

Fiches de suivi des actions du CEP BTP

Liste des actions prioritaires retenues dans le cadre du suivi du Contrat d'Etude Prospective relatif au BTP :

Numéro de fiche	Nom de la fiche
Fiche 1	Créer un observatoire du BTP
Fiche 2	Améliorer l'accès des entreprises locales à la commande publique
Fiche 3	Elaborer un guide des aides financières et accompagner les entreprises pour mobiliser ces aides (voir aussi CEP Artisanat)
Fiche 4	Communiquer sur les nouvelles technologies et promouvoir l'emploi des femmes dans la profession (voir aussi CEP Artisanat)
Fiche 5	Construire une filière de formation en fibre optique
Fiche 6	Développer un module générique « performance du bâti » (mention RGE)
Fiche 7	Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale (voir aussi CEP Artisanat)
Fiche 8	Mettre à jour les compétences techniques et d'encadrement des formateurs en apprentissage (voir aussi CEP Artisanat)
Fiche 9	Favoriser le développement des contrats de professionnalisation
Fiche 10	Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des formations qui associe les représentants du secteur (voir aussi CEP Artisanat)
Fiche 11	Mettre le numérique au cœur de la formation dans l'artisanat et le BTP (voir aussi CEP Artisanat)

Créer un observatoire du BTP

1. Contexte d'intervention

A l'occasion de la rédaction du CEP BTP en 2012 Les professionnels martiniquais regrettaient de ne pas être en capacité d'anticiper les évolutions du marché, contrairement à leurs homologues d'autres territoires ultramarins.

Une cellule économique régionale de la construction avait été créée en Martinique en 1994, comme il en existe dans les autres régions françaises. Ces observatoires sont issus d'une charte entre les professionnels et le Ministère de l'équipement. L'observatoire de Martinique a été liquidé par manque de financement. Durant son existence, cet observatoire a pu produire de l'information sectorielle, qui a pu être exploitée par des institutions telles que l'IEDOM. En raison de ses difficultés, cet observatoire n'a pas pu mener à bien un chantier sur des documents techniques unifiés (DTU) spécifiques aux Antilles-Guyane, initié par le Centre (national) scientifique et technique du bâtiment (CSTB), chantier que l'observatoire de Martinique avait récupéré.

Actuellement, les professionnels de la construction à la Martinique expriment des craintes répétées au sujet de leur situation préoccupante liée notamment à une baisse de la commande publique. Les organisations professionnelles d'artisans, d'entrepreneurs et de salariés du BTP, signataires des conventions collectives, ont reconnu la nécessité d'une modernisation urgente de la filière Construction et elles ont estimé que les actions à envisager pouvaient se décliner en trois chapitres :

- Fournir aux acteurs de la filière les informations, analyses et outils leur permettant de disposer d'une bonne connaissance du marché et de perspectives fiables de son évolution ;
- Améliorer le fonctionnement du marché par des propositions visant la simplification et la transparence des procédures de passation des marchés publics ainsi que l'élimination des dysfonctionnements liés au travail illégal et, plus généralement, à la concurrence déloyale ;
- Appréhender les mutations économiques, technologiques et sociales, contraintes ou souhaitées, et aider à l'adaptation des opérateurs économiques.

C'est dans ce contexte 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.

Au-delà de l'installation d'un comité de pilotage, il convient de s'assurer de la mise en place effective d'un tel outil : feuille de route, conventions formalisant les engagements de partenaires producteurs de données, moyens humains et techniques.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Observatoire BTP				

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 l'activité de la filière construction
- Concevoir une méthodologie d'anticipation de l'évolution de l'activité et des besoins en ressources humaines et technologiques et ainsi disposer d'une information fiable et pertinente de nature économique et sociale, afin de pouvoir être un outil d'aide à la décision pour les socio-professionnels du BTP, 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 programmation de la commande publique favorable à l'équilibre 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 : SEBTPAM

Remarque : il est possible de prévoir un copilotage par les organisations professionnelles patronales : SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique... Néanmoins, ceci n'est pas recommandé en raison de problèmes de coordination éventuels entre copilotes. Voir infra difficultés prévisibles.

Partenaires :

- Autres organisations professionnelles : CAPEB Martinique, CNATP...
- Institutions : CTM, DIECCTE ou Préfecture, EPCI
- Organismes intervenant en formation et insertion (Organismes de formation, donneurs d'ordre, financeurs) : Rectorat, AMEP CFA BTP, OPCO Construction, AGEFMA, principaux organismes de formation du secteur, regroupements d'organismes de formation, RSMA, EC2, MIL, AGEFIPH
- Producteurs de données : INSEE, CGSS, bailleurs sociaux, DRFIP
- Editeurs d'analyse économique : INSEE, IEDOM, laboratoires de recherche universitaire
- Chambres consulaires : CMAM, CCIM
- Autres : AMPI, entreprises telles que Biométal ou la Briqueterie...

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

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

- Manque de coordination entre les copilotes
- 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

- Deux emplois équivalents temps plein (analyste et administratif) : 100 K€ annuel

- Frais de fonctionnement (fournitures, réseaux...): 20 K€ annuel

Coûts d'investissement

- Acquisition de matériels et logiciels la première année : 20 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	60	120	120	120	420
Coûts d'investissement	80	70	2	2	154

Sources de financement :

- Cotisations 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 logicielle

- Organisations patronales
- Caisse des congés payés du BTP

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

La description de l'action concerne :

- La mise en place de l'Observatoire
- L'exploitation de l'Observatoire

Mise en place de l'Observatoire	Exploitation de l'Observatoire
Création d'une structure porteuse	Réalisation d'enquêtes et d'études
Mobilisation de ressources humaines	Analyse et traitement des données
Sécurisation de l'accès aux données	Partage des résultats
Organisation du traitement des données	
Activation de moyens techniques	

Mise en place de l'Observatoire

- Création d'une structure porteuse
 - Rédiger les statuts d'une structure porteuse de l'observatoire
 - Organiser une assemblée générale constitutive de la structure créée, formalisant la volonté des acteurs de disposer d'informations fiables sur le secteur
- Mobilisation de ressources humaines
 - Définir les profils de postes pour l'exploitation de l'observatoire
 - Recruter du personnel pour faire fonctionner la structure : 1 directeur (trice) et 1 assistant(e) pour commencer, avec possibilité de mobiliser par détachement un fonctionnaire (DEAL, INSEE...)
 - 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)
- 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, AGEFMA, MIL, AGEFIPH ...)
 - Concevoir des indicateurs de suivi du secteur, en plus des indicateurs classiques figurant dans les rapports de type IEDOM (ventes de ciment, données Consuel (habilitations électriques délivrées). L'Observatoire pourrait ainsi suivre les ventes de bitume ou d'autres données fournies par des entreprises leaders comme Biométal ou la Briqueterie
- 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 (seulement 10% jeunes moins de 30 ans ; problématique de la féminisation...)
 - 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
Statuts structure porteuse												

AG constitutive													
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 :

- Statuts de la structure
- Directeur recruté

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 du BTP de Martinique
- Indice de fréquentation du site Internet (système d'information)

Résultats obtenus :

Un premier travail réalisé en 2013 a donné lieu à un dossier de demande de subvention à l'ancienne Région Martinique. Toutefois, des problèmes de coordination entre les copilotes n'ont pas permis de créer la structure porteuse.

