exposer ces enjeux et en débattre
- Des entretiens spécifiques, notamment avec les responsables de la DTEFP, du Conseil Général et du Ministère des DOM.

Ces différents éléments sont synthétisés ci-dessous dans la partie du rapport correspondante. Il est à noter que cette réflexion a vocation à être poursuivie dans le cadre de l'élaboration participative du Schéma régional de Développement de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation, mission également appuyée par AMNYOS pour le Conseil Général.

## 2. La formation professionnelle à Mayotte, un enjeu pour préparer l'avenir

### 2.1 La formation professionnelle, la réponse à des besoins pressants des entreprises et des personnes

Mayotte connaît un développement rapide tant du côté de son économie que d'un point de vue éducatif. En effet, l'économie mahoraise, issue d'une économie plutôt agricole et tournée vers des activités traditionnelles, s'est largement tertiarisée. Aujourd'hui, l'économie des services pèse un poids important.

L'économie mahoraise est une **économie en rattrapage**, qui s'appuie sur :

- Le poids **des activités et de l'emploi publics**.

L'activité du secteur public représentait plus de 40% de la valeur ajoutée produite en 2001. Le secteur public reste le plus grand employeur à Mayotte avec en premier lieu l'Education nationale mais aussi avec les différents secteurs administratifs et de santé. Il apparaît comme fortement attractif pour la population, en partie parce qu'il présente une sécurité de l'emploi et que les salaires y sont plus élevés que dans le privé (s'expliquant en partie par le fait que le secteur public emploie des personnes plus qualifiées). 70% des postes détenus par les femmes appartiennent au secteur public.

- **Le développement d'activités dans le secteur privé.**

Si le secteur public est très présent dans l'économie mahoraise, l'économie privée est dynamique et tend à croître. Elle repose en grande partie sur une demande publique importante (construction notamment) et par une hausse de la consommation des ménages (commerces, services...), mais aussi à certains égards sur le développement de grands projets structurants publics ou en partenariat sur le territoire.

Certains secteurs d'activité apparaissent aujourd'hui comme moteurs de l'économie. Ceux qui produisent le plus de valeur ajoutée sont les suivants : le commerce (26%), les services aux entreprises et activités immobilières (20%), l'industrie et énergie (16%) ou encore la construction (16%), qui aujourd'hui ralentit au regard de la baisse de la commande publique.

D'autres présentent un potentiel de développement pour l'avenir : les activités (production et transformation) liées à l'aquaculture, la pêche et l'agriculture, le tourisme, les activités aéroportuaires, les activités liées au port (fret, transbordement de marchandises...), le champ de la santé et de l'action sociale (dont le secteur du handicap), et les services à la personne.

- **Une consommation des ménages dynamique** (liée à la hausse du SMIG<sup>1</sup> et un recours accru aux crédits à la consommation). L'indice général des prix a fortement augmenté en 2007 et 2008<sup>2</sup> mais aujourd'hui, la tendance est plutôt à la baisse<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Dans le cadre de l'accord du 2 février 2007, signé entre la Préfecture et les partenaires sociaux, a été institué le rattrapage du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti de Mayotte (SMIG) sur le SMIC métropolitain d'ici 2010 pour atteindre 85% du SMIC net. Cette décision a eu pour conséquence une revalorisation du SMIG de 17% en 2007, de 12,27% en 2008 et de 8,04% en 2009.

<sup>2</sup> +5,1% entre décembre 2007 et décembre 2008 (source : INSEE)

- **Une main d'œuvre importante** (environ 3 000 à 4 000 jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail) mais n'étant pas toujours en adéquation avec la demande et faisant face à une création nette d'emplois inférieure (en moyenne, 1400 nouveaux postes chaque année entre 2002 et 2007 selon les chiffres de l'INSEE<sup>4</sup>).

Il faut souligner également l'**évolution rapide du système éducatif mahorais**, dans un contexte où la population mahoraise a la particularité d'être particulièrement jeune (54% de la population avait moins de 20 ans en 2007<sup>5</sup>).

Le nombre d'enfants scolarisés n'a cessé de croître (+ 70% d'effectifs scolarisés en 10 ans).

	1997	2007	2008
Nombre d'élèves	43 158	70 209	72 958
Nombre d'écoles	158	198	199
Nombre de collèges	11	18	18
Nombre de lycées	4	8	9

Source : Vice Rectorat, Education en chiffres 2008-2009

Cependant, un grand nombre de personnes, et notamment parmi la population active, reste sans qualification ou avec un bas niveau de qualification. Le contexte dynamique de Mayotte favorise et nécessite la volonté générale de montée en compétences de l'ensemble de population au vu des évolutions réglementaires, législatives et technologiques qui sont en train de s'opérer sur Mayotte.

Le secteur public ainsi que le secteur privé font état de besoins importants de formation professionnelle de la main d'œuvre, y compris dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme et des savoirs de base, en lien direct avec les évolutions structurelles et conjoncturelles des activités.

Des besoins avaient été identifiés par secteurs d'activité lors de travaux précédents.  
(Cf. tableaux pages suivantes)

**La formation professionnelle constitue donc un facteur de développement pour Mayotte.**

---

<sup>3</sup> -0,2% entre août et septembre 2009, avec une variation de 0,9% entre septembre 2008 et septembre 2009 (source : INSEE)

<sup>4</sup> Source : INSEE – Travail Emploi n° 40 - Avril 2009

<sup>5</sup> Source : INSEE – recensement de la population 2007

## 2.2 Des besoins différenciés selon les secteurs d'activité

### 2.2.1 Les principales évolutions structurelles et conjoncturelles des différents secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Principales évolutions structurelles ou conjoncturelles du secteur	
	Évolutions conjoncturelles	Évolutions structurelles
<b>Activités du secteur privé, produisant une part importante de la valeur ajoutée</b>		
<b>Commerce Distribution</b>	<p>Une croissance du PIB et une évolution des modes de vie, induisant une croissance de la consommation des ménages</p> <p>Le développement de supermarchés, notamment de type petit discount</p> <p>Le développement du trafic routier à Mayotte favorisant le développement du secteur automobile et donc de la distribution automobile</p> <p>Mais...Un contexte de concurrence forte entre commerce et grande distribution</p> <p>La nécessité d'appliquer les nouvelles règles (code de la consommation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008) et les nouvelles normes (hygiène, conservation...).</p> <p>Des difficultés liées au coût de la main d'œuvre</p>	<p>Un commerce de détail nécessitant d'être mieux aménagé et mieux valorisé</p> <p>Un manque de spécialisation du petit commerce de ville et de village, infrastructures de marché en cours d'ouverture</p> <p>Une structuration du secteur qui reste encore incertaine</p>
<b>Services aux entreprises</b>	<p>Un développement rapide, notamment de tous les services aux entreprises (téléphonie, informatique, bureautique, comptabilité, etc.) compte tenu d'une demande importante</p> <p>Un secteur de la distribution globalement très dynamique mais qui connaît des difficultés d'approvisionnement et fait face à un turn-over des structures important (phénomène de créations-radiations)</p> <p>Un ralentissement de la croissance</p>	<p>Une arrivée du haut débit prévue pour 2011</p> <p>Une nécessité de préparer les entreprises l'utilisation de l'information et d'Internet</p>

<p><b>Automobile Transports</b></p>	<p>Des besoins croissants pour se déplacer (notamment trajets domicile-travail) compte tenu de la croissance démographique et de l'accroissement de la population active</p> <p>D'importantes évolutions liées à la réglementation française et européenne (normes environnementales, mesures de sécurité...) et aux technologies utilisées</p> <p>Un parc automobile qui était en croissance régulière ces dernières années, avec un impact positif sur les activités de vente, SAV, réparation</p> <p>Mais un ralentissement observé ces derniers mois</p>	<p>Un blocage des immatriculations pour les transporteurs (La nouvelle réglementation applicable à Mayotte exige pour s'immatriculer d'avoir des capacités professionnelles et financières).</p> <p>Le développement de l'automobile pour se déplacer au vu du manque d'un service public de transport collectif</p>
<p><b>Bâtiment/travaux publics</b></p>	<p>L'importance de la construction (bâtiments scolaires, logements...)</p> <p>Une forte croissance dans les années passées, mais une activité qui subi un ralentissement du fait de la baisse de la commande publique</p>	<p>Un secteur dépendant en grande partie de la commande publique</p> <p>Une concentration des opérations sur quelques grandes entreprises et sur un tissu de petites entités (surtout dans le bâtiment) et de sous-traitants</p> <p>Des situations contrastées entre entreprises locales</p>
<p><b>Industrie</b></p>	<p>Un ralentissement de l'activité industrielle</p>	<p>Un petit nombre d'entreprises industrielles (8% des immatriculations)</p> <p>Un dynamisme de l'industrie agro-alimentaire</p>
<p><b>Activités du secteur public</b></p>		
<p><b>Education et formation</b></p>	<p>Des besoins croissants dus à la croissance démographique (210 postes créés entre 2005 et 2008)</p> <p>L'éducation nationale est le premier employeur de Mayotte avec 5100 personnels. La masse salariale est de 185,3 millions d'euros.</p>	<p>Le secteur le plus grand employeur du secteur public</p> <p>Un plan de qualification des enseignants</p> <p>Un projet de développement de l'enseignement supérieur à Mayotte</p> <p>Un turn-over important des enseignants (venant en partie de métropole)</p>

<b>Administration</b>	Un ralentissement de l'emploi à prévoir pour les années à venir	Un secteur fortement attractif pour la population locale (sécurité de l'emploi...), pourvoyeur d'emplois
<b>Santé et action sociale</b>	<p>Une croissance liée à des éléments moteurs directs (services publics, commandes publiques de prestations notamment de santé et d'assistance sociale, commande d'activités d'insertion...) mais aussi à un moteur indirect, qui est la croissance des revenus des ménages permettant le développement de certaines activités nouvelles (services de proximité) avec les limites des contraintes de financement</p> <p>Une croissance des dépenses de santé ainsi que celle des prestations versées par la Direction de la solidarité et du développement social du Conseil Général et par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte</p> <p>Une modification des besoins de par l'évolution des modes de vie et par la croissance démographique : dans la santé, émergence de pathologies nouvelles ; dans le social, développement des besoins (handicap, enfance...)</p> <p>La réhabilitation de la PMI (programme en cours)</p> <p>Le CHM est un employeur important sur Mayotte. Il employait en 2008 environ 1800 professionnels de santé, soit quatre fois plus qu'en 1995.</p>	<p>Un secteur fortement tiré par les fonds publics</p> <p>Des activités de soins organisés autour du Centre Hospitalier de Mayotte et de dispensaires sur l'ensemble de l'île</p> <p>Et organisé principalement autour d'activités publiques ou relevant du secteur privé non lucratif</p>
<b>Activités du secteur privé présentant un potentiel pour l'avenir</b>		
<b>Aquaculture, pêche et agriculture</b>	<p>Une activité aquacole reconnue sur le plan international mais présentant des difficultés à l'export (coût du fret)</p> <p>Une baisse importante de l'export pour les produits agricoles (vanille et ylang-ylang)</p> <p>Une activité de pêche faiblement présente</p>	<p>Des activités de production agricoles importantes mais peu organisées, reposant sur un petit nombre de "réels" exploitants agricoles</p> <p>Des difficultés liées au turn-over de la main d'œuvre et au recrutement (pas d'attractivité des métiers agricoles, conditions de travail difficiles, postes occupés par des personnes en situation irrégulière...)</p>
<b>Tourisme</b>	<p>Un secteur en développement</p> <p>Une augmentation régulière en tendance du flux touristique sur Mayotte</p>	<p>Un manque d'hôtels de haute gamme, manque de lieux d'accueil de groupes et de capacités de transport de bon niveau, densité insuffisante d'activités proposées aux touristes</p>

	<p>La modernisation de l'artisanat, et notamment de l'artisanat d'art</p> <p>La nécessité de mise à niveau des installations actuelles, en liaison avec l'introduction à Mayotte du Code du tourisme et du Code de la consommation</p>	<p>Un manque d'investissements étrangers de grands groupes hôteliers (type Accor)</p> <p>La question environnementale sur l'île (préservation de la faune et la flore terrestre et marine)</p> <p>Des préalables nécessaires à la structuration du secteur du tourisme (infrastructures notamment et difficultés liées au foncier)</p> <p>Une capacité de croissance du transport aérien liée à la promotion de la destination et au nouvel aéroport inscrit au contrat de projet (2ème piste prévue pour 2015 mais extension de l'aérogare dès 2011)</p>
<b>Services à la personne/aide à domicile</b>	<p>Des besoins nouveaux liés à l'évolution de la société mahoraise (petite enfance notamment)</p> <p>Une solidarité familiale qui reste très forte</p>	<p>Le renforcement de l'emploi (et en particulier de l'emploi féminin dans le contexte actuel de structuration de la famille mahoraise) qui implique un recours croissant à certains services (garde d'enfants par exemple mais aussi aide ménagère pour les personnes dépendantes et dont la famille travaille, etc.)</p> <p>Un marché du travail qui peine cependant à se structurer</p> <p>Le Conseil Général devrait recruter fortement sur les domaines de l'action sociale, de l'accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées ou encore sur la Petite enfance</p>
<b>Economie sociale et solidaire</b>	<p>Une véritable dynamique qui se met en place</p> <p>Un secteur qui œuvre également à la structuration de l'économie mahoraise, notamment pour les personnes éloignées de l'emploi (concernant l'ADIE)</p>	<p>Une création d'activités, souvent de portée réduite en termes d'emploi</p> <p>Une seule entreprise d'insertion présente sur l'île</p> <p>Aucune structure pour les travailleurs handicapés</p>
<b>Secteur de l'animation</b>	<p>Un secteur en expansion, notamment pour l'animation socioculturelle dans les communes</p>	<p>Un secteur relevant de la compétence des communes et intégré aux Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS)</p> <p>Cependant, les collectivités locales à Mayotte n'ont pas encore les moyens de recruter dans ce secteur de l'animation en direction des publics</p>

## 2.2.2 Les principaux besoins qualifiants et non-qualifiants identifiés pour chacun des secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Besoins qualifiants		Besoins non qualifiants	
	Salariés	Demandeurs d'emploi	Salariés	Demandeurs d'emploi
<b>Tourisme</b> <b>Artisanat</b> <b>Restauration-hôtellerie</b>	Formation des gestionnaires, nouvelles qualifications de gestion et techniques Question de la qualité	Formations des demandeurs d'emploi sur ces métiers	Savoirs de base (y compris langues étrangères)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorisation des métiers et du secteur</li> <li>- Alphabétisation et savoirs de base</li> <li>- Anglais</li> </ul>
	Formations aux métiers de cuisiner, d'hôtesse d'accueil, de serveur, agent d'hôtellerie, femmes de chambre, gouvernante - Enjeu autour de la qualité de formation de cuisinier		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations liées à la gestion d'une activité (fonctions support)</li> <li>- Utilisation des TIC dans l'artisanat</li> <li>- Valorisation de savoir faire artisanaux</li> </ul>	
<b>Commerce et distribution</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion pour les petits commerces</li> <li>- Besoins de compétences transversales dans les entreprises (comptabilité, gestion, fonctions commerciales, management, marketing...)</li> <li>- Intériorisation de contraintes réglementaires (hygiène, sécurité)</li> <li>- Besoins de montée en compétences des ELS -chefs de rayon et de l'encadrement intermédiaire</li> </ul>	Savoirs de base
	Métiers en tension et compétences clefs : force de vente spécialisée		Besoins considérables sur la question de l'hygiène et de la sécurité Besoins liés aux nouvelles technologies et aux mises aux normes	
<b>Services marchands et services aux entreprises</b>			Besoins en formation des agents en sécurité Incendie	
	Formations de cadres et techniciens supérieurs spécialisés		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir de base sur l'initiation informatique, l'utilisation de logiciels de base + perfectionnement et sur l'utilisation de l'Internet</li> <li>- Remise à niveau des savoirs</li> <li>- Intériorisation de contraintes réglementaires : formation à la sécurité surtout dans le domaine de la sécurité portuaire (application des normes)</li> <li>- Pour les métiers d'accueil, de présence auprès du public : accepter le bilinguisme, renforcer la capacité d'expression</li> </ul>	

