Département de Mayotte

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

- CPRDFOP -

2023-2027

Un outil de pilotage régional au service de la formation et de l'orientation professionnelles



DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

CARIF OREF MAYOTTE

SOMMAIRE

PREAMBULE 3

ORIENTATION 1 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LEVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE MAYOTTE 6

PRIORITE 1.1 : RENFORCEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES 8
PRIORITE 1.2 : PROMOUVOIR L'ENTREPRENEURIAT ET ENCOURAGER L'ESPRIT D'ENTREPRISE 25
PRIORITE 1.3 : COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES LOCALES 29

ORIENTATION 2 : GARANTIR L'ACCES A UN SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION, EN TOUT POINT DU TERRITOIRE ET QUEL QUE SOIT LE STATUT DE LA PERSONNE. 33

PRIORITE 2.1 : ASSURER COLLECTIVEMENT UN PREMIER NIVEAU D'ACCUEIL ET D'INFORMATION 35
PRIORITE 2.2 : ADAPTER LES CONTENUS DES FICHES METIERS AU CONTEXTE LOCAL 39
PRIORITE 2.3 : STRUCTURER LA TRAÇABILITE DES PARCOURS D'ORIENTATION POUR MIEUX SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS 43

ORIENTATION 3 : LA SYNERGIE DES ACTEURS DE L'EFOP : POUR UN MEILLEUR PILOTAGE, SUIVI ET MISE EN ŒUVRE DU CPRDFOP. 52

PRIORITE 3.1 : ASSURER LE PILOTAGE DU CPRDFOP 54
PRIORITE 3.2 : ASSURER LE SUIVI DE LA REALISATION DU CPRDFOP 58

ORIENTATION 4 : DYNAMISER L'OBSERVATION SOCIO-ECONOMIQUE SUR LE TERRITOIRE. 63

PRIORITE 4.1 : DEVELOPPEMENT D'OUTILS POUR DYNAMISER L'OBSERVATION A MAYOTTE 65
PRIORITE 4.2 : ENQUETES & ETUDES 71

ANNEXES 74

DIAGNOSTIC TERRITORIAL 75
BILAN DE L'EVALUATION DU CPRDFOP MAYOTTE 2019 - 2022 88
METHODOLOGIE ADOPTEE POUR L'ÉVALUATION DU CPRDFOP MAYOTTE 89
TRAVAUX MOBILISÉS POUR L'ÉVALUATION & ACTUALISATION DU CPRDFOP 90
BILAN 91
Orientation 1 : Relever le défi de l'accompagnement du développement économique du territoire de Mayotte 91
Orientation 2 : Garantir l'accès à un service public d'orientation, en tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne 94
Orientation 3 : Accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité : 97
ENQUÊTE EN LIGNE 99
*Enquête accès à l'information et à l'orientation du **public scolaire :** 99*
*Enquête accès à l'information et l'orientation **public handicap** 101*

FICHES ACTIONS – VERSION SYNTHETIQUE 102

ORIENTATION 1 103
ORIENTATION 2 111
ORIENTATION 3 118
ORIENTATION 4 121

FICHES ACTIONS DU PROJET SUHA NA MAECHA 125

LISTE DES STRUCTURES CONTRIBUTRICES 168

ACRONYMES 169

PREAMBULE

Cadre juridique



Avec ***la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale***, le législateur a confié à la Région, le soin d'élaborer, au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP). Le CPRDFOP constitue le schéma structurant des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles. Il permet en région de poser le cadre d'un pilotage stratégique à 5 ans, de partager une analyse de l'évolution des besoins d'emplois et de compétences au niveau régional et d'adapter en conséquence les dispositifs régionaux d'orientation et de formation professionnelle.

Cet outil stratégique a pour objet :

- L'analyse des besoins du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications (en tenant compte des objectifs de développement économique)
- La programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Il doit aussi définir :

- Les objectifs en matière d'offre de conseil et d'accompagnement en orientation et VAE qui peuvent se matérialiser par un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation

- Les objectifs de filières de formation professionnelle initiale et continue (dont les nouvelles filières et nouveaux métiers liés à la transition écologique et énergétique) ;
- Un schéma de développement de la formation professionnelle initiale (incluant celui des formations sociales et sanitaires), et comprenant les dispositions d'hébergement et de mobilité des jeunes ;
- Les actions de formation professionnelle favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CRPDFOP n'intègre plus la dimension apprentissage, la région n'étant plus chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage. Depuis le 1er janvier 2020, elle peut toutefois intervenir pour contribuer au financement des CFA au titre de sa compétence aménagement du territoire et développement économique ; notamment en finançant les plateaux techniques.

Le CPRDFOP est adopté par l'assemblée plénière du Conseil départemental après avis du CREFOP. Il est signé par le Président du Conseil Départemental, le préfet, les représentants des autorités académiques et partenaires sociaux si ils le souhaitent. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités de son suivi et de son évaluation.

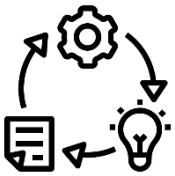
Le CPRDFOP est en lien avec les autres schémas, contractualisations, stratégies régionales.

Le CPRDFOP s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des schémas stratégiques régionaux, notamment :

- Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)
- Le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI)
- le Schéma Régional d'Aménagement (SAR)

- Pacte Ultramarin d'Investissement dans les compétences (PUIC)

Comment a été élaboré le CPRDFOP ?



Le Conseil Département de Mayotte a fait le choix de mener conjointement l'évaluation et l'actualisation du CPRDFOP. Le pilotage des travaux a été confié au CARIF OREF de Mayotte depuis le mois d'octobre 2022. Ces travaux ont duré 9 mois (jusqu'au mois de juin 2023).

Tous les détails de la méthodologie adoptée et les travaux réalisés se trouvent en annexes.

ANNEXES (p.21)



ORIENTATION 1

LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

LEVIER POUR LE D'ÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE MAYOTTE

ORIENTATION 1 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LEVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE MAYOTTE

Avec une forte croissance démographique (plus de 10 000 naissances/an), un taux de chômage qui figure parmi les plus hauts de France (34 %) et près de 60 % de la population en situation d'illettrisme et d'analphabétisme, l'accompagnement du développement économique de Mayotte est un vrai défi.
Les administrations publiques ayant montré leur limite en matière de recrutement, le développement du secteur privé devient un réel enjeu. Depuis 2017, les indicateurs montrent un réel dynamisme dans le secteur privé. En effet, les entreprises investissent plus que les administrations (238M€ en 2019 contre 217M€). Les investissements privés ont été multipliés par 7 quand ceux des administrations publiques ont seulement doublé.
Entre 2011 et 2019, la valeur ajoutée des sociétés du secteur marchand a augmenté de 75 % ; signe d'une vraie montée en puissance du secteur privé.
Malgré cette croissance et ce dynamisme, l'économie mahoraise est confrontée à plusieurs défis :

- Comment lutter contre cette part importante d'entreprises informelles ? ***(deux tiers des entreprises mahoraises sont informels et inconnus de l'administration fiscale.)***
- Comment accompagner les entreprises dans leur essor, notamment en accompagnant les chefs d'entreprise à monter en compétences et trouver les compétences nécessaires à leur entreprise à Mayotte ?
- Comment structurer l'appareil de la formation professionnelle de sorte à permettre le développement des compétences à Mayotte ?



ORIENTATION 1 : « La formation professionnelle : levier pour le développement économique de Mayotte »

Priorité 1.1 : Renforcement des compétences professionnelles

- **Action 1.1.1 :** Adapter la commande publique aux besoins en compétences du territoire.
- **Action 1.1.2 :** Mise en place d'un plan d'investissement sur les infrastructures des OF, OFA, CFA.
- **Action 1.1.3 :** Encourager la création de certifications de haut niveau en lien avec le SRDEII et les autres schémas stratégiques du territoire.
- **Action 1.1.4 :** Créer des places d'accompagnement en ESAT (Établissement et service d'aide par le travail)
- **Action 1.1.5 :** Créer un programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap.
- **Action 1.1.6 :** Renforcer la communication sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle.
- **Action 1.1.7 :** Renforcement de l'offre de formation sur les savoirs de base et la préqualification.
- **Action 1.1.8 :** Développer le recours à la VAE comme levier d'accélération de l'accès à la qualification et d'insertion vers l'emploi
- **Action 1.1.9 :** Mise en œuvre des fiches actions des formations initiales et continues du plan de développement des compétences du projet SUHA NA MAÉCHA.
- **Action 1.1.10 :** Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelles initiale

Priorité 1.2 : Promouvoir l'entrepreneuriat et Encourager l'esprit d'entreprise

- **Action 1.2.1 :** Appuyer les incubateurs dans l'accompagnement des entrepreneurs et dans les aides à la création d'entreprise pour les jeunes diplômés.
- **Action 1.2.2 :** Mettre en place une plateforme pour consulter et déposer les dossiers de candidatures pour les offres d'emplois et stages.

Priorité 1.3 : Collaboration avec les entreprises locales

- **Action 1.3.1 :** Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle initiale, les besoins en compétences et en qualification des entreprises du territoire.
- **Action 1.3.2 :** Former et accompagner les PME et TPE pour leur accès à la formation.

Priorité 1.1 : Renforcement des compétences professionnelles

Dans tous les secteurs d'activité, il ressort que les profils qualifiés (surtout les cadres et cadres intermédiaires) manquent pour permettre un développement optimal de l'économie locale. Cette situation oblige souvent les entreprises à aller chercher ces profils à l'extérieur, les exposant à plusieurs difficultés ; notamment le problème de l'attractivité de Mayotte.

Les fiches actions ci-après proposent des solutions pour permettre la montée en compétences des Mahorais.

Action 1.1.1	**Adapter la commande publique aux besoins en compétences du territoire**
Contexte	La mise en place des procédures d'achat agiles et coordonnées entre acheteurs permettraient de disposer d'une offre de formation disponible toute l'année ainsi qu'une visibilité des prestataires de formation et des demandes de formation du territoire. Le Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences 2019-2023, à travers son axe transverse, a permis d'accompagner le CARIF OREF et le Conseil Départemental dans ce sens. Il reste à renforcer cet accompagnement des acheteurs pour continuer à améliorer la fonction d'achat des formations des demandeurs d'emploi afin qu'elle puisse répondre aux besoins en compétences du territoire.
Objectifs	✓ Mettre en place des procédures d'achat agiles et coordonnées répondant aux besoins en compétences du territoire, ✓ Mettre en place une plateforme commune d'achat de formation pour tous les publics (demandeurs d'emploi, salariés, employeurs, etc…).
Modalités d'actions	• Effectuer une enquête auprès des acteurs de l'EFOP avant le lancement des marchés et AAP ; • Elaborer un calendrier de rencontre entre les différents groupes de projets institutionnels ; • Elaborer et tenir à jour un tableau de bord de gestion des risques ; • Elaborer un fichier Excel détaillé dédié à la construction du budget prévisionnel ; • Elaborer une check-list relative aux clauses issues des échanges de bonnes pratiques et permettre aux groupes interinstitutionnels de vérifier la présence de ces clauses ; • Organiser des réunions avec les acteurs économiques pour recueillir leurs besoins afin de les intégrer dans la commande publique ; • Intégrer des modules relatifs aux compétences de base et aux compétences clés dans la commande publique ; • Former les auditeurs certifiés au sein des groupes de travail interinstitutionnel pour accompagner les organismes de formation.
Pilote	❖ Conseil départemental ; ❖ Pôle Emploi ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Tous les acheteurs publics de formation du territoire.
Conditions de réussites	• Création d'un groupe de travail interinstitutionnel pour suivre les travaux et prendre les décisions stratégiques.

	• Identification des besoins en ressources humaines pour la gestion et le pilotage ; du travail interinstitutionnel dans le cadre de la commande publique ; • Allouer une enveloppe budgétaire de fonctionnement incluant la formation de l'équipe projet interinstitutionnel pour sa montée en compétence.
Indicateurs d'évaluation	• Pourcentage d'achats réalisés en coordination avec d'autres acheteurs ; • Taux d'utilisation de la plateforme par les acheteurs ; • Nombre d'acheteurs ayant suivi des actions de professionnalisation.
Calendrier de réalisation	**Toute la durée du CPRDFOP et au-delà**
Financements mobilisables (le cas échéant)	- CONSEIL DÉPARTEMENTAL ; - ETAT ; - PÔLE EMPLOI ; - AKTO ; - FONDS EUROPÉENS.

Action 1.1.2	Mise en place d'un plan d'investissement sur les infrastructures des OF, OFA, CFA.
Contexte	Les centres de formation ont remonté leurs difficultés à répondre à certains marchés publics et appels à projets, ne disposant pas des infrastructures nécessaires ; notamment les plateaux techniques. Cette situation conduit les organismes de formation à proposer souvent les mêmes formations et cela ne permet pas au territoire d'avoir une diversification de l'offre de formation. Pour former les mahorais, le recours à la mobilité demeure souvent la seule alternative pour certaines formations, ce qui représente un coût conséquent. Il faudra donc poursuivre et renforcer l'accompagnement des opérateurs de la formation à financer leurs infrastructures pédagogiques.
Objectifs	✓ Mettre en place un dispositif d'aide à l'investissement et à l'outillage de l'appareil de formation ; ✓ Accompagner les prestataires de formation dans leurs projets d'investissement, dans les infrastructures et outils pédagogiques ; ✓ Améliorer la qualité des formations et leur accès au grand nombre, particulièrement sur les secteurs d'activités porteurs de développement économique à Mayotte ; ✓ Mettre en place un dispositif d'aide à l'innovation pédagogique et à la modernisation des dispositifs de formation pour tous les publics et à tous les niveaux de formation.
Modalités d'actions	• Définir et activer un ou plusieurs dispositifs d'aide à l'investissement sur la formation à Mayotte ; • Accompagner les projets d'investissements sur les formations relatifs aux métiers des secteurs porteurs de développement économique du territoire ; • Accompagner les projets d'investissements qui améliorent l'accès en formation du grand nombre et la qualité des prestations de formation ; • Accompagner les projets d'investissements qui ciblent l'accès en formation des publics très éloignés de l'emploi ; • Accompagner les projets d'investissement qui encouragent la diversification de l'offre de formation sur le territoire ; • Accompagner les projets d'investissement qui encouragent le développement des formations supérieures et à haute valeur ajoutée à Mayotte.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ Etat.
Acteurs mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP ; • Conseil Départemental (Directions économique & la Formation Professionnelle) ; • ETAT ; • CARIF OREF ; • Les opérateurs de formation ; • Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'EFOP, l'insertion de la formation professionnelle.
Conditions de réussites	• S'assurer de l'existence de dispositifs d'aide à l'investissement ; • Monter des appels à projet annuels ; • Lancement du groupe de travail en novembre 2023 ; • Définition d'un plan d'action, d'évaluation et de suivi jusqu'à la fin de ce CPRDFOP.

Indicateurs d'évaluation	• Le nombre de projets d'investissement aidés ; • L'amélioration de la qualité des formations à la suite des investissements réalisés ; • Déploiement du plan d'investissement sur les infrastructures pédagogiques sur le territoire.
Calendrier de réalisation	**Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP et tout le long du déploiement de ce dernier.**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • Fonds européens ; • ETAT ; • OPCO.

Action 1.1.3	Encourager la création de certifications de haut niveau en lien avec le SRDEII et les autres schémas stratégiques du territoire.
Contexte	Tous les secteurs d'activités nécessitent des compétences humaines qualifiées, certifiées et de niveaux supérieurs. Pour répondre à ces besoins, le territoire doit accompagner les prestataires de formation à mettre en place et à développer des formations certifiantes et de niveaux supérieurs relatives aux secteurs d'activités en développement et créateurs d'emploi. La création de certifications de haut niveau permet de répondre à ce besoin en offrant des formations spécialisées et reconnues, tout en répondant aux objectifs du SRDEII et de l'ensemble des schémas stratégiques du territoire, tels que la diversification économique, l'innovation et l'ouverture à l'international.
Objectifs	✓ Accompagner les prestataires de formation à développer et à proposer des formations certifiantes et de niveaux supérieurs sur le territoire ; ✓ Développer une offre de professionnalisation des acteurs de l'EFOP pour répondre à cet enjeu ; ✓ Encourager le développement des certifications adaptées aux réalités du territoire (économique, écologique, etc).
Modalités d'actions	• Poursuivre et renforcer la formation des prestataires de formation sur la mise en place et le développement des formations certifiantes ; • Accompagner les prestataires de formation à investir sur des outils et des infrastructures permettant le déploiement des formations certifiantes de haut niveau sur le territoire ; • Dynamiser la commande publique sur les achats de formation certifiantes au bénéfice des demandeurs d'emploi, des salariés et des employeurs.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ ETAT.
Acteurs mobilisés	• Conseil Départemental (DGA Formation) ; • ETAT (services déconcentrés des ministères certificateurs) ; • Les chambres consulaires ; • AKTO ; • Pôle emploi ; • Les organismes de formation ; • CARIF OREF ;
Conditions de réussites	• Accompagnement réel des organismes de formation sur le développement des formations certifiantes ; • Dynamisation des achats des formations certifiantes ; • Sensibilisation des publics sur l'offre de formation certifiante disponible et les emplois disponibles sur et en dehors du territoire de Mayotte ; • Définition d'un plan d'actions, d'évaluation et de suivi jusqu'à la fin de ce CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	• Engagement des financeurs de la formation professionnelle dans le déploiement de ce projet ; • Engagement des acteurs de l'EFOP et de l'insertion dans le processus ; • Déploiement d'un plan de professionnalisation des OF.
Calendrier de réalisation	**Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP et tout le long du déploiement de ce dernier.**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • ETAT ;

	• Fonds européens ; • Financements des entreprises et de l'OPCO.

Action 1.1.4	Créer des places d'accompagnement en ESAT (Établissement et service d'aide par le travail)
Contexte	Sur les 3 dernières années, la MDPH a recensé 79 usagers orientés en ESAT par la CDAPH. Ces usagers se retrouvent souvent en situation de rupture de droit car cette structure n'existe pas encore sur notre territoire. Depuis 2020, la PRAPP, un dispositif expérimental du PUIC s'est révélé comme alternatif pour l'accompagnement vers la formation et l'insertion de ce public. La première entreprise adaptée sur le territoire a vu le jour en novembre 2023.
Objectifs	✓ Permettre aux personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire d'exercer une activité professionnelle ; ✓ Créer un environnement inclusif et adapté pour permettre aux personnes en situation de handicap de travailler et de développer leurs compétences ; ✓ Offrir des formations professionnelles spécifiques et un accompagnement personnalisé aux travailleurs en situation de handicap ; ✓ Faire reconnaître l'utilité sociale des adultes en situation de handicap ; ✓ Aider à l'acquisition de la plus grande autonomie des usagers.
Modalités d'actions	• Sensibiliser et former les employeurs sur l'emploi inclusif et les bonnes pratiques ; • Renforcer les services d'accompagnement social pour favoriser l'autonomie ; • Favoriser la collaboration entre les acteurs pour développer des initiatives inclusives ; • Lancer un appel à manifestation d'intérêt pour sélectionner la structure qui portera le dispositif ; • Demander l'autorisation d'ouverture auprès de la préfecture.
Pilote	❖ MDPH
Acteurs mobilisés	• ARS ; • Conseil Départemental (DGA Santé & Solidarités, DGA Enseignement Formation & Insertion) ; • ETAT ; • MDPH ; • Etablissements et services médicaux-sociaux ; • FIPHFP / AGEFIPH ; • Collectivités / entreprises locales.
Conditions de réussites	• Création des établissements de formation ; • Collaboration et partenariat entre les parties prenantes ; • Adaptation des environnements de travail ; • Accompagnement personnalisé des travailleurs en situation de handicap ; • Évaluation et ajustement continus des actions ; • Sensibilisation et communication efficace auprès des publics RQTH et des familles.
Indicateurs d'évaluation	• Taux d'emploi des personnes en situation de handicap ; • Taux de participation à des formations professionnelles ; • Taux d'employeurs formés et sensibilisés ; • Nombre de partenariats établis ; • Taux de maintien en emploi ; • Taux de satisfaction des travailleurs en situation de handicap ; • Niveau d'autonomie des usagers.

Calendrier de réalisation	**A partir de 2024**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (FATESAT) ; • La dotation globale annuelle versée par l'ARS ; • Fonds européens ; • ETAT.

Action 1.1.5	Créer un programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap
Contexte	La loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale a confié à la Région la responsabilité de définir et de mettre en œuvre un Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH). Avec plus de 12607 personnes en situation de handicap recensés par la MDPH en mai 2023 (aidants familiaux compris), le territoire de Mayotte est confronté à des défis importants en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. Les acteurs de l'EFOP ont donc jugé nécessaire de créer rapidement le PRAFQPH afin de faciliter l'accès à la formation pour ce public.
Objectifs	✓ Respecter la loi en matière d'insertion des personnes en situation d'handicap ; ✓ Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la qualification ; ✓ Sécuriser les parcours de formation des personnes en situation de handicap ; ✓ Promouvoir l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap
Modalités d'actions	• Dynamiser le **PRITH ;** • Identifier les besoins en formations et qualifications des personnes en situation de handicap ; • Mettre en place de formations adaptées et personnalisées, prenant en compte les spécificités de chaque individu ; • Identifier et mobiliser des ressources pédagogiques appropriées afin de garantir une formation de qualité ; • Sensibiliser les employeurs sur l'importance de l'inclusion des personnes en situation de handicap.
Pilote	❖ Acteurs du PRITH
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Conseil Départemental (DGA Santé & Solidarité / DGA Aménagement, mobilités et transition écologique/ DGA Enseignement, Formation et Insertion ; • MDPH ; • AGEFIPH ; • FIPHFP ; • Associations représentatives des personnes en situation de handicap. • Partenaires sociaux ; • Les organismes de formation ; • Les entreprises ;
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de personnes en situation de handicap formées et qualifiées ; • Taux d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap formées ; • Nombre d'entreprises employant des personnes en situation de handicap.
Calendrier de réalisation	**Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP**

Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil département ; • Fonds européens.

Action 1.1.6	Renforcer la communication sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle
Contexte	L'information concernant les dispositifs de formation professionnelle à Mayotte est actuellement inégale et difficile à obtenir de manière cohérente. Il est essentiel d'optimiser tous les dispositifs, les financements disponibles et de les décliner à travers une communication territoriale impliquant plusieurs partenaires. L'objectif est de faciliter la diffusion de l'information auprès de toutes les parties prenantes intéressées par la formation professionnelle et ainsi améliorer sa fluidité.
Objectifs	✓ Sensibiliser les acteurs de l'EFOP et les publics sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle mobilisables ; ✓ Accroître le nombre de demande de financement de la formation professionnelle.
Modalités d'actions	• Elaboration d'une stratégie de communication : Établir un plan détaillé pour la diffusion d'informations sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle. Cela peut inclure la création de supports de communication tels que des brochures, des affiches, des vidéos explicatives, des témoignages de bénéficiaires, etc ; • Mettre une veille sur le suivi de dispositif de financement de la formation ; • Campagne de sensibilisation auprès des partenaires et du public cible : Organiser des séances d'information collective dans les collectivités, les centres de formation, les établissements scolaires et les lieux publics. Ces séances permettront de présenter les dispositifs de financement, de répondre aux questions des participants, de collecter des demandes et développer un guide interactif pour les entreprises ; • Création d'une plateforme en ligne : développer un site WEB dédié aux dispositifs de financement de la formation professionnelle. Cette plateforme fournira les informations détaillées, des formulaires de demande en ligne et des ressources complémentaires pour les utilisateurs.
Pilote	❖ Conseil départemental ; ❖ AKTO ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Conseil départemental ; • CARIF OREF ; • AKTO ; • ATPRO ; • CUFR ; • Rectorat ; • Opérateur CEP régional ;
Conditions de réussites	• Implication active et collaboration des tous les acteurs mobilisés ; • Adaptation des messages de communication en fonction des spécificités culturelles et linguistiques de Mayotte.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de demandes de financement de la formation professionnelle enregistrées après la mise en place de la communication renforcée ; • Taux de participation aux séances d'information et aux activités.
Calendrier de réalisation	**2024-2027**

Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • OPCO.

Action 1.1.7	Renforcement de l'offre de formation sur les savoirs de base et la préqualification
Contexte	Les niveaux de formation des jeunes et des adultes, qui sont aujourd'hui en attente de formation, sont particulièrement éloignés des niveaux exigés par les emplois et demandes des entreprises Cet éloignement de l'emploi se traduit par des besoins particulièrement importants pour intégrer des formations pré qualifiantes et de remise à niveau. L'enjeu est de proposer des programmes visant la remise à niveau adaptée à l'entrée dans la formation qualifiante qui sera ensuite proposée.
Objectifs	✓ Lutte contre l'analphabétisme, l'illettrisme et l'illectronisme pour tous les publics ; ✓ Renforcer l'offre de formation visant à assurer le niveau de base nécessaire à l'intégration dans une formation qualifiante ; ✓ Permettre au plus grand nombre d'intégrer les parcours qualifiants et certifiants.
Modalités d'actions	**En lien avec le programme PUIC et les dispositifs d'accès aux savoirs de base :** • Analyser les programmations des formations pré qualifiantes au regard des caractéristiques des populations en attente d'entrée en formation ; • Renforcer les actions de formation en direction de tous les publics demandeurs ; • Renforcer les actions d'accompagnement des organismes de formation dans le développement des actions sur les savoirs de base.
Pilote	❖ ETAT ; ❖ Rectorat ; ❖ Conseil départemental ; ❖ Pôle emploi ; ❖ CARIF OREF ;
Acteurs mobilisés	• Rectorat / CUFR ; • Conseil départemental ; • Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs ; • Pôle emploi ; • AKTO ; • CARIF OREF ; • ATPRO ; • Opérateur CEP régional ;
Conditions de réussites	• Implication active et collaboration des tous les acteurs mobilisés ; • Adaptation des messages de communication en fonction des spécificités culturelles et linguistiques de Mayotte.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de demandes de financement de la formation professionnelle enregistrées après la mise en place de la communication renforcée ; Taux de participation aux séances d'information et aux activités.
Calendrier de réalisation	• **2024-2027**

Action 1.1.8	Développer le recours à la VAE comme levier d'accélération de l'accès à la qualification et d'insertion vers l'emploi.
Contexte	De nombreux mahorais disposent de compétences professionnelles sans jamais avoir eu la possibilité d'obtenir une certification professionnelle. C'est le cas d'un grand nombre d'entrepreneurs. La qualité de tuteur ou de maitre d'apprentissage – selon les niveaux de diplômes préparés par les alternants – nécessite la détention d'un diplôme ou titre. C'est un frein pour les entrepreneurs non-détenteurs d'une certification professionnelle. Par ailleurs, la détention d'une certification professionnelle est un atout sur le marché du travail pour obtenir un emploi, à Mayotte ou hors Mayotte.
Objectifs	✓ Repérer automatiquement les personnes éligibles à la VAE ; ✓ Permettre aux personnes sans qualification et disposant d'une expérience dans un domaine professionnel en particulier d'acquérir une certification professionnelle ; ✓ Renforcer les compétences du réseau des accompagnateurs de la VAE ; ✓ Renforcer les compétences des jurys VAE.
Modalités d'actions	• Une communication accrue sur les dispositifs de la VAE et tous les métiers accessibles par la VAE ; • Mobiliser des moyens conséquents sur l'accompagnement des publics ; • Dynamiser le travail en réseau des certificateurs.
Pilote	❖ Futur GIP VAE ; ❖ Conseil départemental (DGA Formation, Enseignement et Insertion) ; ❖ RECTORAT - Service Régional VAE ; ❖ OPCO.
Acteurs mobilisés	• Les organismes certificateurs (Ministère de l'Education Nationale, Ministère du Travail, etc.) ; • Le centre universitaire ; • Les entreprises ; • CARIF OREF ; • AKTO ; • ATPRO ; • Les partenaires sociaux.
Conditions de réussites	• Implication active et collaboration des tous les acteurs mobilisés ; • Renforcement de la communication sur le dispositif ; • Adaptation des messages de communication en fonction des spécificités culturelles et linguistiques de Mayotte.
Indicateurs d'évaluation	• Personnes accueillies/ informées sur la démarche VAE par année ; • Actions de communication réalisées par année ; • Dossiers de recevabilité déposés par année ; • Dossiers de validation déposés par année ; • Dossiers de recevabilité validés par année ; • Dossiers de validation validés par année.
Calendrier de réalisation	**2024-2027**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • CPF ; • Transition Pro ; • OPCO. • Pôle Emploi

Action 1.1.9	**Mise en œuvre des fiches actions des formations initiales et continues du plan de développement des compétences du projet SUHA NA MAÉCHA.** *(Fiches actions disponibles en annexe)*
Contexte	Dans le cadre du projet *SUHA NA MAECHA* un plan de développement des compétences (PDC) a été élaboré pour développer les qualifications dans le secteur sanitaire, médico-sociale et sociale. Ce PDC est articulé sur 23 fiches actions ; notamment sur la formation initiale et continue. L'année 2022 a été consacrée à la mise en œuvre de ces fiches actions avec certaines fiches priorisées. Pour les années à venir la mise en œuvre des fiches actions sur la formation initiale et continue représente un enjeu pour lutter contre le désert médical et social à Mayotte.
Objectifs	✓ Développer et promouvoir l'offre des médecins et spécialités médicales ; ✓ Développer et promouvoir l'offre sur le métier infirmier et ses spécialités ; ✓ Promouvoir/ favoriser l'accès des candidats mahorais aux carrières sanitaires et sociale ; ✓ Sensibiliser au métier et au référentiel du sanitaire, sociale et médico-sociale ; ✓ Développer l'offre de stage à Mayotte ; ✓ Développer l'offre de formation par alternance (apprentissage/professionnalisation) sur les métiers SSMS ; ✓ Informer les professionnels en poste sur le dispositif de formation sur les métiers SSMS.
Modalités d'actions	• Une mise œuvre des actions de formation initiale et continue du PDC *SUHA NA MAECHA ;* • Dynamiser la synergie des acteurs sur la mise en œuvre des fiches actions ; • Recrutement d'un chef de projet *SUHA NA MAECHA +* une équipe projet. •
Pilote	❖ Conseil départemental (DGA Formation, Enseignement et Insertion / DGA Santé et Solidarités) ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • ARS ; • CHM ; • Rectorat ; • AFD ; • Le centre universitaire ; • Les OF ; • Les entreprises ; • Les associations du secteur SSMS ; • AKTO ; • ATPRO ; • Les partenaires sociaux.
Conditions de réussites	• Développement d'une offre de formation SSMS sur le territoire ; • Sensibilisation et communication sur les métiers et les formations du SSMS ; • Développement des terrains de stage.

Indicateurs d'évaluation	• Nombre d'OF proposant des offres de formation sur le territoire sur le SSMS ; • Nombre d'élèves choisissant de s'orienter dans le secteur SSMS ; • Nombre d'infirmiers et spécialités diplômés ; • Nombre d'élèves qui s'orientent dans les formations médicales ; • Nombre de stagiaires ; • Nombre d'actions de sensibilisation au métier et au référentiel du sanitaire, sociale et médico-sociale ; Nombre de création d'actions de formations par alternance.
Calendrier de réalisation	• **A la validation du CPRDFOP et au-delà.**

Action 1.1.10	Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelles initiale
Contexte	La région académique de Mayotte compte au dernier recensement de la population en 2017, 256 500 habitants dont 50% en dessous de 18 ans, ce qui donne toute son importance à l'éducation au sens large et à la politique du Rectorat qui vise à scolariser le plus de jeunes possibles compte tenu de la capacité des établissements en application de la loi pour une école de la confiance (instruction obligatoire à 3 ans) et l'obligation de formation des 16-18 ans. L'académie compte 33 établissements, 11 lycées (taille moyenne 1840 élèves) et 22 collèges (taille moyenne 1360 élèves). Depuis la rentrée 2019, l'académie de Mayotte s'est engagée dans un ambitieux programme de développement de son offre de formation (+3000 places dans le secondaire en trois rentrées scolaires dont 2700 places en lycée, soit une augmentation de 15.4%). La voie professionnelle initiale constitue un enjeu majeur pour le développement économique de Mayotte, tant dans l'offre de formation scolaire qu'en apprentissage.
Objectifs	✓ Poursuivre une structuration des formations professionnelles autour de pôles des métiers. ✓ Réceptionner quatre nouveaux lycées et quatre pôles des métiers. ✓ Développer l'offre de formation professionnelle par rapport aux besoins de Mayotte 2030. ✓ Poursuivre le développement de l'apprentissage, mixité de publics ou de parcours. ✓ Développer des internats. ✓ Développer les formations courtes en lien avec les besoins économiques, type mentions complémentaires, formations d'initiative locales (Arrêté du 14 février 1985), coloration des diplômes. ✓ Promouvoir le label « lycée des métiers », (code de l'éducation articles D. 335-1 à D. 335-4). ✓ Développer un campus des métiers et des qualifications (code de l'éducation Article D335-33).
Modalités d'actions	• Formaliser le processus d'adaptation de l'offre de formation aux besoins du territoire. • Création d'un comité d'orientation stratégique pour l'évolution de l'offre de formation en amont de la commission politiques publiques du CREFOP. • Développer la mobilité professionnelle des élèves et des étudiants. • Développer la relation école-entreprise.
Pilote	❖ Rectorat
Acteurs mobilisés	• Rectorat (service de la DRAFPIC) • Conseil départemental (service formation DAFPI, DPSU) • DRAAF • Direction interrégionale de la Mer • CARIF OREF • LADOM • DEETS • Pôle Emploi • INSEE

	• Représentants des filières économiques (AKTO, Consulaires, MEDEF, CPME)
Conditions de réussites	• Développement de l'insertion des Jeunes sur Mayotte (accès aux taux d'insertion). • Développement de la relation école-entreprise.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de formations nouvelles ouvertes sur le territoire. • Augmentation de la capacité d'accueil en voie professionnelle. • Poids de la voie professionnelle dans l'offre de formation lycée. • Poids de l'offre de formation BTS dans l'offre de formation post baccalauréat. • Nombre de lycées labellisés « lycée de métiers ». • Campus des métiers et des qualifications opérationnel. • Nombre d'actions réalisées dans le cadre de la relation école entreprise.
Calendrier de réalisation	Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Rectorat • AMI CMA • FEDER, FSE+ • AFD

Priorité 1.2 : Promouvoir l'entrepreneuriat et Encourager l'esprit d'entreprise

Considérant la forte croissance démographique du territoire, la saturation du secteur public, le nombre limité de création de poste dans le secteur privé (près de 1500 postes/an), l'insertion professionnelle devient un enjeu pour le territoire de Mayotte.

Pendant très longtemps les familles préparaient leurs enfants à travailler dans la fonction publique (signe de réussite dans la société). La situation actuelle nous amène à nous poser cette question :

Face aux capacités limitées du marché de travail local pour absorber les nouveaux entrants dans la vie active, quels outils doivent être déployés par les politiques publiques pour faciliter l'insertion professionnelle à Mayotte ?

Le développement de l'entrepreneuriat est l'une des solutions proposées par les acteurs de l'EFOP.

Les fiches actions ci-dessous décrivent comment y parvenir.

Action 1.2.1	**Appuyer les incubateurs dans l'accompagnement des entrepreneurs et dans les aides à la création d'entreprise pour les jeunes diplômés**
Contexte	Sachant que plus de 55 % de la population totale a moins de 20 ans, tout le monde se demande comment le territoire peut leur offrir des opportunités d'insertion professionnelle à Mayotte. Les acteurs de l'EFOP proposent une promotion de la création d'activité auprès des jeunes et une communication accrue de tous les dispositifs d'aide existants sur le territoire (dont beaucoup sont méconnus).
Objectifs	✓ Promouvoir l'entreprenariat auprès de potentiels jeunes porteurs de projets Mahorais et transmettre les connaissances nécessaires à la création et reprise d'entreprise ; ✓ Développer l'esprit d'initiative et d'entreprendre et sensibiliser au repreneuriat ; ✓ Rendre lisible et accessible le système d'appui régionaux aux créateurs et aux repreneurs ; ✓ Professionnaliser le système d'appui régional à la création/reprises ; ✓ Encourager l'émergence de nouveaux projets en favorisant les partenariats.
Modalités d'actions	• Intégrer des sessions de sensibilisation à l'entrepreneuriat et au repreneuriat dans les cursus de formation initiale (voie scolaire, apprentissage) ; • Accompagner les créateurs d'entreprise via un système de parrainage (Entrepreneur de + de 3 ans et jeune créateur) – Avec système de bonus qualité pour les entreprises engagées – Fonds RSE ; • Renforcer la qualification des projets de création avec des critères en lien avec les secteurs en développement et émergents inscrits dans le SRDEII de Mayotte (*Orientation 2*) ; • Animer, professionnaliser et coordonner le réseau des opérateurs et partenaires de la création, de la transmission et de la reprise d'entreprise pour partager et croiser les données du territoire (Club des incubateurs de Mayotte) : • Apprendre le fonctionnement d'une entreprise dans un mode pro-actif (pack formation primo-créateur).
Pilote	❖ ADIM ; ❖ Chambres consulaires ; ❖ Les structures d'accompagnement à la création et au développement des entreprises (BGE, ADIE, etc).
Acteurs mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP : • Les Chambres consulaires ; • Les établissements d'accompagnement à la création et au développement de l'entreprise ; • Le Conseil Départemental (chargé de projet CPRDFOP) ; • Les organisations professionnelles d'employeurs.

