

# Diagnostic partagé

Elaboration du Pacte Régional d'Investissement dans les  
Compétences

**– Mayotte 2019/2022 –**



*Présentation au Service Public de l'Emploi (SPE)– 24 octobre 2018*

## Préambule

- 1. Dynamique de population, d'activité et de main d'œuvre**
- 2. L'anticipation des métiers et des besoins en compétences**
- 3. Le public cible**
- 4. L'offre de formation à Mayotte**
- 5. L'évaluation et la mise à jour du Diagnostic Partagé**

## Annexes – Réingénierie de la formation

# Préambule

# La démarche d'élaboration du diagnostic

Organisation d'ateliers : pléniers et thématiques

Des entretiens individuels

Un questionnaire en ligne

**Un cadre de concertation, de pilotage et de structuration méthodologique**

Implication de la gouvernance – Pilotage et animation

**Un espace de concertation et de co-construction dynamique**

Instance d'animation et suivi – Plateforme collaborative (drive) – Livrables et reporting partagé

**Co-construction d'une vision commune et d'un diagnostic partagé en respectant le cadre réglementaire établi par les institutions publiques (cadre ultramarin d'élaboration des PRIC).**

**L'objectif** : couvrir l'intégralité du champs de la formation professionnelle et des besoins avérés sur Mayotte >> à court, moyen et long terme

# La démarche d'élaboration du diagnostic

1 Comité technique

**8 ateliers**

dont **2 avec les partenaires sociaux**



Une dizaine **d'entretiens individuels**

**6 ateliers thématiques**

3 réunions **préparatoires**

**1 questionnaire** en ligne



**3 rencontres**

avec les **Intercommunalités**



# Des parties prenantes engagées



## ***Pour édifier une société de compétences ...***

Le Plan d'Investissement dans les Compétences répond à **2 défis majeurs** :

- former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée **faiblement qualifiés**
- Accélérer la **transformation** en profondeur du système de formation professionnelle.

## ***... Aussi en Outre-mer***

Les **spécificités** des territoires d'outre-mer et leur handicap structurel (éloignement du territoire national, insularité, faible superficie, relief et climat difficiles ...) nécessitent une **prise en compte différente** des politiques publiques.

Ce diagnostic se donne comme **ambition partagée** de mettre en cohérence les besoins du territoire régional en matière de formation, d'emplois, de compétences et de qualifications ainsi que la programmation des actions de formation professionnelle du public prioritaire.

Ce document est le fruit d'un travail partenarial réalisé au travers de **plusieurs ateliers et rencontres**.

Ces ateliers ont réuni les partenaires sociaux, les organismes de formation, les chambres consulaires, le Vice-Rectorat, les services de l'Etat, le Département/Région, les Intercommunalités, l'ARS, les organismes paritaires ...

Ce diagnostic permet ainsi de poser les jalons d'une **refonte de l'approche de la formation professionnelle à Mayotte** dans un cadre concerté permettant d'être au plus près des attentes du territoire et donc au service du développement économique.

# Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences - Mayotte

## Les ambitions des Pactes Ultramarins d'Investissement dans les Compétences

- Construire et déployer des parcours personnalisés de formation
- Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation
- Sécuriser les parcours des actifs et les préparer à l'insertion post-formation
- Impulser et accélérer la transformation du système de formation professionnelle

## Les axes d'intervention des Pactes Ultramarins d'Investissement dans les Compétences

- Axe 1 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences
- Axe 2. : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- Axe 3 : Innover dans les territoires
- Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations

# I. Dynamique de population, d'activité et de main d'œuvre

## a. La démographie de Mayotte

### Population de Mayotte en 2017

256 518 habitants en 2017 :

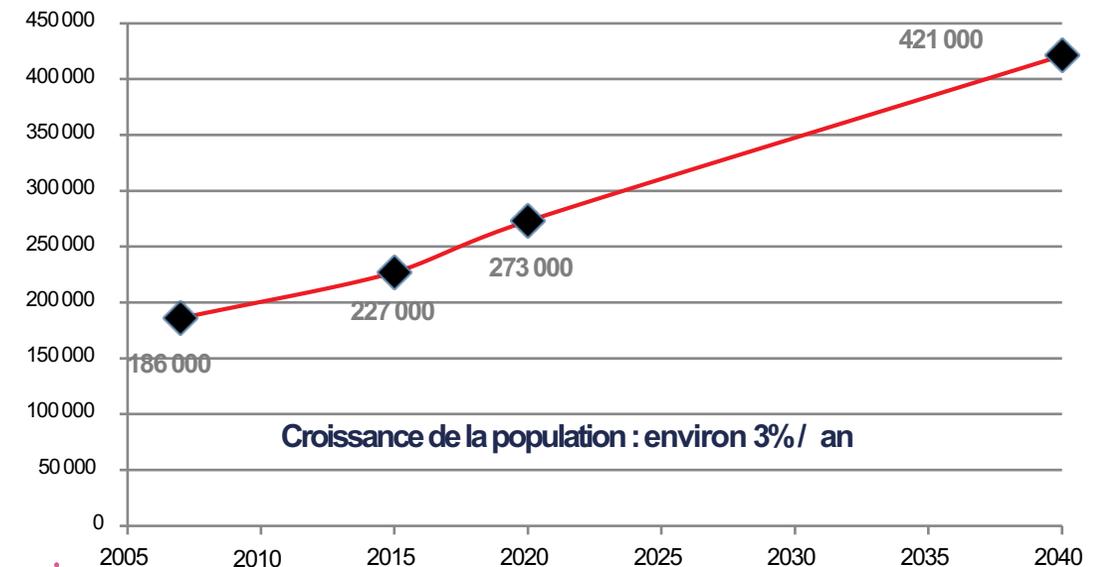
- Une forte pression démographique
- Un taux de fécondité élevé (38‰)
- Un très fort flux migratoire (40 % d'étrangers)

### Des particularités notables

- Une population très jeune (âge médian : 17,5 ans)
- Sur 100 Mahorais en âge de travailler, 38 ont un emploi :
  - 67 000 actifs
  - 49 600 actifs occupés ( 17 400 chômeurs)
- Un taux d'emploi (37 %) le plus faible de France

Sources : INSEE - Recensement 2012 et 2017

Croissance de la population à Mayotte



# a. La démographie de Mayotte

## Le système scolaire

### Des chiffres toujours remarquables

- Entre 2012 et 2017, la population de Mayotte a augmenté de 24%.
- Dans le même temps, les effectifs dans les écoles et établissements du public ont connu une hausse de 16%. **96 926 élèves** dans le secteur public pour **262 895 habitants** recensés, soit **36,9% de la population** mahoraise à l'école publique.

Taux de réussite au baccalauréat à **Mayotte** :

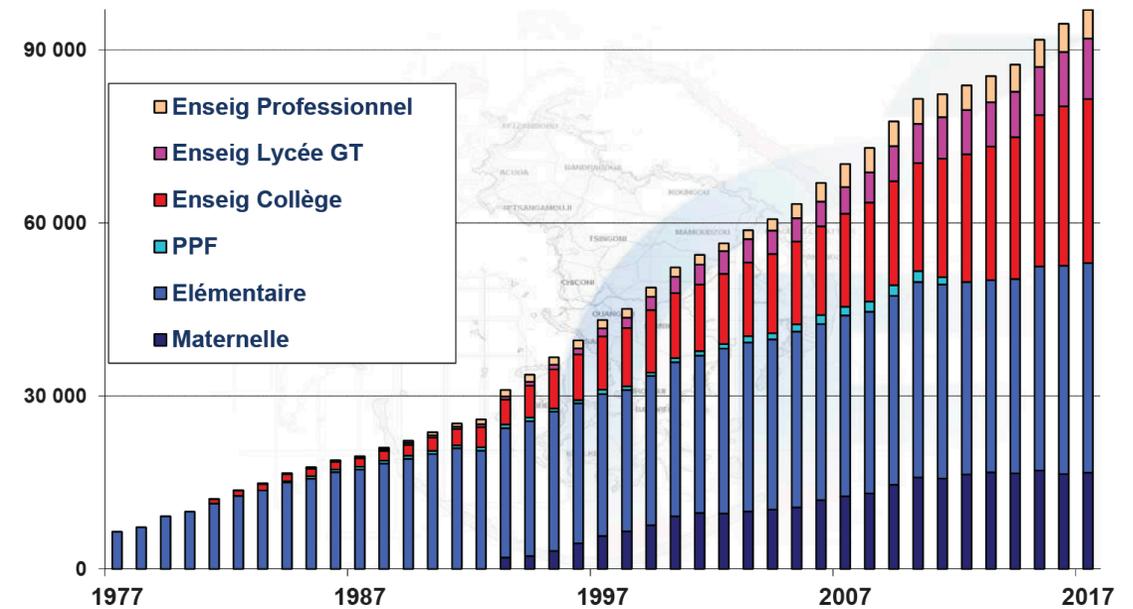
Général : 77%  
Technologique : 63,6%  
Professionnel : 74,3%

Taux de réussite au baccalauréat en **Métropole** :

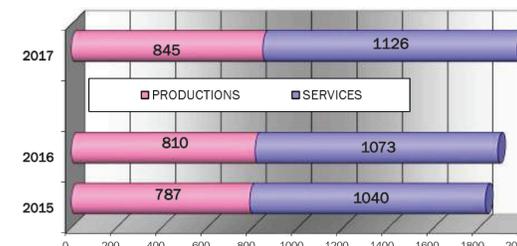
Général : 90,6%  
Technologique : 90,4%  
Professionnel : 81,5%

Sources : éducation en chiffres 2017-2018 – Vice Rectorat Mayotte

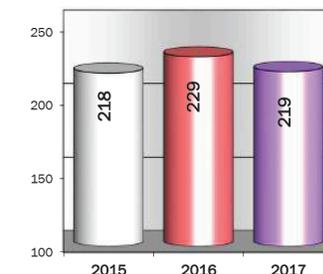
La population scolaire de 1977 à 2017



Effectifs en terminales professionnelles



Élèves en apprentissage



## b. La dynamique d'activité

### Les tendances de l'économie mahoraise

- Une économie dépendante du secteur public, de la consommation des ménages et du commerce extérieur
- Un fort taux de chômage
- Un faible tissu économique local
- Un manque d'attractivité du territoire
- Une société en mutation constante

Une **balance commerciale** mahoraise **structurellement déficitaire** en raison du niveau insignifiant des exportations par rapport à celui des importations.

