



Etude de faisabilité pour la mise en place d'une structure de formation autonome cohérente avec les besoins du territoire de Saint-Barthélemy

RAPPORT FINAL

Octobre 2021

Votre correspondante sur cette mission :

Dominique VIAL – Cheffe de projet

Mobile : 06 17 48 96 16

Mail : dominique.vial@amnyos.com

amnyos
groupe



Nos bureaux



PARIS - Siège social
11, avenue Philippe Auguste
75011 PARIS



LYON
17 rue Etienne Dolet
69003 LYON



MARSEILLE
47 boulevard Velten
13004 MARSEILLE



BORDEAUX
18 passage Bozelle
33110 LE BOUSCAT



Tél : 01 43 13 26 66
Fax : 01 43 13 26 65

Nos partenaires relais en outre-mer :





Sommaire

SYNTHESE

	5
1. Les objectifs de la mission	7
1.1 Le contexte général dans lequel s'inscrit la mission	7
1.1.1 Les objectifs et pistes de travail de la commission « Avenir de l'emploi et formation » du CESCE	7
1.1.2 Les objectifs de la mission	8
1.2 La méthodologie de l'étude	8
2. Le contexte général dans lequel s'inscrit la mission	11
2.1 Le contexte territorial et institutionnel	11
2.1.1 L'arc antillais comme cadre territorial	11
2.1.2 Un cadre institutionnel spécifique : l'article 74 de la Constitution	12
2.2 Le contexte économique et du marché du travail	13
2.2.1 Le contexte économique marqué par une forte présence des TPE	13
2.2.2 Un marché du travail atypique	14
2.2.3 L'emploi reste à un niveau élevé malgré l'augmentation de la demande d'emploi	15
2.2.4 Le service public de l'emploi des îles du Nord	16
2.3 Le contexte de l'éducation et de la formation professionnelle marqué par les difficultés à former la population et à la fixer sur le territoire	16
2.3.1 L'enseignement du 1 ^{er} cycle secondaire : la place de l'Education nationale	16
2.3.2 La formation professionnelle	17
3. L'expression de besoins en matière de compétences professionnelles et l'analyse AFOM	22
3.1 Induite par le dynamisme économique actuel	22
3.2 Possiblement dans les prochaines années	23
3.3 Analyse AFOM	25
3.3.1 Préalable	25
3.3.2 L'analyse AFOM partant de l'hypothèse qu'une maison de la formation est potentiellement faisable sur le territoire	26
4. La faisabilité d'une structure de formation : scénarios et plans de déploiement associés	27
4.1 Une approche par les scénarios	27
4.1.1 La méthode des scénarios	27
4.1.2 Un 1 ^{er} niveau de scénario : globalement, que fait-on ? Entre situation actuelle (A), intermédiaire (B) et organisme de formation et d'apprentissage à visée plus large que le territoire (C)	28

4.1.3	Un 2 nd niveau de scenario : les bâtiments (1), l'offre de formation (2) et le modèle juridico économique organisationnel (3)	29
4.2	Mise en œuvre du projet (quel que soit le scenario retenu)	34
4.2.1	Préalable : les dispositions de l'ordonnance du 5 mai 2021	34
4.2.2	Le projet doit avant toute chose avoir une assise stratégique : élaborer un projet stratégique	35
5.	Annexes	36
5.1	Les personnes enquêtées	36

SYNTHESE

► PREALABLE A TOUTE ACTION

- Toute démarche ayant trait à la formation professionnelle sur le territoire doit être inscrite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-552 du 5 mai 2021 portant actualisation et adaptation des dispositions du code de l'Education relatives à l'Outre-mer. Celle-ci précise que la collectivité territoriale (CT) :
 - Met en œuvre le service public territorial de l'orientation tout au long de la vie (SPTO) ;
 - Est chargée de la politique territoriale de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ;
 - Élabore le contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPTDFOP).
- Ce CPTDFOP est un outil élaboré sous l'égide du comité territorial emploi formation et orientation professionnelle (CTEFOP) co présidé par l'Etat et la collectivité territoriale.

La faisabilité de la mise en place d'une structure de formation autonome et cohérente avec les besoins du territoire de Saint-Barthélemy est fortement dépendante de plusieurs facteurs :

- ❖ Le caractère insulaire du territoire, éloigné des centres de décision (Guadeloupe, Paris) et peu alimenté par les transports inter îles ;
- ❖ La grande diversité de métiers et/ou de compétences dont les acteurs économiques du territoire – en majorité des très petites entreprises - peuvent avoir besoin, augmentée d'une saisonnalité importante ;
- ❖ La forte pression immobilière et foncière sur le territoire ;
- ❖ L'étroitesse des viviers de publics du territoire à former, rendant sensible la faisabilité économique d'une telle structure ;

Si l'étude conduit à l'existence d'une potentialité pour développer de la formation professionnelle sur le territoire, - autour des activités liées à un accueil touristique haut de gamme de qualité – ce développement ne peut qu'avoir pour cadre le CPTDFOP établi sur la base de la concertation et l'engagement de tous les acteurs concernés.

Des atouts à faire valoir

- ☑ Un établissement scolaire (Education nationale) intégrant un dispositif d'apprentissage
- ☑ Un organisme de formation professionnelle pour salariés présentant un catalogue de formations (CEM)
- ☑ La présence sur le territoire de formateurs techniques indépendants sur des thématiques diverses telles que le sport, les services aux personnes et aux entreprises, (qui reste à qualifier précisément)
- ☑ Une économie diversifiée de bon niveau (hors aléas climatiques et crises sanitaires)
- ☑ Un opérateur de compétences dédié (AKTO)
- ☑ Une possibilité de cession de bâtiments de l'ancienne école
- ☑ Une renommée internationale acquise dans le tourisme haut de gamme et hôtellerie de luxe
- ☑ Le secteur professionnel de la cuisine et de la restauration pourrait être le premier secteur d'activité désireux et pouvant se lancer dans une expérimentation d'un « label » représentant la qualité de service sur le territoire de St Barthélemy.

UN SCENARIO POUR L'AVENIR

Trois scenarios se dessinent :

	Scenario A	Scenario B	Scenario C
	Statu quo	Maison de la formation « sans mur »	Maison de la formation
Commun à tous les scenarios	Application de l'ordonnance du 5 mai 2021		
Objectifs	Maintenir la situation actuelle (Collège, CFA et CEM)	Assurer la mission de coordination et d'animation des acteurs (dans une logique de gestion territoriale des emplois, des compétences et des formations)	Assurer la mission de coordination et d'animation des acteurs et proposer une offre de formation « agile » (modulable et très facilement ajustable) avec un dispositif logistique high tec dans des bâtiments ad'hoc*
Échéance		Court terme	Moyen terme
Avantages		Prépare la mise en place d'une maison de la formation sur le territoire (scenario C) Permet de tester la faisabilité d'une offre de formation visant le « haut de gamme »	Permet de disposer d'un bâtiment équipé hautes technologies avec logements pour formateurs et stagiaires (pas de problème de transport et de logement)
Inconvénients	Les demandeurs d'emploi ne sont pas pris en compte		

D'une manière opérationnelle :

Dans les six premiers mois du projet :

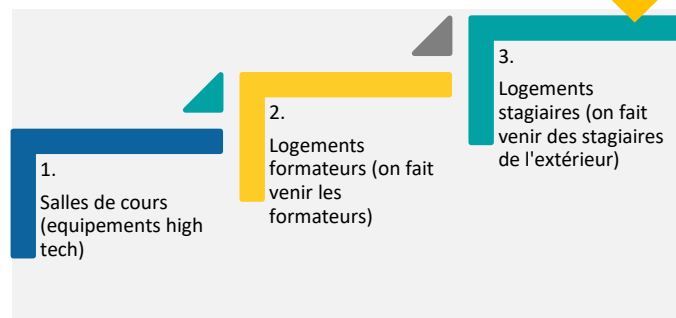
1. Mettre en place le CTEFOP et élaborer les outils attendus de l'ordonnance : CPTDFOP et SPTO ;

2. Recruter – sur poste à profil – une personne en charge de la coordination et l'animation des acteurs et en mesure d'amorcer une gestion prévisionnelle des besoins en formation ;

3. Élaborer le projet stratégique d'une maison de la formation en se basant sur une offre de formation dans le secteur de l'accueil touristique haut de gamme (cuisine et restauration, hébergement et hôtellerie, services divers aux personnes : accueil aéroportuaire et maritime, transports, sports nautiques, commerces et services à la personne, etc.) en accord avec les entrepreneurs locaux ;

Puis

4. Mettre en œuvre l'offre de formation et développer le projet de bâtiments high tec.



1. Les objectifs de la mission

1.1 Le contexte général dans lequel s'inscrit la mission

À l'initiative du Président du Conseil Économique, Social, Culturel et Environnemental (CESCE) de St-Barthélemy, une commission « **Avenir de l'emploi et formation à Saint-Barthélemy** » a été lancée dans la perspective de réaliser une étude ayant pour thème « **l'avenir de l'emploi, anticiper les évolutions qui se profilent et adapter l'offre de formation aux besoins identifiés** ». Cette commission rassemble des représentants de l'association des Hôtels et Villas, des restaurateurs, du comité du Tourisme et de la Chambre économique multi professionnelle.

1.1.1 Les objectifs et pistes de travail de la commission « Avenir de l'emploi et formation » du CESCE

La démarche mobilisée par la commission poursuit trois objectifs¹ :

1. **Dresser un état des lieux** du secteur de l'emploi et de la formation à St-Barthélemy ;
2. **Anticiper les mutations** du secteur de l'emploi ;
3. **Réfléchir à un plan d'actions pour la mise en place d'une « maison » structure (école) de formation pluridisciplinaire**, ouverte aux jeunes ainsi qu'aux adultes souhaitant une reconversion professionnelle en vue d'assurer une cohérence entre les besoins identifiés sur le territoire et les actions concrètes.

Prenant pour hypothèse la nécessité de renforcer l'offre territoriale de formation, **la Commission privilégie a priori un scénario de déploiement d'un appareil local de formation qui soit :**

- **En capacité d'apporter des réponses aux problématiques RH rencontrées sur le territoire :**
 - Présence de besoins de recrutement non couverts ;
 - Apparition sur le territoire de métiers émergents qui engendrent des difficultés de recrutement ;
 - Difficulté d'accès à l'emploi par défaut de qualification professionnelle ;
 - Difficulté à fidéliser la main-d'œuvre sur le territoire par défaut de propositions de parcours de mobilité ou de reconversion professionnelle ;
- **Autonome sur le territoire de Saint-Barthélemy**, tout en s'inscrivant dans la réponse aux orientations prioritaires définies par les acteurs du territoire (entreprises, branches représentées sur l'île, organisations institutionnelles, professionnelles et syndicales, collectivités, services de l'Etat, etc.) ;
- **Conforme, dans sa création et son fonctionnement, au cadre légal** que sous-tend le système de formation professionnelle et d'apprentissage, tel que remanié par la réforme de 2018, notamment en prenant en compte les spécificités normatives pour les territoires ultramarins :
 - **Agrément d'un opérateur de compétences unique** susceptible de conventionner avec les opérateurs de compétences non-présents sur le territoire pour la mise en œuvre d'une politique de formation sectorielle au niveau local [AKTO en l'occurrence] ;
 - **Majorations possibles des prises en charge des contrats d'insertion en alternance**, [par l'OPCO au titre de l'accompagnement social des apprentis et de la mobilité des apprentis et par LADOM] ;
 - **Mobilisation possible d'un appui financier** de la collectivité territoriale ;

¹ Source : CESCE St-Barthélemy

- **Modalités élargies de parrainage** afin d'assurer le tutorat des jeunes en alternance.

1.1.2 Les objectifs de la mission

Après avoir engagé les travaux correspondants aux deux premiers objectifs (pour mémoire : 1. Dresser un état des lieux ; 2. Anticiper les mutations), la commission a souhaité bénéficier de **l'appui d'un cabinet conseil pour l'accompagner dans l'atteinte du 3e objectif**, à savoir, **réfléchir à un plan d'actions pour la mise en place d'une structure de formation.**

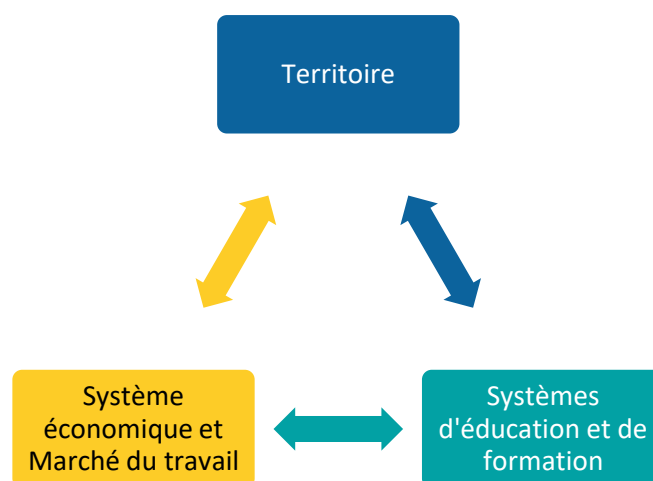
Après des échanges de cadrage entre le CESCE, commanditaire, et le Cabinet Amnyos, prestataire, il a été formalisé que :

- La mission avait pour objet les finalités suivantes² :
 - **Identifier les solutions pour mettre en place une formation en propre et en autonomie à Saint-Barthélemy** à la lumière des réformes qui impactent le système de financement de la formation et de l'apprentissage en France, notamment. La structure envisagée devra être particulièrement adaptée à la taille, aux spécificités et à l'organisation du territoire ;
 - Considérer et identifier **le rôle des organisations institutionnelles et professionnelles dans le dispositif** ;
 - In fine, « construire une réflexion à vision prospective, construite dans l'intérêt général et porteuse de **solutions concrètes pour répondre aux besoins de formation** et anticiper les évolutions du secteur de l'emploi à Saint-Barthélemy pour informer et éclairer le Conseil exécutif ».
- La prestation devait non seulement apporter **un éclairage**, mais aussi **déboucher sur un plan d'action** permettant au territoire de mettre en place l'appareil local de formation souhaité.