Conditions de réussites	• Création des espaces d'accueil et d'installation des jeunes entrepreneurs (ou porteurs de projet) ; • Mettre à disposition des ressources techniques et logistiques aux porteurs de projet ; • Déterminer un interlocuteur unique en charge de la prise de contact et de la mutualisation des remontées d'information ; • S'assurer de la réception des éléments auprès de tous les réseaux d'opérateurs ; • Vérifier systématiquement la pertinence des informations reçues, en fonction des variables demandées ; • Mise à disposition auprès des médias d'informations et contenus ; • Réunions de travail avec l'ensemble des acteurs concernés ; • Lancement du groupe de travail en novembre 2023 ; • Définition d'un plan d'action, d'évaluation et de suivi jusqu'à la fin de ce CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	• Engagement des financeurs de la formation professionnelle dans le déploiement de ce projet ; • Engagement des incubateurs et des acteurs de l'EFOP et de l'insertion dans le processus ; • Nombre de bénéficiaires accompagnés à la création d'entreprise ou la reprise d'entreprise.
Calendrier de réalisation	Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP et tout le long du déploiement de ce dernier.
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • ETAT ; • Fonds européens ; • Autres sources de financement.

Action 1.2.2	Mettre en place une plateforme pour consulter et déposer les dossiers de candidature pour les offres d'emplois et stages
Contexte	Lors des ateliers préparatoires à l'actualisation du CPRDFOP, les acteurs de l'EFOP ont remonté le besoin d'une plateforme qui permettrait aux employeurs, aux demandeurs d'emploi et à ceux qui recherchent un stage d'entrer en contact plus facilement sans passer par des intermédiaires. Cette plateforme leur permettrait de gagner en rapidité mais aussi en efficacité.
Objectifs	✓ Recenser/ consulter toute l'offre d'emploi et de stage du territoire ; ✓ Faciliter la mise en relation entre jeunes et entreprises ;
Modalités d'actions	• Définir les besoins avec les acteurs concernés sur le territoire ; • Définir le coût de conception et le business model de la plateforme ; • Réaliser un cahier des charges ; • Lancer un appel d'offres ; • Sélectionner un prestataire pour le développement de la plateforme ; • Alimenter la plateforme en contenu ; • Mettre en ligne et assurer l'animation.
Pilote	❖ Les chambres consulaires ; ❖ Conseil Départemental (DGA Développement économique et Innovation, DGA Enseignement et Insertion).
Acteurs mobilisés	• Les chambres consulaires ; • Les Agences d'intérim ; • Le Conseil Départemental ; • ADIM ; • Les organisations professionnelles d'employeurs ; • Les Collectivités Territoriales ; • Tous les acteurs de la formation professionnelle sur le territoire.
Conditions de réussites	• Mise en place de la plateforme ; • Implication des entreprises ; • Communication intra/extra-territoriale de l'existence de l'outil.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de comptes candidats crées (espace employeur / espace candidat) ; • Nombre de connexion sur la plateforme par jour/ par mois ; • Nombre de candidatures reçues ; • Nombre d'accès aux stages ; • Nombre de recrutements.
Calendrier de réalisation	**Année 2023 à 2027**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Fonds du service public régional de l'orientation (Etat, CD, Région, communes) ; • Fonds européens ; • Conseil Départemental ; • Etat ; • Autres financements.

Priorité 1.3 : Collaboration avec les entreprises locales

Pour développer les compétences à Mayotte, tous les acteurs, toutes les parties prenantes doivent être impliquées. Pour dynamiser la montée en compétences des salariés, les employeurs doivent maitriser le champ de la formation professionnelle. Les politiques publiques doivent également prendre en compte le besoin pour ces mêmes employeurs, d'être formés et acquérir les compétences nécessaires à la gestion de leur entreprise.

Les fiches actions ci-après proposent des solutions.

Action 1.3.1	**Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle initiale et les besoins en compétences et en qualification des entreprises du territoire**
Contexte	Le taux de chômage de Mayotte est le plus élevé de tous les départements français (34%). Face à ce constat, une autre réalité contradictoire affiche plusieurs offres d'emploi ne trouvant pas preneurs sur le territoire (la BMO) ; les profils qualifiés étant les plus recherchés. La problématique souvent remontée par les opérateurs économiques, c'est l'inadéquation entre l'offre de formation proposée à Mayotte et leurs besoins. Identifier de manière fine leurs besoins et adapter en conséquence l'offre de formation est donc indispensable.
Objectifs	✓ Adapter la carte des formations professionnelles initiales secondaires et supérieures aux besoins en compétences du territoire.
Modalités d'actions	• Renforcer le travail en synergie du Rectorat, le CUFR, le Conseil Départemental et les acteurs économiques sur la définition de la carte professionnelle.
Pilote	❖ Rectorat ; ❖ Conseil Départemental (DGA Développement économique et Innovation, DGA Enseignement et Insertion).
Acteurs mobilisés	• AKTO ; • Les chambres consulaires ; • Pôle emploi ; • Organisations patronales ; • CARIF OREF .
Conditions de réussites	• Adopter une dynamique de concertation entre les parties prenantes de l'action ; • Réserver une enveloppe dédiée à la réalisation de la présente fiche action ; • Engagement des entreprises dans les enquêtes et diagnostic ; • Faire du benchmarking au niveau local, régional, national et international.
Indicateurs d'évaluation	• Amélioration du taux d'insertion des jeunes.
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2028, à minima (Prévoir une période d'évaluation ensuite)**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT. • Conseil Départemental. • AKTO.

Action 1.3.2	Former et accompagner les PME et TPE pour leur accès à la formation
Contexte	La majorité des entreprises à Mayotte sont des moyennes et petites ou très petites entreprises (PME et TPE). Elles représentent une part importante du tissu économique local. Ces entreprises sont souvent gérées par des entrepreneurs individuels ou des petites équipes, avec des ressources limitées pour investir dans la formation et le développement des compétences. Elles se retrouvent donc souvent confronter à des défis en matière de formation et d'accès aux ressources nécessaires pour améliorer leurs compétences et leur performance. La quasi-absence de formations répondant à leurs besoins, les coûts liés aux déplacements vers les centres de formation hors territoire sont autant de freins à leur accès à la formation
Objectifs	✓ L'objectif principal de cette action est de faciliter l'accès des PME et TPE de Mayotte à des formations adaptées à leurs besoins spécifiques, afin de renforcer leurs compétences, d'améliorer leur productivité et de favoriser leur croissance ; ✓ Il s'agit également de les accompagner dans la mise en œuvre des connaissances acquises pour maximiser les retombées positives sur leur activité.
Modalités d'actions	• Concevoir un programme de formation adapté aux besoins identifiés ; • Mettre en place des dispositifs d'accompagnement individuel ou collectif pour les entrepreneurs ; • Mise en réseau : favoriser les rencontres et les échanges entre les entrepreneurs locaux, les experts et les institutions partenaires.
Pilote	❖ Chambres consulaires ; ❖ Groupements des employeurs.
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Conseil Départemental (DGA Développement Economique et Innovation) ; • Organisations patronales ; • Structures d'accompagnement à la création d'entreprises ; • Chambres consulaires ; • AGEFICE.
Conditions de réussites	• Une coordination efficace entre tous les acteurs mobilisés. ; • Une communication claire et régulière avec les PME et TPE pour les informer des opportunités de formation et d'accompagnement disponibles ; • Une adaptation des formations aux besoins spécifiques des entreprises locales ; • Une évaluation régulière de l'impact des actions menées et une flexibilité pour ajuster le programme en fonction des résultats obtenus.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de TPE et PME suivies : Mesure de l'attrait et la pertinence de la formation proposée pour les entreprises concernées ; • Taux de satisfaction : Évaluer la satisfaction des participants vis-à-vis de la formation reçue (enquête de satisfaction post-formation, en recueillant les opinions des participants sur la qualité des contenus, des formateurs et des méthodes pédagogiques utilisées) ; • Acquisition de compétences : Évaluation des acquis de nouvelles compétences ou suite à la formation.

	• Application dans l'entreprise : Mesurer dans quelle mesure les compétences acquises sont appliquées dans l'entreprise.
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027, à minima (Prévoir une période d'évaluation ensuite)**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• AGEFICE ; • CPF ; • Fonds européens ; • Autofinancement.

ORIENTATION 2

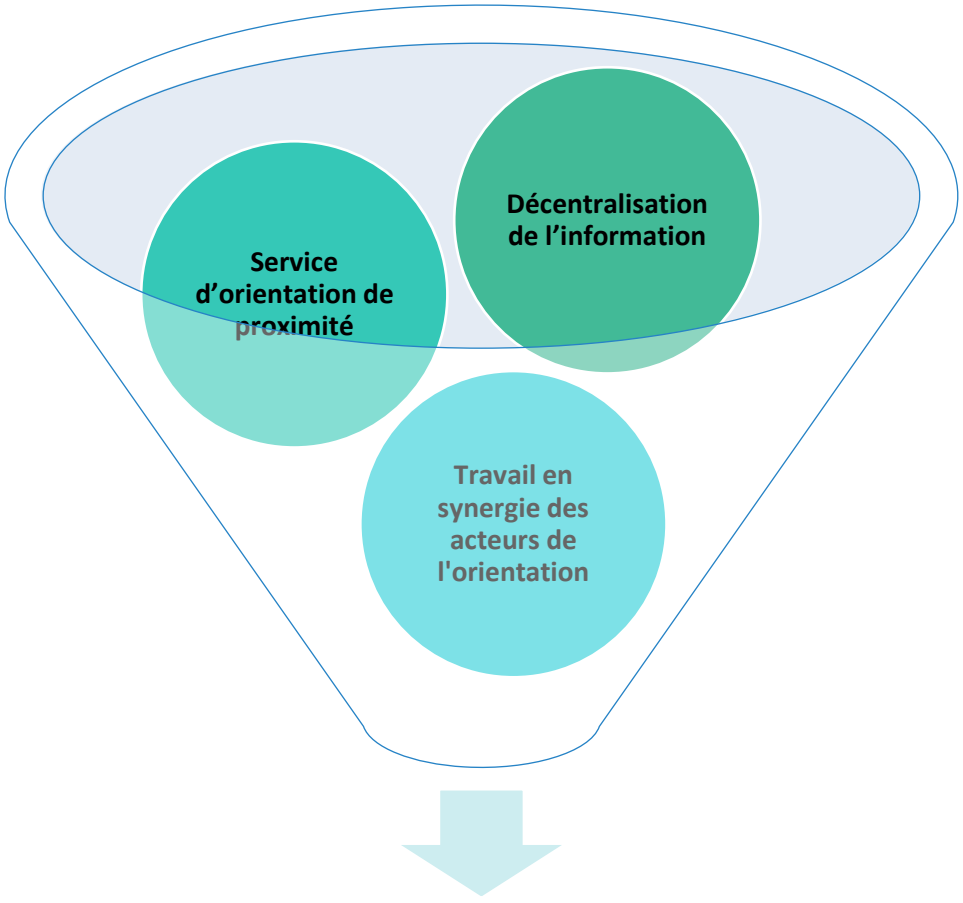
GARANTIR L'ACCES A UN SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION, EN TOUT POINT DU TERRITOIRE ET QUEL QUE SOIT LE STATUT DE LA PERSONNE.

ORIENTATION 2 : GARANTIR L'ACCES A UN SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION, EN TOUT POINT DU TERRITOIRE ET QUEL QUE SOIT LE STATUT DE LA PERSONNE.

La problématique posée par cette orientation est essentiellement celle de la décentralisation de l'information et la mise en place d'un service d'orientation de proximité ; notamment au travers du service public régional de l'orientation **(SPRO)** créé par *la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.* Le SPRO est un outil qui doit permettre à chacun, quel que soit son âge, d'être *"informé, conseillé et accompagné tout au long de la vie en matière d'orientation professionnelle".*

Bien que le SPRO n'ait pas été mis en place à Mayotte, depuis 2019, des efforts considérables ont été faits pour que l'accès à l'information soit facilité pour tous les publics (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés…). Ces efforts se voient notamment à travers la multiplication des Maisons France Services (MFS) dans les communes, des espaces numériques dans plusieurs communes (15 à ce jour) et un bus numérique itinérant mis en place par le CARIF OREF Mayotte.

De l'avis général, ces efforts sont à féliciter, mais beaucoup restent à faire pour garantir que chacun, quel que soit son lieu de domiciliation accède à l'information de manière équitable.



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

Priorité 2.1 : Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information

- **Action 2.1.1 :** Renforcement de l'appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information
- **Action 2.1.2 :** Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations
- **Action 2.1.3 :** Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs
- **Action 2.1.4 :** Création du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Mayotte

Priorité 2.2 : Adapter les contenus des fiches métiers au contexte local

- **Action 2.2.1 :** Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte
- **Action 2.2.2 :** Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)
- **Action 2.2.3 :** Mettre en place toute une communication, information, sensibilisation pour lever le tabou sur le handicap à Mayotte

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

- **Action 2.3.1 :** Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation
- **Action 2.3.2 :** Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle
- **Action 2.3.3 :** Désignation et professionnalisation des référents handicap au sein des OF/CFA/OFA
- **Action 2.3.4 :** Mettre en place un plan de professionnalisation des acteurs de l'EFOP sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensation.
- **Action 2.3.5 :** Lever les freins périphériques liés à l'accès à la formation et l'orientation

Priorité 2.1 : Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information

Diversifier les outils pour faciliter la transmission de l'information, disposer d'une offre de service de proximité en matière d'information est primordial pour développer l'orientation sur le territoire.

Ci-dessous les propositions formulées par les acteurs de l'EFOP

Action 2.1.1	**Renforcement de l'appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information**
Contexte	Partant du constat que très peu de foyers mahorais disposent d'appareils numériques connectés, depuis 2019, des efforts ont été faits pour que l'accès aux outils numériques soit facilité sur le territoire, notamment au travers des espaces numériques installés dans 12 communes par le GIP CARIF OREF. Mais des efforts demeurent encore à faire pour toucher l'ensemble des communes de Mayotte afin que toute la population mahoraise puisse accéder à l'information.
Objectifs	✓ Développer et sécuriser les points d'accès collectifs et individuels aux sites internet porteurs de l'information ; ✓ Développer les contenus d'information sur les formations, les qualifications et les métiers des supports numériques ; ✓ Installer d'autres espaces communes dans les 5 communes restantes.
Modalités d'actions	• Déterminer les équipements numériques et les infrastructures nécessaires manquantes ; • Mobiliser les financements nécessaires au renforcement des équipements numériques et documentaires des espaces numériques et des futures *maisons numériques et de la création ;* • Aménager de nouveaux points d'accès collectifs stratégiques (en fonction du territoire, des besoins, etc) et les sécuriser ; • Actualiser régulièrement les contenus des sites d'information (conditions d'exercice des métiers et carte des formations en lien avec l'action 3.2.1).
Pilote	❖ CARIF OREF ; ❖ Communes.
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Conseil Départemental (DGA Enseignement, Formation et Insertion) ; • Ensemble des opérateurs de l'orientation professionnelle.
Conditions de réussites	• Renforcer les Financements des équipements innovants supplémentaires ; • Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'accueil de l'information ; • Animer et déployer sur tout le territoire l'offre de service disponible ; • Dynamiser la collaboration entre les différents acteurs de l'orientation.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de personnes accueillies et accompagnées ; • Baisse du taux de décrochage.
Calendrier de réalisation	**À partir de 2023, puis par plan annuel d'équipement et sur la durée du CPRDFOP (2023 à 2027).**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental (DGA Enseignement, Formation et Insertion) ; • Fonds européens ; • Autres financements.

Action 2.1 .2	Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations
Contexte	Plusieurs réseaux d'acteurs couvrent le système de l'orientation à Mayotte et peuvent procurer un premier niveau d'information sur les métiers et formations. Cependant, malgré une demande d'information qui ne cesse d'augmenter, l'accès aux « lieux » d'orientation reste difficile dans notre territoire. Certains de ces structures manquent de moyens et d'équipements suffisants pour assurer leurs missions. Ainsi tous les résidents de l'Île n'ont pas le même accès à l'information. Le recensement de tous les points d'accès et des moyens dont ils disposent constitue une étape préalable pour offrir une couverture équitable en matière d'information et d'orientation sur l'ensemble du territoire.
Objectifs	✓ Disposer d'une cartographie complète des points d'accueil et d'information en matière d'orientation professionnelle, avec les moyens dont ils disposent (état des lieux) ; ✓ Déterminer l'état de la couverture territoriale des points d'accès à l'information selon les publics ; ✓ Avoir l'offre de service de chaque acteur de l'orientation.
Modalités d'actions	• Mettre à jour la cartographie des lieux d'accueil ; • Établir la liste des réseaux d'acteurs de l'orientation et leur offre de service ; • Dynamiser la Coordination des actions d'accueil et d'orientation.
Pilote	❖ Rectorat ; ❖ Conseil départemental de Mayotte ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Les acteurs de l'orientation ; • Les acteurs du service public de l'emploi ; • Les communes & intercommunalités.
Conditions de réussites	• La facilitation de l'accès des points d'information ; • S'assurer de la réception des éléments auprès de tous les réseaux d'opérateurs, et relancer si nécessaire ; • Vérifier systématiquement la pertinence des informations reçues, en fonction des variables demandées.
Indicateurs d'évaluation	• Avoir recensé l'ensemble des acteurs ; • Avoir pris contact, et récupéré les informations nécessaires auprès de l'ensemble des réseaux d'opérateurs ; • Disposer d'une cartographie des points d'accès à l'information ; • Un accès information visible et lisible pour les différents publics.
Calendrier de réalisation	**Année 2023 à 2025**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • Fonds européens ; • Fonds communs et des intercommunalités.

Action 2.1.3	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs
Contexte	La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient profondément transformer le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Au-delà des évolutions induites par la réforme (nouvelle définition de l'action de formation et du système de certification, nouveau cadre juridique de la qualité, évolutions des dispositifs de financement, …), les organismes de formation voient de fait leurs missions et leurs organisations impactées (réglementation, métiers, offre de services, fonctions commerciales, comptables, juridiques, pédagogiques…)
Objectifs	✓ Poursuivre l'accompagnement des organismes de formation dans la transition et les évolutions majeures créées et induites par La loi du 5 septembre 2018 ; ✓ Développer les nouvelles modalités de formation (en situation de travail, à distance, apprentissage, blocs de compétences, …), afin de développer la formation professionnelle sur le territoire mahorais ; ✓ Disposer d'un réseau d'organismes de formation satisfaisant aux dispositions du nouveau référentiel national « qualité ».
Modalités d'actions	• Constitution par le Conseil départemental d'un réseau structuré d'organismes de formation professionnelle ; • Animation de ce réseau par des échanges entre pairs (échanges de bonnes pratiques, …), réunions régulières, diffusion d'informations, d'actualités sectorielles, juridiques et réglementaires ; • Sessions de formation et/ou d'information.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Les têtes de réseaux des organismes de formation professionnelle des secteurs public et privé ; • AKTO Mayotte et l'OPCO des organismes de formation ; • Le service public de l'emploi et les têtes de réseaux des acteurs de la formation éventuellement.
Conditions de réussites	• Fédération, animation et réunions régulières du réseau ; • Participation active de la représentation de AKTO Mayotte et/ou de l'OPCO des organismes de formation ; • Accompagnement attractif et peu onéreux pour les organismes bénéficiaires.
Indicateurs d'évaluation	• Mise en réseau des organismes de formation professionnelle et mise en œuvre des actions ; • Connaissance et application de la Loi du 5 septembre 2018 par les organismes de formation ; • Déploiement de la réforme et des nouvelles modalités de formation.
Calendrier de réalisation	**A la validation du CPRDFOP 2023-2027**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • ETAT ; • Fonds européens ; • AKTO ; • Rectorat.

Action 2.1.4	Création du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) Mayotte
Contexte	Créé par la loi du 5 mars 2014, le SPRO est un outil qui a pour objectif de permettre à chacun, quel que soit son âge, d'être informé, conseillé et accompagné tout au long de sa vie en matière d'orientation professionnelle. Ce réseau d'acteurs de l'orientation a pour mission de garantir un accès facile à l'information pour tous, indépendamment de leur lieu de résidence, notamment dans notre territoire aux contextes particuliers, marqués par des difficultés de déplacement.
Objectifs	✓ Favoriser l'accès à l'information sur les métiers, les formations et les emplois disponibles dans une région donnée ; ✓ Offrir également un accompagnement individualisé pour chaque personne, en fonction de ses besoins et de ses projets professionnels ; ✓ Un maillage du réseau des acteurs de l'information.
Modalités d'actions	• Conventionnement annuel (durant toute la durée du CPRDFOP) entre l'Etat, le Rectorat et le Conseil Départemental.
Pilote	❖ Le Conseil Départemental ; ❖ Le Rectorat.
Acteurs mobilisés	• Conseil Départemental ; • RECTORAT ; • Pôle emploi ; • Mission Locale ; • CARIF OREF ; • Opérateur CEP des actifs occupés ; • Transition Pro Mayotte.
Conditions de réussites	• La coordination entre les différents acteurs. • L'accessibilité à l'information pour tous ; • L'accompagnement personnalisé : le SPRO doit proposer un accompagnement individuel et personnalisé pour chaque personne, en fonction de ses besoins et de ses projets professionnels.
Indicateurs d'évaluation	• Une coordination régulière et une communication fluide entre ces acteurs pour que le SPRO fonctionne de manière optimale ; • Une adaptation de l'information aux particularités de chaque personne, en prenant en compte son niveau de formation, son expérience professionnelle et ses aspirations ; • Propositions des services innovants tels que les *chatbots*, la réalité virtuelle ou encore les *serious games ;* • Accessibilité et compréhension des outils d'information pour tous les publics, quels que soient leur âge, leur sexe, leur niveau d'études ou de leur situation professionnelle ; • Travailles-en étroite collaboration avec les entreprises pour connaître leurs besoins en termes de compétences et pour faciliter l'accès des candidats à leurs offres d'emploi.
Calendrier de réalisation	**Année 2023-2027**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • ETAT ; • Fonds européens ; • AKTO ; • Rectorat.

Priorité 2.2 : Adapter les contenus des fiches métiers au contexte local

Comme dans beaucoup de territoires ultramarins, les acteurs constatent un décalage dans le descriptif des métiers tels qu'ils s'exercent en France hexagonale (fiches métiers ONISEP) et les Outre-mer. On constate ces écarts dans la façon dont le métier s'exerce, les conditions et les rémunérations qui ne sont pas les mêmes. Il est donc nécessaire d'adapter à Mayotte ces fiches métiers au contexte local.

Ci-dessous les propositions pour y parvenir.

Action 2.2.1	**Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte**
Contexte	Un décalage existe entre l'information délivrée par les dispositifs d'orientation et la réalité des métiers à Mayotte. L'information sur les métiers dont le territoire a besoin ainsi que sur les conditions d'exercice des métiers, spécifiquement à Mayotte, est insuffisante. L'adaptation des contenus au contexte local est d'autant plus nécessaire que les jeunes ont une faible connaissance des métiers du territoire et ont surtout des représentations collectives et imaginaires en décalage avec la réalité de ces métiers. Dans un contexte de rapprochement École et Entreprise (objectif 1 du CPRDFOP), les entreprises souhaitent communiquer sur leurs besoins en se rapprochant des réseaux d'acteurs de l'orientation.
Objectifs	✓ Mettre à disposition les informations sur les conditions d'exercice des métiers (à Mayotte/ hors Mayotte) et les effectifs à recruter (à Mayotte/ hors Mayotte) auprès des conseillers en orientation et formation professionnelle, des jeunes et des adultes ; ✓ Garantir aux personnes la liberté de choisir leur avenir professionnel « en toute connaissance de cause ».
Modalités d'actions	• En lien avec les priorités des filières mentionnées dans le SRDEII et éventuellement des groupes de travail du CREFOP, réaliser une capitalisation des informations sur les métiers d'une filière et établir quelles sont les informations manquantes ; • Enquêter auprès des entreprises pour recueillir les informations manquantes ; • À partir des contenus collectés par cette enquête, enrichir les contenus d'information existants ; • Accompagner les réseaux de l'orientation et de la formation dans l'appropriation de ces contenus.
Pilote	❖ Rectorat ; ❖ Les entreprises ; ❖ OPCO ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Tous les réseaux d'opérateurs publics de l'orientation et de la formation professionnelle
Conditions de réussites	• Suivi et coordination des travaux par le CREFOP (Commission OF) ; • Disposer d'informations sur les conditions d'exercice des métiers ;

Indicateurs d'évaluation	• Nombre de fiches métiers (ou filières) pour lesquelles les informations sont complétées et contextualisées ; • Pourcentage de conseillers d'orientation ou de conseillers numérique ayant eu accès à ces informations ; • Nombre de jeunes ayant pu avoir accès à ces informations ; • Nombre d'adultes ayant pu avoir accès à ces informations.
Calendrier de réalisation	**Démarrage dès septembre 2023**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• OPCO ; • Etat ; • Conseil Départemental ; • Fonds européens.

Action 2.2.2	Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)
Contexte	Les capacités pour le marché du travail mahorais étant limitées, une part encore importante de Mahorais partent en Métropole pour se former et/ou s'insérer professionnellement. Or, les conditions d'exercice des métiers sont différentes sur le territoire mahorais et sur l'ensemble du territoire métropolitain ; donc le public doit être préparé à ces écarts. Pour permettre aux individus d'être préparés aux conditions d'exercice des métiers à Mayotte et en dehors, une information de qualité doit être accessible.
Objectifs	✓ Intégrer la notion de mobilité dans le projet professionnel des personnes ; ✓ Développer l'accès à l'information nécessaire pour construire son projet de formation professionnelle en dehors de Mayotte ; ✓ Sensibiliser au retour (immédiat ou différé) à Mayotte les personnes allant se former en métropole ou ailleurs sur des formations visant les professions intermédiaires et les cadres.
Modalités d'actions	• Mettre en commun à travers un outil de capitalisation les données accessibles sur les conditions d'accès à la formation et sur l'exercice des métiers hors Mayotte auprès des opérateurs de l'orientation ; • Instaurer un process d'information systématique des personnes souhaitant se former ou s'insérer professionnellement, et un accès plus spécifique à LADOM pour les personnes intéressées.
Pilote	❖ LADOM ; ❖ Conseil Départemental.
Acteurs mobilisés	• LADOM ; • Rectorat ; • Conseil Départemental (DGA Enseignement, Formation et Insertion) ; • ETAT ; • Pôle emploi ; • Tous les réseaux d'opérateurs publics de l'orientation et de la formation professionnelle.
Conditions de réussites	• Mise à jour des informations sur les conditions d'accès à la formation en dehors du territoire mahorais, et sur les possibilités d'emploi et d'évolution sur le territoire mahorais et en dehors ; • Collaboration entre les acteurs de l'orientation et LADOM.
Indicateurs d'évaluation	• Mise en place d'un outil de capitalisation de l'information reliée à l'information sur les métiers ; • Réalisation d'un process d'accompagnement commun ; • Nombre de personnes accompagnées dans leur projet de mobilité ; • Nombre de personnes orientées vers LADOM par un opérateur d'orientation ; • Évolution du nombre de personnes parties se former ailleurs (sur les formations non présentes à Mayotte) et nombre de retours sur le territoire mahorais pour s'insérer professionnellement.
Calendrier de réalisation	**Dès septembre 2023 jusqu'à la fin de la durée de validité du CPRDFOP**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • LADOM ; • Fonds européens.

Action 2.2.3	Mettre en place toute une communication, information, sensibilisation pour lever le tabou sur le handicap à Mayotte
Contexte	La création de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en 2016 marque une avancée importante dans la reconnaissance des droits des personnes handicapées à Mayotte. Malgré cela, la MDPH ne recense que 12 607 (aidants familiaux compris) personnes en situation de handicap sur la période de mai 2023. Il existe plusieurs types de handicap (visible/ non visible) et il est important d'informer et sensibiliser la population là-dessus. Il est donc essentiel de promouvoir une meilleure compréhension du handicap et de combattre les préjugés sur le territoire afin de favoriser une culture d'inclusion et de respect envers les personnes handicapées.
Objectifs	✓ Contribuer à créer une société plus inclusive ou le handicap est mieux compris, accepté et soutenu ; ✓ Sensibiliser la population mahoraise aux réalités du handicap ; ✓ Briser les stéréotypes et les préjugés liés au handicap ; ✓ Favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la société ; ✓ Renforcer les services de soutien aux personnes handicapées ; ✓ Encourager l'engagement et la participation de la communauté ; ✓ Traduire les informations en Langue de Signes Françaises (LSF) ; ✓ Publier systématiquement les affiches, textes officiels à destination du grand public en FALC (Facile à lire et à comprendre)
Modalités d'actions	• Organiser des campagnes de sensibilisation pour informer la population sur les différentes formes de handicap, les défis auxquels les personnes handicapées sont confrontées et les droits qui leur sont accordés. • Dispenser des formations aux professionnels de divers secteurs pour les sensibiliser sur les besoins spécifiques des personnes handicapées et les aider à mieux les accompagnes.
Pilote	❖ MDPH
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Conseil Départemental (DGA Santé et Solidarités) ; • MDPH ; • POLE EMPLOI ; • MISSION LOCALE ; • AGEFIPH/FIPHFP.
Conditions de réussites	• Implication de l'ensemble des partenaires ; • Rendre l'information accessible à tous les publics ; • Associer les publics en situation de handicap dans la planification et la mise en œuvre des initiatives.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de dossiers de prestations déposés ; • Evolution des prestations délivrées par la MDPH ; • Evolution des publics suivis par les établissements médicaux-sociaux.
Calendrier de réalisation	**Dès septembre 2023**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • Fonds européens ; • Autres financements ;

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

Lors des différents travaux conduits pour actualiser le CPRDFOP, les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelles ont mis en évidence le manque de traçabilité des parcours des individus (de l'orientation, à la formation jusqu'à l'insertion professionnelle). Cette absence de traçabilité génère des situations de « perte » d'informations et rend l'accompagnement des personnes difficiles à Mayotte. Le continuum orientation / formation/ insertion dans l'emploi est à donc à assurer. La traçabilité apparait comme une solution permettant d'éviter la perte d'information et que de nombreuses personnes, restées sans solution, deviennent invisibles pour l'ensemble des dispositifs.

Ci-après des fiches actions qui proposent des solutions pour atteindre les objectifs visés.

Action 2.3.1	**Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation**
Contexte	Le territoire mahorais est marqué par une forte proportion de personnes en situation d'illettrisme (58% des adultes, et 51% des jeunes recensés lors de la JAPD en 2016) et de personnes ayant un faible niveau de diplôme (deux tiers des mahorais de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme, un tiers n'a jamais été scolarisé). Or, la maîtrise des compétences clés de base, dont la maîtrise de la langue française, et le niveau de diplôme sont deux éléments qui conditionnent l'accès à l'emploi. Il en est de même avec la problématique de l'illectronisme. Pour garantir l'accès à l'emploi et, au préalable, l'accès à la formation, un continuum orientation/ formation/ insertion est à assurer, et suppose en premier lieu un renforcement des coopérations entre les acteurs concernés.
Objectifs	✓ Améliorer l'accompagnement de publics fragiles, éloignés de l'emploi ; ✓ Assurer le suivi, d'un acteur ou d'une structure à l'autre des personnes accompagnées ; ✓ Abaisser le nombre de décrocheurs, de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme, de personnes « sans solutions », de NEETS [Not in Education, *Employment* or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)] ; ✓ Faire en sorte collectivement que moins de personnes basculent dans l'invisibilité.
Modalités d'actions	• Effectuer des réunions trimestrielles entre les acteurs concernés, visant à faciliter les échanges et améliorer ensemble l'accompagnement des personnes : établir les points de liaisons possibles entre les différents acteurs, et les travaux à éventuellement mener en commun. Partir des pratiques de chacun pour faire émerger des solutions nouvelles ; • S'appuyer sur les travailleurs sociaux pour connaître les besoins des personnes susceptibles de décrocher et développer des outils adaptés.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ Plateforme de suivi et de lutte contre l'illettrisme .
Acteurs mobilisés	• Opérateurs de l'orientation professionnelle, plateforme de lutte contre l'illettrisme, travailleurs sociaux (à travers le plan départemental d'insertion) ;

Conditions de réussites	• Collaboration des acteurs concernés ; • Connaissance commune des spécificités des publics accompagnés, des freins éventuels à la formation et à l'emploi : • Mise en pratique de cette coopération quotidiennement dans l'accompagnement et le suivi des personnes, et pas seulement lors des réunions collectives (cf. action 2.3.2).
Indicateurs d'évaluation	• Réunions effectuées : • Production d'un schéma d'accompagnement des personnes, visant à favoriser le continuum orientation/ formation/ emploi : • Nombre de nouvelles solutions élaborées en commun : • Évolution du nombre de décrocheurs : • Évolution du nombre de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme : • Évolution du nombre de personnes restées « sans solution » : • Ces données pourront être accessibles grâce à l'action 2.3.2/
Calendrier de réalisation	**Dès que possible et de les développer pour apporter toujours plus de solutions d'ici à 2027.**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT : • Conseil Départemental (DGA Enseignement, Formation et Insertion) : • Fonds européens :

Action 2.3.2	Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle
Contexte	La consultation préparatoire au CPRDFOP a mis en évidence le manque de traçabilité des parcours de la pré-orientation à l'insertion dans la vie active. Les acteurs de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle n'ont pour l'heure pas les outils suffisants pour appréhender et connaitre les modalités des parcours. Qui plus est, la multiplicité des acteurs mobilisés dans le cadre de la réalisation d'un parcours individuel rend d'autant plus compliqué le traçage de la personne, qui passe d'une structure à une autre. Ce problème conduit à la « perte » de personnes qui, d'une part deviennent invisibles pour l'ensemble des dispositifs, et d'autre part se découragent et ne vont pas au bout de leur parcours.
Objectifs	✓ Connaître en permanence la situation des personnes entrées dans les parcours d'orientation professionnelle ; ✓ Connaitre les modalités de mise en œuvre des parcours de la pré orientation à l'insertion dans la vie active (en lien avec l'action 3.1.2) ; ✓ Avoir une traçabilité des parcours.
Modalités d'actions	• Mettre en place et coordonner un groupe de travail pour cette action visant à travailler sur l'élaboration d'un système de traçabilité ; • Identifier l'existant en termes de traçage des personnes auprès des acteurs concernés ; • Déterminer les moments/ étapes non visibles dans le suivi des personnes en parcours d'orientation professionnelle ; • Définir les indicateurs pertinents à mesurer ; • Établir un outil commun qui permettra d'assurer le relais entre les différents acteurs dans le traçage.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF .
Acteurs mobilisés	• Opérateurs de l'orientation professionnelle ; • Plateforme de lutte contre l'illettrisme (PLIA) ; • Travailleurs sociaux (à travers le plan départemental d'insertion).
Conditions de réussites	• Collaboration des acteurs concernés ; • Capacité des acteurs mobilisés à assurer en interne la traçabilité des personnes accompagnées : mise à disposition de temps et de ressources humaines dédiées ; • Réaliser un test de l'outil afin de s'assurer de la faisabilité de ce système de traçabilité, et de sa pertinence au regard des objectifs initiaux.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de réunions du groupe de travail ; • Nombre d'indicateurs réalisés ; • Mise en place effective du système de traçabilité ; • Pourcentage du nombre de personnes tracées tout au long de leur parcours, parmi le nombre de personnes en parcours d'orientation professionnelle ; • Capacité à mesurer l'ampleur du phénomène en fonction de critères préalablement définis (la localisation géographique par exemple) ; • Possibilité d'établir des constats pertinents pour adapter au mieux les politiques publiques d'aide.
Calendrier de réalisation	• Lancement du projet dès septembre 2023

Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • Fonds européens.