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

Améliorer l'accès des entreprises locales à la commande publique

1. Contexte d'intervention

Les problématiques de la commande publique en Martinique relevées par les entreprises sont de deux ordres :

- Une information insatisfaisante sur la commande publique à un horizon de 2 à 3 ans

Les entreprises indiquent ne pas disposer d'informations sur les orientations de la commande publique à un horizon de deux ou trois ans. Ces informations leur permettraient de former du personnel pour des besoins en compétences nécessaires mais non encore disponibles pour réaliser ces chantiers ou de se préparer en développant des relations entre entreprises locales ou avec des groupes nationaux dans la perspective de réponses en groupements. Les organisations représentatives du secteur ont interpellé l'Etat et le Conseil Régional aux fins de relancer l'activité et de donner aux entreprises une meilleure visibilité du marché local. C'est dans ce contexte qu'un Haut Conseil de la Commande Publique (HCCP) a été installé en 2014 en Martinique. Il a été créé afin d'améliorer la visibilité de la commande publique, dans un contexte de crise économique impactant fortement le monde du BTP.

- Une participation insuffisante des entreprises locales aux appels d'offres

Les PME locales sont souvent absentes des grands travaux en Martinique, hormis quelques travaux simples réalisés en sous-traitance de groupes nationaux remportant les marchés.

Les maîtres d'ouvrage et les groupes nationaux citent le manque d'expertise des entreprises locales. Les PME locales déplorent quant à elles les conditions strictes (délais, prix) imposées par ces groupes en sous-traitance et regrettent que les maîtres d'ouvrage ne fassent pas plus d'efforts pour permettre la participation des PME locales.

S'il est vrai que les groupes nationaux ou européens sous-traitent des travaux de base à des entreprises locales, il s'agit d'aller plus loin et faire en sorte que les clauses des dossiers de consultation des entreprises (DCE) permettent l'association de prestataires locaux dans les groupements, au niveau de l'ingénierie ou toute autre activité à forte valeur ajoutée, de façon qu'il y ait un transfert de savoir-faire au profit des prestataires locaux.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement a pris des initiatives ces huit dernières années :

- Circulaire du 19 octobre 2010 concernant l'accès des PME à la commande publique dans les DOM-COM,
 - Notamment en matière d'allotissement
- Circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics,
 - Notamment en matière de clauses sociales
- Réserve d'un tiers des marchés aux PME locales : premier alinéa de l'article 73 de la loi no 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique
- Décret no 2018-57 du 31 janvier 2018 pris pour l'application du troisième alinéa de l'article 73 de la loi no 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique faisant obligation aux opérateurs économiques soumissionnant à un marché public d'une valeur estimée du besoin supérieure à 500 000 euros HT de sous-traiter une fraction du marché à des TPE

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Commande publique				

Cet ordre de priorité est retenu, car cette action conditionne une participation satisfaisante des entreprises à des initiatives relatives à une montée en compétences de leur personnel. Elle favorise également la motivation des parties prenantes à participer à des groupes de travail pour le développement du secteur.

Public cible :

- Maîtres d'ouvrage public : collectivités territoriales, services de l'Etat, établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)
- Entreprises de construction

2. Objectifs recherchés

- Fournir aux entreprises des informations sur les échéances de réalisation des travaux programmés
- Favoriser la participation des entreprises locales à la commande publique
- Informer les maîtres d'ouvrage publics (MOA) sur les moyens de favoriser la participation des entreprises locales, compatibles avec les règles des Marchés Publics et avec le droit européen de la concurrence

Résultats attendus :

- Une visibilité à un horizon de 2 à 3 ans sur la commande publique en Martinique
- Des TPE martiniquaises participant à tous les appels d'offres, dans des conditions financières décentes

3. Acteurs

Pilote : Collectivité Territoriale de Martinique

Partenaires : Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Préfecture, DIECCTE, Direction régionale des finances publiques (DRFIP), Communautés d'agglomération, Association des Maires de la Martinique, Chambres consulaires, organisations professionnelles du BTP, bailleurs sociaux

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 :

- Difficultés de collectivités publiques à mettre en place des PPI (Programmation Pluriannuelle des Investissements)
- Réticences de collectivités locales à mener un dialogue technique avec des entreprises avant le lancement d'appels d'offres

5. Coût et financement

Estimation financière :

Coûts de fonctionnement : aucun

Coûts d'investissement :

- Formation PPI par CNFPT ou autre organisme : 20 K€/an
- Mise en place et accompagnement PPI par consultants : 150 K€ / an (5 collectivités par an)
- frais d'études (synthèse réglementations, guide des bonnes pratiques) : 30 K€ en année 1
- Accompagnement des entreprises pour répondre aux AO par collaborateurs organismes ou consultants : 3 K€ par entreprise / Année 1 : 20 entreprises / Année 2 : 50 / Année 3 : 100

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	0	0	0	0
Coûts d'investissement	--	260	320	470	1 050

Sources de financement :

- PO FEDER FSE 2014-2020

AXE 11 : PERFORMANCE ADMINISTRATIVE

Mesure 11.1 : Augmenter le niveau de qualification des agents et des élus de la Collectivité Territoriale de Martinique

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 :

