

Fiches de suivi des actions du CEP ARTISANAT

Liste des actions prioritaires retenues dans le cadre du suivi du Contrat d'Etude Prospective (CEP) relatif à l'Artisanat :

Numéro de fiche	Nom de la fiche
Fiche 1	Aider à la structuration de filières artisanales
Fiche 2	Préparer l'artisanat de demain
Fiche 3	Créer un observatoire économique de l'artisanat
Fiche 4	Communiquer sur les nouvelles technologies et promouvoir l'emploi des femmes dans la profession (voir aussi CEP BTP)
Fiche 5	Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides (voir aussi CEP BTP)
Fiche 6	Sensibiliser les acheteurs à la notion de coût global à long terme
Fiche 7	Textile – habillement : se réorienter vers la mode et le spectacle
Fiche 8	Ouvrir en alternance des CQP boucher-charcutier-traiteur et un Brevet de Maîtrise boulanger (niveau III)
Fiche 9	Mettre le numérique au cœur de la formation dans l'artisanat et le BTP (voir aussi CEP BTP)
Fiche 10	Mettre à jour les compétences techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage (voir aussi CEP BTP)
Fiche 11	Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale (voir aussi CEP BTP)
Fiche 12	Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des formations qui associe les représentants du secteur (voir aussi CEP BTP)

Aider à la structuration de filières artisanales

1. Contexte d'intervention

Éléments de contexte :

Une fiche action pour l'aide à la structuration de filières à potentiel a été réalisée en 2012 dans le cadre du CEP Artisanat. Des initiatives ont été prises depuis, notamment dans le secteur des métiers d'art. Néanmoins, le secteur artisanal demeure peu structuré en filière, comme les autres secteurs de l'économie martiniquaise. On constate un manque de structuration au niveau des filières artisanales en Martinique, or, les entreprises pourraient en tirer de nombreux bénéfices.

- Parmi les causes principales de ce manque de structuration, **l'étroitesse du marché entraîne que les acteurs d'un secteur sont souvent en concurrence directe**, et donc sont réticents à mener des actions collectives.

En conséquence de cette absence de structuration, on observe :

- Peu d'actions d'animation de filières, pourtant à fort effet de levier ;
- Pas de partage de savoir-faire des secteurs ayant réussi à s'organiser (banane, rhum...) vers les autres, en matière d'exportation, de labellisation, d'influence sur la réglementation, de captation de fonds publics (ex : fonds POSEI par le secteur de la banane) ... ;
- Des financements publics parfois mal / non utilisés, par exemple, la pêche et l'aquaculture il y a quelques années, le secteur des TIC aujourd'hui ;
- Pas de relais / interlocuteurs pour les donneurs d'ordre ou les organismes de recherche.

La structuration de filières peut prendre différentes formes, par ordre croissant d'engagements des partenaires :

- Création d'organisations professionnelles, favorisant le financement d'actions de formation et autres actions collectives et l'accès à des titres professionnels
- Participation à des actions collectives, au début en matière de communication puis de labellisation
- Mutualisation d'équipements
- Formation de groupements d'employeurs, qui favorise l'emploi partagé pour les entreprises d'une même filière ou pas
- Création de grappes d'entreprises

Les grappes d'entreprises sont des regroupements d'entreprises, généralement de petite taille (TPE/PME) et appartenant à un même secteur d'activité, à un même créneau de production et à une même filière. Elles associent ou intègrent des acteurs de la formation, de la gestion de l'emploi et des compétences, de l'innovation et de la recherche, en fonction des contextes et des initiatives. Les grappes « apportent des services aux entreprises qui peuvent porter sur l'ensemble de leurs besoins à travers des actions de mutualisation ou [des] actions collectives, notamment concernant l'innovation sous toutes ses formes, l'emploi et les compétences, l'organisation du travail, le développement à l'international, la communication, les aspects environnementaux, ...

Deux grappes d'entreprises sont identifiées en Martinique : « Innovagro » dans le domaine agro-alimentaire et « Performance SAP » dans le domaine des services à la personne.

- Constitution de pôles de compétitivité, pôles d'excellence ou clusters

Les pôles d'innovation sont « des groupements d'entreprises indépendantes (jeunes pousses entreprises petites, moyennes ou grandes et organismes de recherche – actifs dans un secteur et dans une région particulière et destinés à stimuler l'activité d'innovation en encourageant les interactions intensives, le partage des équipements et l'échange de connaissances et de savoir-faire, ainsi qu'en contribuant de manière effective au transfert de technologie, à la mise en réseau et à la diffusion de l'information entre les entreprises qui constituent le pôle ».

Un pôle d'excellence est identifié en Martinique : le Pôle Agro-Ressources et de Recherche de Martinique.

La structuration de filières présente de nombreux bénéfices pour les TPE :

- Capacité à animer sur le territoire les acteurs économiques d'une même filière, secteurs, segments de la chaîne de valeur ;

- Capacité à mutualiser des moyens entre TPE/PME permettant d'offrir/d'accéder à des services, auxquels, seules, les TPE/PME ne pourraient pas accéder ;
- Capacités à développer des démarches et projets innovants dans les entreprises ;
- Mise en relation des entreprises entre elles et avec des acteurs de la formation, de la recherche, du financement des entreprises ;
- Attractivité du territoire résultant de la concentration d'une masse critique d'entreprises et de savoir-faire un territoire donné ;

Sur le plan de la politique économique, avoir une approche filière comporte plusieurs intérêts :

- Amélioration des synergies entre acteurs de la filière
- Facilitation des échanges d'information entre les entreprises
- Constitution d'un éco système d'innovation et de croissance
- Domiciliation locale de la valeur ajoutée
- Vertus d'une taille critique interprofessionnelle

Il convient donc d'aider à structurer des filières où les entreprises artisanales sont nombreuses, pour tirer parti des créneaux porteurs identifiés

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Structuration de filières				

Cet ordre de priorité est retenu, car cette action permet de mener des actions collectives et de mutualiser des moyens entre TPE/PME permettant d'offrir/d'accéder à des services, auxquels, seules, les TPE/PME ne pourraient pas accéder, dans un contexte de petite économie insulaire où la plupart des entreprises artisanales sont des TPE.

Public cible :

- Entreprises artisanales des secteurs concernés
- Organisations professionnelles des secteurs concernés
- Chambre de Métiers et d'Artisanat de Martinique

2. Objectifs recherchés

- Créer de la valeur ajoutée et créer avec les filières de la croissance économique
- Inciter au développement de l'emploi
- Améliorer la compétitivité des entreprises
- Participer au développement de l'innovation
- Améliorer la coordination des différents outils d'intervention
- Favoriser la valorisation et la dynamisation des filières
- Rationaliser et redéployer les fonds publics territoriaux dédiés au développement économique

Résultats attendus :

- Augmentation du nombre d'actions collectives
- Obtention de labels nationaux par les entreprises locales
- Création d'une Cité des goûts et des saveurs
- Réalisation d'une rue des artisans d'art à la rue Garnier Pagès à Fort-de-France

3. Acteurs

Pilote : Chambre de Métiers et d'Artisanat de Martinique

Partenaires :

- Organisations professionnelles artisanales des secteurs concernés ou petit noyau dur d'entreprises des secteurs concernés
- Institutions : CTM, EPCI, DIECCTE
- Autres chambres consulaires : CCIM, Chambre d'agriculture
- Autres OP : Syndicat de la Grande Distribution, Fédération hôtelière...
- Organismes paritaires professionnels agréés (OPCA) actuellement OPérateurs de COmpétences (OPCO)

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- très petite taille des entreprises,
- manque de leader/locomotives,
- situation d'extrême concurrence entre un petit nombre d'opérateurs rendant plus difficile la collaboration.

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Poursuite du travail d'identification de filières à potentiel : 20 K€ (chargé de mission CMA à mi-temps)
- Actions collectives : 20 – 100 K€ par action / 6 actions par an

Coûts d'investissement

- Réaménagement de l'URMA (projet Cité des saveurs) : 600 k€ répartis sur années 1 et 2
- frais d'études (groupement d'employeurs, pôles d'excellence, montage de dossiers de financement...): 100 K€ en années 1, 2, 3
- communication : 20 K€ en années 1 et 2

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	40	320	320	320	1 000
Coûts d'investissement	--	420	420	100	940

Sources de financement :

FEDER / CTM : mesure actions collectives

CAESM Programme Leader (agro-alimentaire et métiers d'art en relation avec les circuits touristiques)

CMA, organisations professionnelles

DIECCTE

OPCA/ OPCO : financement d'actions de formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Il s'agit de soutenir la mise en place d'actions de veille, d'intelligence économique, d'outils génériques, de procédures ou de méthodologies pour faciliter le fonctionnement des filières et l'émergence des projets coopératifs (réseaux d'information partagés, diffusion de pratiques innovantes, etc.), d'une façon générale, toute action visant à améliorer la compétitivité d'un secteur professionnel donné.

Les projets sont en premier lieu légitimés par l'intérêt et l'adhésion des membres du groupement.

Un encadré fournissant un aperçu des organisations professionnelles de l'artisanat et des initiatives de structuration de filières est inséré après la fiche.

Inciter et accompagner la constitution d'organisations professionnelles

Cet ensemble de mesures comprend :

- Communication sur l'intérêt à la formation d'organisations professionnelles :
 - en termes de financement des actions de formations
 - en termes d'accès à des titres professionnels
- Conseil par des collaborateurs de la CMA
 - Noyaux durs d'entreprises motivées puis élargissement
 - Codes Répertoire des Métiers des entreprises concernées congruents avec ceux des organisations professionnelles nationales.

A cet effet, une action de formation de collaborateurs de la CMAM est préconisée pour que ces conseils soient prodigués dans les meilleures conditions aux Organisations Professionnelles.

- Promouvoir les success stories
 - Notamment, celle du Groupement des Artisans d'Art de Martinique (GAAM)
- Faire un retour d'expérience sur les initiatives sans succès
 - par exemple dans les domaines de la mode, de l'esthétique ou de la boulangerie-pâtisserie

Promouvoir la labellisation

Dans le domaine des métiers d'art

- Création d'un **label local « artisanat d'art »**, avec des critères de production en Martinique (pourcentage à définir), origine des matières premières (pourcentage à définir) ...
- Obtention du **label national « Entreprise Patrimoine Vivant »** (EPV) : la CMAM souhaite que les entreprises martiniquaises fassent acte de candidature
- Participation au **concours « stars et métiers »**, aux échelons local et national : la CMAM souhaite que des entreprises locales fassent acte de candidature lorsque ce concours sera lancé (prochainement) en Martinique

Dans le domaine de la réparation automobile :

- L'accent est mis sur la préservation de l'environnement, avec la recherche du **label « garages propres »**. La mise en exergue de cette labellisation date de près de six ans en Martinique. Les premiers labels devaient être remis en juin 2018, les entreprises concernées ayant eu des difficultés à faire l'acquisition des matériels nécessaires.

Inciter et accompagner à la conduite d'actions collectives

Dans le domaine agro-alimentaire :

- Le développement de circuits courts de commercialisation

Pour les artisans taxi

- L'accent est mis sur la digitalisation de la relation client, où les 3 organisations professionnelles travaillent ensemble. Une application a été créée : 9.7.2.taxi. Cet UBER local a fait l'objet d'une présentation aux media en novembre 2017.

Impulser les groupements d'employeurs

Un seul groupement d'employeurs a été répertorié en Martinique. La Fédération des Très Petites Entreprises (FTPE) de Martinique a mis en place en 2016 un groupement d'Employeurs, afin de permettre aux TPE de se regrouper pour employer une main-d'œuvre à coûts partagés. Il est désormais possible pour une entreprise adhérente de mutualiser les fonctions comptable, administrative, financière et commerciale grâce cet outil. D'autres groupements d'employeurs n'ont pas été répertoriés en Martinique, même dans la filière de la construction, secteur le plus structuré. Cette situation serait liée à un excès d'individualisme des entrepreneurs martiniquais et la crainte que les « secrets » ou astuces des uns soient diffusés aux autres, même en ce qui concerne le partage de fonctions support. Les professionnels voudraient disposer de personnes supports expérimentées pour avoir des garanties de qualité et de confidentialité.

Cette situation contraste avec celle de la Guyane par exemple, où il existe un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans les métiers du bâtiment, des travaux publics et espaces verts (GEIQ BTP). Ce GEIQ BTP de Guyane permet aux professionnels de Guyane d'être proactifs en matière de mutations socio-économiques et technologiques et dans le contexte d'inflation démographique qui caractérise la Guyane.

La CMAM pourrait lancer une étude de faisabilité pour la création de groupements d'employeurs pour certaines familles d'activités professionnelles. Des fonds de la CTM y sont dédiés : « Aide à l'organisation et à la restructuration des filières ».

Pôles d'excellence (dans un sens large)

Dans le domaine de l'agro-alimentaire :

- Un projet de Cité des Goûts et des Saveurs mérite d'être cité. Ce projet, déclinaison locale d'un concept national (la CMA des Côtes d'Armor est dépositaire du label) ambitionne de former tous les publics, y compris les scolaires, à la cuisine créole. Des chefs de cuisine pourront être présents. Cette Cité favorisera la formation, l'éducation à faire des repas, à manger sain et la valorisation des produits locaux. Elle servira également de produit d'appel pour les touristes. Un consultant national est venu faire une restitution de diagnostic de l'existant en Martinique, en début 2018.

Dans le domaine des métiers d'art :

- Un **projet de création d'une « rue des artisans d'art » à la rue Garnier Pagès à Fort-de-France** est en cours de montage. La réussite de ce projet repose sur la réhabilitation de bâtiments existants et la construction de nouveaux bâtiments dans des dents creuses. Ce projet a fait l'objet d'une convention avec la ville de Fort-de-France en janvier 2018. Il bénéficiera d'un financement de l'Etat dans le cadre de l'opération Cœur de Ville. En outre, l'établissement public national de restructuration du commerce et de l'artisanat (EPARECA) peut financer des opérations de restructuration de locaux pour la mise à disposition d'artisans. Des collaborateurs de l'EPARECA ont d'ailleurs visité le site à cet effet en février 2018.

7. Calendrier de réalisation

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Constitution d'OP												
Promotion de labellisations												
Conduite d'actions collectives												
Groupements d'employeurs												
Pôles d'excellence												

Code couleur :

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'actions collectives
- Nombre de labels nationaux obtenus
- Nombre d'entreprises sensibilisées à la démarche

Indicateurs de processus :

- Evolution du nombre d'actions menées par les organisations professionnelles
- Evolution du nombre d'appels à projets collaboratifs par les donneurs d'ordre

Indicateurs de ressources :

- Formation de collaborateurs de la CMAM au conseil en structuration de filières
- Montant total de financement de type FEADER (CAESM) obtenus
- Montant total de financement d'actions collectives par la CTM

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre de filières structurées

Résultats obtenus

- Création d'une OP Métiers d'art
- Création d'une plateforme 9.7.2 taxi
- Développement de circuits courts de commercialisation dans le domaine agro-alimentaire

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- **L'implication d'entreprises dans la dynamique d'émergence** : une filière est pilotée et animée par les entreprises pour les entreprises. Il ne s'agit pas d'une organisation administrative impulsée par les pouvoirs publics. Ces derniers ne peuvent être que des facilitateurs et financeurs de la démarche ;
- **La nécessité d'atteindre une masse critique d'entreprises adhérentes** en émergence, et donc la capacité à identifier les segments sur lesquels porter des initiatives ;
- **L'identification et la promotion d'un retour sur investissement apporté par la structuration**, qui présente une réelle valeur ajoutée aux entreprises, pour laquelle elles seront prêtes à s'investir en temps et en argent ;
- **Le facteur temps** : une dynamique structuration de filière ne se décrète pas et doit s'installer dans le temps. Pour que les entreprises ne se démobilisent pas, il est important que des « **quick wins** » (victoires rapides) soient prévues dans le plan d'actions
- **La capacité du groupement d'entreprises à s'intégrer dans son écosystème**, à travailler avec les acteurs (chambres consulaires, organismes de formation et d'enseignement, banques, investisseurs, financeurs publics, etc.) ;
- **Structurations plus développées, de type pôle d'excellence** :
 - o Le modèle économique complexe des associations idoines. Un pôle d'excellence a besoin d'une équipe d'animation pour vivre, qui nécessite un financement. L'équation économique est aujourd'hui complexe à trouver dans un contexte où la réglementation sur les aides d'Etat limite à 50 % la part de cofinancement public sur les pôles d'excellence ;
 - o La définition d'une offre de services apportés par le pôle qui présente une réelle valeur ajoutée aux entreprises, pour laquelle elles seront prêtes à s'investir en temps et en argent.