### L'économie :

Depuis le début des années 2000, l'économie mahoraise a bénéficié d'une croissance économique soutenue (convergence économique et intensité des investissements) :

- *Taux de croissance annuel : +7,4% sur la période 2008-2013*
- *PIB par habitant : 8 980 € en 2014, en hausse de 7,6% par rapport à 2013. Il reste néanmoins très inférieur (25 %) au niveau national.*

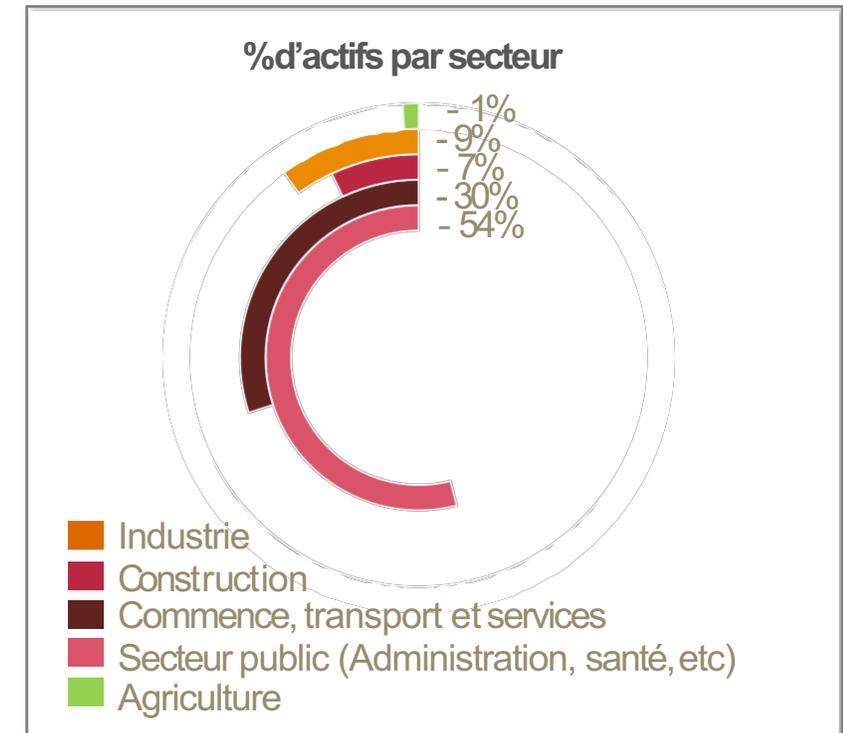
**10 474 entreprises\*** actives sont dénombrées au 31 décembre 2015 dont 51% dans le commerce, 27,5% dans les services marchands soit 78,5% dans les services.

\* Rapport IEDOM – 2017 - Différent du chiffre INSEE qui ne prend pas en compte le secteur agricole et les services financiers.

## b. La dynamique d'activité

Malgré ce dynamisme, l'activité de la majorité des **secteurs économiques demeure faible**, l'économie de l'île est portée essentiellement par la commande publique et la consommation des ménages.

>> **Prépondérance du secteur Tertiaire.**



## Focus sur l'économie informelle\* qui représente 9 % de la richesse créée.

Une étude de l'INSEE réalisée en 2015 estime qu'elles sont **5 260 entreprises** informelles pour **6 640 travailleurs**.

Le secteur le plus présent : commerce de détail au travers des fameuses « doukas » (boutiques de quartier).

Un exemple marquant : dans la réparation de véhicules, il existe plus d'entreprises informelles (65%) que d'entreprises formelles.

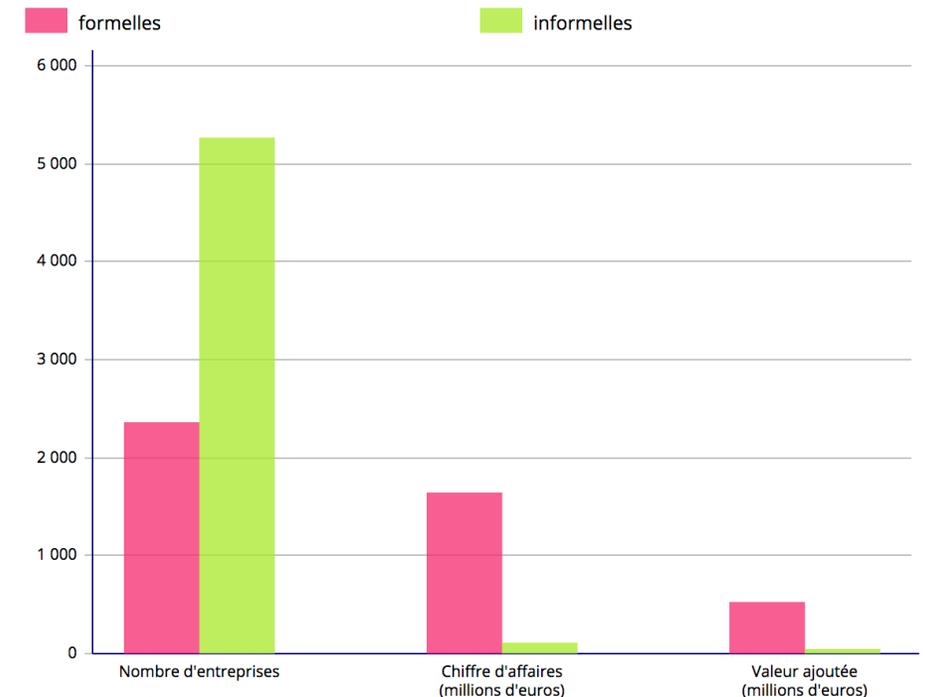
La richesse générée : **525 millions d'euros** de richesse pour un investissement qui s'élève en 2015 à 106 millions d'euros.

\* Entreprise non déclarée aux Services Fiscaux

\*\* Rapport IEDOM – 2017- Différent du chiffre INSEE qui ne prend pas en compte le secteur agricole et les services financiers.

## b. La dynamique d'activité

Structure de l'économie mahoraise entre entreprises formelles et informelles



Champ : entreprises mahoraises

Source : Insee, Enquêtes sur les entreprises mahoraises 2015

### 17 400 demandeurs d'emploi en fin 2017

- Une légère baisse du taux de chômage entre 2016 et 2017 (26% au sens du BIT)
- Un taux de DELD (Demandeur d'Emploi Longue Durée) important (29%)
- Plus de 43% des jeunes actifs (15-29 ans) sont demandeurs d'emploi (contre 23% en métropole)

**Une création nette d'emploi très inférieure aux besoins de la population.  
Au 31/12/2017 : 4 618 postes enregistrés à Pole Emploi.**

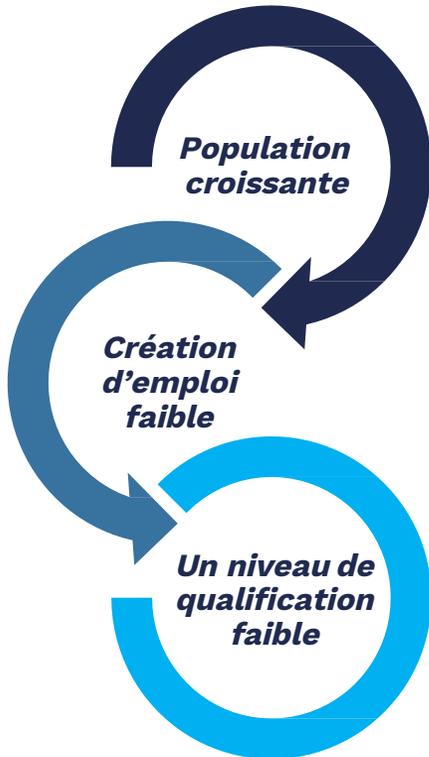
**La demande d'emploi se caractérise par un faible niveau de formation et de qualification.**

- 64% n'ont aucun diplôme qualifiant (niveau VI et V bis)
- 19% ont un niveau V (CAP/BEP)
- 13% ont un niveau IV (Baccalauréat)
- 4% ont un niveau III, II et I (Bac +2 ou plus).

### Des dispositifs d'insertion jugés insuffisants

*Les contrats aidés ont profité à 3 170 personnes en 2017, soit une chute de 29,9 % par rapport à 2016 (1 355 mesures de moins sur un an) représentant un effort important mais loin encore des besoins correspondant à la demande sociale.*

La montée en puissance des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) doit permettre d'améliorer cette tendance.



### Nombre de demandeurs d'emploi (Catégories A,B et C) au 2<sup>ème</sup> Trimestre 2018 : 12 671

En moyenne au deuxième trimestre 2018, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à **11 998**.