Action 2.3.3	Désignation et professionnalisation des référents handicap au sein des OF/CFA/OFA
Contexte	La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation de référents handicap « chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ». Afin de mener à bien leur mission, comme stipulée dans le code du travail, chaque CFA/OFA est amené à désigner un ou des référents pour aider à l'intégration des personnes en situation de handicap.
Objectifs	✓ Disposer d'un vivier de professionnels exerçant la fonction de référent handicap ; ✓ Sécuriser l'encadrement de personnes en situation de handicap.
Modalités d'actions	• Désigner des référents handicap au sein des OF/CFA ; • Formation / accompagnement à la fonction de référent handicap notamment sur les 4 postures principales : - Un "tiers de confiance" qui accompagne les personnes en situation de handicap ; - Un "facilitateur" qui s'occupe de faire lien entre les différents acteurs ; - Un "pilote" d'action qui met en œuvre des projets dédiés au public en situation de handicap ; - Un "ambassadeur" de l'emploi des personnes en situation de handicap.
Pilote	❖ PRITH ; ❖ MDPH.
Acteurs mobilisés	• OF; • CFA; • DEETS; • AGEFIPH; • FIPHFP; • MDPH; • CREFOP.
Conditions de réussites	• Adhésion des OF/CFA ; • Implication des acteurs du handicap ; • Adhésion des employeurs (public, privé).
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de OF/CFA ayant recruté ou nommé de référent handicap. • Amélioration du système de prise en charge des personnes en situation du handicap.
Calendrier de réalisation	**Démarrage à la validation du CPRDFOP 2023-2027**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Fonds européens. • Etat. • Conseil Départemental.

Action 2.3.4	Mettre en place un plan de professionnalisation des acteurs de l'EFOP sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensation
Contexte	L'accès à un service public d'orientation de qualité et équitable est essentiel pour garantir la réussite des parcours professionnels de tous les individus, quels que soient leur statut et leurs spécificités. Dans le cadre du CPRDFOP Mayotte, il est primordial de prendre en compte la dimension du handicap, de l'accessibilité universelle et des compensations, afin de garantir l'égalité des chances et la pleine inclusion des personnes en situation de handicap.
Objectifs	✓ L'objectif de cette action est de mettre en place un plan de professionnalisation des acteurs de l'EFOP (Espace de Formation et d'Orientation Professionnelle) sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensations. Il vise à renforcer les compétences des professionnels de l'orientation pour accompagner efficacement les personnes en situation de handicap et leur assurer un accès équitable à l'orientation professionnelle.
Modalités d'actions	• Identification des besoins : Réaliser une étude des besoins en termes de professionnalisation des acteurs de l'EFOP sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensations. Cette étude permettra de définir les compétences nécessaires et les actions de formation à mettre en place ; • Formation et sensibilisation : Concevoir et dispenser des formations adaptées aux acteurs de l'EFOP, en mettant l'accent sur la compréhension du handicap, les bonnes pratiques d'accessibilité universelle, les aménagements raisonnables et les compensations disponibles ; • Accompagnement personnalisé : Mettre en place un accompagnement individualisé pour les acteurs de l'EFOP, afin de les aider à intégrer les connaissances acquises lors des formations dans leurs pratiques quotidiennes.
Pilote	❖ PRITH ; ❖ Conseil départemental ; ❖ MDPH.
Acteurs mobilisés	• PRITH ; • MDPH ; • AGEFIPH/ FIPHFP ; • Professionnels de l'orientation (conseillers d'orientation, formateurs, etc.) ; • Personnes en situation de handicap et leurs représentants ; • Associations et organismes spécialisés dans le handicap et l'inclusion.
Conditions de réussites	• Engagement des acteurs de l'EFOP dans la démarche de professionnalisation et dans l'inclusion des personnes en situation de handicap ; • Collaboration étroite avec les structures spécialisées dans le handicap et l'inclusion ; • Disponibilité de ressources pédagogiques adaptées à la formation sur le handicap, l'accessibilité universelle et les compensations ; • Suivi et évaluation régulière de la mise en œuvre du plan de professionnalisation.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre d'acteurs de l'EFOP formés sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensations ;

	• Taux de satisfaction des acteurs de l'EFOP concernant les formations et l'accompagnement reçus ; • Nombre de personnes en situation de handicap accompagnées vers une orientation professionnelle adaptée ; • Taux d'accessibilité des services d'orientation pour les personnes en situation de handicap.
Calendrier de réalisation	**Dès l'adoption du CPRDFOP et durant sa durée de validité**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • Etat ;. • Fonds européens

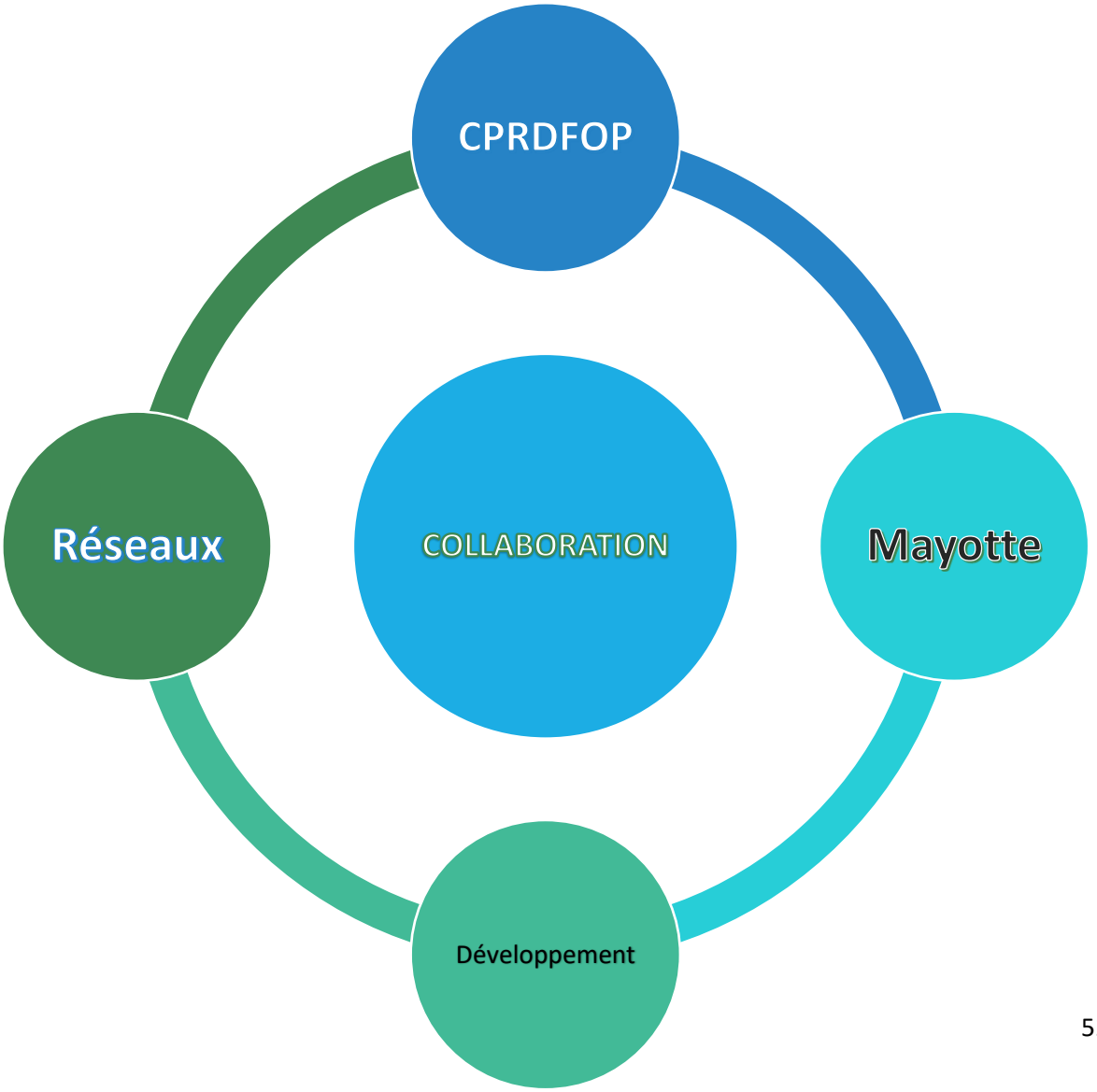
Action 2.3.5	Lever les freins périphériques liés à l'accès à la formation et l'orientation
Contexte	Beaucoup de facteurs font qu'à Mayotte l'accès à la formation et à l'orientation est presque un "privilège". En effet, la liste des freins périphériques est longue : situation administrative non régularisée, un problème de transport, un problème de garde d'enfant, les difficultés pour certains de manger à leur faim durant la formation, difficultés d'accès aux outils numériques, logement, santé, mobilité, illectronisme, illettrisme, etc. Cette longue liste fait que l'accès à la formation problématique pour une grande majorité des publics.
Objectifs	✓ Lever tous les freins d'accès à l'orientation et à la formation ; ✓ Permettre à chacun quel que soit son statut, son âge, sa situation familiale, son lieu de résidence ou ses moyens financiers, d'accéder à la formation et l'orientation sans difficultés ; ✓ Éviter les décrochages et les abandons des stagiaires.
Modalités d'actions	• Mettre en place un système de repérage systématique des publics en difficulté d'insertion par intercommunalité ; • La visibilité et l'accessibilité de l'offre de solutions d'insertion existantes sur chaque territoire intercommunal ; • La coordination renforcée des acteurs de l'insertion du public très éloignés de l'emploi ; • Le renforcement des moyens des politiques publiques de l'Etat, de la CCSM, des collectivités, des réseaux privés dédiés à l'accompagnement des personnes très éloignées de l'emploi.
Pilote	❖ ETAT ; ❖ Conseil Départemental.
Acteurs mobilisés	• Conseil Départemental ; • ETAT ; • Rectorat ; • AKTO ; • Pôle emploi.
Conditions de réussites	• Collaboration de l'ensemble des signataires et de tous les acteurs de l'EFOP ; • Baisse significative des abandons.
Indicateurs d'évaluation	• Le Taux d'insertion des personnes très éloignées à l'emploi
Calendrier de réalisation	**Dès l'adoption du CPRDFOP et durant toute sa durée de validité**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • CSSM ; • Conseil Départemental ; • Fonds européens ; • Autres financements dédiés .

ORIENTATION 3

LA SYNERGIE DES ACTEURS DE L'EFOP : POUR UN MEILLEUR PILOTAGE, SUIVI ET MISE EN ŒUVRE DU CPRDFOP.

ORIENTATION 3 : LA SYNERGIE DES ACTEURS DE L'EFOP : POUR UN MEILLEUR PILOTAGE, SUIVI ET MISE EN ŒUVRE DU CPRDFOP.

Le CPRDFOP Mayotte 2023-2027 ambitionne le développement de l'orientation et de la formation professionnelle sur le territoire. Pour ce faire, de nouvelles pratiques de travail doivent être adoptées ; notamment en mobilisant les réseaux et en demandant aux acteurs de travailler ensemble sur leurs objectifs stratégiques communs. Ces habitudes de travail s'acquièrent et s'ancrent progressivement dans le quotidien. Pour réussir, les réseaux d'acteurs doivent être accompagnés et l'ensemble doit être animé de façon régulière et progressive pour gagner en qualité et en efficience. C'est dans ce cadre que la confiance et la complémentarité trouveront toute leur place.



ORIENTATION 3 : « Accompagner la synergie des acteurs de l'EFOP : pour un meilleur pilotage, suivi et mise en œuvre du CPRDFOP. »

Priorité 3.1 : Assurer le pilotage du CPRDFOP

- **Action 3.1.1 :** Mise en place et animation du CPRDFOP
- **Action 3.1.2 :** Recrutement de l'équipe projet CPRDFOP (à minima 2 personnes)
- **Action 3.1.3 :** Création d'un groupe de travail orientation adossé à la commission politiques publiques du CREFOP

Priorité 3.2 : Assurer le suivi de la réalisation du CPRDFOP

- **Action 3.2.1 :** Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles
- **Action 3.2.2 :** Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles
- **Action 3.2.3 :** Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens

Priorité 3.1 : Assurer le pilotage du CPRDFOP

De par la loi, le pilotage du CPRDFOP revient a**u Conseil Départemental, chef de file de la formation professionnelle**. Lors des ateliers pour actualiser le CPRDFOP, les acteurs de l'EFOP ont demandé que l'animation et le pilotage de ce document stratégique soient confiés au **CARIF OREF Mayotte**. Et cette proposition a reçu **un avis favorable de la commission formation du Conseil Départemental**. Mais le pilotage et l'animation du CPRDFOP nécessiteront le déploiement de moyens suffisants par le Conseil Départemental pour que le CPRDFOP s'inscrive dans une dynamique d'efficience.

Les fiches actions ci-dessous décrivent les moyens qu'il faudrait déployer pour que ce pilotage soit efficient.

Action 3.1.1	**Mise en place et animation du CPRDFOP**
Contexte	De par la loi, c'est au sein du CREFOP qu'est élaboré, suivi et évalué le CPRDFOP et la Région en tant que chef de file de la formation professionnelle en assure le pilotage. Lors des travaux préparatoires à l'actualisation du CPRDFOP, les acteurs ont formulé le souhait de confier l'animation du CPRDFOP au CARIF OREF et cette proposition a reçu un avis favorable de la commission Formation du Conseil Départemental.
Objectifs	✓ Assurer le suivi de la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP (réalisation et déroulé des actions, impacts, améliorations et ajustements éventuels, etc.) ; ✓ Échanger, proposer et construire de nouvelles actions et partenariats.
Modalités d'actions	• Mobiliser les acteurs fléchés dans le pilotage et la mise en œuvre du CPRDFOP ; • Renforcer le suivi du CPRDFOP par le CREFOP ; • Diffuser un tableau de bord de pilotage et de suivi des réalisations du CPRDFOP auprès des participants ; • Organiser une réunion trimestrielle, et au besoin, des groupes de travail thématiques afin de réfléchir et de définir des modalités de déploiement du CPRDFOP (ajustements d'actions, nouvelles actions, liens avec le SRDEII et les grands chantiers du territoire, etc.).
Pilote	❖ CARIF OREF ; ❖ Conseil Départemental.
Acteurs mobilisés	• Membres du CREFOP ; • Conseil Départemental ; • Tous les signataires du CPRDFOP ; • Les acteurs de l'EFOP ; • GIP CARIF OREF en tant que secrétaire permanent du CREFOP.
Conditions de réussites	• Dès l'adoption du CPRDFOP, il faudra réunir la commission politiques publiques pour présenter la feuille de route du suivi du CPRDFOP ; • Un suivi régulier sera nécessaire ; notamment avec l'appui d'un tableau de bord à jour et présenté à chaque réunion aux membres de la commission.

	• Mobiliser les acteurs de l'EFOP tout le long pour suivre le déploiement du CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	• Réunion, tous les trimestres, de la commission politiques publiques du CREFOP ; • Suivi du déploiement du CPRDFOP par ses membres ; • Déploiement efficient du CPRDFOP ; • Ajustements du CPRDFOP, selon les priorités et contexte du territoire (au besoin).
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027, à minima (Prévoir une période d'évaluation ensuite)**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental ; • Tous les acteurs fléchés dans le pilotage et la réalisation du CPRDFOP.

Action 3.1.2	Recrutement de l'équipe projet CPRDFOP (à minima 2 personnes)
Contexte	Lors des travaux préparatoires à l'actualisation du CPRDFOP, les acteurs de l'EFOP ont remonté l'insuffisance des moyens déployés pour le pilotage et l'animation du CPRDFOP. Des moyens conséquents doivent alors être déployés pour s'assurer que le pilotage du CPRDFOP 2023-2027 sera meilleur et le déploiement de ces moyens passe par la constitution d'une équipe projet CPRDFOP.
Objectifs	✓ Assurer le pilotage du CPRDFOP (budget, financements, échéancier, indicateurs, déploiement…) ; ✓ Animer les acteurs engagés au travers des actions du CPRDFOP par l'information, la communication et la mise en réseau des opérateurs mahorais ; ✓ Accompagner le déploiement de l'ensemble des actions en mesurant les indicateurs et les effets.
Modalités d'actions	• Réaliser les fiches de poste en collaboration avec les signataires ; • Lancer un appel à candidatures ; • Assurer la sélection (commission de sélection avec les signataires) ; • Accompagner la prise de poste.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• L'ensemble des signataires du CPRDFOP.
Conditions de réussites	• Recrutement d'au moins 2 personnes (poste à profil, expérimenté dans le pilotage de projet).
Indicateurs d'évaluation	• Prise de poste d'au moins une personne dans les 3 mois suivant l'adoption du CPRDFOP.
Calendrier de réalisation	**Processus de recrutement à enclencher dès la validation du CPRDFOP**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Conseil Départemental.

Action 3.1.3	Création d'un groupe de travail des acteurs de l'EFOP adossé à la commission politiques publiques du CREFOP
Contexte	Lors des ateliers d'évaluation et d'actualisation CPRDFOP, les acteurs de l'EFOP présents ont exprimé un isolement et un manque de communication des différents acteurs. Cela rend difficile le travail collaboratif et la mutualisation des moyens inter-structures. Ils souhaitent avoir un guichet unique qui permettrait de rassembler en un seul lieu l'ensemble des acteurs pour échanger sur une problématique commune afin de proposer des solutions adaptées ensemble.
Modalités d'actions	• Proposer la création du groupe de travail thématique au bureau et au plénier ; • Soumettre pour avis au bureau et au plénier le mandat du groupe de travail en précisant : la composition du groupe, son organisation, son fonctionnement, la nature des travaux ; • La définition des enjeux du point de vue des orientations stratégiques arrêtées par l'Etat, le Conseil Départemental et les partenaires sociaux, les thématiques de travail, les modalités de réalisation des travaux, le calendrier, les produits attendus ; • Le délai de production de rapports intermédiaires et finaux.
Pilote	❖ CARIF OREF secrétariat permanent du CREFOP).
Acteurs mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP ; • L'ensemble des acteurs de l'EFOP.
Conditions de réussites	• Implication de l'ensemble des acteurs de l'EFOP dans les travaux du groupe.
Indicateurs d'évaluation	• Fréquence des rencontres ; • Nombre d'acteurs mobilisés.
Calendrier de réalisation	**Dès janvier 2024**
Financements mobilisables	• ETAT • Conseil Départemental

Priorité 3.2 : Assurer le suivi de la réalisation du CPRDFOP

La mise en œuvre des fiches actions priorisées dans le CPRDFOP nécessitera non seulement des outils efficaces, mais également un travail en synergie de tous les signataires et des acteurs de l'EFOP. La mutualisation de ressources sera le maître mot pour le succès de la mise en œuvre du CPRDFOP.

Ci-dessous les fiches actions pour y parvenir.

Action 3.2.1	**Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles**
Contexte	Le CPRDFOP constitue un outil essentiel pour orienter les actions en matière de formation et d'orientation professionnelles à Mayotte. Afin d'assurer le suivi de sa réalisation et d'évaluer son impact, il est nécessaire de mettre en place des outils de suivi adaptés.
Objectifs	✓ L'objectif de cette action est de mettre en place des outils de suivi efficaces pour évaluer la mise en œuvre de ce document stratégique sur le territoire et mesurer les résultats obtenus en termes de formation et d'orientation professionnelles ; ✓ Ajuster et corriger les actions telles que définies initialement dans le CPRDFOP afin de les améliorer et les adapter aux évolutions éventuelles ; des besoins et préoccupations ponctuelles ou structurelles du territoire ✓ Disposer d'une vision exhaustive en temps réel de l'avancée du CPRDFOP, à des fins de pilotage opérationnel et de *reporting* aux élus du Département.
Modalités d'actions	• Élaboration d'un plan de suivi : Définir un plan de suivi détaillé comprenant les indicateurs clés, les méthodes de collecte de données, les responsabilités et les échéances ; • Collecte de données : Mettre en place des dispositifs de collecte de données pertinents tels que des enquêtes, des entretiens, des focus groups et des indicateurs statistiques ; • Analyse des données : Analyser les données collectées de manière régulière pour évaluer la progression de la réalisation du CPRDFOP et identifier les éventuels ajustements à apporter ; • Rapports et synthèses : Produire des rapports et des synthèses périodiques pour informer les parties prenantes de l'avancement du CPRDFOP et des résultats obtenus.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF ; ❖ CREFOP.
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Les organismes de formation et les établissements scolaires ; • Les partenaires sociaux ; • Les entreprises locales ; • Les bénéficiaires des actions de formation et d'orientation professionnelle ;
Conditions de réussites	• Engagement et coordination des différents acteurs impliqués ; • Disponibilité des ressources humaines et matériels nécessaires ;

	• Participation active des bénéficiaires dans la collecte des données ; • Communication transparente et régulière sur l'avancement du CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	• Taux de réalisation des actions prévues dans le CPRDFOP ; • Taux de satisfaction des bénéficiaires de la formation et de l'orientation professionnelles ; • Évolution du taux d'emploi des personnes formées ; • Évolution du taux de sortie précoce du système éducatif.
Calendrier de réalisation	2024
Financements mobilisables	• ETAT ; • Conseil Départemental ;

Action 3.2.2	Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelles
Contexte	Beaucoup d'acteurs de l'EFOP ont affirmé ne pas avoir eu connaissance du CPRDFOP 2019-2022. Le travail en synergie des acteurs a donc fait défaut durant cette période. Chacun ayant tendance à travail sans tenir compte de ce que fait l'autre. Au-delà de cette coopération pour la réalisation des différentes actions, une journée consacrée au CPRDFOP permettra de mettre en avant les bénéfices d'une telle mobilisation auprès des publics ciblés mais aussi auprès des acteurs.
Objectifs	✓ Disposer d'une journée institutionnalisée dédiée au CPRDFOP permettant de : - Montrer l'état d'avancement (travaux en cours, actions à mener, etc) ; - Valoriser les résultats obtenus au cours de l'année ; - Avoir un temps d'échange collectif ; ✓ Réaffirmer le principe du « travailler ensemble ».
Modalités d'actions	• Prévoir plusieurs mois en avance une date dédiée à cette journée et la communiquer auprès de l'ensemble des acteurs concernés ; • Dresser la liste des personnes à inviter ; • Organiser le déroulement de la journée à partir des éléments recensés dans le tableau de bord de suivi (action 3.2.3) ; • Organiser l'évènement.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF ;
Acteurs mobilisés	• Les services du Conseil Départemental, les signataires du CPRDFOP, les financeurs, les acteurs de l'EFOP.
Conditions de réussites	• Préparation de la journée ; • Implication des acteurs voués à présenter des résultats lors de cette journée ; • Prévoir un budget dédié.
Indicateurs d'évaluation	• Réalisation d'une journée institutionnalisée par an durant l'exécution du CPRDFOP ; • Nombre de participants ; • Visibilité sur la feuille de route du CPRDFOP ; • Bénéfices du CPRDFOP perçus par les acteurs présents
Calendrier de réalisation	**Chaque fin d'année à partir de 2024**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• Plan de financement à construire avec l'ensemble des signataires.

Action 3.2.3	Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens
Contexte	Le CPRDFOP peut être décrit comme un document innovant de par son ambition d'apporter des solutions novatrices par la formation pour tous les publics, les actions prévues et le nombre d'acteurs impliqués dans la réalisation des actions. La valorisation des réalisations auprès des citoyens permettra de montrer la plus-value de ce document cadre, faire connaître les actions et les acteurs concernés.
Objectifs	✓ Rendre lisibles les actions auprès du grand public.
Modalités d'actions	• À partir du support de présentation de la journée annuelle dédiée au CPRDFOP, reprendre les éléments sur les actions présentées et en faire un support de communication ; • Récolter éventuellement des éléments et supports complémentaires auprès des acteurs concernés par les actions : photos, vidéos, témoignages de bénéficiaires, etc. ; • Contacter et diffuser l'information (et les supports) auprès des médias ; • Relayer les présentations des médias sur les sujets du CPRDFOP sur les réseaux sociaux par exemple.
Pilote	❖ Conseil Départemental ; ❖ CARIF OREF ; ❖ Chargé de projet CPRDFOP.
Acteurs mobilisés	• Les opérateurs d'orientation et de formation professionnelle ; • Les financeurs ; • Les bénéficiaires finaux ; • L'ensemble des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle.
Conditions de réussites	• Mise à disposition auprès des médias d'information et des contenus lisibles/ compréhensibles ; • Lisibilité et visibilité de la réalisation du CPRDFOP.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de participants à l'évènement.
Calendrier de réalisation	**Chaque fin d'année à partir de 2025**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental .

ORIENTATION 4

DYNAMISER L'OBSERVATION SOCIO-ECONOMIQUE SUR LE TERRITOIRE.

ORIENTATION 4 : DYNAMISER L'OBSERVATION SOCIO-ECONOMIQUE SUR LE TERRITOIRE.

Pour que l'aide à la décision soit facilitée à Mayotte, tous les acteurs de l'EFOP ainsi que l'ensemble des pourvoyeurs de données doivent être sensibilisés et mobilisés sur le sujet. Les missions de l'observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) et de tout autre observatoire seront renforcées pour intégrer de nouvelles fonctions au service de l'aide à la décision, en particulier dans la production d'outils permanents permettant de réguler l'offre de formation en fonction de la demande sociale et de la demande économique.

Face à l'absence d'informations sur la qualité de l'insertion des jeunes sortants du système éducatif et des dispositifs de formation professionnelle, un dispositif de traçabilité sur le parcours de formation à l'emploi est à construire. Pour alimenter de manière plus qualitative les travaux d'enquête, des travaux d'études sont à développer (au titre de l'observation et en lien avec le SRDEII et les autres objectifs du CPRDFOP).



Aide à la décision

Développement

ORIENTATION 4 : « Dynamiser l'observation socio-économique sur le territoire »

Priorité 4.1 : Développement d'outils pour dynamiser l'observation à Mayotte

- **Action 4.1.1 :** Renforcement de la visibilité de l'offre de formation disponible sur le site internet du CARIF OREF (Mayotte-emploi-formation.info)
- **Action 4.1.2 :** Créer un annuaire en ligne des formateurs
- **Action 4.1.3 :** Déploiement de l'outil DAFINE dans d'autres secteurs en tension (Jeunesse sport, …)
- **Action 4.1.4 :** Alimenter la base de données socio-économique "***MayOpenData***"
- **Action 4.1.5 :** Développement d'un outil personnalisé pour guider les étudiants de Mayotte selon leur profil et leurs compétences

Priorité 4.2 : Enquêtes & études

Action 4.2.1 : Enquêtes Flash : pour identifier les besoins en compétences

Priorité 4.1 : Développement d'outils pour dynamiser l'observation à Mayotte

La réalité du territoire changeant vite, des outils innovants et performants seront développés pour adapter l'Orientation et la formation aux nouvelles réalités.

Ci-dessous les fiches actions qui réponde à ce besoin.

Action 4.1.1	**Renforcement de la visibilité de l'offre de formation disponible sur le site internet du CARIF OREF (Mayotte-emploi-formation.info)**
Contexte	Mayotte fait face à un besoin croissant en matière de développement des compétences et de formation professionnelle. Cependant, les acteurs de l'EFOP jugent que les informations sur l'offre de formation sont dispersées et difficiles d'accès. Il est nécessaire de renforcer l'offre de service et la visibilité du site internet du CARIF OREF sur l'offre de formation (offres de formations initiales et continues disponibles sur le territoire).
Objectifs	✓ Etoffer les données sur l'offre de formation disponible sur le site du CARIF OREF ; ✓ Rendre visible l'offre de formation disponible à Mayotte pour les différents publics ; ✓ Rendre accessible l'information sur les formations au grand public ; ✓ Faciliter l'accès à la formation ; ✓ Favoriser la mise en relation entre les organismes de formation et les bénéficiaires ; ✓ Contribuer à l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail local ; ✓ Collecter toutes les données emploi, formation, orientation et économie.
Modalités d'actions	• Centraliser les données sur l'offre de formation sur le site internet du CARIF OREF ; • Systématisation de la collecte et mise à jour des données : Solliciter les organismes de formation, les institutions éducatives, les acteurs locaux de l'emploi pour obtenir les informations les plus récentes sur leurs formations et les mettre à jour régulièrement ; • Réalisation et actualisation d'une cartographie sur l'offre de formation.
Pilote	❖ CARIF OREF
Acteurs mobilisés	• Conseil Départemental ; • Organismes de formation ; • Le réseau des CARIF OREF ; • Tous les pourvoyeurs de données (ADIM, OF, CFA, LADOM, CCI, DPSU, AKTO, INSEE, IEDOM...).
Conditions de réussites	• Une forte mobilisation des partenaires pour partager les informations actualisées sur leurs formations (adhésion de l'ensemble des acteurs à l'outil) ; • Une collaboration efficace entre les acteurs mobilisés pour garantir la qualité et la fiabilité des données ; • Une promotion active de la plateforme auprès du public cible pour assurer son utilisation maximale .
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de visiteurs uniques sur la plateforme ; • Nombre de ressources en ligne recensées et mises à jour ; • Nombre d'enquêtes ayant permis de comparer les informations relatives à la formation professionnelle au niveau local, régional et national ;

	• Nombre de structures ayant collaborer au recueil des données quantitatives et qualitatives ; • Taux de satisfaction des Organismes de formation sur le système d'information. • Taux de satisfaction du grand public sur le système d'information
Calendrier de réalisation	**Démarrage à la validation du CPRDFOP**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental.

Action 4.1.2	Créer un annuaire en ligne des formateurs
Contexte	Le territoire comptabilise 113 Organismes de formation dont 83 certifiés *Qualiopi*. Dans cette démarche qualité, les organismes de formation de Mayotte soulignent le besoin de formateurs performants. Un annuaire en ligne recensant tous les formateurs et leurs profils faciliterait les recrutements.
Objectifs	✓ Créer un espace en ligne permettant aux formateurs de s'inscrire et de valoriser leurs compétences auprès des organismes de formation. ✓ Faciliter l'accès des organismes de formation de Mayotte à cet espace pour leur permettre de trouver rapidement des formateurs correspondants à leurs besoins spécifiques.
Modalités d'actions	• Conception et développement de l'annuaire en ligne (une plateforme web intuitive permettant la recherche de formateurs par domaines d'expertise); • Collecte des informations (les formateurs intéressés seront invités à s'inscrire sur l'annuaire en fournissant leurs coordonnées, leurs domaines de compétences et leurs références); • Mise à jour régulière (l'annuaire sera régulièrement mis à jour pour refléter les changements dans les disponibilités et les compétences des formateurs).
Pilote	❖ CARIF OREF
Acteurs mobilisés	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • CARIF OREF ; • Organismes de formation ; • AKTO.
Conditions de réussites	• Adhésion de l'ensemble des formateurs de Mayotte à cette démarche ; à s'inscrire sur l'annuaire et à fournir des informations complètes et à jour ; • Promotion efficace de l'annuaire auprès des organismes de formation de Mayotte pour assurer une large utilisation ; • Interface facile à utiliser pour faciliter la recherche de formateurs ; • Mise à jour régulière de l'annuaire pour garantir la pertinence des informations fournies.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre de formateurs inscrits ; • Nombre de formateurs recrutés ; • Nombre de consultation de l'annuaire ; • Nombre de formateurs contactés ; • Taux de satisfaction des organismes de formations ; • Taux de satisfaction des formateurs ; • Taux de satisfaction des acteurs économiques.
Calendrier de réalisation	**Démarrage début d'année 2024**
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental ; • OPCO.

Action 4.1.3	Déploiement de l'outil DAFINE dans d'autres secteurs en tension (Jeunesse sport, …)
Contexte	DAFINE est un outil qui a été développé pour les besoins du secteur sanitaire, médico-social et social (projet SUHA NA MAECHA). Cet outil a la particularité de pouvoir évoluer vers d'autres secteurs d'activité de sorte à dynamiser l'observation sur Mayotte et une mise en exergue régulière et efficace des besoins en compétences du territoire. Pour les années à venir promouvoir cet outil et l'amener à épouser l'ensemble des secteurs est une priorité.
Objectifs	✓ Disposer de données fines sur les besoins en compétences de tous les secteurs d'activité ; ✓ Orienter les achats et la commande publique de formation ; ✓ Intégrer l'anticipation dans les procédures d'achat de formation.
Modalités d'actions	• Faire évoluer l'outil d'aide à la décision en intégrant les spécificités de chaque secteur d'activité, en tenant compte des contraintes et des enjeux propres à chaque domaine ; • Mettre en place des campagnes de collecte de données efficaces pour recenser les besoins en compétences et en formation dans chaque secteur d'activité ; • Analyser les données recueillies afin d'identifier les priorités en termes de besoins en compétences et en formation ; • Communication régulières des résultats des collectes auprès des fournisseurs de données mais aussi aux acteurs de l'EFOP.
Pilote	❖ CARIF OREF
Acteurs mobilisés	Tous les pourvoyeurs de données du territoire .
Conditions de réussites	• Une collaboration étroite entre les différents acteurs mobilisés pour garantir la collecte des données et une analyse complète des besoins en compétences ; • Un appui politique dans la communication de l'importance de l'outil ; • Une participation active des structures gestionnaires et des organismes de formation pour fournir des informations précises et actualisées sur les données emploi et formation.
Indicateurs d'évaluation	• Taux de remplissage de l'outil par les pourvoyeurs de données : Mesure le niveau d'implication des acteurs dans la collecte des données et l'utilisation de l'outil d'aide à la décision ; • Niveau de satisfaction des acteurs : Satisfaction des acteurs sur l'ergonomie, la pertinence et l'efficacité de l'outil DAFINE ; • Adéquation entre les formations disponibles et les besoins identifiés : L'offre de formation existante correspond aux besoins en compétences recensés.
Calendrier de réalisation	2022 à 2027
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental.

Action 4.1.4	Alimenter la base de données socio-économique "MayOpenData"
Contexte	L'accès aux données socio-économiques fiables et actualisées est compliqué à Mayotte. Quand elles existent, les données pertinentes sont souvent dispersées entre différentes entités. Il est aujourd'hui important de les regrouper sur une même plateforme et de les consolider. Disposer d'une base de données socio-économique complète accessible à tous permettra de mieux comprendre les enjeux du territoire, la prise de décisions éclairée et une meilleur planification des politiques publiques.
Objectifs	✓ Alimenter régulièrement cette base de données en utilisant des sources officielles (Data publique), des mécanismes de collecte de données appropriés et inciter les acteurs du territoire à contribuer avec leurs données spécifiques ✓ Promouvoir activement l'utilisation de la base de données auprès des acteurs du territoire pour faciliter la prise de décisions éclairée et le développement de stratégies efficaces.
Modalités d'actions	• Identifier les indicateurs clés à inclure dans la base de données ; • Mettre en place des mécanismes de collecte de données adaptés aux contraintes du territoire ; • Rendre la plateforme accessible en ligne et permettre aux acteurs du territoire de saisir leurs données spécifiques ; • Organiser des formations et des ateliers de sensibilisation pour les acteurs du territoire ;
Pilote	❖ CARIF OREF MAYOTTE ; ❖ ADIM.
Acteurs mobilisés	• Les responsables des services études et des statistiques dans les différentes structures ; • Signataires du CPRDFOP ; • Entreprises et organisations du secteur privé ; • Chercheurs et universitaires ; • Conseil économique, social et environnemental de Mayotte.
Conditions de réussites	• Mobilisation et soutien politique fort du Conseil Départemental pour inciter les différents acteurs à partager leurs données ; • Renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la collecte et l'analyse des données, en leur fournissant les moyens nécessaires liés au bon fonctionnement du travail de collecte ; • Sensibilisation continue des acteurs du territoire à l'importance de la base de données socio-économique et aux avantages qu'elle offre.
Indicateurs d'évaluation	• Nombre d'indicateurs socio-économiques inclus dans la base de données et leur pertinence par rapport aux besoins locaux ; • Taux de mise à jour régulière de la base de données, mesuré par la fréquence d'intégration des nouvelles données et de suppression des informations obsolètes ; • Nombre d'acteurs du territoire formés à l'utilisation de la base de données et leur niveau de satisfaction ; • Utilisation de la base de données par les décideurs locaux dans la formulation de politiques et de stratégies de développement.
Calendrier de réalisation	2021
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT ; • Conseil Départemental.

Action 4.1.5	Développement d'un outil personnalisé pour guider les étudiants de Mayotte selon leur profil et leurs compétences
Contexte	Chaque année, environ 70% des élèves de terminale obtiennent leur baccalauréat. Nombre d'entre eux sont amenés à allés poursuivre leurs études en métropole. Pour améliorer la réussite des étudiants mahorais, le CUFR souhaite développer un outil comparatif sur taux de réussite dans les différentes académies.
Objectifs	✓ Identifier les forces et les faiblesses des étudiants mahorais dans les différents domaines d'études ; ✓ Inciter les étudiants à diversifier leur parcours ; ✓ Mettre en place des mesures d'amélioration et aider les étudiants à la prise de décision sur leur poursuite d'étude ; ✓ Aider les autorités à mettre en place des programmes de soutien supplémentaires pour soutenir la réussite des étudiants.
Modalités d'actions	• Mettre en place un système de suivi tous les six mois pour avoir un état des lieux des situations des étudiants ; • Une collaboration étroite entre les différents collaborateurs sur la remontée des données.
Pilote	❖ CUFR ; ❖ CARIF OREF.
Acteurs mobilisés	• Conseil Départemental (DGA Enseignement, Formation et Insertion) ; • OREF ; • CUFR ; • CD ; • LADOM.
Conditions de réussites	• Une coordination efficace entre les acteurs pour assurer la collecte de données
Indicateurs d'évaluation	• Identification des facteurs qui favorisent la réussite des étudiants ; • Identification des tendances de chaque spécialité
Calendrier de réalisation	• 2024
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT • Conseil Départemental

Priorité 4.2 : Enquêtes & études

Les acteurs de l'EFOP ont remonté une inadéquation entre l'offre de formation existante à Mayotte et les besoins en compétences des entreprises. Ils demandent que soit mis en exergue les besoins en compétences du territoire pour mieux impulser les politiques publiques ; notamment permettre à la commande publique de s'adapter à leurs besoins.