Etat des lieux de la structuration de filières artisanales en Martinique

La Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) a alloué 400 K€ à la CMAM en 2017, comme aide à la structuration de certaines filières :

- Boucherie
- Métiers d'art
- Métiers de la mode et du stylisme
- Métiers de l'esthétique
- Métiers de l'alimentation
- Projet de Cité des Goûts et des Saveurs mérite d'être cité
- Artisans taxi
- Prothésistes dentaires

Des compléments sur les structures existantes et les projet figurent dans le CEP et peuvent être consultés à l'adresse suivante : <http://cma-martinique.com/la-cmar-972/les-organisations-professionnelles/>

Préparer l'artisanat de demain

1. Contexte d'intervention

Éléments de contexte :

Dans un contexte économique en mutation, les entreprises artisanales sont confrontées à plusieurs enjeux :

- Amélioration de la performance « artisanale »,
- Augmentation des transmissions d'entreprise,
- Nécessité d'un rayonnement plus large des secteurs d'excellence.

Il convient donc de conseiller et d'accompagner les artisans martiniquais dans les domaines suivants :

- Positionnement sur de nouveaux marchés
- Innovations dans le marketing et la vente
- Innovations dans les procédés
- Innovations dans l'organisation et le management des entreprises artisanales

Par ailleurs, les modes de consommation actuels privilégient le prêt à consommer, le prêt-à-porter, le prêt à l'usage immédiat. Parallèlement, la mondialisation économique soumet les entreprises locales à la concurrence des produits importés, et la recherche d'une différenciation apparaît comme un impératif. Les artisans martiniquais doivent donc être capables de faire évoluer leurs offres vers une combinaison de produits originaux, valorisant le patrimoine local, et de produits plus standardisés, en adéquation avec les modes de consommation actuels.

Il convient donc :

- d'aider les organisations professionnelles à mener des actions d'information et de communication auprès de consommateurs, pour faire valoir la qualité artisanale, le service, le conseil professionnel et l'originalité des produits
- de leur faire connaître les bonnes pratiques et mettre en avant les exemples de succès par des témoignages d'entreprises qui ont su se diversifier sur ces axes
- de mettre plus systématiquement et plus directement à la disposition des professionnels les études effectuées sur les demandes de consommation actuelles.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Artisanat de demain				

Cet ordre de priorité est retenu, car cette action permet d'atteindre les 4 cibles que sont la performance de l'outil de production (agilité), l'utilisation des nouvelles technologies (intelligence numérique et connectivité), l'excellence environnementale (sobriété) et la valorisation de l'Homme

Public cible :

- Organisations professionnelles et entreprises artisanales de Martinique

2. Objectifs recherchés

- Accompagner les entreprises dans la transformation de leurs modèles d'affaires, de leurs organisations, de leurs modes de conception et de commercialisation
- Accélérer la compétitivité des entreprises artisanales en modernisant leur outil de production, notamment sur le volet de la digitalisation
- Promouvoir les facteurs de différenciation de la production artisanale martiniquaise
- Faire évoluer les offres pour qu'elles comprennent des produits correspondant aux modes de consommation actuels
- Augmenter les ventes des artisans locaux

Résultats attendus :

- Mise en place d'une plateforme mobile de services
- Des entreprises agiles avec la connectique

- Création d'un FabLab

3. Acteurs

Pilote : Chambre de Métiers et d'Artisanat de Martinique

Partenaires : organisations professionnelles artisanales, CTM, EPCI, autres chambres consulaires que la CMA, associations d'acteurs du digital, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

Pas de difficultés notables relevées

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Poursuite du travail d'accompagnement des entreprises en numérique : 100 K€ (2 chargés de mission CMA)
- Fonctionnement plateforme mobile services : 30 K€ / an
- Autres actions collectives : 20 – 100 K€ par action / 2 actions par an

Coûts d'investissement

- FabLab : 80 k€ répartis sur années 1 et 2
- Plateforme mobile de services : 30 k€ en année 1
- Frais d'études : 60 K€ en années 1, 2, 3
- Communication : 20 K€ en années 1 et 2

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	100	230	230	230	790
Coûts d'investissement	--	150	120	60	330

Sources de financement :

- Etat : 200 K€ (modernisation numérique)
- FEDER / CTM : mesure actions collective

AXE 1 : INNOVATION POUR LA CROISSANCE

Mesure 1.1 : Augmenter le nombre et la qualité des projets relevant notamment du transfert de technologies

AXE 3 : PERFORMANCE ET COMPETITIVITE POUR LA CROISSANCE (HORS INGENIERIE FINANCIERE)

Mesure 3.2 : Améliorer la compétitivité des entreprises martiniquaises par l'augmentation de l'offre de financement adaptée, la structuration et la diversification de la production

- OPCA : financement d'actions de formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

La description de l'action concerne le conseil et l'accompagnement des entreprises afin qu'elles puissent mettre en œuvre les stratégies suivantes :

- Se positionner sur les nouveaux marchés
- Innover dans le marketing et la vente
- Innover dans ses procédés
- Innover dans son organisation et son management
- Faire appel à des appuis et ressources internes et externes

Des exemples de mesures prises par la CMAM, les organisations professionnelles et autres donneurs d'ordre ou stratèges (CTM, ADEME...) sont donnés pour quelques axes stratégiques.

1. Viser la modernisation de l'appareil productif et notamment la digitalisation des entreprises artisanales

Cet axe stratégique se traduit par la préconisation des mesures suivantes :

- Une gouvernance dédiée : un **conventionnement cadre entre la CMAM et la CTM**, pour piloter cette action
- Une équipe technique dédiée à la CMAM

- Un accompagnement des entreprises en termes d'ingénierie (diagnostics, recommandations) et des outils de financement dédiés aux investissements nécessaires à l'entrée dans le 3.0.
- **Un appel à manifestation d'intérêt en faveur de l'artisanat de demain** pourrait viser la modernisation de l'appareil productif et notamment leur digitalisation

Focus sur le plan digital de la CMAM

Le plan digital de la CMAM peut être décomposé en trois volets :

Volet n°1 : démarche numérique pour la CMAM

Action réalisée :

Audit sur les outils numériques du système et des applications CMAM réalisé, grâce à l'implication dans ces travaux de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers, dont une équipe s'est déplacée à cet effet.

Reste à réaliser :

- Préparation d'un dossier Etat pour la modernisation numérique :
200 K€ pour partie réseau CMAM et formation collaborateurs
- Projet de mutualisation du responsable informatique entre CMA Martinique, Guadeloupe et Guyane
- Projet de plateforme mobile de services, pour que :
 - les artisans puissent télécharger des documents administratifs sur le site de la CMAM
 - Les clients puissent trouver des artisans
 - Avec un Intranet réservé aux entreprises sur cette plateforme

Volet n°2 : accompagnement des entreprises

Action réalisée :

Formation n°1 « artisans 3.0 » = passeport numérique

Cette action de formation comprend des sessions de formation pour un accompagnement des artisans pour tous les outils numériques, notamment smartphone : factures, devis, courrier, scan, utilisation réseaux sociaux dans but productif, gestion calendrier...

Cette action de formation a une durée de 50 heures

Elle a commencé en avril 2017

Reste à réaliser :

Formation n°2: formation aux outils numériques de la gestion d'entreprises

Formation de 100 hr

Elle commencera en septembre 2018

Volet n°3: FabLab, avec imprimante 3D

Le Fablab est un **lieu ouvert au public**, dans lequel il est mis à sa disposition des outils de fabrication numérique. L'objectif est de permettre à n'importe qui de pouvoir tester, fabriquer, développer, prototyper son projet, en lui facilitant l'accès à des moyens techniques et intellectuels par le partage des connaissances.

Les Fablabs sont généralement équipés des matériels de bricolage de base, auxquels viennent s'ajouter un certain nombre de machines numériques de fabrication. La plupart du temps on y trouve une **imprimante 3D, une fraiseuse numérique, une découpe vinyle, une découpe laser, ou encore des machines à coudre.**

Reste à réaliser :

Cibles principales : métiers d'art, prothèses dentaires, mécanique automobile

Actuellement, CMAM recherche des partenaires

Le budget de l'opération est estimé à 80 K€

Devrait être opérationnel en fin 2019

2. Mener une réflexion permanente en matière d'innovation

Une réflexion permanente en matière d'innovation pour que les technologies relatives à la digitalisation, au big data, à la cybersécurité ...susceptibles de pouvoir se développer en Martinique se développent effectivement et soient mises au profit de l'évolution des entreprises de la région.

Il s'agira notamment :

- de poursuivre la cartographie des entreprises régionales offreurs de solutions : travaux entamés par la CCI

- de mettre en relation ces offreurs avec les entreprises qui en ont besoin et leur faciliter l'accès au marché : travaux entamés par la CMAM et ses consultants
- d'accompagner les développements de l'innovation des offreurs de solution : travaux à réaliser par la CCIM et les associations de type Martinique Tech

3. Mener une réflexion sur les métiers

Cette réflexion peut passer par une anticipation de l'évolution des métiers et des compétences en travaillant avec les fédérations (nationales, régionales, en lien avec la stratégie régionale de formation et le **Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)**

Focus sur la réflexion concernant les métiers

Exemple n°1 : les nouvelles opportunités offertes par les métiers de la réparation

Une réparation qui n'excède pas 30 % de la valeur du matériel neuf est rentable, les nouvelles tendances de la consommation, la crise économique, sociale et environnementale, les travaux réglementaires en cours, la dénonciation de l'obsolescence programmée mise en œuvre par certaines industries depuis des décennies créent un nouveau contexte, favorable à ces activités de réparation.

La CMAM et les organisations professionnelles concernées peuvent mettre en place les actions suivantes :

- Informer les consommateurs en expliquant les bénéfices d'une consommation raisonnée et responsable.
- Promouvoir l'acte de réparation auprès du grand public, par exemple en créant une déclinaison locale de la marque « répar'acteurs » créée en Aquitaine.
- Soutenir en Martinique les initiatives de type « Repair Café », lieux qui permettent aux particuliers de réparer leurs objets avec des artisans bénévoles ou des passionnés et participe donc au changement des mentalités.
- Mobiliser les professionnels de la réparation et offrir une meilleure visibilité auprès du grand public par le biais d'une identité visuelle, d'un plan de communication et d'un accompagnement sur le volet marketing.
- Participer aux actions menées dans le cadre de plans locaux de prévention, Plan Climat Énergie Territorial et les Agenda 21 en partenariat avec les collectivités locales.

Exemple n°2 : développer les activités dans la silver économie

Les entreprises des quatre secteurs d'activité de l'artisanat, de par leur proximité et leur ancrage local, sont des acteurs incontournables pour répondre aux enjeux de la Silver économie

- Bâtiment : mise en place d'équipements adaptés/ergonomiques dans le mobilier et l'habitat pour la sécurité et le confort des personnes âgées.
- Alimentation : livraison de plats cuisinés à domicile avec préparation de menus adaptés aux besoins nutritionnels et aux goûts des seniors.
- Services : services à la personne (coiffeur à domicile, soins esthétiques à domicile, taxi, ambulancier...).
- Fabrication : conception de systèmes électriques, électroniques, domotiques et interfaces numériques pour le maintien à domicile, orthoprothésiste, podo-orthésiste.

La CMAM pourrait faire des recommandations aux artisans qui souhaitent se positionner dans la filière, par exemple à l'occasion de « Jeudi de l'Artisanat » :

- Mise en place d'une Université Régionale des Métiers de l'Artisanat
- Apprentissage
- Formation continue 2 jours par semaine À partir d'octobre 2018
- Exemple : mise en place d'une licence entrepreneuriat CNAM-URMA pour les créateurs et repreneurs d'entreprise entrepreneuriat
- Cité des Goûts et des Saveurs
- Réflexion sur les métiers d'avenir

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Convention CTM-CNAM												
Accompagnement des entreprises en ingénierie												
Identification de secteurs porteurs par la CMAM												
AMI Artisanat de demain												
Plateforme mobile de services												
Création d'un FabLab												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'heures de formations en numérique dispensées
- Nombre d'artisans ayant participé à ces formations

Indicateurs de processus :

Indicateurs de ressources :

- Signature d'une convention la CTM et la CMAM

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre d'entreprises ayant obtenu un passeport numérique

Résultats obtenus

- Création de l'URMA
- Création d'une plateforme 9.7.2 taxi

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Une équipe technique CMAM motivée
- Coopération entre la CCIM et la CMAM sur le numérique

Créer un observatoire économique de l'artisanat

1. Contexte d'intervention

Eléments de contexte :

La CMAM a un pôle « Observatoire économique ». Néanmoins :

- Ce pôle produit uniquement des « chiffres clés », à partir du répertoire des métiers
- Il ne réalise pas de travaux prospectifs
- Il n'est pas outillé pour réaliser des enquêtes auprès de ses membres (recueil d'avis et de besoins) ni des études

Les chiffres clés manquent de fiabilité (dires des collaborateurs)

- Les fermetures d'entreprises artisanales ne sont pas toujours déclarées ; on peut également observer des doubles déclarations auprès de la CMAM et de la CCIM...
- L'information n'est pas territorialisée : **la CMAM souhaite disposer d'informations sur les chiffres et besoins des artisans par EPCI** (chiffres d'affaires, nombre de salariés, besoins en compétences, formations, besoins en apprentissage, accompagnement).

A noter au sujet de la territorialisation des informations et des prestations, un projet de déploiement d'antennes de la CMAM en communes (projets 2019) :

- Sainte Marie (Belle Etoile) : un local de la CMAM est inutilisé ; il peut être rénové (900 m²) pour mettre les locaux à disposition des artisans et y installer une antenne Nord Atlantique de la CMAM
- Saint Pierre : analogue au projet de Sainte Marie
- Future ZAE Maupeou (Rivière Salée) : village artisanal et antenne de la CMAM

Le cas particulier du secteur du BTP fait l'objet d'une fiche dédiée. Notons seulement ici que le Préfet de Martinique a procédé en avril 2018 à l'installation d'un observatoire du secteur du BTP composé des cinq syndicats de professionnels du bâtiment, des chambres consulaires, des partenaires institutionnels (Etat, CTM) et des bailleurs sociaux. Cet outil est considéré comme un radar pour permettre aux professionnels de mieux connaître en temps réel les évolutions du marché de la construction et donc de mieux les anticiper.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Observatoire Artisanat				

Cet ordre de priorité est retenu, car cette action conditionne la réalisation d'autres actions, telle que l'amélioration de l'accès des entreprises locales à la commande publique. Elle favorise également la motivation des parties prenantes à participer à des groupes de travail pour le développement du secteur.