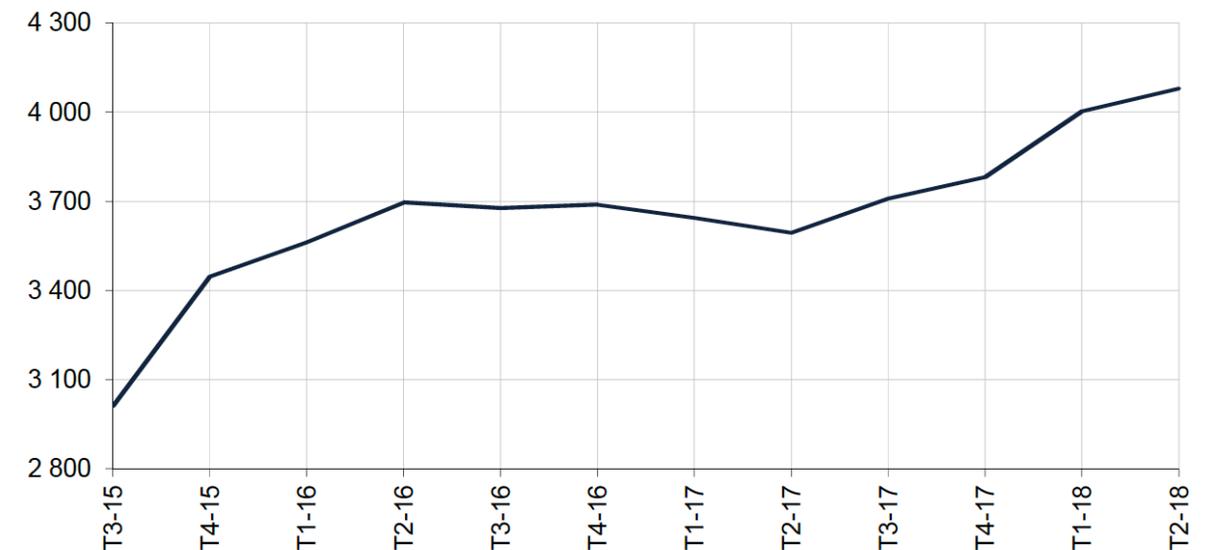
Ce nombre **baisse de 9,4 %** sur un trimestre (soit – 1 249 personnes) et de 1,2 % sur un an.

À Mayotte, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité dans le mois (catégories A, B, C) s'établit à **12 671** au deuxième trimestre 2018.

Sources : Pole Emploi Réunion/Mayotte

**Demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C**

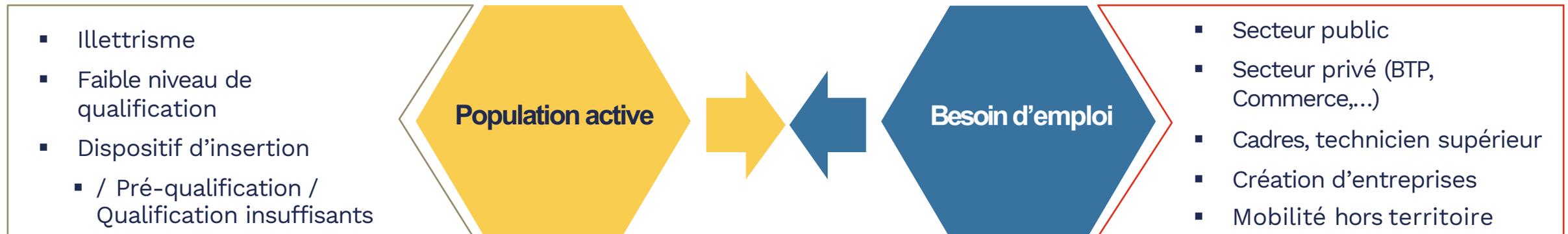
Données brutes



**Evolution des Demandeurs d'Emploi Longue Durée**

## II. Anticipation des métiers et des besoins en compétences

Le poids déterminant de **l'illettrisme** et du **faible niveau de qualification** constituent un frein au développement, à l'accès à l'emploi et à la formation :



## Besoins de formation

**Le chiffre : 75% >> jeunes recensés en difficulté de lecture** à la journée défense citoyenne en 2014 contre 9,6% au niveau national.

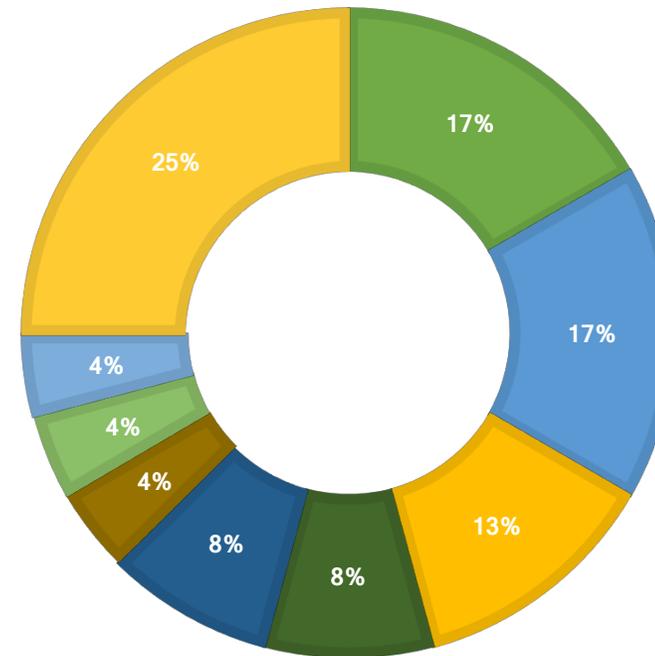
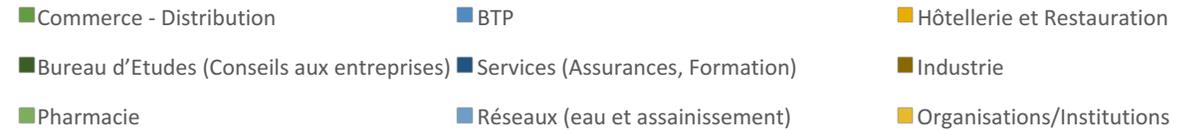
# Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

## Les organisations et institutions

- CPME
- OPCALIA
- CMA
- FMBTP
- CGT
- MEDEF

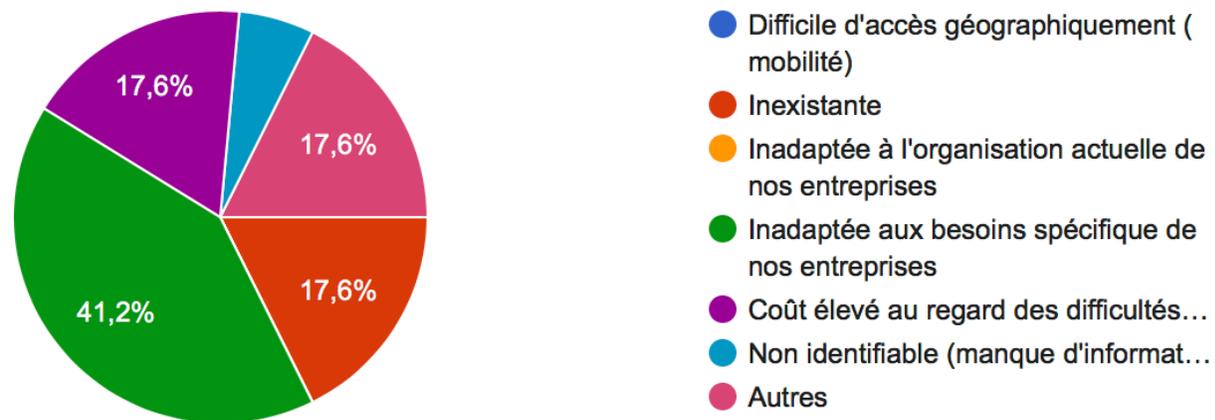
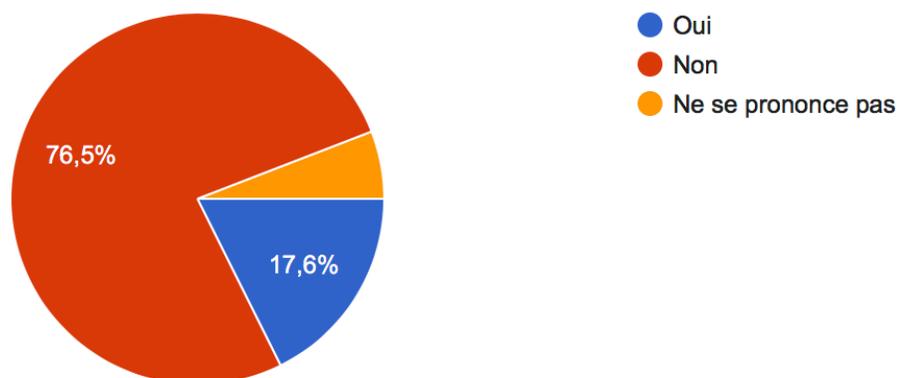
## Les répondants : Dirigeants et Cadres

### LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES RÉPONDANTS



# Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

**76,5% des partenaires** interrogés considèrent que l'offre de formation à Mayotte n'est pas adaptée aux attentes des entreprises/structures locales.



## Les autres justifications :

- « Offre insuffisante » « Offres limitées »
- « Inadaptée aux besoins spécifiques de nos entreprises »
- « Certains secteurs ne sont pas représentés par la formation, et dans le BTP il y a très peu de formation qualifiante pour les demandeurs d'emplois. »
- « Et les formations qualifiantes sont trop longues pour y mettre nos salariés. »

# Restitution de l'enquête auprès des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux

Les **Top 3** des filières à prioriser dans le cadre de la formation professionnelle pour les 4 prochaines années :

- BTP
- Tourisme – Hôtellerie – Restauration
- NTIC et Filière verte

*Projection sur les grands travaux de Mayotte*

Les **niveaux de formation** à privilégier :

- Niveau 3 : Bac+2
- Niveau 4 : Bac
- Niveau 5 : CAP, BEP ...

*Recherche de salariés opérationnels à court terme*

Avec des priorités :

- Des postes de management intermédiaire et de cadres;
- Déployer les contrats de **professionnalisation** et **d'alternance**;
- Une remise à niveau sur les savoirs de base.