Ci-dessous les fiches actions qui permettront d'atteindre cet objectif.

.

Action 4.2.1	**Enquêtes Flash : pour identifier les besoins en compétences**
Contexte	Plusieurs travaux sont réalisés sur le territoire mais ils se trouvent souvent fragilisés en raison d'un manque de communication et de concertation entre les différents acteurs impliqués. Par conséquent, il est nécessaire de favoriser la collaboration afin de surmonter les obstacles et d'atteindre conjointement leurs objectifs. Cette absence de coopération nuit considérablement à la synergie entre les acteurs concernés.
Objectifs	L'objectif de cette action est de mettre en place des enquêtes flash afin de dynamiser l'observation et de révéler les besoins en compétences spécifiques des étudiants de Mayotte.
Modalités d'actions	• La collecte et l'analyse des données par des enquêtes flash
Pilote	❖ CARIF OREF
Acteurs mobilisés	• ETAT • Conseil Départemental • Tous les acteurs de la formation • Toutes structures pourvoyeuses de données
Conditions de réussites	• Organiser régulièrement des concertations pour échanger sur les projets à venir et les besoins en compétence • Une forte implication des partenaires pour la mise à disposition des données • Mutualiser et structurer les actions à mener
Indicateurs d'évaluation	• Mesurer le pourcentage d'étudiants et de professionnels qui ont participé aux enquêtes flash. • Évaluer la satisfaction des participants quant à la pertinence et à l'utilité des enquêtes flash pour leur orientation et leur prise de décision. • Évalue la pertinence des résultats des enquêtes flash pour identifier les besoins en compétences à Mayotte. • Évalue dans quelle mesure les résultats des enquêtes flash ont été utilisés pour orienter les étudiants et adapter l'offre de formation • Évalue l'impact de l'action sur la réussite académique et professionnelle des étudiants à Mayotte. • Évalue les réactions et les retours d'expérience des parties prenantes clés, tels que les responsables d'établissements d'enseignement, les professionnels et les décideurs politiques.
Calendrier de réalisation	• 2023
Financements mobilisables (le cas échéant)	• ETAT • Conseil Départemental

Les Signataires du CPRDFOP :

Le Président du Conseil Départemental de Mayotte

Le préfet du Département de MAYOTTE

Le Recteur de MAYOTTE

Le Directeur de la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

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

Le Directeur de la Direction de la Mer Sud Océan Indien

Le Directeur de l'Agence Régionale de Santé

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

ANNEXES

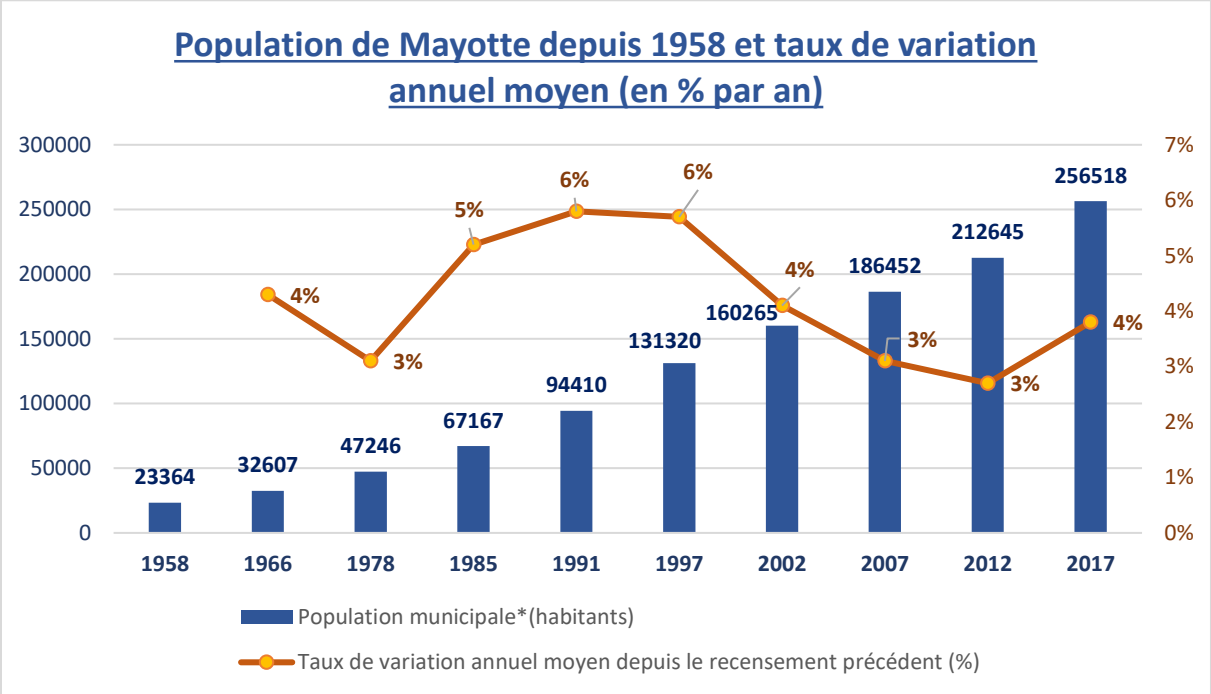
- DIAGNOSTIC TERRITORIAL
- BILAN DE L'ÉVALUATION D U CPRDFOP MAYOTTE



DIAGNOSTIC TERRITORIAL



Au fil des années, l'île de Mayotte a connu une évolution démographique exponentielle. Les données relatives à la population entre 2007 et 2017 révèlent une croissance significative, avec des chiffres qui témoignent d'une augmentation progressive et soutenue.



Source : Insee, recensements de la population.

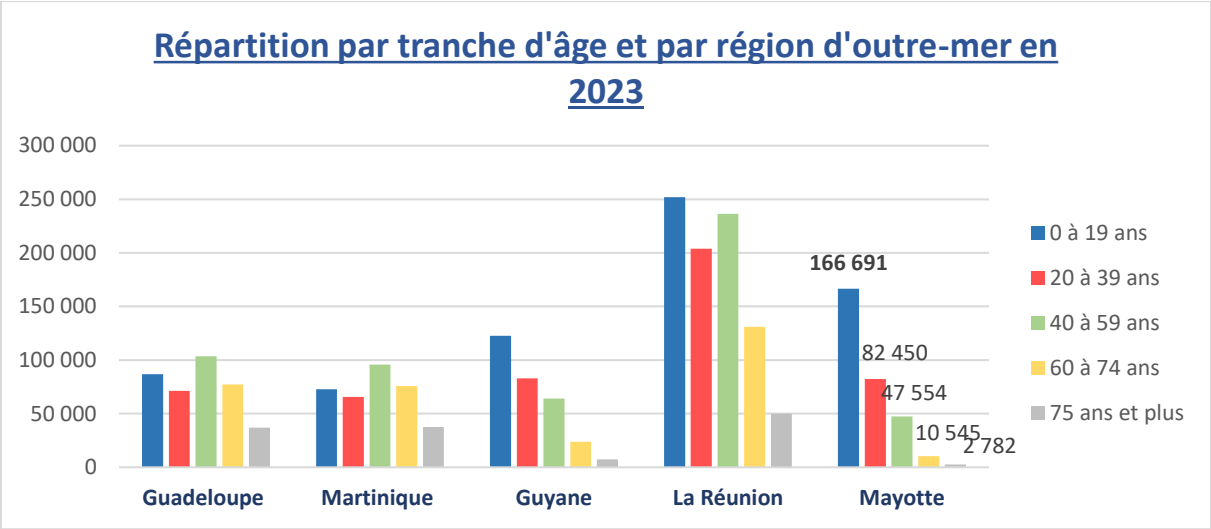
En septembre 2017, Mayotte compte 256 518 résidents, ce qui représente une augmentation de 43 900 habitants par rapport à 2012. Au cours des cinq dernières années, la population de Mayotte a continué de croître à un rythme plus rapide qu'auparavant. De 2012 à 2017, la croissance démographique s'établit à une moyenne de 4 % par an, ce qui équivaut à une augmentation de 8 800 habitants chaque année. En résumé, la population de Mayotte double en l'espace de vingt ans.

Estimation de la population (Source INSEE) :

*En 2023, le nombre d'habitants à Mayotte est estimé à **310 022.***

Diversité Démographique à Mayotte :

Au cœur de cette diversité, les données démographiques révèlent une répartition intéressante des tranches d'âge parmi les habitants de Mayotte. Les chiffres témoignent de la présence dynamique d'une jeunesse florissante.

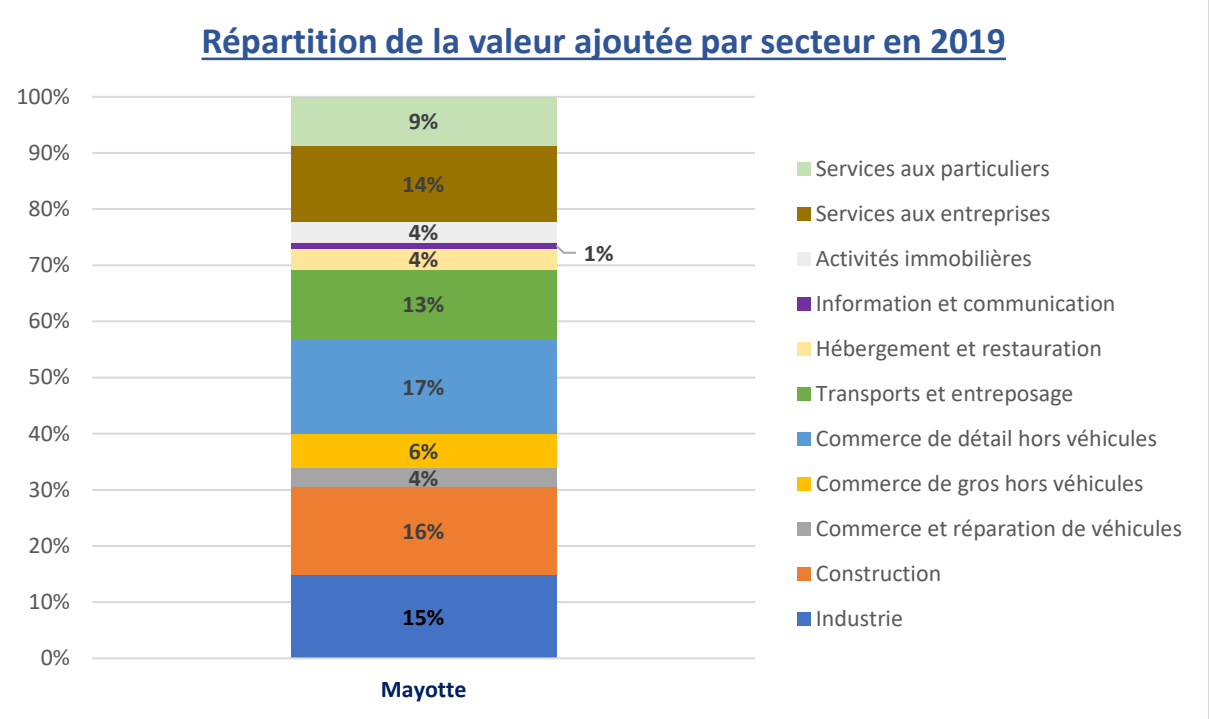


Source : Insee, recensements de la population.

La tranche d'âge de 20 à 39 ans, comptabilise 82 450 résidents, constituant ainsi une part significative de la population active.

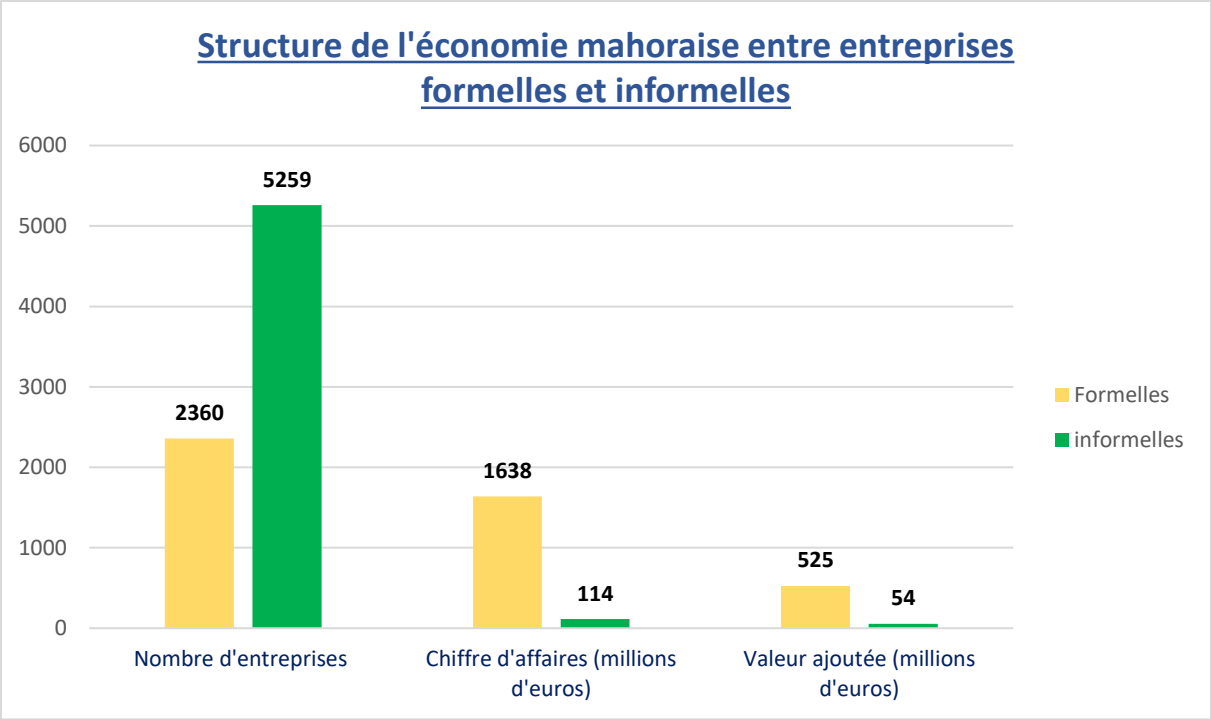
Ces données démographiques variées reflètent la réalité complexe de Mayotte et soulignent l'importance de prendre en compte les besoins et les perspectives de chaque groupe d'âge dans le développement de l'île. En examinant de plus près ces tranches d'âge, il devient clair que l'avenir de Mayotte repose sur une jeunesse dynamique et prometteuse, tout en assurant le bien-être et le soutien des générations plus âgées. C'est dans cet équilibre entre les différentes composantes de la population que se trouve le potentiel d'une société prospère et harmonieuse à Mayotte.

À Mayotte, tout comme dans le reste de la France, les entreprises présentent une grande diversité en termes d'activités principales (agriculture, services, etc.), de structure juridique (sociétés ou entreprises individuelles) et de localisation du siège social (à Mayotte ou ailleurs). Cependant, à Mayotte, une majorité d'entreprises sont considérées comme "informelles", ce qui signifie que leurs activités n'ont pas été enregistrées auprès de l'administration au cours des trois dernières années.



Sources : Insee, Esane Mayotte - Enquête sur les entreprises mahoraises 2019 ; DGFiP.

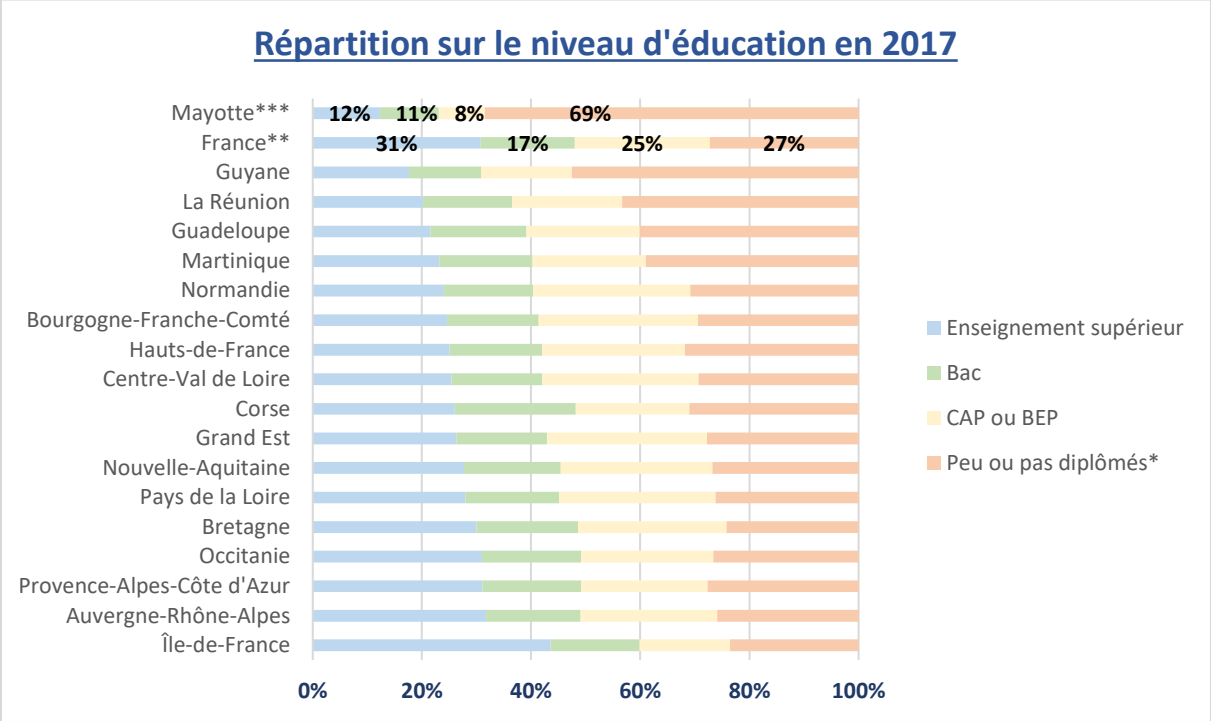
En ce qui concerne la répartition de la valeur ajoutée, les secteurs du commerce de détail, de la construction, de l'industrie et des services aux entreprises se démarquent. Collectivement, ils représentent 61% de la valeur ajoutée totale générée par ces entreprises. De nombreuses entreprises informelles pour peu de richesse créée à Mayotte



Source : Insee, Enquêtes sur les entreprises mahoraises 2015

Environ deux tiers des entreprises sont considérées comme informelles. Cette économie informelle coexiste avec une économie formelle qui a connu une croissance significative depuis le début des années 2000 et qui est le moteur principal du développement économique.

Niveau d'éducation

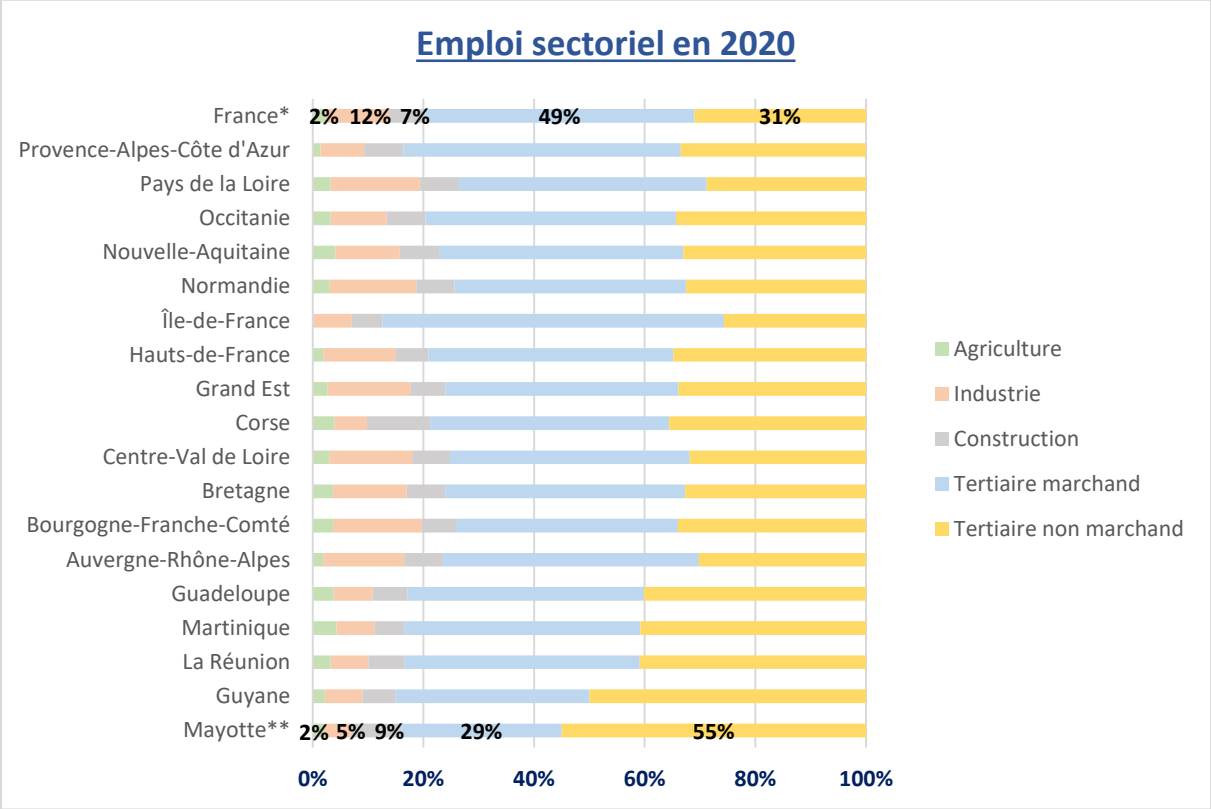


Source : Insee, recensement de la population.

** sans diplôme ou détenant au plus le brevet des collèges*
*** Pour la comparaison nationale, la France correspond à la France hors Mayotte*
**** Pour Mayotte, données du Recensement de la Population de 2017*
(Champ : personnes de 15 ans ou plus)

A MAYOTTE en 2017, seulement 31 % des personnes âgées de 15 ans ou plus sont sorties du système scolaire avec un diplôme qualifiant, comparé à 73 % en métropole. Cela fait de Mayotte la région de France avec le plus faible pourcentage de personnes diplômées.

Marché du travail



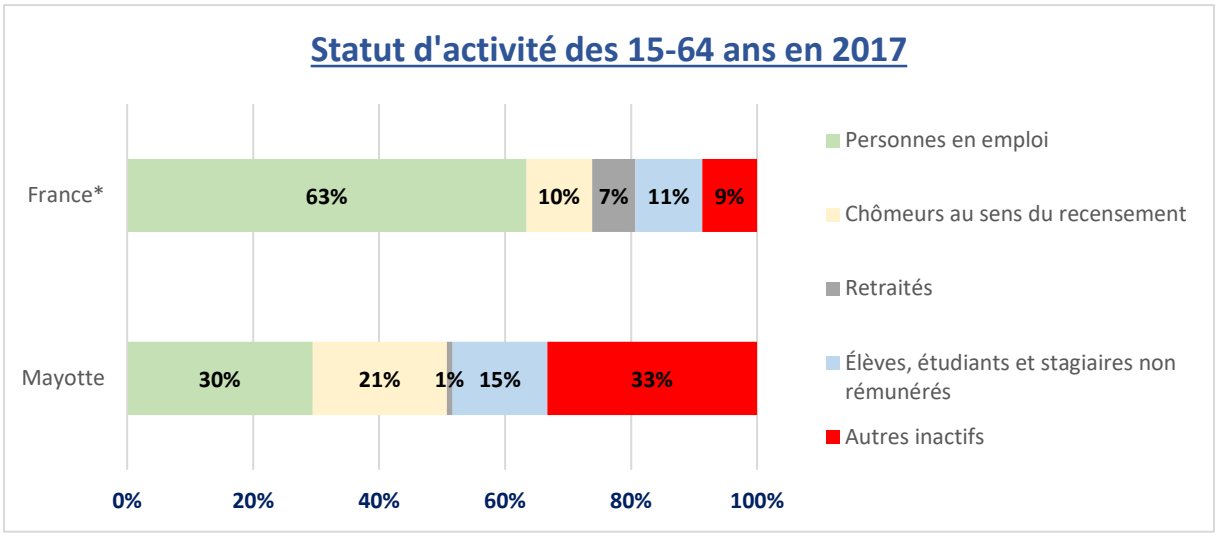
Source : Insee, estimations d'emploi - Insee, recensement de la population 2017, exploitation complémentaire pour Mayotte.

** Pour la comparaison nationale, la France correspond à la France hors Mayotte*
*** Les données Mayotte sont sur le champ des personnes en emploi de 15 à 64 ans*
L'emploi non salarié agricole des DOM est sous-estimé. Il ne tient pas compte des affiliés à la Mutualité sociale agricole (MSA).
(Champ : personnes de 15 ans ou plus, emploi salarié ou non salarié)

Le développement du secteur marchand à Mayotte est limité, en particulier dans l'industrie et le secteur tertiaire marchand, qui génèrent beaucoup d'emplois par rapport à la moyenne nationale. En revanche, la part des emplois sur le secteur tertiaire non marchand sur l'île est moins importante que dans les autres régions françaises, avec 29% pour MAYOTTE contre 49% des emplois pour les autres régions.

Activité et chômage

Mayotte souffre du taux de chômage le plus élevé parmi les départements d'Outre-mer



Source : Insee, recensement de la population exploitation principale.

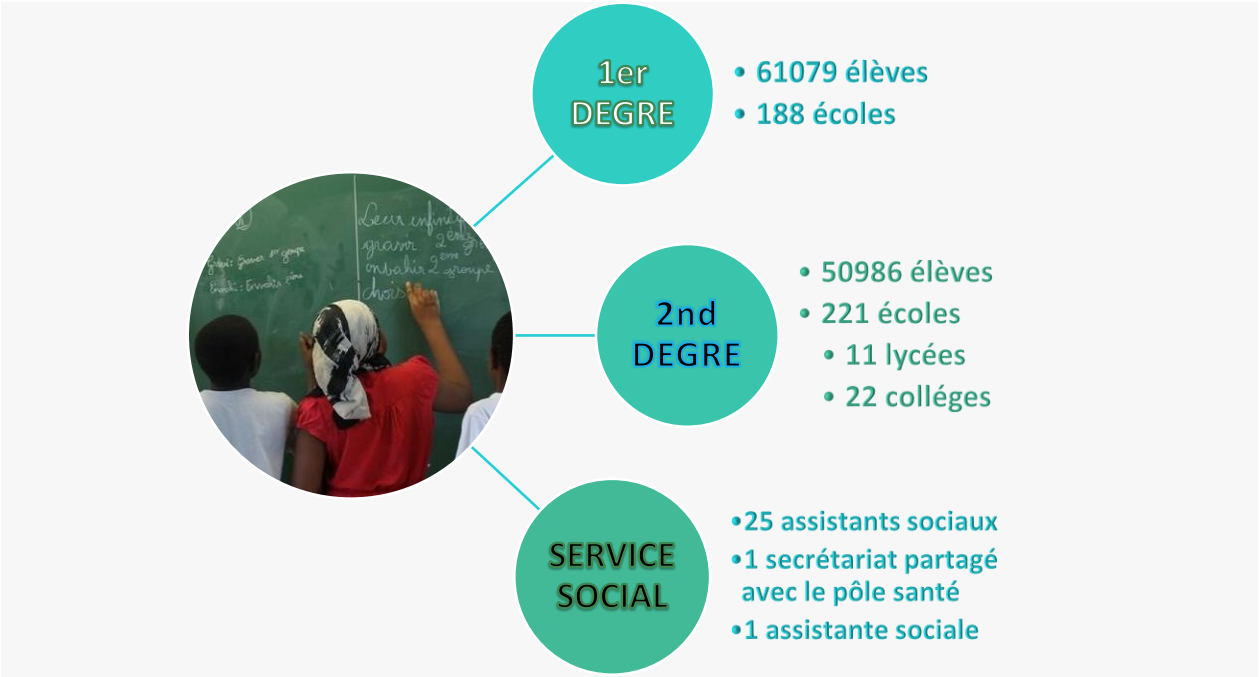
** Pour la comparaison nationale, la France correspond à la France hors Mayotte*
Définition : population active
(Champ : personnes de 15 à 64 ans)

A MAYOTTE en 2017, moins d'un tiers des personnes en âge de travailler occupaient un emploi, tandis que ce chiffre atteignait près des deux tiers dans les autres régions françaises (hors Mayotte). En outre, un tiers des personnes en âge de travailler étaient inactives (à l'exclusion des retraités et des élèves ou étudiants), ce qui représente à peine 9 % au niveau national.

Académie de Mayotte 2021-2022

L'éducation joue un rôle essentiel dans le développement et l'avenir d'une société. À Mayotte, le système éducatif est un pilier central de la croissance et de l'épanouissement de sa population diversifiée. Les données concernant l'école à Mayotte révèlent des informations précieuses sur l'accès à l'éducation, la participation des élèves et les défis auxquels le système éducatif peut être confronté.

Selon les chiffres disponibles, un nombre important de jeunes de Mayotte bénéficient d'une éducation formelle. Cependant, il est également important de noter que des défis subsistent pour assurer une éducation de qualité pour tous. Ces défis peuvent inclure des taux de scolarisation inégaux, des infrastructures insuffisantes, des ressources limitées et des disparités dans la qualité de l'enseignement.

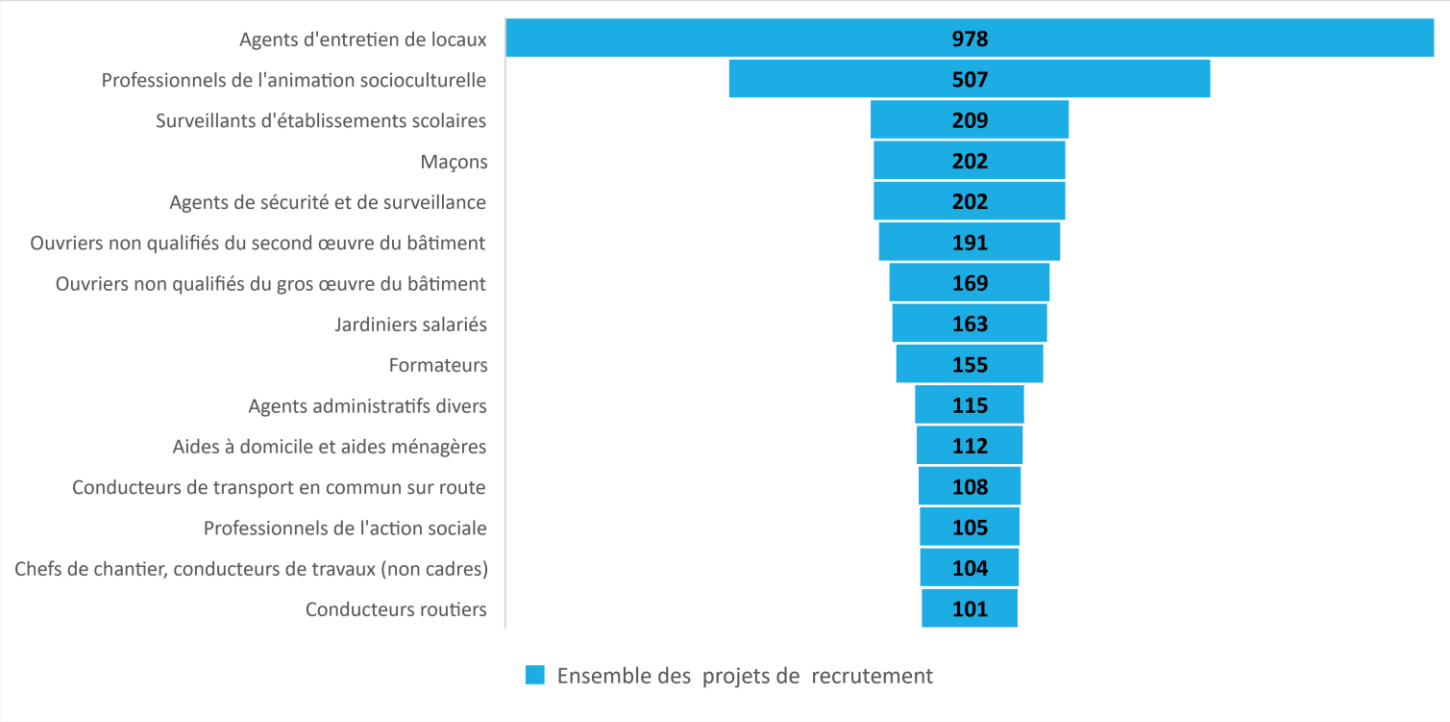


Source : Chiffres clés académie de Mayotte

Le système éducatif à Mayotte se compose d'un réseau d'écoles, de collèges et de lycées qui s'efforcent de fournir une éducation de qualité à sa population diversifiée. Les données actuelles révèlent que le premier degré compte 61 079 élèves, tandis que le second degré accueille 50 986 élèves. L'île compte également 188 écoles, 22 collèges et 11 lycées.

Cependant, il est important de souligner que le contexte éducatif à Mayotte présente des défis uniques. L'île est confrontée à des problèmes tels que des taux de scolarisation inégaux, des infrastructures éducatives limitées et des disparités dans la qualité de l'enseignement. Ces défis peuvent avoir un impact sur l'accès à une éducation de qualité pour tous les élèves de Mayotte.

Les métiers les plus recherchés par bassin d'emploi mahorais en 2022



Source : Pôle emploi BMO 2022

Agents d'entretien de locaux : Avec un nombre impressionnant de 978 offres d'emploi, les agents d'entretien de locaux sont en forte demande à Mayotte. Cela confirme la dynamique de développement des services support aux entreprises et administrations sur le territoire.

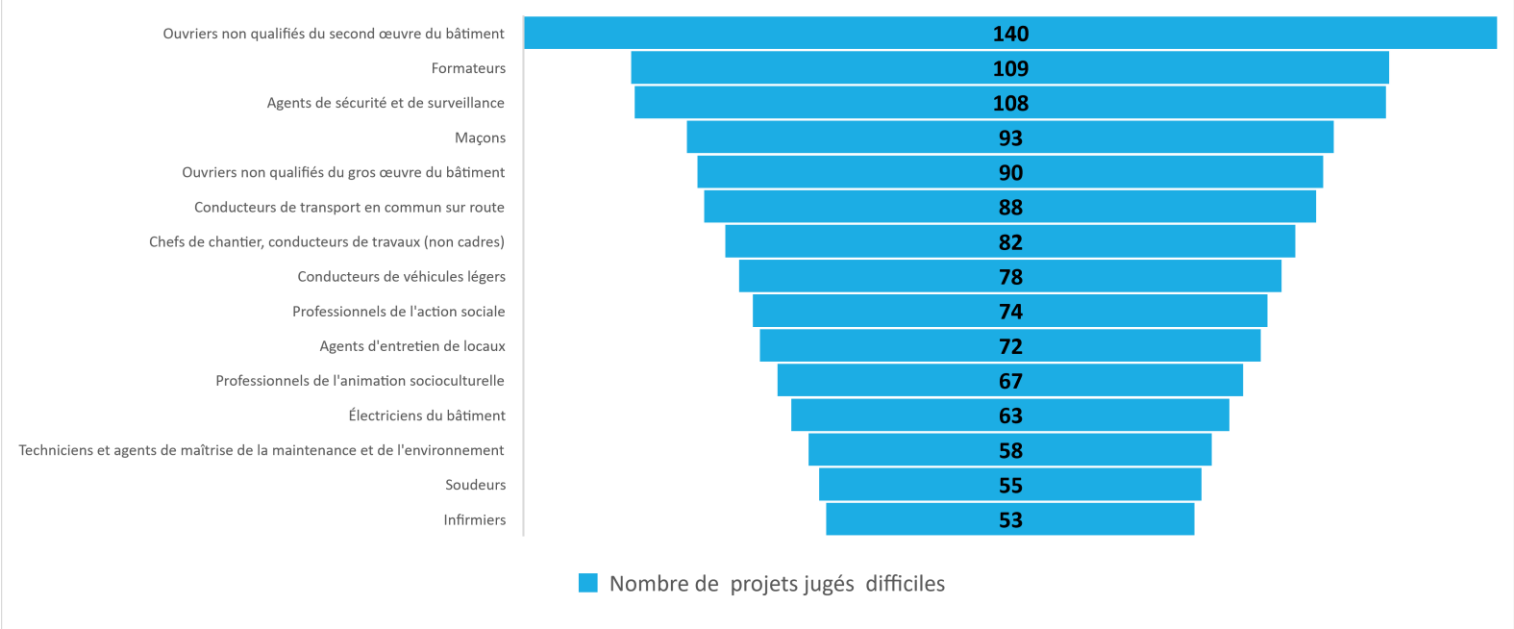
Professionnels de l'animation socioculturelle : Avec 507 offres d'emploi, les professionnels de l'animation socioculturelle répondent à une demande croissante liée à la jeunesse de Mayotte, qui représente plus de la moitié de la population.