Public cible :

- Entreprises du secteur
- Organismes producteurs d'analyses économiques, dont les laboratoires de recherche
- Organisations intervenant dans l'activité économique, l'emploi, la formation, l'insertion : CTM, DIECCTE, Pôle Emploi, organismes de formation, Missions locales, chambres consulaires, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)...
- Grand public, pour certaines informations du site

2. Objectifs recherchés

- Construire et publier des indicateurs périodiques sur les activités artisanales
- Concevoir une méthodologie d'anticipation de l'évolution de l'activité et des besoins en ressources humaines et technologiques, afin de disposer d'un outil d'aide à la décision pour les socio-professionnels de l'artisanat, les décideurs politiques et les acteurs de l'emploi formation
- Elaborer des outils collaboratifs (site Internet, Extranet) facilitant le recueil et la circulation de l'information

Résultats attendus :

- Un ensemble d'indicateurs relatifs à la conjoncture de l'activité et à ses perspectives d'évolution fournis aux acteurs et partenaires de la filière
- Une réflexion élargie sur le renouvellement et l'amélioration de la ressource humaine des entreprises. Sont concernés à ce titre les orientations à prendre en matière d'insertion des jeunes, de féminisation de la main-d'œuvre et de politique de formation

3. Acteurs

Pilote : Chambre de Métiers et d'Artisanat de Martinique

Partenaires :

- Organisations professionnelles artisanales
- Institutions : CTM, DIECCTE ou Préfecture, EPCI
- Organismes intervenant en formation et insertion (Organismes de formation, donneurs d'ordre, financeurs) : Rectorat, URMA, AMEP CFA BTP, OPCA (actuellement Opérateur de Compétences – OPCO) AGEFMA, principaux organismes de formation du secteur, RSMA, EC2, MIL, AGEFIPH
- Producteurs de données : INSEE, CGSS, bailleurs sociaux, DRFIP
- Editeurs d'analyse économique : INSEE, IEDOM, laboratoires de recherche universitaire
- Chambres consulaires : CCIM

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Réticence des producteurs de données à fournir des contributions
- Profils non adéquats des ressources humaines mobilisées

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Un (1) emploi équivalent temps plein supplémentaire : 50 K€ annuel
- Frais de fonctionnement (fournitures, réseaux...) mutualisés avec la CMAM

Coûts d'investissement

- Acquisition de matériels et logiciels la première année : 10 K€
- frais d'études : 60 K€ en années 1 et 2
- communication : 10 K€ en année 1

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement		50	50	50	150
Coûts d'investissement	--	80	60	60	200

Sources de financement :

- Cotisation des adhérents
- Etat
- PO FEDER FSE 2014-2020

AXE 1 : INNOVATION POUR LA CROISSANCE

Mesure 1.1 : Augmenter le nombre et la qualité des projets relevant notamment du transfert de technologies

Sous-mesure 1.1.3 : Edition de services, applications numériques et logicielles

- CGSS indépendants

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

La description de l'action concerne :

- La structuration de l'Observatoire
- L'exploitation de l'Observatoire

Structuration de l'Observatoire	Exploitation de l'Observatoire
Réorganisation de l'actuel observatoire économique Mobilisation de ressources humaines Sécurisation de l'accès aux données Organisation du traitement des données Activation de moyens techniques	Réalisation d'enquêtes et d'études Analyse et traitement des données Partage des résultats

Structuration de l'Observatoire

- Réorganisation de l'actuel observatoire
 - Etablir une feuille de route
 - Envisager d'y affecter du personnel supplémentaire
 - Définir et allouer des moyens techniques
- Mobilisation de ressources humaines
 - Définir les profils de postes pour l'exploitation de l'observatoire
 - (Optionnel) Recruter du personnel supplémentaire pour faire fonctionner la structure
 - Sélection de consultants pour la réalisation d'études (voir infra)
- Sécurisation de l'accès aux données pertinentes
 - **Signer des conventions avec les fournisseurs de données** afin de définir de manière officielle la fréquence de transmission des données, la précision de l'information attendue et la structure des fichiers qui seront transmis. A minima, des conventions de partenariat devront être signées avec l'INSEE, l'IEDOM, la Caisse Générale de Sécurité Sociales (CGSS), la CGSS des indépendants et la Direction régionale des finances publiques (DRFIP), EPCI (cellules économiques)
 - Coconstruire avec les différents partenaires fournisseurs de données un « socle commun » formalisant l'ensemble de données qui alimenteront le système d'information
- Organisation du traitement des données (avec ou sans l'aide des consultants sélectionnés : voir ci-dessus)
 - Mettre en place des comités techniques / groupes de travail composés des différents fournisseurs de données liées à la conjoncture économique, l'évolution des métiers (organisations professionnelles locales, observatoires nationaux) et la formation (CTM, DIECCTE, Pôle Emploi, Rectorat, MIL, AGEFIPH ...)
 - Concevoir des indicateurs de suivi du secteur, en plus des indicateurs classiques figurant dans les rapports de type IEDOM (par exemple, pour le BTP, ventes de ciment, données Consuel (habilitations électriques délivrées).
- Activation de moyens techniques
 - Définir les moyens techniques et logiciels nécessaires au fonctionnement de l'observatoire, dont un site Internet
 - Procéder à l'acquisition de ces moyens techniques

Exploitation de l'Observatoire

- Réalisation d'enquêtes et d'études
 - Edition de tableaux de bord, en fonction des signataires des conventions et d'un travail de benchmark sur les observatoires de l'Hexagone
 - Travaux prospectifs sur les marchés publics en lien avec les opportunités ouvertes par le sourcing (sourcing) : l'association des entreprises à la définition des besoins leur donne des avantages comparatifs pour les prochaines consultations
 - Conséquences du déclin démographique et du vieillissement de la population de salariés : problématique du renouvellement, faire venir des jeunes dans la profession, problématique de la féminisation de certaines familles d'activités professionnelles...
 - Besoins en formation
- Analyse et traitement des données
 - Alimenter les indicateurs de suivi du secteur
- Partage des résultats
 - Diffuser l'information, la restituer de telle sorte qu'elle soit facilement exploitable

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

Réalisé	
Reste à réaliser	

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Feuille de route pour observatoire réorganisé												
Profils de postes												
Recrutement personnel												
Sélection de consultants												
Convention fournisseurs données												
Mise en place groupes de travail												
Définition moyens techniques												
Acquisition moyens techniques												
Conception indicateurs de suivi												
Réalisation d'enquêtes et d'études												
Renseignement indicateurs												
Diffusion travaux												

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Collaborateurs redéployés

Indicateurs de processus :

- Convention avec les fournisseurs de données
- Résultats des travaux des groupes de travail

Indicateurs de ressources :

- Nombre de partenaires alimentant le Système d'Information
- Taux de financement des coûts d'investissement
- Taux de financement des coûts de fonctionnement

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre d'analyses réalisées référençant les données de l'Observatoire économique de l'artisanat de Martinique
- Indice de fréquentation du site Internet (système d'information)

Résultats obtenus

- Chiffres clés : périodicité bi-annuelle

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Démarche de concertation
- Réalisation d'entretiens individuels avec les producteurs de données
- Déploiement progressif de l'observatoire

Communiquer sur les nouvelles technologies et promouvoir l'emploi des femmes dans la profession

1. Contexte d'intervention

Éléments de contexte :

Les problématiques de l'image de la profession sont de deux ordres :

➤ Certains métiers réputés pénibles

Les enquêtes BMO de Pôle Emploi mettent en exergue certains métiers artisanaux comme famille de métiers en tension en Martinique. Le cas des maçons est signalé.

L'image de la profession reste insuffisamment valorisée parce que,

- d'une part, l'image des activités manuelles se compare défavorablement à celle des nouvelles technologies ou celle de nombreuses activités tertiaires,
- d'autre part, les représentations des métiers artisanaux auprès des jeunes, de leurs familles et des enseignants restent marquées, pour certains métiers, par des conditions d'exercice pénibles, peu rémunératrices, insuffisamment porteuses de prestige et de reconnaissance sociale.

➤ Certaines familles d'activités professionnelles perçues comme masculines

Quelques exemples : Réparation automobile, électricité-climatisation, artisans du BTP...

Les représentations sexuées conduisent à des autolimitations dans le choix des filières et des métiers.

Les femmes représentent 10% des salariés du BTP, comme en France, en incluant les fonctions support. Les femmes se dirigent en majorité vers le second œuvre où des matériaux de plus en plus maniables sont utilisés. Néanmoins, la part d'ouvrières dans la construction reste à un niveau très faible. C'est au niveau des cadres ingénieurs et des chefs de chantier / employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) qu'on observe une féminisation la plus nette.

En effet, les représentations sexuées conduisent à des autolimitations dans le choix des filières et des métiers. L'image très masculine de la plupart des métiers du BTP est souvent partagée tant par les femmes et les jeunes filles que par les intermédiaires de l'emploi et les acteurs de l'Education. L'orientation scolaire est fortement déterminée par la prégnance de rôles sexués dévolus à chacun des deux sexes. On constate ainsi des mécanismes d'autolimitation des choix de filières et de métiers, d'autocensure plus marquée chez les filles que chez les garçons, qui traduisent l'influence des stéréotypes de genre.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Communication				

Cet ordre de priorité est retenu, car de nombreuses initiatives ont été prises dans ce domaine, qu'il convient essentiellement de pérenniser.

Public cible : Entreprises du secteur, syndicats de salariés, demandeurs d'emploi, élèves et stagiaires, parents, enseignants, CIO, Missions locales (MIL)

2. Objectifs recherchés

- Communiquer sur la moindre pénibilité de certains métiers permise par le développement des technologies
- Communiquer sur les avancées de la profession en Martinique, notamment dans le domaine de l'entrée dans la modernité (numérique, évènementiel, fertilisations croisées notamment avec le tourisme...)
- Augmenter l'emploi des femmes dans toutes les familles d'activités professionnelles, dans toutes les catégories socio-professionnelles, y compris les ouvriers

Résultats attendus :

- Davantage de jeunes attirés par des formations dans certaines familles d'activités professionnelles (FAP) de l'artisanat

- Mixité des publics des actions de formation

3. Acteurs

Communication sur les nouvelles perspectives

Pilote : CMAM

Partenaires : CTM, Rectorat, établissements scolaires, Associations de parents d'élèves, Pôle Emploi, AGEFMA-OREF, DIECCTE, 1^{er} RSMA, URMA, AMEP CFA BTP, principaux organismes de formation, regroupement d'organismes de formation, MIL, EC2, Chambres consulaires, AMPI, AGEFIPH

Promotion de l'emploi des femmes dans la profession

Pilote : Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité (DRDFE)

Partenaires : Organisations professionnelles patronales, syndicats de salariés, ARACT, CTM, Rectorat (ONISEP et CIO), établissements scolaires (notamment le LP Petit Manoir), Associations de parents d'élèves, Pôle Emploi, AGEFMA-OREF, DIECCTE, 1^{er} RSMA, URMA, AMEP CFA BTP, principaux organismes de formation, regroupement d'organismes de formation, MIL, EC2, Chambres consulaires, AMPI, AGEFIPH

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

- Peu de statistiques sexuées par l'INSEE

5. Coût et financement

Estimation financière :

- Communication sur les nouvelles perspectives : personnel CMAM, actions de bénévolat des membres des organisations professionnelles
- promotion de l'emploi des femmes dans la profession : 40 K€/an (actions communes à tous les secteurs d'activités) / 4 actions par an de la DRDFE

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	40	40	40	40	1660
Coûts d'investissement	--	--	--	--	--

Sources de financement :

- communication : budget CMAM
- emploi des femmes :
 - Budget DRDFE,
 - PO FEDER/FSE 2014-2020 : les actions promouvant l'égalité hommes-femmes permettent d'obtenir des taux de cofinancement bonifiés

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

La description de l'action concerne :

- La communication sur les nouvelles perspectives de l'artisanat
- La promotion de l'emploi des femmes dans la profession

Communication sur les nouvelles perspectives	Promotion de l'emploi des femmes
Nouvelles perspectives offertes par les nouvelles technologies, les nouvelles normes et les nouveaux métiers Initiatives de structuration de filière Témoignage des salariés satisfaits Utilisation des media modernes	Pérennisation des interventions de la DRDFE Poursuite d'initiatives d'entreprises et d'organismes de formation Nouvelles actions pour faire disparaître les stéréotypes et promouvoir la mixité Evaluation des effets des interventions de la DRDFE Communication sur les évolutions favorables à la féminisation du secteur

Communiquer sur les nouvelles perspectives de la profession

- Mettre en place des actions de communication sur le fait que l'artisanat offre de nouvelles perspectives :
 - le développement des technologies rend la pratique de certains métiers moins pénible, par l'apparition de niches et par le pilotage de machines à commande numérique : domotique, ingénierie 3D et FabLab, fibre optique...
 - de nouvelles normes notamment en matière environnementales créent des besoins en compétences dans le domaine de l'ingénierie
 - Les besoins en produits et services induits par le vieillissement de la population
 - les nouveaux métiers en matière de second œuvre et de désamiantage induits par la réhabilitation de l'existant et le vieillissement de la population

Voir la fiche dédiée « préparer l'artisanat de demain »

- Faire témoigner des salariés satisfaits de leur situation, dans les établissements scolaires, à l'occasion des manifestations diverses, dans les spots télévisés...
- Promouvoir les success stories de structuration de filière, par exemple les métiers d'art : voir fiche dédiée « aider à la structuration de filières à potentiel »
- Communiquer au moyen des outils modernes : media fréquentés par les jeunes, comme les réseaux sociaux, vidéos visualisables sur Internet, reportages téléés...