## ***Les principales actions et/ou formations prioritaires, qui permettraient d'accompagner l'évolution de Mayotte, à horizon 2022 ...***

- *Développer **l'alternance** et les **certifications** sur le territoire*
- *Formation sur l'utilisation des TIC dans les petites entreprises*
- *La formation des jeunes, la revalorisation des frais de déplacement et de restauration pour les chômeurs en formation. Mettre en place une aide exceptionnelle de retour à l'emploi pour les chômeurs ne bénéficiant pas de l'allocation chômage voire le financement du permis de conduire.*
- *Point important du secteur BTP : augmenter le nombre de formations « Titre professionnel » pour avoir des **ouvriers qualifiés** dans le Gros œuvre, second œuvre et VRD. Mettre en place des Titres professionnels pour l'encadrement intermédiaire (Chef d'équipe, Chef de Chantier). Favoriser le retour après formation de conducteur de travaux mahorais.*
- *Formation des cadres mahorais (Cf. « études sectorielles, décembre 2014 »)*

# Les secteurs porteurs du SRDE2I

## Secteurs Piliers

- BTP
- Commerce de détail
- Transport

## Secteurs en mutation

- Agriculture
- Pêche
- Aquaculture

## Secteurs support

- Services aux entreprises
- Formation professionnelle
- NTIC
- Education
- Santé

## Secteurs émergents

- Services à la personne
- Sécurité
- Industrie agroalimentaire (restauration collective)
- Tourisme
- Loisirs
- Artisanat

# Les secteurs porteurs selon les partenaires

## ***Identification des besoins en compétences auprès des partenaires sociaux et des chambres consulaires.***

- Le BTP
- L'économie touristique
- Les métiers de la sécurité
- Le numérique et l'informatique
- Les métiers de la pêche
- Les métiers du sport et de l'animation
- La restauration collective
- Les démarches de création d'entreprise (amélioration de l'entrepreneuriat)
- L'accompagnement en ingénierie de projet
- L'entretien des locaux collectifs
- Les métiers de la grande distribution
- Les métiers de la Logistique/Transports/Maintenance Générale
- Les services à la personne ...

## ***Identification des besoins en compétences auprès des collectivités et intercommunalités.***

- Métiers de l'environnement, agriculture et agro-alimentaire
- Managers pour les fonctions supports
- Management et Direction technique
- L'accompagnement en ingénierie de projet
- Les métiers du Social et Médico-Social
- Les métiers du tourisme ...

## III. Le public cible

# Le public cible du PRIC - Mayotte

*Ce public a été établi en respect du cadre réglementaire de conception des PRIC.*

## 1. Le public dit « fragile »

- Bénéficiaires des minimas sociaux (RSA ...) :  
>> Au 31/12/2017, **5 500 personnes** bénéficiaires pour une population couverte de **14 953 personnes** (l'allocataire, le conjoint et les personnes à charge).
- Chômeurs de **longue durée** (1 an et plus)

## 2. Les jeunes NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation)

- âgés de 16 à 29 ans : la catégorie connaissant un fort taux de chômage à Mayotte

## 3. La population des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

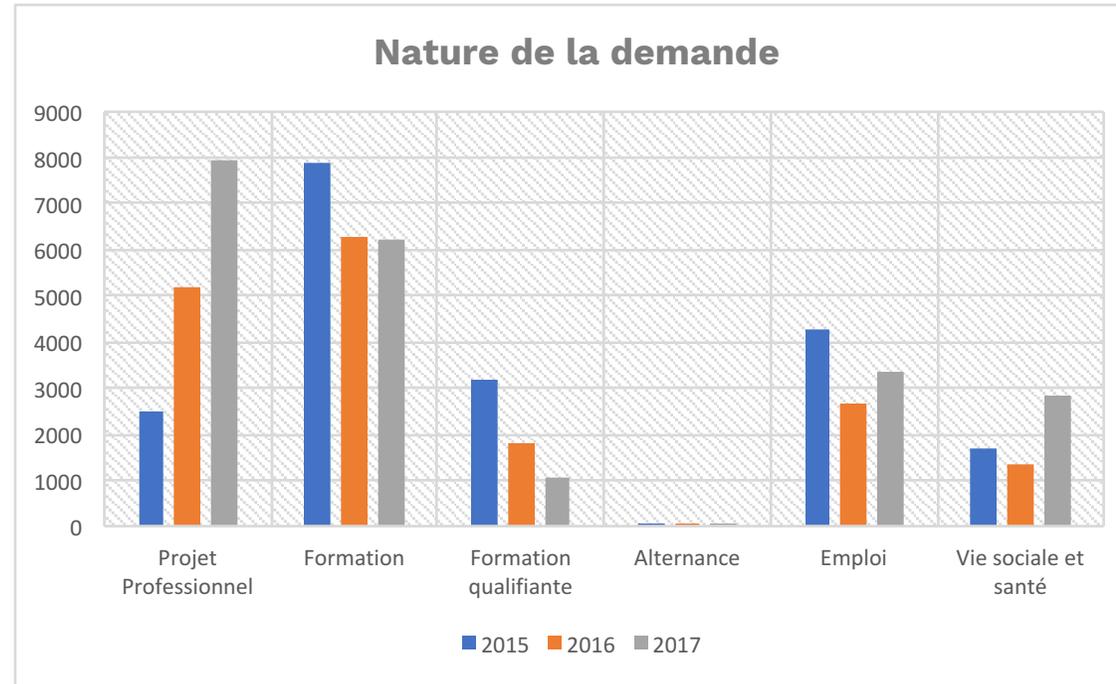
- 36 QPV à Mayotte avec 143 581 habitants concernés soit 67,5% de la population mahoraise (INSEE 2012)

## 4. La population en situation de handicap

## 5. La population en situation d'illettrisme

### En 2017 au sein de la MLM :

- 1 806 jeunes accueillis
- 1 947 sortants du système scolaire sans orientation



### Des freins à l'insertion

- Une situation financière très précaire ne permettant pas de se restaurer, d'avoir une « tenue correcte » ou de se déplacer.
- Retard d'indemnisation
- Les moyens de garde des enfants

### Des points d'attention sur le public Mission Locale

- Chiffre en augmentation permanente :
  - **Sortie sans solution** de l'éducation nationale
  - Jeunes issus de l'immigration
- Niveau scolaire bas renforcé par un taux d'errance entre la fin de la scolarité et l'inscription à la ML de **1 à 3 ans**
- Une **précarité** criante couplée à un **manque d'autonomie**.

# La population en situation de handicap

*La visibilité et la reconnaissance du handicap sur le Département de Mayotte sont en construction avec le déploiement des missions de la jeune MDPH. De nombreuses données sont encore manquantes.*

1 944 personnes, dont 1 352 de moins de 20 ans, ont des droits en cours à la MDPH au 31/12/2017

1 200 adultes ayant un handicap mais ne l'ayant pas fait reconnaître

**740 personnes** ont une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** en cours, soit 36% des personnes ayant un droit en cours auprès de la MDPH de Mayotte.

Peu de TH enregistrés à Pôle Emploi, environ 1% avec un flux croissant des jeunes sur le marché du travail.

69% des demandeurs d'emploi en situation de handicap (DETH ont un niveau de qualification inférieur à V).



Sources : MDPH  
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)

# La population en situation d'illettrisme

**Rappel** : selon la définition de l'Agence Nationale de Lutte contre l'illettrisme (ANLCI), le terme d'illettrisme est réservé pour qualifier *la situation des personnes qui ont été scolarisées dans le cadre de l'école française et qui ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture ou écriture pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne.*

A Mayotte : la population mahoraise compte une proportion importante de personnes non scolarisées ou de personnes scolarisées à l'étranger, le terme de « **personnes en grande difficulté face à l'écrit** » est employé pour ces populations.

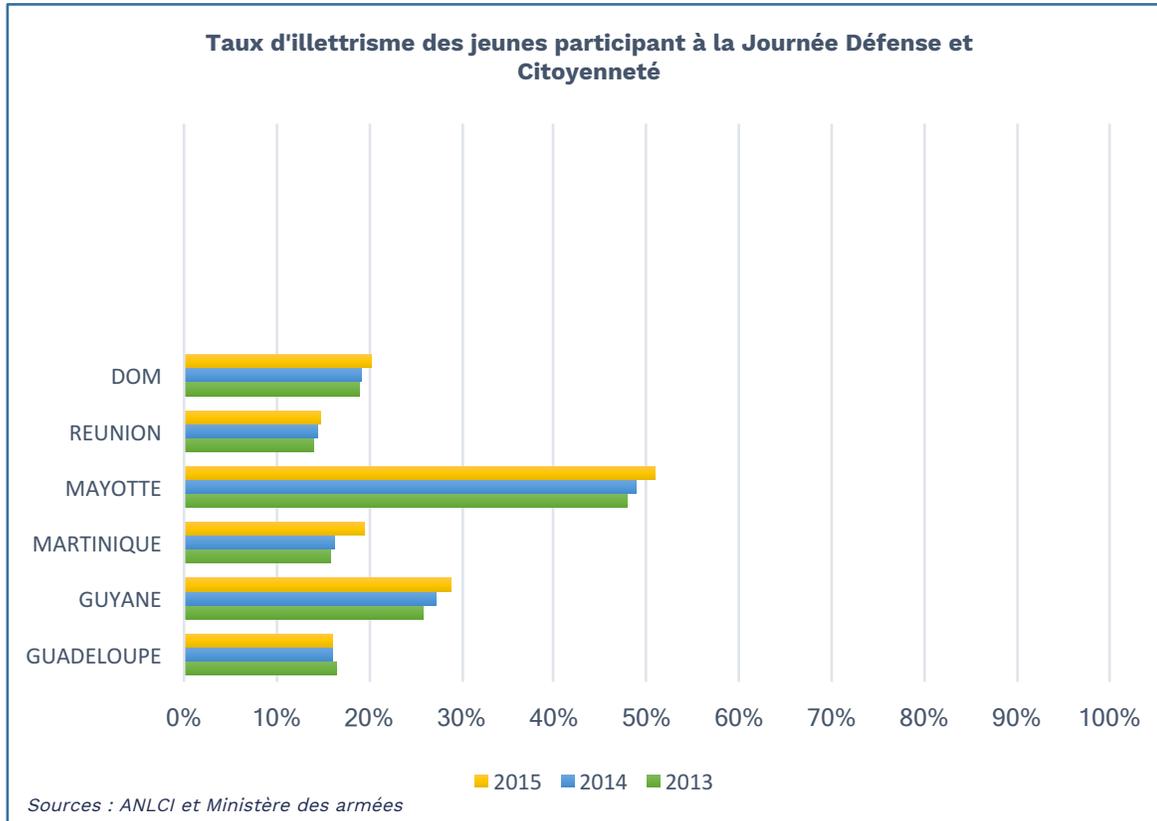
Ce terme, équivalent à la notion d'illettrisme, qualifie les personnes qui éprouvent **de grandes difficultés dans au moins un des trois domaines fondamentaux de l'écrit** (lecture, écriture, compréhension d'un texte).