1.2 La méthodologie de l'étude

Outre les hypothèses posées et afin de répondre aux objectifs, l'étude part de l'hypothèse que – en tout état de cause et toutes choses égales par ailleurs – **trois grandes catégories de phénomènes impactent la réflexion sur la construction d'une offre de formation sur un territoire donné**, à savoir :

1. **Le contexte territorial** (Géographie, démographie) et le **contexte social** (induit en partie par le contexte économique) ;
2. **Le contexte économique et le contexte du marché du travail local** (qui va induire des besoins en compétences professionnelles) ;
3. **Le contexte des systèmes de l'éducation et de la formation** présents sur le territoire et dans son environnement (qui produira des compétences disponibles ensuite sur le marché du travail).



² Source : cahier des charges de la mission

Ces trois aspects font système et **contribuent à la définition des enjeux problématisés de la relation formation emploi sur un territoire**, et par là-même à la construction (ou pas) d'un projet de structure de formation sur le territoire en réponse à cette problématique.

L'étude s'organise autour de trois tâches :



- **La constitution d'un corpus documentaire**, permettant une organisation de l'information et une première analyse documentaire sur laquelle se basent quelques hypothèses, confrontées ensuite au point de vue des acteurs locaux [corpus de 69 documents transmis par le CESCE : réglementaires – dont délibérations, statuts, etc., données quantitatives, bilans, benchmark autres territoires, etc.] ;



- **L'interrogation des acteurs locaux** permettant le recueil de leurs points de vue et leurs attentes en matière de besoins en compétences professionnelles sur le territoire [17 acteurs économiques et institutionnels ont été interrogés, cf. liste en annexe] ;



- **Un travail en chambre du Cabinet** qui consiste en l'analyse de l'ensemble des matériaux recueillis permettant d'organiser les atouts et les freins, les opportunités et les menaces, qui entourent la question de la formation professionnelle. À partir de cette analyse, des variables de scénarios sont proposées, une méthode des scénarios appliquée et un plan d'actions proposé.

Le travail d'analyse (AFOM) repose sur le système d'identification des atouts (A), des freins et contraintes internes (F), des opportunités extérieures (O) et des menaces et points de vigilance dus aux contextes extérieurs (M).

Cette méthode vise à déboucher sur une élaboration de scénarios, construits sur la base de plusieurs variables avec, pour chacune d'entre elles, plusieurs possibilités offertes, et pour chacune de ces possibilités, des avantages et des inconvénients. Ces avantages et inconvénients peuvent être abordés par variable et par valeur de variable mais également de façon systémique. En effet, dans le cadre de la relation formation emploi, la réflexion doit toujours être de type systémique (interdépendance des facteurs entre eux).

Les objectifs de la méthode des scénarios

Il s'agit de définir et d'examiner des scénarii en croisant trois dimensions (variables) principales :

- ▶ Les orientations en termes d'offre de formation
 - Choix des secteurs d'activité, métiers ou compétences prioritaires
 - Place des formations en alternance
 - Publics ciblés : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés ?
 - Sur quels volumes ?
- ▶ La dimension juridique, économique et organisationnelle (JEO)
 - Quelle forme juridique ? Établissement public, association... ? portée par la collectivité, portée par les entreprises, mixte ?
 - Un établissement de formation (OF&A) ? Un organisme de portage ?
 - Modèle de financement et de contribution des acteurs économiques locaux
 - Gouvernance : quelle place, respectivement, pour les acteurs publics et privés ? Quelle place spécifique pour la Collectivité de Saint-Barthélemy ?

- ▶ Une dimension logistique importante (apparue de façon prégnante au cours des investigations)
 - Hébergement des formateurs, des stagiaires et des étudiants / élèves / apprentis
 - Salles de cours
 - Plateaux techniques et équipements matériels pédagogiques

Le déploiement des actions consiste à établir des programmes prévisionnels :

- Préalable : les conditions d'orientation et pilotage de l'offre
- Modalités de création (modèle juridique, dispositions statutaires, déclaration d'activité, formalités administratives),
- Obligations en matière de qualité (rappel : la certification « Qualiopi » devient une norme de marché obligatoire à compter du 01/01/2022)
- Ressources humaines mobilisées pour l'ingénierie et la dispense de formation
- Modalités pédagogiques à privilégier (alternance, formation à distance, en situation de travail...)
- Fonctionnement administratif
- Partenariats et processus d'information et d'orientation vers la formation

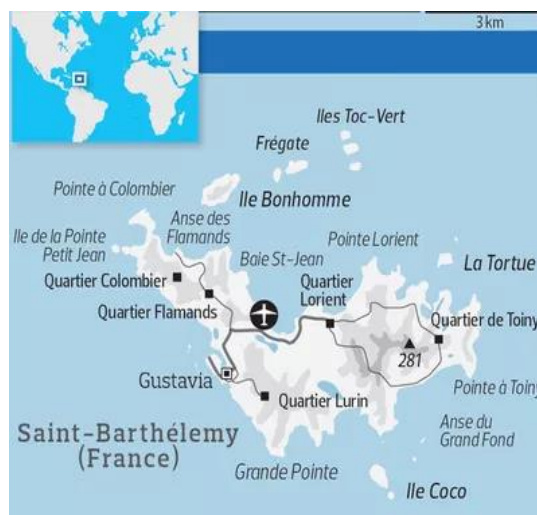
2. Le contexte général dans lequel s'inscrit la mission

2.1 Le contexte territorial et institutionnel

2.1.1 L'arc antillais comme cadre territorial

Saint-Barthélemy est une île française des Petites Antilles et une **collectivité d'outre-mer** de la République française. Elle est située au sud de Saint-Martin et au nord de Saint-Christophe-et-Niévès. Son activité repose principalement sur le tourisme, notamment le tourisme de luxe. Elle fait partie – avec l'île de St Martin - des « **îles du Nord** » rattachée pour certaines activités et politiques publiques à la **Guadeloupe**.

L'île a été frappée en septembre 2017 par l'ouragan IRMA qui a détruit une partie de la capacité d'accueil de l'hôtellerie et une partie des habitations des résidents locaux ainsi que des routes et des espaces publics. **La période 2020 – 2021 marque la fin de la période de reconstruction.** Mais elle est également marquée par la **crise sanitaire mondiale durable** liée à la COVID 19 qui a des conséquences importantes du système économique et social de l'île.



Quelques indicateurs clés³ (à impact direct sur les problématiques et enjeux emploi-formation du territoire) :

- **Superficie** : 21 km²
- **Situation géographique** : à 230 kms de la Guadeloupe, 6 723 kms de Paris
- **Statut** : Collectivité d'Outre-mer (COM) et Pays et Territoire d'outre-mer (PTOM)
- Régie par la loi organique du 21 février 2007
- **Nombre d'habitants au 1^{er} janvier 2018** : 10 124
- **Nombre de jeunes** des tranches d'âges concernés par une formation « initiale » à caractère professionnel :
 - **De 11 à 17 ans** : 638 (environ 180 de 16 et 17 ans)
 - **De 18 à 24 ans** : 769
- **Nombre d'élèves** : 1 232 élèves⁴ qui se répartissent entre trois écoles primaires et un collège
- **Population active** estimée (18 à 64 ans) : 7 377 personnes
- **Niveau de formation de la population** :
 - **Près de 80% de la population des 15 ans et plus** possède un niveau de formation au moins égal au brevet des collèges.
 - **56% de la population est diplômée** sur les niveaux CAP-BEP, BAC et BAC +2 (part très importante)

Le rythme de la croissance démographique est soutenu et suit celui de la France métropolitaine.

La petite taille de l'île, son prestige touristique et son histoire en font un territoire où le coût de la vie est particulièrement élevé. Le secteur du logement connaît une crise importante avec un manque de logements à loyer modéré.

³ Source : INSEE – au 01/01/2021 – RP 2018

⁴ Source : Education nationale, tableau de bord 2020-2021

2.1.2 Un cadre institutionnel spécifique : l'article 74 de la Constitution

Saint-Barthélemy et Saint-Martin sont passées du statut de communes du département de la Guadeloupe dans les Antilles à celui de COM (collectivité d'Outre-mer) le 15 juillet 2007. Avec la Polynésie française et Saint-Martin, Saint-Barthélemy constitue les seules COM qui ont été dotées d'un « statut d'autonomie » qui leur permet de bénéficier de certaines prérogatives dérogatoires au droit commun.

En termes statutaires, **régié par la loi organique du 21 février 2007**, Saint-Barthélemy, en tant que collectivité d'Outre-mer relevant de l'article 74 de la Constitution exerce l'ensemble des **compétences dévolues à la commune, au département et à la région**, ainsi que celles que l'État lui a transférées. La Collectivité Territoriale est compétente en matière de fiscalité, de transports routiers, de ports maritimes, de voirie, de tourisme, de droit domanial, d'accès au travail des étrangers mais aussi d'urbanisme, de construction, de logement, d'environnement et d'énergie et enfin en matière de création et d'organisation des services des établissements publics de la Collectivité. Elle peut également adapter les lois et règlements en matière de domanialité publique et d'enseignement.

En matière de formation professionnelle, le rôle dévolu à la Collectivité a été récemment clarifié⁵, dans le cadre de **l'ordonnance n°2021-552 du 5 mai 2021 portant actualisation et adaptation des dispositions du code de l'éducation relatives à l'Outre-mer**. En effet, selon ce texte (applicable à la date d'entrée en vigueur des futurs décrets portant actualisation et adaptation des dispositions réglementaires du code de l'éducation relatives à l'Outre-mer et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022), sont applicables à Saint-Barthélemy les dispositions de l'article L. 214-12 du Code de l'éducation, en vertu desquelles **la collectivité territoriale (CT)** :

- met en œuvre le **service public territorial de l'orientation (SPTO)** tout au long de la vie professionnelle ;
- est chargée de la **politique territoriale de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle** ;
- élabore le **contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPTDFOP)**.

La collectivité se voit ainsi dotée des mêmes prérogatives que celles de l'ensemble des régions françaises en matière de formation professionnelle.

Au niveau européen, le passage de Saint-Barthélemy du statut de Région ultrapériphérique (RUP) à celui de **Pays et Territoire d'outre-mer (PTOM) à compter du 1er janvier 2012** a été validé le 29 octobre 2011 par un vote unanime du Conseil européen.

L'Etat est représenté par un **préfet délégué pour les deux territoires de St Barthélemy et St Martin** (les sites d'implantation des services de l'Etat sont le plus souvent à St Martin où la population est plus importante). Pour certaines administrations, les services sont sur la Guadeloupe (ex : Deets).

L'Education nationale est organisée en un **rectorat en Guadeloupe auquel est attaché un vice-recteur** pour les îles de St Barthélemy et St Martin.

St Barthélemy est ainsi le plus souvent éloignée des centres de décision, situés pour partie à St Martin, pour partie en Guadeloupe et pour partie à Paris.

⁵ L'ordonnance clarifie une situation confuse en matière de textes réglementaires sur l'organisation du système de la formation professionnelle, sa mise en œuvre et son financement, dans chacun des territoires d'Outre-Mer, qui préexistait à la loi du 5 septembre 2018.

À ce jour il n'existe pas de comité territorial de coordination de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CTEFOP). Un **service public de l'emploi (SPE)** a été institutionnalisé en début d'année 2021.

2.2 Le contexte économique et du marché du travail

Le territoire de **St Barthélemy est fortement dépendant de l'extérieur** pour son économie, en raison de l'importance du tourisme. Les conséquences de la crise sanitaire récente en sont une illustration. Le principal indicateur économique (PIB par habitant) se situe à un niveau supérieur à celui de la France entière.

2.2.1 Le contexte économique marqué par une forte présence des TPE

L'économie de l'île est essentiellement portée par le tourisme et l'évènementiel de haut de gamme⁶. Jusqu'en 2020, le territoire connaissait quasiment le plein emploi. Le territoire compte aujourd'hui près de **5 000 entreprises** inscrites au répertoire **SIRENE** (se reporter au tableau ci-après). Selon la Chambre économique multi professionnelle, **6 000 entreprises** sont référencées à la **CEM**.

L'économie insulaire est très fortement ancrée dans les services, en lien avec le tourisme et en particulier le tourisme de luxe :

- **L'hôtellerie restauration occupe une place majeure** avec une montée en gamme des prestations et un développement – en parallèle – de la mobilisation d'une main-d'œuvre qualifiée pour les prestations de luxe ;
- **L'ensemble des services liés à l'accueil de ces touristes se développe également en qualité** : accueil aéroportuaire, accueil croisiéristes, toutes activités de services pour les touristes résidents (soins, coiffure, activités sportives et culturelles, services bancaires, commerces, etc.) ;

Les activités de BTP, relancées suites au passage de l'ouragan IRMA, ont tendance à se stabiliser, voire à diminuer (raréfaction du foncier constructible, peu de travaux de restauration d'envergure). Des nouveaux équipements voient le jour, tels que le déploiement de la fibre optique par exemple.

Les activités et les emplois suivent **une saisonnalité** marquée par les phénomènes climatiques d'une part, et les périodes de vacances que ce soit en Europe ou aux États-Unis.

Nombre d'entreprises à St Barthélemy	
Nomenclature des activités	Nombre d'entreprises
Agriculture	41
Extraction	1
Manufacture	201
Électricité et gaz	7
Eau	18
Construction	931
Commerce	987
Transport	164
Hébergement et restauration	314
Communication	131
Finance et assurance	210
Immobilier	401

Indicateur clé :

PIB / habitant :

- 35 700 € (2014) vs
- 32 477 € (France entière)

⁶ Source : Deets Guadeloupe

Science et technique	538
Service administratif	1 008
Administration	9
Enseignement	115
Santé	139
Culture et activités	131
Service	281
Ensemble	5 627
Source : https://www.annuaire-mairie.fr/entreprise-saint-barthelemy-977.html (20/09/21)	

St-Barthélemy enregistre un nombre d'entreprises particulièrement élevé, intégrant les travailleurs indépendants (dont autoentrepreneurs). La source mobilisée est l'annuaire des entreprises en ligne sur le site de la mairie, consulté le 20 septembre 2021. Dans cet annuaire, chaque entité dispose d'un numéro SIREN et d'un numéro de TVA. Il convient d'être vigilant, cette liste ne prend pas en compte les entreprises « dormantes » au moment de la consultation⁷.