Promouvoir l'emploi des femmes dans la profession

- Pérenniser les initiatives de la Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité (DRDFE)

Exemples d'actions initiées par la DRDFE :

- « Jeudi de la mixité » avec les CIO dans les établissements scolaires, dans le but de faire les élèves rencontrer hommes ou femmes qui font des métiers dits « de sexe opposé » (par exemple, garde d'enfants par hommes ; maçons par femmes), depuis 2014
- Campagne « filles et garçons, changeons de cap - pour une égalité dans les rôles, dans les métiers, dans la vie » dans les établissements scolaires, y compris l'enseignement agricole
- Organisation de théâtres forum X=Y en milieu scolaire où les enfants prennent la place des opprimés victimes de stéréotypes, avec la participation de sociologues
- Avec IFPMA (ex AFPA), mise en place de formations chaque année avec recherche de mixité
- Sensibilisation des responsables de formation de Pôle emploi pour faire cesser les stéréotypes
- « Journée de la mixité » organisée avec ARACT et DIECCTE au MEDEF (18 avril 2018)
- « Entreprendre pour apprendre » : plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes en Martinique (PAREF)
- Pérenniser les initiatives d'entreprises et d'organismes de formation

Exemples d'actions de formation privilégiant les femmes

- Formation de 12 femmes maçons finisseuses en 2018 pour la construction du lycée Schoelcher (partenariat SOGEA - Pôle Emploi)
- Partenariat IFPMA – Constructel pour une formation en fibre optique (FttH) réservée aux femmes
- Mettre en place de nouvelles actions pour faire disparaître les stéréotypes et promouvoir la mixité

Exemples d'actions initiées par la DRDFE pour lesquelles elle est toujours en attente d'un retour des partenaires :

- Proposition de convention à la CTM pour répondre à une orientation de l'Europe sur la mixité dans l'utilisation des fonds structurels : bonification des dossiers d'actions de formation mettant en avant la mixité (entre 30 et 40% de l'autre sexe)
- Projet de « plateforme mixité » avec l'AGEFMA pour la formation des formateurs
- Convention avec l'URSIEA pour déployer les théâtres forum dans les entreprises membres
- Evaluer les effets des actions de la DRDFE, au-delà de la poursuite de ces initiatives
- par exemple, par des questionnaires adressés aux participants 6 mois et un an après ces manifestations, pour en mesurer l'efficacité

Mettre en exergue les évolutions favorables à la féminisation du secteur, comme la digitalisation du secteur et l'importance croissante de la relation client

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Communication sur les avancées												
Communication sur les nouvelles perspectives												
Initiatives de structuration de filières												
Témoignage de salariés satisfaits												
Communication réseaux sociaux												
Communication sur l'existence de conventions collectives												
Promotion de l'emploi des femmes												
Pérennisation des interventions de la DRDFE												
Poursuite d'initiatives d'entreprises et d'organismes de formation												
Nouvelles actions pour faire disparaître les stéréotypes et promouvoir la mixité												
Evaluation des actions de la DRDFE												
Communication sur les évolutions favorables à la féminisation du secteur												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'actions de communication autour du secteur de l'artisanat
- Nombre d'actions de communication autour des facteurs favorables à une féminisation de certaines FAP de l'artisanat

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Evolution des effectifs en formation par spécialité de l'artisanat
- Evolution des effectifs féminins en formation dans une spécialité de l'artisanat

Résultats obtenus

- Actions de formation au profit des femmes et communiquées comme telles (réparatrice automobile, maçonnes finisseuses...)

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Compréhension par les partenaires de l'intérêt de promouvoir la mixité plutôt que la promotion des seules femmes dans les métiers d'homme pour faire cesser les stéréotypes de genre

Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides

1. Contexte d'intervention

Dans un contexte de rationnement du crédit bancaire, les entreprises du BTP et les entreprises artisanales peuvent avoir besoin d'aides publiques pour se développer. Des aides existent pour créer ou développer les entreprises, ainsi que pour encourager les entreprises à s'engager dans des démarches de développement durable, d'innovation ou plus généralement de progrès. Cependant ces aides sont peu connues des entreprises artisanales du BTP ou perçues comme trop complexes pour que ces dernières essaient de les solliciter.

Ces aides prennent la forme de subventions, de prêts, de garanties bancaires, de participations au capital des entreprises, des aides à la formation ou de prestations en nature, comme des pré-diagnostic réalisés par des agents des collectivités ou des diagnostics ou prestations de conseil ou d'accompagnement par des consultants rémunérés par certaines collectivités.

De nombreux donneurs d'ordre fournissent de telles aides, comme la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM), les communautés d'agglomérations, l'Agence française de développement (AFD), la Caisse des Dépôts et des Consignations (CDC), l'ADEME, les chambres consulaires, Martinique Développement, Initiative Martinique, le Réseau Entreprendre, les OPCA (actuellement OPCO – OPérateurs de COmpétences) ou la DIECCTE. Néanmoins, un manque de communication est observé sur l'existence de ces aides, d'autant que les chefs de très petites entreprises manquent de temps pour mener les investigations nécessaires.

C'est dans ce contexte qu'il convient d'élaborer un guide des aides financières, de communiquer sur les aides existantes et d'accompagner les entreprises à mobiliser ces aides.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Aides financières				

Cet ordre de priorité est retenu en raison du contexte financier actuel tendu pour les petites entreprises et de leur manque de ressources pour tenter de mobiliser les aides.

Public cible :

- Entreprises du secteur
- Organisations professionnelles et chambres consulaires

2. Objectifs recherchés

- Recenser les dispositifs d'aides disponibles en Martinique et mettre cette information à disposition des entreprises, sous un format le plus clair possible
- Accompagner les entreprises à mobiliser ces aides

Résultats attendus :

- « Guide des aides publiques pour les entreprises de Martinique » élaboré
- Mobilisation accrue d'aides par les entreprises du BTP et les entreprises artisanales

3. Acteurs

Pilote : Martinique Développement (CTM)

Partenaires :

- Chambres consulaires et organisations professionnelles : CMA, CCIM, SEBTPAM, CAPEB Martinique, FFB, CNATP...
- Organismes délivrant des aides spécifiques : ADEME (développement durable), innovation (CACEM), artisanat d'art (CAESM), AGEFIPH (aide à l'embauche de demandeurs d'emploi porteurs de handicap) ...
- Organismes délivrant des aides à la formation : DIECCTE, Pôle Emploi, OPCO
- Institutions financières : CDC, AFD, banques commerciales
- Organismes d'accompagnement des entreprises : Initiative Martinique, Martinique développement, Réseau Entreprendre...
- Organismes divers recevant du public : AGEFMA, Pôle Emploi, CGSS

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Pas de difficulté notable identifiée

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts d'investissement

- 0,5 emploi équivalent temps plein pendant 4 mois : 10 K€
- Communication : 4 K€ en année 1

Coûts de fonctionnement

- Réactualisation annuelle du guide (0,5 ETP 1 mois) : 3 K€
- Accompagnement d'entreprises par des consultants : 300 K€, sur la base de 100 entreprises accompagnées par année

Remarque : la somme de 300 K€ apparaît déjà dans une large part dans les budgets d'Initiative Martinique ou Martinique Développement (CTM) puisque ces structures proposent déjà un accompagnement des entreprises par leurs collaborateurs ou un réseau de consultants.

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	200	303	303	303	1 109
Coûts d'investissement		14			14

Sources de financement :

- PO FEDER FSE 2014-2020

AXE 3 : PERFORMANCE ET COMPETITIVITE POUR LA CROISSANCE (HORS INGENIERIE FINANCIERE)

Mesure 3.2 : Améliorer la compétitivité des entreprises martiniquaises par l'augmentation de l'offre de financement adaptée, la structuration et la diversification de la production

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

La description de l'action concerne :

- La communication sur les dispositifs d'aide existants

- L'édition d'un guide des aides publiques et privées
- L'accompagnement des entreprises pour mobiliser les aides

Communication sur les aides	Elaboration d'un guide des aides	Accompagnement des entreprises
A partir des sites internet des organismes ayant effectué un premier travail	Désigner un chef de projet	Conseiller les entreprises sur les aides adaptées à leur situation
Communiquer sur l'existence d'un guide aides, une fois ce guide réalisé	Etablir une cartographie des aides	Aider les entreprises à monter les dossiers administratifs pour mobiliser les aides
	Editer un guide par catégorie d'aides (numérique et/ou papier)	
	Diffuser le guide	

Communication sur les dispositifs d'aide existants

- Dans l'immédiat, communiquer sur les dispositifs existants, en renvoyant les entreprises aux sites Internet contenant de l'information utile
 - Notamment le site de Martinique Développement : www.martiniquedev.fr
 - C'est par exemple le cas avec la Chambre de Métiers et d'Artisanat qui a organisé une conférence sur ce thème à l'occasion d'un Jeudi de l'artisanat
- Une fois un guide des aides réalisé (voir infra), communiquer sur l'existence du guide, dans les actions de communication des institutions et dans la presse (TV, écrite, radio, réseaux sociaux)

Elaboration d'un guide des aides publiques et privées

- A court terme, désigner un organisme chef de projet pour élaborer un guide des aides financières
 - Martinique Développement (l'Agence de Développement Economique de la Martinique, satellite de la CTM) paraît être l'organisme idoine pour une telle initiative. D'ailleurs, Martinique Développement a établi une liste provisoire de ces aides : voir www.martiniquedev.fr
- Etablir une cartographie des dispositifs d'aides disponibles en Martinique, dans les domaines de la création et du développement d'entreprises, du développement durable, de l'innovation, de l'engagement dans des démarches qualité...
- Clarifier chaque dispositif dans une « guide des aides publiques pour les entreprises de Martinique », de façon que les prescriptions puissent être appropriées
Ce guide pourrait présenter les aides comme suit :
 - Subventions à la création d'entreprises
 - Subventions au développement des entreprises
 - Subventions pour des actions spécifiques (développement durable, innovation...)
 - Octroi de garanties bancaires
 - Octroi de prêts
 - Participations au capital
 - Aides en nature de type accompagnement par des consultants
- Diffuser ce guide à l'ensemble des collectivités, donneurs d'ordre et organisations professionnelles patronales et syndicats de salariés, pour mise à disposition des entreprises sur les sites Internet de ces institutions

Accompagnement des entreprises et porteurs de projet

- Conseiller les entreprises sur les aides adaptées à leur situation
 - en mobilisant des collaborateurs des organismes idoines
- Accompagner les entreprises pour le montage administratif des dossiers pour mobiliser ces aides
 - en missionnant des consultants

7. Calendrier de réalisation

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Communication												
Edition d'un guide des aides												
Accompagnement des entreprises												

Code couleur :

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- « Guide des aides publiques pour les entreprises de Martinique »

Indicateurs de processus :

- Nombre d'entreprises accompagnées par des chargés de mission ou des consultants pour mobiliser ces aides

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Montant total des aides accordées aux entreprises, par grande catégorie : subventions, prêts à taux bonifié, garanties...

Résultats obtenus

- Un premier travail a été réalisé en 2017/2018 par Martinique Développement et est disponible à l'adresse suivante : www.martiniquedev.fr
- La CMA communique sur les dispositifs d'aides lorsqu'elle reçoit des artisans ou à l'occasion des Jeudi de l'artisanat
- La CCIM organise des conférences sur ce thème

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Désignation comme pilote d'une structure qui reçoit beaucoup d'entreprises et anime un réseau de partenaires pour les accompagner

Sensibiliser les acheteurs à la notion de coût global à long terme

1. Contexte d'intervention

Éléments de contexte :

Les acheteurs n'effectuent pas spontanément des achats écoresponsables, ce qui ferme une fenêtre d'opportunité pour les entreprises.

Les acheteurs sont souvent réticents à effectuer des achats écoresponsables, car l'investissement initial peut être plus cher. Ils ne prennent pas en compte les coûts de maintenance, la durée de vie des équipements, la consommation d'énergie des équipements, ni a fortiori l'impact environnemental de leurs achats.

Les vendeurs, les entreprises de froid-climatisation, les entreprises de travaux, les fournisseurs et les autres prestataires de services ne sont donc pas incités à proposer des biens et services permettant la protection de l'environnement, alors même que cela peut représenter une source de revenus supplémentaires pour eux.

Ainsi, une sensibilisation des entreprises, des collectivités et des particuliers à la notion de coût global à long terme (versus coût instantané) créerait une demande au profit des entreprises artisanales de froid-climatisation, d'électricité-électronique et du BTP (installateurs sanitaires...) fournissant de telles prestations.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Communication				

Cet ordre de priorité est retenu, car la notion de coût global tend à s'imposer aux donneurs d'ordre par la réglementation : loi Grenelle, réglementations européennes...

Public cible :

- Collectivités
- Particuliers
- Entreprises

2. Objectifs recherchés

- Faire comprendre aux entreprises que la maîtrise de l'énergie (MDE) permet des gains à long terme, même si elle présente des surcoûts immédiats
- Créer une demande au profit des entreprises artisanales fournissant de telles prestations
- Encourager les entreprises artisanales concernées à former leurs salariés aux compétences nécessaires

Résultats attendus :

- Augmentation de la demande pour la mention « RGE »

3. Acteurs

Pilote : ADEME Martinique

Partenaires : SMEM, CTM, DIECCTE, EPCI, Chambres consulaires, organisations professionnelles concernées (froid-climatisation, électricité, électronique, installateurs sanitaires...), OPCA (actuellement Opérateurs de Compétences- OPCO)

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Plus grande facilité des filiales locales des groupes nationaux à obtenir des labels idoines

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Conférences et entretiens individuels : coût nul, en utilisant le personnel et les moyens (newsletter...) des principaux donneurs d'ordre (ADEME, SMEM, Chambres consulaires...)
- Parutions dans la presse écrite et les media audiovisuels : 10 K€ / an

Coûts d'investissement : aucun

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	10	10	10	10	40
Coûts d'investissement	--	--	--	--	--

Sources de financement :

- ADEME
- FEDER / CTM : financement de mesures collectives

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Choisir quelques illustrations simples permettant d'expliciter les économies permises par les achats responsables en maîtrise de dépenses énergétiques (MDE)

- Par exemple, les coûts d'exploitation sur 30 ans peuvent représenter 70% du coût d'investissement, et ainsi des économies de type MDE sur l'exploitation d'un équipement a un gros impact à long terme.

Déterminer les media et les messages adaptés à chaque cible

- **Collectivités publiques** : Conférences et séminaires de sensibilisation, **entretiens individuels réalisés par l'ADEME** et le Syndicat Mixte d'Electricité de la Martinique (SMEM)
- **Entreprises** : Séminaires, newsletter et entretiens individuels de sensibilisation réalisés par les chambres consulaires ; **modules spécifiques à la MDE dans les formations à la gestion des entreprises** au bénéfice des chefs d'entreprise
- **Particuliers** : **messages de sensibilisation** dans la presse écrite et les media audiovisuels.

Communiquer auprès des entreprises artisanales de froid-climatisation, d'électricité-électronique et du BTP (installateurs sanitaires...) et secteurs liés (bureaux d'étude, architectes...)

- Sur les actions de sensibilisation en cours, et sur les perspectives d'augmentation de la demande pour des éco-prestations grâce à ces actions.

Inciter les entreprises :

- Entreprises artisanales de froid-climatisation, d'électricité-électronique et du BTP (installateurs sanitaires...)
 - à se former sur l'efficacité énergétique, notamment dans l'aspect conseil aux clients, et aux diagnostics énergétiques, et plus particulièrement le Bilan Carbone
 - à mobiliser des dispositifs de type PRAXIBAT

Focus sur PRAXIBAT®, une pédagogie axée sur le suivi de chantier

PRAXIBAT® est un outil complet de formation aux techniques de l'efficacité énergétique des bâtiments.

- Le programme vise à faire monter en compétences les artisans, les apprentis en CFA, les élèves de lycées professionnels, mais aussi les architectes, les DE et les formateurs dans le bâtiment.
- L'innovation pédagogique de PRAXIBAT® consiste à mettre les stagiaires dans un contexte le plus proche possible de leur activité professionnelle.

La mise en œuvre sur des plateaux techniques

- Le programme PRAXIBAT® compte plus d'une centaine de plateaux techniques spécialisés : parois opaques, ventilation, et/ou éclairage.