## Difficultés à l'écrit des personnes de 16 à 64 ans à Mayotte selon la scolarisation

	Ayant été scolarisées	Dont scolarisées à Mayotte	Jamais scolarisées	Ensemble
<b>Grande difficulté</b>	41,6	33,1	96,2	58,3
<b>Difficulté partielle</b>	10,4	11	0,4	7,4
<b>Pas de difficulté</b>	48	55,9	3,4	34,3
<b>Ensemble</b>	100	100	100	100
<b>Nombre de personnes</b>	<b>75 783</b>	<b>52 899</b>	<b>33 444</b>	<b>109 227</b>
<b>Part de la population (%)</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>100</b>



# La population en situation d'illettrisme



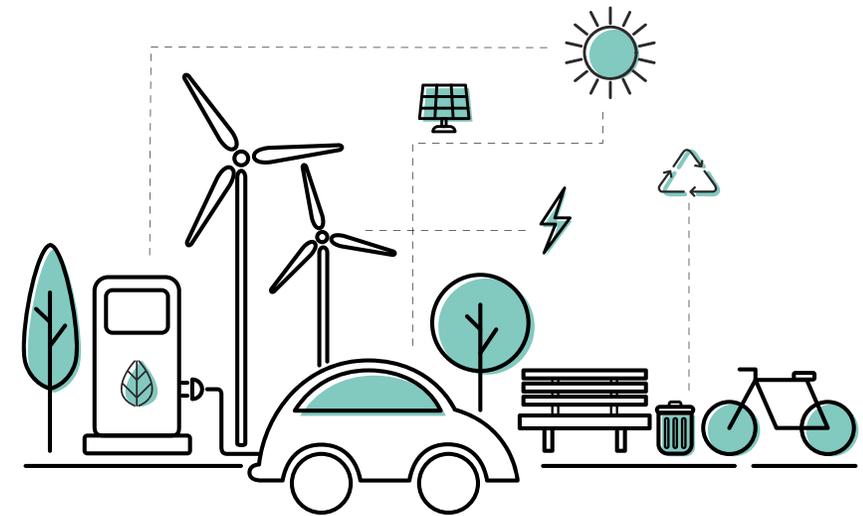
**58 % des habitants en âge de travailler** ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française.

La langue parlée durant l'enfance est un élément explicatif, le français n'étant la langue maternelle que **d'un Mahorais sur dix.**

>> Mayotte affiche le taux le plus élevé des Dom et de la France.

## Les caractéristiques de la population des QPV

- Plus de difficultés sur le marché du travail : seuls **27 % des 15 à 64 ans occupent un emploi**, soit 5 points de moins que sur le reste du territoire mahorais.
- Plus d'actifs se déclarent aussi au chômage (38 % contre 34 %), en particulier chez les jeunes de 15 à 29 ans (57 % contre 52 %) et les femmes (49 % contre 45 %).
- Un **niveau de formation plus faible** : 38 % des 15 ans n'ont jamais été scolarisés, contre 32 % sur le reste du territoire.
- **Moins de diplômés** (73 % n'ont aucun diplôme qualifiant contre 68 %)



**Chaque commune mahoraise compte entre 1 et 3 QPV.**

## IV. L'offre de formation à Mayotte

# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte \*

## *Les constats*

### **Manque de visibilité**

La commande publique annuelle – Un marché pluriannuel (2018-2022) a été publié le 13 septembre 2018. Communication insuffisante sur les actions de formations dispensées à Mayotte et sur les acteurs (OF) : le site [www.mayotte-emploi-formation.info](http://www.mayotte-emploi-formation.info) donne un état de la situation.

### **Insuffisance de continuité dans les actions de formation**

En 2017, les ordres d'ouvertures des actions de formation sur le territoire, (iii) qualification, (ii) pré-qualification, (i) illettrisme, une absence de coordination qui ne permet pas de construire des parcours cohérents entre les différents acheteurs publics (CD976, Pôle Emploi, OPCALIA ...)

### **Insuffisance de connaissance précise des besoins en compétences des entreprises**

Il existe un schéma organisé par le Vice-rectorat sur l'enseignement professionnel initial et continu jusqu'à BAC+2, Il y a des besoins non couverts et des compléments sont nécessaires notamment au niveau de la commande publique

### **Difficulté dans la mobilisation du public**

Les dispositifs ne prennent pas toujours en compte la réalité mahoraise.

### **Sous-dimensionnement des services pour l'emploi**

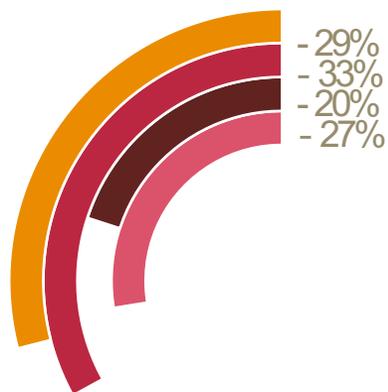
De Pôle Emploi et de la Mission Locale (concentration sur le travail administratif et moins sur l'accompagnement).

*\*Atelier n°1 du colloque du dév. Économique Régional de Mayotte : Le développement du capital humain et la mobilité*

# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

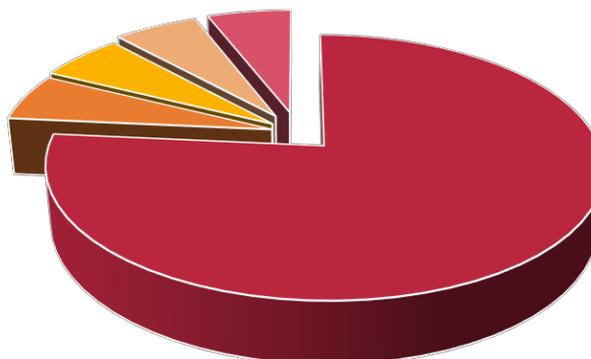
## Cartographie des OF de Mayotte

Création des organismes de formation



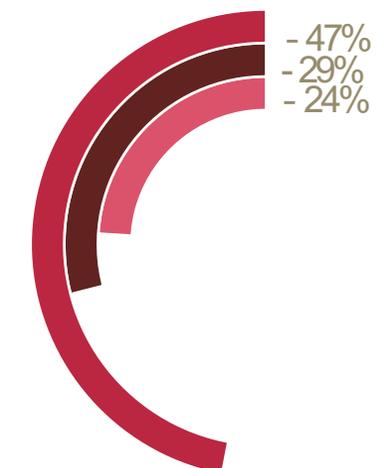
- Nombre d'Ofs créés avant 2000
- Nombre d'Ofs créés entre 2000 et 2005
- Nombre d'Ofs créés entre 2005 et 2010
- Nombre d'Ofs créés entre 2010 et 2015

Localisation des organismes de formation



- Mamoudzou
- Chirongui
- Ouangani
- Tsingoni
- Pamandzi

Nombre de salariés



- Entre 0 et 10 salariés
- Entre 11 et 20 salariés
- Plus de 20 salariés

- Une concentration de l'offre de formation sur la zone de Mamoudzou
- Une mise à jour de la liste des OF à Mayotte est nécessaire (65 : DIECCTE et 48 ont inséré des offres sur la plateforme du CARIF OREF)

# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

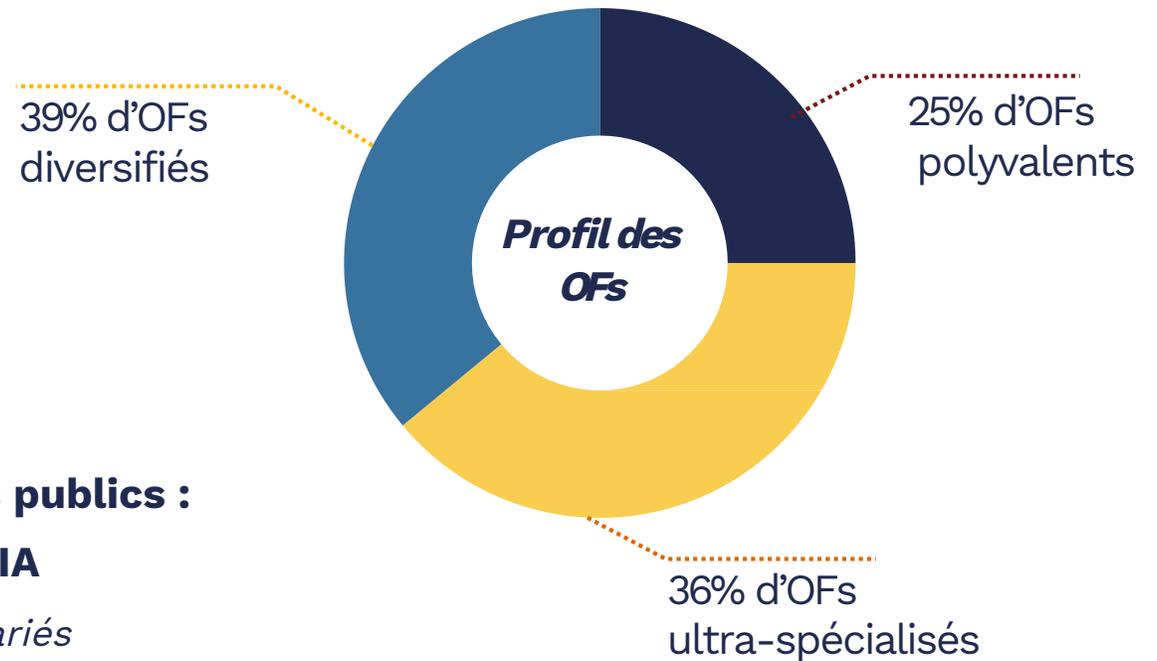
## Cartographie des OF de Mayotte

### Des domaines d'activités contrastés

- Un tiers d'opérateurs spécialisés sur un domaine
  - et/ou une cible de publics
- Un tiers diversifié (insertion, qualification)
- Un tiers polyvalent (BtoB, BtoC)