- **Information sur la commande publique à un horizon de 2 à 3 ans**
- Sensibiliser les maîtres d'ouvrage publics à la nécessité d'améliorer la visibilité de la commande publique pour dynamiser le développement endogène de la Martinique, lors de conférences dans le domaine économique ou de séminaires portant spécifiquement sur ce thème
 - L'insistance des professionnels du BTP sur cette problématique est une des raisons de la création du HCCP en 2014
 - Cette problématique a encore été abordée lors des Assises de l'Outremer (2017-2018) et les Ateliers du BTP (Contact Entreprises ; 2018)
- Mettre en place un site Internet recensant les travaux programmés, à partir des résultats de marchés de maîtrise d'œuvre ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage
 - Ce travail a été initié par les OP. Un fichier est disponible sur www.btpmartinique.fr. Ce fichier reste lacunaire, par manque de moyens humains dédiés à la tâche de suivi des marchés
 - Il est proposé de transférer la mise à jour de ce fichier à l'Observatoire du BTP, une fois cet observatoire opérationnel.
- Développer la programmation pluriannuelle des investissements (PPI) dans les organismes publics
 - Diffuser les bonnes pratiques de programmation pluriannuelle des investissements (PPI) de certaines collectivités
 - Former les cadres des services financiers et des services techniques aux méthodes et outils associés à la PPI) :
 - par des actions de formation organisées par le CNFPT
 - par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)
- Mettre à jour régulièrement les PPI :
 - La pertinence de ces PPI suppose que les tableaux de suivi édités soient mis à jour régulièrement, et non pas seulement à l'occasion des temps forts de la collectivité, comme le vote du budget.
- Communiquer sur les échéances de réalisation des travaux programmés :
 - sur les sites Internet des maîtres d'ouvrage
 - par des notes d'information adressées aux organisations professionnelles patronales du BTP et d'autres secteurs et autres représentations d'entreprises

- **Participation des entreprises locales aux appels d'offres :**

- Recenser les dispositions du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics et les récentes circulaires ministérielles favorisant la participation des entreprises locales, notamment :

- les clauses de connaissance du contexte local

- les clauses sociales

- l'allotissement des marchés publics.

- Il faut noter que l'allotissement est réellement réalisable sur des opérations de faible envergure et à technicité simple ; cette technique peut amener à des échecs sur de grosses opérations complexes techniquement et pour lesquelles les délais sont serrés.

- Réserve d'un tiers des marchés aux PME locales : premier alinéa de l'article 73 de la loi no 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique

« A titre expérimental, et pour favoriser à moyen terme l'émergence de nouveaux opérateurs locaux susceptibles d'exercer pleinement leur libre accès à la commande publique, dans les collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution autres que la Polynésie française et les îles Wallis et Futuna, pour une période de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, les pouvoirs adjudicateurs, les entités adjudicatrices et les acheteurs publics peuvent réserver jusqu'à un tiers de leurs marchés aux petites et moyennes entreprises locales, au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. »

- Sous-traitance : Décret no 2018-57 du 31 janvier 2018 pris pour l'application du troisième alinéa de l'article 73 de la loi no 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique

- faisant obligation aux opérateurs économiques soumissionnant à un marché public d'une valeur estimée du besoin supérieure à 500 000 euros HT de sous-traiter une fraction du marché à des TPE

- le développement des contacts entre les acheteurs publics et les entreprises

- Le sourcing (ou sourcing) est réalisé conformément aux dispositions de l'article 4 du décret N° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, qui stipule que l'acheteur peut effectuer des consultations ou réaliser des études de marché, solliciter des avis ou informer les opérateurs économiques de son projet et de ses exigences, en vue de préparer la passation d'un marché public.

Les résultats de ces études et échanges préalables peuvent être utilisés par le MOA sous réserve de ne pas avoir pour effet de fausser la concurrence ni d'entraîner une violation des principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures.

- Accompagner les entreprises, afin qu'elles puissent tirer parti des récentes dispositions réglementaires sur la sous-traitance ou la cotraitance

Par exemple, comme a commencé à le faire la CMA :

- Réaliser des diagnostics pour évaluer la capacité des entreprises à répondre à des AO

- Organiser des formations sur ce thème

- Informer sur les groupements momentanés d'entreprises, pour que les entreprises soient moins contraintes par leurs capacités financières limitées

- Accompagner les entreprises pour négocier des moratoires avec les autorités fiscales et sociales, afin qu'elles puissent répondre aux AO

- Accompagner les entreprises pour répondre aux appels d'offres

- **Recenser, documenter, formaliser** dans un guide les bonnes pratiques de certaines collectivités locales en la matière et diffuser ce guide, par exemple :

- Performance environnementale des offres

- Clauses sociales

- Allotissement des marchés et incitation à une coordination entre les prestataires des différents lots

- Recours à des étudiants locaux

Ce guide pourra référencer les magazines destinés aux collectivités locales, comprenant des conseils dans ce domaine, tel que le cahier détaché de la « Gazette des communes, des départements, des régions » N°22/2128 du 28 mai 2012, intitulé « guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics (circulaire du 14 février 2012) »

Une charte de bonnes pratiques rédigée localement serait en cours d'élaboration par des organisations professionnelles de Martinique.

- Sensibiliser les maîtres d'ouvrage publics à l'utilisation de ces dispositions pour dynamiser le développement endogène de la Martinique
 - lors de conférences dans le domaine économique ou de séminaires portant spécifiquement sur ce thème
 - par diffusion du guide des bonnes pratiques à l'ensemble des MOA
- Former les cadres des services de commande publique aux méthodes et outils associés
 - par des actions de formation organisées par le CNFPT
 - par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)
- Former les services opérationnels commanditaires des prestations (services techniques, directions des affaires économiques, directions du développement social...) à l'élaboration de grilles détaillées d'analyse des offres
 - par des actions de formation organisées par le CNFPT
 - par des prestations commandées à des consultants (pour les collectivités les plus importantes)
- Favoriser les groupes d'échanges entre services de différentes collectivités pour permettre le partage de bonnes pratiques
 - Insérer ces grilles détaillées de notation dans les cahiers de charges, de façon que les entreprises candidates puissent faire des propositions d'intervention adaptées et qu'elles puissent s'inscrire dans une démarche de progrès

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
Informations sur la commande publique												
Sensibilisation des MOA au manque de visibilité sur la commande publique												
Mise en place d'un site / fichier de suivi des travaux programmés												
Mise en place d'une PPI par les MOA												
Mise à jour régulière des PPI												
Communication MOA sur les travaux programmés												
Participation des entreprises locales aux AO												
Synthèse des dispositions réglementaires favorables TPE commande publique												

Accompagnement des entreprises													
Edition d'un guide des bonnes pratiques													
Informier et former les MOA à la mise en œuvre de ces bonnes pratiques													

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

Indicateurs de réalisation :

- Des PPI à jour pratiquées par l'ensemble des collectivités publiques de Martinique
- Une charte des bonnes pratiques de la commande publique rédigée localement