- En Martinique, le manque de plateaux techniques peut expliquer que cette formation soit peu suivie par les professionnels

- Les maîtres d'œuvre – les inciter à rechercher les qualifications professionnelles de type OPQIBI avec mention « Reconnu garant de l'environnement » (RGE)

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Collectivités publiques												
Entreprises												
Particuliers												
Entreprises artisanales électricité...												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de conférences organisées sur ce thème
- Nombre de parutions dans la presse

Indicateurs de processus :

- Evolution des dépenses en équipements et prestations MDE en Martinique

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Résultats obtenus

- De plus en plus de démarches environnementales demandées par les MOA (Cibles HQE®) avec ou non une recherche de certification formelle
- Prise en compte des certifications ISO 14001 des entreprises pour certains travaux

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Le fait que les considérations environnementales soient maintenant des réglementations nationales ou européennes a contribué grandement à les faire appliquer

Textile - habillement : se réorienter vers la mode et le spectacle

1. Contexte d'intervention

Observation : intitulée à l'origine « Recentrer la filière couture, habillement, métiers de la mode en un pôle unique, un lycée des métiers de la mode, de l'esthétique et de la coiffure », cette fiche action a été réintitulée en raison de l'abandon du projet de création d'un « lycée des métiers » (voir modalités de mise en œuvre de l'action)

2. Objectifs recherchés

Résultats attendus :

- Des formations de qualité correspondant aux réalités locales
- Des TPE martiniquaises en capacité de prendre des stagiaires

3. Acteurs

Pilote : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Martinique

Partenaires : Prochaine organisation professionnelle Habillement - couture - métiers de la mode, Campus Caribéen des Arts, CTM, OPCA actuellement Opérateurs de Compétences -OPCO), DIECCTE, AGEFMA

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Référentiels nationaux non adaptés aux réalités locales
- Cherté des équipements nécessaires (CAO...)

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Temps hommes / femmes en interne des structures pilotes et partenaires (contribution à chacune des étapes)
- Frais de déplacement de formateurs (depuis Hexagone) : 20 K€ en année 1 / 10 K€ en année 2 / 0 K€ en année 3

Coûts d'investissement :

- Equipements : 50 K€ / an en années 1,2,3
- Evènementiel : 10 K€ en années 1,2,3

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	20	10	0	30
Coûts d'investissement	0	60	60	60	180

Sources de financement :

- PO FEDER FSE 2014-2020 / CTM

Mesure FSE

- OPCA/OPCO

- FAFCEA : Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise exerçant une Activité Artisanale (fonds mobilisable pour la formation des chefs d'entreprise artisanale)

- Pôle Emploi : avec la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), découverte, PSMPP période de mise en situation professionnelle (Pôle Emploi) à l'instar de Opcalia pour le CQP bouchers

- CTM : Aide individuelle à la formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions est composé des mesures suivantes :

- Organiser la formation sur le plan Martiniquais
- Finaliser la création d'une organisation professionnelle « couture – habillement – mode »
- Mettre en place un partenariat avec le Campus Caribéen des Arts, de même que des échanges avec d'autres pays.
- Poursuivre les événements mettant en valeur les métiers de la mode, à l'instar des « Lamantins de mode » de la Ville du Lamentin.

Organiser la formation sur le plan martiniquais

Le scénario privilégié est l'utilisation pour la formation continue des équipements des lycées professionnels et la mise en place d'une formation complémentaire d'initiative locale (FCIL) pour les métiers de la mode (Scénario n°5 ci-dessous). Il est à la fois :

- pertinent : il correspond aux besoins en formations courtes
- économique : utilisation d'équipements existants versus acquisition de nouveaux équipements
- facile à mettre en œuvre : convention d'utilisation d'équipements et organisation professionnelle locale définissant les besoins en formation.

Scénario n°1 : statu quo

Scénario	Avantages	Inconvénients	Observations
Statu quo	Peu / pas d'investissement additionnels	Stagiaires peu motivés Activités des entreprises trop fragiles pour prendre stagiaires Peu de maîtres d'apprentissage qualifiés Peu de formateurs au diapason	Référentiels nationaux reposent sur gros équipements (CAO, PAO, MODARIS, LECTRA...) peu adaptés à réalité martiniquaise
Lycée des métiers de la mode, de l'esthétique et de la coiffure	Permet profiter dynamique de l'esthétique	Equipements coûteux Peu de maîtres d'apprentissage qualifiés	Les référentiels nationaux en formation professionnelle initiale ont évolué récemment pour prendre en compte la nécessaire évolution vers les métiers de la mode
Ecole au sein de la CMAM / URMA	Mutualisation équipements Apprentissage / FC Partenariats possibles avec EN	Nécessité investissements dans cadre contraintes budgétaires CMAM	Action liée : OP pour développement activités, favorisant ainsi l'emploi de stagiaires
Partenariat FORMAMOD qui créerait antenne Martinique	Savoir-Faire FORMAMOD Qui connaît contexte Outremer pour avoir formé nombreux Ultramarins	Envisageable seulement si subventions des collectivités	Action liée : OP pour développement activités, favorisant ainsi l'emploi de stagiaires
Utilisation des équipements des LP et IMFPA et mise en place de FCIL	Peu coûteux Facile à mettre en œuvre	Concertation entre Education nationale et FC peut être difficile	Possibilité utiliser ces équipements en dehors horaires cours FPI et pendant vacances scolaires

Avantages :

- Peu d'investissements additionnels

Inconvénients :

- Profession de plus en plus confrontée à la concurrence internationale
- Profession qui ne se renouvelle pas

Scénario n°2 : Lycée métiers de la mode, de l'esthétique et de la coiffure

Historique de l'idée de projet :

Cette idée a pris forme pour libérer de la place au lycée Jean-Joseph Dumas et pour tirer parti du label « lycée des métiers » qui venait d'être créé. Ce projet a été abandonné en 2017.

Avantages :

- tire parti de regroupements spontanés observés entre les professionnels de la couture et ceux de l'esthétique et de la coiffure
- faire du lycée de Chateauboeuf un « lycée des métiers ».

Inconvénients :

Le scénario n°2 de Lycée des métiers de la mode, de l'esthétique et de la coiffure présente deux risques :

- l'emplacement au lycée de Chateauboeuf, c'est-à-dire dans le centre de l'île, ce qui laisse à l'écart les personnes résidant dans des zones excentrées
- le peu de garanties sur les effectifs à terme, ce qui pose la question de la pérennisation d'un dispositif, dont les moyens sont conçus pour durer : matériels lourds, corps enseignant important...

Etat d'avancement :

Idée de projet abandonnée

Scénario n°3 : créer une Ecole « couture – habillement – mode » au sein de la CMAM / URMA

Une section couture au sein du CFA Métiers a existé il y a une vingtaine d'années. Des difficultés à trouver des maîtres d'apprentissage ont conduit à la fermer.

Un benchmark est possible sur l'Ecole « mode couture » de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Paris. Un partenariat avec Formamod reste possible dans ce scénario.

Scénario n°4 : Formaliser un partenariat avec Formamod, qui créerait une antenne en Martinique

Avantages :

- Expérience couturières martiniquaises venues se former
- Possibilité formations modulaires (à la carte)

Inconvénients :

Le fils de la fondatrice de Formamod, nouveau directeur de la structure, serait moins enclin à installer une structure en Martinique ; des garanties financières sont demandées.

Etat d'avancement :

- Un financement a été demandé à la CTM
- Il est projeté de louer des machines sous-utilisées de Guadeloupe, afin de ne pas avoir à en acheter et de limiter ainsi le coût du projet.

Scénario n°5 : Utilisation des équipements FPI, IMFPA et mise en place de FCIL

Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), d'une durée d'un an en moyenne, permettent une adaptation aux besoins locaux après une première formation telle que le Bac Pro calée sur le RNCP. Le contenu des FCIL est défini en fonction des besoins identifiés par les professionnels locaux.

Avantages :

- Pertinent : les FCIL correspondent bien aux besoins actuels des professionnels de formation courte
- Economique : la mise en œuvre de ce scénario repose sur l'utilisation des équipements des lycées professionnels, notamment les LP Raymond Nérès (Le Marin) et de Chateauboeuf (où sont utilisables des logiciels de CAO) et ceux de l'IMFPA.
- Facile à mettre en œuvre : pour la même raison que le critère d'efficience et possibilité pour les apprenants de formation continue d'utiliser ces équipements en dehors des horaires de cours de FPI (soir, Mercredi et Vendredi après-midi, Samedi matin) et pendant les vacances scolaires

Inconvénients :

La vision de l'Education nationale et celle des professionnels sont divergentes lorsqu'il s'agit d'ouvrir de nouvelles sections de formation : l'Education nationale privilégierait le statu quo, car elle dispose déjà des ateliers et des formateurs.

Etat d'avancement :

Non envisagé initialement par la CMAM.

Les travaux de suivi du CEP Artisanat sont la première étape de cette prise de conscience de l'existence de ce scénario.

Finaliser la création d'une organisation professionnelle « couture - habillement - mode »

Des travaux sont en cours pour constituer cette organisation professionnelle

Réalisé :

- Rencontres (non récurrentes) entre professionnelles
- Implication forte de Madame Yvonne ULRIC, couturière (Mme Ulric a également lancé un groupement métiers d'art au début des années 2000, mais qui n'existe plus)

Reste à réaliser :

- Rédaction des statuts de cette association et déclaration en Préfecture
- Accompagnement du chef de projet pour une action de formation incluse dans le projet d'OP. Cela servira d'exemple concret d'action portée par l'OP. Cette action pourrait être la FCIL déjà mentionnée.
- Poursuite des réunions de l'OP sur une base mensuelle
- Adhésion à une fédération professionnelle nationale, une fois cette OP créée.

Avantages d'une organisation professionnelle :

- Sert d'intermédiaire entre les autorités et la profession
- Permet de mener des actions collectives : promotion, formation, participation à des salons, export, mise en place d'une coopérative d'achat...
- Permet d'obtenir des subventions / financements pour les actions collectives : OPCA, Etat, CTM / Europe, CCIM (promotion, export...)

Favoriser l'adaptation des programmes nationaux aux réalités locales

Les programmes nationaux (Répertoire national des certifications professionnelles RNCP) sont co-écrits par les professionnels sectoriels ; il faudrait donc que les professionnels martiniquais de la mode se regroupent (organisation professionnelle) et fassent des propositions au niveau national.

- facilite le recueil et l'analyse des besoins des artisans adhérents pour définir des besoins en formations
- favorise la lutte contre le travail clandestin, par l'information des clients et un accompagnement des artisans non déclarés

Mettre en place un partenariat avec le Campus Caribéen des Arts, de même que des échanges avec d'autres pays

L'objectif de ce partenariat avec le Campus Caribéen des Arts est de mettre en avant la dimension culturelle et de spectacle de cette famille d'activité professionnelle.

Les référentiels nationaux en formation professionnelle initiale ont évolué récemment pour prendre en compte la nécessaire évolution vers les métiers de la mode, comme déjà indiqué.

L'organisation de la profession est un premier pas pour mettre en place des actions collectives.

Il convient de développer la dimension culturelle, la créativité, l'innovation, le sens du spectacle pour les professionnels de ce secteur. C'est pourquoi un partenariat avec le Campus Caribéen des Arts est judicieux, de même que des échanges avec d'autres pays.

Poursuivre les événements mettant en valeur les métiers de la mode, à l'instar des « Lamantins de la mode » de la Ville du Lamentin

Cette manifestation permet de parler de mode avec d'autres, mais aussi de découvrir le travail des jeunes créateurs locaux et les collections de fin d'année des stylistes invités.

Elle peut comprendre la participation d'étudiants d'écoles de France hexagonale, ce qui permet de développer les échanges entre les créateurs martiniquais et l'extérieur ; ainsi, des étudiants d'ESMOD Paris (Ecole Supérieure des Arts et Techniques de la Mode) ont participé à l'édition 2012 de cette manifestation.

La présentation du cursus de certains créateurs locaux est susceptible d'indiquer des voies à suivre aux jeunes intéressés et de renforcer l'attractivité du secteur. Ces parcours sont diversifiés.

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Organisation formation												
Choix définitif d'un scénario												
Convention équipements EN et IMFPA												
Définition besoins en formation par OP												
Mise en place FCIL												
FC dans LP												
Organisation Pro : mise en place et animation												
Création OP												
Adhésion fédération nationale												
Poursuite réunions mensuelles												
Partenariat Campus Caribéen des Arts												
Evènementiel et promotion												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Pôle unique de FPI « couture – habillement – mode » effectif
- Partenariat avec le Campus Caribéen des Arts effectif
- Formations dans des écoles françaises ou étrangères

Indicateurs de processus :

- Evolution du ratio « nombre de personnes formées localement / nombre de personnes formées »

Indicateurs de ressources :

- Nombre de partenaires participant au suivi du CEP artisanat sur ce volet

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre de formations mises en place
- Nombre de personnes formées en couture et mode
- Nombre d'entreprises du secteur ayant formé des collaborateurs
- Nombre de recrutements dans le secteur

Résultats obtenus

- Rencontres (non récurrentes) entre professionnels

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Mutualisation des équipements avec les lycées professionnels
- Partenariat avec une école nationale reconnue comme FORMAMOD
- Collaborations avec le Campus Caribéen des Arts
- Action liée : organisation professionnelle pour le développement des activités, favorisant ainsi l'emploi de stagiaires.

Ouvrir en alternance des CQP boucher-charcutier-traiteur et un brevet de maîtrise boulanger (niveau III)

1. Contexte d'intervention

Observation : intitulée à l'origine « Ouvrir en apprentissage : un Bac Pro boucher charcutier traiteur et un Brevet de maîtrise boulanger (niveau III) », cette fiche action a été réintitulée « Ouvrir en alternance : des CQP boucher charcutier traiteur et un Brevet de maîtrise boulanger (niveau III) », car cela ouvrira davantage de possibilités d'actions de formation et sera sujet à moins de fixation de la part de parties prenantes.

CQP : Certificat de qualification professionnelle

2. Objectifs recherchés

Résultats attendus :

- Bouchers : poursuite des CQP boucher ; mise en place de VAE boucher ; mise en place de formations traiteur
- Boulangers : ouverture d'un brevet de maîtrise

3. Acteurs

Pilote : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Martinique

Partenaires :

- Syndicat intercommunal des artisans bouchers
- Syndicat patronal de la boulangerie-pâtisserie
- CTM
- Rectorat
- OPCA,
- DIECCTE,
- principaux organismes de formation du secteur,
- AGEFMA

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Investissements en équipements nécessaires

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Temps hommes/femmes en interne des structures pilotes et partenaires (contribution à chacune des étapes)

Coûts d'investissement :

- Centre labellisé pour le BM boulanger
- Equipements pour modules régionaux Bac Pro boucher charcutier traiteur
- Formation de maître d'apprentissage boucherie

Sources de financement :

- PO FEDER FSE 2014-2020 / CTM
- Mesure FSE
- PO FEADER
- OPCA (actuellement Opérateurs de Compétences – OPCO)

- FAFCEA : Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise exerçant une Activité Artisanale (fonds mobilisable pour la formation des chefs d'entreprise artisanale), fonds mobilisable pour la formation des chefs d'entreprise artisanale
- Pôle Emploi : avec la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), découverte, PSMPP période de mise en situation professionnelle (Pôle Emploi) à l'instar de Opalia pour le CQP bouchers
- CTM : Aide individuelle à la formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Boucherie

Les mesures suivantes sont préconisées :

Faciliter la formation de traiteurs et d'autres métiers nobles en Martinique

- L'ouverture de formations boucher-charcutier-traiteur est justifiée par la demande pour les traiteurs en Martinique. En outre, les jeunes gens expriment un intérêt pour toute la chaîne de valeur boucher charcutier traiteur.
- Le Syndicat des professionnels de la boucherie de Martinique contribue à renforcer l'attractivité de la profession par des actions d'animation, comme les « manifestations de l'Abattoir » (au mois d'août).
- Ces formations pourraient être réalisées intégralement en Martinique ; il faudrait alors les équipements adéquats, parfois coûteux. Une alternative est un partenariat avec une école nationale. Dans ce deuxième scénario, la prise en compte de la typicité locale pose problème.
- Plusieurs durées et modalités de formation sont théoriquement envisageables. Ci-dessous, les formations courtes sont préconisées (CQP, FCIL) ainsi que la VAE.
- En formation continue, l'ouverture de modules régionaux traiteurs charcutiers est nécessaire, si on veut créer des « parcours gastronomiques » qui mettent en valeur la typicité locale en relation avec le tourisme.
 - Les formations dispensées par des organismes tels que l'IMFPA respectent des référentiels nationaux, donc la touche locale est peu présente dans les formations.
 - Il convient donc de créer des modules régionaux ; la création de ces modules suppose la réalisation d'investissements et la conception de projets pédagogiques adéquats.
- Cette ouverture pose également la question de la disponibilité de maîtres d'apprentissage. Deux pistes sont évoquées (ou une combinaison des deux) :
 - La formation en mobilité, puisque des maîtres d'apprentissage sont disponibles en France continentale ;
 - L'acquisition de la certification de maîtres d'apprentissage locaux par la VAE

Raccourcir les parcours de formation

Il s'agit concrètement de privilégier des formations de niveau V (de type CAP) plutôt que Bac Pro.