### Une offre généralement concentrée sur les financeurs publics : Conseil Départemental, Pôle Emploi, DIECCTE, OPCALIA

- Quelques opérateurs ciblant les entreprises et les salariés



# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

## SWOT – Forces/Faiblesses – Opportunités/Menaces

### Forces

- Connaissance du territoire et des dispositifs
- Recherche d'Expertise (polyvalence & spécialisation/pôle de compétences, qualité, ..)
- Organisation / structure / taille / réseau / stabilité
- Souplesse, Flexibilité et Réactivité

### Opportunités

- Développement du marché entreprises / nouveaux besoins
- Ouverture Afrique de l'Est
- FSE/ FEDER
- Convergence / Loi E R O M
- Nouvelles modalités / Digital
- Nouvelle offre DFPI (marché pluriannuel)
- Evolutions des normes

### Faiblesses

- Stabilité / Pérennité / Environnement / Fidélisation des salariés
- Trésorerie / Fonds propres / Capacité d'autofinancement
- Manque d'équipement / Immobilier / Eloignement
- Recrutement de spécialistes / Management dans les OF
- Manque de coopération

### Menaces

- Instabilité / Restructurations fréquentes des financeurs
- Concurrence « externe » (Réunion, Métropole)
- Manque de visibilité
- Insécurité / Environnement
- Besoins en RH de l'Education Nationale (difficulté de recrutement pour les OF)
- Gamme de produits & services trop limitée par rapport aux besoins

**Une montée en compétences nécessaire au sein des OF pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires et de qualité.**

# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

La formation des formateurs professionnels d'adultes (FPA) est indispensable pour une pédagogie en cohérence avec les attentes de qualité du territoire et du PIC.

**>> Accentuer la professionnalisation des OF.**

Une mise à plat de **l'ingénierie de formation et pédagogique ainsi que du système de l'orientation et de l'accompagnement des publics** doit permettre de donner les outils nécessaires aux OF mahorais et donner un cadre aux financeurs de la formation professionnelle à Mayotte.

Les financeurs locaux (PE, CD et OPCALIA) doivent permettre aux OF d'avoir une meilleure visibilité des besoins des entreprises locales.

**Orientation : un point primordial à améliorer et à mettre en cohérence avec les attentes du territoire.** Le Contrat de Plan Régional du Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (**CPRDFOP en cours d'élaboration**) y apportera une meilleure visibilité.

## Les grands facteurs d'évolution ...

- Evolution du paysage de la formation professionnelle (ré-ingénierie)
- Contexte Mahorais (Illettrisme, forte croissance démographique, enjeux économiques et besoin de main d'œuvre)
- Exigence de qualité (Décret qualité du 30 juin 2015 – Loi du 5/09/2018 )
- Rationalisation des processus (achats, prestations clé en main)
- Services rendus aux individus (individualisation, accompagnement)
- Nouveaux rapports aux savoirs : digital, multi-modalité, ...

# Le contexte de la formation professionnelle à Mayotte

## 2 points à retenir pour la construction des parcours de formation

- Le besoin accru de formation sur les **Savoirs de Base**.
- Un écart important entre les **besoins exprimés** par les entreprises et les **compétences** disponibles sur le territoire.

## Le potentiel déclaré des organismes de formation de Mayotte

**Entrées en  
formation en  
2017 :  
6 808 (hors  
formation  
initiale)**

**Potentiel  
d'accueil  
annuel à partir  
de 2019 :  
10 268 places**

# L'offre du Conseil Départemental - DAFPI

Marché pluriannuel 2018-2022 de 78 lots publié le 13 septembre 2018

## 1. Actions structurelles

- Mobilisation des publics (savoirs de base ...)
- Orientation, accompagnement et préparation aux concours
- Qualifications et certifications professionnelles

## 2. Actions conjoncturelles : professionnalisation et insertion

- Métiers de la sécurité
- Actions d'immersion en mobilité
- Activités agricoles
- Métiers de vendeur spécialisé
- Métiers du transport et de la logistique
- Artisanat
- Métiers des services a domicile
- Création d'entreprise

- Chaque lot est attribué sous forme d'un **accord-cadre à bons de commande**. Ce dernier est conclu pour une durée de **1 an reconductible trois fois** par tacite reconduction.
- Insertion d'une **clause sociale**
- Rappel de **l'individualisation des parcours de formation** et de l'importance de **l'alternance**.

# La coordination entre financeurs et prescripteurs



## *Point de vigilance*

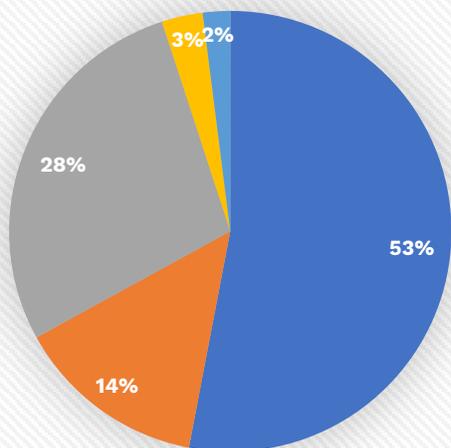
Lors du comité technique du 2 octobre 2018, réunissant entre autres les prescripteurs Pôle Emploi et Mission Emploi, il a été soulevé les points suivants dans un souci d'une amélioration continue :

- La **difficulté** de **coordination** avec le financeur Conseil Départemental en raison du démarrage tardif des actions de formations ;
- Des jeunes de **plus en plus nombreux** et des dispositifs qui ne suffisent pas en raison du flux;
- Des **indemnisations tardives** des stagiaires, jusqu'à 4 mois après l'entrée en formation, ce qui accentue fortement l'absentéisme (difficultés de déplacement, de restauration ...)

## Les dispositifs à la mobilité à Mayotte

- Formation Professionnelle en Mobilité
- Passeport Mobilité Etudes
- Aide à la Continuité Territoriale

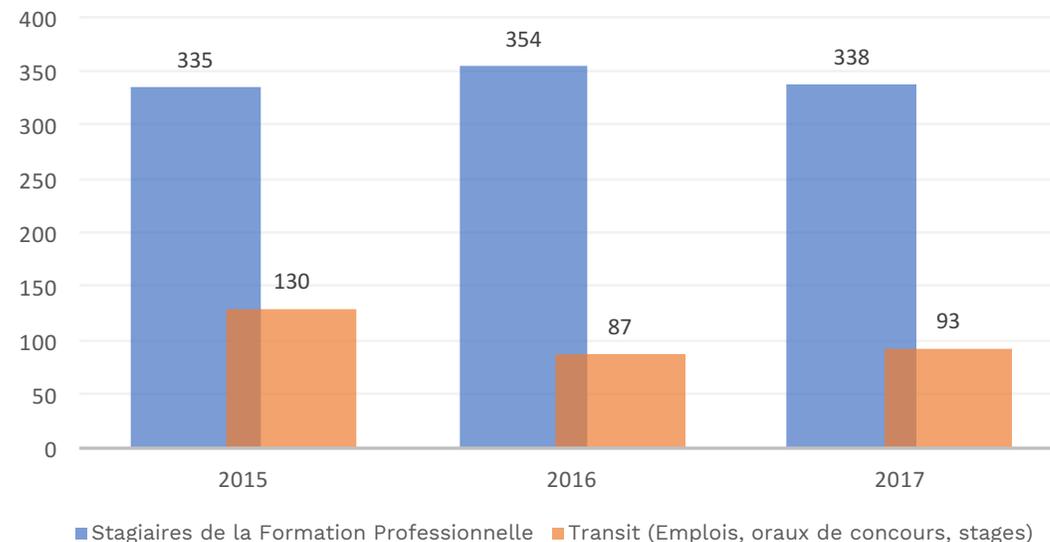
Niveau des " partants" 2017



■ Niveau V et VBis - BEP, CAP ■ Niveau IV - BAC, BAC PRO ■ Niveau III - BAC + 2  
■ Niveau II - BAC + 3/ BAC + 4 ■ Niveau I - BAC + 5