Secteurs d'activité	Besoins qualifiants	Besoins non qualifiants	
<b>Agriculture, industries agro-alimentaires et pêche</b>	Embauches possibles chez les armateurs	Valorisation de l'image de secteur de la production agricole et de la pêche, montrant que l'on peut vivre de ces métiers	
<b>Automobile et Transports</b>	Besoins de mécaniciens qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Découverte des métiers de conducteur d'engins, grutiers</li> <li>- Promotion du métier de mécanique poids lourds</li> <li>- Besoins en permis de transport en commun</li> <li>- Attestation de capacité de transport routier (marchandises et/ou voyageurs)</li> </ul>	
<b>Bâtiment et Travaux Publics</b>		Main d'œuvre confirmée et expérimentée, mais peu instruite, qui a du mal à accepter d'être dirigée par des plus jeunes Formation des managers et des équipes de direction	Méconnaissance du secteur en général (visites en entreprises) Formations de savoirs de base Niveau V et en alternance
	Besoins importants sur les métiers suivants : électricien, carrelage, plomberie (nécessité de flexibilité des temps de travail), soudeurs, mécaniciens, maçons, conducteurs d'engins, plaquistes	Illettrisme Enjeu autour de la sécurité sur les chantiers Absentéisme fort, vols de matériaux	
<b>Métiers liés à l'aéronautique</b>		Connaissance des métiers concernés Besoins d'information sur ces métiers	
<b>Sécurité (privée)</b>		Formation des agents de sécurité à l'écriture de rapports	
		Permis de conduire	
<b>Social/paramédical</b>	Besoins dans le secteur hospitalier importants	Besoins sur la connaissance et l'utilisation des produits	
<b>Services à la personne/aide à domicile</b>	Qualifications rares sur les métiers de moniteur - éducateur spécialisé et de l'aide à domicile Besoins dans le secteur de l'animation sociale de proximité	Savoirs de base	
<b>Secteur de l'animation</b>	Anticipations des besoins à venir avec la formation de professionnels dans ce domaine		

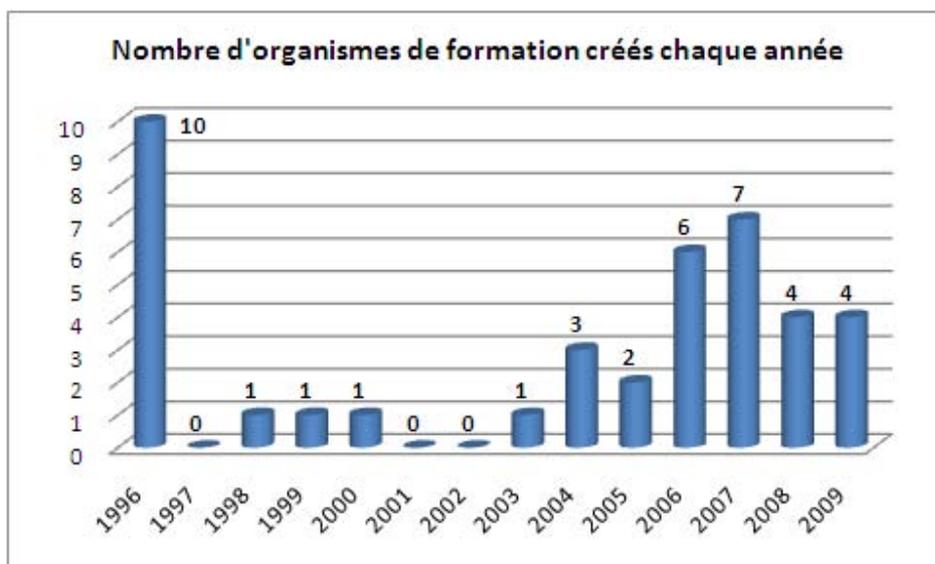
### 3. Les offreurs de formation à Mayotte

*Nota : cette partie est issue principalement des résultats de l'enquête auprès des organismes de formation et des entretiens qualitatifs.*

#### 3.1 Un secteur d'activité en développement, organisé autour d'un "noyau dur" d'organismes

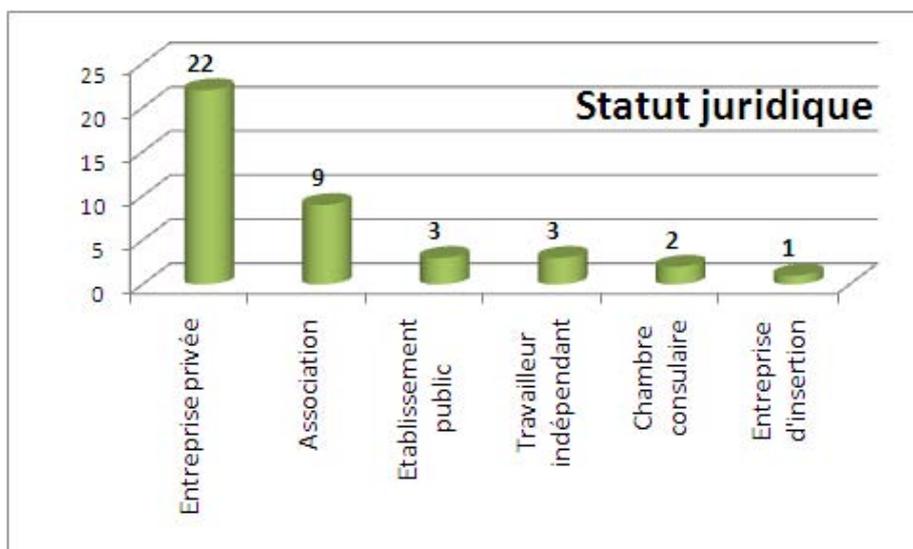
##### 3.1.1 Une prédominance des organismes de formation de statut privé lucratif

A Mayotte, depuis 1996, 40 structures ont obtenu un agrément formation de la DTEFP. Ce secteur s'est notamment développé ces dernières années.



Source : DTEFP

Ces structures ont des statuts juridiques variés, avec néanmoins une prédominance du secteur privé lucratif.



Source : DTEFP

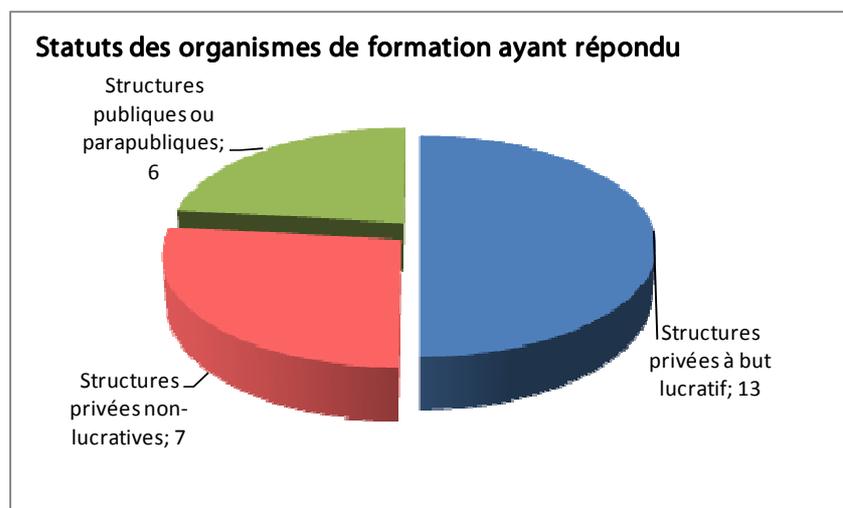
Plus récemment, la chambre de métiers et de l'artisanat ainsi que la chambre d'agriculture, de la pêche et de l'aquaculture de Mayotte ont ouvert des services « formation continue » au sein de leur structure afin de répondre directement aux besoins de leurs membres.

Les chiffres des bilans pédagogiques de la formation (DTEFP) confirment le renforcement dans le paysage de la formation professionnelle du secteur privé à but lucratif.

	2008	Au 09/02/2010
Secteur privé à but lucratif	57%	61%
Secteur privé à but non lucratif	26,5%	25%
Secteur public	10%	8%
Secteur consulaire	6,5%	6%

*Source : BPF de la DTEFP*

Parmi les 26 structures répondantes à l'enquête, nous trouvons également une prédominance de structures privées à but lucratif.



*Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos*

### **3.1.2 Une activité en croissance sur l'ensemble du territoire, mais présentant de véritables différences entre organismes**

La taille des organismes de formation à Mayotte est hétérogène, tant en termes de personnel, de chiffre d'affaires lié directement à la formation (celle-ci n'étant pas toujours l'activité unique ni principale de la structure), de nombre de sessions ou d'heures de formation dispensées, ou encore de personnels de stagiaires accueillis.

#### **3.1.2.1 La prédominance de la commande publique**

En 2008, ont été dispensées 2 185 042 heures stagiaires, pour un total de 10 094 stagiaires (soit une moyenne de 216 heures par stagiaire).

Les formations sont principalement issues d'une demande publique (commandes publiques du Conseil Général et de l'Etat notamment) et en second lieu, d'une demande privée (demandes des employeurs, directes ou via un financement Opcalia Mayotte).

Il est à souligner l'introduction d'une nouvelle forme de commande publique par le Conseil Général en 2009 en lien avec la prise en main de la compétence de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008. L'objectif de la commande publique est de permettre l'élévation du niveau de qualification des Mahorais et l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires des actions de formation d'une part, et à répondre aux besoins des employeurs en main d'œuvre qualifiée, d'autre part.

La commande publique du Conseil Général lui permet de financer des parcours de formation destinés à des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une prescription de Pôle Emploi et/ou de la Mission locale.

Un appel à projets a été lancé et des lots ont été attribués à différents organismes de formation, à travers les mesures suivantes :

- **La mesure « orientation »** : accompagnement individualisé permettant au stagiaire de s'inscrire dans un parcours préparant le demandeur d'emploi à une action de formation qualifiante (diplômante ou non), précédée éventuellement d'une formation aux savoirs de base de niveau VII, VI, V bis général ou professionnalisé.
- **La mesure « Mobilisation des connaissances de base générales »** : acquisition et maîtrise des savoirs de base généraux préalable à l'accès des demandeurs d'emploi dans une action de formation d'insertion ou dans un parcours de formation qualifiante devant offrir de meilleures chances d'insertion professionnelle.
- **La mesure « Savoirs de base niveau VI » en lien avec un secteur d'activité** : acquisition et maîtrise des savoirs de base généraux afin de favoriser l'insertion professionnelle dans une action de formation d'insertion ou dans un parcours de formation qualifiante de niveau V sur l'ensemble des secteurs faisant objet de la présente commande.
- **La mesure « Pré qualification » en lien avec un secteur d'activité** : étape de qualification et de préparation préalable s'inscrivant dans un parcours qualifiant et qui doit aboutir soit sur une ou des certification (s), soit encore, sur des diplômes inscrits au (RNCP) répertoire national des certifications professionnelles.
- **La mesure « Qualification » en lien avec un secteur d'activité** : phase finale d'un parcours de formation qualifiant aboutissant soit sur une ou des certifications, ou sur un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.
- **La mesure « Insertion » en lien avec un secteur d'activité** : actions de formation qualifiantes mais non-diplômantes davantage axées sur la pratique professionnelle, soutenues par des phases d'alternance en entreprise qui mettent l'accent sur la nécessité de préparer les stagiaires soit à une insertion professionnelle directe dans le secteur marchand, soit à la création d'activité.

La nouvelle formulation ciblée de la commande publique de formations pour les demandeurs d'emploi a eu plusieurs conséquences :

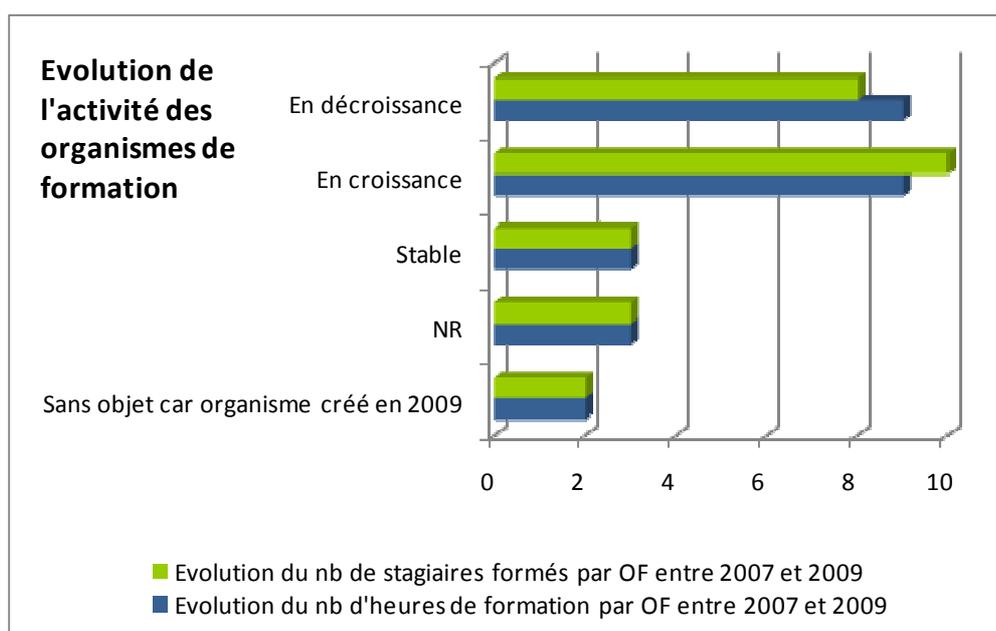
- Une réorganisation de l'offre pour répondre au cahier des charges
- Un regroupement de certains organismes pour mieux répondre sur certains lots.

En revanche, la commande au titre de 2009 est arrivée à maturité tardivement et les délais de publication du cahier des charges puis de réponse de la collectivité, et ensuite de contractualisation et de paiement des prestations, a pour certains organismes entraîné des difficultés dans l'enchaînement des prestations et en termes de trésorerie.

### 3.1.2.2 La formation professionnelle, une activité en développement

Parmi les répondants à l'enquête, l'évolution de leur activité est très différente d'une structure à une autre. Pour certains, entre 2007 et 2009, le nombre d'heures a diminué pour un nombre croissant de stagiaires, réduisant ainsi le nombre d'heures consacrés à chaque formation tandis que pour d'autres, le nombre d'heures effectuées a été renforcé. (Cf. schéma page suivante)

La commande publique a joué un rôle certain dans ce redécoupage dans le sens où la répartition des différents lots entre les organismes de formation ne s'est pas nécessairement effectuée comme les années précédentes.



Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

### 3.1.2.3 Des équipes permanentes restreintes et un volant de formateurs vacataires pour faire face aux évolutions de l'activité en cours d'année

Le secteur de la formation professionnelle tend aujourd'hui à se structurer davantage. Pour preuve, le nombre de formateurs à Mayotte est assez important. Une partie est embauchée de manière stable (CDI ou CDD longs), l'autre partie constituant un volant de formateurs disponibles sur le territoire en fonction des besoins. Les organismes estiment suffisant le nombre de formateurs présents sur le territoire. Ils font appel à la marge à de la main d'œuvre réunionnaise ou métropolitaine, dans le cas de besoins très spécifiques.

En termes d'équipes permanentes, c'est-à-dire comptant uniquement les salariés en CDI des organismes de formation, là aussi, les situations sont très différentes d'un organisme de formation à un autre.

Le nombre de salariés permanents varie d'une personne à 120 personnes. 8 des 26 structures répondantes ne comptent que des CDI. Ce sont toutes des petites structures. Pour les 18 autres structures, la répartition des formes d'emplois entre CDI, CDD et autres formes varie.

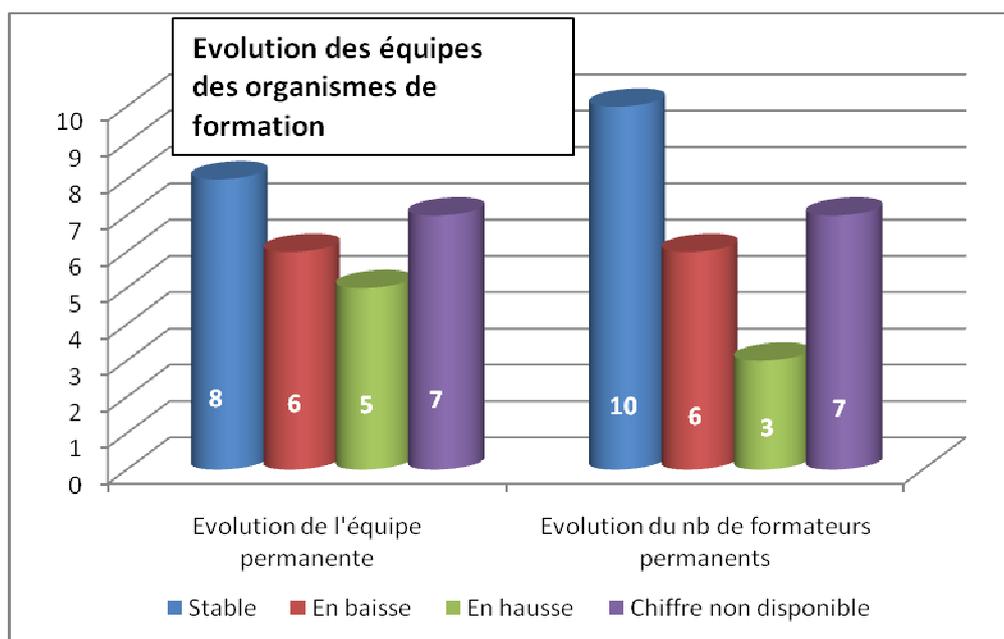
En moyenne, les formateurs représentent un peu plus de la moitié de l'équipe permanente (53% sur l'échantillon). Pour quatre structures, l'ensemble de l'équipe

permanente a un profil de formateur. A l'inverse, trois autres structures font appel uniquement à des formateurs vacataires et l'équipe permanente n'est composée que du gérant de l'organisme.

Six structures bénéficient de mise à disposition de l'Education Nationale. Ces mises à disposition d'enseignants s'effectuent à temps plein. Ces personnes interviennent sur différents types de formation (savoirs de base, animation socioculturelle...).

Cinq autres structures bénéficient de mises à disposition issues de différents organismes (ministère de l'agriculture, structures privées...). Ces interventions sont pour 3 d'entre elles à temps plein, les deux autres à temps partiel.

Nous pouvons noter que les formateurs sont les premiers postes qui sont touchés par les évolutions de personnel, dans un sens ou dans un autre.



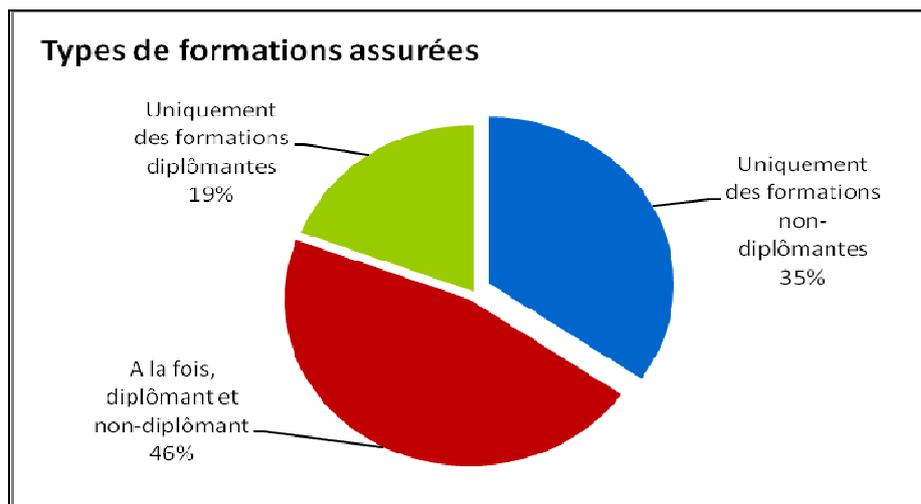
Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

Les structures répondantes notent l'absence de certaines compétences pointues sur le territoire, nécessitant de faire appel ponctuellement à des formateurs extérieurs au territoire ou d'envoyer les personnes se former en dehors de Mayotte (à La Réunion ou en métropole).

Ceci paraît naturel compte tenu de l'étroitesse du territoire. En effet, certains thèmes de formation nécessiteraient un investissement (matériel et/ou en ressources humaines) trop important au vu du nombre de personnes à former. L'ensemble des thématiques et des techniques ne peut donc pas être couvert par l'offre de formation locale.

### 3.1.2.4 L'importance des formations non-diplômantes à Mayotte

La majorité des organismes (46% de notre échantillon ayant répondu à l'enquête) assure à la fois des formations diplômantes et non-diplômantes.



Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

Cependant, le poids du non-diplômé dans la formation professionnelle à Mayotte est très important. Cela s'explique par le fait que la formation professionnelle répond en premier lieu à un renforcement immédiatement nécessaire des compétences face aux évolutions réglementaires et technologiques et aux besoins en matière de savoirs de base.

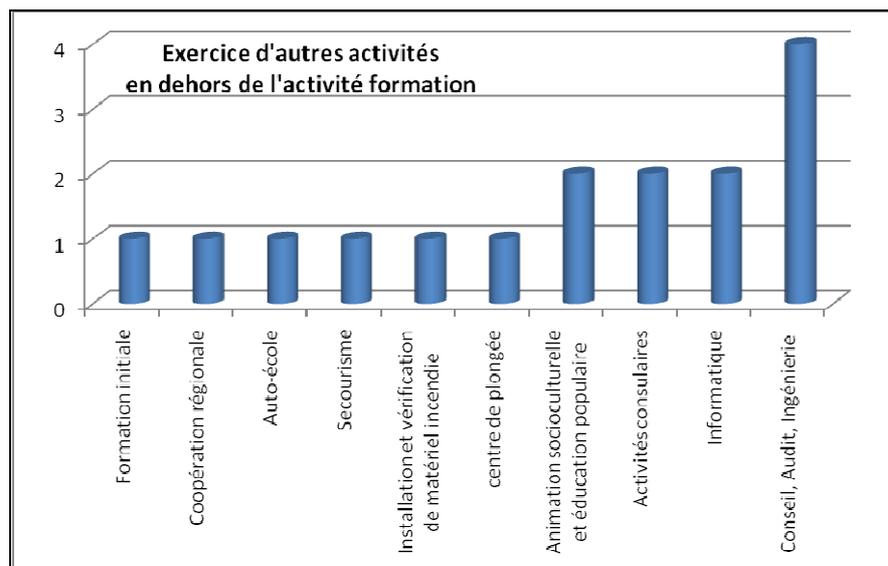
*En attente de chiffres actualisés par les services de la DFPI (Conseil Général).*

Le type de public visé par les formations est en grande majorité peu ou pas qualifié. Il s'agit le plus souvent d'une remise à niveau (générale ou spécifique). C'est pourquoi, les formations longues et qualifiantes ne sont pas nécessairement privilégiées.

En outre, le fait que les dispositifs tels que le DIF (Droit individuel à la formation) ou le CIF (Congé individuel de formation) ne soient pas encore mis en place à Mayotte rend la relation à la formation professionnelle moins liée à la volonté des individus de se former qu'aux besoins des employeurs de faire monter en compétences (techniques et générales) leurs équipes. Ceci peut expliquer, dans un contexte général d'effort de financement encore inférieur à ce que l'on trouve en métropole, une préférence observée pour des formations courtes et non-diplômantes.

### **3.1.2.5 Une activité de formation pouvant compléter d'autres types d'activité**

15 des 26 structures ayant répondu à l'enquête assurent une autre activité en dehors de la formation professionnelle. Cette dernière s'est d'ailleurs souvent développée en complément de l'activité de base, rendant ainsi plus complète l'offre de services des structures.

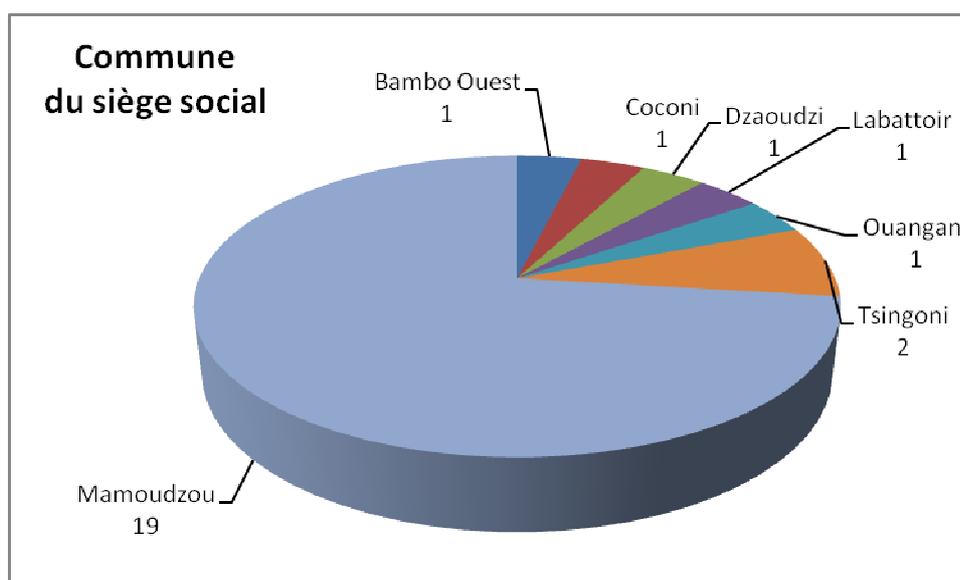


Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

### 3.1.2.6 Le développement de formations déconcentrées pour toucher un plus grand nombre de personnes

Les organismes de formation sont majoritairement concentrés sur Mamoudzou mais le développement d'antennes et la mise en place régulière de formations délocalisées, en particulier pour les formations pour les très bas niveaux de qualification (école des parents, CES...) est de plus en plus fréquente. Cela permet de toucher un public plus large, dans des cadres d'apprentissage plus proches du lieu de travail ou du domicile (facilitant ainsi la participation des stagiaires à la formation).

Ainsi, parmi les 26 structures répondantes à l'enquête, 19 ont leur siège social à Mamoudzou et deux sont sur Petite Terre. 11 de ces 26 structures ont au moins un site secondaire situé sur une autre commune de l'île.



Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

Six des structures ont par ailleurs un lien avec un site en dehors du territoire. Il s'agit principalement d'organismes de formation privés non-lucratifs ou publics qui dépendent d'une méta-structure nationale ou réunionnaise.

L'Institut de formation en soins infirmiers (IFSI) a également développé des partenariats pour développer des terrains de stage en dehors du territoire de Mayotte (Cf. partie sur les partenariats).

Cependant, il n'est pas rare que les organismes soient obligés de louer ou de demander aux mairies, lycées et autres structures de mettre à leur disposition des locaux dans les communes extérieures à Mamoudzou. Cela pose parfois des difficultés pour organiser des formations sur de longues périodes (comme par exemple pour les formations CES).

Dix des 26 organismes de formation répondants n'ont pas d'ordinateurs à disposition des stagiaires, n'en éprouvant pas le besoin pour dispenser les formations. Il s'agit soit d'organismes de formation dispensant des formations liées à la maîtrise du français soit d'organismes « techniques » (protection incendie, plongée...).

Cependant, on perçoit toute l'importance de l'équipement informatique des organismes de formation à Mayotte afin de sensibiliser l'ensemble de la population à l'outil informatique et à Internet (y compris dans les formations de maîtrise de la langue française). Ceci peut permettre de préparer l'arrivée du haut débit sur le territoire et d'éviter toute fracture numérique au sein de la population mahoraise et des entreprises mahoraises.

Concernant les autres types d'équipement, cela varie ostensiblement d'une structure à une autre. La mise en place de certaines formations nécessite l'acquisition d'équipements. C'est le cas par exemple de l'Institut de Formation des Soins Infirmiers qui, dispensant des formations réglementées nationalement, doit avoir accès à un certain nombre d'équipements (mis à disposition en partie par le Centre Hospitalier de Mayotte).

### **3.1.2.7 Une difficulté pour repérer les différents publics réellement touchés**

*Le niveau de réponse pour les types de publics accueillis selon leur statut a été très hétérogène parmi les structures répondantes. Il nous est donc impossible de traiter ce point de manière fiable.*

Il ressort néanmoins que le public salarié constitue la majorité du public accueilli par les organismes de formation. Ainsi, parmi les 26 répondants, 15 disent recevoir un public salarié (hors contrats aidés) et 10 des bénéficiaires de contrats aidés (CES en particulier pour lesquels la formation est une composante obligatoire du contrat).