Cette orientation est compatible avec :

- Une demande des professionnels, qui indiquent ne pas avoir besoin de « spécialistes » de niveau Bac Pro
- La situation économique des professionnels, qui ne peuvent pas assurer une formation d'apprenants pendant 2 ou 3 ans lorsqu'ils ont identifié un besoin en compétence.
- Le niveau des professionnels, qui ont souvent hérité leur activité de leur père et n'ont pas le profil pour encadrer des apprenants de niveau Bac Pro
- Les perspectives de l'apprentissage, puisqu'il est projeté que l'apprentissage soit supervisé par les branches professionnelles ; or que ces dernières chercheront à raccourcir la durée de l'apprentissage, puisque les entreprises voient les choses davantage à court terme.

Cette orientation peut prendre la forme notamment de certificat de qualification professionnelle (CQP)

- Les formations par CQP se déroulent plus rapidement (1 an ou moins) que les formations traditionnelles
- Les CQP exigent moins de prérequis
- Ils permettent aux jeunes d'être embauchés plus rapidement
- Ils sont finançables par Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi

Un CQP Boucher a été ouvert en 2013 à l'initiative des professionnels, de Pôle Emploi et de OPCALIA

Ce projet avait fait l'objet d'une co-construction et d'un co-financement de différents partenaires : Conseil Régional, Préfecture (délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité, Pôle Emploi, MILCEM, LADOM, le secteur professionnel concerné et Opcalia.

Source : <https://www.opcalia.com/actualites/9-martiniquais-ont-obtenu-leur-cqp-boucher>

Développer la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans un contexte où de nombreux professionnels n'ont pas de diplôme initial (ayant hérité leur boucherie de leur père), il est important de leur donner tout de même la possibilité de monter en compétences.

C'est ainsi que le Syndicat des professionnels de la Boucherie de Martinique facilité le départ vers l'Hexagone d'une dizaine de bouchers annuellement, en partenariat avec l'Ecole Nationale Supérieure des Métiers de la Viande.

- Cette formation leur permet d'acquérir un complément de compétences techniques et des compétences en gestion d'entreprise ('compétences qu'ils n'avaient pas pu acquérir par la VAE).
- Cette formation est prise en charge à 100% par l'AMIV.

Le développement de la VAE pourrait également aider à la formation de maîtres d'apprentissage locaux.

Développer la formation continue et les passerelles entre formation

Cette orientation peut favoriser l'acquisition de compétences nécessaires aux nouvelles tendances du marché (par exemple, le lobby vegan), les problématiques locales (par exemple, chlordécone) ou la prise en compte de la typicité locale.

Il est possible de procéder comme suit :

- Constitution d'un groupe de travail, autour d'un noyau dur de professionnels de la viande
- Identification des tendances nationales et mondiales par une activité de benchmarking : revue de magazines spécialisés...
- Approfondissement des conséquences des problématiques locales de type chlordécone ou approfondissement de la valorisation de la typicité locale
- Définition des besoins en compétences associés
- Propositions d'actions de formation, principalement des formations de durée courte : formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), certificats de qualification professionnelle (CQP), validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Mise en place de ces actions de formation, au moyen de partenariats : ENSVM, Grande Distribution...
- Communication sur ces actions de formation et les sources de financement

A noter que le Président du Syndicat des professionnels de la boucherie de Martinique indique ne pas être inquiet pour la mode « vegan », que le marché local devrait rester le même. Il indique également être informé des tendances nationales par la fédération nationale de la boucherie (entretien du 06 juillet 2018).

Poursuivre les partenariats pour l'utilisation d'équipements techniques

Dans un contexte où la CMAM n'a pas les moyens financiers d'ouvrir de nouveaux plateaux techniques, la poursuite des partenariats engagés avec les professionnels / grandes entreprises est impérative. C'est ainsi que :

- L'URMA a engagé un partenariat avec l'enseigne Carrefour pour le volet technique de la formation des stagiaires.
- Le Syndicat des professionnels de la boucherie de Martinique a une convention d'utilisation des équipements de l'Abattoir départemental.

Le développement de ces partenariats techniques est une voie à poursuivre.

Fluidifier les échanges entre professionnels et entre professionnels et CMAM

A noter que cette nécessité de partenariats techniques (voir supra) tranche avec le manque de concertation entre organismes.

- C'est à l'occasion du partenariat avec Carrefour que l'URMA a appris l'existence du contrat de qualification professionnelle (CQP) Boucher financé par OPCALIA (actuellement OPCA ESSFIMO), avec des recrutements à la clé. Les parties prenantes à cette action n'en ont pas informé l'ex CFA Métiers ; ils pensaient peut-être que le CFA ne dispensait que des formations en apprentissage.

- Par ailleurs, même parmi les membres impliqués au sein de la CMAM, certains professionnels s'occupent de formation dans d'autres instances et conduisent leurs projets sans en informer la CMAM. Ils travaillent directement avec des partenaires nationaux.

Il convient donc de fluidifier les échanges entre parties prenantes afin de partager les bonnes pratiques.

Informers les professionnels sur les titres professionnels (TP)

La capacité des professionnels à bien définir les besoins en formation est limitée, car la culture des professionnels sur les titres professionnels (TP) n'est pas suffisante.

Les professionnels ne sont pas en capacité de préciser :

- Le niveau des formations désirées : se rendent-ils bien compte que le niveau IV est déjà un niveau de spécialiste ?
- Le mode de formation : apprentissage, contrat de professionnalisation...
- La durée des formations désirées

La CMAM ou l'AGEFMA peuvent leur expliquer qu'il y a une grande diversité des formations, diplômantes ou non.

Ainsi, plusieurs TP existent pour la boucherie, par exemple :

- Certificat technique des métiers CMA « boucher charcutier traiteur » niveau V
- Préparateur vendeur – option boucherie charcuterie traiteur
- Brevet technique des métiers pâtissier – qui dure 3 ans

... ce qui donne un large choix pour les formations à mettre en place.

Il est suggéré aux professionnels de consulter le site du RNCP, afin de constater le choix en matière de CQP dans le domaine de la viande :

- Niveau V : certificat technique des métiers
- Niveau IV : des formations existent aussi
- Niveau III : 1 seul diplôme, le brevet de maîtrise

Boulangerie

- Rappel du contexte :
- Les deux principaux problèmes des boulangers aujourd'hui sont de nature économique : l'existence d'un seul fournisseur de farine en Martinique et (la taxe) l'octroi de mer qui grèverait leur approvisionnement. Cette situation n'a pas de réponse en termes de formation.
- L'enjeu principal dans le domaine de la formation est d'acquérir des compétences en gestion, pour être plus en mesure de faire face à la concurrence de la Grande distribution

Solution : créer un brevet de maîtrise en boulangerie. Cette formation donne des compétences techniques, mais aussi en gestion et en management.

Depuis 2010, les centres de formation relevant des Chambres de Métiers doivent obtenir de la Confédération Nationale de la Boulangerie Française la labellisation de leur plateau technique pour être en mesure de dispenser la formation. La Martinique ne dispose pas de centre labellisé.

Source : <https://www.lesnouvellesdelaboulangerie.fr/brevet-de-maitrise-boulangier-une-veritable-montee-en-puissance/>

Une labellisation ad hoc est nécessaire à une CMA pour pouvoir délivrer / certifier un brevet de maîtrise boulanger. Voir par exemple :

<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=9824>

L'ouverture d'un brevet de maîtrise boulanger en Martinique est justifiée par l'état du marché : 250 boulangers sont répertoriés en Martinique ; les titulaires d'un BM trouveraient du travail. Comme indiqué plus en avant, cette formation comprend des modules en gestion d'entreprise, compétence que les personnes formées pourront transférer aux entreprises d'accueil.

L'URMA va offrir la possibilité aux professionnels d'obtenir un brevet de maîtrise boulangerie par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il n'y a pas d'épreuve technique.

⇒ Il convient de communiquer sur cette action.

A noter que le brevet de maîtrise relève forcément des CMA, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être mis en place directement par les organisations professionnelles sans passer par une CMA.

- Il est rappelé à ce sujet que la CMAM peut aussi dispenser des formations par apprentissage. Elle peut ainsi choisir de dispenser des formations en alternance sous la forme de contrats de professionnalisation ou de contrats de professionnalisation.

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Boucherie												
Faciliter la formation de traiteurs												
Raccourcir les parcours de formation												
Développer la VAE												
Développer FC et passerelles entre formations												
Poursuivre partenariats équipements												
Fluidifier échanges entre professionnels												
Informers professionnels sur TP												
Boulangerie												
Ouvrir un BM par VAE (URMA)												
Communiquer sur la mise en place de cette formation												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nouvelles actions de formation en FP Initiale, apprentissage et FP continue
- Evolution des effectifs d'apprenants dans les nouvelles formations ouvertes

Indicateurs de processus :

Indicateurs de ressources :

- Nb. de partenaires participant au suivi du CEP artisanat sur ce volet

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre de formations mises en place en FP Initiale, apprentissage et FP continue
- Evolution des effectifs d'apprenants dans les nouvelles formations ouvertes
- Nombre de recrutements dans les deux secteurs

Résultats obtenus

- CQP boucher, au moyen d'un partenariat avec l'Ecole Nationale de la Boucherie

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

- Implication des deux syndicats professionnels concernés
- Partenariats avec la Grande Distribution pour l'utilisation des équipements (boucherie)

Mettre le numérique au cœur de la formation dans l'artisanat et le BTP

1. Contexte d'intervention

Éléments de contexte :

Selon une définition de l'informatique donnée par la Société Informatique de France : « *L'informatique est une science qui est au cœur du numérique et qui, d'une certaine façon rend le numérique possible* ». L'informatique utilise des équipements physiques et des logiciels pour créer, modifier, supprimer, gérer, transporter et sécuriser l'information de type données écrites, sonores ou vidéo)

Le numérique est quelque chose de beaucoup plus englobant que l'informatique. Le but du numérique est de virtualiser ou de dématérialiser les équipements physiques et les logiciels informatiques pour créer, modifier, supprimer, gérer, transporter et sécuriser l'information, qu'il s'agisse de données écrites, sonores ou vidéo. La numérisation de l'information a donné naissance à l'expression Cloud (nuage). Peu importe où est gérée l'information, l'essentiel est de pouvoir y accéder.

Le numérique a su également devenir un support de communication concurrençant les médias traditionnels (journaux papier, émissions télévisées cathodiques ...)

Dans un environnement structurel de crise économique, le numérique est un secteur mis en avant pour son potentiel de croissance et d'emplois. Les technologies et services numériques sont aujourd'hui au cœur de l'innovation, de produit comme de service, dans la plupart des activités industrielles et de services. Elles contribuent par ailleurs à apporter des réponses aux grands défis sociétaux, en particulier en matière de santé, de vieillissement de la population et de protection de l'environnement. Cette dynamique de filière est mondiale. Elle pousse les territoires à se positionner et à se différencier pour assurer leur compétitivité, leur rayonnement, tant au plan national qu'international.

Dans un contexte économique en mutation, les entreprises artisanales sont confrontées à plusieurs enjeux d'une amélioration de la performance « artisanale », d'une augmentation des transmissions d'entreprise et d'un rayonnement plus large des secteurs d'excellence.

Le numérique constitue donc un nouveau paradigme pour les artisans, qui doivent l'intégrer sur toute leur chaîne de valeur, tant sur le plan des process de fabrication que pour la gestion de l'entreprise (par exemple, la comptabilité et la paie sur applications mobiles remplacent l'utilisation de tableurs de type Excel).

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Numérique dans formations en artisanat				

Cet ordre de priorité est retenu, car cette action permet d'atteindre les 4 cibles que sont la performance de l'outil de production (agilité), l'utilisation des nouvelles technologies (intelligence numérique et connectivité), l'excellence environnementale (sobriété) et la valorisation de l'Homme.

Public cible :

- Apprenants : FPI statut scolaire et apprentissage, formation continue
- Entreprises artisanales de Martinique

2. Objectifs recherchés

- Fournir aux apprenants les méthodes et outils numériques à prendre en compte dans leurs spécialités
- Accélérer la compétitivité des entreprises artisanales en modernisant leur outil de production, notamment sur le volet de la digitalisation.

Résultats attendus :

- Mise en place d'une plateforme mobile de services
- Des entreprises agiles avec la connectique

- Création d'un FabLab

3. Acteurs

Pilote :

- Formation professionnelle initiale
 - Rectorat
- Apprentissage
 - CMAM / URMA / AMEP CFA
- Formation continue
 - CMAM

Partenaires :

- Organisations professionnelles de l'artisanat
- Institutions politiques : CTM, EPCI
- Autres chambres consulaires : CCIM
- Associations d'acteurs du digital
- Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), actuellement OPérateurs de COmpétences

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Pas de difficulté notable identifiée

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Poursuite du travail d'accompagnement des entreprises en numérique : 100 K€ (2 chargés de mission CMA)
- Fonctionnement plateforme mobile services : 30 K€ / an
- Autres actions collectives : 20 – 100 K€ par action / 2 actions par an

Coûts d'investissement

- FabLab : 80 k€ répartis sur années 1 et 2
- Plateforme mobile de services : 30 k€ en année 1
- Frais d'études : 60 K€ en années 1, 2, 3
- Communication : 20 K€ en années 1 et 2

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	100	230	230	230	790
Coûts d'investissement	0	150	120	60	330

Sources de financement :

- Etat : 200 K€ (modernisation numérique)
- PO FEDER FSE 2014-2020

AXE 1 : INNOVATION POUR LA CROISSANCE

Mesure 1.1 : Augmenter le nombre et la qualité des projets relevant notamment du transfert de technologies

AXE 3 : PERFORMANCE ET COMPETITIVITE POUR LA CROISSANCE (HORS INGENIERIE FINANCIERE)

Mesure 3.2 : Améliorer la compétitivité des entreprises martiniquaises par l'augmentation de l'offre de financement adaptée, la structuration et la diversification de la production

- OPCA/OPCO : financement d'actions de formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Les mesures préconisées pour la mise en œuvre de cette action sont les suivantes :

- Poursuivre l'intégration du numérique dans la formation
- Poursuivre la modernisation numérique de la CMAM
- Continuer à sensibiliser les entrepreneurs sur le changement de paradigme
- Accompagner les artisans pour mettre en œuvre des actions collectives dans ce domaine

- Mettre des équipements à disposition des artisans

Poursuivre l'intégration du numérique dans la formation

Formation professionnelle initiale sous statut scolaire

Au-delà de l'enseignement numérique au collège et au lycée, l'Education Nationale intègre progressivement des volets numériques spécifiques à la construction et à d'autres FAP artisanales dans les programmes qui mènent aux métiers du secteur

Le BIM fait partie des priorités d'enseignement pour les prochaines années pour les filières construction. Le développement de la maquette numérique (building information modeling BIM) crée des opportunités nouvelles

Mais l'intégration du numérique dans les programmes se heurte à des problèmes techniques et financiers (équipements informatiques des lycées, accès au très haut débit...).