Doivent **s'inscrire** au répertoire SIRENE **toutes les entreprises**, quels que soient le statut juridique adopté et la nature de l'activité exercée. L'inscription à ce registre englobe également les organismes publics : Institutions et services de l'Etat, collectivités territoriales, etc. Concrètement, tous les **entrepreneurs individuels** sont concernés, y compris ceux qui ont opté pour le régime fiscal **micro**. De même, l'obligation vise toutes les **sociétés** quelle que soit leur forme (SA, SAS, SASU, SARL, EURL, SNC, SCS, SCA...).

2.2.2 Un marché du travail atypique

L'île a longtemps connu une situation de quasi plein emploi pour ses habitants. **Actuellement le taux de chômage y est encore faible** (environ 5%) au regard du niveau national.

Le marché du travail se caractérise par **une très forte saisonnalité, des besoins de main-d'œuvre (exprimés auprès de Pôle emploi) non satisfaits, ainsi que des difficultés de recrutement**. Le recours à la main-d'œuvre métropolitaine, mais aussi étrangère, est fréquent⁸. L'ensemble du marché du travail de l'île est marqué par un **très fort turn-over**.

La crise sanitaire de 2020 et les restrictions de déplacements qui ont suivi, ont fortement touché les activités. **À fin décembre 2020, la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) a augmenté de 23% pour les catégories ABC par rapport à décembre 2019, portant à 481 le nombre de demandeurs d'emploi en catégories ABC au 31 XII 2020, dont 381 en catégorie A**. Cette progression vient stopper un rythme de baisse de la DEFM sur les deux dernières années 2018 et 2019.⁹

Toutes les tranches d'âges sont concernées par cette hausse : jeunes de moins de 25 ans (+64,7 %), 25-49 ans (+27,2 %), seniors de 50 ans ou plus (+6,7 %).

La demande d'emploi de longue durée (un an ou plus) augmente de 35,6 % en catégories ABC. La part des demandeurs d'emploi de longue durée s'établit ainsi à 37,2 % (+3,4 points).

Ainsi, la demande d'emploi se caractérise [au 31 XII 2020] par :

- Un quart de seniors ;
- Plus de la moitié de femmes (57%) ;
- Plus d'un tiers (37%) de demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Près de deux tiers (62%) de niveaux bac et plus ;
- Plus de la moitié (54%) d'employés (qualifiés ou non qualifiés) ;
- Plus d'un quart (28,5%) de cadres.

⁷ La base de données en backoffice est actualisée régulièrement [à partir du répertoire SIRENE a priori]

⁸ Source : Pôle emploi. Les statistiques de la BMO à St-Barthélemy ne sont pas disponibles de façon détaillée dans l'enquête en besoins de main-d'œuvre en raison des faibles effectifs.

⁹ Source : Deets Guadeloupe

Ces caractéristiques – à prendre avec prudence car concernent peu d'effectifs - indiquent une forte présence des employés dans les demandeurs d'emploi et très peu d'ouvriers spécialisés ou qualifiés et de manœuvres.

Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi ont diminué au cours de l'année 2020, avec une baisse de 28% par rapport à 2019. Il faut noter que l'année 2019 avait connu une hausse hors du commun à un niveau de 289%, en raison du programme de reconstruction par suite du passage d'IRMA.

Le marché du travail est également marqué par **une très grande difficulté de logement** sur le territoire (absence de logements à la location et à la vente) et un coût de la vie élevé. Des besoins en main-d'œuvre restent insatisfaits (par exemple : cuisiniers, personnel de restaurant, etc.) à cause de cette difficulté. Les employeurs sont de plus en plus enclins à proposer directement des logements pour les salariés¹⁰.

Il nous a été fait état d'une **économie informelle** non négligeable, en lien avec l'immigration liée au travail, qui n'est pas sans enjeu sur le marché du travail du territoire et la façon de penser la relation formation-emploi.

2.2.3 L'emploi reste à un niveau élevé malgré l'augmentation de la demande d'emploi

Le recensement de la population au lieu de travail (2018) présente une répartition de l'emploi à 27% sur des emplois non-salariés (1 756) et 73% sur des emplois salariés (4 782), soit un total de 6 538 emplois sur le territoire.

Ces emplois se répartissent dans les secteurs d'activité comme suit :

Secteur d'activité	Emploi salariés	Emploi non salarié	Ensemble
A Agriculture, sylviculture, pêche	15	20	35
C Industrie manufacturière	163	109	272
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	31	5	36
E Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets	16	-	16
F Construction	729	508	1 237
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	813	234	1 047
H Transports et entreposage	122	41	163
I Hébergement et restauration	1 217	112	1 329
J Information et communication	92	31	123
K Activités financières et d'assurance	71	5	76
L Activités immobilières	139	51	190
M Activités spécialisées scientifiques et techniques	112	152	264
N Activités de service administratif et de soutien	424	229	653
O Administration publique	12	-	12
P Enseignement	244	40	284
Q Santé humaine et action sociale	203	81	284
R Arts, spectacles et activités récréatives	28	20	48
S Autres activités de service	69	97	166
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	107	20	127
Ensemble	4 782	1 756	6 538

Source INSEE : RP au lieu de travail - 2018

¹⁰ Les professionnels interrogés dans le cadre de l'enquête nous ont indiqué avoir quelques logements en propre afin de loger leurs salariés.

En termes d'emplois, **les trois secteurs** de l'hébergement et restauration, construction et commerce, réparation d'automobiles et de motocycles **regroupent 55% des emplois**.

2.2.4 Le service public de l'emploi des îles du Nord

Le Service public de l'emploi (SPE) des îles du Nord a été **installé le 25 février 2021**¹¹. Il est composé des représentants de Pôle emploi, des collectivités de St-Barthélemy et de St-Martin, la Deets (ministère en charge de l'emploi), la Mission locale, les organismes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, l'AGEFIPH et les partenaires sociaux.

Le SPE a pour vocation de développer l'emploi et de sécuriser les transitions professionnelles en particulier pour les publics jeunes et pour les plus fragiles sur le marché du travail. Il s'agit d'élaborer une stratégie territoriale pour l'emploi tout en améliorant la qualité des prestations aux usagers.

Dans ce cadre, les dispositifs nationaux devraient être mobilisés :

- Le parcours emploi compétences (PEC) ;
- Les contrats initiative emploi (CIE) ;
- Le CIE jeunes ;
- Les emplois francs ;
- La garantie jeunes ;
- Les aides à l'embauche alternance ;
- Les aides FONJEP (fonds de coopération jeunesse et éducation populaire).

2.3 Le contexte de l'éducation et de la formation professionnelle marqué par les difficultés à former la population et à la fixer sur le territoire

2.3.1 L'enseignement du 1^{er} cycle secondaire : la place de l'Education nationale

L'île dispose pour **le premier degré de trois établissements scolaires** (un public et deux privés sous contrat). Un **seul établissement (public) accueille les élèves dans le second degré**. Il s'agit d'un collège [Collège M. Choisy] qui comprend également une classe de seconde générale et technologique ainsi qu'un centre de formation d'apprentis [section d'apprentissage, selon le Tableau de bord 2020-2021]. Ce collège est géographiquement implanté à Gustavia.

À la rentrée scolaire 2020-2021¹², **le collège accueillait 353 élèves répartis dans 15 classes ou divisions. Les classes de 6^{ème} à la 3^{ème} accueillait 335 élèves, 18 élèves étaient présents en 2^{nde} Générale et technologique et 36 jeunes fréquentaient des sections de bac pro et de CAP dans le cadre de l'apprentissage**. Il faut noter que le collège propose des classes bilingues de la 6^e à la 3^e accueillant aujourd'hui 97 élèves (moins d'un tiers des effectifs).

Un quart des collégiens est issu de catégories socioprofessionnelles défavorisées (24,9% - contre 40,7% au niveau national) et plus de 20% (21,2%) sont issues de CSP très favorisées se situant ainsi pour cet indicateur à un niveau quasi identique à celui de la moyenne nationale. L'indice de position sociale des familles est supérieur de plus de 9 points du niveau national. **Seuls 3% des collégiens sont boursiers** dont 0,6% à l'échelon 3.

¹¹ Source : Deets Guadeloupe et <https://www.faxinfo.fr>

¹² Source : Education nationale

D'une façon générale, les tests de positionnement des élèves dans les savoirs de base au cours de la scolarité sont de bon niveau pour les élèves de St-Barthélemy, supérieur au niveau national pour la plupart.

[Nb : les données sur le devenir des élèves issues des classes de 3^{ème} et de 2^{nde} GT ne sont pas disponibles pour St-Barthélemy].

Pour mémoire, la population des 11 à 17 ans du territoire est de 638.

Le « collège » Mireille Choisy

- Accueille une classe de 2^{de} Générale et Technologique offrant la possibilité de suivre 2 options : Arts Plastiques et STL (Sciences et Techniques de Laboratoire)
- Est l'établissement support du Centre de Formation par Apprentissage de St-Barthélemy (SAPSBH), offrant de multiples formations en CAP et BACPRO
- Met en œuvre les dispositifs UPE2A (Unité Pédagogique pour Élève Allophones Arrivants) et ULIS (Unité Locale d'Insertion Scolaire) permettent à l'Établissement de prendre en charge et de mener à la réussite les élèves à besoins particuliers
- Accueille une section sportive SURF développée en lien avec les associations.
- Met en œuvre des classes « bilingues » en expérimentation permettent aux élèves de suivre des enseignements en langue française et en langue anglaise dans certaines disciplines. L'option 2^{ème} langue Espagnol est disponible dès la 6^{ème}.

2.3.2 La formation professionnelle

L'alternance

L'enseignement à caractère « professionnel » sur le territoire est porté depuis 2012 par le **centre de formation par apprentissage de St-Barthélemy**, attaché au collège, avec une offre de formation de niveau 3 (CAP) et de niveau 4 (BAC PRO) – cf. ci-contre.

Le CFA est en cours¹³ de labellisation **Eduform**, ce qui le mettra en règle au regard des exigences en matière de qualité issues de la loi du 5 septembre 2018 (certification Qualiopi).

En moyenne, le CFA accueille **une cinquantaine d'apprentis par année** :

- accueillis dans des entreprises de l'île ou d'autres territoires (Antilles, Guyane, métropole) ;
- pour qui les cours en centre ne sont pas toujours dispensés sur l'île et/ou par des enseignants du collège (une partie peut se faire en dehors de Saint-Barthélemy).

Un poste de **coordination pédagogique** a été créé à la rentrée 2021-2022.

Les freins au développement de l'apprentissage sur le territoire sont connus :

- la capacité de recrutement des entreprises de l'île reste limitée (entreprises ayant la capacité d'accueil et d'accompagnement de l'apprenti) ;
- le vivier de jeunes sur le territoire souhaitant poursuivre leur formation sur le territoire et par la voie de l'apprentissage reste très resserré ;
- la capacité d'accueil en termes de logement, liée au système immobilier de l'île, est très faible et ne permet pas l'accueil de formateurs en nombre, ni de jeunes apprentis qui n'auraient pas déjà un logement sur l'île.

En réponse à ces freins, le Rectorat souhaite pouvoir développer les « actions de formation en situation de travail » et l'accès aux différents campus numériques qui se développent sur le territoire

¹³ Interrogation en juin 2021

métropolitain, avec les systèmes de classes virtuelles (essor durant les phases de confinement) afin de faciliter la réalisation des cours (en partie difficile à gérer à cause du manque de locaux).

L'offre de formation en apprentissage (source : site web)

FORMATIONS BAC PRO 2020-2021

- CUISINE
- GESTION ADMINISTRATION
- MAINTENANCE DES VÉHICULES – OPTION A : VOITURES PARTICULIÈRES
- MÉTIERS DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTÉS (MELEC)
- MÉTIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE – OPTION A : COMMERCE
- MÉTIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE – OPTION B : VENTE
- TECHNICIEN CONSTRUCTEUR BOIS
- TECHNICIEN D'ÉTUDES DU BÂTIMENT – OPTION B : ASSISTANT EN ARCHITECTURE (TB2A)
- TECHNICIEN DU BÂTIMENT : ORGANISATION ET RÉALISATION DU GROS ŒUVRE (TBORGO)
- TECHNICIEN DU FROID ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR (TFCA)

FORMATIONS CAP 2020-2021

- ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF PETITE ENFANCE (AEPE)
- BOULANGER
- CHARPENTIER BOIS
- COMMERCIALISATION ET SERVICE EN HÔTEL – CAFÉ – RESTAURANT
- CONSTRUCTEUR EN BÉTON ARMÉ DU BÂTIMENT
- CUISINE
- MAINTENANCE DES VÉHICULES – OPTION A : VOITURES PARTICULIÈRES
- MAINTENANCE DES VÉHICULES – OPTION C : MOTOCYCLES
- MENUISIER FABRICANT DE MENUISERIE, MOBILIER ET AGENCEMENT
- PÂTISSIER
- RÉPARATION DES CARROSSERIES
- RÉPARATIONS ENTRETIEN DES EMBARCATIONS DE PLAISANCE (REEP)

FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES 2021-2022

- BAC PRO MENUISIER FABRICANT DE MENUISERIE, MOBILIER ET AGENCEMENT
- BAC PRO MAINTENANCE NAUTIQUE

En 2020-2021, 36 jeunes étaient inscrits en apprentissage (source : Pôle emploi) dont 19% en CAP ; 39% en Bac et 31% en Bac+2.