Indicateurs de processus :

- Nombre de cahiers des charges comprenant les dispositions valorisées

Indicateurs de ressources :

- Nombre de formations dispensées par le CNFPT sur le thème de la PPI
- Nombre de personnes ayant suivi ces formations

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre de collectivités communiquant sur les échéances de réalisation de leurs travaux programmés
- Nombre de collectivités ayant élaboré et faisant vivre une programmation pluriannuelle de leurs investissements

Résultats obtenus

- Création du Haut Conseil de la Commande Publique
- Dispositions réglementaires favorisant la participation des TPE à la commande publique

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

Principaux facteurs clés de succès :

- Adhésion de l'ensemble des organisations professionnelles au principe d'une charte des bonnes pratiques locales

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-diagnostics 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

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

1. Contexte d'intervention

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

- Des métiers réputés pénibles
- Une profession perçue comme masculine

Des métiers réputés pénibles

Les enquêtes BMO de Pôle Emploi mettent en exergue les ouvriers du BTP 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 du BTP 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.

Une profession perçue comme masculine

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

2. Objectifs recherchés

- Communiquer sur la moindre pénibilité de certains métiers permise par le développement des technologies
- Communiquer sur la qualité du dialogue social dans la profession
- Augmenter l'emploi des femmes dans le secteur du BTP, dans toutes les catégories socio-professionnelles, y compris les ouvriers

Résultats attendus :

- Davantage de jeunes attirés par des formations dans le secteur de la construction
- Mixité des publics des actions de formation

3. Acteurs

Communication sur les nouvelles perspectives

Pilotes : organisations professionnelles (SEBTPAM, CAPEB Martinique, CNATP Martinique, FFB)

Partenaires : CTM, Rectorat, établissements scolaires, Associations de parents d'élèves, Pôle Emploi, AGEFMA-OREF, DIECCTE, 1^{er} RSMA, 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

Pilotes : Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Égalité (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, CFA BTP, principaux organismes de formation, groupement SYNFORM, 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 : 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	160
Coûts d'investissement	--	--	--	--	--

Sources de financement :

- Communication : budget des organisations professionnelles
- 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

Communiquer sur les nouvelles perspectives de la profession

- Mettre en place des actions de communication sur le fait que la profession 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, fibre optique...
 - le développement de la maquette numérique (building information modeling BIM) crée des opportunités nouvelles : voir encadré en fin de fiche
 - le vieillissement de la population crée de nouveaux besoins, notamment en réaménagement de logements existants
 - Le vieillissement du parc de logements crée des besoins en matière de rénovation versus des constructions neuves
 - La réhabilitation de structures existantes (résidences hôtelières, équipements administratifs, structures hospitalières...) nécessite des compétences en second œuvre plutôt qu'en gros-œuvre
 - Le désamiantage des bâtiments existants

- De nouvelles normes notamment en matière environnementales créent des besoins en compétences dans le domaine de l'ingénierie
- Faire témoigner des salariés satisfaits de leur situation, dans les établissements scolaires, à l'occasion des manifestations diverses, dans les spots télévisés...
- Communiquer au moyen des outils modernes : médias utilisés par les jeunes, comme les réseaux sociaux, vidéos visualisables sur Internet, reportages téléés...
- Communiquer sur le fait que les ouvriers du BTP de Martinique bénéficient d'une convention collective depuis 1973 et que les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ont la leur depuis mai 2012.

Promouvoir l'emploi des femmes dans la profession

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

Exemples d'actions initiées par la DRDFE :

- « Jeudi de la mixité » avec 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 :

Réalisé	
Reste à réaliser	

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Communication sur les perspectives favorables												
Communication sur les nouvelles perspectives												
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												

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

Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'actions de communication autour du secteur du BTP
- Nombre d'actions de communication autour des facteurs favorables à une féminisation du secteur du BTP

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Evolution des effectifs en formation dans une spécialité du BTP
- Evolution des effectifs féminins en formation dans une spécialité du BTP

Résultats obtenus

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

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

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

Construire une filière formation en fibre optique

1. Contexte d'intervention

Etat des lieux du déploiement du haut débit / Très haut débit en Martinique

Phase 1 : années 2005-2014 – déploiement du haut débit

- Technologie ADSL (cuivre)

Phase 2 : années 2010-2015 – déploiement du très haut débit

- Technologie fibre optique (très haut débit) le long des grands axes nationaux et pour les principaux équipements publics (CTM, hôpitaux, collèges et lycées...)
- Les quartiers en dehors des grands axes continuent d'être reliés (seulement) par du haut débit (ADSL)

Phase 3 : depuis 2017 – déploiement du Fiber to the Home (FttH)

- Technologie fibre optique principalement, y compris dans les quartiers (FttH : Fibre jusqu'à la maison)
 - Technologie câble pour 30 000 foyers
 - A l'issue du déploiement, la Martinique comptera 175 000 lignes très haut débit :
 - 100 000 lignes FttH financées par la CTM, au moyen d'un marché de conception-réalisation
 - 45 000 lignes FttH réalisées en compte propre par Orange
 - 30 000 lignes par câble (centre-bourgs d'une dizaine de communes), réalisées par l'opérateur Numéricâble
 - Calendrier de réalisation de l'opération FttH:
 - 2017 : consultation de conception-réalisation – consortium Orange – Constructel retenu
 - 2018 : études de conception
 - 2019-2022 : travaux
 - Phasage des travaux : 25 000 lignes /an THD CTM à installer, soit 100 000 lignes sur la période 2019-2022
 - Travaux 2019 : Case Pilote, Sainte-Luce, Trois-Ilets, Lorrain, Marigot, Le Lamentin...
 - A l'exception des quartiers faisant l'objet d'un déploiement câble (Numéricâble)
- Remarque : Orange réalise en compte propre les travaux à Fort-de-France et Schoelcher

Besoins en compétences et formations

Outre les besoins en recrutement et formation identifiés dans l'étude OPCA Constructys DGEFP Fibre Optique il faudrait également promouvoir la création d'entreprises dans ce secteur.

De plus, la Guadeloupe – en retard par rapport à la Martinique – va bientôt lancer ses marchés FttH, donc les entreprises créées en Martinique pourront exporter les savoir-faire acquis en Guadeloupe.

Inscrit comme priorité nationale pour les 15 prochaines années, le déploiement du Très Haut Débit (THD) nécessite une adaptation rapide pour toutes les entreprises et représente au plan national un potentiel de près de 20 000 emplois mobilisés d'ici 2022.