Focus sur la maquette numérique (Building Information Modeling) : Construire mieux, plus vite et moins cher : grâce au building information modeling (BIM), l'ingénierie globale du BTP se réinvente en profondeur.

Avec le BIM littéralement « modélisation des données du bâtiment », le secteur de la Construction fait sa révolution numérique. Depuis l'entrée en vigueur de la loi Duflot, en septembre 2014, qui encourage son intégration dans tous les marchés d'État à partir d'avril 2017, la demande en équipement et en formation BIM s'accélère.

Tous les acteurs du projet sont appelés à collaborer autour d'une maquette 3D centrale (maîtres d'ouvrage, architectes, bureaux d'études, sous-traitants et artisans, etc.) L'ensemble des fournitures destinées à un chantier devront être modélisées en 3D, voire en 4D (la dimension des effets sensoriels).

(Source : Les cahiers du BTP n°119 « la révolution du BIM »)

Un besoin de formation

L'accent doit également être mis sur les formations spécifiques pour maîtriser la maquette numérique. Si les grands groupes s'y sont mis depuis plusieurs années, les PME peinent à passer au numérique. Les logiciels sont onéreux à l'achat, de l'ordre de 6 000 euros. Surtout, il faut compter trois semaines de formation, dont le coût avoisine 3 000 euros, et au moins un an pour devenir un projeteur BIM expérimenté.

Enseignement supérieur

Les établissements d'enseignement supérieur intègrent pour la plupart un enseignement au numérique et par le numérique

- Les établissements formant à des niveaux 1 et 2 (> Bac+2) et en particulier les écoles d'ingénieurs ont intégré le numérique dans leurs programmes (ex : développement informatique).
- L'usage d'outils numériques dans le modèle pédagogique des établissements d'enseignement supérieur s'est imposé depuis plusieurs années. L'équipement des étudiants PC s'est généralisé.

En Martinique, le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) propose des formations Bac+3 avec un contenu numérique offrant des débouchés dans le secteur de la construction

- Licence générale L3 STS mention Génie-Civil parcours Management de projet et de travaux (alternance) : Gestion de projet de construct-préparation de chantier-gestion de chantier-droit de la construct-management de la constructdurable –Economie de la construct.
- Licence générale STS mention Sciences pour l'ingénieur parcours Energie et développement durable, L3, 2ans, nivII première année (alternance) Lycée Acajou II: Comm. et information scientifique-Thermodynamique appliquée à l'énergétique-Machines à fluides-Thermique fondamentale-Energies alternatives au pétrole-TD d'énergétique-Production du froid-Climatisation et cond. d'air-Energies renouvelables dans l'habitat économe – Compl. de thermique- Test bulat-

Formation professionnelle initiale en apprentissage

En France, les CFA du BTP intègrent depuis 2015 le numérique dans leurs enseignements mais avec des disparités régionales

- Le BIM est vu comme une opportunité d'enseignement du numérique par le numérique dans les CFA.
- Mais il existe des disparités dans la maturité des CFA sur les thématiques numériques (manque de ressources et/ou de compétences internes, faible maturité des entreprises locales...).

En Martinique, l'AMEP CFA BTP

Réalisé :

- propose des formations recourant largement au numérique :
 - BTS électrotechnique
 - BTS maintenance des systèmes Option systèmes énergétiques et fluidiques
 - BTS étude et économie de la construction

Reste à réaliser :

- L'AMEP CFA BTP a un projet de mise en place d'une licence domotique – immotique, axée sur l'autonomie des bâtiments communicants.
 - Cette action serait menée en partenariat avec l'Université UPEC Paris 12.
 - Les jeunes pourront partir dans l'Hexagone pour effectuer les stages.
 - Etat d'avancement : dossier déposé à la CTM.

En Martinique, l'Université régionale des métiers et de l'artisanat (URMA) propose en apprentissage des formations recourant largement au numérique, telles que la maintenance des véhicules automobiles (CAP et Bac Pro), la logistique (Bac Pro) ou entrepreneur de petite entreprise (niveau III).

Formation continue

En Martinique, l'URMA (CFA Métiers et formation continue) propose un parcours numérique des artisans 3.0. En formation continue, au niveau national, le numérique représente 7 % des formations financées par Constructys en 2015 :

- Proportionnellement à leur présence dans les branches, les ingénieurs et cadres sont les plus gros consommateurs de formations sur le numérique avec 18 % des formations, alors qu'ils ne représentent que 10% des effectifs des branches.
- Pour les PME, et dans une moindre mesure pour les TPE, la priorité est de faire monter en compétences leurs salariés sur l'utilisation de solutions de gestion administrative. L'objectif est de dégager du temps pour se concentrer sur leur cœur de métier : la construction.
- Les formations au numérique les plus consommées portent sur les logiciels de gestion comptable et ERP (24 %), les logiciels de conception (15 %) et la bureautique (10 %).

En Martinique, la CMAM a un programme de sensibilisation / formation ambitieux au profit des artisans.

Ce programme est présenté dans les mesures suivantes.

Poursuivre la modernisation numérique de la CMAM

Il s'agit du volet n°1 du plan digital de la CMAM.

Volet n°1 : démarche numérique pour la CMAM

Réalisé

- Audit sur les outils numériques du système et des applications CMAM
 - Réalisé, grâce à l'implication dans ces travaux de l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers, dont une équipe s'est déplacée à cet effet.

Reste à réaliser

- Préparation d'un dossier Etat pour la modernisation numérique :
 - 200 K€ pour partie réseau CMAM et formation collaborateurs
- Projet de mutualisation du responsable informatique entre CMA Martinique, Guadeloupe et Guyane
- Projet de plateforme mobile de services pour que :
 - les artisans puissent télécharger des documents administratifs sur le site de la CMAM
 - Les clients puissent trouver des artisans
 - Avec un Intranet réservé aux entreprises sur cette plateforme

Continuer à sensibiliser les entrepreneurs sur le changement de paradigme

Outre les manifestations et actions de valorisation (exemple, promotion d'actions dans le quotidien local) réalisées périodiquement par la CMAM et les actions de formation artisan 3.0 dispensées par l'URMA, la CMAM cherche à sensibiliser et à accompagner les entreprises au changement de paradigme que représente le numérique, au moyen du volet n°2 de son plan digital.

Volet n°2 : accompagnement des entreprises

Réalisé

- Formation n°1 « artisans 3.0 » = passeport numérique – comprend :
 - Sessions formation pour accompagnement des artisans pour tous les outils numériques, notamment smartphone : factures, devis, courrier, scan, utilisation réseaux sociaux dans but productif, gestion calendrier...
 - Formation de 50hr
 - a commencé en avril 2017

Reste à réaliser

- Formation n°2 : formation aux outils numériques de la gestion d'entreprises
 - Formation de 100 hr
 - Commencera en septembre 2018

Accompagner les artisans pour mettre en œuvre des actions collectives dans ce domaine

Cet accompagnement comprend des actions telles que :

- Un accompagnement des entreprises en termes d'ingénierie (diagnostics, recommandations) et des outils de financement dédiés aux investissements nécessaires à l'entrée dans le 3.0.
- Une application 9.7.2.taxi

L'accent est mis sur la digitalisation de la relation client, où les 3 organisations professionnelles travaillent ensemble. Une application a été créée : 9.7.2.taxi. Cet UBER local a fait l'objet d'une présentation aux media en novembre 2017.

Mettre des équipements à disposition des artisans

Il s'agit du volet n°3 du plan digital de la CNAM.

Volet n°3 : FabLab, avec imprimante 3D

Reste à réaliser

- Cibles principales : métiers d'art, prothèses dentaires, mécanique automobile
 - Actuellement, CMAM recherche des partenaires
 - Le budget de l'opération est estimé à 80 K€
 - Devrait être opérationnel en fin 2019

Le Fablab est un lieu ouvert au public, dans lequel il est mis à sa disposition des outils de fabrication numérique. L'objectif est de permettre à n'importe qui de pouvoir tester, fabriquer, développer, prototyper son projet, en lui facilitant l'accès à des moyens techniques et intellectuels par le partage des connaissances.

Les Fablabs sont généralement équipés des matériels de bricolage de base, auxquels viennent s'ajouter un certain nombre de machines numériques de fabrication. La plupart du temps on y trouve une imprimante 3D, une fraiseuse numérique, une découpe vinyle, une découpe laser, ou encore des machines à coudre



7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Poursuivre l'intégration du numérique dans la formation												
FPI hors BIM												
BIM en FPI												
Apprentissage (licence domotique imotique...)												
Formation continue												
Poursuivre la modernisation numérique de la CMAM												
Continuer à sensibiliser entrepreneurs changement paradigme												
Accompagner les artisans pour mettre en place des actions collectives												
Mettre des équipements à disposition des artisans (Fab Lab...)												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'heures de formations en numérique dispensées
- Nombre d'artisans ayant participé à ces formations

Indicateurs de processus :

Indicateurs de ressources :

- Signature d'une convention avec la CTM

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre d'entreprises ayant obtenu un passeport numérique

Résultats obtenus

- Diagnostic numérique de la CMAM effectué
- Création d'une plateforme 9.7.2 taxi

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Coopération entre la CCIM et la CMAM sur le numérique

Mettre à jour les compétences techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage

1. Contexte d'intervention

- Très forte connexion des formations par apprentissage avec les pratiques professionnelles.
- Les formateurs doivent être en mesure de mettre en œuvre des pédagogies adaptées à ce type de public
- La pratique de la formation en apprentissage subit une double évolution :
 - les évolutions classiques concernant la formation : apparition de nouvelles techniques pédagogiques ou propositions techniques... ;
 - les évolutions relatives aux pratiques professionnelles, aux nouvelles technologies développées par les secteurs professionnels concernés.
- Sur le premier point, la nécessité de mise à jour régulière des connaissances et des techniques est la même que pour tout autre type de formation.
- Sur le second point, la capacité à se former en continu revêt des enjeux spécifiques, du fait de la très forte connexion des formations par apprentissage avec les pratiques professionnelles. Cependant l'utilisation de techniques et outils « dépassés » dans les formations par apprentissage les décrédibilise auprès des professionnels.
- A contrario, la capacité à anticiper certaines évolutions des secteurs professionnels et les besoins afférents permet de renforcer le recours à l'apprentissage, y compris dans un objectif de développement de compétences nouvelles au sein d'une entreprise.
Exemple dans le secteur du bâtiment sur les techniques de construction durable.
- Il en résulte que les formateurs doivent être en mesure de mettre en œuvre des pédagogies adaptées à ce type de public, ainsi que l'enseignement de modules de comportements professionnels. Cette nécessité prend tout son sens lorsqu'on tient compte du fait que de nombreux formateurs en CFA sont également des enseignants de l'Education nationale.
- Dans le cadre du COM Apprentissage, des formations ont été mises en place pour les formateurs des CFA, sur des thématiques identifiées avec les directeurs des CFA. Les formateurs n'y ont pas participé régulièrement, par manque de temps ou alors parce que les créneaux horaires proposés ne convenaient pas à tous. De plus, L'AGEFMA-CARIF met en place chaque année un programme de professionnalisation à destination des formateurs. Les formateurs des CFA sont conviés à y participer

Faits saillants et préconisations

- Des formateurs qui ne se rendent pas aux modules de formations du PAF
 - De nombreux formateurs sont dépassés par les évolutions techniques et pédagogiques
 - L'IEN de spécialité maintenance des véhicules particuliers invite les formateurs du CFA métiers aux modules de formation tant pédagogiques que techniques mis en place au Plan de Formation Académique (PAF), mais ceux-ci tendent à être absents
 - L'URMA doit mettre les moyens pour former les formateurs
- Des formateurs âgés
 - Les formateurs sont âgés, notamment dans les spécialités industrielles
 - La politique de formation doit s'accompagner d'une stratégie de renouvellement des formateurs
- Des équipements manquants ou défectueux
 - Or, les 40% du temps des apprentis passés en centre de formation doivent permettre tant l'apport complémentaire de savoirs technologiques que des savoir-faire professionnels autour de supports techniques réels de haute qualité en atelier de pratique du CFA
 - La politique de formation doit s'accompagner d'une politique d'équipements, par exemple pour la maintenance automobile

- Un emploi du temps qui ne permet pas la concertation entre formateurs
 - A certains moments de l'année scolaire, les formateurs de plusieurs disciplines interviennent simultanément : définition d'un cahier des charges pour chaque apprenti, bilans d'étape, accompagnement de l'apprenti sur le dossier qui sera présenté à un jury d'examen par le candidat
 - Par exemple, pour le baccalauréat professionnel rénové de « maintenance des véhicules particuliers » : maintenance / analyse fonctionnelle des systèmes / maths-sciences-physique
 - Cette modalité implique une nouvelle approche pédagogique, avec des interventions simultanées et partagées des formateurs concernés. Ceci nécessite une organisation des emplois du temps des formateurs tant pour se concerter lors de la préparation de leurs interventions que dans le face à face avec les apprentis.
 - Or, les emplois du temps des formateurs, tels que conçus actuellement, ne permettent pas de mettre en place ces principes d'organisation pédagogique.
 - Il convient donc de dégager un créneau horaire hebdomadaire commun permettant aux formateurs concernés de se concerter sur l'animation pédagogique des enseignements et en rapport avec les épreuves d'examens des référentiels de formation (rénovés)

L'apprentissage aujourd'hui en Martinique :

4 centres de formation d'apprentis : CFA Métiers, AMEP CFA BTP, CFA CCIM du tertiaire, CFA Agriculture

- **De nombreuses formations dispensées...**
 - Le CFA Métiers dispense essentiellement des formations de niveau V mais aussi de niveau IV
 - Dans les spécialités classiques de l'artisanat : boulangerie-pâtisserie, boucherie, coiffure réparation automobile...
 - ainsi que des formations en gestion-commerce valorisables dans les entreprises artisanales
- **Des effectifs en baisse**
 - Les CFA ont, dans l'ensemble, accueilli de moins en moins de jeunes sur les dix dernières années.
 - Sauf en ce qui concerne le CFA du tertiaire, la diminution des effectifs d'apprentis s'est poursuivie malgré les campagnes de communication et la volonté publique de revaloriser l'image de l'apprentissage
 - Sur longue période comme sur courte période
 - 2006-2007/2016-2017 : - 33%
 - 2015-2016/2016-2017 : - 14%

Cette situation contraste avec celles de l'Hexagone ou celle de la Guadeloupe, où les effectifs sont stables ou croissants.

Les principales raisons de cette baisse sont de nature :

- Economique : une conjoncture économique dégradée depuis 2008
- Organisationnelle et financière : manque de coordination entre l'Académie et la Région / CTM, difficultés financières des CFA, délais de versement des indemnités aux entreprises...
- Comportementale (apprentis), de compétences (formateurs), de disponibilité (maîtres d'apprentissage, chefs d'entreprise)

Cette situation n'est pas due au nombre de places en CFA, qui est largement supérieur au nombre d'apprentis (nombre d'apprentis présents en CFA au 31/12/2010 : 1 599 / (nombre de places conventionnées 2 660)

La part des apprentis en EPLE est insignifiante en Martinique (0,2%), quand elle est de : 9% en France métropolitaine (dont 24% en Alsace) / 12,7% en Guadeloupe

L'apprentissage demain en France

L'apprentissage est une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle, c'est le meilleur tremplin vers l'emploi et une réponse majeure au chômage des jeunes. En effet, 1 jeune sur 2 travaille dans l'entreprise où il a effectué son apprentissage.