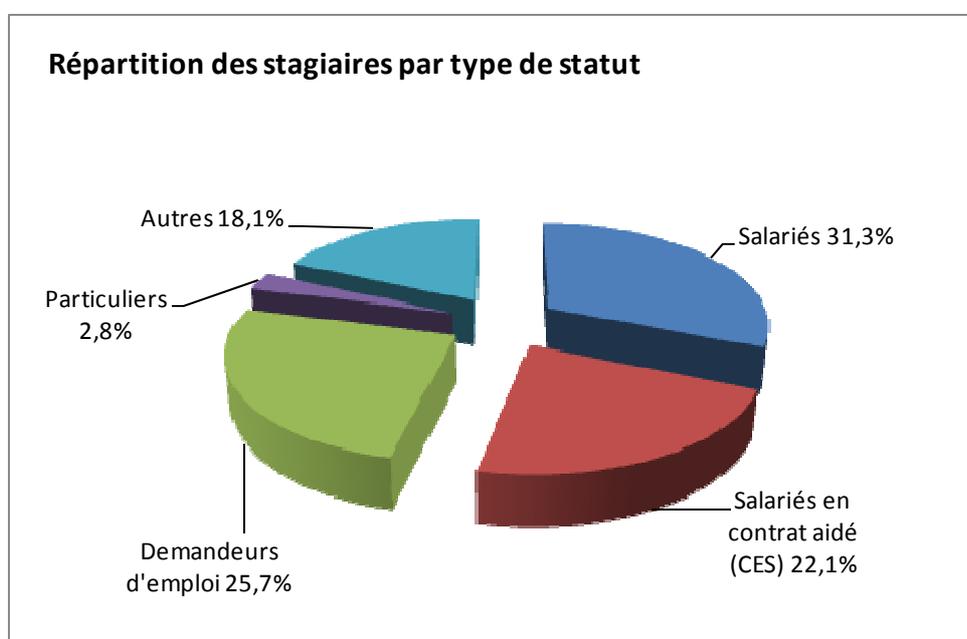
	Nb d'organismes recevant des stagiaires salariés (hors contrats aidés)		Nb d'organismes recevant des stagiaires bénéficiaires de contrats aidés
Oui	15	Oui	10
Non	9	Non	9
Non répondu	2	Non répondu	7

Huit organismes disent accueillir les demandeurs d'emploi et cinq des jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

	Nb d'organismes recevant des stagiaires demandeurs d'emploi		Nb d'organismes recevant des stagiaires jeunes sortis du système scolaire sans qualification
Oui	8	Oui	5
Non	8	Non	11
Non répondu	10	Non répondu	10

Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

Les chiffres des bilans pédagogiques des organismes de formation viennent renforcer ces éléments. En 2008, la répartition des 10 094 stagiaires voit une prédominance du public salarié (CES inclus).



Source : BPF de la DTEFP - 2008

Nous pouvons ajouter que si la voie de formation par l'apprentissage n'est encore que très peu développée à Mayotte, elle pourrait être un mode davantage utilisé dans les années à venir, de par sa proximité avec la pratique professionnelle. Un projet de CFA est à l'étude et seul le CFPPA peut aujourd'hui accueillir des apprentis. Cependant, un travail de sensibilisation et de formation à la fois des maîtres d'apprentissage et des apprentis est à réaliser. L'expérience actuelle mise en place pour l'apprentissage agricole doit servir d'expérience pour les autres domaines.

## 3.2 L'organisation de différentes fonctions dans les organismes de formation

La mission a permis de mettre en avant différents modèles d'organisation pour les organismes de formation exerçant à Mayotte. Nous pouvons distinguer :

- Les organismes de formation généralistes dont l'activité est concentrée uniquement sur la formation professionnelle.
- Les organismes de formation dont l'activité de formation est un complément à leur activité principale.
- Les organismes de formation, plus spécialisés, dont l'activité de formation est aujourd'hui en développement.

Ces différents modes d'organisation sont alors plus ou moins dépendants de la commande publique, les plus dépendants étant ceux dont l'activité est concentrée en grande partie sur la formation professionnelle.

### 3.2.1 L'organisation générale des structures

Six des 26 structures répondantes ont établi un projet d'établissement, définissant à la fois la stratégie et les objectifs visés par l'activité.

De la même façon, sept structures (dont quatre ayant un projet d'établissement) ont mis en place des procédures qualité. Ceci ne semble donc pas être une démarche courante des organismes de formation à Mayotte. Ceci n'est d'ailleurs pas spécifiquement demandé par les commanditaires (ni publics ni privés).

On retrouve dans l'ensemble de l'offre de formation aujourd'hui davantage une réponse ponctuelle à des besoins identifiés par les acteurs publics ou par les acteurs privés (entreprises) en commande de prestations, plutôt qu'une démarche fondée sur l'anticipation des besoins et sur des propositions proactives des organismes de formation. La demande détermine l'offre, mais c'est seulement en de rares occasions que l'offre suscite ou révèle des demandes latentes ou nouvelles.

Il faut cependant noter la mise en place depuis deux ans maintenant d'un guide des actions collectives destiné aux entreprises adhérentes à Opçalia Mayotte. Ainsi, dernièrement (octobre 2009), un appel à projets a été lancé par Opçalia Mayotte auprès de l'ensemble des organismes de formation implantés à Mayotte. 15 d'entre eux ont répondu soit sur leur domaine, soit sur l'ensemble des champs demandés.

#### *Extrait de l'appel à propositions*

Les formations pourront être réalisées sous la forme de parcours avec des niveaux de progressions programmés dans le guide. Les modules seront courts (2/3 jours) de préférence, pour permettre aux salariés de participer aux formations, sans pénaliser le fonctionnement des entreprises. Des modules plus importants en nombre d'heure pourront être étudiés s'ils s'inscrivent dans une démarche de sécurisation des parcours.

Les formations se devront d'être pratiques et immédiatement applicables. Les prestations seront effectuées à l'heure / groupe (sauf pour les formations qui ne le permettent pas). La proposition pédagogique est à l'appréciation du prestataire. Vous noterez que le choix du prestataire dépendra en partie de la qualité de cette proposition.

Les groupes seront constitués d'un minimum de 8 personnes et d'un maximum de 12 personnes. Les formations ne seront maintenues qu'à partir du moment où, au moins 8 salariés seront inscrits dans les formations. Sauf autorisation préalable de l'Opcalia, il est demandé que les organismes de formations se rapprochent des entreprises afin de garantir la réussite des formations proposées. [...]

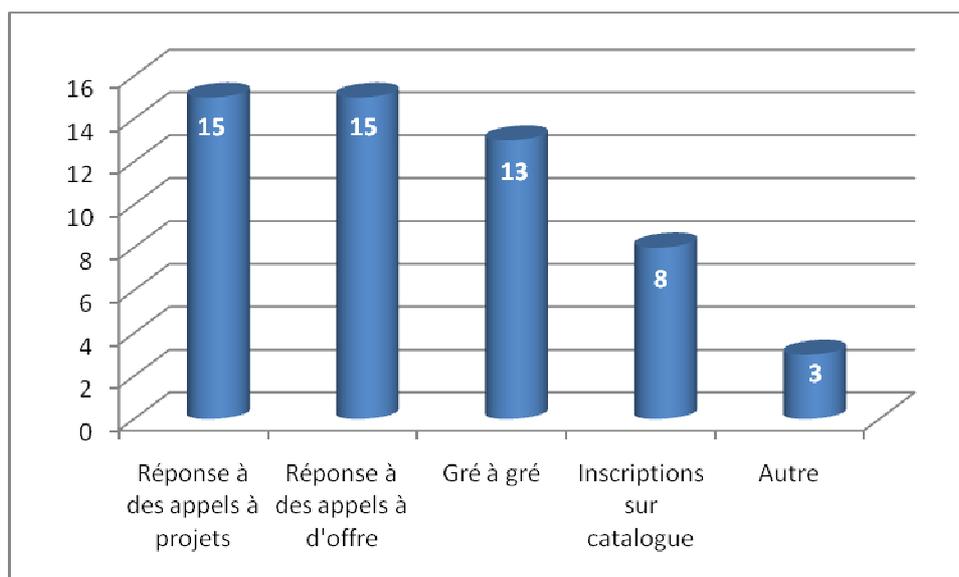
[...] les actions de formation qu'Opcalia Mayotte souhaite proposer à ses entreprises adhérentes dans le cadre de son guide 2010 ont été définies à partir d'une enquête menée auprès des entreprises cibles, et se répartissent en 9 thèmes : Bureautique et informatique ; Comptabilité et paie ; Développement personnel ; Langues ; Dynamique commerciale et vente ; Qualité/ sécurité et prévention ; Management ; Gestion des ressources humaines et Responsabilité sociétale/ droit social.

### 3.2.2 La fonction commerciale

La fonction commerciale des organismes de formation s'est largement renforcée ces dernières années. En effet, la modification des financements publics de la formation ainsi que le renforcement des besoins de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire, et pour l'ensemble des publics (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés), a nécessité d'organiser différemment le développement commercial au sein des organismes de formation. Cette fonction est assurée principalement par la direction de la structure. Il n'y a pas de poste dédié au commercial en tant que tel.

Pour 15 des structures répondantes à l'enquête, la démarche commerciale se fait avant tout par la réponse à des appels à projet ou à des appels d'offre. Ceci est relativement nouveau pour les organismes de formation mahorais.

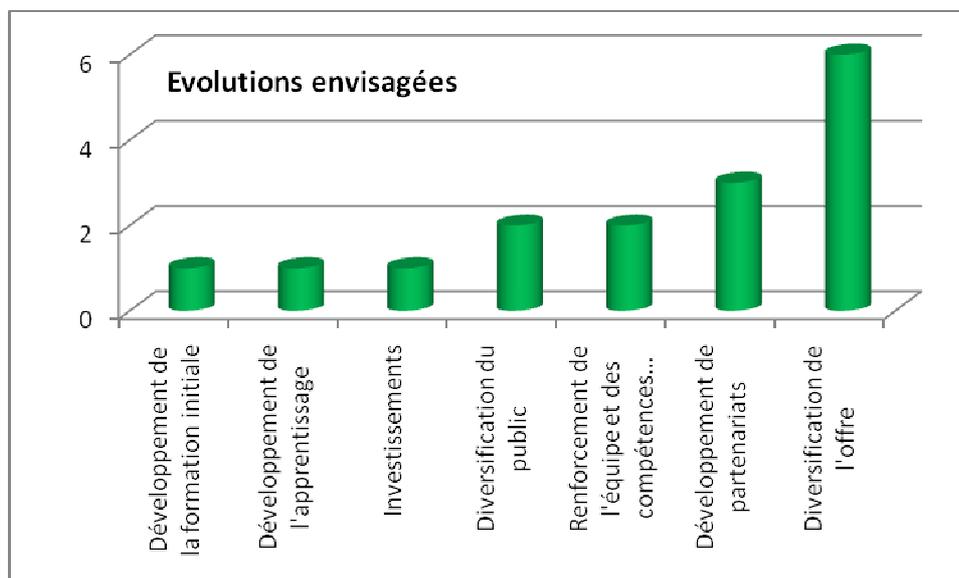
Ces démarches sont complétées par du « gré à gré ». La mise en place de catalogues permet également de mieux faire connaître l'offre disponible. Enfin, d'autres démarches permettent de générer des sessions de formation. C'est le cas des chambres consulaires qui répondent aux propres besoins de leurs adhérents.



Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

18 structures sur les 26 ayant répondu à l'enquête envisagent des évolutions dans leurs pratiques pour les années à venir. Le premier type d'évolution envisagé est la diversification de l'offre.

Viennent ensuite le développement de partenariats (notamment entre organismes de formation), le renforcement de l'équipe et des compétences internes ainsi que la diversification du public.



Source : enquête Opcalia / Conseil Général / Amnyos

### 3.2.3 Les fonctions de communication et de marketing de la formation professionnelle

Les fonctions de communication sont essentielles au développement de l'offre de formation à Mayotte. Les organismes de formation, jusque là très dépendants de la commande publique, tentent de diversifier à la fois leurs publics et leurs domaines d'intervention (notamment pour les organismes généralistes).

A l'instar des fonctions commerciales, ces fonctions sont assurées par la direction des structures dans la majeure partie des cas.

Ont été mis en place en 2009, sous différentes formes (brochures, plaquettes, catalogues...), des documents de communication afin de diffuser plus largement les possibilités de formation, notamment à destination des entreprises.

Le guide inter-entreprises 2009 d'Opcalia Mayotte a également permis de mieux communiquer sur les possibilités locales.

En revanche, ces documents de communication ne touchent que peu le public des jeunes et celui des demandeurs d'emploi. Ils restent davantage orientés vers les entreprises et le public salarié.

### 3.2.4 Les partenariats

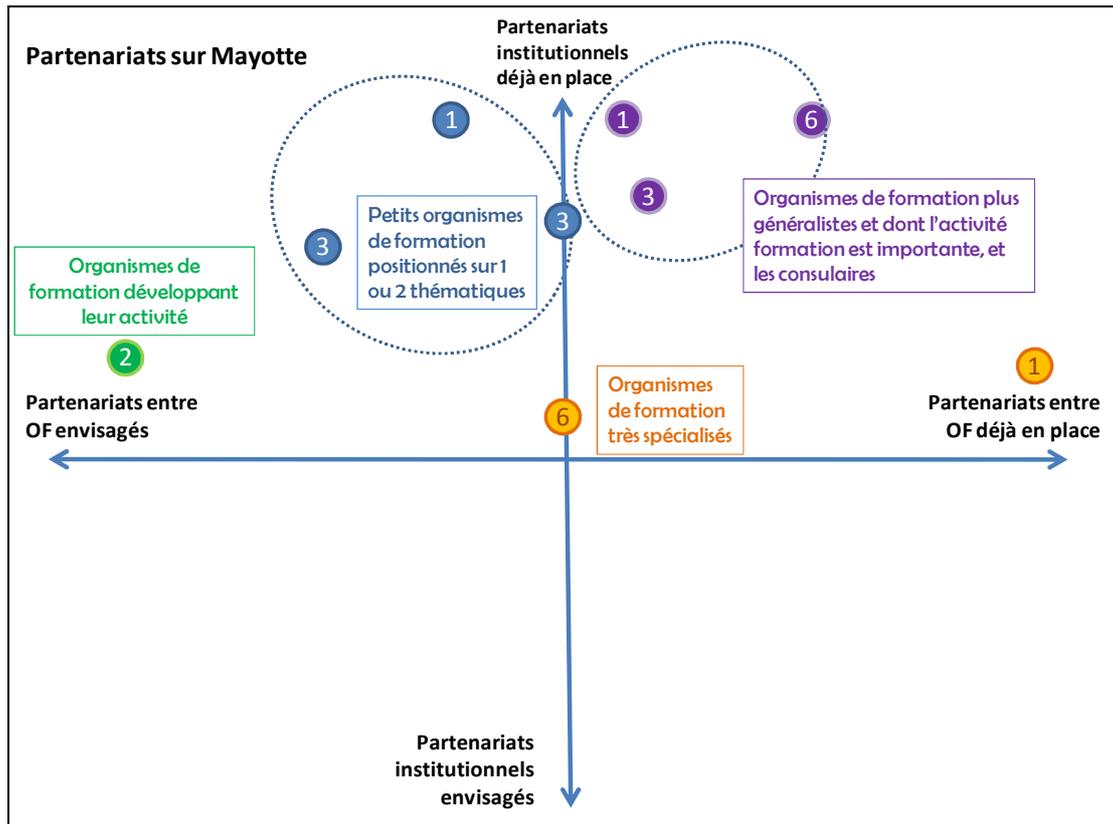
L'offre de formation à Mayotte repose aujourd'hui sur un nombre relativement restreint d'organismes de formation. Ces différentes structures ne se connaissent pas toujours bien. La perception des capacités des autres structures reste restreinte et la connaissance mutuelle passe, soit par des relations interpersonnelles des directions et/ou des formateurs, soit par un travail partenarial ponctuel. Peu de démarches partenariales sur le long terme ont été mises en œuvre.

Deux types de partenariats sont distingués :

- Les relations entre organismes de formation pouvant donner lieu à des échanges de pratiques, à une mutualisation d'outils et/ou à une réponse collective dans le cadre de certaines formations.
- Les relations institutionnelles avec les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi à Mayotte (Collectivité départementale, DTEFP en premier lieu mais aussi Opcalia, Pôle Emploi...).