Surveillants d'établissement scolaires : Avec 209 offres d'emploi, les surveillants d'établissement scolaires répondent à un besoin accru en raison du nombre d'établissements scolaire du territoire et le surnombre d'élèves.

Maçons : Avec 202 offres d'emploi, le métier de maçons est beaucoup recherché. Mayotte est en pleine construction et les projets d'envergures sont nombreux nombreux (Caribus, construction de logements sociaux, Aéroport…etc)

Agents de sécurité et de surveillance : Également avec 202 offres d'emploi, les agents de sécurité et de surveillance répondent aux besoins spécifiques de Mayotte en matière de sécurité. Le contexte local marqué par certains défis sécuritaires nécessite des professionnels compétents pour assurer la protection des biens et des personnes.

Métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles en 2022



Source : Pôle emploi BMO 2022

Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment : Avec 140 projets de recrutement jugés difficiles, les entreprises du BTP du second œuvre font face à des défis pour trouver du personnel qualifié dans ce domaine.

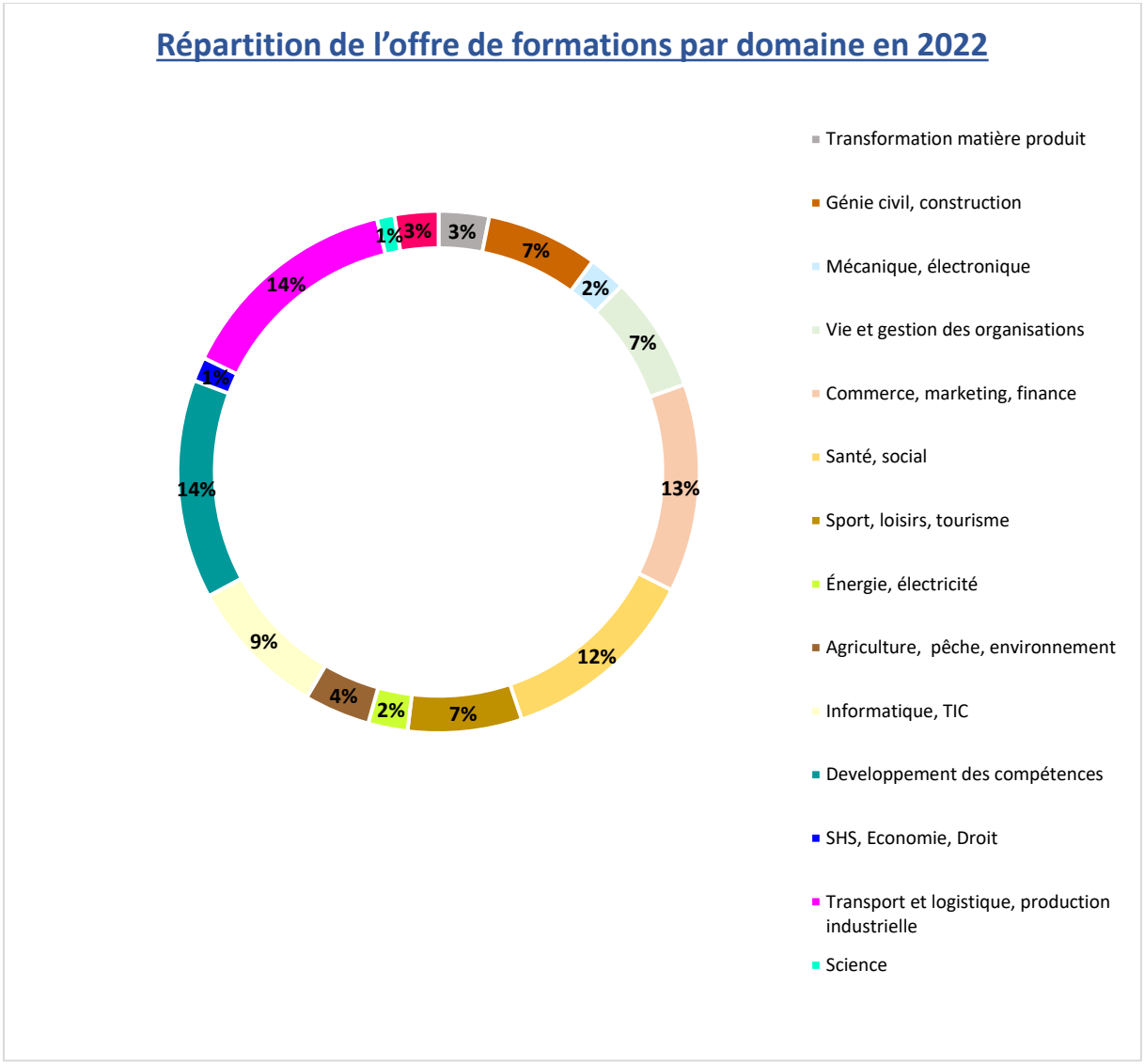
Formateurs : Avec 109 projets de recrutement jugés difficiles, les organismes de formation sont également confrontés à des difficultés de recrutement. La nécessité de trouver des professionnels qualifiés et expérimentés capables de transmettre des connaissances et des compétences dans divers domaines de formation est un défi majeur.

Agents de sécurité et de surveillance : Avec 108 projets de recrutement jugés difficiles, les entreprises de sécurité et de surveillance rencontrent des défis pour trouver du personnel compétent dans ce domaine. Les besoins en matière de sécurité sur le territoire de Mayotte demandent des professionnels qualifiés et fiables pour assurer la protection des biens et des personnes.

Maçons : Avec 93 projets de recrutement jugés difficiles, les maçons sont confrontés à des difficultés pour trouver du personnel qualifié dans le domaine de la construction. Les compétences nécessaires pour réaliser des travaux de maçonnerie de manière efficace et précise sont en forte demande.

Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et conducteurs de transport en commun sur route : Avec 88 projets de recrutement jugés difficiles, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et les conducteurs de transport en commun sur route rencontrent des défis similaires pour trouver du personnel compétent dans ces secteurs spécifiques.

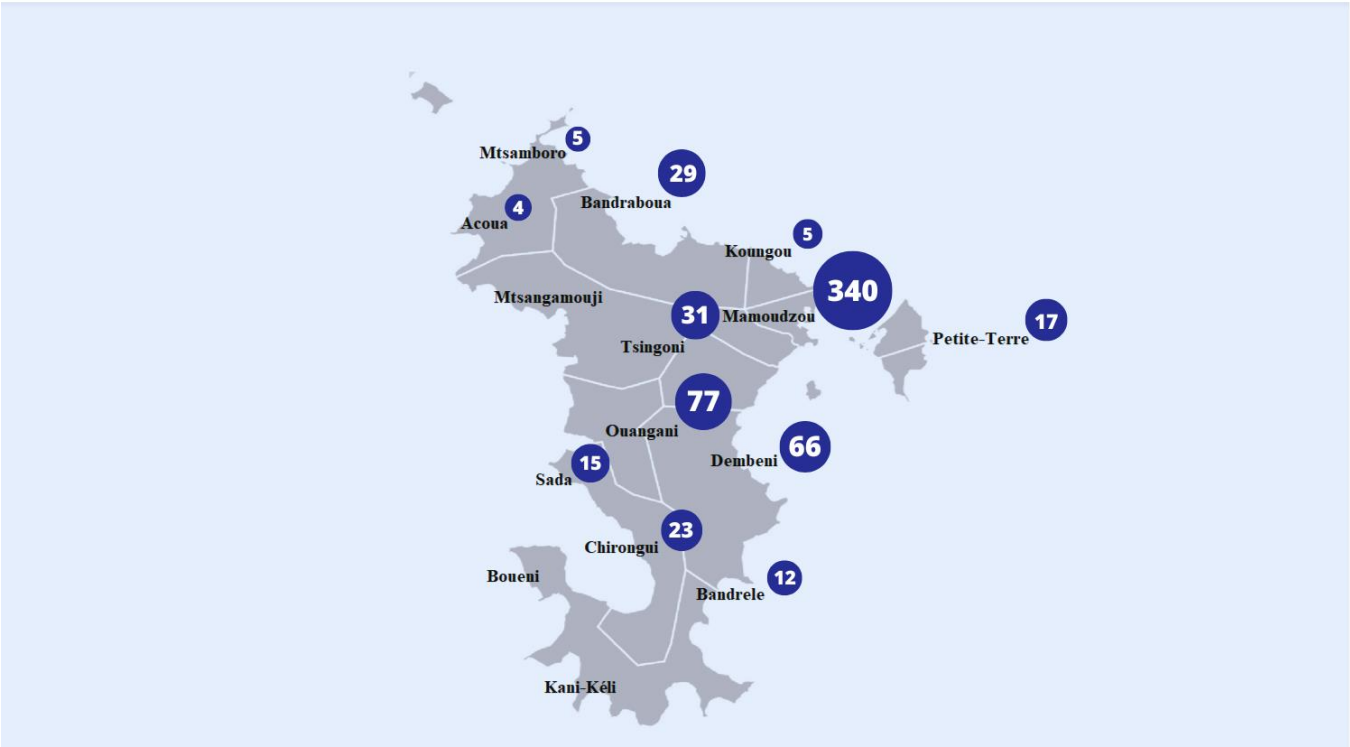
Cette répartition de l'offre de formation par domaine reflète la diversité des besoins en compétences à Mayotte. Les secteurs tels que le commerce, le marketing, la santé, le social, le transport et la logistique, ainsi que le développement des compétences, bénéficient d'une offre de formation plus importante, témoignant de leur importance sur le marché du travail mahorais. En revanche, certains domaines tels que les sciences, les sciences humaines et sociales, l'économie, le droit et la transformation matière produit ont une part moins significative dans l'offre de formation.



Source : Pôle emploi BMO 2022

Cette répartition offre un aperçu des priorités en matière de formations à Mayotte en 2022, permettant de mieux orienter les politiques éducatives et de formation afin de répondre aux besoins du marché du travail local. En soutenant le développement des compétences dans les secteurs les plus demandés, il est possible de favoriser l'employabilité des individus et de contribuer au développement économique et social de Mayotte.

Répartition de l'offre de formation par zone géographique en 2022

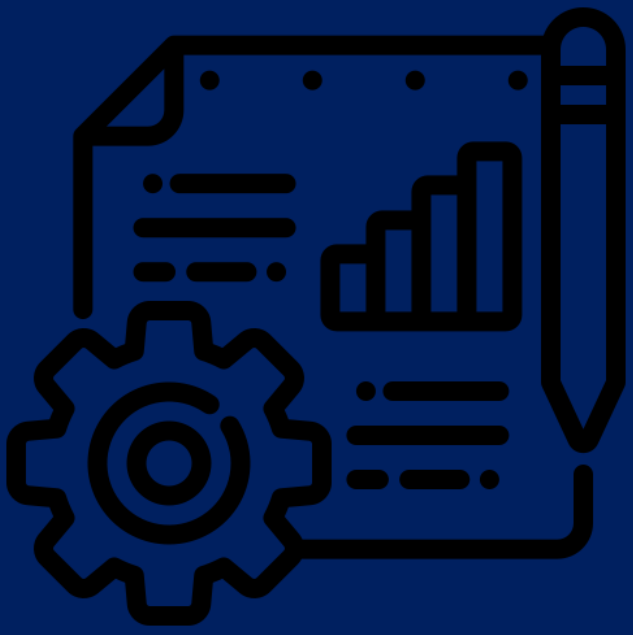


Source : Pôle emploi BMO 2022

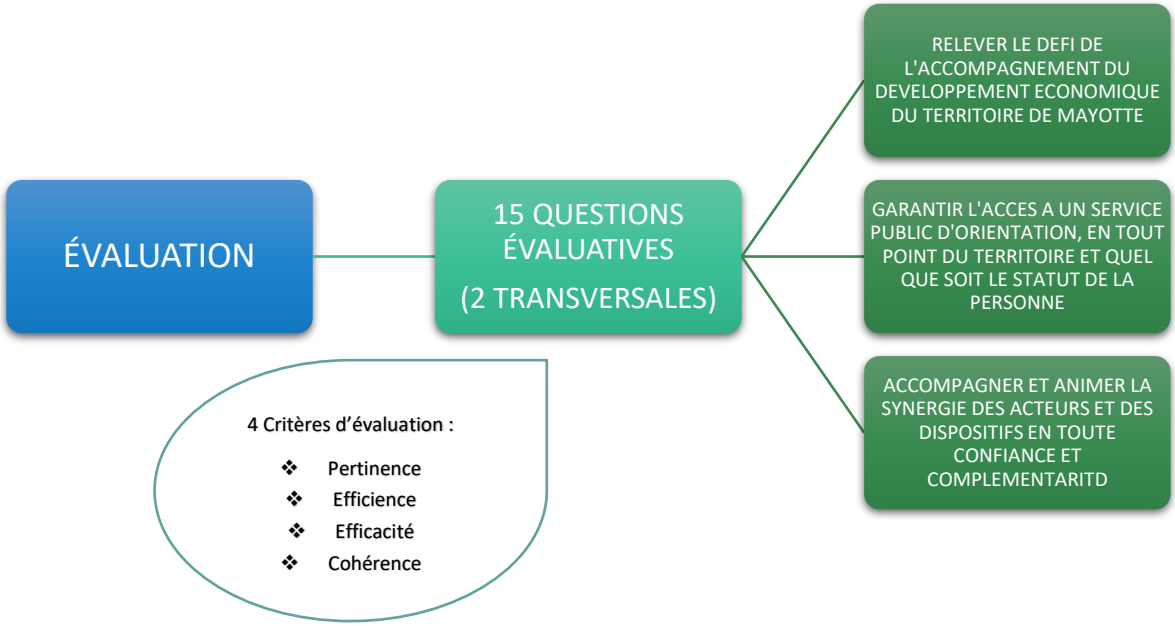
Sans surprise et comme l'année dernière, les formations sont concentrées en majorité sur la zone de Mamoudzou qui est passé de 39% à 45%. En deuxième position, on retrouve toujours la commune de Ouangani et enfin, Dembéni en troisième position.

BILAN DE L'ÉVALUATION DU CPRDFOP MAYOTTE

2019 - 2022



METHODOLOGIE ADOPTEE POUR L'ÉVALUATION DU CPRDFOP MAYOTTE



La méthodologie d'évaluation du CPRDFOP à Mayotte repose sur une approche holistique qui combine des méthodes qualitatives et quantitatives de collecte de données. Cela permet d'obtenir une vision complète des résultats et de l'impact du CPRDFOP sur le territoire.

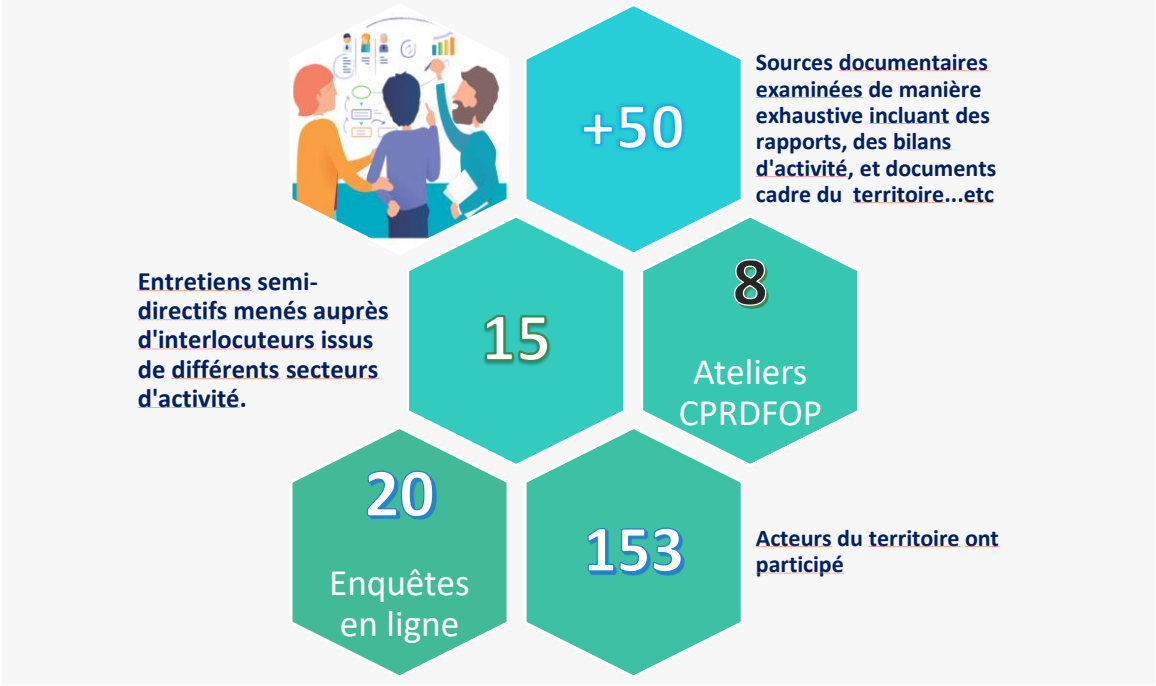
Pertinence : Ce critère examine la pertinence du CPRDFOP par rapport aux besoins spécifiques de Mayotte en termes de formation et d'orientation professionnelle. Il évalue dans quelle mesure les objectifs et les actions du CPRDFOP correspondent aux réalités socio-économiques, aux demandes du marché du travail et aux besoins des individus et des entreprises à Mayotte.

Efficience : Ce critère évalue l'efficience des ressources mobilisées pour mettre en œuvre le CPRDFOP. Il examine comment les ressources financières, humaines et matérielles ont été allouées et utilisées, ainsi que l'efficacité des mécanismes de coordination et de gestion mis en place.

Efficacité : Ce critère mesure les résultats obtenus par le CPRDFOP par rapport à ses objectifs. Il évalue dans quelle mesure les actions mises en œuvre ont conduit à des changements concrets et mesurables en termes de formation et d'orientation professionnelle à Mayotte. L'efficacité est évaluée à la fois en termes de quantité (par exemple, le nombre de personnes formées, le taux d'insertion professionnelle) et de qualité (par exemple, l'adéquation des compétences acquises avec les besoins du marché du travail).

Cohérence : Ce critère examine la cohérence du CPRDFOP avec d'autres politiques, plans et programmes en vigueur à Mayotte. Il évalue la complémentarité et la coordination entre le CPRDFOP et d'autres initiatives régionales, nationales et internationales dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelle.

TRAVAUX MOBILISÉS POUR L'ÉVALUATION & ACTUALISATION DU CPRDFOP



Sources de documentation :

Pour évaluer le CPRDFOP, une revue approfondie de la documentation pertinente a été réalisée. Cette revue a porté sur des rapports officiels, des études, des articles scientifiques et d'autres sources de référence. Au total, 50 sources de documentation ont été consultées pour recueillir des informations sur les objectifs, les actions et les résultats du CPRDFOP.

Entretiens semi-directifs :

Pour compléter les informations issues des sources de documentation, des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de 15 personnes clés impliquées dans la mise en œuvre du CPRDFOP. Ces entretiens ont permis d'approfondir certains aspects spécifiques du CPRDFOP, d'obtenir des éclairages supplémentaires sur les résultats obtenus et de recueillir des recommandations pour l'avenir.

Enquêtes en ligne :

Pour recueillir l'opinion et les perceptions des acteurs du territoire, 20 enquêtes en ligne ont été réalisées. Ces enquêtes ont été conçues pour obtenir des données quantitatives et qualitatives sur les effets du CPRDFOP sur les différentes parties prenantes, telles que les entreprises, les établissements d'enseignement, les organismes de formation, les demandeurs d'emploi, le public scolaire, etc.

Acteurs du territoire :

L'évaluation du CPRDFOP a également impliqué 153 acteurs du territoire, représentant une large gamme de parties prenantes concernées par les politiques de formation et d'orientation professionnelle. Ces acteurs ont été consultés à travers des réunions, des entretiens individuels et des groupes de discussion afin de recueillir leurs points de vue, leurs expériences et leurs attentes par rapport au CPRDFOP.

Ateliers :

Enfin, 8 ateliers ont été organisés dans le cadre de l'évaluation et de l'actualisation du CPRDFOP. Ces ateliers ont réuni différents acteurs du territoire afin de discuter des résultats préliminaires de l'évaluation, d'identifier les forces et les faiblesses du CPRDFOP et de formuler des recommandations pour son amélioration future.

BILAN

« Ce bilan a été rédigé par l'OREF en collaboration avec les acteurs du territoire et les partenaires sociaux. Dans le but de déterminer les enjeux pour notre territoire concernant la formation et l'orientation professionnelle, le diagnostic présente un état des lieux de l'économie, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles à Mayotte. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de celui-ci. »

Orientation 1 : Relever le défi de l'accompagnement du développement économique du territoire de Mayotte

Mayotte est confrontée à plusieurs défis majeurs dans son processus de développement économique et dans l'accompagnement des entreprises. Les constats suivants ont été identifiés.

Lenteurs administratives dans les marchés publics

- Les procédures administratives liées aux marchés publics sont souvent lentes, ce qui entraîne des retards dans la réalisation des projets de développement économique. Il est essentiel d'identifier les obstacles administratifs spécifiques et de mettre en place des mesures pour accélérer ces processus et faciliter la mise en œuvre des projets.

Méconnaissance des dispositifs de financement de la formation

- Les organismes de formation à Mayotte rencontrent des difficultés en raison du manque de connaissance des dispositifs de financement disponibles. Il est crucial de sensibiliser les organismes de formation et les acteurs économiques locaux sur les différentes sources de financement existantes afin de soutenir efficacement la formation professionnelle.

Manque de diversification de l'offre de formation et de communication avec les entreprises

- L'offre de formation à Mayotte ne correspond pas toujours aux besoins du marché du travail, ce qui conduit à un échec des débouchés professionnels pour les jeunes. Il est nécessaire de renforcer la communication et les échanges entre les organismes de formation et les entreprises pour mieux comprendre les besoins spécifiques de ces dernières et adapter l'offre de formation en conséquence.

Manque de profils qualifiés et de savoir-être chez les jeunes stagiaires

- Le marché du travail à Mayotte souffre d'un manque de profils qualifiés, ce qui peut être aggravé par le manque de savoir-être des stagiaires. Il est important que les entreprises encadrent et accompagnent les jeunes stagiaires pour favoriser leur apprentissage et leur intégration professionnelle réussie.

Difficultés d'information sur les opportunités et les ressources disponibles

- Les jeunes et les entreprises à Mayotte sont confrontés à des difficultés pour s'informer sur les opportunités et les ressources disponibles sur le territoire. Il est primordial de mettre en place des mécanismes de communication efficaces et de renforcer la collaboration entre les différents acteurs pour mieux informer les jeunes et les entreprises sur les opportunités d'emploi, les dispositifs de formation et les ressources disponibles.

Manque de projection et d'orientation des jeunes vers les filières porteuses

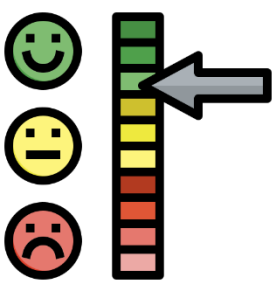
- Il existe un manque de projection et d'orientation des jeunes vers les filières et les métiers porteurs à Mayotte. Les organismes de formation doivent travailler en étroite collaboration avec les entreprises pour mieux anticiper les besoins du marché du travail et guider les jeunes dans leurs choix de formation afin de favoriser leur employabilité future.

Manque de dialogue et de mutualisation entre les organismes de formation et les entreprises

- Le dialogue et la mutualisation des ressources entre les organismes de formation et les entreprises à Mayotte sont insuffisants, entraînant des doublons et des redondances dans les formations. Il est essentiel de renforcer la collaboration entre les acteurs pour éviter les gaspillages et garantir une meilleure adéquation entre les compétences des jeunes et les besoins des entreprises. Les entreprises doivent participer activement à la formation des jeunes et à leur intégration dans le monde du travail, tandis que les organismes de formation doivent améliorer leur communication avec les entreprises pour mieux comprendre leurs attentes et besoins.

Il est urgent que les différents acteurs travaillent ensemble pour relever le défi de l'accompagnement du développement économique de Mayotte.

Associer la formation à tous les grands projets du territoire (dont le développement des filières majeures)	**66%** des entreprises interrogées ne trouvent pas une correspondance entre les formations et leurs besoins
	Seul 14% des entrepreneurs interrogés ont ressenti une amélioration dans leur accompagnement à la montée en compétences.
	30% des entreprises interrogées ont pris connaissance des dispositifs de formation
	Manque de projection et d'orientation des jeunes vers les filières porteuses
Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue	**+ 80** organismes de formation accompagnés à la certification QUALIOPI **100%** de réussite
	82% des organismes de formations accompagnés ont mis en place des formations de qualité
	Tous les organismes de formation sont satisfaits de leur accompagnement
Renforcer les liens entre l'École et l'Entreprise	**Manque** de dialogue et mutualisation entre les organismes de formation et les entreprises
	Problématique du savoir être chez les jeunes stagiaires
	+ 100 personnes ont été formées pour devenir tuteurs en entreprise.



Recommandations ***Orientation 1***

Priorisation des formations : Il est recommandé de sélectionner les formations prioritaires en fonction des besoins en compétences spécifiques de Mayotte. Cela inclut la suppression de formations qui n'offrent pas de débouchés pour les étudiants.

Collecte de données sur les besoins en compétences : Il est essentiel de recueillir régulièrement des données sur les besoins en compétences de Mayotte afin d'adapter les formations et les initiatives de développement économique en conséquence. La création d'une bibliothèque en ligne regroupant les données existantes est recommandée.

Vivier de formateurs : Il est recommandé de faciliter la formation d'un vivier de formateurs locaux pour les organismes de Mayotte afin de garantir la transmission des compétences nécessaires au développement du territoire. Il est également important de moderniser les infrastructures et les moyens techniques pour une réalisation efficace des projets.

Organisation de concertations : Des rencontres régulières doivent être organisées pour échanger sur les projets à venir et les besoins en compétences. Une visibilité claire sur les marchés publics à venir et la promotion des partenariats entre les acteurs économiques sont également recommandées.

Suivi et évaluation des projets : Il est recommandé de mettre en place un suivi et une évaluation réguliers des projets en cours pour assurer leur réussite et apporter des ajustements si nécessaire. Des rencontres avec les parties prenantes doivent être organisées pour discuter des résultats et des améliorations possibles.

Guichet unique pour faciliter les démarches administratives : Disposer d'un guichet unique pour faciliter les démarches administratives. Enfin, il est nécessaire de disposer des compensations financières dans les secteurs sanitaires et sociaux pour assurer une réelle équité.

D'autres recommandations visent à simplifier les procédures administratives pour les marchés publics de formation, renforcer la connaissance et la communication sur les dispositifs de financement, **favoriser la collaboration entre les acteurs de la formation**, numériser l'offre de formation, diversifier les domaines et niveaux des formations, consolider les prérequis pour garantir la qualité des formations, et mettre en place un schéma pluriannuel pour anticiper les besoins à long terme.

Pour **faciliter l'accès à la formation**, il est proposé de centraliser les informations sur les formations, mettre en place une plateforme de dépôt de candidatures, former et accompagner les PME et renforcer la communication et l'accompagnement entre les entreprises et l'école.

D'autres recommandations concernent la meilleure connaissance des entreprises par secteur, la mise en place d'un système d'information centralisé sur les offres de formation, l'anticipation des besoins à moyen et long terme, l'identification des compétences attendues par les entreprises, la promotion de l'innovation et de la rencontre entre l'école et l'entreprise, la simplification des procédures administratives et de commande publique et le soutien aux organismes de formation et aux entreprises.

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

Les constats suivants mettent en évidence plusieurs lacunes et obstacles dans la mise en place d'un service public d'orientation efficace et accessible à tous.

Manque d'aide et d'information adaptée à tous les publics

- Il est crucial de souligner le manque d'aide et d'informations adaptées à tous les publics, ce qui peut entraîner des difficultés dans l'orientation professionnelle. Cela peut également mettre une pression excessive sur les acteurs impliqués, qui n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour accompagner de manière adéquate les demandes des publics.

Absence de coordination entre les acteurs

- Par ailleurs, le manque de coordination et de collaboration entre les différents acteurs constitue un défi majeur. Cette absence de collectivité entrave la mise en place d'une coordination efficace des actions et limite la mutualisation des moyens. Il est donc primordial de renforcer les rencontres et les échanges entre les partenaires afin de mieux répondre aux besoins individuels des personnes accompagnées.

Insuffisance des moyens de communication et de visibilité

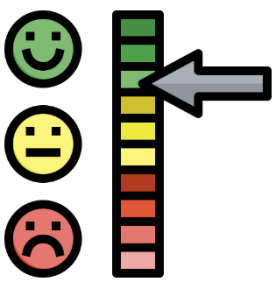
- Le manque de moyens de communication et de visibilité sur les parcours professionnels représente également un obstacle significatif. L'absence d'outils adaptés et accessibles limite l'accès à l'information nécessaire à l'orientation professionnelle. De plus, le manque de valorisation des réussites et de suivi des personnes accompagnées peuvent réduire leur motivation et leur engagement dans la construction de leur projet professionnel.

Identification des acteurs et rapprochement des lieux d'accueil

- Il est également essentiel d'identifier clairement les acteurs et les structures impliqués dans l'orientation professionnelle afin de mieux orienter les publics. En rapprochant les lieux d'accueil, il serait possible d'offrir des points d'accès uniques dans chaque zone. De plus, il convient de renforcer la professionnalisation des acteurs du territoire pour assurer un premier accueil de qualité, en identifiant les compétences nécessaires pour répondre aux demandes des publics.

Il y a plusieurs points à améliorer pour une meilleure orientation professionnelle des publics, tels que le renforcement de la collectivité entre les acteurs, l'accompagnement des publics avec bienveillance et la professionnalisation des acteurs du territoire pour assurer un premier niveau d'accueil.

Assurer collectivement un premier niveau d'accueil et d'information (identique pour tous et à tous)	**84%** du public scolaire rencontre des difficultés pour accéder à l'information
	64% de demandeur d'emploi rencontre des difficultés pour accéder à l'information
	37% de personnes trouvent que le premier frein pour l'accès à l'information est l'accès à une connexion internet
Adapter les contenus au contexte local	**Insuffisance** des moyens est alloué au public en situation de handicap
	< 25% d'insertion du public handicapé
	34% d'acteurs de l'EFOP identifient l'illettrisme et l'analphabétisme comme l'un des principaux freins qui limite l'accès à l'emploi
Structurer la traçabilité des parcours d'orientation pour mieux sécuriser les parcours professionnels	**58%** des structures ont mis en place des outils pour collecter des données consolidées pour le suivi de l'insertion de votre public après leur formation
	80% Les structures interrogées ne sont pas en capacité de faire un suivi de parcours plus de 6 mois



Recommandations ***Orientation 2***

Mise en place d'outils numériques : L'utilisation d'outils numériques permettra une meilleure gestion des ressources et une coordination efficace entre les différents acteurs impliqués dans le premier accueil. Cela facilitera l'accès à l'information et permettra une orientation plus rapide et adaptée.

Professionnalisation des acteurs du premier accueil : Il est essentiel de renforcer les compétences des professionnels chargés du premier accueil en matière d'orientation. Cela leur permettra d'acquérir une connaissance mutuelle des offres de chaque partenaire, améliorant ainsi l'efficacité de l'accueil et l'orientation des usagers.

Utilisation des nouvelles technologies et lutte contre l'illettrisme : Les nouvelles technologies peuvent être utilisées pour fournir une meilleure information sur l'orientation professionnelle. De plus, la formation peut être utilisée comme moyen de lutter contre l'illettrisme et d'améliorer les compétences de base des individus.

Collaboration entre acteurs de la formation et entreprises locales : Il est essentiel de promouvoir l'adéquation entre le monde de la formation et les besoins du marché du travail. Cela peut être réalisé en encourageant les collaborations entre les acteurs de la formation et les entreprises locales, favorisant ainsi l'insertion professionnelle des individus.

Accessibilité de l'information sur l'orientation : Il est crucial de garantir l'actualisation des informations en ligne sur les offres de formation et les métiers en tension. De plus, la création d'espaces d'information sur l'orientation professionnelle dans les communes et les quartiers facilitera l'accès à l'information pour les usagers.

Accès à l'information pour les entreprises : Il est important de mettre à disposition des entreprises des informations à jour sur les formations disponibles. Cela facilitera le recrutement de personnes compétentes et favorisera l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des candidats.

Formation des conseillers en formation et en emploi : Il est essentiel de former les conseillers en formation et en emploi sur les dispositifs d'évolution du champ de la formation professionnelle. Cela leur permettra d'accompagner efficacement les usagers dans leur projet professionnel. De plus, la création d'espaces dédiés à l'orientation professionnelle dans les communes facilitera l'accès des usagers à ces services.

Créer au sein de centres de formation, un appui qui permet le soutien des stagiaires en situation de handicap, en coopération avec les acteurs du handicap pour éviter les décrochages et les abandons de parcours.

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

Ces constats suivants mettent en évidence les principaux défis liés à l'accompagnement et à l'animation de la synergie des acteurs et des dispositifs à Mayotte, ainsi que les recommandations pour renforcer la collaboration, la coordination et la complémentarité dans le domaine de la formation professionnelle.

Besoin de renforcer le travail collectif des acteurs

- Manque de connaissance mutuelle entre les acteurs. Nécessité d'une collaboration et de partenariat renforcés pour atteindre les objectifs communs

Importance de la mise à jour de l'information et de la programmation pluriannuelle

- Planification des actions à venir pour une meilleure coordination des efforts

Nécessité d'un réel dialogue entre les acteurs pour assurer une visibilité et une synergie

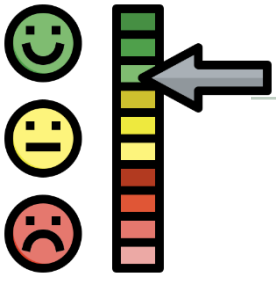
- Concertation et conception doivent être mises en avant pour le succès des projets
- Dialogue entre les différents acteurs pour favoriser une compréhension mutuelle et une collaboration efficace

Diversification de l'offre de formation pour répondre aux besoins du territoire

- Formation cruciale pour le développement de la population et de l'économie
- Besoin d'évaluer régulièrement les projets pour garantir leur réussite

Les recommandations pour améliorer la situation de la formation et du développement économique à Mayotte sont de prioriser les formations, de collecter des données sur les besoins en compétence, de favoriser la formation, d'organiser des concertations et de suivre et évaluer les projets

Développer la connaissance et son organisation au service de l'aide à la décision	**80%** des acteurs interrogées jugent que le recueil des besoins en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnel est difficile
	64% des structures interrogées disposent de moyens pour détecter les décrocheurs et les sortants des accompagnements
	Manque de données sectorielles fraiches, actualisées de manière pluriannuelle
Assurer le pilotage du CPRDFOP	**Absence** d'un suivi des réalisations du précèdent CPRDFOP
	75% des acteurs interrogés ont une méconnaissance du CPRDFOP
	65% des acteurs interrogés ont conduit des actions en lien avec le CPRDFOP



Recommandations ***Orientation 3***

Moyens humains et financiers pluriannuels dédiés pour assurer l'efficacité : Pour assurer une réelle efficacité, il est nécessaire de prévoir des moyens humains et financiers pluriannuels dédiés. Le CREFOP doit assurer un pilotage réel et efficient du CPRDFOP et être l'interlocuteur unique pour remonter les besoins en compétences des acteurs terrain.

Prendre en compte les besoins du territoire avant de déployer des dispositifs :
Mutualisation et structuration des actions pour des spécialisations métiers adaptées et répondre aux besoins du territoire. Le CPRDFOP doit avoir du sens pour la population de Mayotte et prendre en compte les besoins locaux pour créer des dispositifs de formation adaptés. Il est également important de structurer le domaine en spécialisation métiers pour faciliter le choix des acteurs.

Constituer une équipe opérationnelle dédiée au suivi et **au pilotage de la réalisation du CPRDFOP**.