Constat : seulement 7 % des jeunes de 16 à 25 ans sont en apprentissage en France, contre 15 % dans les pays européens où le taux de chômage des jeunes est bas.

Pour dynamiser l'emploi des jeunes, le Gouvernement a décidé une transformation ambitieuse de l'apprentissage et du statut de l'apprenti.

La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, AvenirPro, ou liberté de choisir son avenir professionnel est contenue dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette réforme de l'apprentissage s'étend en 2018, 2019 et 2020, et prévoit :

- **Un statut de l'apprenti plus attractif pour les jeunes :**

- Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 € net par mois
- Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire
- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage
- Tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir
- Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde et 1^{ère}
- L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus, (au lieu de 26 ans aujourd'hui) au début de l'apprentissage
- 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe

- **De lever les freins pour permettre aux entreprises de s'engager dans l'apprentissage**

- Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État
- Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré bac
- Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé
- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée
- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire
- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée
- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises
- La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système de certification

Dans ce contexte, il est possible de développer les passerelles entre la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et l'apprentissage en CFA, en donnant aux jeunes la possibilité d'effectuer une première année en lycée avant deux années en apprentissage.

En effet, cette forme de mixité dans la formation en apprentissage donne aux jeunes le temps de se familiariser au monde de l'entreprise durant la première année, sans que cela ne représente une contrainte financière trop forte pour l'entreprise, puisque le jeune effectue un stage sous statut scolaire.

Il est également possible et moins cher d'ouvrir des sections d'apprentissage au lycée de Petit Manoir, qui a déjà une coloration BTP, que d'effectuer des travaux d'agrandissement du CFA BTP pour élargir l'offre de formation.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Alternance				

Cet ordre de priorité est retenu, en raison de l'importance que lui accorde le Gouvernement au niveau national et dans un contexte de baisse du nombre d'apprentis en Martinique.

Le développement de l'alternance repose en partie sur la montée en compétences des maîtres d'apprentissage et des formateurs.

Public cible :

Formateurs des CFA, mais aussi enseignants en lycées professionnels susceptibles d'accueillir des sections d'apprentissage

2. Objectifs recherchés

- Promouvoir une image de l'apprentissage comme formation à la pointe des évolutions technologiques et professionnelles et donc susceptible de fournir des compétences nouvelles
- Garantir une formation de qualité en termes de techniques pédagogiques
- Mettre en œuvre un suivi précis des évolutions des techniques professionnelles et des besoins des entreprises
- Apprendre aux formateurs à sensibiliser les stagiaires aux comportements appropriés dans l'univers professionnel

Résultats attendus :

- Des formateurs mieux formés tant sur le plan pédagogique adapté à ce type de public que sur le plan des connaissances techniques

3. Acteurs

Pilote : Collectivité Territoriale de Martinique - DIECCTE Martinique

Partenaires : AGEFMA, AMEP CFA BTP, CFA Métiers, Constructys, CCIM, CMAM, les organisations professionnelles patronales du BTP, les syndicats de salariés du BTP, Rectorat, UAG, AGEFMA, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, ADEME, OPCO des services de proximité et artisanat

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Peu de disponibilité des formateurs pour échanges entre formateurs

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement : 0

Coûts d'investissement :

- Etat des lieux des politiques de formation continue et définition des besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs par un consultant : 40 K€

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	0	0	0	0
Coûts d'investissement	0	40	0	0	40

Sources de financement :

- budget de la formation professionnelle de la CTM
- budget PACTE

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions proposé comprend les volets suivants :

- Réaliser un état des lieux des politiques de formation continue – des formateurs – dans les CFA BTP et Métiers et définir les objectifs prioritaires pour les 5 années à venir

- Définir des moyens de veille commune sur l'évolution des besoins et techniques des professionnels pour chaque famille d'activité, en s'appuyant sur le partenariat les organisations professionnelles patronales et les syndicats de salariés du BTP et les chambres consulaires
- Définir des besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple)
- Instaurer une commission régionale de réflexion pédagogique avec les directions et formateurs des CFA (pas seulement les CFA BTP et Métiers), permettant notamment une réflexion commune sur les modalités d'individualisation des parcours, les outils pédagogiques communs sur les TIC ou le e-learning
- Organiser des échanges avec le 1^{er} RSMA, pour former les formateurs à la sensibilisation des stagiaires quant à l'importance des comportements compatibles avec le monde professionnel et à l'enseignement de modules de savoir-être professionnels

7. Calendrier de réalisation

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
EDL FC formateurs												
Définition moyenne de veille												
Def besoins mäj connaissances techniques												
Commission régionale de réflexion pédagogique												
Echanges avec les RSMA												

Code Couleur

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Actions de formation mises en œuvre au profit des formateurs

Indicateurs de processus :

- Mise en place d'un espace d'échanges
- Suivi de l'évolution des niveaux de compétence

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Taux de réussite aux examens des apprentis
- Taux d'insertion professionnelle des apprentis

Résultats obtenus

- Néant

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Participation des formateurs aux actions de formation mises en place,
- Perspectives économiques du secteur s'améliorant préalablement.

Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale

1. Contexte d'intervention

Maîtres d'apprentissage :

- Une qualité hétérogène des pratiques pédagogiques dans la relation tutorale
- Engagement du secteur du BTP pour le développement de la formation
- La qualité des pratiques pédagogiques en entreprise dans la relation tutorale est hétérogène. Elle dépend de facteurs multiples, dont l'ancienneté de la pratique tutorale, la capacité à intégrer l'apprenti pleinement dans l'entreprise, l'implication du maître d'apprentissage dans les formations proposées par les CFA.
- Toutefois, la pratique tutorale, même si elle représente une forme de tradition dans certains métiers du BTP, n'est pas nécessairement intuitive, et elle peut nécessiter d'être confortée en termes d'accompagnement et d'échanges avec les CFA BTP et Métiers ou d'autres maîtres d'apprentissage
- Par ailleurs, le secteur du BTP en Martinique se distingue par son engagement pour le développement de la formation. C'est ainsi que des dirigeants d'entreprise ont exercé diverses responsabilités dans des organismes de formation, notamment le CFA BTP. Il convient de saisir cette opportunité.
- Une plateforme de formation tutorale avait été mise en place dans le cadre du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) Apprentissage en 2011. Il s'agissait d'accompagner aussi bien les tuteurs dans le cadre du contrat de professionnalisation que les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale. L'AGEFMA est intervenue en tant qu'appui technique Etat-Région dans le cadre du COM Apprentissage, en partenariat avec l'AGEFOS-PME. Le dispositif a été conçu pour fonctionner sur deux exercices. Peu de maîtres d'apprentissage se sont inscrits pour bénéficier des actions de formation, et aucun ne venait d'entreprises privées.

Difficultés signalées

- Beaucoup de chefs d'entreprise artisanale travaillent à domicile, en entreprise unipersonnelle
 - Ils ne sont pas suffisamment structurés ou disponibles pour prendre des apprentis et les suivre
- Formation des maîtres d'apprentissage / tuteurs nécessaire pour accompagner les apprentis / stagiaires
 - On doit les payer quand ils viennent en formation, car ce sont des TPE

Opportunité

- La CMAM est devenue autorité certificatrice VAE (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers)
 - Ce statut va permettre à la CMAM de **faire monter en compétences les maîtres d'apprentissage pour le niveau III**, afin qu'ils puissent tutorer des apprentis de niveau III

L'apprentissage aujourd'hui en Martinique :

4 centres de formation d'apprentis : CFA Métiers, AMEP CFA BTP, CFA CCIM du tertiaire, CFA Agriculture

- **De nombreuses formations dispensées...**
 - Le CFA Métiers dispense essentiellement des formations de niveau V mais aussi de niveau IV
 - Dans les spécialités classiques de l'artisanat : boulangerie-pâtisserie, boucherie, coiffure réparation automobile...
 - ainsi que des formations en gestion-commerce valorisables dans les entreprises artisanales
- **Des effectifs en baisse**
 - Les CFA ont, dans l'ensemble, accueilli de moins en moins de jeunes sur les dix dernières années.

- Sauf en ce qui concerne le CFA du tertiaire, la diminution des effectifs d'apprentis s'est poursuivie malgré les campagnes de communication et la volonté publique de revaloriser l'image de l'apprentissage
- Sur longue période comme sur courte période
2006-2007/2016-2017 : - 33%
2015-2016/2016-2017 : - 14%

Cette situation contraste avec celles de l'Hexagone ou celle de la Guadeloupe, où les effectifs sont stables ou croissants.

Les principales raisons de cette baisse sont de nature :

- Economique : une conjoncture économique dégradée depuis 2008
- Organisationnelle et financière : manque de coordination entre l'Académie et la Région / CTM, difficultés financières des CFA, délais de versement des indemnités aux entreprises...
- Comportementale (apprentis), de compétences (formateurs), de disponibilité (maîtres d'apprentissage, chefs d'entreprise)

Cette situation n'est pas due au nombre de places en CFA, qui est largement supérieur au nombre d'apprentis. (nombre d'apprentis présents en CFA au 31/12/2010 : 1 599 / (nombre de places conventionnées 2 660)

La part des apprentis en EPLE est insignifiante en Martinique (0,2%), quand elle est de : 9% en France métropolitaine (dont 24% en Alsace) / 12,7% en Guadeloupe

L'apprentissage demain en France

L'apprentissage est une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle, c'est le meilleur tremplin vers l'emploi et une réponse majeure au chômage des jeunes. En effet, 1 jeune sur 2 travaille dans l'entreprise où il a effectué son apprentissage.

Constat : seulement 7 % des jeunes de 16 à 25 ans sont en apprentissage en France, contre 15 % dans les pays européens où le taux de chômage des jeunes est bas.

Pour dynamiser l'emploi des jeunes, le Gouvernement a décidé une transformation ambitieuse de l'apprentissage et du statut de l'apprenti.

La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, AvenirPro, ou liberté de choisir son avenir professionnel est contenue dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette réforme de l'apprentissage s'étend en 2018, 2019 et 2020, et prévoit :

- **Un statut de l'apprenti plus attractif pour les jeunes :**
 - Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 € net par mois
 - Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire
 - Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage
 - Tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir
 - Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4^{ème}, 3^{ème}, 2nde et 1^{ère}
 - L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus, (au lieu de 26 ans aujourd'hui) au début de l'apprentissage
 - 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe
- **De lever les freins pour permettre aux entreprises de s'engager dans l'apprentissage**
 - Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État

- Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré bac
- Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé
- La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée
- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune
- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire
- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée
- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises
- La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système de certification

Dans ce contexte, il est possible de développer les passerelles entre la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et l'apprentissage en CFA, en donnant aux jeunes la possibilité d'effectuer une première année en lycée avant deux années en apprentissage.

En effet, cette forme de mixité dans la formation en apprentissage donne aux jeunes le temps de se familiariser au monde de l'entreprise durant la première année, sans que cela ne représente une contrainte financière trop forte pour l'entreprise, puisque le jeune effectue un stage sous statut scolaire.

Il est également possible et moins cher d'ouvrir des sections d'apprentissage au lycée de Petit Manoir, qui a déjà une coloration BTP, que d'effectuer des travaux d'agrandissement du CFA BTP pour élargir l'offre de formation.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Alternance				

Cet ordre de priorité est retenu, en raison de l'importance que lui accorde le Gouvernement au niveau national et dans un contexte de baisse du nombre d'apprentis en Martinique.

Le développement de l'alternance repose en partie sur la montée en compétences des maîtres d'apprentissage et des formateurs.

Public cible :

Salariés des entreprises du BTP intéressés par une fonction de maître d'apprentissage

2. Objectifs recherchés

- Assurer la pérennité de l'engagement pédagogique des MA
- Développer les actions de formation de maîtres d'apprentissage, en particulier sur les techniques pédagogiques de base.
- Construire un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales (type « label ») en lien avec les chambres consulaires en particulier.

Résultats attendus :

- Des maîtres d'apprentissage mieux formés tant sur le plan du droit du travail que sur le plan des pratiques pédagogiques
- Un dispositif amélioré au niveau des organismes de formation
- Un dispositif amélioré au niveau des entreprises

3. Acteurs

Pilote : Collectivité Territoriale de Martinique - AGEFMA

Partenaires : AMEP CFA BTP, CFA Métiers, DIECCTE Martinique, OPCO Construction, CCIM, CMAM, les organisations professionnelles patronales du BTP, les syndicats de salariés du BTP, Rectorat, UAG, principaux organismes de formation, groupement d'organismes de formation, ADEME

4. Difficultés et risques liés à la mise en œuvre des actions

Les principales difficultés à la mise en œuvre de l'action peuvent être les suivantes :

- Peu de disponibilité des maîtres d'apprentissage pour se former

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement

- Actions de formation des maîtres d'apprentissage : 30 K€

(hypothèses : 4 jours de formation par groupe de 10 ; 2 jours d'accompagnement individuel des maîtres d'apprentissage ; 20 maîtres d'apprentissage formés par an ; honoraires journaliers d'un consultant formateur : 700 €); années 1,2,3

Coûts d'investissement

- Enquête auprès des maîtres d'apprentissage, par un consultant : 30 K€
- Etude de faisabilité d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales : 0 (réalisé au sein du groupe de réflexion)

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	30	30	30	90
Coûts d'investissement	0	30	0	0	30

Sources de financement :

- budget de la formation professionnelle de la CTM
- budget PACTE

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions proposé comprend les volets suivants :

- Réaliser une enquête auprès des maîtres d'apprentissage sur leurs besoins en formation et en accompagnement de leur fonction tutorale
- Définir une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement durant la formation
- Recréer une **plateforme de formation tutorale** (AGEFMA) et communiquer sur les apports de cette plateforme, en faisant témoigner ceux qui ont été satisfaits de cette expérience en 2011-2013.
- **Labelliser** : engager une réflexion avec les OP du BTP et les CFA BTP et Métiers sur la faisabilité et les modalités d'élaboration d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales, apportant certains avantages à son titulaire (à la manière d'un agrément facultatif).

- Cette labellisation pourrait également être obtenue au moyen d'une validation des acquis de l'expérience

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Enquête auprès des MA												
Définir une offre de services												
Recréer une plateforme de formation tutorale et communiquer												
Labelliser les pratiques tutorales												

Réalisé	
Reste à réaliser	

8. Suivi de l'action (indication de suivi)

Indicateurs de réalisation :

- Enquête auprès des maîtres d'apprentissage
- Nombre d'actions de formation réalisées au profit des maîtres d'apprentissage

Indicateurs de processus :

- Mise en place d'un espace d'échanges
- Suivi de l'évolution des niveaux de compétence
- Mise en place du tableau de suivi

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Résultat du système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales
- Taux de réussite aux examens des apprentis
- Taux d'insertion professionnelle des apprentis

Résultats obtenus

- Néant

10. Conditions de succès de la mise en œuvre de l'action

Principaux facteurs clés de succès :

- Paiement des maîtres d'apprentissage pour le temps consacré à leur formation (et donc non utilisé pour le travail)
- Perspectives économiques du secteur s'améliorant préalablement