On peut identifier plusieurs stratégies de partenariat selon les organismes de formation. (Cf. schéma page suivante)

- Les organismes de formation plutôt généralistes dont l'activité de formation représente une part importante de leur activité ainsi que les chambres consulaires. Les relations avec les institutionnels sont développées, notamment du fait d'une dépendance relativement forte à la commande publique. Les relations avec d'autres organismes de formation s'organisent de manière bilatérale pour répondre ponctuellement à certains types de formation (école des parents par exemple).
- Les organismes de formation intervenant sur une ou deux thématiques précises (la lutte contre l'illettrisme dans la plupart des cas) pour qui, les relations institutionnelles sont également importantes, mais pour lesquels les relations entre organismes de formation ne sont pas encore très développées, et qui ne connaissent pas toujours bien le reste de l'offre de formation locale.
- Les organismes de formation qui sont en train de développer leur activité de formation et pour qui les partenariats avec d'autres organismes de formation sont fortement recherchés, afin d'ancrer davantage leur activité sur le territoire.
- Enfin, les organismes de formation très spécialisés (animation socioculturelle, plongée, formations maritimes...) pour lesquels les partenariats institutionnels ne sont pas recherchés et pour lesquels il y a peu d'échanges possibles avec les autres organismes de formation compte-tenu de leur spécialisation.



Certaines structures émanant de réseaux nationaux, s'appuient également sur ces derniers pour développer leur offre. Des échanges sont institués avec des organismes situés en dehors du territoire.

### 3.3 Une prédominance de l'activité de lutte contre l'illettrisme

La lutte contre l'illettrisme apparaît comme l'un des enjeux majeurs pour le territoire mahorais. A ce titre, elle fait l'objet d'un grand nombre de sessions de formation depuis plusieurs années déjà. Elle constitue également une part importante des financements publics et privés (Etat, Conseil Général et Opcalia mais aussi de certaines entreprises). En 2008, 37% de la dépense du Conseil Général en matière de formation professionnelle étaient consacrés à la lutte contre l'illettrisme et aux savoirs de base.

Globalement l'offre permanente concernant les savoirs de base reste une épine dorsale de l'offre face à des besoins importants pour tous les publics, et de nombreux organismes s'appuient sur ce segment important de l'offre pour définir leurs activités, mais souvent avec des approches différentes selon les publics visés.

Cette thématique nécessite de penser différemment l'approche qui est faite du secteur, à plusieurs niveaux :

- Pour l'identification de ce public. En effet, les personnes salariées ou agents de la fonction publique ne déclarent pas toujours des besoins en matière de savoirs de base. Il faut donc inciter le développement et l'utilisation d'outils d'identification des difficultés liées à des situations d'illettrisme ou d'analphabétisme, pour permettre ensuite aux organismes de formation d'intervenir directement sur les besoins.
- Pour la prise en compte de ce public en matière d'ingénierie de formation. Cela nécessite une formation spécifique des formateurs, ce qui est déjà le cas seulement pour une partie des organismes de formation.
- Pour le suivi de ce public dans le temps. L'apprentissage de la langue et son utilisation nécessite une acquisition sur le long terme. Il est à imaginer un partenariat entre les organismes de formation et les institutionnels (Conseil Général et Etat principalement mais aussi la mission locale par exemple) pour mieux suivre et renforcer en cas de besoins les acquis.

#### ***La mise en place de l'école des parents***

La DTEFP, dans le cadre de son travail avec l'Agence Nationale de lutte contre l'illettrisme, a mis en place un dispositif expérimental : l'école des parents. Au regard d'un développement de la scolarisation très récent, de nombreux parents sont en incapacité d'accompagner l'éducation de leurs enfants, faute de maîtriser eux-mêmes certains savoirs de base. Face à ce constat, le dispositif répond à des enjeux multiples : réduire les inégalités sociales sur la réussite scolaire, travailler avec des parents en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme leur permettant de trouver une place d'usager dans l'école, amener les partenaires du domaine socio-éducatif à prendre en compte l'analphabétisme dans leur travail auprès des familles, donner envie d'apprendre et proposer des solutions de formation aux personnes illettrées. Une première année de mise en œuvre a été particulièrement encourageante puisque sur 21 sessions étaient ouvertes dans des collèges ou par des organismes de formation, couvrant ainsi les 17 communes mahoraises. Sur 239 personnes inscrites à l'examen du DILF, 194 ont passé l'examen et 161 l'ont obtenu (soit un taux de réussite de 83%). Concernant le DELF, 106 personnes étaient inscrites, 86 ont passé l'examen dont 64 avec succès (soit un taux de réussite de 75%).

Pour l'année 2009/2010, 28 sessions sont ouvertes dans les 17 communes, soit 7 de plus que l'année précédente, montrant ainsi le succès du dispositif.

### 3.4 Des champs d'activité non-couverts

L'offre de formation actuelle touche une diversité de thématiques mais reste globalement axée sur un nombre limité de thèmes/secteurs. Les thèmes les plus récurrents sont les suivants :

Spécialités de formation
Formations générales
Français
Informatique
RH
Secrétariat, bureautique
Orientation et insertion sociale et professionnelle
Mathématiques
Accueil, hôtellerie, tourisme
Aménagement paysager
Comptabilité, gestion
Développement des capacités comportementales et relationnelles
Développement des capacités mentales et apprentissage de base
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux
Transport, manutention, magasinage
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine
Commerce, vente.
Communication
Enseignement, formation.
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance
Spécialités sanitaires et sociales

Outre les savoirs de base qui reste un socle de l'offre de formation mahoraise, l'offre de formation dans certains domaines – sans être nécessairement complète – est selon l'AOFM significative sur le territoire. Il s'agit en particulier des secteurs suivants :

- Le bâtiment et travaux publics (métiers techniques du gros œuvre et à l'avenir du second œuvre).
- L'hôtellerie-restauration avec notamment le lycée professionnel hôtelier mais aussi des formations assurées par certains organismes de formation.
- Les métiers de la mer autour notamment de l'Ecole d'apprentissage maritime (EAM) et de Scubaoré Plongée.
- Le tertiaire et les formations administratives.
- Le commerce et la distribution.
- Le management et le droit du travail.
- L'informatique / bureautique et la communication.
- La fonction publique autour notamment des activités du CNFPT.
- Certains métiers de la fonction hospitalière avec l'Institut de formation des soins infirmiers qui dispense les formations d'infirmier, d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

La concentration thématique de l'offre de formation peut s'expliquer par deux principaux facteurs :

- L'étroitesse du territoire : certains types de formations nécessitent un seuil suffisant de marché pour proposer une nouvelle formation en raison de l'investissement matériel ou humain nécessaire.
- Des besoins de formation liés en premier chef à une économie en rattrapage et donc à une (re)mise à niveau d'un certain nombre de compétences : savoirs de base, compétences techniques en lien avec les évolutions réglementaires et technologiques... Quelques nouveaux métiers apparaissent mais souvent pas suffisamment « en masse » pour former sur place (mais avec des contre exemples concernant le second œuvre/BTP, la sécurité, l'encadrement intermédiaire dans plusieurs secteurs ou encore la sécurité).

On peut toutefois penser que les secteurs porteurs d'avenir pour l'économie mahoraise ainsi que la mise en place de grands projets vont faire émerger de nouveaux métiers et vont nécessiter le renforcement de l'offre de formation (initiale et/ou continue). A titre d'illustration, l'arrivée du haut débit, la mise en place du parc marin et plus largement le développement des activités liées au lagon et à la mer, la construction de la piste longue et l'extension de l'aérogare ou encore le développement du champ sanitaire et social vont engendrer de nouvelles demandes de formation.

Récemment, l'offre s'est élargie autour notamment de ce qui concerne l'animation socioculturelle (CEMEA, FEDAR), la prise en compte du handicap (ACE notamment), les services à la personne ou aux entrepreneurs (AGEPAC, DAESA) ou encore les activités liées à l'informatique et la bureautique (ServeU).

Les formations liées à l'environnement, à l'informatique et à l'Internet, à l'aide à domicile ou encore concernant la professionnalisation du secteur associatif par exemple sont peu présentes voire absentes du territoire. S'il ne s'agit pas de tout mettre en place localement, on peut penser qu'il reste des marges de manœuvre pour l'offre de formation mahoraise.

### 3.5 Des publics plutôt peu ou pas qualifiés

On peut distinguer dans l'offre de formation professionnelle plusieurs publics cibles :

- Les jeunes sortant du système scolaire sans qualification ou peu qualifiés ayant besoin de formations pour une mise à l'emploi ;
- Les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ;
- Les salariés du secteur privé.

Pour les agents du secteur public, c'est le CNFPT qui a en charge les formations.

La formation de ces différents publics est financée par différentes voies :

Public cible	« Prescripteurs » possibles	Structures institutionnelles compétentes et financeurs
Jeunes sortant du système scolaire	Mission locale Pôle Emploi	Conseil Général Etat (APP)
Demandeurs d'emploi	Pôle Emploi	Conseil Général Etat (APP) Pôle Emploi

Public cible	« Prescripteurs » possibles	Structures institutionnelles compétentes et financeurs
Salariés du secteur privé	Entreprises Salariés eux-mêmes (rares car pas de dispositifs individuels de formation à Mayotte) Caisse d'assurance chômage de Mayotte	Opcalia Caisse d'assurance chômage de Mayotte
Agents du secteur public	Conseil Général Communes (notamment dans le cadre des contrats aidés) Hôpital et autres établissements publics et SEM	Collectivités Hôpital et autres établissements publics et SEM
Public de la lutte contre l'illettrisme	Collectivités territoriales et services de l'Etat (notamment dans le cadre des contrats aidés)	Etat Conseil général (abondement) OPCALIA (secteur privé)

**Aujourd'hui, chaque organisme cible plus spécifiquement l'un de ces publics.**

Il n'y a pas de critères systématiques et transparents de sélection et de modalités de recrutement des stagiaires. Les organismes de formation répondent à des besoins précis et reçoivent un public via des prescripteurs (Pôle Emploi, mission locale, entreprises, CACM...), que ceux-ci soient publics ou privés. Pour les quelques organismes de formation ne répondant pas aux demandes de prescripteurs (animation socioculturelle, formation sportive et maritime...), une sélection à l'entrée peut être mise en place : test écrit par exemple. Le centre de bilan réalise des bilans de compétences en amont des formations pour évaluer le besoin.

**L'offre est très majoritairement orientée pour les bas niveaux de qualification.**

Peu de choses sont mises en place pour les publics plus qualifiés à Mayotte. Parmi les organismes de formation interviewés, seuls deux organismes de formation sont positionnés sur des niveaux supérieurs au baccalauréat. Mayotte compte un Institut de Formation des Maîtres (IFM) et un IFSI/IFAS formant les infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de puériculture. Il existe également sur le territoire un Centre des Etudes et Formations Supérieures de Mayotte (CEFSM) couvrant certaines formations supérieures :

- La filière sciences du langage et français langue étrangère : CAPEFLE (certificat d'Aptitude Professionnelle à l'enseignement du Français Langue étrangère), Licence Science du langage mention Français Etrangères, Master science du langage, Diplôme Universitaire Français langues Etrangères  
*Université partenaire : UFR de lettres et Sciences Humaines de Rouen*
- La filière Droit : Licence de droit (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année) et Maîtrise de droit  
*Université partenaire : Centre Audiovisuel d'Etudes Juridiques Paris 1 Panthéon Sorbonne*
- La Licence d'administration publique  
*Université partenaire : Institut de préparation à l'administration générale de Renne 1*
- La Licence de management économique et Social  
*Université partenaire : Facultés des sciences économiques de Rennes 1*
- La licence études territoriales appliquées
- La licence de gestion des entreprises
- Le diplôme de capacité de gestion  
*Université partenaire : Institut d'Administration des entreprises de la Réunion*
- La capacité en droit
- Le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU)

Cette offre n'apparaît dans ses spécialités que partiellement corrélée avec les besoins du territoire.

Certaines structures ont mis en place des livrets d'accueil et/ou de processus d'intégration des stagiaires pour en faciliter la bonne intégration. Parmi les 26 structures répondantes, on en compte 11 qui ont mis en place des outils pour favoriser l'accueil des stagiaires. Ils prennent des formes très variées : présentation de l'établissement et du règlement intérieur, contrat pédagogique lié à la formation suivie, livret de suivi des compétences au fur et à mesure de la formation, etc.

On note une volonté des organismes de formation de diversifier les publics accueillis. Ainsi, huit structures ont clairement pour objectif de favoriser une plus grande diversité de public et pour cela de renforcer l'offre de formation proposée. Cela vaut davantage pour les organismes de formation généralistes.

## 4. L'organisation de l'offre

### 4.1 La difficulté d'impliquer le stagiaire dans son parcours de formation

En outre, à Mayotte, la réponse à la mise en place de véritables parcours professionnels est encore peu développée. L'absence de dispositifs individuels de formation, la connaissance limitée des dispositifs existants et de leurs modalités, ainsi que la prise en considération de la formation professionnelle principalement à travers des dispositifs, ajoutent une difficulté supplémentaire pour la personne d'être « acteur de sa formation ».

Selon le statut de la personne, les financements ne sont pas identiques et la continuité du parcours de formation est parfois difficile. La « fluidité » des financements doit être renforcée pour permettre aux différentes personnes de suivre des formations complémentaires afin de renforcer les différentes compétences demandées.

### 4.2 Une forte dépendance à la commande publique

L'organisation de l'offre de formation est aujourd'hui encore très dépendante de la commande publique. L'activité est globalement en hausse (tendance à la hausse du nombre de sessions de formation et du nombre de stagiaires accueillis entre 2007 et 2008) même si 2009 a fait face à un contexte difficile (baisse de l'activité en lien avec le délai plus long de la commande publique qui s'est notamment traduit par un recours en retrait d'intervenants extérieurs et à des équipes permanentes limitées).

Cette dépendance à la commande publique reconnue par un grand nombre d'organismes de formation a généré un renforcement de l'activité commerciale avec la recherche de nouveaux types de marchés et une diversification des moyens commerciaux : réponse à appels à projets, gré à gré avec le secteur privé notamment. La mise en place de catalogues et/ou de brochures de communication sur les différentes formations dispensées montre aussi la volonté des organismes de formation de déployer leur marché. Certains ont mis en place ou sont en train de créer leur site Internet même si cela reste relativement rare (l'attente de l'arrivée du haut débit est souvent évoquée), et même si l'initiative de l'Observatoire Emploi Formation du Conseil Général de créer un répertoire en ligne n'est pas encore suivie par tous.

### 4.3 L'importance des réseaux

Les organismes de formation soulignent l'importance d'organiser des rencontres régulières entre organismes de formation, d'une part, mais aussi avec les structures institutionnelles d'autre part. Ces rencontres peuvent avoir des objectifs multiples :

- Mieux anticiper les besoins des différents publics en matière de formation professionnelle, en ayant une connaissance plus fine des évolutions.
- Valoriser le travail collectif de structuration de l'offre de formation à Mayotte.
- Echanger sur des pratiques.
- Mutualiser certains outils et certains investissements (y compris de la mutualisation de ressources humaines qui pourrait être envisagée par exemple sur des fonctions support).

L'Association des Organismes de Formation de Mayotte (AOFM) pourrait en être le support mais de pas de manière exclusive, sauf à mieux représenter les petites structures. Ce déploiement pourrait également s'appuyer sur d'autres réseaux.