NOUVEAUTE : premiers recrutements par le RSMA Guadeloupe (Régiment du Service Militaire Adapté)

Sur sollicitation de la Collectivité Territoriale et après rencontre sur place avec les jeunes, **10 d'entre eux ont dû intégrer le RSMA**. Les conditions retenues sont :

- **Cycle de 6 à 12 mois** selon les filières et les dates d'incorporation ;
- **Stages professionnels** organisés dans les entreprises de St-Barthélemy ;
- **Profil : jeunes décrocheurs** (plutôt) ou jeunes formés / diplômés qui viennent chercher une expérience professionnelle ;
- **Lieu de formation** : Guadeloupe (les faibles effectifs ne permettent pas d'organiser des plateaux pédagogiques directement à St-Barthélemy) [comparativement à St Martin : 70 jeunes, l'ADOME finance le transport quand les jeunes viennent en Guadeloupe et les formateurs se déplacent à St Martin].

La formation professionnelle à destination des salariés

La Chambre économique multi professionnelle (CEM) est déclarée en tant **qu'organisme de formation**, par ailleurs certifié **Qualiopi** depuis mars 2021. Elle a vocation à former les travailleurs non-salariés, les chefs d'entreprise et conjoints collaborateurs ainsi que les salariés.

L'offre de formation est une **offre catalogue** construite sur la base de la **demande des entreprises**. Il s'agit de **formations courtes** destinées aux professionnels. (Cf. tableau ci-contre, source CEM) [NB : la filière Sécurité des biens et des personnes intègre les CACES et la sécurité alimentaire].

L'offre de formation est **assurée exclusivement par des prestataires extérieurs** à l'établissement. Un directeur de la formation est en cours de recrutement. L'exercice 2020 a été impacté par la crise COVID, limitant l'offre de formation mise en œuvre. Des nouveaux projets de formation sont en cours (cf. liste ci-après)¹⁴.

Quelques chiffres sur l'activité du Centre de Formation en 2020 :

CATEGORIE DE FORMATIONS	NOMBRE DE SESSION	NOMBRE DE STAGIAIRE	NOMBRE D'HEURE DE FORMATION
SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES	21	147	281
COMPTABILITE, GESTION	4	27	42
SECRETARIAT, BUREAUTIQUE	2	16	42
ELECTRICITE	4	28	77
IMMOBILIER	8	91	63
COMMUNICATION	1	6	14
TOTAL	40	315	519

Quelques **nouveautés** sont en préparation :

- Formation de femme de ménage
- Formation digitale – LinkedIn
- Conduite des grues de chantier en sécurité
- Propositions de formations commerciales pour les agents immobiliers
- Développement des formations obligatoires pour les architectes
- Développement de formations obligatoires pour les avocats
- Atelier sur les plantes aromatiques et médicinales de St-Barthélemy
- Formation initiale et continue pour les taxis

Pour chacun de ces projets, le vivier reste petit, n'incitant pas à une pérennisation de l'offre mais à un renouvellement permanent, posant la question de la recherche permanente de formateurs compétents dans les thématiques visées.

La CEM est engagée par ailleurs dans l'information sur les métiers et l'orientation des jeunes du Collège [forum des métiers annuel au sein du Collège].

La formation à destination des demandeurs d'emploi

Comme précisé par l'ordonnance n°2021-552 du 5 mai 2021 portant actualisation et adaptation des dispositions du code de l'éducation relatives à l'outre-mer, applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2022, la **Collectivité Territoriale est compétente en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi**¹⁵.

¹⁴ Source : Chambre économique multi professionnelle

¹⁵ D'après les informations qui nous ont été communiquées lors de la conduite de la présente étude, cette compétence aurait été déléguée à la Chambre économique multi professionnelle (CEM). Cependant, nous n'avons pas été en mesure d'objectiver cette situation en l'absence de texte réglementaire l'explicitant.

Notons que les compétences de la collectivité sont également étendues à la mise en place du **service public territorial de l'orientation** tout au long de la vie professionnelle, et à l'élaboration du **contrat de plan territorial de développement des formations et de l'orientation professionnelles** (cf. chapitre 2 .1.2).

Pôle emploi ne dispose pas de site sur le territoire de St-Barthélemy. Quelques actions ont été conduites sur le territoire de St-Barthélemy :

- **Actions de formation préparatoire au recrutement (AFPR)** : pour des clubs de sport (réalisée pendant 4 à 5 années). Cela fonctionnait bien.
- **Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** : essai de session pour la fibre mais pas assez d'effectifs.

Selon quelques acteurs, les allocations pour les demandeurs d'emploi restent élevées à St-Barthélemy et seraient peu incitatives pour aller vers un emploi rapidement.

Il faut noter l'absence de mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Une convention entre Pôle emploi et la Collectivité territoriale est en cours d'élaboration portant sur un projet « **Pass'qualif** », pour des formations jusqu'à hauteur de 4 000 euros que Pôle emploi ne pourrait financer.

Les organismes de formation professionnelle à St-Barthélemy

Le répertoire SIRENE comptabilise 115 entreprises dans le domaine de l'enseignement qui se répartissent comme suit :

Code APE	Nbre entreprises
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (code APE 8551Z)	56
Enseignement secondaire général (code APE 8531Z)	1
Activités de soutien à l'enseignement (code APE 8560Z)	2
Formation continue d'adultes (code APE 8559A)	5
Enseignement pré-primaire (code APE 8510Z)	1
Enseignement primaire (code APE 8520Z)	4
Enseignement culturel (code APE 8552Z)	8
Enseignement de la conduite (code APE 8553Z)	8
Autres enseignements (code APE 8559B)	30
Ensemble	115

Il serait intéressant de recouper ce fichier avec celui des bilans pédagogiques et financiers transmis à l'Etat (Deets) de manière à consolider un répertoire précis des actifs ayant une activité économique (actuellement) en lien avec la formation professionnelle d'adultes.

Le secteur de l'enseignement des disciplines sportives et d'activités de loisirs est le plus important.

Les autres organismes de formation à prendre en compte

Des organismes de formation extra territoriaux sont en relation permanente avec des professionnels pour des formations spécifiques. Ils sont situés sur des territoires antillais ou en métropole. À titre d'exemple, nous citerons :

- CFA des métiers de l'aéronautique de Montpellier (accueil chaque année de 2 apprentis à St-Barthélemy pour la partie « entreprise ») ;
- CREPS Antibes ;
- CREPS Montpellier ;

- CFA de Groisy (74) ;
- Écoles d'ingénieurs de métropole ;
- Etc. (liste non exhaustive)

3. L'expression de besoins en matière de compétences professionnelles et l'analyse AFOM

3.1 Les besoins induits par le dynamisme économique actuel

L'économie de l'île a connu une forte croissance économique depuis 2010, appuyée sur le développement d'un tourisme haut de gamme.

► **Le tourisme « haut de gamme » est moteur de l'économie**, avec :

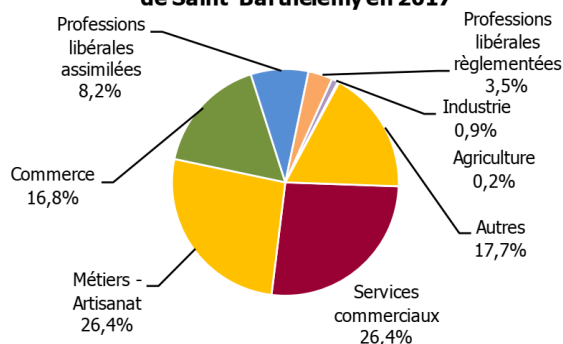
- une part importante du **secteur de l'hôtellerie-restauration**, dans une dynamique de montée en gamme des prestations et de développement des besoins de main-d'œuvre qualifiée sur ces aspects à caractère technique ;
- s'accompagnant d'une **montée en gamme « qualité »** de tous les **services liés à l'accueil des touristes : services aéroportuaires, activités sportives et de nature, commerces et services bancaires.**

► **Le BTP** constitue un secteur qui a connu une forte dynamique dans le prolongement du passage d'Irma,

- mais dont l'activité ralentit, avec des enjeux de reconversion professionnelle ou géographique pour quelques entreprises et/ou salariés ;
- pour lequel s'ouvrent des perspectives – par exemple - par le déploiement de la fibre optique et du numérique ;
- et demeurent des activités à caractère permanent dans le 2nd œuvre (aménagement, restauration, réparations, etc.).

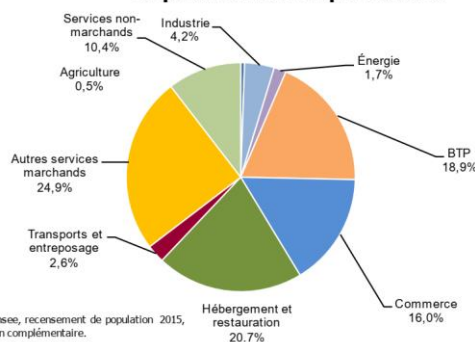
► **La préservation de l'environnement et le changement climatique** sont des préoccupations constantes sur ce territoire comme pour l'ensemble de l'arc antillais avec un déficit chronique en eau potable (faible pluviométrie et manque de ressources naturelles) et la production d'énergie électrique d'origine fossile. Les activités en lien avec la qualité des espaces (dont les espaces verts), la gestion des déchets sont à prendre en compte dans une réflexion sur la mise en perspective de l'emploi.

Répartition par type d'activité des entreprises de Saint-Barthélemy en 2017



Source : Chambre économique multiprofessionnelle.

Répartition de l'emploi salarié



Source : Insee, recensement de population 2015, exploitation complémentaire.

Les professionnels des secteurs d'activité dominants ont été interrogés dans le cadre d'une enquête qualitative destinée à recueillir leur point de vue sur les besoins de main-d'œuvre afin de compléter les différentes enquêtes statistiques connues. Dans certains cas, il a été fait référence à des compétences

mais dans d'autres, à des métiers qualifiés (pour lesquels les diplômes et certifications professionnelles restent traditionnellement opérantes pour occuper un emploi).

3.2 Possiblement dans les prochaines années

Précaution méthodologique

Il paraît difficile de faire des **prévisions en matière d'emplois et de compétences** sur une population active qui ne regroupe que 6 500 personnes. Cela est d'autant plus complexe qu'il nous faudrait connaître – à ce jour - la structure exacte des âges dans la population des actifs et leur plan de carrière (durée de vie active, âge de départ à la retraite, etc.). Ce travail serait à conduire en collaboration avec l'OPCO en responsabilité du territoire dans le cadre de ses missions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des compétences.

Dans un territoire ou dans un secteur d'activité donné, **la projection en termes d'emplois** peut faire l'objet de l'application d'un modèle statistique permettant d'apprécier le taux de renouvellement de la population active en prenant en compte l'âge de départ à la retraite d'une part, et le nombre de nouveaux emplois créés sur les cinq à dix dernières années d'autre part. Le modèle consiste alors à projeter à cinq ou dix ans à venir, toutes choses égales par ailleurs, ce que seraient les besoins si la population active continuait sa croissance dans les mêmes termes que les années précédentes.

Ce **modèle n'est pas applicable ici**, où il convient de travailler entreprise par entreprise, ou grappes d'entreprises du même secteur ensemble. Cet exercice peut s'avérer être délicat dans le cadre d'une concurrence avérée entre entreprises du même secteur. Il conviendra – dans le cadre des scénarios proposés ensuite – de veiller au respect des préalables et des missions à exercer – avec l'OPCO AKTO – une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau du territoire.

Pour apporter des éléments à la réflexion dans le cadre de cette étude, nous avons demandé à des entreprises du territoire, de différents secteurs qui nous sont apparus comme « porteurs » d'évolution dans les prochaines années, leur point de vue sur leurs besoins. Nous avons complété ces propos de toute information qui a pu nous être transmise par le CESCE.

C'est un exercice peu aisé, de plus dans le contexte sanitaire actuel, que celui- pour des entrepreneurs - de se projeter dans les besoins de leur entreprise pour les années à venir. De plus, la relation formation-emploi est méconnue de nombreux acteurs économiques et institutionnels. La réalité de la mise en œuvre d'une formation est peu visible aujourd'hui. Il convient donc de prendre leurs propos pour ce qu'ils sont et ne pas extrapoler à l'ensemble de toutes les entreprises du secteur professionnel concerné de l'île. Par ailleurs, tous les secteurs d'activités n'ont pas été couverts dans le cadre de l'enquête.

Secteur d'activité	Besoins repérés et/ou exprimés en métiers et compétences
Restauration	<ul style="list-style-type: none">• CUISINIERS & SERVEURS : En permanence, il y a besoin de cuisiniers, serveurs, de salariés ayant des compétences sur les spécificités de la restauration de luxe (de type : bonnes pratiques des grandes maisons). Les besoins sont en partie couverts par des saisonniers venant de métropole, au risque cependant de ne pas connaître leurs compétences a priori et d'avoir « des surprises », ou de ne pas pouvoir assurer un logement dans de bonnes conditions. Pour les restaurants haut de gamme, les débutants sont rarement acceptés (« <i>il faut avoir fait ses gammes</i> ») En termes de réponses pour ces besoins sont évoquées :<ul style="list-style-type: none">• Une intégration de deux jeunes sur chaque métier (pour un établissement par exemple) en formation en alternance. Le recrutement à l'issue ne serait cependant assuré que dans le cadre d'une évolution positive du chiffre d'affaires. Il s'agit ici de préparer à des diplômés.