- Pour la Martinique, le nombre annuel d'emplois fibre FttH dans le bâti à mobiliser est estimé à environ 110 à l'horizon 2022.

Les recrutements annuels, nécessaires à la dotation à terme des 19 250 emplois, culminent à près de 6 000 personnes en 2019 issues de recrutements internes, externes ou par poly-compétence.

La montée en compétences de la main d'œuvre attendue nécessite également un important effort de formation ; celui-ci doit se traduire par la mise en place d'une filière de formation spécialisée et la réalisation de plusieurs milliers de formations d'ici 2022. Pour la seule année 2019, un besoin prévisionnel de 4 450 formations est ainsi identifié.

- Pour la Martinique, un besoin prévisionnel de 26 actions de formation est identifié pour l'année 2019.

La Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) et ses partenaires ont donc choisi d'accompagner les entreprises de télécommunication, de génie électrique et de construction implantées en Martinique dans le développement et l'adaptation de leurs compétences aux évolutions du secteur, à travers l'aide à la mise en place d'actions de formation et d'équipements afférents.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Fibre optique				

Cet ordre de priorité est retenu en raison du nombre annuel conséquent d'emplois potentiellement liés à la mise en œuvre de cette action.

Public cible :

- Elèves du secteur en formation professionnelle initiale
- Apprentis du secteur
- Adultes (salariés, demandeurs d'emplois...) du secteur en formation continue
- Formateurs
- Maîtres d'apprentissage et tuteurs
- Chefs d'entreprise
- Organismes de formation

2. Objectifs recherchés

- Proposer des formations qualifiantes du niveau V au niveau II préparant aux métiers d'installateur, de technicien, de chargé d'affaire télécoms
- Proposer des formations de professionnalisation à destination des salariés et des chefs d'entreprises à la fois pour le déploiement horizontal et vertical de la fibre optique
- Construire une filière formation en fibre optique : formation Professionnelle Initiale, apprentissage, FC), formation des formateurs, installation de plateaux techniques

Résultats attendus :

- Des Martiniquais – demandeurs d'emploi ou salariés – qui obtiennent un diplôme ou certificat en fibre optique : voir calendrier / exemples de réalisation
- Un plateau technique public en voie de finalisation

3. Acteurs

Pilotes :

- Formation professionnelle initiale sous statut scolaire : Rectorat
- FP en apprentissage : AMEP CFA BTP
- Formation continue : CTM

Partenaires :

- Institutions : CTM, DIECCTE ou Préfecture
- Organismes intervenant en formation et insertion (Organismes de formation, donneurs d'ordre, financeurs) : Rectorat, AMEP CFA BTP, OPCO Construction, AGEFMA, principaux organismes de formation du secteur, groupement d'organisme de formation, AGEFIPH
- Chambres consulaires : CMAM, 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 :

- Peu d'entreprises développées sur la fibre optique
- Métiers en tension
- Des prérequis nécessaires : Bac Pro, pas de vertige (pour certaines spécialités)

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 fonctionnement (fournitures, réseaux...): 20 K€ annuel
- 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

- Plateaux techniques (nouvelles installations ou remises en état) : 100 K€ / an en années 1, 2 et 3
- Frais d'études : 30 K€ / an en années 1 et 2
- Communication : 10 K€ en années 1 et 2

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	40	30	20	90
Coûts d'investissement	0	140	100	100	380

Sources de financement :

- PO FEDER FSE 2014-2020 / CTM

AXE 1 : INNOVATION POUR LA CROISSANCE

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

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

- OPCO Construction
- Pôle Emploi et CTM : Aides individuelles à la formation
- Mobilisation d'autres fonds de droit commun

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

<p>Volet 1 : Amplifier le processus actuel de mobilisation des installateurs</p>	<p>Action 1.1 Promouvoir les indicateurs existants auprès de la profession des installateurs afin de convaincre de la montée en charge du chantier de la fibre et permettre aux installateurs de s'organiser avec anticipation</p> <p>Action 1.2 Poursuivre les actions de communication déjà entreprises pour convaincre plus largement</p> <p>Action 1.3 Promouvoir les actions d'Objectif fibre dans les domaines des bonnes pratiques professionnelles, de la formation et de la normalisation</p>
<p>Volet 2 : Aider les entreprises à doter les postes d'installateurs de fibre optique jusqu'à l'abonné (FttH)</p>	<p>Action 2.1 Engager une campagne d'attractivité des métiers liés au déploiement de la fibre optique dans le bâti</p> <p>Action 2.2 Mobiliser le service public de l'emploi pour favoriser l'orientation des demandeurs d'emploi vers ces nouveaux métiers</p> <p>Action 2.3 Concevoir et mettre à disposition des TPE/PME une panoplie d'outils RH pour les aider à doter ces nouveaux postes</p>
<p>Volet 3 : Poursuivre le travail de structuration d'une offre globale de formation nécessaire à l'accompagnement des entreprises</p>	<p>Action 3.1 Construire des parcours de formation adaptés aux différents profils susceptibles d'être mobilisés sur ce chantier</p> <p>Action 3.2 Susciter une offre de formation adaptée à la filière</p> <p>Action 3.3 Informer les installateurs de cette offre et les convaincre de l'intérêt d'y recourir</p>

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
Volet 1. Mobilisation												
A11. Promouvoir les indicateurs existants												
A12. Poursuite des actions de communication												
A13. Bonnes pratiques professionnelles												
Volet 2. Recrutement												
A21. Campagne d'attractivité												
A22. Mobiliser SPE												
A23. Outils RH												
Volet 3. Formation												
A31. Parcours de formation												
A32. Susciter offre formation												
A33. Information sur offre formation												

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

Indicateurs de réalisation :

- Mise en place d'actions de formation résultant de partenariats entreprises – donneurs d'ordre – organismes de formation
- Nombre d'évènements (diplômes, visite d'organismes de formation par les donneurs d'ordre) relayés dans les media locaux
- Des actions de communication dans les médias (presse et médias audiovisuels)

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 BTP sur ce volet

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

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

Résultats obtenus

- Des femmes se formant à ces nouveaux métiers : en formation initiale, en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation), en formation continue (CQP par exemple)
- Un plateau technique privé opérationnel depuis 2015

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

Principaux facteurs clés de succès :

- Construction d'un partenariat local et implication de chacun
- Un marché qui prévoit la clause sociale
- L'appui d'un réseau national (Fibre Optique)

Développer un module générique « Performance du bâti » (mention RGE)