Certaines structures déplorent de n'être pas consultées pour les orientations stratégiques de la formation professionnelle à Mayotte. Il est important que les remontées du terrain puissent orienter la commande de l'année suivante et certains ont l'impression que les bilans qui sont rendus chaque année ne sont pas pris en compte. La concertation entre les offreurs de formation et la commande de formation pourrait être renforcée dans une optique d'organisation sur la durée.

## 5. La prise en main de la compétence de coordination de la formation professionnelle par le Conseil Général

L'étude a porté sur l'analyse des conséquences liées à la modification du statut de Mayotte en matière de formation professionnelle, afin de pointer les enjeux et opportunités liés à la nouvelle donne et de proposer des pistes de travail collectives. Pour ce faire on rappelle d'abord, les éléments de contexte liés au nouveau statut et ses conséquences, que l'on met en relation avec l'hypothèse d'un passage progressif au droit commun pour proposer trois enjeux qui sont autant de pistes de travail pour l'avenir de la formation professionnelle à Mayotte.

### 5.1 Le paysage institutionnel nouveau

Le nouveau paysage est marqué par la montée en puissance, d'une part, du Département, avec en ce qui concerne la formation professionnelle un statut spécial, ce qui contribue pour l'Etat à conserver un ensemble de rôles clefs, et, d'autre part, d'OPCALIA en matière de formation professionnelle. Certaines ambiguïtés demeurent sur le rôle d'autres structures sur le champ de l'emploi et de la formation tels que Pôle Emploi ou l'AFPA.

#### 5.1.1 L'ordonnance et ses conséquences

L'Ordonnance de 11 juin 2009 transpose à Mayotte un certain nombre de dispositions légales relatives aux conditions d'exercice et de structuration du SPE et de la formation professionnelle à Mayotte.

En revanche, certaines spécificités qui seront pointées subsistent, notamment la référence au cadre du Code du travail spécifique à Mayotte, mais aussi dans les prérogatives respectives de l'Etat et du Conseil Général de Mayotte et les relations entre le Service public de l'emploi (SPE) et la Caisse d'assurance chômage de Mayotte (CACM). Les points essentiels sont les suivants :

- **Le Service Public de l'Emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion.** Ses objectifs sont le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours.  
Il est composé des services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle, de Pôle Emploi, de l'AFPA et de la CACM. Il est possible d'ouvrir le SPE à d'autres organismes publics ou privés positionnés sur le champ du placement, de l'insertion, de la formation, de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou de l'IAE de personnes rencontrant des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.  
Une interrogation subsiste quant au rôle de l'AFPA à Mayotte.
- **Reprenant les conseils régionaux de l'emploi, il est créé un Conseil national de l'Emploi de Mayotte.** Présidé par le représentant de l'Etat à Mayotte, il réunit des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, le Conseil Général et les principales communes ou leurs groupements, les administrations intéressées et des services scolaires et universitaires, Pôle Emploi et autres structures participant au SPE. Cette structure est consultée sur l'organisation territoriale du SPE.

Pour ces deux nouvelles dispositions, les décrets d'application n'ont pas été publiés.

- On note le point positif qu'aucune référence n'est faite à la structuration ou l'organisation d'un SPE qui serait dépendant de La Réunion : Mayotte aura bien son « pôle emploi », son Conseil de l'emploi, son CCREFP appelé Comité mahorais pour l'emploi et la Formation professionnelle.
- A plusieurs reprises dans le texte, il est fait mention de l'AFPA comme participant au service public de l'emploi et de la formation professionnelle, alors que l'Agence n'est pas présente sur le territoire. Ceci ne correspond donc à aucune réalité actuelle. La présence de l'AFPA nationale sur le territoire mahorais est à repositionner dans un contexte de décentralisation en métropole de l'activité « stages de formation » de l'AFPA aux Régions.
- Il faudrait éclaircir le rôle effectif de la Caisse d'Assurance chômage, même si son rayon d'action est aujourd'hui restreint. En fait, la logique d'une Caisse un peu semblable aux ASSEDIC semble pour le moment écartée, le Pôle emploi ne représente effectivement plus que l'ANPE de fait. Du coup, Mayotte serait potentiellement exclu du réseau de l'UNEDIC (études, savoir faire, boîte à outils et enquêtes BMO, représentation et péréquations nationales)?
- En outre, la loi n. 2008-126 du 13 février 2008 (art. 4) prévoit que les cotisations d'assurance chômage seront collectés par les URSSAF, normalement à compter de 2012. Il est mentionné dans le rapport au Président de la République que la nouvelle institution interviendra dans la seule mission de service public du placement réunissant l'ANPE et le réseau opérationnel de l'UNEDIC. En dehors de l'indemnisation il faudrait être sûr que Pôle Emploi disposera à Mayotte d'enveloppes financières spécifiques correspondant aux 3 sections financières : solidarité, intervention et fonctionnement.
- **La formation professionnelle**
  - Les principes de la réforme de 2004 sont transposés dans le Code du travail applicables à Mayotte (définition de la formation professionnelle tout au long de la vie, droit à la qualification professionnelle). Toutefois, les mesures concernant le DIF, les congés, les contrats et périodes de professionnalisation ne sont toujours pas applicables à Mayotte.
  - Transférant les dispositions de droit commun, il est créé un fonds mahorais de l'apprentissage et de la formation professionnelles continues au sein du budget du Conseil Général. Il est alimenté par les crédits transférés par l'Etat au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, les autres ressources pouvant être attribuées, les crédits du conseil général, la part du produit de la contribution au développement de l'apprentissage. Pour 2009, la 1ère répartition au titre de la contribution au développement de l'apprentissage représente 147 934 euros (sur un total de 6,55 millions d'euros).

On note l'application du principe général : transfert de compétences = transferts de charge = obligation pour l'Etat de compenser, mais sur une base complexe qui aujourd'hui ne semble pas équivalente aux autres régions françaises, ce qui est un point de vigilance considérable.
  - Le principal problème posé n'est pas le texte juridique mais le fait que pour une partie importante l'Etat n'a pas consacré des sommes importantes à la politique de formation professionnelle et d'apprentissage.

Rappelons que l'article D. 6522-1 du Code du travail prévoit que le montant de part du quota versée au Trésor public au titre du FRAFP en application du deuxième alinéa de l'article L. 6241-2 du Code du travail, est fixé à 12 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année précédente contre 22% en métropole. Le point important c'est la base de calcul des ressources du Fonds mahorais de l'apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue et notamment des ressources transférées.

Nulle part dans l'ordonnance il est fait mention qu'il sera appliqué de manière générale à Mayotte les mêmes règles que les Régions d'Outre Mer en matière de péréquation financière dans le champ de la formation.

- Le Conseil Général dispose des compétences dévolues aux Régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Il lui revient de définir une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Il doit organiser le réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE et accompagner les démarches des candidats. Il élabore un plan mahorais de développement de la formation professionnelle

L'application de l'ordonnance du 11 juin 2009 et la publication de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie conduisent à rendre applicables une partie de ces dispositions, notamment concernant le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle.

Il est ouvert la possibilité de signer un Contrat d'Objectifs et de Moyens visant au développement de l'apprentissage entre le conseil général, l'Etat, les chambres consulaires et les partenaires sociaux (un projet est actuellement en cours de finalisation).

#### ***Articles L.214-12 et L.262-4 du Code de l'éducation***

I.-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.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article [L. 5312-1](#) du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.

Le contrat de plan régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'Etat dans la région au nom de l'Etat et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

II.-Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III.-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.

IV.-Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles [L. 811-1](#) et [L. 813-1](#) du code rural et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en œuvre par l'Etat et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article [L. 211-2](#) du présent code et de l'article [L. 814-2 du code rural](#). A défaut d'accord, les autorités de l'Etat prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation. S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'Etat, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelle, les conditions de mise en œuvre de la convention prévue à l'article [L. 5312-11](#) du même code.

V.-L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'Etat, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article [L. 6211-3](#) du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI.-Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.

- La loi du 24 mai 2009 introduit la possibilité que la collecte soit explicitement confiée par l'Etat à OPCALIA en gestion directe, ce qui est le cas aujourd'hui.
- La suppression de la loi 88-1089 renvoie principalement à l'encadrement des organismes de formation aux dispositions du Code du travail de Mayotte.

### 5.1.2 ***Vers une nouvelle répartition des compétences***

La répartition des compétences évolue, mais l'Etat garde un éventail plus large qu'en métropole :

- La compétence pleine et entière en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi a été basculée au 1er janvier 2008, mais les conditions définitives financières semblent peu favorables tant en regard des flux initiaux gérés par l'Etat que des besoins croissants de formation professionnelle générale ou qualifiante des demandeurs d'emploi tant jeunes que pour les plus de 25 ans.
- L'Etat conserve une compétence spécifique en établissant le schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole, après avis du conseil général.
- La collectivité territoriale de Mayotte exerce les compétences dévolues aux régions métropolitaines en matière d'apprentissage et de formation professionnelle, à l'exception des lycées et des collèges.
- En matière de répartition des compétences sur la formation professionnelle, le Département doit exercer toutes les compétences d'une Région de plein droit à terme, mais ce qui est réellement transféré s'inscrit dans le creux de l'ordonnance dans ce qui ne reste pas une compétence d'Etat.

De ce fait :

- L'Etat reste le garant et le coordonnateur de la lutte contre l'illettrisme, compétence nationale au demeurant, et peut intervenir conjointement à l'OPCA en direction des salariés et entrepreneurs indépendants, comme pour favoriser la création et la reprise d'entreprises ; mais aussi sur des études et expérimentations en matière de GPEC (sectorielle) et GTEC (territoriale).
- Le département cumule(ra) des obligations de formation des personnes en exclusion sociale (en lien avec le RSTA) et les compétences régionales issues de la « loi Raffarin » de 2004 selon un calendrier étalé (notamment ; formation des demandeurs d'emploi, formations sanitaires et certaines formations sociales, artistiques et culturelles ; rôle de coordination de l'ensemble de la formation professionnelle sur le territoire, mise au point d'un PRDF et possibilité de définir un SRDE (aujourd'hui rassemblés dans l'élaboration du Schéma Régional de Développement de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation).
- Les Chambres consulaires auront la possibilité d'intensifier leurs efforts en matière de formation et de se positionner dans l'apprentissage.
- OPCALIA peut (et pourra être plus présent au titre des Accords Nationaux Professionnels et de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (*cf. infra*) intervenir non seulement sur des publics salariés mais aussi en abondement d'actions pour les publics jeunes et demandeurs d'emploi inscrits.

Le transfert de la collecte à OPCALIA en application de ce qui se fait en métropole est un point extrêmement positif qui, conjointement à l'appui du réseau OPCALIA national, appuiera le démarrage d'une participation à la structuration et au financement de l'offre appuyée sur une expression des besoins par les partenaires sociaux et les entreprises.

- Pôle emploi devrait trouver peu à peu un rôle effectif dans l'enregistrement et l'appui des demandeurs d'emploi, et en tant que prescripteur de formation. Mais aujourd'hui le principal frein à l'exercice de son rôle semble être que dépendant de Pôle Emploi de La Réunion, le Pôle Emploi mahorais ne bénéficie ni du statut au sein de Pôle emploi, ni d'une considération suffisante des besoins effectifs dans les arbitrages budgétaires régionaux, ni encore d'une attribution de moyens suffisante pour faire face aux besoins. Il n'est pas non plus clair si l'offre de services, complémentaire à l'indemnisation, de l'UNEDIC sera disponible à Mayotte.
- Le rôle de l'AFPA à Mayotte n'est pas non plus éclairci.

## 5.2 L'influence du contexte national de la formation professionnelle

Même si les récentes réformes du droit de la formation professionnelles ne sont pas applicables à Mayotte en l'état, elles doivent servir de toile de fond pour préparer une évolution annoncée pour 2014 au plus tard. Rappelons en tendance les principaux éléments concernés aujourd'hui par une transposition à Mayotte du droit commun. Deux lois importantes n'ont fait l'objet que de transpositions très partielles à Mayotte.

ANI 2003 Loi du 4 mai 2004	ANI du 7 janvier 2009 Loi du 21 novembre 2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du DIF</li> <li>• Création du contrat et de la période de professionnalisation</li> <li>• Création de l'entretien professionnel, du passeport formation</li> <li>• Encadrement des formations hors temps de travail</li> <li>• Renforcement des dispositions sur le CIF, le plan de formation, la VAE...</li> <li>• Mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications</li> <li>• Suppression des contrats d'insertion en alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirmation d'un droit à l'information, l'orientation et à la qualification professionnelle</li> <li>• Prolongement des objectifs de la formation professionnelle vers la notion d'évolution professionnelle et de progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle</li> <li>• Transposition des dispositions de l'ANI sur les dispositifs de formation destinés aux salariés (DIF, plan CIF...)</li> <li>• Décloisonnement des financements en direction des demandeurs d'emploi</li> <li>• Réforme des OPCA avec de nouvelles missions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue</li> <li>- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans <u>l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle</u>, et <u>participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels</u> au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de GPEC.</li> <li>- Possibilité de prendre en charge les coûts des diagnostics des PME selon les modalités définies par accord de branche ou accord interprofessionnel « à défaut ».</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Affirmation de la nécessité de renforcer la coordination des politiques de formation au niveau régional (contrat de plan régional de développement de la formation)</li><li>• Dispositions sur la formation des jeunes et l'alternance,</li><li>• Dispositions sur les organismes de formation :<ul style="list-style-type: none"><li>- Définition des conditions d'enregistrement ou de refus d'enregistrement de la déclaration d'activité des organismes ;</li><li>- Affirmation du principe selon lequel l'employeur est libre de choisir l'organisme de formation (enregistré ou en cours d'enregistrement) ;</li><li>- La publication de la liste des organismes</li><li>- La nécessité de signer une convention de formation entre l'acheteur de formation, l'OF et la personne qui entreprend une formation.</li><li>- La réalisation d'une Charte qualité de la commande de formation pour les entreprises et les OPCA ne figure plus en tant que telle dans la loi, elle est intégrée dans la Charte de bonnes pratiques que devront mettre en place les OPCA.</li></ul></li><li>• Création du Fonds de sécurisation des parcours professionnels</li></ul>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- L'accord ANI de 2003 et la loi « Fillon » de 2004 ont mieux défini les objectifs de la formation professionnelle et une batterie de droits qui vont dans le sens de l'individualisation des droits à la formation pour une adaptation accrue à des parcours de professionnalisation, pour faciliter la mobilité professionnelle quand elle est nécessaire, et pour favoriser les formations qualifiantes à travers le DIF, le renforcement du CIF et de la VAE, et les contrats et les périodes de professionnalisation.
- Le principe directeur de la nouvelle loi est de s'accorder sur les conditions de conclusion et de rupture du contrat de travail, sur l'évolution dans l'emploi (accès aux droits, déroulement de carrière), sur la transférabilité de ces droits en cas de changement d'employeur et sur les droits et devoirs des chômeurs indemnisés, le tout avec le double objectif d'offrir davantage de flexibilité aux entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés ; pour préparer la transition plutôt qu'indemniser la rupture, et mettre la formation professionnelle continue au service des transitions professionnelles.
- Mettre la FPC au service des transitions professionnelles implique en outre que, selon des modalités à préciser lors de la négociation collective, le DIF soit effectivement rendu transférable en cas de mobilité, y compris lorsque celle-ci implique un passage par le chômage
- L'usage de ce nouveau droit individuel à la formation et à l'accompagnement (bilan, orientation, mobilisation, validation des acquis de l'expérience) devrait alors relever d'un cadre juridique homogène, cofinancé par les fonds professionnels et par les pouvoirs publics.
- Ceci impliquera de clarifier la répartition des rôles entre l'État, les régions et les partenaires sociaux (au niveau des branches et de l'interprofession) dans la gestion des fonds et dans l'accompagnement des individus tout au long de leurs parcours professionnels

- D'ores et déjà directement (FUP et perspective du Fonds de sécurisation des parcours) ou à travers des cofinancements FSE, les OPCA interprofessionnels participent à la mise en place du CTP.
- Le service public de l'emploi rénové fera appel, mieux qu'aujourd'hui, à des partenariats public-privé pour assurer une intermédiation plus complète, plus adaptée, plus flexible. Ceci est un des enjeux du futur partenariat Etat, CG 976, Pôle Emploi, OPCALIA.
- La question des OPCA constitue un des enjeux clés de la réforme annoncée de la formation professionnelle. Les OPCA pourront :
  - Prendre en charge les coûts de diagnostics des petites et moyennes entreprises
  - Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi,
  - Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
  - Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier, les TPE-PME, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
- De nombreux rapports recommandent une évolution du métier des OPCA, notamment vers le renforcement des missions d'information et d'accompagnement des entreprises.
- Pour développer ces tâches nouvelles, OPCALIA devra en trouver les moyens, ce qui pose à la fois les questions d'amélioration des résultats de la collecte, d'augmentation éventuelle des cotisations, et de capacité de trouver des moyens complémentaires au niveau de la solidarité nationale.