## L'offre en mobilité - LADOM

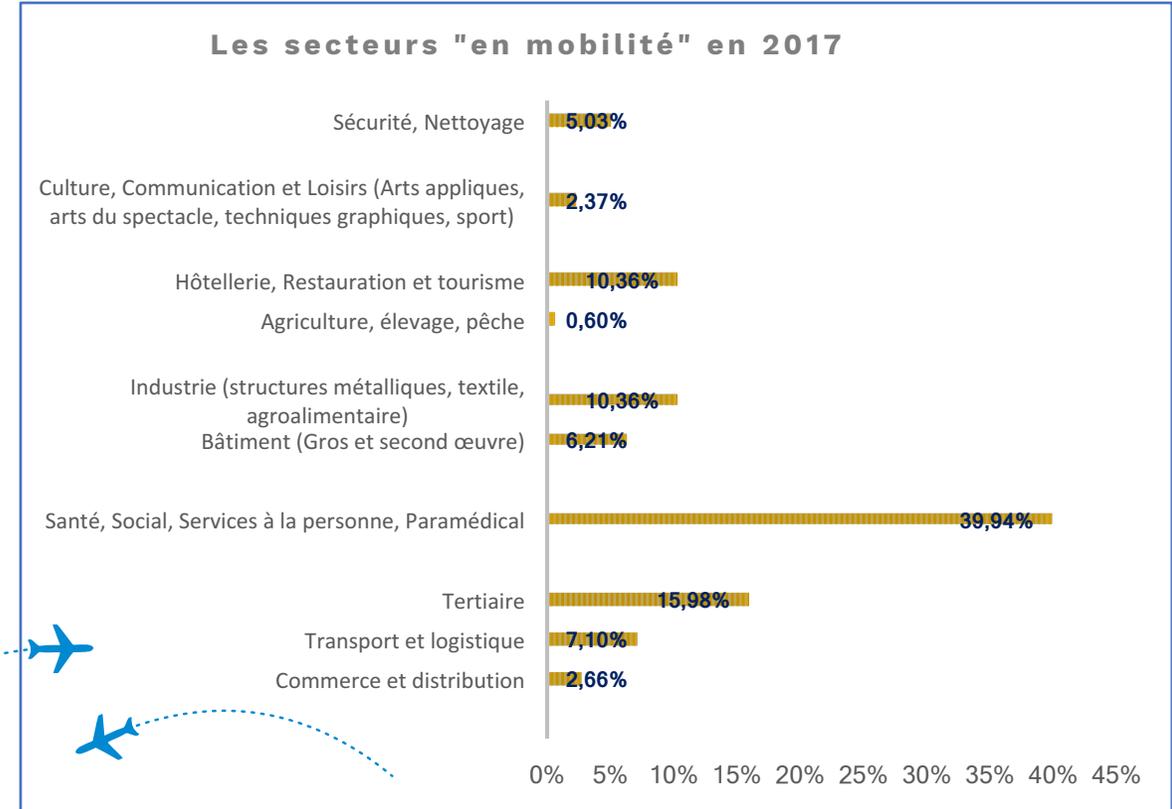
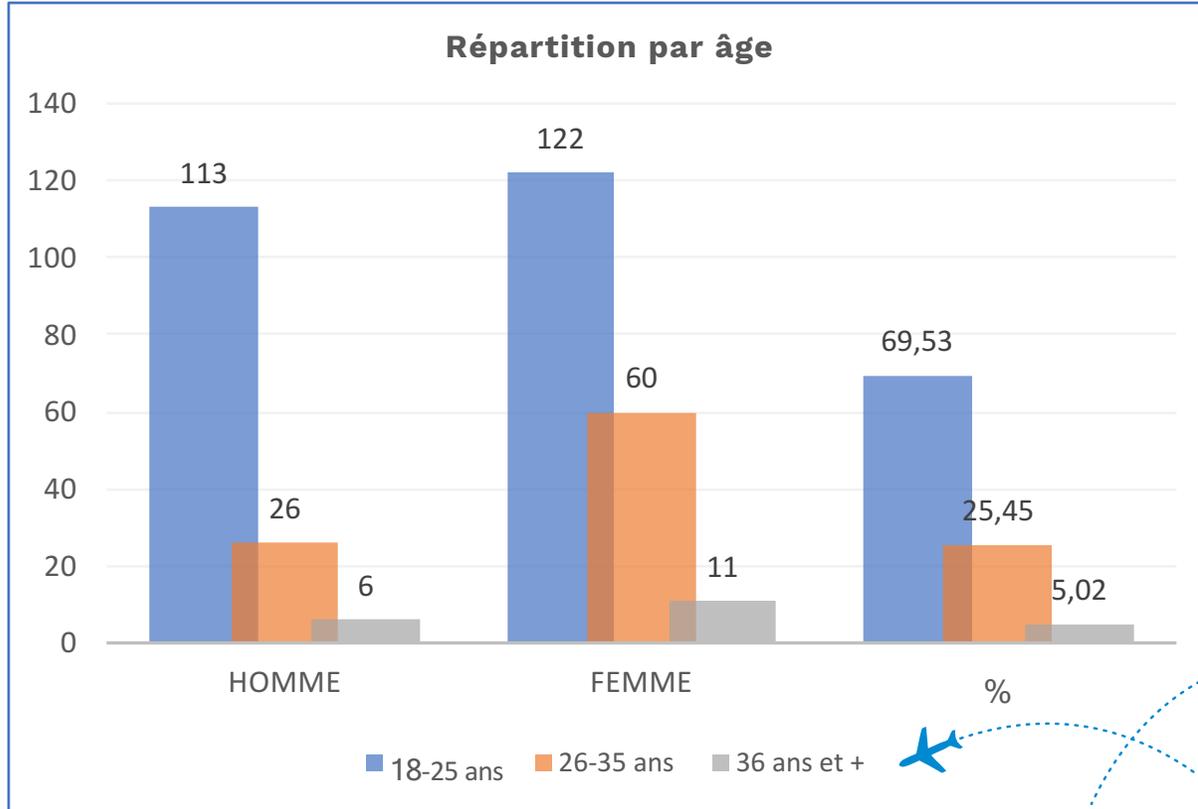
Les nouveaux bénéficiaires 2015-2017



### Le statut des nouveaux « partants » 2017

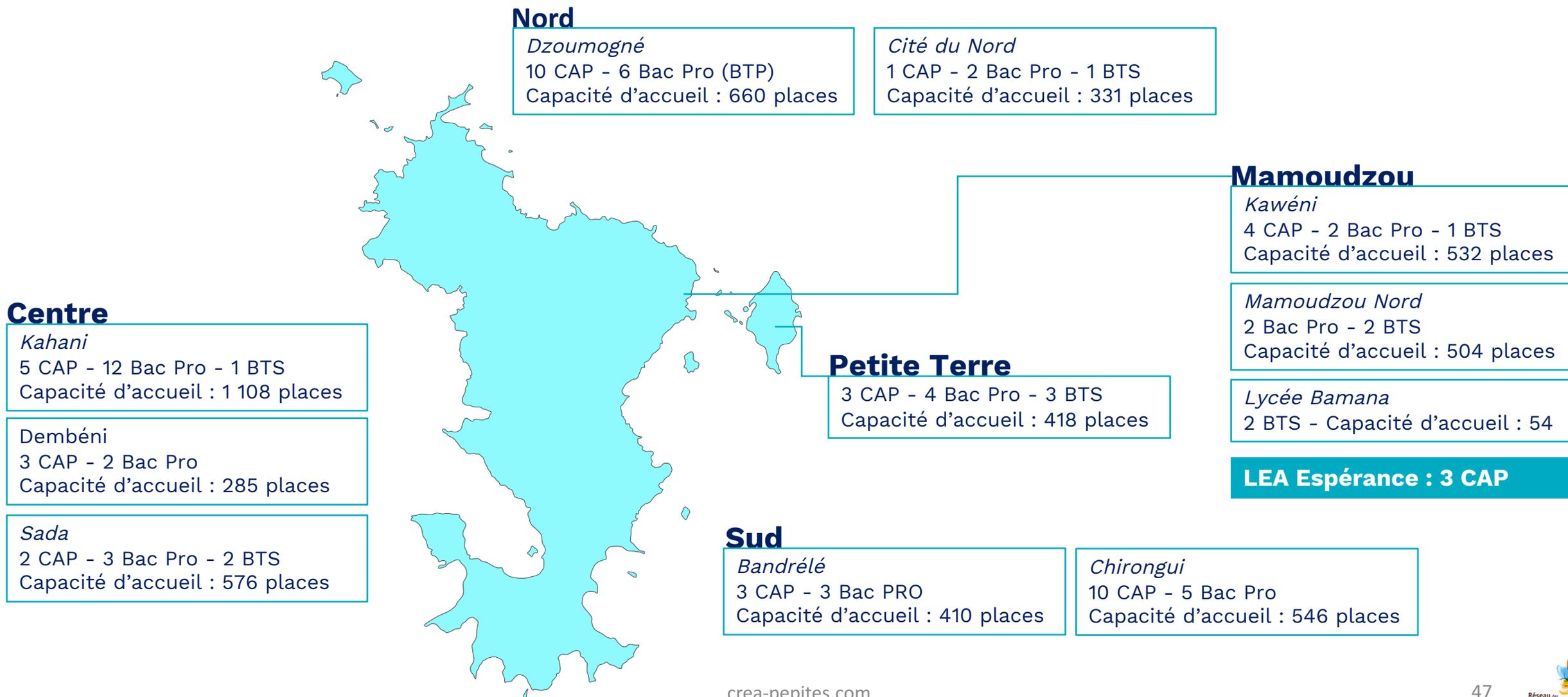
- 338 demandeurs d'emploi dont 4 alternants
- 78 Emplois dont 74 emplois directs et 4 alternances
- 19 autres : 8 oraux de concours et 11 en formation continue

# L'offre en mobilité - LADOM



# L'offre de formation professionnelle – Vice Rectorat de Mayotte

Cartographie des sections professionnelles du Vice Rectorat de Mayotte



## V. L'évaluation du diagnostic et sa mise à jour

# Une actualisation/évaluation pour une amélioration continue du PRIC

## Les objectifs d'une évaluation continue

1. **Améliorer** le pacte en lien avec le public ciblé pour une meilleure **performance des dispositifs**, mieux adapter les actions au public en fonction de son appréciation, **améliorer la qualité** du travail rendu aux bénéficiaires (« démarche qualité »).