1. Contexte d'intervention

Préambule : cette fiche est circonscrite aux formations en performance énergétique du bâti. Il ne s'agit pas de lister l'ensemble des formations à mettre en place pour répondre aux enjeux du territoire. Il est entendu que d'autres besoins en compétences ont été identifiés en Martinique et que les donneurs d'ordre et organismes de formation proposent des actions idoines notamment dans les domaines suivants :

- désamiantage
- confortement parasismique.
- suivi des déchets du BTP (formation responsable assurance qualité environnement (RAQE) pour les déchets du BTP mis en place par l'IMFPA)

Ces développements concernent :

- Performance énergétique du bâti
- RTAA DOM et RT Martinique
- Mention « Reconnu garant de l'environnement » (RGE)

Eléments de contexte (explicités dans la rubrique offre de formation ci-après) :

- Une dynamique de formation non enclenchée en Martinique
- Des problèmes de plateaux techniques
- Un manque de formateurs

La mention « reconnu garant de l'environnement » (RGE), un avantage comparatif dans le domaine des prestations de rénovation énergétique

L'éco-conditionnalité du Crédit d'Impôts Transition Energétique (CITE) est rentrée en application le 1^{er} Janvier 2016 dans les DOMs.

Au dernier trimestre 2017, seules 16 entreprises (tous domaines d'activités confondus) du territoire ont une qualification RGE et peuvent faire bénéficier à leurs clients du crédit d'impôts de 30% sur certains travaux (chauffe-eau solaire, isolation, ...) (Source : ADEME)

L'ADEME, un partenaire impliqué

Afin d'anticiper cette obligation et pour participer à la formation de la filière, l'ADEME a accompagné en 2014 la création de deux plateaux de formations sur les énergies renouvelables (EnR),

- l'un sur le photovoltaïque au lycée Chateauboeuf,
- l'autre sur le solaire thermique au lycée Acajou.

Ces équipements représentent plus de 300 000 € d'investissement.

Etat d'avancement du déploiement de l'offre de formation en Martinique en vue de l'obtention de la mention « RGE »

Ci-dessous l'accent est mis sur la formation continue ; seuls quelques exemples de formation seront indiqués pour la formation professionnelle initiale.

1. Organismes de qualification

Pour chaque domaine de travaux, l'artisan ou l'entreprise doit s'orienter vers un centre de formation qualifié par l'un des organismes suivants :

- Qualibat
- Qualifelec

- Qualit' enr
- Certibat

2. Organismes de formation

Il faut obtenir le statut d'organisme de formation et être accrédité (formateur + organisme de formation) pour chaque domaine de formation.

- Le GRETA BTP

Offre formation (catalogue) :

- Règlementation thermique DOM des bâtiments et récupération des fluides frigorigènes
- Statut : à mettre en place
GRETA en attente AO CTM sur ce thème : « *Formations chères, difficilement accessibles par Aides individuelles à la formation (Pôle Emploi et CTM)* »

« *Le GRETA devait porter la thématique Efficacité Energétique et CESI en partenariat avec le Lycée Acajou 2.* »
À la suite d'une réorganisation du GRETA (Janvier 2017), ce projet semble momentanément suspendu.

- PROFORM ENR

<http://proformenr.com/a-propos-de-proformenr/qui-sommes-nous/>

Cet organisme propose diverses formations aux professionnels afin de devenir RGE.

- Formation efficacité énergétique Feebat Renove DOM
- Formation QUALIPV module bâtiment accès RGE et module Electricité accès RGE
- Formation QUALISOL (Sualit'EnR) : chauffe-eau solaire individuel

Projet : l'organisme PROFORM envisage par la suite un partenariat avec le Lycée professionnel du François pour développer une formation Isolation. Un plateau technique pour la pose des menuiseries et ouvrants est déjà présent dans l'établissement. (Source : entretien ADEME 18 mai 2018)

Bilan : il n'existe aujourd'hui qu'un seul centre de formation privé dispensant les formations RGE. Sur certains domaines, un seul formateur est habilité à animer la formation, ce qui fragilise le déploiement pérenne d'un plan de formation. A noter toutefois que la CMAM a également l'habilitation formation RGE.

I) Equipements pédagogiques

Existant :

Seule la formation Solaire Thermique (QUALISOL : Chauffe-eau solaire individuel) nécessite un passage sur plateau technique. Les autres plateaux techniques ne sont pas obligatoires pour les formations RGE.

Les plateformes existantes sont celles du Lycée Acajou et de PROFORM ENR pour le solaire thermique. C'est actuellement sur ces 2 plateformes que se déroulent les formations Qualisol.

Il existe aussi celle du Lycée Châteauboeuf en photovoltaïque sur laquelle il faut former des formateurs pour recevoir les stagiaires RGE.

Reste à réaliser :

Equiper le territoire de plateformes PRAXIBAT permettrait de proposer une offre complète de formation (pratique + théorie).

Les prochaines plateformes à déployer sont celles sur l'éclairage performant, les parois opaques (isolation paroi + toiture), la ventilation, la climatisation performante. En particulier, l'ADEME identifie un fort besoin de formation en isolation, avec la nécessité de perfectionnement du geste sur un plateau technique de type PRAXIBAT.

II) Formateurs aux Antilles

Pour l'instant, deux formateurs ont été identifiés en Guadeloupe et un seul en Martinique.

Contact Martinique : Bureau d'études Phoenix Energie.

III) Entreprises qualifiées

- Panneau photovoltaïque : 2

- Isolation toit, murs et planchers : 5
- Eau Chaude Solaire, CESI : 9

Synthèse

Une dynamique de formation non observée en Martinique sur les secteurs de la transition énergétique

- Des problèmes de disponibilité de plateaux techniques
- Des problèmes de disponibilité de formateurs
- Des problèmes de disponibilité des artisans pour participer aux formations

Offre de plateaux techniques

Existant

- Proform ENR (Qualisol)
- Lycée Acajou 2 (Qualisol)

Plateaux techniques non fonctionnels

- Lycée Acajou 2 : plateau technique non utilisé par GRETA BTP, malgré projet en ce sens
- IMFPA Dillon : plateau technique non fonctionnel

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Formation Performance bâti (RGE)				

Cet ordre de priorité est retenu, en raison des perspectives du secteur (par exemple, plateformes de rénovation énergétique des logements – études CAESM et CACEM) et surtout de communication que représente la mention « RGE » dans ce domaine, y compris pour les maîtres d’œuvre

Public cible :

- Entreprises du secteur
- Formateurs
- Collectivité Territoriale de Martinique
- Académie de Martinique

2. Objectifs recherchés

- Construire une filière formation en performance énergétique du bâti : formation des apprenants (FPI, apprentissage, FC), formation des formateurs, installation de plateaux techniques

Pour l’instant, la rénovation énergétique des logements privés représente un marché faible. Mais avec la mise en place des Plateformes Territoriales de Rénovation Énergétique (PTRE) (voir études CAESM et CACEM en cours), le volume de logement rénové va augmenter et de plus en plus de professionnels devront porter la mention RGE.