### 5.3 Des enjeux pour Mayotte

---

L'évolution rapide des contextes national et mahorais amène à pointer quelques pistes de travail et des points de vigilance, qui sont liés en particulier à certaines propositions des Etats Généraux.

#### 5.3.1 *Le contexte du SRDEEF*

L'élaboration du Schéma régional de développement de l'économie, de l'emploi, et de la formation a pour vocation d'articuler dans une démarche multi-partenariale le Schéma régional de développement de l'économie (SRDE) et le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) en une démarche unique pour servir de référent stratégique et opérationnel à l'ensemble des acteurs.

A ce stade, il est donc un des instruments privilégiés du dialogue et de la mise en cohérence entre les besoins d'investissement en ressources humaines et les besoins d'investissement productif et d'aménagement du territoire. Il peut donc servir de cadre stratégique aux acteurs et servir de référent et d'appui à des projets concrets. Mais il ne sera efficace que si la présence et la participation de tous les acteurs concernés est effective au moment de l'élaboration du Schéma ; la mise en place d'une procédure de suivi dynamique et de bilan réguliers du Schéma avec un pilotage ad hoc.

### **5.3.2 La coordination en matière de formation professionnelle et d'emploi**

L'ordonnance du 11 juin 2009 a créé le Comité Mahorais pour l'Emploi et le Formation Professionnelle, équivalent des CCREFP métropolitains. Cette instance peut ainsi avoir un double rôle : travailler sur l'offre de formation, la certification, la qualité ; mais aussi avoir un rôle plus large, en liaison avec le SRDEEF, de réflexion régulière dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi. Il revient à l'Etat d'animer le Comité et d'y associer-en démarche dynamique- le Conseil Général et l'OPCA, de façon pragmatique parce que non définie dans l'ordonnance. Les points de vigilance sont de veiller à un équilibre entre les principaux partenaires dans la composition du Comité mahorais et dans son animation, et à son articulation avec le SRDEEF d'une part, et avec la CCT d'autre part (voir infra). Il faut également organiser de réels débats sur les points cruciaux que sont : l'observation et l'identification fine des besoins ; les stratégies multi-publics sur certains domaines, comme les savoirs de base, etc.

Le Comité économique et social doit aussi être mobilisé sur les enjeux majeurs.

Une tradition remarquable à Mayotte, est celle du dialogue social territorial via la Commission Consultative du Travail (CCT), qui bien sûr ne concerne que les salariés, mais qui est très active (cf. accords sur le salaire minimum). Sans doute pour améliorer la situation en matière de formation professionnelle la CCT pourrait être mobilisée et formuler des propositions ad hoc, notamment sur le rythme d'adoption du droit commun de la formation professionnelle à Mayotte, et notamment du DIF et du CIF qui sont annoncés - de préférence à ce que l'Etat ne fixe les modalités par décret de façon unilatérale.

Enfin, il nous semble essentiel qu'un travail pragmatique sur le financement de l'offre et partant sa structuration face aux besoins, se fasse entre les donneurs d'ordre, et donc principalement l'Etat, le Conseil Général, OPCALIA Mayotte, et Pôle Emploi, avec un élargissement possible en tant que de besoin aux consulaires, au Vice-Rectorat et aux principaux donneurs d'ordre (exemple du CHM). Nous préconisons la forme d'une Conférence des Financeurs, éventuel sous-comité du Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle, qui se réunisse au moins deux fois par an pour confronter les différents projets (et les appels à projets) de commande de formations, analyser leur articulation, et débattre de la situation de l'offre de formation professionnelle sur Mayotte pour examiner comment collectivement la renforcer, et dans quels domaines prioritaires.

### **5.3.3 La communication, la sensibilisation, la formation des acteurs locaux**

Il reste qu'une large part de l'action à mener reste à définir et développer en matière d'information, de communication et de formation des responsables des organismes employeurs à l'intérêt de la formation professionnelle. Sans oublier les salariés eux-mêmes et leurs représentants, dans la perspective d'une compréhension de la redistribution des rôles et de la transposition progressive du droit commun. Le Comité mahorais comme la CCT pour les salariés pourrait débattre de cet enjeu et proposer des actions appropriées afin d'assurer la compréhension des mutations actuelles et, in fine, leur maîtrise par les partenaires concernés.

## 6. Conclusions

### 6.1 Un secteur d'activité encore en structuration

A partir de l'ensemble des éléments recueillis dans le cadre de cette étude, nous avons retenu les forces et les faiblesses suivantes :

Forces	Faiblesses
Une offre de formation existante, organisée autour d'un nombre restreint de structures	Une réponse partielle aux besoins du territoire (en termes de champs couverts mais aussi en termes de publics accueillis)
	Une visibilité limitée de l'offre et une valorisation à déployer
Un pool de formateurs disponibles sur le territoire	Une "hyper-spécialisation" de certains formateurs ou, à l'inverse, une "hyper-généralisation" d'autres formateurs
Une professionnalisation en marche	... mais encore insuffisante
La formation vécue comme un enjeu sur le territoire	... mais des financements fragiles
	Des organisations parfois fragiles

#### 6.1.1 *Une offre de formation existante, organisée autour d'un nombre restreint de structures, mais répondant de manière partielle aux besoins du territoire et offrant une visibilité encore limitée*

Le secteur de la formation professionnelle à Mayotte est en développement depuis plusieurs années maintenant à Mayotte. Le fait qu'il soit construit autour d'un nombre limité de structures lui offre une concurrence moins forte que dans d'autres territoires. L'ensemble des structures est bien implanté sur Mayotte et ne dépend pas directement de l'extérieur.

Cependant, comme cela a été souligné précédemment, l'offre de formation ne répond aujourd'hui que partiellement à la demande de formation exprimée sur le territoire.

Les organismes de formation, pour différentes raisons, ne pourront ni ne devront répondre à l'ensemble de la demande. Ainsi, certaines formations, soit de par leur coût soit pour une raison technique (besoin de terrains de stage certifiés par exemple), doivent se dérouler en dehors du territoire. Toutefois, il ressort toute l'importance que l'offre de formation soit la plus en adéquation possible avec les besoins sur le terrain, que ce soit en termes de thématiques couvertes, de publics accueillis ou encore de types d'ingénierie de formation développés localement.

Pour cela, l'évaluation des besoins des publics est essentielle, qu'elle soit effectuée par les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle (centre de bilan de compétences, Pôle Emploi, consulaires, mission locale, etc.), par les structures employeurs ou encore par les personnes elles-mêmes.

Une attention particulière est également à porter sur les secteurs économiques retenus comme prioritaires pour Mayotte dans le cadre du schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation, secteurs pour lesquels on peut penser que des besoins de formation émergeront rapidement (formations liées à l'environnement, au lagon, au traitement des déchets et de l'eau, au développement des fonctions support pour les chefs d'entreprise mais aussi pour les responsables associatifs, à la prise en charge des personnes âgées et dépendantes, à la petite enfance, etc.). Certaines de ces formations pourront être mises en place dans le cadre de la formation initiale. D'autres nécessiteront la mobilisation de la formation continue.

Par ailleurs, les organismes de formation sont demandeurs de rencontres plus régulières entre les différentes parties prenantes pour mieux adapter l'offre aux besoins.

Enfin, la visibilité de l'offre de formation est encore insuffisante aujourd'hui tant dans l'accès aux différents dispositifs que dans les possibilités existantes (en termes de thématiques notamment).

### **6.1.2 Des besoins importants de structuration du secteur**

#### **6.1.2.1 Des professionnels présents sur le territoire, mais un développement équilibré des compétences adéquates de formation reste un enjeu**

Mayotte bénéficie de la présence d'un nombre important de formateurs sur le territoire. Cependant, il est noté soit l'hyperspécialisation soit au contraire la généralisation des compétences des différents formateurs.

L'évolution rapide des besoins en formation du territoire nécessite une évolution également rapide des compétences des formateurs.

A été mise en place une démarche de formation des formateurs depuis 2007. Cette démarche est à poursuivre pour l'ensemble des formateurs de l'île, notamment pour tout ce qui concerne l'ingénierie de formation.

#### **6.1.2.2 Une organisation entre organismes de formation et acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle pas encore stabilisée**

L'organisation aujourd'hui de la formation professionnelle n'est pas encore stable. Le transfert de compétences entre l'Etat et le Conseil Général encore récent, la création d'un véritable OPCA ou encore le développement en continu des organismes de formation font que l'organisation est encore mouvante.

Ceci apparaît d'autant plus fort que depuis quelques années maintenant la formation est pointée comme un enjeu majeur pour le développement du territoire.

Enfin, ceci est renforcé par un sentiment d'incertitude mal vécu par les organismes de formation quant à la continuité des financements de la formation professionnelle d'une année sur l'autre. La stabilisation des modes de financement semble essentielle pour l'avenir du secteur.

## **6.2 L'organisation du secteur, un véritable enjeu dans les prochaines années**

---

Au vu des différents matériaux considérés, les principales opportunités du secteur sont les suivantes :

- D'une part, répondre à la nouvelle approche de la formation (commande publique, appels à projets...)
- D'autre part, répondre aux besoins croissants de formation, notamment sur certains métiers nouveaux.

La population mahoraise, par l'élévation de son niveau d'éducation mais aussi par les évolutions nécessaires, va avoir recours de manière plus importante à la formation, et en particulier à la formation professionnelle. Ceci aura pour but que les ressources humaines du territoire puissent répondre aux différentes évolutions (socio-économiques, démographiques, institutionnelles, réglementaires, technologiques, etc.) et à l'émergence de nouvelles conditions d'exercice des métiers.

Le marché de la formation professionnelle est cependant ouvert et l'un des risques est donc que la concurrence se fasse plus dure entre les organismes de formation, d'une part, déjà implantés, mais aussi avec d'autres organismes de formation qui souhaiteraient répondre ponctuellement ou de manière durable à la commande mahoraise.

## 7. Préconisations

Face aux différents enjeux soulevés, le cabinet souhaite émettre plusieurs recommandations, tant d'un point de vue stratégique qu'opérationnel.

**La finalité recherchée** par l'ensemble de l'organisation de l'offre de formation est de répondre aux besoins locaux, non seulement à court terme mais aussi à moyen terme, quel que soit le type de public visé (jeune avec ou sans qualification, personne illettrée ou analphabète...) ou son statut (salarié en contrat aidé ou hors contrat aidé, agent de la fonction publique, demandeur d'emploi...).

**Quatre objectifs stratégiques** peuvent permettre de répondre à cette finalité. Il s'agit de :

- Mieux connaître les besoins en matière de formation professionnelle sur le territoire.

Ceci nécessite à la fois de bénéficier d'un état des lieux régulièrement actualisé des besoins (renvoyant à l'utilisation collective d'un outil d'observation et de suivi dans les objectifs opérationnels) et ensuite de mieux mesurer les besoins et les attentes du public en entrée en formation.

Cet état des lieux est à opérer sur la base, d'une part, de données contextuelles disponibles et d'enquêtes, mais aussi d'un travail partenarial entre les parties prenantes sur le territoire (Observatoire de l'emploi et de la formation, organismes de formation, entreprises, acteurs publics ou parapublics, partenaires sociaux). Ce travail doit permettre notamment de déceler les besoins liés au développement de projets d'infrastructures et au développement économique sur le territoire.

- Mieux structurer l'offre de formation autour des publics visés et des thèmes à couvrir

Comme cela a été souligné à plusieurs reprises, des marges de manœuvre de développement de l'offre de formation tant dans les thèmes couverts que dans les publics accueillis sont possibles, afin de répondre de manière plus complète aux besoins locaux. Il faut pour cela poursuivre et approfondir le travail effectué sur les publics couverts par les formations et croiser ces données avec les demandes effectuées auprès des différents acteurs de la formation professionnelle (jeunes par exemple au niveau de la mission locale).

- Professionnaliser le secteur de la formation professionnelle

Le secteur de la formation professionnelle est encore en structuration. De ce fait, il nécessite encore de se professionnaliser, notamment dans son organisation et dans la mise en place de ses fonctions commerciale, marketing et de communication mais aussi en matière d'ingénierie de formation.