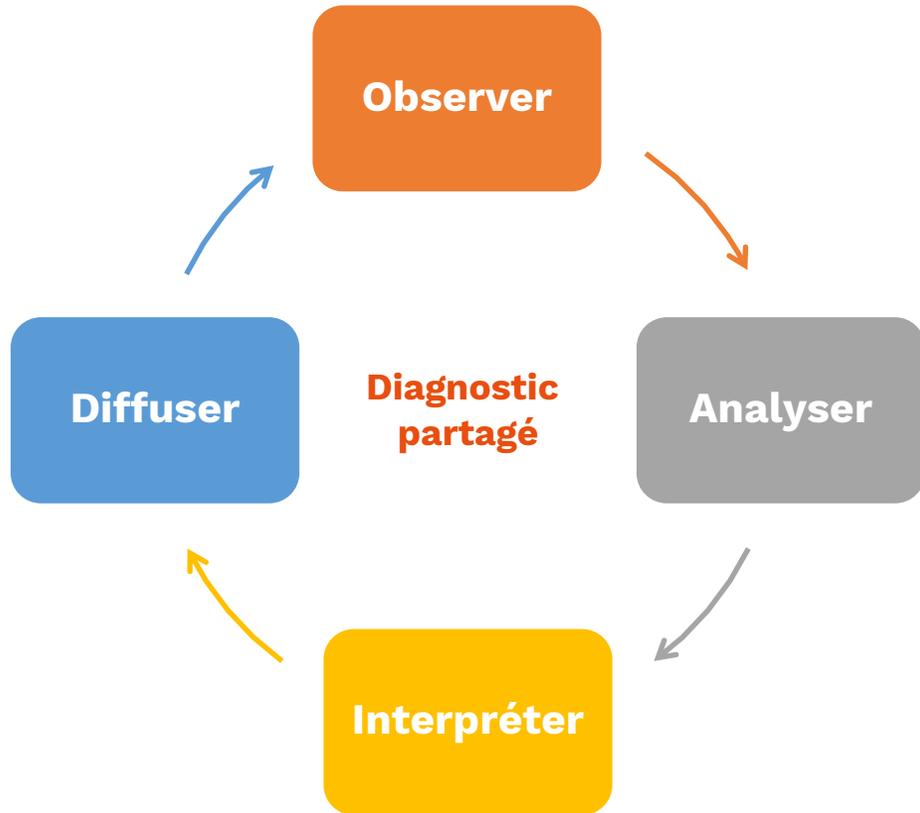
2. **Vérifier** la pertinence des actions de formation : vérifier l'atteinte des **objectifs** pour un réajustement le cas échéant.

3. **Renforcer** l'adhésion des **parties prenantes** et des acteurs du PRIC dans une construction **collective** et **partagée**.



4. **Capitaliser** l'expérience en vue d'autres actions en améliorant la pratique des acteurs institutionnels, sociaux et privés.

# Une actualisation/évaluation pour une amélioration continue du PRIC



## OBSERVER

Il s'agit de collecter les données selon la méthode retenue (interview, questionnaire, groupe témoin, recherche documentaire, etc.). Les données peuvent être d'ordre quantitatif ou d'ordre qualitatif.

## ANALYSER

Pour répondre à la question évaluative initiale. Pour cela, il sera nécessaire de croiser les observations afin d'analyser les données.

## INTERPRÉTER

Les résultats en cohérence avec les critères définis au préalable (indicateurs dans le PRIC).

L'évaluation peut porter sur trois niveaux :

- Le changement attendu sur les bénéficiaires et les parties prenantes est-il réel ?
- Dans quelle mesure ?
- Quelle part de ce changement est attribuable au PRIC ?

## DIFFUSER

Pour rendre compte, apprendre et améliorer la démarche du Pacte. Dans un souci d'une démarche concertée et partagée, cela permettra les prises de décision et les échanges entre les parties prenantes.

Les étapes pour une actualisation continue du diagnostic

# ANNEXES

*« Le digital c'est comme le thé, ...  
Il faut lui laisser le temps d'infuser »*

# Notre approche de la (ré)ingénierie de la formation

Les 8 incontournables pour une réingénierie « digitale » réussie

## La Phase en amont

- Calibrer le volant budgétaire,
- Estimer le coût global de la démarche,
- Définir des seuils de rentabilité,
- Identifier les ressources humaines mobilisables,
- Rassembler les compétences digitales nécessaires
- Les infrastructures

## La Phase de cadrage ... Essentielle

- Cibler le besoin de manière précise,
- Affiner les attentes des stagiaires,
- Se poser les « bonnes questions » :
  - Quels outils ?
  - Quels usages ?
  - Quelles conditions d'accès ?
  - Quels objectifs pédagogiques et d'insertion ?

# Notre approche de la (ré)ingénierie de la formation

Les 8 incontournables pour une réingénierie « digitale » réussie



**PENSER LE FUTUR EN  
STRUCTURANT  
L'AMONT**

« **Entrer par les usages et non les outils.** »

Sûrement l'adage le plus IMPORTANT à respecter : c'est s'épargner le sentiment de se perdre dans le dédale du marché des outils numériques en partant de la phase de cadrage pour choisir les **modalités pédagogiques adéquates**.



**EVITER L'EFFET  
SAPIN DE NOËL**

Identifier le rôle des émotions et de la **motivation** sur les processus d'apprentissage, repenser les formations au regard du *neuro-learning* : c'est, par exemple, prendre en compte le **temps d'attention** limité des stagiaires, en travaillant par « grains pédagogiques » et en intégrant la notion d'interactivité dans la réingénierie.



**CADRER POUR ÊTRE  
JUSTE ET COHÉRENT**

Pour pouvoir produire des **dispositifs multimodaux**, faut-il encore connaître les outils que l'on peut mobiliser. Pour cela, la **veille** s'impose, et la **montée en compétences** doit se faire de manière douce, **progressive**, et être **accompagnée**. Il est essentiel de mobiliser des personnes ressources en interne qui sauront engager leurs collègues.



**ÊTRE AU FAIT  
DES  
NOUVEAUTÉS  
DIGITALES**

Innover et mettre en place des dispositifs en **blended learning** : sur le papier, ça donne envie et c'est très cohérent. La réalité est bien souvent moins glorieuse. Il est nécessaire d'engager les formateurs et qu'ils s'impliquent, en plus du présentiel, dans les **modules à distance** (l'animation de communauté, le tutorat...), afin de permettre une **continuité** dans le parcours du stagiaire.

# Notre approche de la (ré)ingénierie de la formation

Les 8 incontournables pour une réingénierie « digitale » réussie



## MOBILISER LES SAVOIRS DES NEUROSCIENCES

L'accompagnement au changement, la formation de formateurs et des concepteurs ... la « bienveillance » et **l'identification des éventuels freins** pour intégrer le digital : ce sont tout autant de moyens pour faire monter ces différents acteurs en haut de la montagne et leur montrer que le **digital n'est qu'une corde de plus** à leur arc, et non une dépossession de leurs expertises.

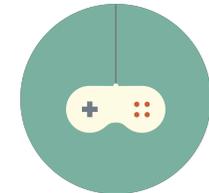


## LE DIGITAL N'EST PAS UN CAILLOU DANS LA CHAUSSURE



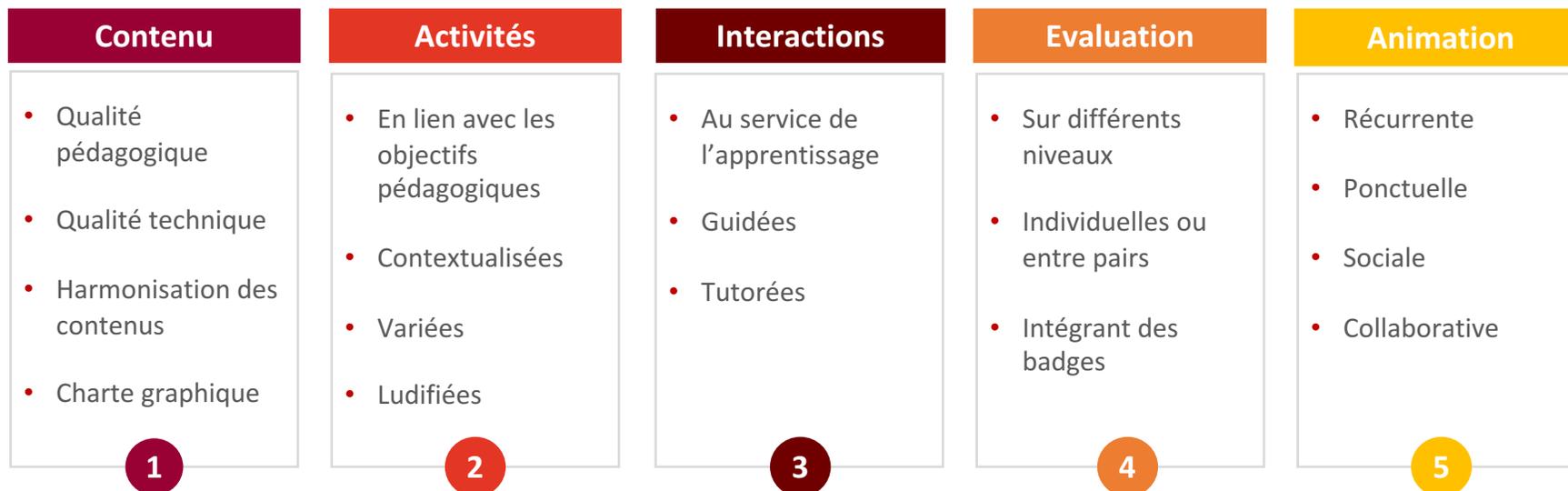
## DISTANCIEL ET PRÉSENTIEL : BINÔME AU-DELÀ DU PAPIER

On a tous une âme d'enfant, et même s'il ne suffit pas de « jouer » pour apprendre, on sait que le **jeu peut être vecteur d'apprentissage**, susciter l'adhésion, maintenir la concentration, ou encore motiver les stagiaires. Comment ? Le challenge, la compétition, les badges, les projets fictifs, les activités ludiques, les scénarios originaux, les **Serious/Escape Game**... Autant d'outils qui maintiennent « éveillés » les principaux concernés !



## MOBILISER LES MECANISMES DU JEU

La construction et la scénarisation d'une gamme de ressources pédagogiques relève d'un « juste dosage », de la « bonne alchimie » entre 5 briques :



**Cursus apprenant**

*Favoriser l'individualisation et l'ancrage mémoriel*

Ingénierie cognitive et architecture du choix

Créativité et innovation

Ludifier l'expérience apprenante

Susciter l'émotion

Digitaliser

Granulariser les parcours

Les badges de compétences



Un travail d'équipe...





**CRÉA**  
**PÉPITES** p'

INGÉNIERIE ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS

ACCÉLÉREZ VOS IDÉES

Conseil  
Études  
Formation  
Développement de projets

**95 rue de la pompe – 97 600 Mamoudzou**  
**Tel : 0269 615 810 – Mobile : 0639 09 87 59**

[contact@crea-pepites.fr](mailto:contact@crea-pepites.fr)  
[consultant@crea-pepites.fr](mailto:consultant@crea-pepites.fr)  
[www.crea-pepites.com](http://www.crea-pepites.com)