Aujourd’hui, l’essentiel de l’activité se situe au niveau des chauffe-eaux solaires avec 9 entreprises certifiées RGE.

- Implanter des plateaux techniques dans les lycées et former tout type de public (FPI sous statut scolaire, apprentissage, FC)

En effet, le risque pour un petit territoire comme la Martinique, c’est qu’une fois la majorité des entreprises formées, les organismes de formation auront des difficultés à remplir leur session de formation. C’est pourquoi, il serait plus judicieux d’implanter les plateaux techniques dans les lycées et de former, en plus des professionnels, les lycéens en FPI et les apprentis ou tout autre type de stagiaires.

Résultats attendus :

- Plateaux techniques fonctionnels
- Des Martiniquais – salariés ou demandeurs d’emploi – qui obtiennent un diplôme ou un certificat dans ce domaine

3. Acteurs

Pilote : ADEME

Partenaires :

- Propriétaire des établissements scolaires et équipements : CTM
- Principaux organismes de formation du secteur : IFPMA (ex AFPAM), GRETA, PROFORM’ENR, AMEP-CFA BTP, URMA – CFA Métiers, CFA Tertiaire (CCIM), Rectorat, groupement SYNFORM ...
- Organismes partenaires collecteurs agréés (OPCA) : Constructys notamment
- Donneurs d’ordre en actions de formation ou en actions de professionnalisation des organismes de formation ou en développement de dispositifs compétences-formation-emploi : CTM, AGEFMA, DIECCTE, Pôle Emploi, CCIM, CMAM...
- Donneurs d’ordre en performance énergétique du bâti : SMEM
- Organisations professionnelles patronales du BTP
- Syndicats de salariés du BTP
- Bureaux d’études techniques

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 :

- Plateaux techniques mutualisés entre FPI sous statut scolaire, apprentissage et FC

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 fonctionnement (fournitures, réseaux...): 20 K€ annuel
- 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

- Plateaux techniques (nouvelles installations ou remises en état) : 100 K€ / an en années 1, 2 et 3
- Frais d’études : 30 K€ / an en années 1 et 2
- Communication : 10 K€ en années 1 et 2

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	--	40	30	20	90
Coûts d’investissement	--	140	140	100	380

Sources de financement :

- ADEME
- PO FEDER FSE 2014-2020 / CTM

AXE 1 : INNOVATION POUR LA CROISSANCE

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

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

Mesures FSE

- OPCA Constructys (actuellement OPCO Construction)
- Pôle Emploi et CTM : Aides individuelles à la formation

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions proposé comprend les mesures suivantes :

Etablir un plan de formation territorial de la performance énergétique pour le secteur de la construction

La mise en œuvre de cette action passe par les mesures suivantes :

- Constitution d'un groupe de travail associant l'ADEME, les organisations professionnelles du secteur, la Collectivité Territoriale de Martinique, les chambres consulaires et d'autres partenaires
- Elaboration de contenus de formation qui prennent en compte les objectifs opérationnels d'obligation de performance énergétique liés à chaque métier. Ces contenus devront prendre en compte la réglementation thermique de Martinique (RTM,) ce qui conduira à enrichir les éventuels modules nationaux existants
- Création de modules adaptés à chaque niveau d'exécution et d'encadrement : ouvrier professionnel, chef d'équipe et de chantier, conduite de travaux
- Diffusion des travaux effectués auprès des organismes de formation professionnelle initiale et continue
- Prise en compte des travaux dans les appels d'offres lancés par la CTM (dans le cadre du Programme régional de formation professionnelle) et par les OPCA

Identifier les structures/équipements déjà existants en vue de déployer les plateaux techniques PRAXIBAT

Comme il est explicité dans la section contexte, l'emplacement idéal d'un plateau technique se situe dans les lycées, bâtiments appartenant à la CTM. A cela, s'ajoute l'argument de la compétence dont dispose la CTM à proposer à ces professionnels du bâtiment une offre de formation à la hauteur des exigences nationales.

Il est donc primordial que la CTM se saisisse rapidement du sujet.

Lancer un plan de communication et des partenariats afin de sensibiliser les artisans/entreprises

Les plateformes répondent à un besoin de formation certain et urgent. Néanmoins, la création d'une plateforme sans garantir la tenue de sessions régulières ou un nombre minimum d'élèves stagiaires aurait peu d'intérêt. D'où l'importance de communiquer de manière rapprochée avec les artisans/entreprises à travers la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Martinique (où l'ADEME dispose déjà d'un relais) et la Chambre du Commerce et de l'Industrie de Martinique.

Former une équipe de formateurs capables d'animer une formation RGE avec ou sans plateforme

➔ Former des formateurs pour la formation des artisans et leurs salariés (entreprises de travaux)

- Rappel : 2 formateurs Proform'ENR
- Formations IMFPA non mises en place en 2018, par manque de formateurs

➔ Former les bureaux d'études

- Face aux besoins identifiés de montée en compétence des bureaux d'études, il pourrait être envisagé de les former à la prise en main d'un logiciel de Simulation Thermique Dynamique durant le premier semestre 2019.
- A noter que l'ADEME organise chaque année des formations à destination des bureaux d'études, des maîtres d'œuvre, des architectes et des maîtres d'ouvrage.
 - En 2016, une formation « conception bioclimatique du bâtiment en milieu tropical » s'est déroulée à destination de ces cibles.

(CTM) En cohérence avec la note partenariat ADEME / CTM – formation, réalisation du plan d'action à partir de 2019

Il s'agit essentiellement pour la CTM de lancer les appels d'offre de formation correspondant à cette note.