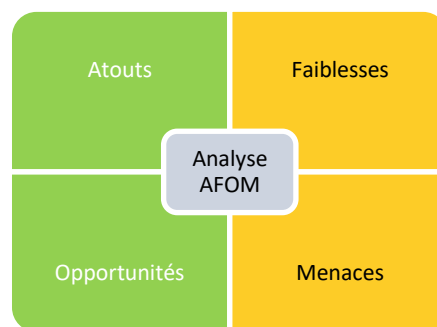
	<ul style="list-style-type: none"> Certains employeurs seraient prêts à former des jeunes pour qu'ils puissent aller travailler ailleurs ensuite (ce qui sous-tend l'obtention d'une certification reconnue ailleurs, donc une logique d'inscription sur une certification existante, diplôme ou CQP ou titre). La logique de « label » [de type territorial et valant aussi pour l'hôtellerie et les villas] est parfois évoquée ce qui correspondrait à une formation non diplômante (une certification peut possiblement être créée au répertoire spécifique), attestant d'une capacité à travailler dans un registre qualitatif.
Hôtellerie - Hébergement	<ul style="list-style-type: none"> PERSONNELS DE MAISON : besoins exprimés en gouvernantes et en femmes de chambres qualifiées (projet de 4 grands hôtels). L'apprentissage est possible pour acquérir les compétences nécessaires (si possible avec le CAP acquis)
Transports	<p>Près de 200 000 visiteurs par an, nécessitant des personnels d'accueil (aéroportuaire, croisiériste, taxis, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> PILOTAGE AERIEN : une école de pilotage pourrait être pertinente sur une échelle territoriale visant l'ensemble de la Guadeloupe (beaucoup d'échanges de professionnels entre St-Martin et St-Barthélemy). Fort turn-over compte tenu du fait que les pilotes vont ensuite sur des gros porteurs donc quittent le territoire CROISIERE ET PLAISANCE : essentiellement basée sur les ferrys et les bateaux de croisière de luxe de petite taille (< 1200 passagers), cette activité génère des besoins en compétences en langue anglaise, en accueil de qualité et en logistique MARITIME dont PECHE : certificats réglementaires pour naviguer TRANSPORT MARCHANDISES : les besoins sont permanents pour les compétences permettant d'assurer la logistique (dont du port) et la manutention. Mais aussi les transports courts sur le territoire. Les habilitations de type CACES sont régulièrement mises en œuvre (CEM) et correspondent aux besoins.
BTP	<p>Globalement, les besoins en compétences sont associés aux départs des salariés pour mobilité géographique (qui peut avoir des tas de raisons). Potentiellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Besoin estimé en électriciens : une dizaine de recrutements par an pour remplacer des départs (salariés en mobilité géographique) Besoin permanent sur les métiers du 2nd œuvre : plombier, maçon, peintre, plaquistes, etc.
Aéroportuaire	<p>Le secteur est en recherche permanente de compétences dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ACCUEIL : des formations à l'accueil des clients et passagers : problématique partagée avec d'autres secteurs : langue anglaise, qualité de l'accueil (savoir-faire de « l'accueil à la française » pour les clientèles américaines, russes, etc.). La demande de compétences dans ce secteur sera permanente eu égard au turn-over important chez les salariés. TECHNIQUES OPERATIONNELLES : les petits territoires insulaires sont confrontés à toutes formes d'opérations qui nécessitent de la pluri compétences : évacuations sanitaires, transports d'hommes d'affaires, transport de marchandises. Plus il y aura d'échanges, plus les demandes seront en croissance. SECURITE – SURETE : problématique également partagée avec d'autres secteurs d'activités concernés par la sécurité des biens et des personnes
Numérique – installation réseaux	<ul style="list-style-type: none"> DEVELOPPEMENT APPLICATIF ET WEB SUR TRAVAIL À DISTANCE ET RESEAUX : les compétences en travail à distance sont essentiellement celles tournées vers la mise en réseaux, les outils de réseaux, les outils de travail en réseau, sur du développement et de la maintenance, etc. (particularité de cette branche : tout peut être fait à distance (« pas besoin d'être à St-Barthélemy pour travailler sur St-Barthélemy »))
Tourisme	<ul style="list-style-type: none"> ANGLAIS : langue obligatoire pour toute personne en situation d'accueil du touriste et de service réalisé auprès du touriste eu égard au développement de la clientèle en provenance d'Amérique du Nord FRANÇAIS LANGUE ETRANGERE : pour tous ceux qui ne maîtrisent pas le français (langue maternelle espagnol ou portugais) EVENEMENTIEL DE LUXE : activité saisonnière par excellence (ex : Bucket Regata), cette activité demande de disposer d'hôtes et d'hôtesse pour les événements mais également de compétences en organisationnel, en management et marketing (correspondant à des emplois de cadre supérieur dans ces domaines)
Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> TECHNIQUES D'ENTRETIEN DES JARDINS ET ESPACES VERTS : les espaces verts constituent un environnement visuel très important pour la qualité de l'accueil des touristes. Un savoir-faire est indispensable sur toutes les tâches / activités d'entretien
Activités sportives et de loisirs	<ul style="list-style-type: none"> PLONGEE SOUS-MARINE : besoins permanents de moniteurs certifiés. Pour combler ces besoins, des formations sont organisées sur place et en lien avec le CREPS d'Antibes (habilité pour cela). En lien avec

	<p>le milieu marin il faut noter également des besoins des entreprises (hors activités sportives et de loisirs) en scaphandrier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • EDUCATEURS SPORTIFS : les besoins de personnes qualifiées (sur des emplois saisonniers) est permanent pour garantir un niveau d'accueil de qualité et en toute sécurité pour les touristes (quelle que soit l'activité développée : pour mémoire, les prestations contre rémunération des éducateurs sportifs sont réglementées). Sports : jet ski, voile, VTT, randonnée, etc.
Services aux entreprises	<p>Les besoins en compétences sont centrés sur les remplacements de départs des salariés en mobilité géographique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • GESTION, COMPTABILITE, GESTION DE STOCKS • HYGIENE, PROPRETE • MEMBRES DES CONSEILS SOCIAUX ET ECONOMIQUES (CSE) des entreprises
MEDICO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICES AUX PERSONNES : les gardes d'enfants (micro-crèches, assistantes maternelles, etc.), aides aux personnes âgées et appui aux familles • PREMIERS SECOURS : pour le plus possible de salariés, de responsables d'activités sportives, etc. Le plus grand nombre serait à former sur ces sujets des premiers secours et soins.

3.3 Analyse AFOM

Une analyse AFOM consiste – à partir de matériaux collectés – à **identifier les atouts et les faiblesses** de l'objet observé (focus interne) et de **prendre la mesure des opportunités et des menaces** auxquelles cet objet est soumis (focus externe).

Cette méthode d'analyse permet d'identifier ce qui pourra être utilisé comme **levier** pour l'action d'une part, et ce qui nécessite des **solutions** au regard des problèmes engendrés d'autre part.



3.3.1 Préalable

En préalable, il convient de garder en mémoire les **conditions structurantes du territoire** à savoir :

- **Son caractère « isolé »** :
 - la plupart des **centres de décision** sont hors territoire, à St-Martin, à Pointe-à-Pitre ou à Paris,
 - les **transports** inter îles et au sein de l'entité française Antilles-Guyane ne sont pas fluides et facilitants pour des échanges en lien avec les rythmes imposés par les dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage,
 - la **saisonnalité** des activités est fortement liée aux périodes de déplacement des touristes et aux conditions climatiques (entre mai et août pour les européens, entre novembre et mars pour les nord-américains), ce qui induit une relative double saisonnalité ;
- **Une pyramide des âges** induisant un faible effectif de personnes à former (1 000 jeunes de 16 à 24 ans pour 10 000 habitants – soit 10%)
- **Une population active** de 7 500 personnes environ
 - avec un large taux de personnes possédant un niveau de diplôme supérieur au bac,
 - un nombre de demandeurs d'emploi très faible,
 - un nombre de salariés en reconversion professionnelle peu élevé (3 à 4 actuellement pour des personnes en mobilité géographique vers la métropole) ;
- **Un déficit structurel de logements** pour la population locale et pour les saisonniers, ainsi que pour tout développement de projet incluant du foncier bâti. Les villas constituent le principal mode d'hébergement des touristes (eu égard en grande partie aux revenus que génère cette location)

Ces conditions structurantes du territoire constituent une série de freins pour raisonner un projet visant le développement de la formation professionnelle à St-Barthélemy de type « Maison de la formation ». Ces freins échappent à des actions à effets correctifs immédiats.

Il convient également de garder à l'esprit que, même si l'économie est tournée vers le tourisme de luxe, un **très grand nombre de secteurs d'activités sont présents sur le territoire**. Cette diversité est une contrainte majeure et incite à rechercher dans l'analyse les problématiques transversales au plus grand nombre de secteurs sur chacune des thématiques. En effet, le critère de « volume à former » est primordial dans le choix des modèles économiques et des dispositifs de formation.

L'analyse présentée ici vise à **apporter des éléments d'aide à la décision** quant à l'hypothèse qu'une « Maison de la formation » peut potentiellement être créée sur le territoire. La grille d'analyse qui conduit à reporter les différents constats dans les quatre catégories (AFOM) s'appuie sur le fait que tout système d'orientation et de formation professionnelle s'appuie sur :

- Les caractéristiques de la **demande sociale de formation** (regroupe tout ce qui a trait aux publics à former : jeunes en cours de scolarisation, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion) ;
- Les caractéristiques de la **demande économique de formation** (regroupe tout ce qui a trait aux besoins en compétences liées aux secteurs économiques présents sur le territoire) ;
- Les caractéristiques **des contextes** en particulier juridique, économique et organisationnel (JEO).

Il est également nécessaire d'avoir à l'esprit que la **solution « formation » n'est pas l'unique solution à des problématiques d'emploi**. Ces dernières peuvent également être liées à des conditions d'exercice du métier (temps de travail, nature du contrat, montant de rémunération, etc.).

« Avant tout ce que l'on cherche c'est fidéliser les équipes. C'est très complexe, pour fidéliser une équipe de base j'ai dû accorder 2 jours de congés consécutifs chaque semaine à chaque salarié » [professionnel de la restauration]

3.3.2 L'analyse AFOM partant de l'hypothèse qu'une maison de la formation est potentiellement faisable sur le territoire

ATOUPS (intrinsèques)	FREINS (internes)
<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un établissement scolaire EN intégrant le dispositif de l'apprentissage • Présence d'un OF proposant un catalogue de formations pour les salariés (CEM) • Un réservoir (restant à qualifier) de « formateurs » thématiques / techniques présents sur le territoire • Une économie diversifiée en relative bonne santé (hormis les aléas climatiques – IRMA – et sanitaires – COVID) • Présence d'un opérateur de compétences dédié (AKTO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractère isolé du territoire (éloignements des centres de décision) • Difficultés de transports (inter îles) • Insuffisance des logements (sous toutes les formes) • Saisonnalité des activités • Tissu de très petites entreprises et très diversifiées en termes de secteur d'activité • Faibles effectifs à former et l'envie de rester se former sur le territoire semble peu présente • Un niveau de formation de la population active globalement élevé • Dispositif d'apprentissage au sein du collège avec une orientation souvent par défaut • Manque de lisibilité des dispositifs et opérateurs sur les formations des demandeurs d'emploi • Absence d'une coordination territoriale des problématiques de formation professionnelle et d'orientation
OPPORTUNITES (atouts externes)	MENACES (freins externes)
<ul style="list-style-type: none"> • Cession possible de bâtiments de l'ancienne école sur un projet lié à la formation professionnelle • Ordonnance du 5 mai 2021 précisant les missions dévolues à la CT en matière d'orientation et de formation professionnelle ainsi que les outils à « créer » (SPTO, CPTDFOP et CTEFOP) 	

4. La faisabilité d'une structure de formation : scenarios et plans de déploiement associés

La mise en place d'une « **structure de formation autonome cohérente avec les besoins du territoire de Saint-Barthélemy** » est à penser en tenant compte des contextes précédemment présentés et des contraintes issues de l'existence même et de la gestion d'une structure de formation, dans le cadre réglementaire français, statutaire et financier.

L'approche proposée dans ce chapitre se base sur la **construction de scenarios** reposant sur un certain nombre de variables détaillées au fil de la présentation des scenarios.

Point de vigilance : au fil de nos entretiens est apparu un déficit de connaissances des acteurs du territoire sur les problématiques générales de la relation formation emploi et la connaissance des dispositifs de formation. Aussi, **tout travail d'approfondissement d'un scenario devra être accompagné d'un apport préalable à travers un atelier de présentation générale de ce qu'est la formation professionnelle et l'apprentissage en France aujourd'hui, dans le paysage issu de la loi du 5 septembre 2018.**

4.1 Une approche par les scenarios

4.1.1 La méthode des scenarios

La méthode des scenarios mobilisée ici consiste à proposer plusieurs visions pour l'avenir (au moins 3 : scenarios A, B et C) à partir de l'hypothèse de l'étude, c'est-à-dire « la faisabilité pour la mise en place d'une structure de formation autonome cohérente avec les besoins du territoire de Saint-Barthélemy ».

Ces scenarios sont construits à partir de différentes valeurs pouvant être prises par des variables considérées comme structurantes pour le projet. Les variables retenues dans le cadre de la présente étude portent :

- sur les bâtiments (1) ;
- sur la nature de l'offre de formation (2) ;
- sur le modèle juridico économique organisationnel (3).

Nous partons de l'hypothèse que la structure est faisable, tout en n'excluant pas totalement la possibilité d'un positionnement stratégique visant à ne pas donner suite au projet compte tenu des niveaux de difficultés engendrés par la mise en place.

Autrement dit, en soi, il est toujours possible dans l'absolu de mettre en place un organisme de formation professionnelle et d'apprentissage (le marché de la formation professionnelle et de l'apprentissage en France est libre), ce sont les niveaux des contraintes produites qui permettront de se positionner stratégiquement sur la mise en place effective.

4.1.2 Un 1^{er} niveau de scénario : globalement, que fait-on ? Entre situation actuelle (A), intermédiaire (B) et organisme de formation et d'apprentissage à visée plus large que le territoire (C)

Ce premier niveau de scénario vise à fixer un **objectif sur le long terme** pour la réalité d'une structure de formation sur le territoire de Saint-Barthélemy.