- Renforcer la visibilité de l'offre de formation auprès des publics et des « prescripteurs »

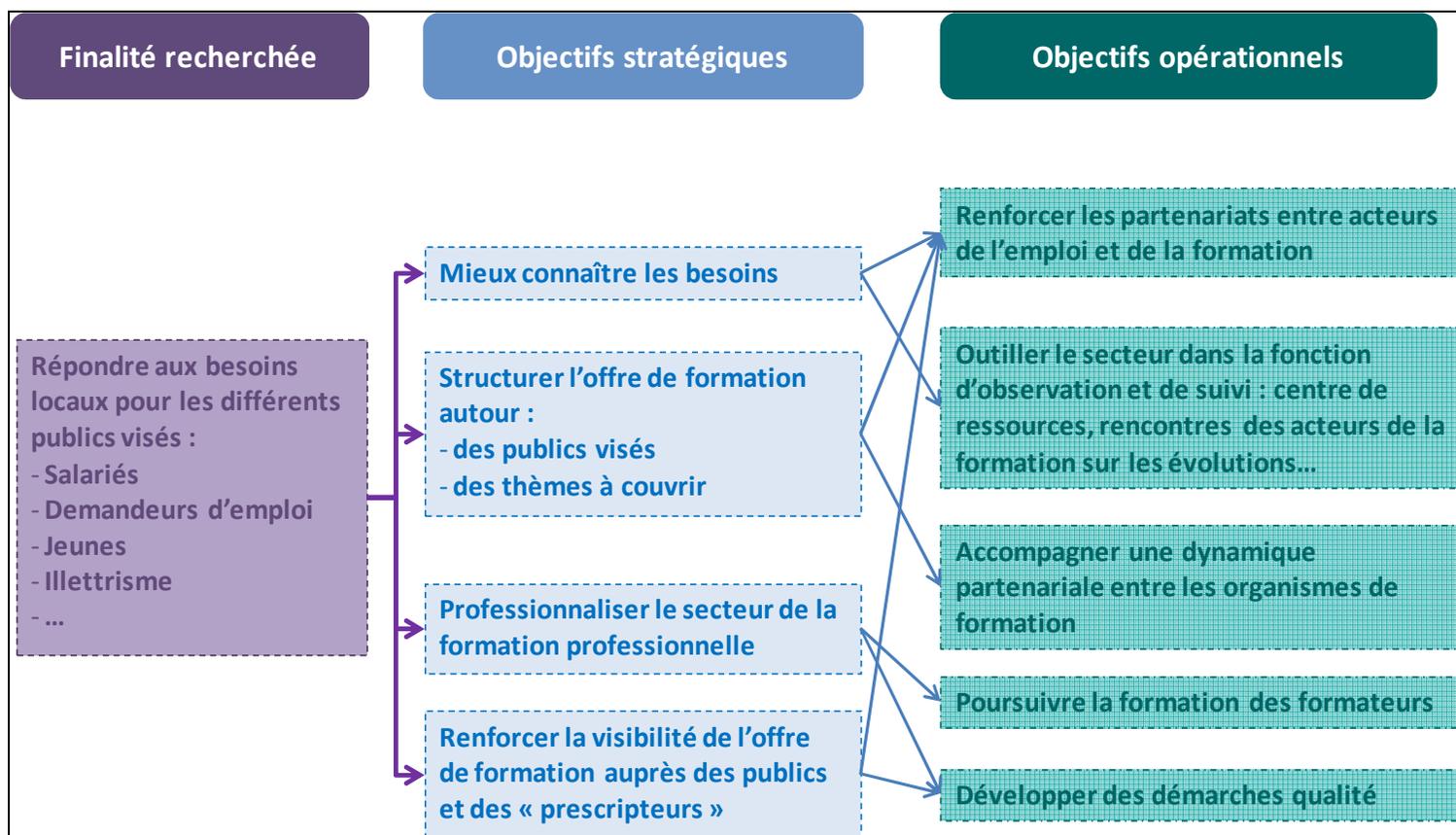
L'offre de formation n'est encore pas connue de tous à Mayotte, y compris parmi les « prescripteurs » et le public lui-même, qui ne maîtrisent pas l'étendue des possibilités en matière de formation professionnelle sur le territoire. Améliorer l'orientation professionnelle aujourd'hui ne suppose pas seulement un renforcement des moyens des organismes qui y sont dédiés mais aussi une amélioration des sources d'information disponibles sur les métiers d'avenir et une appropriation de ces sources par les acteurs de l'orientation.

La mise en place du futur Schéma régional de développement économique, de l'emploi et de la formation par le Conseil Général et ses partenaires, devra constituer un cadre stratégique majeur de référence pour le champ de la formation en particulier.

Enfin, **cinq objectifs opérationnels** ont été repérés pour mettre en œuvre ces objectifs stratégiques :

- Renforcer les partenariats entre acteurs de l'emploi et de la formation, y compris avec le volet formation initiale et y compris avec le volet économique
- Outiller le secteur dans la fonction d'observation et de suivi
- Accompagner une dynamique partenariale entre les organismes de formation
- Poursuivre la formation des formateurs
- Développer des démarches qualité, y compris dans la fonction commerciale.

### Arbre d'objectifs pour l'offre de formation professionnelle à Mayotte



## **7.1 Une dynamique partenariale à renforcer, autour du Conseil Général, chef de file de la formation professionnelle**

---

Le développement du champ de la formation professionnelle nécessite de renforcer la dynamique partenariale à la fois, entre les structures institutionnelles concernées (Etat, Conseil Général et Opcalia en premier lieu) et pour l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi et de la formation à Mayotte.

### **7.1.1 *Entre structures institutionnelles***

A l'instar de ce qui s'est mis en place sur la lutte contre l'illettrisme, les acteurs institutionnels ont tout intérêt à travailler de concert, compte tenu d'une part de l'étroitesse du territoire mais aussi du caractère limité des financements.

Le Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle, institué par l'ordonnance de juin 2009, doit constituer un cadre d'échange et de débat afin d'articuler de manière optimale les interventions des différents acteurs. En attendant du décret qui en précisera les attributions complètes, un comité provisoire pourrait être mis en place pour démarrer sans tarder la coopération nécessaire.

En marge de ce Comité, des réunions régulières d'une Conférence des financeurs regroupant les principaux acteurs de la commande publique (près de 90% de la commande sur le territoire) pourront permettre d'articuler les préoccupations des différents financeurs de la formation et de décliner la stratégie adoptée en commandes articulées de façon opératoire.

### **7.1.2 *Pour l'ensemble des acteurs du champ emploi-formation***

De manière plus globale, le service public de l'emploi est compétent pour travailler au développement d'une offre de formation professionnelle adaptée aux besoins et aux évolutions locales, en accord avec les priorités posées pour le territoire. Ceci permettra une meilleure prise en compte de la formation tout au long de la vie pour les Mahorais.

Il est également important de favoriser l'articulation entre la formation initiale et la formation continue, sous des formes diverses (par exemple, encourager le développement de titres professionnels, favoriser la validation des acquis de l'expérience, développer les formations liées aux contrats en alternance).

Quant à la démarche de programmation du passage progressif au droit commun de la formation professionnelle, il nous semble préférable que les partenaires sociaux s'en saisissent à travers la CCT plutôt que d'attendre les futures modalités décidées par l'Etat.

Le Comité mahorais devrait se saisir d'enjeux spécifiques et transversaux et lancer un travail de mise à plat des enjeux en termes de compétences et métiers dont le territoire a besoin à court mais aussi à moyen terme, notamment :

- Les métiers liés aux grands chantiers à venir, pour le fonctionnement de ces équipements mais aussi pour la réalisation des chantiers (aérogare, gare maritime, port, mais aussi transports collectifs terrestres et maritimes)

- Les métiers du tourisme durable (mise à niveau, anticipation)
- Les métiers des activités maritimes et liées à la valorisation du lagon et plus généralement des ressources naturelles
- Les métiers informatiques et bureautiques, notamment avec la perspective de l'arrivée du haut débit
- ... et de tout autre secteur d'avenir dont voudront se saisir les partenaires.

## 7.2 La fonction d'observation et de suivi à développer

---

Il est indispensable que l'offre de formation puisse reposer sur des données fiables et actualisées des besoins et des évolutions, mais aussi puisse être fondée sur une connaissance exhaustive des possibilités en matière de formation professionnelle (articulation des différents dispositifs...).

L'observatoire de l'emploi et de la formation du Conseil Général peut en partie jouer ce rôle, mais nécessitera d'être renforcé de manière partenariale :

- Entre structures institutionnelles, notamment sur la lutte contre l'illettrisme par les services de l'Etat et sur la formation des salariés par Opcalia Mayotte.
- Avec les offreurs de formation et le centre de bilan (pour la partie évaluation des compétences).
- Et enfin, avec les prescripteurs, qui doivent être en capacité de connaître les besoins des personnes suivies et pour cela avoir les moyens humains et techniques nécessaires.

Plus qu'un simple ensemble de bases de données, le dispositif doit être dynamique et permettre une appropriation collective des informations, par exemple par des réunions mensuelles entre les financeurs, les prescripteurs et les organismes, à l'initiative du Conseil Général.

Un centre de ressources devra également être créé pour mettre à disposition différentes fonctions (capitalisation des outils et des méthodes utilisés, partage des résultats des différentes expériences, échanges d'informations, mutualisation de certains outils et/ou matériels...) pour l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi et de la formation professionnelle : acteurs publics, responsables d'entreprises (y compris d'activités artisanales), salariés, agents de la fonction publique, demandeurs d'emploi... Il devra donc aussi développer des outils d'information sur la formation pour les prescripteurs (Mission locale, Pôle Emploi, CRIJ, Boutique de gestion, Centre de bilan, etc.) et pour les publics (dispositifs de type information interactive en ligne, numéro vert, bulletins, etc.). Ce centre de ressources pourra alimenter également les missions d'orientation des différents publics (CIO notamment).

### **7.3 Une meilleure connaissance entre les organismes de formation à organiser, pour un secteur plus fort**

---

Afin de permettre une plus grande visibilité de la formation professionnelle, mais aussi de mieux structurer « l'approche secteur » et ainsi de renforcer la formation professionnelle comme un secteur clé de l'économie mahoraise, il est important que les organismes de formation se connaissent mieux et développent davantage de démarches partenariales.

La mise en place d'un site Internet sur l'offre de formation professionnelle par le Conseil Général est un premier outil. Il pourra être complété par une communication plus fine sur l'offre de formation, sous forme de catalogues collectifs (cf. par exemple le récent catalogue réalisé à l'initiative d'OPCALIA Mayotte) ou de propositions spécifiques ciblées inter-organismes à rythme régulier.

Des rencontres entre organismes de formation par grandes thématiques pourraient être envisagées de manière régulière (une fois par trimestre ou par semestre par exemple), en articulation avec le travail sur les compétences d'avenir envisagé plus haut et pour les opérationnaliser en termes d'offre de formation.

Une animation plus globale apparaît également comme essentielle afin de générer une réflexion générale sur l'évolution du secteur d'activité.

### **7.4 Une professionnalisation nécessaire des organismes de formation et des formateurs**

---

De manière complémentaire aux points précédents, pour favoriser la structuration du secteur, il est primordial de poursuivre sa professionnalisation, notamment à travers la formation des formateurs et la mise en commun de ressources et de méthodes.

Le renforcement de compétences internes au territoire (que les ressources humaines soient intégrées de manière pérenne ou qu'elles constituent un réseau de formateurs) est essentiel afin de pérenniser une offre de formation durable sur le territoire, et forte face à une éventuelle concurrence extra-territoriale. En effet, au regard des contraintes économiques des prochaines années, on peut penser que les structures ne pourront pas porter des équipes multi-compétences et qu'il sera donc nécessaire de mutualiser un certain nombre de compétences pour faire face aux besoins locaux.

Cela nécessite également une plus forte anticipation des évolutions, et pour cela de modifier les approches commerciales et de communication (être davantage proactif).

Dans la perspective du haut débit sur le territoire, et en articulation avec le centre de ressources, il sera nécessaire de définir une démarche de mutualisation d'outils multimédia et en ligne : ceci permettra d'envisager une meilleure démultiplication de l'offre de formation vers les publics et les territoires grâce à la combinaison de présentiel et de formations à distance, notamment en matière de savoirs de base.

## **7.5 La structuration du secteur de la formation professionnelle à encourager à travers une démarche qualité**

---

L'offre de formation, au regard des enjeux auxquels elle doit répondre dans les prochaines années, doit être exigeante et performante. Pour cela, il est proposé de mettre en place une démarche qualité auprès des organismes de formation, permettant ainsi de faire ressortir les atouts des structures et de pallier les difficultés rencontrées par certains organismes.

Il existe plusieurs formes de démarche qualité : certifications, labellisations, chartes de qualité... mais aussi la mise en place de critères locaux pour la réponse aux appels à projet par exemple. Ces critères pourront notamment s'articuler autour des axes suivants : compétences, processus de formation, ressources pédagogiques, liens à l'environnement, prise en compte des différents publics, etc.

Le tableau suivant récapitule l'ensemble des actions pouvant être mises en œuvre ainsi que les acteurs concernés et les éléments calendaires liés à ces actions.

Objectifs opérationnels	Types d'actions à mettre en œuvre	Objectifs poursuivis	"Tête de file"	Partenaires à mobiliser	Calendrier
<b>1. Renforcer les partenariats entre acteurs de l'emploi et de la formation</b>	Lancement du Comité mahorais pour l'emploi et la formation professionnelle	Travailler sur l'offre de formation, la certification, la qualité ; mais aussi avoir un rôle plus large, en liaison avec le SRDEEF, de réflexion régulière dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi	Etat	Conseil Général Opcalia Mayotte	Moyen terme (en attente du décret)
	Mise en place d'un Comité provisoire		Etat	Conseil Général Opcalia Mayotte	Court terme
	Mise en place d'une conférence des financeurs	Confronter les différents projets et les appels à projets de commande de formations, analyser leur articulation, et débattre de la situation de l'offre de formation professionnelle sur Mayotte pour examiner comment collectivement la renforcer, et dans quels domaines prioritaires.	Conseil Général	Etat Conseil Général Opcalia Mayotte Pôle Emploi Elargissement possible aux consulaires, Vice-Rectorat et principaux donneurs d'ordre	Court terme
	Faire le lien entre formation professionnelle et formation initiale	Permettre la mise en place de véritables parcours de formation, à travers le développement de titres professionnels, de la VAE et des contrats d'alternance	Conseil Général	Vice-rectorat Opcalia Mayotte Organismes de formation Point VAE	Moyen terme
<b>2. Outiller le secteur dans la fonction d'observation et de suivi</b>	Renforcer le rôle de l'observatoire emploi formation	Outiller les acteurs de l'emploi et de la formation par la mise à disposition de données fiables et actualisées concernant les besoins et les évolutions ayant un impact sur la demande de formation, et sur les dispositifs mobilisables	Conseil Général	Etat Opcalia Mayotte Pôle Emploi Mission locale Consulaires Organismes de formation Centre de bilan	Court terme
	Organiser une dynamique autour de l'observation et du suivi avec l'animation de réunions thématiques régulières	Faire vivre le dispositif de manière partenarial Avoir des données actualisées et complètes	Conseil Général (en partenariat avec l'Etat et Opcalia Mayotte)	Prescripteurs Organismes de formation Centre de bilan Point VAE	Court terme
	Créer un centre de ressources	Informers les différents publics et professionnels de la formation Capitaliser les outils et méthodes Partager les résultats Mutualiser certains outils	Conseil Général	Etat Opcalia Mayotte Pôle Emploi Mission locale Consulaires Organismes de formation Centre de bilan	Moyen terme

Objectifs opérationnels	Types d'actions à mettre en œuvre	Objectifs poursuivis	"Tête de file"	Partenaires à mobiliser	Calendrier
<b>3. Accompagner une dynamique partenariale entre les organismes de formation</b>	Mettre en ligne le site internet de la formation professionnelle à Mayotte	Rendre plus lisible l'offre de formation	Conseil Général	Organismes de formation	Court terme
	Développer les supports de communication et diversifier les canaux de diffusion	Rendre plus lisible l'offre de formation, notamment auprès des publics encore peu touchés aujourd'hui	/	Ensemble des prescripteurs et offreurs de formation Financeurs de la formation (sur les modalités d'accès)	Court et moyen terme
	Organiser des rencontres thématiques entre organismes de formation	Définir les grandes thématiques influant l'évolution de l'offre de formation sur le territoire Adapter l'offre de formation au plus près des besoins	A déterminer	Organismes de formation Acteurs du champ emploi-formation	Court terme
<b>4. Poursuivre la formation des</b>	Poursuivre la formation des formateurs	Encourager la structuration du secteur		Organismes de formation	Court terme
	Engager une mutualisation des outils	Envisager une démultiplication de l'offre de formation	Conseil Général	Organismes de formation	Moyen terme
<b>5. Développer des démarches qualité</b>	Engager une démarche qualité auprès des OF	Rendre l'offre de formation plus exigeante et plus performante	Conseil Général	Organismes de formation	Court et moyen terme