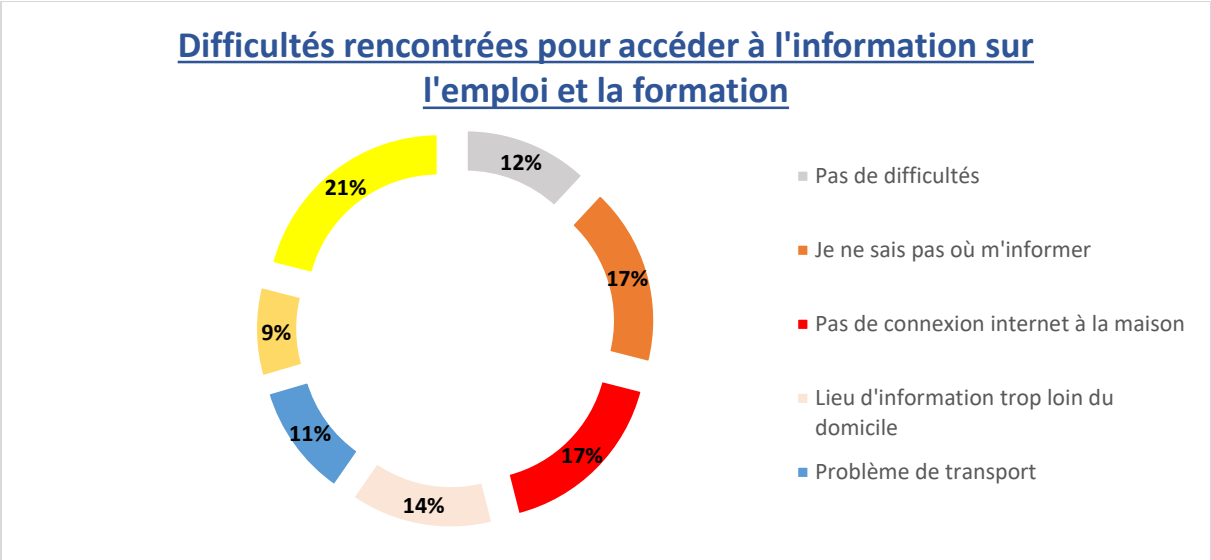
Plateforme numérique et annuaire des acteurs pour favoriser la synergie et la complémentarité : Disposer d'une plateforme numérique à jour pour les professionnels et d'une fiche de mission pour chaque membre COPIL. Un annuaire des acteurs de l'EFOP du territoire est également nécessaire pour mieux connaître les différents acteurs et faciliter la synergie et la complémentarité.

Pour accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité à Mayotte, plusieurs recommandations ont été formulées. Il est essentiel de prévoir **des moyens humains et financiers pluriannuels dédiés pour garantir l'efficacité des actions entreprises**. De plus, il est crucial de prendre en compte **les besoins spécifiques du territoire avant de déployer des dispositifs**, en favorisant la mutualisation et la structuration des actions pour développer des spécialisations métiers adaptées.

ENQUÊTE EN LIGNE

*Enquête accès à l'information et à l'orientation du **public scolaire** :*

Moyens pour accéder à l'information des publics scolaires



Source : Résultat d'une enquête google Forms mise en ligne par l'OREF.

Il est intéressant de noter que 12% des répondants ne rencontrent pas de difficultés particulières, ce qui indique qu'une partie de la population bénéficie d'un accès relativement aisé à l'information.

Cependant, 17% des personnes interrogées expriment leur méconnaissance des lieux de recueil de l'information, ce qui soulève des préoccupations quant à la disponibilité et à la visibilité des ressources d'information.

En outre, 17% des répondants signalent l'absence de connexion internet à leur domicile, ce qui limite leur accès aux informations en ligne, un outil essentiel dans le monde numérique actuel.

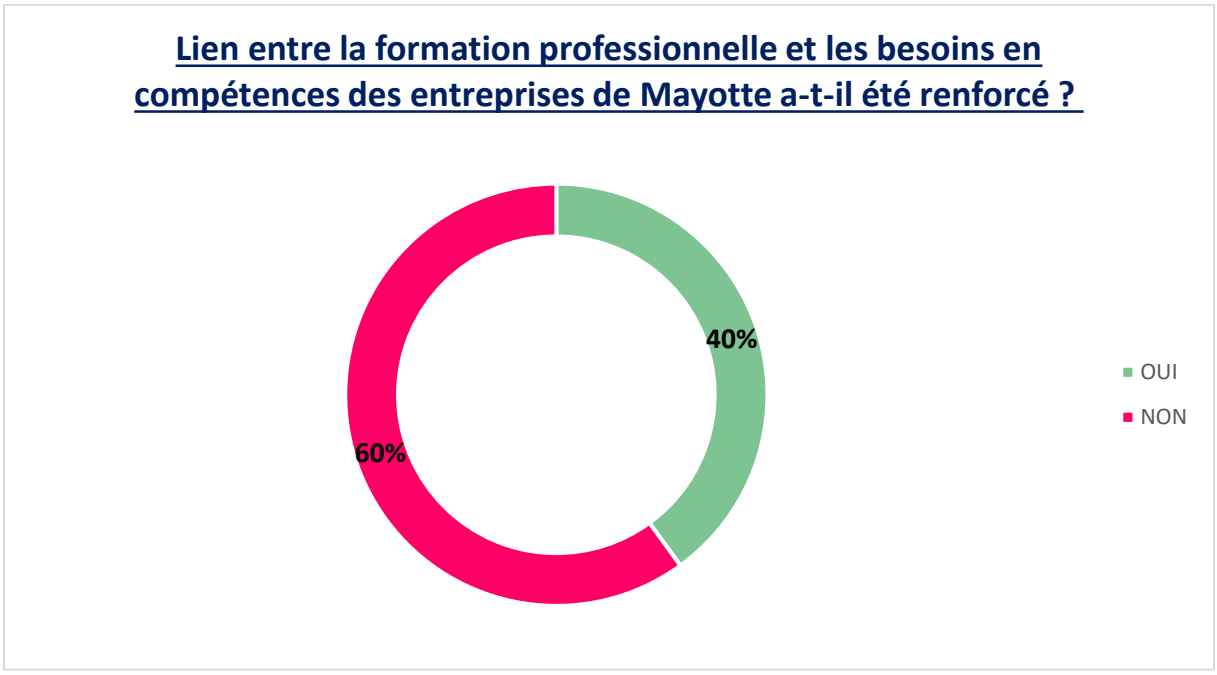
Un pourcentage significatif de 14% mentionne que les lieux d'information sont trop éloignés de leur domicile, ce qui suggère un manque d'accessibilité géographique et la nécessité de déplacements pour accéder aux ressources.

Par ailleurs, 11% des personnes rencontrent des problèmes de transport, ce qui peut entraver leur capacité à se rendre dans des lieux d'information ou à participer à des activités éducatives.

Enfin, il est alarmant de constater que 9% des répondants indiquent craindre de se déplacer en raison de leur situation irrégulière, tandis que 21% expriment la même crainte. Ces chiffres révèlent les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les personnes en situation irrégulière, ce qui peut restreindre leur accès à l'information et à l'éducation.

Ces données soulignent l'importance de prendre des mesures pour améliorer l'accessibilité à l'information à Mayotte, en mettant l'accent sur la réduction des disparités géographiques, la disponibilité de ressources en ligne, l'amélioration des infrastructures de transport et la protection des droits des personnes en situation irrégulière pour favoriser leur participation éducative.

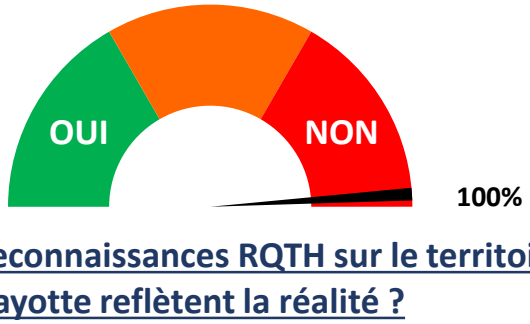
Enquête pour l'évaluation du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)



Source : Résultat d'une enquête google Forms mise en ligne par l'OREF.

Selon les statistiques fournies, 60% des répondants indiquent que le lien entre la formation professionnelle et les besoins en compétences des entreprises de Mayotte n'a pas été renforcé, tandis que 40% affirment le contraire. Ces résultats suggèrent une certaine disparité d'opinions quant à l'efficacité de la formation professionnelle en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de la région.

Enquête accès à l'information et l'orientation ***public handicap***



Source : Résultat d'une enquête google Forms mise en ligne par l'OREF.

Les résultats de l'enquête montrent que les reconnaissances RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) sur le territoire de Mayotte ne reflètent pas la réalité, avec un taux de 100% de répondants indiquant que cela n'est pas le cas. Ce résultat soulève des questions importantes quant à la prise en compte et à la reconnaissance des travailleurs handicapés sur le territoire.

Moyens, dispositifs qu'il faudrait déployer pour que les besoins de ce public soient mieux pris en compte dans le prochain CPRDFOP (Recommandations issues de l'enquête en ligne)

Pour que les besoins des personnes en situation de handicap (PSH) à Mayotte soient mieux pris en compte dans le prochain Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), il est proposé de déployer les moyens et dispositifs suivants :

- Pérenniser la Plateforme de Préparation et de Réponse à l'Accompagnement Personnalisé (PPRAP) : Il est essentiel de maintenir cette plateforme existante qui permet de répondre aux besoins spécifiques des PSH en termes d'accompagnement personnalisé. Élargir le dispositif en créant des places d'accompagnement ESAT Hors les murs : Il est recommandé de développer des places supplémentaires d'accompagnement dans des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) en dehors de leurs locaux habituels. Cela permettrait notamment d'accueillir des personnes avec une déficience intellectuelle.
- Créer des unités d'appui et de soutien au sein des centres de formation : En collaboration avec des acteurs concernés, il est préconisé de mettre en place des unités spécialisées au sein des centres de formation. Ces unités auraient pour objectif de prévenir les décrochages et les abandons de parcours des PSH en leur apportant un soutien adapté.
- Reconnaissance des demandeurs d'emploi (DE) en tant que personnes handicapées et orientation adéquate : Il est primordial d'établir une meilleure correspondance entre les chiffres de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et ceux des Pôles Emploi (PE) et des Missions Locales (ML)

FICHES ACTION

-

VERSION SYNTHETIQUE

ORIENTATION 1

Action 1.1.1	Adapter la commande publique aux besoins en compétence du territoire
Changements attendus par cette action	• Favoriser le travail en synergie entre les différents acheteurs du territoire pour le déploiement efficace de la commande publique • Partager les bonnes pratiques dans la rédaction, l'exécution et l'évaluation des actions déployées dans le cadre de la commande publique • Faire correspondre le calendrier de la commande publique avec les besoins immédiats en compétences et en main d'œuvre des employeurs
Partenaires mobilisés	• Conseil départemental (Direction de la formation professionnelle, Direction de l'enseignement supérieur, service juridique et service des marchés publiques) • CARIF OREF (Plateforme de Lutte contre l'Illettrisme et l'Analphabétisme, service achats et marchés publics, CARIF) • DASU-DPSU, CREFOP, LADOM, • Autorités académiques et services de l'Etat (DEETS par exemple) • Pôle Emploi • Représentants des filières économiques (AKTO, Consulaires, MEDEF, CPME) • Les entreprises de moins de 50 salariés • Organismes en charge de l'orientation professionnelle • Organismes de formation professionnelle
Calendrier de réalisation	**Toute la période de validité du CPRDFOP (2023 –2027)**

Action 1.1.2	Mise en place d'un plan d'investissement sur les infrastructures des OF, OFA, CFA.
Changements attendus par cette action	• Améliorer l'accessibilité à la formation professionnelle pour l'ensemble de la population mahoraise. • Ouvrir des opportunités d'apprentissage et de développement professionnel pour tous, en réduisant les disparités territoriales et en facilitant l'accès aux zones éloignées. • Renforcer l'attractivité de Mayotte en tant que territoire propice à l'éducation et à la formation. • Encourager les jeunes à rester sur l'île pour poursuivre leurs études et leur permettre de se former localement. • Le développement et la diversification de l'offre de formation continue et par l'alternance sur notre territoire ; • La mise en place d'un certain nombre d'infrastructures pédagogiques • Améliorer les conditions d'accueils des stagiaires et l'efficacité des formations.
Partenaires mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP • Conseil Départemental (Directions économique & la Formation Professionnelle) • ETAT • CARIF OREF • Les opérateurs de formation • Tous les réseaux d'opérateurs publics et privés de l'EFOP, l'insertion de la formation professionnelle
Calendrier de réalisation	**A partir de 2023 et pendant toute la durée du CPRDFOP et au-delà**

Action 1.1.3	Encourager la création de certifications de haut niveau en lien avec le SRDEII et les autres schémas stratégiques du territoire.
Changements attendus par cette action	• Renforcement de l'employabilité du territoire • Créer une compétitivité régionale pour attirer des investissements. • La création d'entreprises locales innovantes et d'emplois durables. • Stimuler la croissance de secteurs clés de l'économie. • Rayonnement régional et coopération internationale. • Devenir un acteur attractif et compétitif dans la région de l'océan Indien. • Développement de partenariats et des échanges avec d'autres acteurs économiques et académiques, • Favoriser la coopération internationale et les opportunités de coopération, d'exportation de savoir-faire et d'innovation. • Favoriser l'orientation et l'entrée des jeunes dans les formations certifiantes de haut niveau • Accompagnement et professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle sur cette thématique.
Partenaires mobilisés	• Conseil Départemental (DGA Formation) • ETAT (services déconcentrés des ministères certificateurs) • Les chambres consulaires • AKTO • Pôle emploi • Les organismes de formation • CARIF OREF
Calendrier de réalisation	**Toute la durée du CPRDFOP et au-delà**

Action 1.1.4	Créer des places d'accompagnement en ESAT (Établissement et service d'aide par le travail)
Changements attendus par cette action	• Proposer des solutions d'insertion pérennes des publics en situation de handicap • Créer un environnement inclusif et adapté pour permettre aux personnes en situation de handicap de travailler et de développer leurs compétences • Offrir des formations professionnelles adaptées et un accompagnement personnalisé aux travailleurs en situation de handicap
Partenaires mobilisés	• ARS • PREFECTURE DE MAYOTTE/ DEETS • MDPH • Etablissements et services médicaux-sociaux • FIPHFP / AGEFIPH • Collectivités / entreprises locales
Calendrier de réalisation	**2024**

Action 1.1.5	Créer un programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap
Changements attendus par cette action	L'enjeu majeur du **PRAFQPH** (programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap) est l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société, notamment par un accès renforcé et sécurisé à la formation et à la qualification.
Partenaires mobilisés	• Conseil départemental de Mayotte (Région) • MDPH • AGEFIPH • FIPHFP • Associations représentatives des personnes handicapées. • Partenaires sociaux • Les organismes de formation (Code du travail : article D5211-1)
Calendrier de réalisation	**Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP**

Action 1.1.6	Renforcer la communication sur les dispositifs de financement de la formation professionnelle
Changements attendus par cette action	• Améliorer la sensibilisation et la communication autour des dispositifs de financement de la formation professionnelle • Une meilleure compréhension des critères d'éligibilité et des démarches administratives • Une amélioration de l'employabilité des mahorais grâce à un accès de facilité à la formation professionnelle • Une participation active et un engagement des acteurs dans les programmes de formation • Investissent plus important des entreprises dans le développement des compétences de leurs employés
Partenaires mobilisés	• Chambres consulaires • Organisations professionnelles d'employeurs/ syndicales salariales • CARIF OREF MAYOTTE • AKTO • ATPRO • Opérateurs de la formation
Calendrier de réalisation	**2024-2027**

Action 1.1.7	Renforcement de l'offre de formation sur les savoirs de base et la préqualification.
Changements attendus par cette action	• Les personnes sortantes des dispositifs de lutte contre l'illettrisme trouvent des solutions pour se préparer à entrer en formation qualifiante. • Un plus grand nombre de stagiaires de la formation professionnelle accède aux formations certifiantes de la commande publique de formation. • Un programme de préqualification est mis en place, sas de préparation au programme de formation qualifiante
Partenaires mobilisés	• Rectorat / CUFR • Conseil départemental • Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs • Pôle emploi • AKTO • CARIF OREF • ATPRO • Opérateur CEP régional
Calendrier de réalisation	**2024-2027**

Action 1.1.8	Développer le recours à la VAE comme levier d'accélération de l'accès à la qualification et d'insertion vers l'emploi.
Changements attendus par cette action	Les personnes ayant ou ayant eu une activité professionnelle ou bénévole, source de l'apprentissage de nouvelles compétences pourront obtenir les certifications correspondantes. L'offre d'accompagnement à la VAE est répartie sur l'ensemble du territoire et accessible au plus grand nombre.
Partenaires mobilisés	• Les organismes certificateurs (Ministère de l'Education Nationale, Ministère du Travail, etc.) • La Région • Le centre universitaire • Les entreprises • CARIF OREF • AKTO • ATPRO
Calendrier de réalisation	**Sur l'ensemble de la durée du CPRDFOP (2024-2027)**

Action 1.1.9	Mise en œuvre des fiches actions des formations initiales et continues du plan de développement des compétences du projet SUHA NA MAÉCHA.
Changements attendus par cette action	• Augmentation du nombre de médecins et de spécialistes disponibles à Mayotte ; • Amélioration de l'accès à des soins spécialisés pour la population locale ; • Augmentation du nombre d'infirmiers et d'infirmières qualifiés à Mayotte ; • Renforcement des compétences et des spécialités infirmières disponibles localement ; • Augmentation du nombre de candidats mahorais intéressés par les carrières sanitaires et sociales ; • Réduction des barrières socio-économiques ou culturelles qui pourraient entraver l'accès à ces carrières ; • Augmentation du nombre de stages disponibles dans les établissements de santé et médico-sociaux de Mayotte. • Renforcement de la rétention des talents locaux en leur offrant des possibilités de stage sur place ; • Augmentation des possibilités de formation en alternance dans les métiers du sanitaire, social et médico-social.
Partenaires mobilisés	• ETAT • ARS • CHM • Rectorat • AFD • Le centre universitaire • Les OF • Les entreprises • Les associations du secteur SSMS • AKTO • ATPRO • Les partenaires sociaux
Calendrier de réalisation	**Sur l'ensemble de la durée du CPRDFOP (2024-2027) et au-delà**

Action 1.1.10	Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelles initiale
Changements attendus par cette action	Les formations professionnelles initiales développées en Région académique de Mayotte contribueront à l'acquisition par tous de ce premier niveau de qualification socle. Cela passera d'abord par une meilleure valorisation de la voie professionnelle dans l'orientation des jeunes et la construction des parcours initiaux. Mais cela passera également par l'élaboration d'une offre de formation et de qualifications adaptée aux besoins de l'économie régionale et de son territoire. Cette offre doit favoriser les équilibres et soutenir les dynamiques propres au territoire tout en recherchant les synergies entre les différents acteurs. Ce processus d'adaptation de l'offre de formation veillera à un développement équilibré cohérent des voies de formation professionnelles initiales et recherchera une plus forte implication des acteurs économiques pour une meilleure prise en compte de l'évolution des besoins en compétences des entreprises. La volonté d'être au rendez-vous du lycée du futur que dessinent les innovations pédagogiques en cours, que favorisent les mises en réseaux (telles que proposées dans le cadre des Campus des Métiers et des Qualifications notamment) guidera également, sur la durée du contrat, le développement régional des formations professionnelles initiales.
Partenaires mobilisés	• Rectorat (y compris enseignement privé) • DRAAF • Direction interrégionale de la Mer • Organismes de formation
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027**

Action 1.2.1	Appuyer les incubateurs dans l'accompagnement des entrepreneurs et dans les aides à la création d'entreprise pour les jeunes diplômés
Changements attendus par cette action	• Favoriser le développement d'un écosystème entrepreneurial dynamique, • Encourager l'innovation et la création d'emplois durables sur l'île, • Créer des opportunités de collaboration et de croissance pour les jeunes entreprises.
Partenaires mobilisés	• Le CREFOP • Etat • Le Département • Les chambres consulaires • Les établissements accompagnant à la création et au développement de Enterprise • Les opérateurs de la formation professionnelle

Calendrier de réalisation	**Lancement du projet dès la validation du CPRDFOP et tout le long du déploiement de ce dernier.**

Action 1.2.2	• **Mettre en place une plateforme pour consulter et déposer les dossiers de candidature pour les offres d'emplois et stages**
Changements attendus par cette action	• Avoir un outil numérique en ligne pour réunir " l'école et l'entreprise, e-entreprise " avec l'image de la marque des chambres consulaires. C'est à dire les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion professionnelle pourront publier leur CV à la plateforme pour avoir plus de chance d'être appelé par un professionnel.
Partenaires mobilisés	• Les chambres consulaires • Les Agences d'intérim • Le Conseil Départemental • L'ADIM • Les organisations professionnelles d'employeurs • Les Collectivités Territoriales • Tous les acteurs de la formation professionnelle sur le territoire
Calendrier de réalisation	**Année 2023 à 2027**

Action 1.3.1	Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle initiale et les besoins en compétences et en qualifications des entreprises du territoire
Changements attendus par cette action	• Renforcer et fluidifier la communication (interne/externe) de l'ensemble des acteurs économiques. • Réduire le taux d'analphabétisme, d'illettrisme et d'illectronisme des salariés très peu qualifiés ou sans qualification • Favoriser le développement des stages, de l'alternance et de l'AFEST par l'identification des besoins en compétences et en main d'œuvre des acteurs économiques
Partenaires mobilisés	• AKTO • CARIF OREF (Plateforme de Lutte contre l'Illettrisme et l'Analphabétisme • Organisations patronales • Cress • BGE • Oudjérébou • Entreprise • CCI • ANLCI
Calendrier de réalisation	**Mise en œuvre fin 2023**

Action 1.3.2	Former et accompagner les PME et TPE pour leur accès à la formation
Changements attendus par cette action	• Mise en place d'un programme de formation et d'accompagnement adapté aux besoins des PME et TPE de Mayotte. • Mobilisation des acteurs locaux, en offrant un accompagnement personnalisé et en évaluant régulièrement les résultats. • Renforcement des compétences des entreprises locales • Favoriser leur développement économique et à stimuler l'emploi dans la région.
Partenaires mobilisés	• CD • Organisations patronales • CRESS • BGE • Chambres consulaires • DEETS • AGEFICE
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027.**

ORIENTATION 2

Action 2.1.1	Renforcement de l'appui à l'équipement numérique comme support technique de l'accès et de la diffusion de l'information
Changements attendus par cette action	• Offrir un support technique essentiel pour l'accès et la diffusion de l'information sur le territoire • Développer les contenus d'information sur des supports numériques. • Investir sur le renforcement des équipements et l'offre de services des espaces numériques et des futures maisons du numérique et de la création
Partenaires mobilisés	• La cité des métiers de Mayotte • Conseil départemental • Ensemble des opérateurs de l'orientation professionnelle
Calendrier de réalisation	**Année 2023-2027**

Action 2.1.2	Recensement de tous les points d'accès à l'information sur les métiers et les formations
Changements attendus par cette action	• Disposer d'une cartographie complète des points d'accueil et d'information en matière d'orientation professionnelle, • Connaissance fine de leur offre de service.
Partenaires mobilisés	• Cité des métiers • Le Rectorat (lycées, CIO) • EPCI, • Pôle emploi, • MDPH, • Mission locale, • Les communes.
Calendrier de réalisation	**Année 2023 à 2025**

Action 2.1.3	Élaboration et mise en œuvre d'un plan mahorais d'accompagnement et d'évolution des compétences des prestataires accompagnateurs
Changements attendus par cette action	Accompagner les organismes de formation professionnelle dans la transition induite par la loi du 5 septembre 2018 (actions de formation en situation de travail, e-learning, blocs de compétences, développement de l'apprentissage, etc.)
Partenaires mobilisés	• CARIF • PLIA • Les têtes de réseaux des organismes de formation des secteurs public et privé • AKTO Mayotte • Etat : Éducation nationale, Agriculture, mer, Jeunesse et sports, ARS, DEETS • Les opérateurs de formation
Calendrier de réalisation	**A la validation du CPRDFOP 2023-2027**

Action 2.1.4	Création du service public régional d'orientation (SPRO) Mayotte
Changements attendus par cette action	• Un travail en réseau de tous les acteurs de l'orientation, • Une mutualisation des moyens de l'ensemble des acteurs de l'orientation pour une information plus efficiente auprès de la population de Mayotte.
Partenaires mobilisés	• Conseil Départemental • Le Rectorat • Pôle emploi • La mission Locale • Cité des métiers • Opérateur CEP des actifs occupés • Transition Pro Mayotte
Calendrier de réalisation	**Année 2023-2027**

Action 2.2.1	Création et mise à jour de contenus d'information sur l'exercice des métiers à Mayotte
Changements attendus par cette action	• Une meilleure compréhension des métiers, • Une compréhension des métiers, • Une plus grande transparence, • Une meilleure adéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences du marché de l'emploi, • Une plus grande mobilité professionnelle et une meilleure correspondance entre les besoins de l'économie et les compétences des travailleurs. • Formation professionnelle, disposent d'informations sur les conditions d'exercice à Mayotte et hors Mayotte
Partenaires mobilisés	• CARIF OREF • CRIJ • Mission locale • Pôle emploi • Chambres consulaires
Calendrier de réalisation	**Démarrage dès septembre 2023**

Action 2.2.2	Renforcement de l'information sur les conditions d'accès à la formation ainsi que sur les conditions de mobilité extra territoriales (sur les métiers et les formations)
Changements attendus par cette action	• Les personnes intègrent dans leur projet professionnel la notion de mobilité. • Les personnes allant se former en métropole (ou ailleurs) sur des formations visant les professions intermédiaires et les cadres sont sensibilisés au retour (immédiat ou différé) à Mayotte
Partenaires mobilisés	• CARIF • LADOM • DAFPI
Calendrier de réalisation	**Démarrage dès septembre 2023**

Action 2.2.3	Mettre en place toute une communication, information, sensibilisation pour lever le tabou sur le handicap à Mayotte
Changements attendus par cette action	• Sensibilisation accrue • Acceptation et inclusion • Accès amélioré aux services • Changement de mentalité • Renforcement des réseaux de soutien
Partenaires mobilisés	• MDPH • POLE EMPLOI • MISSION LOCALE • AGEFIPH • FIPHFP
Calendrier de réalisation	**Dès l'adoption du CPRDFOP 2023-2027**

Action 2.3.1	Renforcement des coopérations entre les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs et de suivi illettrisme – alphabétisation ; des travailleurs sociaux (PTI) et des acteurs de l'orientation
Changements attendus par cette action	L'abaissement du nombre de décrocheurs, du nombre de personnes entrant dans les parcours de lutte contre l'illettrisme restés sans solution ou pour lesquels plus aucun contact n'est établi.
Partenaires mobilisés	• Travailleurs sociaux (cf. plan départemental d'insertion) • Plateforme de lutte contre l'illettrisme • Opérateurs de l'orientation professionnelle • Rectorat • Travailleurs sociaux (cf. plan départemental d'insertion) • Plateforme de lutte contre l'illettrisme • Opérateurs de l'orientation professionnelle
Calendrier de réalisation	**Dès que possible et de les développer pour apporter toujours plus de solutions d'ici à 2027.**

Action 2.3.2	Mise en place d'un système de traçabilité du parcours individuel d'orientation professionnelle
Changements attendus par cette action	• Une meilleure coordination entre les différents acteurs et une personnalisation de l'accompagnement ; • Une amélioration de la qualité des offres de formation et de la gestion des fonds • Une meilleure évaluation des politiques publiques d'orientation professionnelle
Partenaires mobilisés	• (ACTEURS EFOP) • Travailleurs sociaux (cf. plan départemental d'insertion) • Plateforme de lutte contre l'illettrisme (PLIA) • Opérateurs de l'orientation professionnelle • Rectorat • Conseil départemental
Calendrier de réalisation	• **Lancement du groupe de travail en septembre 2023** • **Maquettage et réalisation : année 2025** • **Système opérationnel en fin 2027 au plus tard**

Action 2.3.3	Désignation et professionnalisation des référents handicap au sein des OF/CFA/OFA.
Changements attendus par cette action	• Présence d'un référent handicap dans les OF et les CFA • Les OF et CFA mettent en place un système pérenne et partagé par tous de suivi, d'accompagnement et d'orientation de personnes en situation du handicap afin de faciliter leur insertion professionnelle.
Partenaires mobilisés	• OF • CFA • AGEFIPH • MDPH
Calendrier de réalisation	**Démarrage à la validation du CRDFOP**

Action 2.3.4	Mettre en place un plan de professionnalisation des acteurs de l'EFOP sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensation
Changements attendus par cette action	• Renforcement des compétences des acteurs de l'EFOP sur la notion de handicap, d'accessibilité universelle et de compensations. • Amélioration de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'orientation professionnelle. • Garantie d'un accès équitable aux services d'orientation pour tous les individus, indépendamment de leur handicap.
Partenaires mobilisés	• CARIF OREF • AGEFIPH • FIPHFP • MDPH
Calendrier de réalisation	**Dès l'adoption du CPRDFOP et durant toute sa durée de validité**

Action 2.3.5	Lever les freins périphériques liées à l'accès à la formation et l'orientation
Changements attendus par cette action	• Plus de facilité d'accès aux formations ; • Moins d'abandons liés aux freins périphériques ; • Plus de mixité parmi les stagiaires et assiduité durant toute la formation (mère célibataire, jeunes issus de famille à revenu modeste...) • Démarche administrative facilitée pour l'accès à la formation
Partenaires mobilisés	• Conseil Départemental • Etat • Rectorat • AKTO • Pôle emploi
Calendrier de réalisation	**Durant toute la durée de validité du CPRDFOP**

ORIENTATION 3

Action 3.1.1	Mise en place et animation du CPRDFOP
Changements attendus par cette action	• Réunion régulière de la commission politiques publiques du CREFOP ; • Suivi du déploiement du CPRDFOP par les membres de cette commission ; • Des acteurs de l'EFOP de manière régulière sur les priorités fixées dans le CPRDFOP pour assurer un travail en synergie ; • Déploiement efficient du CPRDFOP ; • Ajustements du CPRDFOP, selon les priorités et contexte du territoire (au besoin).
Partenaires mobilisés	• Membres du CREFOP • Le Conseil Départemental • Tous les signataires du CPRDFOP • Les acteurs de l'EFOP • GIP CARIF OREF en tant que secrétaire permanent du CREFOP
Calendrier de réalisation	**Du lancement du CPRDFOP en 2023 à la fin prévue en 2027**

Action 3.1.2	Recrutement de l'équipe projet CPRDFOP (à minima 2 personnes)
Changements attendus par cette action	• Assurer le pilotage le CPRDFOP (budget, financements, échéancier, indicateurs, déploiement…) ; • Animer les acteurs engagés au travers des actions du CPRDFOP par l'information, la communication et la mise en réseau des opérateurs mahorais • Accompagner le déploiement de l'ensemble des actions en mesurant les indicateurs et les effets ;
Partenaires mobilisés	• L'ensemble des signataires du CPRDFOP
Calendrier de réalisation	**Processus de recrutement à enclencher dès la validation du CPRDFOP**

Action 3.1.3	Création d'un groupe de travail des acteurs de l'EFOP adossé à la commission politiques publiques du CREFOP
Changements attendus par cette action	• Facilitation des échanges de pratiques entre acteurs de l'EFOP facilités ; • Une remontée rapide et efficace des difficultés rencontrées sur le terrain ; • Une meilleure coordination des actions pour le développement de l'orientation et de la formation à Mayotte ;
Partenaires mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP ; • L'ensemble des acteurs de l'EFOP
Calendrier de réalisation	**Dès janvier 2024**

Action 3.2.1	Mise en place des outils de suivi de la politique d'orientation et de formation professionnelles
Changements attendus par cette action	• Amélioration de la connaissance des actions réalisées dans le cadre du CPRDFOP ; • Suivi précis de la réalisation des objectifs fixés par le CPRDFOP ; • Identification des ajustements nécessaires pour améliorer l'efficacité des actions mises en place ; • Meilleure prise en compte des besoins en matière de formation et d'orientation professionnelles à Mayotte ;
Partenaires mobilisés	• Les services de l'État en charge de la formation et de l'orientation professionnelle. • Les organismes de formation et les établissements scolaires. • Les partenaires sociaux. • Les entreprises locales. • Les bénéficiaires des actions de formation et d'orientation professionnelle.
Calendrier de réalisation	**2024**

Action 3.2.2	Conception et réalisation d'une conférence (annuelle) des acteurs et partenaires de l'orientation et de la formation professionnelle
Changements attendus par cette action	• Des acteurs de l'EFOP sensibilisés sur les priorités du CPRDFOP tout le long ; • Des acteurs de l'EFOP travaillant en synergie et toute complémentarité ;
Partenaires mobilisés	• Les signataires du CPRDFOP • Les services du Conseil départemental (chargé de projet CPRDFOP) • Les acteurs dont financeurs et opérateurs des actions
Calendrier de réalisation	**Chaque fin d'année à partir de 2024**

Action 3.2.3	Valoriser les résultats et les réalisations auprès des citoyens
Changements attendus par cette action	• Une meilleure lisibilité des actions de la part de l'ensemble des acteurs
Partenaires mobilisés	• Les opérateurs d'orientation et de formation professionnelle • Les financeurs • Les bénéficiaires finaux • L'ensemble des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle
Calendrier de réalisation	**Chaque fin d'année à partir de 2025**

ORIENTATION 4

Action 4.1.1	Renforcement de la visibilité de l'offre de formation disponible sur le site internet du CARFI OREF (Mayotte-emploi-formation.info)
Changements attendus par cette action	• Permettre une meilleure visibilité et une compréhension accrue de l'offre de formation à Mayotte • Favoriser une plus grande participation à la formation et contribuer à l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché de travail local • Rendre l'offre de formation plus visible par secteur d'activité et par métier • Favoriser le partage des données entre les acteurs
Partenaires mobilisés	• Conseil départemental • Organismes de formation • CARIF OREF • Le réseau des CARIF OREF • Tous les pourvoyeurs de données (ADIM, OF, CFA, LADOM, CCI, DPSU, AKTO, INSEE, IEDOM...)
Calendrier de réalisation	**Démarrage à la validation du CPRDFOP**

Action 4.1.2	Créer un annuaire en ligne des formateurs
Changements attendus par cette action	• Faciliter le travail de recrutement de formateurs aux organismes de formations • Avoir une visibilité des formateurs sur le territoire • Favoriser la mise en relation entre les formateurs et les organismes de formation de Mayotte.
Partenaires mobilisés	• DEETS • Organismes de formation • Commission OF
Calendrier de réalisation	**Fin 2023**

Action 4.1.3	Déploiement de l'outil DAFINE dans d'autres secteurs en tension (Jeunesse sport, …)
Changements attendus par cette action	• Adhésion de l'ensemble des acteurs de l'EFOP à l'outil pour une alimentation et collecte de données efficientes, • Une évolution de l'outil vers d'autres secteurs d'activité. • Une Observation de la réalité socio-économique dynamique • Une vision claire et durable des besoins sur les emplois, les métiers, les qualifications sur le territoire • Un meilleur partage des informations quantitatives et des analyses • L'aide à la décision facilitée et impulsant de manière efficiente les politiques publiques.
Partenaires mobilisés	• Tous les pourvoyeurs de donnée du territoire • Tous les acteurs de l'EFOP
Calendrier de réalisation	**Action en cours et à poursuivre**

Action 4.1.4	Alimenter la base de données socio-économique "MayOpenData"
Changements attendus par cette action	• Accès aux données emploi, formation et toutes autres données socio-économiques facilité • Une vue d'ensemble de la réalité socio-économique
Partenaires mobilisés	• CARIF OREF • ADIM • L'emble des fournisseurs de données
Calendrier de réalisation	**Déjà en cours et à poursuire**

Action 4.1.5	Développement d'un outil personnalisé pour guider les étudiants de Mayotte selon leur profil et leurs compétences
Changements attendus par cette action	• Avoir une représentation visuelle des taux de réussite des étudiants de Mayotte dans les différentes filières d'études. Afin de leur guider dans leur choix sur l'orientation sur les études supérieures • Une meilleurs traçabilité des parcours des étudiants • Plus de retours des diplômés pour contribuer au développement de Mayotte.
Partenaires mobilisés	• Conseil Départemental (DPSU) • LADOM • CUFR • CARIF OREF MAYOTTE
Calendrier de réalisation	**Une fois par an à partir de 2024 jusqu'à la fin de validité de ce CPRDFOP**

Action 4.2.1	Enquêtes Flash : pour identifier les besoins en compétences
Changements attendus par cette action	• Cette démarche va permettre d'anticiper la mutation de l'écosystème des secteurs et des métiers • Cette action va aider à identifier les opportunités de développement ou même la pré-servation des compétences
Partenaires mobilisés	• OREF • DEETS • OF • Tous les acteurs de la formation • Toute structure fournisseurs de données
Calendrier de réalisation	**A la validation du CPRDFOP et durant tout le long de son déploiement**

FICHES ACTIONS SUHA NA MAECHA

Les 22 fiches actions du Projet SUHA NA MAESHA

Les 22 fiches actions font viennent en complément de la fiche action 1.1.9 intitulée : Mise en œuvre des fiches actions des formations initiales et continues du plan de développement des compétences du projet SUHA NA MAÉCHA.

1. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET ORGANISATION DU PDC	
1.1 GOUVERNANCE, SUIVI ET ANIMATION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL	PRIORITE : 1

Contexte / Constats	Le plan de développement des compétences (en cours de construction) s'étale sur plusieurs années et implique un grand nombre d'intervenants institutionnels, du secteur privé et associatif. Les parties prenantes du PDC ont des organisations et des missions hétérogènes. Le secteur est dans une phase de forte évolution. La capacité des acteurs à mobiliser des ressources utiles au PDC est elle aussi très hétérogène. Le secteur SSMS est en évolution constante. Un suivi régulier du plan de développement des compétences est nécessaire pour assurer l'avancement et la pertinence des actions dans la durée.
Objectifs visés	1. Créer le dispositif de pilotage du Plan de Développement des Compétences 2. Instruire et mettre à jour la vision globale de l'avancement, des réalisations, des bloquages et des difficultés identifiés dans la mise en œuvre du PDC 3. Présenter le suivi de la mise en œuvre aux instances décisionnaires (CREFOP) 4. Maintenir un contact avec les intervenants pour impulser et coordonner la mise en œuvre des actions. 5. Proposer et piloter des ajusterments du plan si nécessaire.
Public cible	- CARIF-OREF - CREFOP - Tous les porteurs des actions du PDC

Référent	- Conseil Départemental - Carif-Oref	**Pilote**	

Actions à mettre en place	1. Former et accompagner le Carif-Oref et le Conseil Départemental pour la mise en place du dispositif de suivi du PDC 2. Créer le tableau de bord du pilotage opérationnel du PDC o Définir et formaliser les indicateurs de suivi (éléments quantitatifs) o Définir et formaliser les éléments qualitatifs pour le suivi global du PDC 3. Instruire et animer les instances décisionnelles (ex. CREFOP) o Créer et animer un comité opérationnel constitué des acteurs clés (CARIF-OREF, Conseil Départemental, ARS, AFD) o Définir le format et la fréquence du suivi auprès des instance décisionnelles o Instruire et animer le suivi du PDC : réalisations, blocages, risques, actions proposées 4. Créer et déployer un plan de Communication o Créer et diffuser à intervalles réguliers des éléments marquants en lien avec l'avancement et les réalisations du PDC (ex. newsletter) o Créer et animer une communauté des pilotes des fiches actions o Organiser des séminaires (ex. biannuels) pour rassembler la communauté élargie des parties prenantes du projet

Contributeurs envisagés	**Éléments à Budgéter**
Eliane Conseil : Formation du Conseil Départemental & Carif-Oref ; accompagnement dans la mise en place du dispositif (ex. tableau de board, newsletters, animation de la communauté, etc.) Carif-Oref / Conseil Départemental : Une ressource identifiée pour être « pilote » du PDC (~1 ETP) Acteurs du comité opérationnel (C-D, C-O, ARS, AFD) : Suivi opérationnel du projet, préparation des comités Instance décisionnelle (CREFOP & Préfecture) : donne des orientations stratégiques, facilite l'avancement, suivi global, validation des modifications du PDC, facilite l'obtention de budgets	- Une ressource identifiée au C-D / Carif-Oref - Vecteurs de communication (newsletter, réseaux sociaux, communications institutionnelles) - Séminaires : réservation d'espace pour le séminaire biannuel élargi des acteurs du PDC

Calendrier	- Nomination du pilote : T1/2022 - Création des outils de pilotage : T1/2022 - Formation/accompagnement du « pilote » : jan-dec 2022

Risques identifiés et actions préventives

Manque d'une vision et d'un suivi global : le PDC est perdu de vue et d'autres initiatives émergent
- Identifier nominativement le pilote du PDC
- Faire un suivi régulier avec le CREFOP
- Créer et exploiter un tableau de bord avec des éléments de synthèse quantitatifs et qualitatifs

Manque d'impulsion et de suivi opérationnel
- Identifier nominativement les pilotes au sein de chaque contributeur du PDC
- Créer une relation de partenariat entre le Carif-Oref et les pilotes au sein de chaque acteur / contributeur du PDC
- Positionner le Conseil Départemental / Carif-Oref comme force de proposition : partage d'expérience et d'idées, soutien méthodologique, mise en relation des acteurs entre eux, …

Manque de mobilisation des acteurs qui sont porteurs des actions : les actions concrètes ne se matérialisent pas
- Communiquer régulièrement sur les réalisations du PDC / démontrer l'intérêt du PDC

- Mettre les acteurs en réseau et favoriser les partages d'expérience et de ressource

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Nb. comités de pilotage - Nb. de séminaires réalisés - Nb. d'actions de communication réalisées -Fonds budgétés (EUR)	- % d'avancement des actions - Nb. d'actions commencées - Nb. d'actions clôturées - Nb. de professionnels formés (cf. OAD) - Fonds dépensés (EUR)

1. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET ORGANISATION DU PDC	
1.2 ETABLIR UN ANNUAIRE PARTAGE ET ACTUALISE DES ACTEURS DU SECTEUR SSMS	**PRIORITÉ : 1**

Contexte / Constats	Aucun annuaire complet et actualisé des acteurs du secteur social et médico-social n'est consolidé. Un guide socio professionnel de Mayotte, élaboré par le Conseil départemental et la préfecture de Mayotte a été élaboré pour faciliter l'accès aux droits des mahorais et l'information des personnes en insertion. L'édition 2019-2020 est incomplète comprend des inexactitudes. La CRESS a reçu mission et financement pour établir cet annuaire.
Objectifs visés	1. Disposer d'un annuaire interne des acteurs du secteur social et médico-social complet 2. Organiser l'actualisation annuelle de ce guide
Public ciblé	- Les signataires de la charte de projet Suha Na Maecha - Les associations et institutions gestionnaires de structures sociales, santé et médico-sociales

Référent	CRESS	**Pilote**	José DIAZ

Actions à mettre en œuvre	1. Se saisir de la cartographie des acteurs élaborées par Eliane Conseil dans le cadre de la mission Suha Na Maecha qui sous format excel recense par domaine (social, petite enfance, inclusion sociale, handicap, dépendance personnes âgées, addictions, sanitaire, …), l'institution, les noms des structures les coordonnées, le nom du responsable/directeur 2. Organiser la communication et remontée des données auprès des acteurs : o Concevoir une fiche navette ou un autre mode opératoire en ligne pour procéder à l'actualisation annuelle des données de l'acteur concerné o Faire valider à chaque acteur un accord dans le cadre de la RGPD sur la conservation et l'utilisation de ses éléments 3. Élaborer une base de données, en conformité avec la RGPD o Choisir le logiciel ad hoc (Access, Excel) o Saisir les données validées 4. Diffuser le guide numérique aux acteurs et institutions concernées : o Mise à disposition du guide sur le site du Carif Oref o Diffusion d'un lien d'accès pour les sites web des autres acteurs o Actions de communication 5. Définir et suivre les modalités de mise à jour régulière de l'annuaire

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**
- **Eliane Conseil** : mise à disposition du fichier élaboré - **Le Carif Oref** : diffusion de l'annuaire - **CREAI OI** - ARS - CAPLIM	

Calendrier	- A définir avec les contributeurs concernés

Risques identifiés et actions préventives
Une mobilisation insuffisante des acteurs pour transmettre les informations : – Identifier un interlocuteur précis au niveau des directions Ne pas repérer des acteurs de petite taille : – Associer les acteurs dans le repérage de leurs pairs

Indicateurs de suivi	**Indicateurs de résultats**
% des acteurs ayant répondu à la sollicitation	– Un guide complet, partagé entre les acteurs du secteur – La date d'actualisation du guide – Un mode opératoire pour le mettre à jour

1. GOUVERNANCE, PILOTAGE ET ORGANISATION DU PDC	
1.3 DEPLOYER UN OUTIL D'AIDE A LA DECISION ET SENSIBILISER LES DIRECTIONS AUX DEMARCHES GPEC	PRIORITÉ : 1

Contexte / Constats	1. Mayotte ne dispose pas d'une vision globale de l'état des lieux et des besoins des structures du secteur social/médico-social/santé sur le champ des ressources humaines (effectifs, mouvements de personnels, besoins de recrutement…) 2. Le Carif-Oref n'a pas d'outils à sa disposition pour suivre les besoins et produire des informations quantitatives macro-économiques permettant de renseigner les acteurs institutionnels et opérationnels et éclairer ainsi la prise de décisions
Objectifs visés	1. Observer les évolutions des mutations économiques avec un objectif d'anticipation et une finalité d'aide à la décision 2. Identifier les besoins en ressources humaines des structures 3. Aider à définir les besoins de développement de l'offre de formation professionnelle pour répondre à ces besoins
Public cible	• Professionnels du secteurs Sanitaire, Social et medico-social (institutionnels et privé) • Organismes de formations

Référent	Carif-Oref	**Pilote**	.

Actions à mettre en place	1. Concevoir un outil d'aide à la décision (OAD) o Identifier et formaliser les besoins o Choisir un prestataire o Suivre les développements/ conception de l'outil 2. Former les agents du Carif-Oref à son utilisation 3. Animer la démarche : informer les acteurs de l'existence de l'outil et favoriser la transmission des données pertinentes de leur part o Mettre en place un comité de pilotage ad-hoc (COPIL OAD) avec des représentants des structures SMSS, des acteurs de la formation, l'ARS et le CD o Définir les modalités adéquates de présentation de l'outil (intérêt, pertinence, impact…) o Organiser la communication autour de l'outil (messages, vecteurs…) o Former les acteurs pour l'utilisation de l'outil (données entrantes) 4. Faire évoluer l'outil pour l'adapter aux besoins et l'étendre à d'autres secteurs o Mettre en place un « groupe utilisateurs » pour le secteur SMSS pour recenser les besoins d'évolution et donc le faire évoluer o Prioriser le déploiement sur d'autres secteurs (ex : BTP, agriculture…) et identifier les besoins pour chacun d'entre eux

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**
Eliane Conseil : animation de la démarche, liens avec les acteurs et le prestataire, animation du comité de pilotage **Carif-Oref** : participation aux formations, communication aux acteurs, analyse des données entrées dans l'outil, exploitation/diffusion des indicateurs **Acteurs du secteur** (employeurs + O.F.): intégration des données dans l'outil, participation aux COPIL OAD	- Coûts de développement & formation : 30 000 – 50 000€ (fourchette car éléments non connus à ce stade) - Coûts de licences & maintenance - Vecteurs de communication (réseaux sociaux, webinaires…) - A terme : prévoir l'intégration sur le site du CARIF-OREF - Ressource dédiée au sein du Carif-Oref : 1 ETP (cf. coût ETP charges comprises)

Calendrier	.

Risques identifiés et actions préventives

1- Non saisie/faible saisie des données pertinentes dans l'outil par les acteurs concernés
=> Les associer à la démarche dans un comité de pilotage qui relaiera la démarche vers les structures
=> Nécessité d'une campagne de communication forte pour informer et faire comprendre l'intérêt de la démarche pour eux
=> Concevoir des indicateurs en sortie dont les acteurs pourront se servir pour piloter leur démarche GPEC

2- Non appropriation de l'outil par le Carif-Oref
=> Identifier une personne ressource en son sein et la former
=> Choisir un prestataire qui accepte de se déplacer sur l'île
=> Suivi par Eliane Conseil en 2022 (action prioritaire EC)

3- Faible accès aux statistiques produites en sortie / sous-exploitation de l'outil
=> Identifier des canaux de communication/transmission d'information pertinents vers les structures
=>Prévoir un engagement à long terme de la part du C-O

Indicateurs de suivi	**Indicateurs de résultats**

- Contrat avec le prestataire de l'OAD - Nombre de sessions de formation Carif-Oref - Nombre de réunions du Comité de Pilotage - Nombre d'actions de communication mises en place	- Mise en place de la V1 de l'OAD - Nombre d'utilisateurs et évolution - Nombre de formulaires complétés (cf. collecte de données) - Nombre et type de données et indicateurs produits en sortie - Nombre de

2. FORMATION INITIALE	
2.1 DEVELOPPER ET PROMOUVOIR L'OFFRE DE FORMATION SUR LE METIER INFIRMER ET SES SPECIALITÉS	PRIORITÉ : 1

Contexte / Constats	L'offre de formation en santé à Mayotte est peu développée et peu diversifiée. Il en résulte un manque de professionnels de santé dans les établissements sanitaire, et médico-sociaux. Le recours à la réserve sanitaire induit un fort taux de « turn-over » et un coût élevé. L'offre de l'IFSI ne suffit pas à répondre aux besoins du CHM et des autres structures publiques ou privées.

Objectifs visés	1. Augmenter le nombre d'IDE formés pour mieux répondre aux besoins 2. Limiter le turn-over et le recours à la réserve sanitaire et les coûts induits

Public ciblé	Étudiants (Mahorais et métropolitains souhaitant s'installer durablement) Demandeurs d'emploi Salariés existants

Référent	IES	Pilote	CARINE PIOTROWSKI

Actions à mettre en place	1. Estimer les besoins de postes infirmiers à moyen/long-terme (cf. fiche-action O.A.D.), tenant compte de l'estimation initiale de 120 IDE (qui est probablement une sous-estimation des besoins actuels) 2. Développer la capacité de formation : o Augmenter le nombre de places ouvertes à l'IFSI Mayotte o Développer les partenariats avec d'autres régions métropolitaines pour la formation d'IDE Mahorais sur le modèle des partenariats établis avec les régions (ex. Occitanie, Bourgogne-Franche-Conté, Bretagne et Aquitaine) o Capitaliser sur le dispositif de formation national de la Croix Rouge ▪ Mutualiser des formations délivrées pour les agents de la Croix Rouge Mayotte ▪ Exploiter les opportunités de formations pratiques auprès de la Croix Rouge Mayotte 3. Créer une cellule de suivi des étudiants en métropole pour favoriser le retour à Mayotte o Capitaliser sur le réseau de la Maison de Mayotte à Paris 4. Promouvoir les spécialisations o Cartographier la population des Aide soignants, infirmiers, AP : âge, lieu d'exercice, situation familiale, … o Cibler les professionnels pour les informer sur les opportunités de se former et de se spécialiser o Développer l'offre de formation en spécialités infirmières

Contributeurs envisagés	Éléments à budgéter
- IES - CROIX ROUGE - CARIF-OREF - ARS - PMI - CHM	- L'ouverture de places supplémentaires : moyens matériels, intervenants, gestion administrative - Bourses d'études pour les étudiants - Plan de communication et supports

Calendrier	A définir en lien avec les contributeurs

Risques identifiés et actions préventives

Risque de « fuite » des étudiants formés :
- Conditionner l'accès aux formations délivrées hors Mayotte et aux spécialisations délivrées sur l'île à une obligation d'exercer X année sur le territoire après obtention du diplôme/spécialisation

Niveau des candidats pour accéder à la formation -> capacité à remplir les promotions :
- Repérer les candidats ayant un potentiel, travailler avec le Rectorat pour renforcer le niveau au lycée

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Nombre de conventions signées	- Nombre de places pour des formations « hors Mayotte » / cible - Nombre de diplômés via ce dispositif / cible - Part des effectifs formés à Mayotte / Effectifs totaux - Part des effectifs en CDI / Effectifs totaux - Évolution du taux de turn-over

2. FORMATION INITIALE	
2.2 DEVELOPPER ET PROMOUVOIR L'OFFRE DE FORMATION SUR LES METIERS DE MEDECINS ET LES SPECIALITES MEDICALES	PRIORITÉ 1

Contexte / Constats	Mayotte ne dispose d'aucun UFR - Santé. L'accès aux formations de santé (Médecine, Pharmacie, Maïeutique, Kinésithérapie) est de fait complexe et contraignant, et implique un déménagement des étudiants vers un autre département français ou à l'étranger. Il en résulte un manque de professionnels de santé dans les établissements sanitaires, et médico-sociaux. Ainsi, pour pallier ce manque d'effectif, les établissements du territoire recourent à du personnel extérieur au territoire à qui ils proposent des contrats très attractifs mais limités dans le temps, induisant un fort taux de « turn-over » et une instabilité permanente. Le CHM de Mayotte fait partie de la subdivision Océan Indien rattachée à l'UFR de la Réunion, et peut à ce titre accueillir des internes.

Objectifs visés	– Former plus de médecins et développer ce cursus à Mayotte, pour répondre aux besoins des établissements sanitaires, sociaux, et médico-sociaux et de la population – Limiter le turn-over dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et recruter du personnel qui s'inscrit dans la durée

Public ciblé	Étudiants mahorais

Référent	RECTORAT	**Pilote**	Sylvie MALO

Actions à mettre en œuvre

3. Instaurer un Numerus Apertus pour les étudiants Mahorais
    - Estimer le nombre d'étudiants cible par an
    - Instruire un dossier pour décrire le besoin
    - Promouvoir le sujet au niveau ministériel
    - Développer les partenariats avec des universités capables d'accueillir les mahorais en grand nombre

4. Préparer l'accès des jeunes aux parcours académiques pour maximiser le taux de réussite
    - Instaurer un dialogue récurrent entre le système éducatif (Rectorat, CUFR) et les professionnels de santé pour lancer des campagnes de sensibilisation efficaces
    - Détecter les élèves à potentiel dès la 3ème / 2nd et confirmer le potentiel en 1ère
    - Organiser des séjours pédagogiques en métropole (1ère / terminale)
    - Mettre en place une « écurie de médecine » à Mayotte
    - Prévoir des remises à niveau des savoirs fondamentaux
    - Préparer aux difficultés des études (ex. sensibiliser à la charge de travail, apprendre la prise de notes, l'organisation du temps, etc.)
    - Créer des liens avec des familles et des étudiants plus âgés (mentors) pour soutenir l'intégration dans le nouvel environnement de vie
    - Prévoir des échanges/ retours d'expériences avec des professionnels de la santé à Mayotte

5. Élaborer le plan de développement du cursus universitaire à Mayotte à l'appui de collaborations avec d'autres facultés de médecine

6. Faciliter et promouvoir le retour des étudiants à Mayotte
    - Communiquer sur les besoins du système de santé local et les opportunités de stages et de carrières
    - Créer des réseaux pour la mise en relation des étudiants Mahorais entre eux et avec des professionnels à Mayotte (Capitaliser sur la maison de Mayotte à Paris et autres associations qui existent en métropole)

Calendrier	- A définir avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés	Éléments à budgéter
- CUFR - RECTORAT - CHM - Conseil Départemental (DPSU)	- Campagnes de communication/ sensibilisations annuelles dans les lycées & collèges - Séjours pédagogiques pour les jeunes à potentiel - « Écuries de médecine » annuelles à Mayotte - Partenariats avec les universités

Risques identifiés et actions préventives

- Non acceptation du Numerus Apertus par le ministère
  - Quantifier précisément les besoins du secteur sanitaire
  - S'appuyer sur l'ARS pour soutenir le dossier
-
- Les étudiants partis en métropole abandonnent leurs études
  - Préparer avant le départ pour limiter le choc au niveau académique
  - Faciliter l'intégration sociale des étudiants

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Nombre d'actions de communication dans les lycées/ collèges - Nombre d'élèves à potentiel identifiés - Nombre d'élèves inscrits aux classes préparatoires	- Nombre d'étudiants ayant pu s'inscrire dans une formation de Santé / cible - Part des effectifs en CDI / Effectifs totaux - Évolution du taux de turn-over

2. FORMATION INITIALE

2.3 METTRE EN PLACE UNE ECOLE DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL (TYPE IRTS) DE PLEIN EXERCICE	Priorité : 1

Contexte / Constats	Le Conseil Départemental, pour répondre aux besoins croissant de travailleurs sociaux sur le département s'est rapproché de l'IRTS de la Réunion pour installer une antenne à Mayotte en 2016. Aujourd'hui, le secteur est particulièrement tendu car de nombreuses structures du Social et Médico-social s'installent ou se développent, à la faveur des appels à projets de l'ARS et du CD. L'IRTS de Mayotte répond aux demandes de formations émises principalement par le Conseil Départemental qui tient compte des besoins des employeurs du secteur Social et Médico-social. A ce jour, un enjeu crucial réside dans la capacité du département à définir précisément le volume et les types de formations à assurer à Mayotte. Le Conseil départemental souhaite se doter d'un organisme de formation en Travail Social indépendant.

Objectifs visés	1. Organiser un plan de transition 2. Ouvrir une école en travail social pilotée par le Conseil départemental 3. Définir les étapes pour y parvenir 4. Accompagner le projet de création et la transition à partir de l'antenne IRTS de Mayotte, gérée par l'ARFIS

Public cible	Tous les mahorais intéressés par une formation en travail social

Référent	Conseil Départemental	**Pilote**	

Actions à mettre en œuvre	1. Réaliser une étude stratégique (finalité / risques / opportunités) 2. Élaborer de concert avec l'ARFIS un plan de transition o Identifier ce qui peut être transféré vers la nouvelle structure o Définir le calendrier et les modalités de retrait de l'ARFIS o Définir et créer la forme juridique cible 3. Définir les besoins de formation o Recenser les besoins des employeurs du SMS o Définir le catalogue de formation cible o Créer un dispositif de suivi des besoins de formation de TS à Mayotte (gouvernance & communication régulière avec les acteurs du SMS) o Créer des modules de formation ou développer/adapter l'existant (ingénierie pédagogique) 4. Délivrer & gérer les formations de Travailleurs Sociaux o Créer/développer des partenariats avec des écoles de formations en TS o Créer/développer des partenariats avec des employeurs pour des stages o Développer le dispositif d'ingénierie financière des formations o Communiquer & promouvoir les activités de l'école o Obtenir les agréments pour délivrer les diplômes d'état et organiser les jurys o Obtenir la certification Qualiopi 5. Gérer les processus internes de l'école de formation en TS o Définir et gérer les processus RH : recrutement, paie, congés, évaluation, etc. o Identifier et développer les besoins matériels de fonctionnement de l'école : infrastructure informatique, locaux, matériel de formation, … 6. Piloter les ressources, l'activité et les résultats de l'école o Définir les besoins en personnel administratif et cadres de formation o Recruter et fidéliser les ressources nécessaires o Définir le dispositif d'évaluation des formations/formateurs o Créer le dispositif de suivi comptable/financier de l'école

Calendrier	- Élaboration du plan de transition : S1/2022 - Mise en place de la structure juridique : T3/2022 - Mettre en place le fonctionnement et la gestion de la structure : T4 2022-T4 2023

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**

- IRTS Réunion + Antenne de Mayotte
- Autres IRTS & écoles de formation en TS
- Conseil Départemental
- DEETS
- CREAI OI
- ARS

- Recrutement de personnel administratif et experts pédagogiques
7. Locaux et matériel
8. Actions de communication
9. Budget déplacements pour la création/développement de réseaux
10. Conseiller juridique et fiscal
11. Certification Qualiopi

Risques identifiés et actions préventives

- Difficulté pour une nouvelle structure à maintenir et développer des partenariats, avec une incidence possible sur les recrutements :
  - Préserver les relations avec l'ARFIS et le réseau des IRTS
  - Privilégier dans un premier temps des partenariats basés sur des conventionnements
- Difficultés de recrutement de personnel qualifié/ enseignants
  - Communiquer sur les perspectives de carrière dans la formation en TS
  - Offrir des conditions attractives (conditions de travail + rémunération)
  - Rechercher du personnel en dehors de Mayotte
- Installation / développement des organismes de formation privés
  - Accélérer la création de la structure
  - Prévoir une période de transition/recouvrement large entre la création du nouvel organisme et la disparition du dispositif actuel

Indicateurs de suivi

12. Plan de transition
13. Création de la structure juridique
14. Nb. de partenariats de la nouvelle structure
15. Certification Qualiopi obtenue

Indicateurs de résultats

16. Nb de diplômes d'Etat en TS proposés / cible
17. Évolution des effectifs des promotions à 3 ans
18. % de réussite des étudiants

2. FORMATION INITIALE

2.4 PROMOUVOIR/ FAVORISER L'ACCES DES CANDIDATS MAHORAIS AUX CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	PRIORITÉ : 4

Contexte / Constats	Malgré un nombre de candidats parfois important, les effectifs prévus dans les filières sanitaires, sociales et médico-sociales de Mayotte peinent à être atteints, notamment en raison du niveau insuffisant des candidats.

Objectifs visés	1. Favoriser l'accès de candidats mahorais à la formation d'IDE et aux autres carrières sanitaires et sociales 2. Renforcer les acquis scolaires au niveau du lycée 3. Sensibiliser les jeunes dès le collège-lycée aux carrières du secteur SMS

Public cible	Étudiants mahorais candidats aux formations sanitaires

Référent	RECTORAT	**Pilote**	Sylvie Malo

Actions à mettre en œuvre	5. Communiquer / sensibiliser sur les carrières SSMS pour attirer les candidats o Rassurer les candidats mahorais sur leurs capacités à accéder à ces formations o Utiliser les réseaux sociaux pour promouvoir les carrières o Mener des campagnes pour cibler précisément les profils recherchés o Communiquer à travers le Rectorat, les infirmiers scolaires et assistantes sociales scolaires o Systématiser les visites de sensibilisation dans les lycées, en partager la charge en capitalisant sur d'autres acteurs et impliquer des professionnels du secteur o Créer et diffuser un « reportage » vidéo sur les activités de l'IFSI et les débouchés de carrières o Capitaliser sur les infirmiers du secteur privé qui sont au contact du grand public pour faire connaitre leur métier 6. Organiser des événements à destination des jeunes des collèges et lycées, de type "salon", "forum", "journée des métiers " sur les métiers de la santé, social et médico-social avec l'ensemble des acteurs de la formation, de l'enseignement supérieur, le CD, l'ARS, et de l'Etat, des étudiants en cours de formation 7. Inciter les jeunes en formation à poursuivre leur cursus de formation vers un diplôme de niveau plus élevé o Organiser pour les élèves en formation CAP AEPE en lycée professionnel ▪ une journée de sensibilisation/information à la découverte du champ professionnel et les évolutions possibles ▪ Une ▪ aide à la préparation du dossier d'admissibilité au concours de DPAP (méthodologie du CV, lettre de motivation, projet de formation motivé, projet professionnel, récit auto-biographique ….) 8. Organiser l'intervention au sein d'établissements scolaires de jeunes diplômés ou étudiants du secteur (ALUMNI) 9. Faire connaître le secteur SMS aux conseillers en orientation dans les lycées et collèges :

	○ Organiser des actions de sensibilisation à l'initiative des associations SMS ou de leur fédération ○ Exploiter les moyens des centres de documentation existants (ex. la Cité des Métiers) pour promouvoir les parcours de formation

Calendrier	- A définir avec les contributeurs concernés

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**
IES IRTS Rectorat Conseil Départemental (DPSU) Cité des métiers (CARIF-OREF)	- Vecteurs de communication - Sessions supplémentaires de préparation aux concours IFSI - Sessions de formations intensives

Risques identifiés et actions préventives
Manque de disponibilité des acteurs (enseignants, IFSI, IRTS, etc.) pour mobiliser des ressources sur des actions de promotion de l'offre - Impliquer d'autres acteurs (ex. les professionnels du secteurs, des étudiants, des stagiaires, …) Insuffisante mobilisation des acteurs pour l'organisation d'un évènement (type forum)

Indicateurs de suivi	**Indicateurs de résultats**
- Nombre d'actions de sensibilisations menées - Budget Dépensé vs. Alloué sur des actions de sensibilisation	% des candidats mahorais dans les formations du secteur SSMS

2. FORMATION CONTINUE	
2.5 DEVELOPPER LA FORMATION D'ASSISTANT(ES) MATERNEL(LE)S, DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE ET DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	PRIORITÉ : 6

Contexte / Constats	Dans le secteur de la PMI et de la Petite Enfance, de nombreux postes ne sont pas pourvus, sur les métiers d'EJE et d'auxiliaire de puériculture. Par ailleurs les modes de garde sont insuffisants : les besoins sont estimés à 8000 places d'accueil nécessitant au minimum 2000 assistantes maternelles agrées. Or les assistantes maternelles agrées ne peuvent exercer en l'absence de l'application de la convention collective des assistants maternels Le Schéma départemental de services aux familles 2020-2022 prévoyait dans sa stratégie 2, axe 2, d'augmenter le nombre de places d'accueil individuelles à 4500 d'ici 2023 et d'accroître le nombre d'assistantes maternelles en activités à 1500 soit 500 par an.

Objectifs visés	1. Inciter les élèves en formation « CAP accompagnement éducatif petite enfance » à poursuivre leur formation vers les métiers d'AP et d'EJE 2. Promouvoir la formation d'assistant(e) maternelle auprès du grand public et auprès des jeunes

Public ciblé	- Les étudiants des Lycées professionnels - Les jeunes diplômés titulaires d'un CAP AEPE - Les adultes souhaitant s'orienter vers le métier d'AEPE

Référent	Conseil Départemental, pilote de l'axe 2 du SDSF	**Pilote**	Chrysthel THOURON (DAFPI)

Actions à mettre en place	1. Faire le bilan des actions engagées dans le cadre du Schéma départemental de Services aux Familles sur la formation d'assistant(e)s maternel(le)s au vu des cibles fixées. S'inscrire en relais/continuité de l'action du CD 2. Organiser pour les élèves en formation CAP AEPE en lycées professionnels : o Des actions de sensibilisation/information à la découverte du champ professionnel et les évolutions possibles o Une aide à la préparation du dossier d'admissibilité au concours de DPAP (méthodologie du CV, lettre de motivation, projet de formation motivé, projet professionnel, récit auto-biographique ….) 3. Organiser une campagne d'information sur le métier d'Accompagnant Éducatif Petite Enfance AEPE : - Mobiliser les communes en relais de l'action sur leur territoire - Présentation du métier, missions, modalités d'exercice - Information sur le contenu de la formation au CAP AEPE et les lieux de formation - Information sur les modalités de financement de la formation : • Formation au CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance est 100% éligible au financement du CPF : Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne travaillant ou ayant travaillé en France, d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle • Le financement personnel • L'aide individuelle à la formation (AIF) avec Pôle Emploi • Le contrat de professionnalisation 4. Mettre en place un accompagnement dans les démarches des candidats souhaitant s'engager dans la formation d'AEPE 5. Identifier des organismes de formation et élaborer des conventions entre le CD et ses organismes sur un volume identifié de personnes à former chaque année

Calendrier	. à définir avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**
- Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte (CSSM) - Prestataires de formation pour AEPE dont GRETA, IFSI, IRTS - CARIF - Cité des Métiers	Les actions de sensibilisation en lycée professionnels

Risques identifiés et actions préventives

Risque de doublon si l'action est déjà sous contrôle par le Conseil Départemental :

- Faire le lien avec les actions réalisées sur ce thème par le CD

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Bilan de l'action du SDSF - Nombre de candidatures à l'issue des campagnes de communication	- Nombre d'assistant maternels formés et embauchés/ en activité à leur compte à Mayotte à l'issue de la formation

2. FORMATION CONTINUE	
2.6 SENSIBILISER POLE EMPLOI ET LA MISSION LOCALE AUX METIERS ET AUX REFERENTIELS DU SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL	**Priorité : 5**

Contexte / Constats	Les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social font état de difficultés à recruter via les services publics de l'emploi. La stratégie de partenariat avec Pôle Emploi n'a pas abouti, par manque de connaissance du secteur, des structures et des métiers par les conseillers de Pôle Emploi.
Objectifs visés	1. Renforcer la connaissance du secteur social et médico-social par les conseillers de Pôle Emploi et de la Mission Locale 2. Mieux maîtriser le contexte des offres d'emploi émanant du secteur SMS, par les conseillers 3. Renforcer la collaboration entre la Mission Locale et Pôle Emploi et les organismes de formation pour optimiser le suivi et l'accompagnement des candidats
Public ciblé	Les conseillers de Pôle Emploi et de la Mission Locale. Les directions des associations du secteur SMS.

Référent	POLE EMPLOI	**Pilote**	Camar Edine ELANZIZ

Actions à mettre en œuvre	1. Renforcer la connaissance SMS par les CIP - Structurer et mettre à jour une base documentaire : cartographie du secteur SMS une présentation des métiers, des parcours de formation pour y accéder, des types de structures employeurs à Mayotte - Organiser 2 journées d'informations annuelles sur le secteur (séminaires en deux lieux géographiques) 2. Mettre en place un dispositif (comité, instance, mode opératoire) d'échange et d'analyse avec les *acteurs employeurs* sur l'état de l'offre et de la demande afin de mieux suivre/accompagner le public demandeur. - Élaborer une convention de partenariat avec les acteurs concernés - Définir les participants et les modalités d'animation - Définir les critères d'évaluation de cette instance 3. Créer le SPRO (service publique régional de l'orientation) qui a été identifié dans le cadre du CPRDFOP 4. Définir les modes de collaborations et outils entre les acteurs de Service Public de l'Emploi (ML, PE) et les organismes de formation pour mieux suivre les statistiques de prescriptions et d'entrées des jeunes ou demandeurs d'emploi en formation, et les accompagner.
Calendrier	.