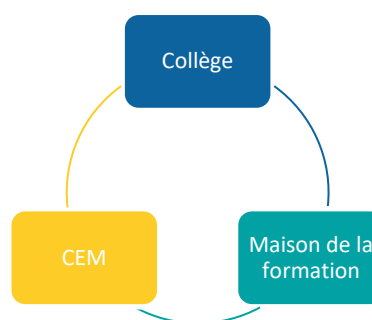
Trois scénarios sont envisageables :

- **Scénario A** : rien ne change
- **Scénario B** : la mission de « coordination » des acteurs et de l'existant en termes d'offre de formation et d'orientation est assurée sur le territoire de St-Barthélemy
- **Scénario C** : une maison de la formation est créée sur le territoire de St-Barthélemy

Référence	Scénario A	Scénario B	Scénario C
Scénario de 1^{er} niveau (stratégique)	Statu quo	Maison de la formation « sans mur »	Maison de la formation
Objectifs Descriptif	Maintenir la situation actuelle avec un collège pour la formation initiale, le CFA pour l'apprentissage, la CEM pour la formation de salariés et non-salariés.	Prise en charge de la mission de coordination demandée dans le cadre de l'ordonnance. Non prise en compte de l'opportunité des bâtiments. Il en résulte une prise en compte de la seule fonction de coordination et d'animation qui ne nécessite pas de bâtiment spécifique [d'où l'appellation : maison de la formation « sans mur »]	Prise en charge de la mission de coordination demandée dans le cadre de l'ordonnance. Prise en compte de l'opportunité des bâtiments. Ce scénario revient à créer de toutes pièces une maison de la formation pour laquelle il convient de travailler en amont à son contenu (offre de formation, organisation, statut juridique, etc.)
Recommandation	Le scénario A qui consiste à ne rien faire est, de notre point de vue, à écarter. Nous justifions cette proposition par le fait que les dispositions réglementaires posées par l'ordonnance du 5 mai 2021 ne peuvent être écartées pour le territoire. Le cas échéant, cette ordonnance deviendrait une menace si rien n'était fait. De plus, même s'ils sont peu nombreux les demandeurs d'emploi sont à prendre en compte.	Le scénario B revient à considérer qu'il ne peut y avoir une suite favorable à l'opportunité de mise à disposition de locaux de la future ancienne école. Ce scénario B peut être une marche très utile vers le scénario C. Nous préconisons de démarrer immédiatement par ce modèle et se donner comme objectif à 3 ans le scénario C.	Le scénario C ne peut être, vue son ampleur et les délais nécessaires à sa mise en place, un projet à court terme. S'inscrivant dans le prolongement complet du scénario B, il devient un objectif à moyen terme (3 ans par exemple). Nous le préconisons dans le prolongement du scénario B.

Il n'est pas possible de se positionner sur le scénario A qui est celui du statu quo. La formation professionnelle des salariés et non-salariés ainsi que l'information sur les métiers sont mis en œuvre par la CEM et la formation par apprentissage est mise en œuvre par un CFA de l'Education nationale, implanté au collège. Ces dispositions peuvent évoluer dans le temps, pour le moins après répartition des activités entre acteurs du territoire et sur les bases d'une construction collaborative et validée en comité territorial de l'emploi, formation et orientation professionnelle (CEFOP).

Le développement d'un organisme de formation à l'échelle du territoire – indépendamment des dispositifs & voies



d'accès retenus – induit la **construction d'une offre de formation**. Celle-ci doit répondre aux exigences de la loi de 2018 afin de bénéficier des financements attribués à chaque type de dispositif. Ces **exigences sont à caractère pédagogique** d'une part, et doivent **répondre à des besoins économiques**, définis et validés par le CEFOP (et le SPE), d'autre part.

4.1.3 Un 2nd niveau de scénario : les bâtiments (1), l'offre de formation (2) et le modèle juridico économique organisationnel (3)

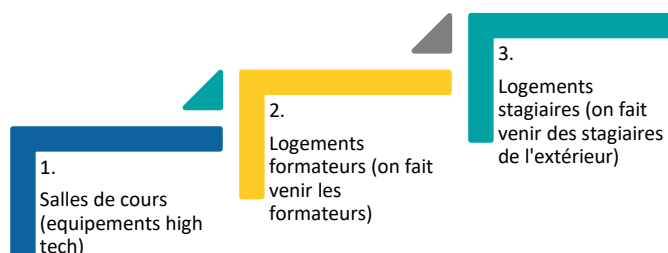
	Scenario A « Statu quo »	Scenario B « Maison de la formation sans mur »	Scenario C « Maison de la formation »
Bâtiments (1)	-	-	xxx
Offre de formation (2)	-	X (volet 2.1 coordination)	xxx
Modèle JEO (3)	-	x	xx

► Les bâtiments (1)

- Si **abandon** du projet de bâtiment -> **scenario B**
- Si **concrétisation** du projet de bâtiment -> **scenario C**

Le projet de bâtiments se compose de plusieurs niveaux d'intervention :

- **Le premier niveau est celui de la mise à disposition de salles de cours connectées et de plateaux techniques high tech**, venant appuyer tous les dispositifs de formation et les professionnels du territoire. Nombreux intervenants nous ont fait part de la difficulté à trouver des salles pour assurer les regroupements des cours collectifs et des équipements connectés en qualité et nombre suffisant pour atteindre les objectifs.
- **Le second niveau est celui des logements permettant l'accueil sur une courte ou moyenne durée de formateurs** venant des territoires voisins ou de métropole, voir d'autres pays. L'accueil de ces formateurs est trop souvent freiné par le manque de possibilité de logements temporaires sur l'île, dans des conditions financières adaptées à ces salaires.
- **Le troisième niveau est celui du logement permettant l'accueil de stagiaires**. Cela correspondrait à une réponse aux besoins de faire venir des personnes pour acquérir des compétences de renom dans le haut de gamme et le service de luxe. Cela permettrait d'accueillir des stagiaires hors territoire. L'objectif peut être placé sur un plus long terme (5 ans).



⇒ Dans cette perspective, en termes de chronologie, nous recommandons de travailler en premier lieu sur les salles de cours et les plateaux techniques, puis sur les logements de formateurs, puis sur les logements de stagiaires. Les logements sans salles de cours ne sont pas concevables. Il peut y avoir concomitance entre les étapes 1 et 2, comme elles peuvent être menées successivement. L'argument du choix sera essentiellement ici d'ordre budgétaire¹⁶.

¹⁶ A ce stade nous ne disposons d'aucune indication budgétaire, autant pour les ressources possibles que pour les coûts.

► **L'offre de formation (2) composée de deux volets : la coordination (2.1) et le développement (2.2)**

- **Si uniquement volet 2.1 sur la coordination -> scenario B**
- **Si prise en compte des deux volets 2.1 (coordination) et 2.2 (développement) -> scenario C**

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance du 5 mai 2021 induisent deux volets sur cette variable :

- **Volet 2.1** : assurer la **fonction de coordination** (avec la mise en place des outils : SPTO, CPTDFOP, CTEFOP) -> scenario B et scenario C
- **Volet 2.2** : **développer une offre de formation** en propre au sein de la Maison de la formation : uniquement sur le scenario C

Volet 2.1 : assurer la fonction de coordination [OBLIGATOIRE et préalable à tout le reste]

Cette fonction de coordination est un préalable à toutes les autres étapes qui vont consister à repérer les compétences (et non pas forcément les métiers comme c'est le cas actuellement) :

- dont les employeurs du territoire ont besoin ;
- dont les publics du territoire ont besoin
 - pour travailler sur le territoire
 - pour travailler en dehors du territoire
- dont les publics hors territoire ont besoin
 - pour travailler sur le territoire ;
 - pour travailler en dehors du territoire.

Ce volet s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance du 5 mai 2021, à laquelle il ne peut être dérogé pour ensuite disposer des autorisations nécessaires et des financements adaptés. A titre d'exemple nous pouvons citer :

- l'enregistrement de certifications dans le répertoire spécifique ;
- l'autorisation de dispenser les formations longues conduisant à des diplômes ;
- l'accès aux financements pour les demandeurs d'emploi (ce qui sous-tend également l'obtention de la certification Qualiopi – voir plus loin) ;
- etc.

⇒ Pour assurer cette fonction de coordination nous recommandons les compétences d'un salarié recruté sur poste à profil (par une structure du réseau ou par une structure *ad hoc* de type associatif créée pour assurer exclusivement cette mission), à plein temps, connaissant bien les systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage, acteurs et financements, en France dont en Outre-Mer.

► **Le cadre juridique, économique et organisationnel dans lequel peut s'inscrire cette mission de coordination prise exclusivement (scenario B)**

Le **déploiement du scenario B n'implique que peu de démarches** :

- la structure préconisée (Maison de la formation « sans mur ») ne nécessite pas la création d'une personne morale. Tout acteur public ou para public présent sur le territoire peut porter cette fonction moyennant une adaptation des objectifs. La CEM – par exemple - peut endosser cette fonction, moyennant une modification de ses statuts ;
- le financement de la mission de coordination des acteurs et de l'offre de formation et d'orientation existante est pris en compte dans le cadre des ressources de la CT au titre de la formation professionnelle ;
- le recrutement (sur poste à profil) d'une personne en charge de la mission de coordination, (ou la professionnalisation d'un collaborateur en poste) s'impose ;

- la collaboration entre la Maison de la formation sans mur (par exemple adossée à la CEM) et les opérateurs (prestataires de formation et structures d'orientation) peut être assurée et facilitée par la conclusion de conventions de partenariat.

Du point de vue de la temporalité, ces démarches peuvent être finalisées en l'espace de trois mois environ.

Volet 2.2 : assurer le développement de l'offre de formation

Pour assurer le développement de l'offre de formation, il conviendra de s'appuyer sur les travaux du CPTDFOP et des avis du CTEFOP. Le coordinateur assurant les fonctions sur le volet 2.1 pourra être la personne à laquelle se référer pour conduire l'ensemble des travaux visant à établir une offre de formation cohérente avec les besoins des entreprises et des publics.

Ce développement repose sur plusieurs composantes à prendre en compte et mise en évidence dans le cadre de cette étude :

- **Une offre raisonnée en « blocs de compétences »**
- **Une offre raisonnée sur la base d'une « mutualisation des moyens »**
- **Une offre raisonnée sur la base d'une « mise en œuvre multimodale »**
- **Une offre raisonnée permettant l'accès à tous les statuts de publics**

Les effectifs étant trop faibles pour développer des formations récurrentes d'année en année, et/ou pour constituer annuellement des groupes « classes » suffisamment étoffés pour être cohérents avec les enseignements et les modalités de l'enseignement, nous recommandons de raisonner toute offre de formation sur la base de ces quatre critères incontournables.

La diversité du tissu économique et de la nature des entreprises (tissu de très petites entreprises), et l'absence de statistiques détaillées permettant de prendre la mesure des volumes de départs à la retraite année par année ainsi que des recrutements année par année réalisés sur ces dernières années, incitent à proposer **d'organiser une fonction d'observatoire de l'emploi et de la formation** (potentiellement confiée à la personne recrutée pour la coordination), outil d'aide à la décision nécessaire pour les acteurs. Cela s'inscrit dans la **dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à laquelle l'OPCO du territoire (AKTO) doit être amené à contribuer.**

À terme il s'agit de produire un **mapping des compétences nécessaires aux entreprises du territoire** :

	Secteurs d'activités	Nature des compétences techniques	Nature des compétences transversales	Volume à former	Parcours individualisé	Types de publics	...
Habilitations et formations obligatoires							
Blocs de compétences sans diplôme							
Blocs de compétences en vue d'un diplôme							
Dispositif de formation adapté							
...							

[Le chapitre 3 de la présente étude pose les bases de ce mapping].

Dans un premier temps, **l'offre de formation peut se structurer autour de la qualité de l'accueil des touristes**, dans une acception la plus large possible de façon à englober toutes les composantes de ce qui fait un **accueil de qualité sur le territoire**. Il s'agit par exemple du développement de l'apprentissage des **langues étrangères**, du renforcement des savoirs être et savoir-faire de l'instant de l'arrivée du touriste sur le territoire (**aéroportuaire, maritime**) à son départ, et autour de l'ensemble des services qui peuvent être proposés aux personnes : **cuisine et restauration, hébergement et hôtellerie, transports, activités sport nature (terre, mer), services bancaires et commerces, soins et coaching**, etc. Le point commun à l'ensemble de ces secteurs est l'accueil des touristes. Il s'agit de se placer dans une perspective de développement de la qualité : **ce qui fera que la formation délivrée à St Barthélémy ne sera pas de même nature que celle dispensée ailleurs**. Ce n'est que dans cette perspective qu'une offre de formation professionnelle à St Barthélémy pourra s'inscrire dans un modèle viable, sous tous les aspects.

Au moment de l'étude, le **secteur de la cuisine – restauration** serait prête à démarrer sur cette logique de formation.

► **Le cadre juridique, économique et organisationnel dans lequel peut s'inscrire la Maison de la formation (scenario C)**

Dans ce scénario de déploiement, il apparaît nécessaire de mettre en place une structure autonome, juridiquement et financièrement, déclarée comme organisme de formation / centre de formation d'apprentis.

Partant de l'hypothèse d'une structure créée à l'initiative de la collectivité territoriale (au titre de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'orientation), les **étapes** de création de la Maison de la formation en tant que structure de formation pérenne sont les suivantes :

1. Choix d'un statut (public/privé) :

- **De droit public :**
 - En gestion directe (Régie autonome ou personnalisée gérant un service public administratif) ;
 - *ou* En gestion déléguée (groupement d'intérêt public – GIP).
- **De droit privé**, en gestion déléguée (Société d'économie mixte – SEM *ou* Société publique locale – SPL *ou* Association « loi 1901 »).

➔ Nous préconisons la formule de la **Régie personnalisée exploitant un SPA** qui est particulièrement adaptée au contexte :

- La recherche **d'autonomie et d'indépendance** de la structure impose de retenir la Régie personnalisée, c'est-à-dire une structure dotée de la **personnalité morale et de l'autonomie financière** ;
- **Simplicité de création** (par délibération de la Collectivité) ;
- **Organisation indépendante** : le Conseil d'administration délibère sur les affaires intéressant la Régie, le Président du Conseil d'administration est le représentant légal de la Régie, il dispose à cet effet de nombreuses prérogatives, qu'il peut en partie déléguer au Directeur, qui a pour mission d'assurer le fonctionnement de la régie ;
- **Règles de fonctionnement proches de celle des collectivités locales** (comptabilité publique, agents de droit public, actes constituant des actes administratifs).

2. Constitution de la structure :

Par voie de délibération de la Collectivité territoriale, de rédaction des statuts et du règlement intérieur et de désignation des membres du Conseil d'administration et du Directeur.

3. Déclaration administrative en tant qu'OF-CFA :

Dépôt d'une déclaration d'activité auprès de la DEETS (dans les conditions prévues aux [articles R. 6351-1 à R. 6351-21 du Code du travail](#)), avec obtention du numéro de déclaration correspondant dans un délai de 30 jours (sauf demande de pièce complémentaire).

4. Demande d'un N°UAI :

Tout CFA doit être identifié par un N°UAI (Unité Administrative Immatriculée), à demander auprès des services du rectorat de l'académie où se situe le CFA.

5. Mise en conformité avec les exigences qualité de l'offre de formation :

Pour rappel, tout organisme de formation et tout CFA doit justifier de la détention du label « Qualiopi » à compter du 1er janvier 2022. A défaut, l'obtention de financements publics (Etat, collectivités locales, Pôle emploi...) comme privés (OPCO...) est proscrite. Rappelons que le référentiel implique, pour un OF-CFA, la conformité à 32 indicateurs, contre 28 dans le cas d'un prestataire « non CFA ».

A titre prévisionnel et purement indicatif, compte tenu notamment de la durée généralement constatée pour la conduite du process Qualiopi (9 mois, en moyenne), il peut être considéré **qu'un délai d'un an peut s'écouler entre la décision de création de la structure et la mise en exploitation effective.**

Parallèlement à la conduite de ces étapes règlementaires, **une réflexion doit être conduite afin de construire le modèle économique de la Maison de la formation, ainsi que l'étendue de son offre :**

Publics bénéficiaires :

- Demandeurs d'emploi
- Jeunes
- Salariés
- Travailleurs non-salariés (TNS)

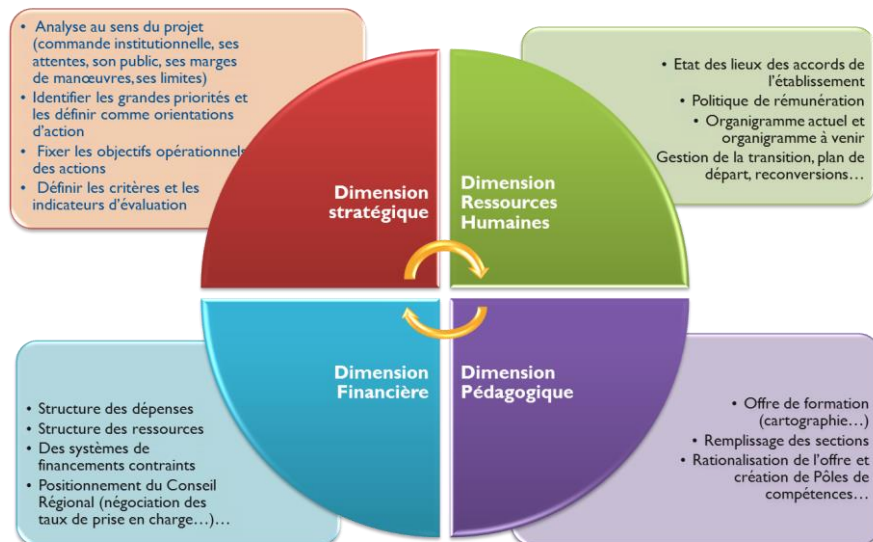
Dispositifs de formation mobilisés :

- Contrat d'apprentissage et de professionnalisation
- Formations courtes
 - de type POEC, POEI, etc.
 - de type « label » Saint-Barthélemy : nécessite quelques années de mise en œuvre avant que la réputation de qualité soit assise (exemple : formations de plongée)
- Formations longues et certifiantes (reconversion professionnelle, CPF de transition...)

Plan de développement sur l'organisation interne :

- Relations entreprises (avec travail de recensement des besoins communs),
- Gestion financière et facturation (prises en charge OPCO/CT),
- Services associés à la formation (évaluation, orientation, observatoire...).

Les dimensions à prendre en compte dans le cadre de la création d'une Maison de la formation



4.2 Mise en œuvre du projet (quel que soit le scénario retenu)

4.2.1 Préalable : les dispositions de l'ordonnance du 5 mai 2021

Préalablement à tout plan d'action relatif à la formation professionnelle, à l'orientation et à l'apprentissage sur le territoire de St-Barthélemy, il conviendra de :

- **Mettre en place** [relève conjointement de la collectivité territoriale et du Préfet] un Comité régional (territorial) de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (**CTEFOP**) réunissant les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation ;
- **Organiser** le développement d'une culture commune « formation professionnelle » de tous les acteurs afin de prendre connaissance collectivement des droits, obligations et cadres normatifs de chacun des acteurs ;
- Sous l'égide de ce CTEFOP ainsi constitué, **élaborer les outils** cadre de la régulation de l'orientation et de l'offre de formation professionnelle sur le territoire :
 - Service public territorial de l'orientation (**SPTO**) ;
 - Contrat de plan territorial de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (**CPTEFOP**) ;
 - **Organiser une fonction d'observation** de l'emploi, des compétences et de l'offre de formation à des fins de régulation de la programmation et dans un cadre plus global de gestion des emplois et des compétences du territoire.

Pour mener à bien ces étapes préalables, il conviendra de procéder à **un recrutement d'une personne à compétences adaptées, sur poste à profil**, en charge spécifiquement de la coordination et de l'animation des acteurs dans cet objectif. Une structure du réseau pour assurer l'hébergement de ce contrat, comme une entité *ad hoc* peut être créée pour cela (cf. modèle juridico économique organisationnel du scénario B).

Cette phase doit être de durée inférieure à 6 mois¹⁷ (délais de consultations des acteurs, de l'élaboration des textes ou charte de fonctionnement, etc.). A l'issue de cette phase, la personne est recrutée, le CTEFOP est constitué (avec arrêté de composition), les outils SPTO et CPTEFOP ainsi que la fonction d'observation sont en phase de création.

¹⁷ Idéalement avant le 1^{er} janvier 2022 (cf. ordonnance)

Pour mémoire : cette phase est obligatoire en scenario B et en scenario C.

4.2.2 Le projet doit avant toute chose avoir une assise stratégique : élaborer un projet stratégique

Avant de proposer un plan d'actions opérationnelles visant à établir une « Maison de la formation », il convient d'élaborer le **projet stratégique** sur lequel elle va reposer. Ce projet stratégique est à élaborer dans un cadre de co-construction avec l'ensemble des acteurs du territoire engagés dans la relation formation emploi.

Ce projet stratégique est à élaborer **dans le cadre du CTEFOP¹⁸**, premier outil à créer par l'Etat et la collectivité territoriale. Il constituera la base du CPTDFOP¹⁹ à partir duquel les actions seront construites (fiches actions du CPTDFOP) et mises en œuvre.

En termes de réalisations, il conviendra de veiller à ce que le projet s'inscrive dans une démarche progressive et évolutive de manière à observer régulièrement la faisabilité économique du modèle choisi en fonction d'une part de la réponse du public cible (vient-il réellement se former ou pas ?), des financements obtenus (qui finance ?) et des formations programmées (contenus et mises en œuvre) et ainsi, pouvoir à tout moment, remettre en question la consolidation du projet.

¹⁸ Comité territorial de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

¹⁹ Contrat de plan territorial de développement de la formation et de l'orientation professionnelle

5. Annexes

5.1 Les personnes enquêtées

Nom Prénom	Fonction	Secteur (le cas échéant)
MAJOREL Pierre-Marie	Président du CESCE, président de la commission « avenir de l'emploi et formation »	Tous secteurs
MINARRO-BAUDOIN Pascale	Vice-présidente du CESCE, représentante de l'association des Hôtels et villas	Hôtellerie - Immobilier
TRESSIERES François	Secrétaire du CESCE, représentant du Comité du tourisme	Tourisme
DUFOUR Jean-Claude	Membre du CESCE, représentant de l'association des restaurateurs	Restauration
GREAUX Thomas	Membre du CESCE, Président de la Chambre économique multi professionnelle	Formation
SANZ Michel	Education nationale, Vice-recteur pour les îles du Nord, académie de Guadeloupe	Education
NELSON Max	Education nationale, DRAFPIC Guadeloupe	Education
MAGRAS Bernard	Chef d'entreprise, St Barth Commuter	Aéroportuaire
BELIA Yvonne	DAAF Guadeloupe en charge des questions de formation	Agriculture
CHALOT Thomas	DAAF Guadeloupe en charge des questions de formation	Agriculture
BADIAS Emmanuel	Chef d'entreprise, Serial Divers	Activités sportives et de loisirs
ROCHE Cyril	Caisse de MSA Poitou, en charge de la gestion des contributions de sécurité sociale (hors formation professionnelle) et enregistrement des DSN	Tous secteurs
NICLOUX Guillaume	Lieutenant-Colonel, directeur des opérations du RSMA de Guadeloupe	Education
THENARD Jessie	Directrice agence Pôle Emploi de Saint-Martin Saint-Barthélemy	Tous secteurs
LAZARD Barbara	Directrice des ressources humaines, Hôtel Cheval Blanc	Hôtellerie
QUERRARD Antoine	Gérant chef d'entreprise, SOLUTECH	Numérique
HAMAOUI Karima	En charge des Outre-Mer au sein d'AKTO (OPCO)	Tous secteurs

5.2 Résumé de l'étude

1. Rappel des objectifs de la mission

Après avoir engagé les travaux correspondants aux deux premiers objectifs (pour mémoire : 1. Dresser un état des lieux ; 2. Anticiper les mutations), la commission a souhaité bénéficier de **l'appui d'un cabinet conseil pour l'accompagner dans l'atteinte du 3e objectif**, à savoir, **réfléchir à un plan d'actions pour la mise en place d'une structure de formation**. Ceci, avec les finalités suivantes :

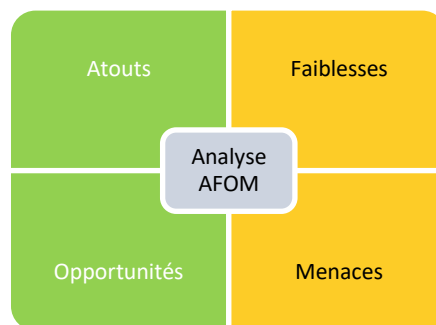
- **Identifier les solutions pour mettre en place une formation en propre et en autonomie à Saint-Barthélemy** à la lumière des réformes qui impactent le système de financement de la formation et de l'apprentissage en France, notamment. La structure envisagée devra être particulièrement adaptée à la taille, aux spécificités et à l'organisation du territoire ;
- Considérer et identifier **le rôle des organisations institutionnelles et professionnelles dans le dispositif** ;
- In fine, « construire une réflexion à vision prospective, construite dans l'intérêt général et porteuse de **solutions concrètes pour répondre aux besoins de formation** et anticiper les évolutions du secteur de l'emploi à Saint-Barthélemy pour informer et éclairer le Conseil exécutif ».

2. Analyse AFOM à partir des investigations conduites dans le cadre de l'étude

Précisions méthodologiques :

Une analyse AFOM consiste – à partir de matériaux collectés – à **identifier les atouts et les faiblesses** de l'objet observé (focus interne) et de **prendre la mesure des opportunités et des menaces** auxquelles cet objet est soumis (focus externe).

Cette méthode d'analyse permet d'identifier ce qui pourra être utilisé comme **levier** pour l'action d'une part, et ce qui nécessite des **solutions** au regard des problèmes engendrés d'autre part.



Les conditions structurantes du territoire (isolement du territoire, pyramide des âges induisant un faible effectif de personnes à former, forte proportion de population diplômée, faible nombre de demandeurs d'emploi, déficit structurel de logements) constituent une série de freins pour raisonner un projet visant le développement de la formation professionnelle à St-Barthélemy de type « Maison de la formation ». Ces freins échappent à des actions à effets correctifs immédiats.

Il convient également de garder à l'esprit que, même si l'économie est tournée vers le tourisme de luxe, un **très grand nombre de secteurs d'activités sont présents sur le territoire**. Cette diversité est une contrainte majeure et incite à rechercher dans l'analyse les problématiques transversales au plus grand nombre de secteurs sur chacune des thématiques. En effet, le critère de « volume à former » est primordial dans le choix des modèles économiques et des dispositifs de formation.

L'analyse présentée ici vise à **apporter des éléments d'aide à la décision** quant à l'hypothèse qu'une « Maison de la formation » peut potentiellement être créée sur le territoire. La grille d'analyse qui conduit à reporter les différents constats dans les quatre catégories (AFOM) s'appuie sur le fait que tout système d'orientation et de formation professionnelle s'appuie sur :

- Les caractéristiques de la **demande sociale de formation** (regroupe tout ce qui a trait aux publics à former : jeunes en cours de scolarisation, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion) ;

- Les caractéristiques de la **demande économique de formation** (regroupe tout ce qui a trait aux besoins en compétences liées aux secteurs économiques présents sur le territoire) ;
- Les caractéristiques **des contextes** en particulier juridique, économique et organisationnel (JEO).

Il est également nécessaire d'avoir à l'esprit que la **solution « formation » n'est pas l'unique solution à des problématiques d'emploi**. Ces dernières peuvent également être liées à des conditions d'exercice du métier (temps de travail, nature du contrat, montant de rémunération, etc.).