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**

- **CRESS** : création de la base documentaire et animation des séminaires ; accompagnement à l'élaboration de la convention - **Pôle emploi & mission locale** : Identification & mobilisation des CIP concernés - **Organismes de formation** : suivi des personnes inscrites - **Associations gestionnaires** : contribuer à l'élaboration de la base documentaire ; signature de la convention - **C-D** - **CARIF-OREF** (Cité des métiers & OREF)	- Création des supports documentaires

Risques identifiés et actions préventives
Non mobilisation des acteurs principaux au vu de leurs priorités respectives - Mobilisation de la CRESS - Capitaliser sur les instances de communication entre les acteurs

Indicateurs de suivi	**Indicateurs de résultats**
- Signature de la convention - Nb de réunions du dispositif d'analyse des offres	- % d'usagers Pôle Emploi et de la Mission Locale orientés vers des *formations* du secteur SSMS - % d'usagers Pôle Emploi et de la Mission Locale orientés vers des *emplois* dans le secteur SSMS

2. FORMATION INITIALE	
2.7 DEVELOPPER L'OFFRE DE STAGES A MAYOTTE	**PRIORITÉ : 14**

Contexte / Constats	Les professionnels en formation peinent à trouver les stages pour valider leur formation : - Il manque de tuteurs formés ce qui freine l'accueil de stagiaires dans les structures ; - Le nombre restreint d'acteurs et de structures à Mayotte limite l'offre de stages dans le secteur social et médico-social.
Objectifs visés	1. Accroitre les possibilités d'accueil de stagiaires, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des structures sociales et médico-sociales à Mayotte 2. Développer la formation des tuteurs pour garantir la qualité des stages 3. Développer l'accueil de stagiaires hors Mayotte
Public ciblé	Établissements SSMS Étudiants mahorais à la recherche de stages

Référent	Département (DAFPI)	**Pilote**	Chrysthel THOURON

Action à mettre en place	1. Quantifier le nombre de stages nécessaires au regard du nombre d'étudiants en formation et l'offre potentielle à et hors Mayotte 2. Développer les sites qualifiants au sein des associations SMS o Informer les ESSMS sur le dispositif "site qualifiant" et ses modalités de mise en œuvre o Promouvoir la fonction tutorale, auprès des salariés du secteur sanitaire, social et médico-sociale disposant d'au moins 3 années d'ancienneté, en l'inscrivant dans le développement des compétences o Repérer des professionnels motivés par la formation de tuteur o Promouvoir la signature de conventions cadres entre l'IRTS/IFSI et les ESSMS voulant devenir sites qualifiants 3. Développer la formation des tuteurs de stages : o Pour les stages para médicaux à Mayotte -> IFSI o Pour les diplômes de travail social AES, ES, ME, ASS, .. 4. Structurer un réseau de lieux de stages hors Mayotte o Cartographier les lieux de stages disponibles : quels métiers, quelles implantations, quelles conditions o Accompagner la recherche d'un logement et l'intégration sociale des stagiaires o Évaluer à l'issue de chaque stage, la qualité de la collaboration 5. Assortir les stages hors Mayotte d'une aide financière mobilité

Calendrier	. à définir avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés

- **IRTS** : formation des tuteurs
- **IFSI** : formation de tuteur de stage para médicaux
- **Établissements et Services Sociaux Médico-Sociaux (ESSMS)** : remplacement des professionnels en formation
- **Conseil Départemental** : Financement
- **LADOM** : Financement de la mobilité

Éléments à budgéter

- Formations des tuteurs référents ou tuteurs de proximité
- Financement des stages hors département
- Coûts des déplacements

Risques identifiés et actions préventives

Non attractivité des stages hors mayotte
- Accompagnement de l'intégration sociale des stagiaires
- Valorisation des expériences hors mayotte dans le parcours professionnel

Non attractivité de la formation de tuteurs pour des professionnels peu disposibles
- Communiquer sur la valorisation financière et professionnelle de l'engagement des tuteurs

Indicateurs de suivi

- Nombre de sites qualifiants
- Nombre de conventions cadres "site qualifiant" signées

Indicateurs de résultats

- Évolution du Nombre de tuteurs formés
- Évolution du nombre de stages effectués à Mayotte
- Évolution du Nombre de stages effectués hors Mayotte

2. FORMATION INITIALE	
2.8 DEVELOPPER LA FORMATION PAR ALTERNANCE : APPRENTISSAGE & CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	**PRIORITÉ : 8**

Contexte / Constats	La formation en alternance se décline en deux parcours distincts. Elle est un pont entre le parcours scolaire et le monde du travail, permettant aux étudiants de se professionnaliser, et aux employeurs de repérer des compétences et de préparer progressivement l'embauche. Au global, l'alternance favorise l'insertion professionnelle des étudiant, tout en permettant un renforcement des effectifs des organismes employeurs. Toutefois les dispositifs d'apprentissage et de contrat de professionnalisation ne sont pas encore suffisamment promus et se heurtent au manque de tuteurs/maîtres d'apprentissage. La formation en alternance est actuellement au cœur de l'activité d'AKTO
Objectifs visés	1. Déployer à Mayotte tous les métiers du SSMS accessibles en Alternance 2. Augmenter le nombre de personnes formés à travers le dispositif d'alternance
Public ciblé	Jeunes mahorais

Référent	DEETS / CD	**Pilote**	IBRAHIM JAFFA / Ismael TARIME

Actions à mettre en œuvre	• Développer l'offre de formation en alternance dans le secteur SMS
	• Identifier les métiers prioritaires
	• Identifier les centres de formations pouvant accueillir les formations SMS, tout en intégrant la nécessité de diversifier le positionnement géographique des écoles
	• Recruter les formateurs spécialisés pour encadrer et accompagner les étudiants
	• Développer le contenu pédagogique des formations et définir le parcours d'apprentissage
	
	• Promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs et des salariés du SSMS
	• Définir et déployer une campagne de sensibilisation auprès des employeurs du SSMS
	  ○ Supports documentaires
	  ○ Supports audiovisuels
	  ○ Visites sur site/ séminaires
	• Mettre en évidence et promouvoir les avantages de l'alternance pour les employeurs
	
	• Promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes
	  ○ Informer et sensibiliser les conseillers en orientation

	○ Définir et déployer des campagnes d'information dans les lycées/collèges ▪ Visites / évènements de communications ▪ Supports documentaires & audiovisuels • Assurer le suivi des étudiants en alternance ○ Recenser le nombre d'étudiants (entrées / sorties) ○ Définir les processus et les critères d'évaluation du dispositif de formation en alternance et identifier les critères de succès ou motifs d'échec ○ Mettre en place un suivi individualisé pour accompagner/soutenir les étudiants durant leurs parcours et maximiser les chances de réussites

Contributeurs envisagés
- AKTO - Greta - CFA - IRTS - Rectorat - ANAF

Éléments à budgéter
- Actions de communication et de promotion de l'alternance auprès des employeurs - Actions de communication et de promotion de l'alternance auprès des jeunes - Recrutement de formateurs - Financement des étudiants en alternance

Calendrier	. à définir en lien avec les intervenants concernés

Risques identifiés et actions préventives
Difficultés à trouver des tuteurs / maitres d'apprentissage - Communiquer sur l'intérêt que peux présenter l'alternance pour les employeurs - « Rassurer » les employeurs en proposant un encadrement et un suivi complet des alternants Difficultés à accéder aux jeunes pour promouvoir l'alternance au sein établissements scolaires - Travailler en étroite coordination avec le Rectorat

Indicateurs de suivi
- Nombre de formations du secteur SSMS proposées en alternance - Nombre de tuteurs/maitres de stages identifiés

Indicateurs de résultats
- Nombre d'alternants formés aux métiers du SSMS - % de réussite des alternants

3. FORMATION CONITUNE	
3.1 INFORMER LES PROFESSIONNELS EN POSTE (NOTAMMENT LES PERSONNES A FAIBLE QUALIFICATIONS) SUR LE SECTEUR ET LES DISPOSITIFS DE FORMATION	**PRIORITÉ : 7**

Contexte / Constats	Le secteur SMS et ses spécificités n'est pas suffisamment connus des personnes à faible niveau de qualification ou sans qualification. La population étant jeune, le développement des compétences reste un enjeu pour favoriser la promotion sociale et l'évolution dans les parcours professionnels. La communication autour des formations dans le secteur sanitaire, social ou médico-social, n'est pas suffisamment promue.
Objectifs visés	1. Promouvoir la connaissance du secteur pour fidéliser les professionnels et les inscrire dans un parcours au sein du secteur 2. Encourager la formation continue des salariés à faible niveau de qualification leur permettant une évolution professionnelle et le développement de compétences
Public ciblé	Professionnels en postes dans le secteur social et médico-social de niveau V

Référent	Carif-Oref	**Pilote**	Racha Mousdikoudine

Actions à mettre en œuvre	1. Mettre en place un module de formation de 2 jours pour les nouveaux salariés dans le secteur SMS ou les salariés faiblement diplômés, leur permettant de mieux connaître le secteur sanitaire, social et médico-social : o Proposer une formation qui vise à : ▪ Maîtriser les notions fondamentales concernant la connaissance du secteur, ses évolutions et ses enjeux, ses acteurs, les politiques publiques, les principales lois impactant le secteur, les métiers et les formations ; ▪ Identifier les métiers du secteur et les filières de formation correspondantes ; ▪ Cerner les différents types de structures, les publics accueillis ; ▪ Comprendre les besoins des publics accueillis et leurs impacts sur les modalités d'accompagnement ▪ Comprendre l'environnement du secteur ainsi que les exigences professionnelles o Élaborer un cahier des charges de formation pour sélectionner un prestataire o Organiser plusieurs sessions de formation en 3 points géographiques 2. Organiser des campagnes d'informations auprès des organismes employeurs pour faire connaître les formations proposées et encourager le relai d'information auprès des professionnels ;

	3. Créer un répertoire centralisant les formations des secteurs sanitaire, social et médico-social, explicitant les prérequis/conditions d'accès ; 4. Informer les salariés du SMS des possibilités de formation notamment via le CPF

Contributeurs envisagés
- **IRTS** : recensement des formations et participation aux campagnes d'information - **CUFR** : recensement des formations et participation aux campagnes d'information - **IFSI** : recensement des formations et participation aux campagnes d'information - **AKTO** : informer sur les dispositifs et modalités de financements

Éléments à budgéter
- Coûts de la formation - Travail d'ingénierie de la formation et gestion administrative de la formation

Calendrier	.à définir en lien avec les intervenants concernés

Risques identifiés et actions préventives
. Les professionnels ciblés ne se mobilisent pas pour participer aux formations proposées

Indicateurs de suivi
Nombre d'organismes employeurs ayant reçu une information sur les dispositifs de formation pour les personnels les moins qualifiés

Indicateurs de résultats
Part des professionnels "peu qualifiés" ayant suivi une formation complémentaire

3. FORMATION CONTINUE	
3.2 FORMER LES AGENTS D'ACCUEIL ET LES AUTRES PROFESSIONNELS A FAIBLE QUALIFICATIONS DU SECTEUR SSMS	**PRIORITÉ : 7**

Contexte / Constats	Le métier d'agent d'accueil est fortement répandu, notamment dans le secteur public. Les professionnels qui occupent cette fonction sont souvent peu qualifiés et peu formés au métier de l'accueil, au public concerné. Plus largement, une partie des professionnels exerçant dans les secteurs sanitaire, social et médico-social reste peu qualifié, sans formation en lien avec le public accueilli. Il en résulte des postures vis-à-vis du patient/usager peu adaptées. L'absence de connaissance de la langue française oral et écrite constituent un désavantage.

Objectifs visés	1. Renforcer les compétences des professionnels les moins qualifiés, notamment les agents d'accueil sur le métier d'accueil et le secteur d'exercice 2. Sensibiliser les professionnels aux spécificités du public accueilli, et améliorer leur approche du public 3. Organiser l'acquisition des savoirs de base indispensables à la maîtrise de la langue française tant au niveau oral qu'écrit.

Public ciblé	- Professionnels repérés comme peu qualifiés, notamment les agents d'accueil dans le secteur public (PMI, UTAS, CHM) - Les professionnels du secteur SSMS ne disposant d'aucune qualification

Référent	AKTO	**Pilote**	OUNRFADJATI DJABIRI

Actions en mettre à œuvre	• Quantifier le nombre de stagiaires potentiels auprès des structures concernées, PMI, UTAS, CHM, ESSMS • Former les cadres de la PMI (et autres structures) sur la gestion RH, la création de plans de formations, les principes du management • Intégrer dans l'entretien professionnel la sensibilisation à la plus-value de formations sur la posture d'accueil, la connaissance du public • Mettre en place un module de formation de base sur la posture d'accueil dans le secteur sanitaire, social et médico-social : o Élaborer un cahier des charges de formation o Sélectionner un ou des prestataires pour plusieurs actions de formation : ▪ "approche du public en situation de vulnérabilité" ▪ "connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social", abordant l'organisation et l'environnement du secteur SMS, les filières, les métiers... o Organiser plusieurs sessions de formation en 3 points géographiques

	• Organiser en lien avec l'utilisation du Compte Personnel de Formation des sessions de remise à niveau en français o Identifier un prestataire o À l'appui d'exercices choisis pour être reliés à des situations professionnelles concrètes

Contributeurs envisagés	**Éléments à budgéter**
• CD : repérage et accompagnement des personnels concernés • ANFH pour le secteur public : financement des formations • Éducation Nationale/GRETA pour le français • ARS	• Gestion administrative des formations : élaboration du cahier des charges, sélection du prestataire, gestion des inscriptions • Coût du prestataire de formation

Calendrier	.à définir en lien avec les intervenants concernés

Risques identifiés et actions préventives
Réticence des agents à participer à une formation : – Formation sur site, pédagogie adaptée – Accompagnement individualisé – Sensibilser les encadrants pour mettre en sécurité psychologique les agents en vue de la formation

Indicateurs de suivi	**Indicateurs de résultats**
19. Nombre d'organismes qui intègrent formellement la sensibilisation à la formation dans les entretiens professionnels des agents d'accueil	20. % des professionnels "peu qualifiés" ayant suivi une formation complémentaire 21. % de réussite des professionnels formés

3. FORMATION CONTINUE	
3.3 DEVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE SUR LES MODULES IDENTIFIÉS POUR 14 METIERS DU SSMS (CF. DIAGNOSTIC SUHA NA MAECHA)	**PRIORITÉ : 6**

Contexte / Constats	L'offre de formation continue pour le secteur social et médico-social est insuffisante Des écarts sont observés entre les savoir-faire et savoirs-être réels des professionnels et les attendus au regard du référentiel métier. En termes de compétences, les difficultés portent notamment sur les écrits professionnels, la maitrise de l'informatique, la conception de projets, sur des gestes techniques. Au niveau de la posture, l'approche du public vulnérable, la conduite d'entretien, la communication sont à renforcer. Par métier ont été repérés les besoins suivants : • Pour les métiers de l'aide à la personne, renforcer les compétences sur la connaissance de la personne âgée et du handicap, les gestes techniques de transfert, les gestes et postures. • Pour les postes d'agent d'accueil, d'agent d'entretien, renforcer les compétences en français de base, et l'utilisation de l'outil informatiques • Pour les cadres intermédiaires : le management d'une équipe, les processus de décision, cf. diagnostic
Objectifs visés	1. Renforcer les compétences des intervenants sociaux et médico-sociaux par des actions de formation continue 2. Organiser des sessions de formations sur le territoire, en inter-associations
Public ciblé	Les travailleurs sociaux du secteur privé non lucratif Les associations gestionnaires de structures

Référent	AKTO	**Pilote**	OUNRFADJATI DJABIRI

Actions à mettre en œuvre	1. Identifier les besoins de formation sur les 14 métiers analysés dans le cadre du diagnostic réalisé dans le cadre du projet SNM : de manière transversale à plusieurs métiers du SMS, par métier spécifique 2. Organiser une consultation des acteurs sms pour estimer le nombre de professionnels concernés sur chacun des modules de formation définis 3. Élaborer un plan pluri annuel de formation avec les modes de financements 4. Élaborer un dossier de consultation pour sélectionner des prestataires de formation 5. Sélectionner les prestataires 6. Mettre en œuvre et suivre la réalisation des formations, des bilans pédagogiques et l'évaluation des prestataires 7. Développer des partenariats avec des associations à La Réunion (ou en Métropole) visant l'immersion de travailleurs sociaux et le transfert de compétences

Calendrier	.à définir en lien avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés	Éléments à budgéter
Les associations gestionnaires : - identification des professionnels à inscrire aux formations -Remplacement de ces professionnels durant leur formation AKTO et l'OPCO santé : financement des formations et pilotage des prestataires de formation -Retravailler Mayotte -Opérateur CEP	- Coût des formations (cf. nombre de professionnels identifiés)

Risques identifiés et actions préventives

Difficulté à prioriser les formations au vu des besoins identifiés

- Mettre en place un comité/instance du secteur avec les RRH ou directeurs/cadres cf. FA 4.1

En l'absence d'accord de branche entre AKTO et l'OPCO santé, le financement de ces formations et leur mise en place sont rendus difficiles

- Projet d'accord, voir avec AKTO

Manque d'expérience d'AKTO dans le secteur SSMS

- Proposer aux conseillers d'AKTO une formation sur le secteur SSMS

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Élaboration du plan de formation - Nombre de cahiers des charges de formations élaborées pour le SSMS en lien avec AKTO	- Nombre de sessions de formation organisées par an - Taux de satisfaction des stagiaires aux formations suivies

3. FORMATION CONTINUE	
3.4 AMELIORER LES CHANCES DE REUSSITE ET LA QUALITÉ DES VAE	**PRIORITÉ 13**

Contexte / Constats	La VAE constitue un enjeu majeur de montée en compétences et de professionnalisation Toutefois le recours à ce dispositif n'est pas toujours une solution optimale : • Les professionnels ne maîtrisent pas toujours correctement les fondamentaux de leurs métiers, de l'écrit, de l'élaboration et attendent de l'aide pendant la VAE, pour faciliter son obtention • Les objectifs de certains professionnels sont parfois trop ambitieux au vu de leur niveau/qualification et du poste occupé Les jurys de VAE doivent scrupuleusement respecter les référentiels métier et les organismes de formation doivent être impartiaux afin de ne pas conduire à une dévalorisation des diplômes.
Objectifs visés	1. Accompagner individuellement les candidats à une VAE 2. Développer un projet de VAE collective afin de mieux accompagner les candidats à la VAE
Public ciblé	Professionnels suivant une VAE

Référent	RECTORAT	**Pilote**	Philippe LEFEBVRE

Actions à mettre en œuvre	1. Renforcer la communication sur le dispositif à partir du portail gouvernemental sur la VAE, Vae.gouv.fr 2. Faire connaître aux associations SMS le dispositif de VAE collective 3. Structurer un dispositif d'information des VAE : - Informer le candidat qui s'engage dans la VAE des exigences, de la charge de travail à prévoir - Conseiller le candidat sur la certification la plus en adéquation avec son expérience - Évaluer la faisabilité du projet de VAE 4. Mettre en place un accompagnement personnalisé tout au long de la démarche de VAE : motivation, soutien dans le travail à fournir, ... 5. Intégrer des enseignements théoriques, à hauteur de 200h dans les VAE afin de rattraper le niveau des agents qui passent par ce dispositif 6. Assurer un suivi en cas d'échec ou de validation partielle
Calendrier	. à valider avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés	Eléments à budgéter
– Carif-Oref : information sur les dispositifs – Organismes de formations : enseignements théoriques et suivi des VAE – Associations SMS : identification et préparation des candidats à la VAE – Chargé de développement VAE : L'Éducation nationale afin de proposer un accompagnement dans chaque académie par l'intermédiaire des Centres académiques de validation des acquis – DEETS	– Coût des formateurs – Coût des Accompagna-teurs

Risques identifiés et les actions préventives

Abandon du parcours par les candidats

- Informer en amont les candidats, les sensibiliser sur l'engagement nécessaire et la durée du parcours
- Offrir un soutien (académique et organisationnel) tout au long du parcours

Réticence de la part des employeurs à promouvoir ce dispositif (ex. risque de perte du personnel motivé, …)

- Communiquer/ sensibiliser sur l'intérêt pour l'employeur
- Diversifier les canaux de communication sur la VAE pour atteindre directement les salariés concernés et leurs permettre d'être force de proposition auprès des employeurs

Difficultés liées au financement

- Accélérer les démarches pour rendre le CPF accessible à Mayotte

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
– Nombre VAE entreprises – Nombre de VAE accompagnées	– Part des professionnels inscrits dans un dispositif de VAE – Taux de réussite des VAE

3. FORMATION CONTINUE	
3.5 FACILITER L'ACCÈS A LA FORMATION CONTINUE	**PRIORITÉ 6**

Contexte / Constats	La formation continue, qualifiante ou diplômante reste peu attractive pour un grand nombre de mahorais du fait de l'éloignement géographique des lieux de formation, du coût en temps, énergie et déplacement pour s'y rendre. De plus, des freins psychologiques liés au rapport personnel aux apprentissages et à la scolarité incitent peu la plupart des mahorais à considérer la formation comme un levier de développement de leur carrière. Pour les jeunes en formation initiale une enveloppe globale leur est allouée comprenant les frais de déplacement pour les formations. Cependant les jeunes n'ont pas cette lecture analytique de ce budget et attendent un budget complémentaire.
Objectifs visés	1. Identifier et traiter les freins psychologiques 2. Développer l'offre de transport en lien avec les actions de formation pour faciliter l'accessibilité aux lieux de formations 3. Territorialiser la formation
Public ciblé	Professionnels du secteur social et médico -social

Référent	Conseil Départemental (DAFPI)	**Pilote**	Chrysthel THOURON

Actions à mettre en œuvre	• Inciter et soutenir les démarches de formation chez les professionnels par des actions auprès des cadres/RRH :
	  ○ Garantir une pédagogie adaptée
	  ○ Mettre en place un accompagnement individualisé avant et pendant la formation
	  ○ Sensibiliser les encadrants pour mettre en sécurité psychologique les stagiaires en vue de la formation
	  ○ Intégrer dans l'entretien professionnel obligatoire une sensibilisation à la formation : identification des freins, motivation...;
	• Mutualiser les formations entre associations du SMS en les organisant sur site en inter
	  ○ Mettre en place une concertation des RRH du secteur SMS pour identifier les formations prioritaires à mutualiser
	  ○ Élaborer un cahier des charges pour les formations retenues afin de sélectionner le prestataire
	  ○ Établir une convention avec l'association des Taximan en plusieurs zones du département pour organiser des tournées
	  ○ Diffuser les coordonnées des participants afin de s'organiser en co-voiturage
	  ○ Examiner la possibilité d'utiliser les bus scolaires pour les déplacements
	• Démultiplier certaines formations en plusieurs zones géographiques pour en faciliter l'accès : nord, sud, est, centre

	• Sensibiliser les jeunes à la gestion de l'indemnité de formation. • Extraire les frais de déplacement pour financer directement le transport

Calendrier	.à définir en lien avec les contributeurs

Contributeurs envisagés
- **Les associations acheteuses de formations** (cf. instance représentative des associations) - **Une ressource RH** pour constituer la demande et la gérer le processus de consultation / sélection / suivi administratif - **Association des Taximan** (et/ou autres prestataires) - **Rectorat** - **AKTO**

Éléments à budgéter
- Coût de la formation (selon le nombre de sessions) - Mise à disposition de salles équipées - Coûts de déplacements

Risques identifiés et actions préventives
Absence de stratégie concertée entre les associations pour concevoir le projet de formation - S'appuyer sur l'instance représentative (à créer) - Démontrer la plus-value individuelle pour chaque association

Indicateurs de suivi
- Sélection de prestataires communs - Planification d'une formation en inter - Mise en place de partenariats pour les transports des stagiaires

Indicateurs de résultats
- Nombre d'actions de formation réalisées chaque année, sur au moins 3 zones du département - Nombre d'actions de formations réalisées chaque année au sein des structures SMS

3 FORMATION CONTINUE	
3.6 FACILITER L'ACCÈS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE DANS LE SECTEUR SSMS	**PRIORITÉ 6**

Contexte / Constats	AKTO est opérateur de compétences unique depuis janvier 2021, son déploiement est encore en cours. AKTO n'a pas encore déployé de partenariat avec la branche du secteur Social et Médico-Sociale (OPCO Santé). AKTO propose des formations généralistes qui ne couvrent pas les compétences spécifiques du secteur SSMS. Les acteurs du secteur SMS ne bénéficient pas de financements à la hauteur des cotisations versées.
Objectifs visés	1. Instaurer un dialogue continu et une relation de partenariat entre AKTO et les acteurs du secteur SMS 2. Optimiser l'utilisation des financements disponibles pour répondre aux besoins spécifiques de montée en compétences du secteur SMS
Public ciblé	Salariés du secteur SMS Organismes de formation

Référent	AKTO	**Pilote**	OUNRFADJATI DJABIRI

Actions à mettre en œuvre	• Communiquer sur les opportunités de formation et les canaux de financements existants (AKTO, Transition Pro, …)
	  ○ Mobiliser les fonctions RH du SSMS et organiser des campagnes de communication ciblées
	  ○ Sensibiliser les cadres sur les sujets de développement de compétences
	• *Rôle de retravailler Mayotte :*
	  ○ Organiser des campagnes de communication ciblées aux salariés
	  ○ Capitaliser sur les réseaux des instances représentatives du personnel pour communiquer sur la formation continue
	  ○ Revoir et optimiser les sources d'informations disponibles aux salariés et aux employeurs pour s'informer sur les sources de financements de la formation / examiner la création d'une plateforme pour centraliser l'information
	• Sensibiliser AKTO et APIFPAM (opérateur CEP) sur le secteur SSMS et ses besoins spécifiques
	  ○ Former / sensibiliser les conseillers pour mieux comprendre le fonctionnement et les enjeux du secteur
	  ○ Nouer des accords avec la branche SMS (OPCO Santé)
	• Créer le dispositif de remontée des besoins en formation du secteur SSMS et les tensions actuelles en ressources
	  ○ Quantifier et spécifier les besoins
	  ○ Accompagner le secteur associatif pour centraliser ses besoins et identifier des opportunités de mutualisation de formations (modéliser le pérenniser l'initiative engagée par les 5 associations adhérentes à la FEHAP)
	• Communiquer et faire connaitre l'offre d'accompagnement d'AKTO
	  ○ Revoir et diversifier les canaux de communication actuellement utilisés (e-mails) pour promouvoir les services d'AKTO

	○ Communiquer sur les (pré-diagnostic) dans l'organisation de plans de formations • Mise à disposition d'une ressource (1 ETP) pour assurer le pilotage et la mise en œuvre des activités de Transition PRO • Mettre en place un comité avec le « GIP L'Europe à Mayotte » pour faciliter l'ingénierie de financement des actions de formation

Calendrier	.à définir avec les acteurs concernés

Contributeurs envisagés
- Conseil Départemental - ARS - Transition PRO - Associations Gestionnaires - GIP L'Europe - APIFPAM - DEETS - Retravailler Mayotte

Éléments à budgéter
➢ Actions de communication, de sensibilisation et de formation des acteurs

Risques identifiés et actions préventives
Démultiplication des sources d'informations sur les financements ➢ S'appuyer sur la gouvernance du plan de développement de compétences pour garder une vision globale des actions de communication et éviter les doublons Manque d'éléments chiffrés sur les besoins du secteur SSMS - Accélérer la mise en place et l'exploitation de l'outil d'aide a la décision du Carif-Oref Manque de connaissance du secteur SSMS par AKTO - Former/sensibiliser les conseillers

Indicateurs de suivi
➢ Nombre d'actions de communication ciblées ➢ Nombre de formations mutualisées

Indicateurs de résultats
➢ Progression du nombre de salariés en formation continue

4. GESTION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES, ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE	
4.1 COORDONNER LES ACTIONS DU SECTEUR ASSOCIATIF POUR AUGMENTER LEUR IMPACT ET OPTIMISER LA GESTION DES RESSOURCES	**PRIORITÉ : 3**

Contexte / Constats	Les associations gestionnaires sont confrontées à des difficultés permanentes relatives au recrutement, à la qualification, à la fidélisation de leurs salariés. Les insuffisances observées au niveau des Ressources Humaines pénalisent l'accompagnement et les projets. Le secteur SSMS est en développement rapide et ne s'est pas encore structuré pour être représenté dans des instances et pour se positionner à travers des stratégies concertées, comme un acteur du développement économique. La pénurie de ressources est à l'origine de situations de concurrence défavorable au secteur privé non lucratif, à l'avantage du secteur public (CHM, CD, EN) Un certain nombre d'associations du secteur social et médico-social ont eu un développement rapide, qui s'est traduit par une augmentation importante du nombre de salariés, du nombre de personnes accompagnées et l'ouverture de structures et services. Ces associations ont dû privilégier l'activité pour faire face à la demande sans toujours prendre le temps et avoir les moyens de structurer leurs modes opératoires et les fonctions supports et d'encadrement. Il en résulte une fragilisation dans le pilotage des projets, dans la rigueur au niveau de la gestion administrative, financière et des ressources humaines. Dans certains cas, les directions n'étaient pas suffisamment informées de l'ensemble des obligations règlementaires les concernant.

Objectifs visés	1. Soutenir les associations dans l'élaboration d'une stratégie commune 2. Améliorer l'utilisation des ressources actuelles 3. Accompagner le développement et la structuration du secteur associatif

Public ciblé	Associations gestionnaires de structures SMS

Référent	CREAI OI	**Pilote**	Sandra THOMAS

Actions à mettre en œuvre	• Créer une instance représentative du secteur Associatif à Mayotte (sur le modèle du GNDA) :
	  ○ Un espace pour partager les besoins, les pratiques, les problèmes
	  ○ Un moyen pour promouvoir les intérêts communs des associations
	  ○ Élaborer des stratégies RH concertées
	• Développer une plateforme qui centralise l'information sur les sources de financement des formations possibles pour les salariés existants.
	• Promouvoir des *échanges de ressources spécialisées* entre associations qui ont des besoins complémentaires :
	  ○ Créer une plateforme dédiée pour diffuser l'information,

	○ Mettre en place de conventions de partenariats pour la mutualisation de ressources • Promouvoir l'attractivité du secteur associatif : ○ Petites structures, proximité, inscription locale ○ Parcours d'évolution professionnelle ○ Métier en prise avec les problématiques de la population, • Renforcer et diffuser la « plateforme Associative » créée par Mlezi Maore pour aider les petites associations à répondre à des AAP • Organiser la mise en contact des nouveaux diplômés avec les employeurs pour améliorer la transparence sur le marché du travail et aider les petites structures dans leurs recherches de personnel qualifié : ○ Via les organismes de formation ○ Les réseaux des anciens étudiants (alumni) ○ Via des clauses dans le cahier des charges du financeur des formations

Contributeurs envisagés
- Organismes du secteur privé non lucratif - IRTS - IFSI - Conseil Départemental

Éléments à budgéter
1. Campagnes de communication dans les médias locaux (radio, tv, réseaux sociaux) 2. Développement et alimentation d'une plateforme sur les sources de financement des formations 3. Développement d'une plateforme pour favoriser le partage de ressources spécialisées

Calendrier	A définir en lien avec les intervenants concernés

Risques identifiés et actions préventives
Absence des petites associations par manque de ressources disponibles - Impliquer les petites associations dans l'instance représentative du secteur associatif Situation de méfiance entre associations qui peut freiner les logiques de coopération - Communiquer activement sur les résultats concrets des différentes actions menées - Diffuser, renforcer et faire grandir la plateforme associative de Mlezi Maoré en la dotant de moyens adéquats Référent délocalisé - Prévoir des déplacements réguliers et planifiées à Mayotte - Être systématiquement sur place pour les réunions de l'instance représentative des associations gestionnaires (cf. action 1 ci-dessus).

Indicateurs de suivi
- Création de l'instance représentative - Nombre d'associations présentes dans l'instance représentative - Plateforme de mutualisation

Indicateurs de résultats
- Nombre de réunions de l'instance représentative - Nb. de partenariats pour la mutualisation de ressources

4. GESTION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES, ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE	
4.3 FAVORISER LE RETOUR A MAYOTTE DES PROFESSIONNELS EN POSTE HORS DU DEPARTEMENT	**PRIORITÉ 10**

Contexte / Constats	Afin de développer la formation des mahorais et répondre aux besoins du territoire, le département a financé et financent de nombreuses formations pour des étudiants mahorais. Le financement de ces formations est conditionné à une obligation d'exercer sur le territoire de Mayotte pour une durée minimale, en règle générale 9 ans. Toutefois, des étudiants ayant bénéficié de ce dispositif, n'ont pas rempli l'obligation d'exercice à Mayotte, faute de postes disponibles, et exercent aujourd'hui dans un autre département français.
Objectifs visés	1. Favoriser la création de réseaux de professionnels à Mayotte pour inciter au retour des professionnels formés via les dispositifs du département 2. Attirer à Mayotte des professionnels mahorais enrichis d'une expérience hors du département
Public ciblé	Professionnels du secteur SMS en poste hors Mayotte Anciens diplômés de l'IRTS et de l'IFSI

Référent	Conseil Départemental (DAFPI)	**Pilote**	.

Actions à mettre œuvre	• Communiquer sur les actions dans le secteur sanitaire, médico -social et social, retour d'expérience, parrainages, information sur les innovations, évolution du département, via les réseaux des anciens diplômés/ association d'Alumni, de l'IRTS • Identifier les personnes ayant bénéficié d'une formation financée par le département : fonction et lieu d'exercice o Prendre contact avec eux pour faire le point sur leur projet professionnel, leurs projections à 3 ou 5 ans, via une enquête par questionnaire o Organiser la mise en contact de ces profils avec les associations, structures du secteur social médico - social : leur diffuser des informations sur l'état de l'emploi dans le secteur SSMS via les données extraites de l'Outil d'Aide à la Décision (O.A.D. -> Cf. fiche action correspondante) o Mettre ces professionnels en relation entre eux par la création et l'animation de réseaux, via la Maison de Mayotte notamment o Attirer les professionnels à revenir à Mayotte : ▪ Leurs diffuser de l'information sur les projets de développement/ transformation ▪ Étudier la mise en place de mesures incitatives pour le retour

Contributeurs envisagés	Éléments à budgéter
• Conseil Départemental • IRTS et association d'anciens élèves • CCI • CRESS • CHM • ARS • Acteurs du secteur associatif • Service de communication du Conseil Départemental	Actions de communication « massive » pour promouvoir l'image de Mayotte et le secteur SSMS (LinkedIn, forums, etc.)

Calendrier	.à définir avec les intervenants concernés

Risques identifiés et actions préventives
Ne pas réussir à identifier les personnes concernées – Faire des actions de communications plus large sur Mayotte et en dehors de Mayotte – Promouvoir massivement Mayotte pour améliorer l'image et les représentations sur ce département

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
• Répartition par métier du nombre de diplômés du TS exerçant hors Mayotte • Nombre d'actions de communication à destination de ces professionnels	• % des professionnels ayant bénéficié d'une formation financée par le CD qui ont exercé pendant 5 ans au moins à Mayotte. • % des professionnels mahorais formés hors de Mayotte et qui ont exercé pendant 5 ans au moins à Mayotte • Création et fonctionnement d'un ré-seau des diplômés en santé

4. GESTION ET DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES, ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE	
4.5 FORMER A LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE LES ADMINISTRATEUR BENEVOLES DES PETITES ASSOCIATIONS LOCALES ET LES ELUS DES CCAS	**PRIORITÉ : 15**

Contexte / Constats	- Les associations ont leur rôle à jouer à Mayotte comme acteurs de la transformation sociale et du développement - Les bénévoles des associations et entreprises de l'économie sociale et solidaire ne sont pas spécifiquement formés à la gouvernance et aux responsabilités afférentes - Ce manque de compétences peut freiner l'engagement associatif ou mettre en risque les acteurs et les projets
Objectifs visés	1. Renforcer les compétences des bénévoles et élus des CCAS 2. Rendre la fonction d'administrateur bénévole attractive pour une gouvernance maîtrisée 3. Soutenir le développement des associations
Public ciblé	- Élus des CCAS - Administrateurs d'associations loi 1901 du secteur social, médico-social

Référent	CRESS	**Pilote**	Zalifa SARMAN

Actions à mettre en œuvre	1. Faire une enquête auprès des bénévoles sur leur besoins en compétences à partir d'un questionnaire d'auto -évaluation, en matière de partage des pouvoirs, fonctionnement statutaire, développement stratégique, contrôle et évaluation… 2. Définir les objectifs attendus dans le cadre de la formation, sur la base de l'enquête traitée 3. Élaborer un cahier des charges pour sélectionner des prestataires en capacité d'intervenir : CREAI, UNCCAS, … 4. Faire intervenir des têtes de réseau pour sensibiliser/former les administrateurs lors du montage de l'association, parution des statuts ou publication au Journal Officiel 5. Mettre à disposition des fiches ressources thématiques sur la gestion d'une association loi 1901
Calendrier	.à définir en lien avec les intervenants concernés

Contributeurs envisagés
- CREAI - CCAS - CRESS - Carif Oref - CRIJ

Éléments à budgéter
- Enquête en ligne - Sessions de formation (matériel, locaux, prestataire) - Élaboration et diffusion des fiches ressources

Risques identifiés et actions préventives

La méconnaissance par les bénévoles/administrateurs des risques encourus :

- Sensibilisation via des témoignages de tête de réseaux (URIOPSS, CREAi)

Indicateurs de suivi	Indicateurs de résultats
- Enquête/auto-évaluation lancée - Nombre de répondants à l'enquête - Nombre d'associations qui ont participé à l'enquête	- Nombre de formations/sensibilisations organisées - Nombre de personnes formées

Liste des structures contributrices

ORGANISMES
CARIF OREF MAYOTTE
MEDEF
MISSION LOCALE
LADOM
CIO
RECTORAT MAYOTTE
GIP - FCIP
CFE - CGC
AGENCE REGIONALE DE SANTE DE MAYOTTE
CGTMA
PÔLE EMPLOI
MDPH
FMBTP
INSTITUT DES ETUDES EN SANTE
DCSSS (CONSEIL DEPARTEMENTAL)
LIGUE ENSEIGNEMENT
ATOUTS FORMATION
HODINA FORMATION
CROIX ROUGE
CFA - CFPPA
GAESA
MVK HOLDING
GRETA – CFA DE MAYOTTE
DAFPI
DPSU
GRAINES DE PEPSE
EAM
CESEM
CFE CGC
ENAM
CUFR MAYOTTE
UNITE TERRITORIAL DE LA DIRECTION MER SUD OCEAN INDIEN
GEMTIC
SERVICE PRO BTP
AGENCE DE TOURISME MAYOTTE
CHAMBRE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE (CCI)
CHAMBRE DES METIERS ET DE L'ARTISANAT
M'LEZI

ACRONYMES

AAP : Appel à Projet
ADIM : Agence de Développement d'Innovation de Mayotte
AFD : Agence Française de Développement
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AFEST : Action de Formation En Situation de Travail
AKTO (MAYOTTE) : Unique opérateur de compétences à Mayotte
ANAF : Association Nationale des Apprentis de France
ANLCI : Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
APAJH : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
ARS : Agence Régionale de Santé
ATPRO : Association de Transition Professionnelle
BGE : Boutique de Gestion Économique
BMO : Besoins en Main-d'œuvre
CARIF OREF : Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation / Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie
CD : Conseil Départemental
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP : Conseiller en Évolution Professionnelle
CFA : Centre de Formation d'Apprentis
CDM : Cité des métiers
CIO : Centre d'Information et d'Orientation
CléA : Socle de connaissances et de compétences professionnelles
CHM : Centre Hospitalier de Mayotte
CMA : Chambre des métiers et de l'Artisanat
CPF : Compte Personnel de Formation
CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CRESS : Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire
DEETS : Délégation à l'Emploi, à l'Enseignement Technique et Supérieur
EFOP : Emploi, Formation et Orientation Professionnelles
EPCI : Établissement Public de Coopération Intercommunale
ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail
FALC : Facile à Lire et à Comprendre
FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FOAD : Formation Ouverte et À Distance
FSE : Fonds Social Européen
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
LADOM : L'Agence De l'Outre-Mer pour la Mobilité
LSF : Langue de Signes Françaises
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEDEF : Mouvement des Entreprises de France
OF : Organisme de Formation
OFA : Organisme de Formation par Apprentissage
OPCO : Opérateur de Compétences
PLIA : Plateforme de Lutte contre l'Illettrisme et l'Analphabétisme
PME : Petite et Moyenne Entreprise
PPRAP : Plateforme de Parcours Renfoncés d'Accès à la Professionnalisation
PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PUIC : Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAR : Schéma d'Aménagement Régional
SRESRI : Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
SPRO : Service Public Régional de l'Orientation
SRDEII : Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation
TPE : Très Petite Entreprise
VAE : Validation des Acquis de l'expérience