Analyse AFOM partant de l'hypothèse qu'une maison de la formation est potentiellement faisable sur le territoire :

ATOUS (intrinsèques)		FREINS (internes)
<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un établissement scolaire EN intégrant le dispositif de l'apprentissage • Présence d'un OF proposant un catalogue de formations pour les salariés (CEM) • Un réservoir (restant à qualifier) de « formateurs » thématiques / techniques présents sur le territoire • Une économie diversifiée en relative bonne santé (hormis les aléas climatiques – IRMA – et sanitaires – COVID) • Présence d'un opérateur de compétences dédié (AKTO) 		<ul style="list-style-type: none"> • Caractère isolé du territoire (éloignements des centres de décision) • Difficultés de transports (inter îles) • Insuffisance des logements (sous toutes les formes) • Saisonnalité des activités • Tissu de très petites entreprises et très diversifiées en termes de secteur d'activité • Faibles effectifs à former et l'envie de rester se former sur le territoire semble peu présente • Un niveau de formation de la population active globalement élevé • Dispositif d'apprentissage au sein du collège avec une orientation souvent par défaut • Manque de lisibilité des dispositifs et opérateurs sur les formations des demandeurs d'emploi • Absence d'une coordination territoriale des problématiques de formation professionnelle et d'orientation
OPPORTUNITES (atouts externes)		MENACES (freins externes)
<ul style="list-style-type: none"> • Cession possible de bâtiments de l'ancienne école sur un projet lié à la formation professionnelle • Ordonnance du 5 mai 2021 précisant les missions dévolues à la CT en matière d'orientation et de formation professionnelle ainsi que les outils à « créer » (SPTO, CPTDFOP et CTEFOP) 		

3. La faisabilité d'une structure de formation : scénarios et plans de déploiement associés

La méthode des scénarios mobilisée ici consiste à proposer plusieurs visions pour l'avenir (au moins 3 : scénarios A, B et C) à partir de l'hypothèse de l'étude, c'est-à-dire « la faisabilité pour la mise en place d'une structure de formation autonome cohérente avec les besoins du territoire de Saint-Barthélemy ». Ces scénarios sont construits à partir de différentes valeurs pouvant être prises par des variables considérées comme structurantes pour le projet. Les variables retenues dans le cadre de la présente étude portent :

- sur les bâtiments (1) ;
- sur la nature de l'offre de formation (2) ;
- sur le modèle juridico économique organisationnel (3).

Un 1er niveau de scénario : globalement, que fait-on ? Entre situation actuelle (A), intermédiaire (B) et organisme de formation et d'apprentissage à visée plus large que le territoire (C)

Ce premier niveau de scénario vise à fixer un **objectif sur le long terme** pour la réalité d'une structure de formation sur le territoire de Saint-Barthélemy.

Trois scénarios sont envisageables :

- **Scenario A** : rien ne change
- **Scenario B** : la mission de « coordination » des acteurs et de l'existant en termes d'offre de formation et d'orientation est assurée sur le territoire de St-Barthélemy
- **Scenario C** : une maison de la formation est créée sur le territoire de St-Barthélemy

Référence	Scenario A	Scenario B	Scenario C
Scenario de 1^{er} niveau (stratégique)	Statu quo	Maison de la formation « sans mur »	Maison de la formation
Objectifs Descriptif	Maintenir la situation actuelle avec un collège pour la formation initiale, le CFA pour l'apprentissage, la CEM pour la formation de salariés et non-salariés.	Prise en charge de la mission de coordination demandée dans le cadre de l'ordonnance. Non prise en compte de l'opportunité des bâtiments. Il en résulte une prise en compte de la seule fonction de coordination et d'animation qui ne nécessite pas de bâtiment spécifique [d'où l'appellation : maison de la formation « sans mur »]	Prise en charge de la mission de coordination demandée dans le cadre de l'ordonnance. Prise en compte de l'opportunité des bâtiments. Ce scenario revient à créer de toutes pièces une maison de la formation pour laquelle il convient de travailler en amont à son contenu (offre de formation, organisation, statut juridique, etc.)
Recommandation	Le scenario A qui consiste à ne rien faire est, de notre point de vue, à écarter. Nous justifions cette proposition par le fait que les dispositions réglementaires posées par l'ordonnance du 5 mai 2021 ne peuvent être écartées pour le territoire. Le cas échéant, cette ordonnance deviendrait une menace si rien n'était fait. De plus, même s'ils sont peu nombreux les demandeurs d'emploi sont à prendre en compte.	Le scenario B revient à considérer qu'il ne peut y avoir une suite favorable à l'opportunité de mise à disposition de locaux de la future ancienne école. Ce scenario B peut être une marche très utile vers le scenario C. Nous préconisons de démarrer immédiatement par ce modèle et se donner comme objectif à 3 ans le scenario C.	Le scenario C ne peut être, vue son ampleur et les délais nécessaires à sa mise en place, un projet à court terme. S'inscrivant dans le prolongement complet du scenario B, il devient un objectif à moyen terme (3 ans par exemple). Nous le préconisons dans le prolongement du scenario B.

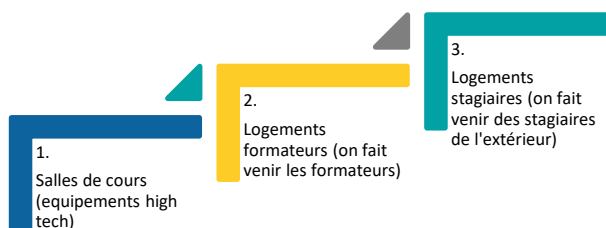
Un 2nd niveau de scenario : les bâtiments (1), l'offre de formation (2) et le modèle juridico économique organisationnel (3)

	Scenario A « Statu quo »	Scenario B « Maison de la formation sans mur »	Scenario C « Maison de la formation »
Bâtiments (1)	-	-	xxx
Offre de formation (2)	-	X (volet 2.1 coordination)	xxx
Modèle JEO (3)	-	x	xx

► Les bâtiments (1)

- Si abandon du projet de bâtiment -> **scenario B**
- Si concrétisation du projet de bâtiment -> **scenario C**

Le projet de bâtiments se compose de plusieurs niveaux d'intervention :



⇒ Dans cette perspective, en termes de chronologie, nous recommandons de travailler en premier lieu sur les salles de cours et les plateaux techniques, puis sur les logements de formateurs, puis sur les logements de stagiaires. Les logements sans salles de cours ne sont pas concevables. Il peut y avoir concomitance entre les étapes 1 et 2, comme elles peuvent être menées successivement. L'argument du choix sera essentiellement ici d'ordre budgétaire²⁰.

► L'offre de formation (2) composée de deux volets : la coordination (2.1) et le développement (2.2)

- Si **uniquement volet 2.1 sur la coordination** -> **scenario B**
- Si **prise en compte des deux volets 2.1 (coordination) et 2.2 (développement)** -> **scenario C**

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance du 5 mai 2021 induisent deux volets sur cette variable :

- **Volet 2.1** : assurer la **fonction de coordination** (avec la mise en place des outils : SPTO, CPTDFOP, CTEFOP) -> **scenario B et scenario C**
- **Volet 2.2 : développer une offre de formation** en propre au sein de la Maison de la formation : uniquement sur le **scenario C**

⇒ Pour assurer la fonction de **coordination** nous recommandons les compétences d'un salarié recruté sur poste à profil (par une structure du réseau ou par une structure ad hoc de type associatif créée pour assurer exclusivement cette mission), à plein temps, connaissant bien les systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage, acteurs et financements, en France dont en Outre-Mer.

⇒ Pour assurer le **développement de l'offre de formation**, il conviendra de s'appuyer sur les travaux du CPTDFOP et des avis du CTEFOP. Le coordinateur assurant les fonctions sur le volet 2.1 pourra être la personne à laquelle se référer pour conduire l'ensemble des travaux visant à établir une offre de formation cohérente avec les besoins des entreprises et des publics.

Ce développement repose sur plusieurs composantes à prendre en compte et mise en évidence dans le cadre de cette étude :

- Une offre raisonnée en « blocs de compétences »
- Une offre raisonnée sur la base d'une « mutualisation des moyens »
- Une offre raisonnée sur la base d'une « mise en œuvre multimodale »
- Une offre raisonnée permettant l'accès de tous les statuts de publics

► Le cadre juridique, économique et organisationnel dans lequel peut s'inscrire cette mission de coordination prise exclusivement (scenario B)

Le **déploiement du scenario B n'implique que peu de démarches** (pas de création d'une personne morale, le financement de la mission de coordination des acteurs et de l'offre de formation et d'orientation existante est pris en compte dans le cadre des ressources de la CT au titre de la formation professionnelle, le recrutement d'une personne en charge de la mission de coordination - ou la professionnalisation d'un collaborateur en poste - s'impose, la collaboration entre la Maison de la formation sans mur et les opérateurs peut être assurée et facilitée par la conclusion de conventions de partenariat).

Du point de vue de la temporalité, ces démarches peuvent être finalisées en l'espace de trois mois environ.

²⁰ A ce stade nous ne disposons d'aucune indication budgétaire, autant pour les ressources possibles que pour les coûts.

► Le cadre juridique, économique et organisationnel dans lequel peut s'inscrire la Maison de la formation (scenario C)

Dans ce scenario de déploiement, il apparaît nécessaire de mettre en place une structure autonome, juridiquement et financièrement, déclarée comme organisme de formation / centre de formation d'apprentis.

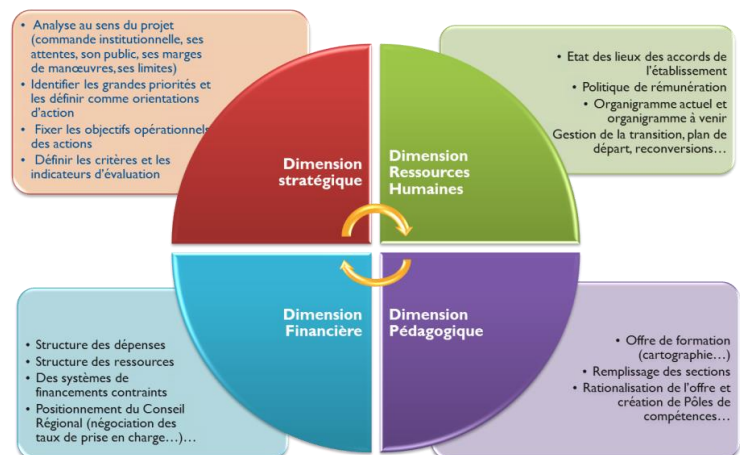
Partant de l'hypothèse d'une structure créée à l'initiative de la collectivité territoriale (au titre de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'orientation), les **étapes** de création de la Maison de la formation en tant que structure de formation pérenne sont les suivantes :

- Choix d'un statut (public/privé)
- Constitution de la structure
- Déclaration administrative en tant qu'OF-CFA
- Demande d'un N°UAI :
- Mise en conformité avec les exigences qualité de l'offre de formation

A titre prévisionnel et purement indicatif, compte tenu notamment de la durée généralement constatée pour la conduite du process Qualiopi (9 mois, en moyenne), il peut être considéré **qu'un délai d'un an peut s'écouler entre la décision de création de la structure et la mise en exploitation effective.**

Parallèlement à la conduite de ces étapes règlementaires, **une réflexion doit être conduite afin de construire le modèle économique de la Maison de la formation, ainsi que l'étendue de son offre** (publics bénéficiaires, dispositifs de formation mobilisés, plan de développement sur l'organisation interne...).

Les dimensions à prendre en compte dans le cadre de la création d'une Maison de la formation



4. Mise en œuvre du projet (quel que soit le scenario retenu)

Préalablement à tout plan d'action relatif à la formation professionnelle, à l'orientation et à l'apprentissage sur le territoire de St-Barthélemy, il conviendra de :

- **mettre en place** un Comité régional (territorial) de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (**CTEFOP**) réunissant les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation ;
- sous l'égide de ce CTEFOP ainsi constitué, **élaborer les outils** cadre de la régulation de l'orientation et de l'offre de formation professionnelle sur le territoire

Pour mener à bien ces étapes préalables, il conviendra de procéder à **un recrutement d'une personne à compétences adaptées, sur poste à profil**, en charge spécifiquement de la coordination et de

l'animation des acteurs dans cet objectif. Une structure du réseau pour assurer l'hébergement de ce contrat, comme une entité *ad hoc* peut être créée pour cela.

Cette phase doit être de durée inférieure à 6 mois²¹. A l'issue de cette phase, la personne est recrutée, le CTEFOP est constitué (avec arrêté de composition), les outils SPTO et CPTFOP ainsi que la fonction d'observation sont en phase de création.

Pour mémoire : cette phase est obligatoire en scénario B et en scénario C.

Avant de proposer un plan d'actions opérationnelles visant à établir une « Maison de la formation », il convient d'élaborer le **projet stratégique** sur lequel elle va reposer. Ce projet stratégique est à élaborer dans un cadre de co-construction avec l'ensemble des acteurs du territoire engagés dans la relation formation emploi.

Ce projet stratégique est à élaborer **dans le cadre du CTEFOP²²**, premier outil à créer par l'Etat et la collectivité territoriale. Il constituera la base du CPTDFOP²³ à partir duquel les actions seront construites (fiches actions du CPTDFOP) et mises en œuvre.

En termes de réalisations, il conviendra de veiller à ce que le projet s'inscrive dans une démarche progressive et évolutive de manière à observer régulièrement la faisabilité économique du modèle choisi en fonction d'une part de la réponse du public cible (vient-il réellement se former ou pas ?), des financements obtenus (qui finance ?) et des formations programmées (contenus et mises en œuvre) et ainsi, pouvoir à tout moment, remettre en question la consolidation du projet.

²¹ Idéalement avant le 1^{er} janvier 2022 (cf. ordonnance)

²² Comité territorial de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

²³ Contrat de plan territorial de développement de la formation et de l'orientation professionnelle