7. Calendrier de réalisation

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Plan formation												
Identification structures existantes												
Plan de communication												
Formation formateurs												
Appel d'offres CTM et autres DO												

Code couleur :

Réalisé	
Reste à réaliser	

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

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de dispositifs de formation intégrant ces modules
- Nombre d'évènements (diplômes, visite d'organismes de formation par les donneurs d'ordre) relayés dans les media locaux

Indicateurs de processus :

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

Indicateurs de ressources :

- Nombre de formateurs formés à la mention RGE
- Résultats des travaux des groupes de travail
- Nombre de partenaires participant au suivi du CEP BTP sur ce volet

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Nombre de formations mises en place
- Nombre de personnes formées en performance énergétique du bâti avec la mention RGE
- Nombre d'entreprises du secteur ayant formé des collaborateurs
- Nombre de recrutements dans le secteur

Résultats obtenus

- 16 entreprises ont la mention RGE

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

Principaux facteurs clés de succès :

- Construction d'un partenariat local et implication de chacun

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

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 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 :

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, regroupement d'organisme 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 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 (contrats de professionnalisation)

Favoriser le développement des contrats de professionnalisation

1. Contexte d'intervention

- Dispositif de contrat de professionnalisation n'a pas le succès escompté en Martinique : entre 350 et 400 contrats par an
- Moins de 3% des contrats signés concernent le secteur du BTP, en raison de la situation financière tendue des entreprises

Le contrat de professionnalisation aujourd'hui en France

- Créé en 2004 et rénové en 2014 à l'initiative des partenaires sociaux, le contrat de professionnalisation ne cesse de progresser (contrairement à la situation en Martinique) et s'inscrit dans un mouvement de professionnalisation de la formation.
- Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet de réaliser une formation en alternance et donc d'acquérir des savoirs techniques et professionnels. Il vise et favorise l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'obtention d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État ou la branche professionnelle.
- Personnes concernées :
 - Jeune âgé de 16 à 25 ans
 - Demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus
 - Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
 - Personne ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI)
- Le contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition de l'une des qualifications suivantes :
 - Enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Attestée par un CQP élaboré conformément aux dispositions légales (sous l'égide de la CPNEFP, sur la base d'un référentiel d'activités et d'un référentiel de certification, avec transmission à la CNC),
 - Reconnue dans les classifications d'une CCN de branche. Ce type de qualification doit correspondre à un positionnement sur la grille des emplois d'une branche professionnelle.
- En 2016, le contrat de professionnalisation a connu une augmentation de plus de 5 % soit 195 300 embauches avec une prise en charge par les OPCA à hauteur de plus d'1,4 Mrd € et une implication financière du FPSPP pour 20 % des contrats.
- Un dispositif efficace : 3 bénéficiaires sur 4 ont un emploi 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation
 - Le contrat de professionnalisation s'impose comme un mode d'accès efficace au marché de l'emploi avec 1 personne sur 2 occupant un emploi durable (contrat de plus de 6 mois hors contrat aidé).
 - 58 % des demandeurs d'emploi sont en poste 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, un taux plus élevé que celui des demandeurs d'emploi en général après une formation.
- Un parcours de qualification répondant aux besoins de plusieurs publics
 - La répartition des bénéficiaires est quasi équivalente entre les personnes issues d'une formation initiale, en études supérieures ou stagiaire de la formation professionnelle (34 %) ; les salariés sous contrat de travail, dont la moitié en alternance (32 %) ; et ceux en recherche d'emploi ou inactifs (34 %).
 - Si les moins de 26 ans représentent plus de 70 % des contrats, l'enquête montre la part grandissante des adultes depuis 2011 avec un doublement des bénéficiaires pour atteindre 43 700 bénéficiaires de plus de 26 ans.

- 80 % des bénéficiaires valident une qualification
- Tout d'abord, les diplômés visés sont plutôt des diplômés de niveau bac et plus (76 %). Le pourcentage de contrat de professionnalisation visant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevé chez les bénéficiaires précédemment en formation que chez ceux en recherche d'emploi.
- Il apparaît comme le mode d'acquisition le mieux adapté aux compétences comportementales et à la culture d'entreprise facilitant l'insertion dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation aujourd'hui en Martinique

- Peu de succès : entre 350 et 400 contrats / an, dont 3% dans le secteur du BTP, à l'inverse du succès de ce contrat dans l'Hexagone
- En raison des difficultés économiques des entreprises et d'un manque d'informations

Le contrat de professionnalisation demain en France

- Concernant le contrat de professionnalisation, le projet de loi prévoit deux nouvelles règles :
 - La désignation d'un tuteur devient obligatoire,
 - L'organisme de formation dispensant les actions de professionnalisation ne peut demander une quelconque participation financière au salarié.
- En revanche, les dispositions relatives au public éligible, à la durée du contrat et de la formation, au type de qualification visé par le dispositif demeurent.

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 de peu de succès des contrats de professionnalisation en Martinique.

Le développement de l'alternance repose en partie sur l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation.

Public cible :

Jeunes de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation quel qu'en soit le niveau, ainsi que les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, intéressés par l'exercice d'un métier dans le secteur artisanal

Toutes les entreprises du secteur artisanal

2. Objectifs recherchés

- Assurer un développement quantitatif des contrats de professionnalisation au sein des entreprises artisanales martiniquaises
- Améliorer le dispositif au niveau des organismes de formation
- Améliorer le dispositif au niveau des entreprises

Résultats attendus :

- Un développement quantitatif du nombre de contrats de professionnalisation au sein des entreprises martiniquaises du BTP et de l'artisanat
- Un dispositif amélioré au niveau des organismes de formation
- Un dispositif amélioré au niveau des entreprises

3. Acteurs

Pilote : DIECCTE

Partenaires : CTM, organisations professionnelles patronales du BTP et des autres secteurs, syndicats de salariés, AGEFMA (CARIF-OREF), Rectorat, OPCO Construction, 1^{er} RSMA, CFA, MIL, Ecole de la 2^{ème} chance, organismes de formation, chambres consulaires

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

- Peu de disponibilité des tuteurs pour se former

5. Coût et financement

Coûts de fonctionnement :

- Réalisation d'un tableau de bord de suivi : 0 (en interne par la DIECCTE)
- Formation des candidats aux comportements professionnels : 4 K€ (hypothèses : 20 candidats par année ; conventionnement avec le 1er RSMA sur la base de 2 jours par groupe de 10)

Coûts d'investissement :

- Réalisation d'un annuaire des organismes de formation : (en interne par l'AGEFMA)
- Accompagnement des entreprises pour qu'elles puissent faire face aux contraintes administratives nées de la signature d'un CP : 28 K€ (hypothèses : 20 entreprises par année ; 2 jours*hommes par entreprise ; honoraires de consultant : 700 € par jour)

Montants (K€)	2018	2019	2020	2021	Total 4 ans
Coûts de fonctionnement	0	4	4	4	12
Coûts d'investissement	0	28	28	28	84

Sources de financement :

Cofinancement Possible par la CTM

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions proposé comprend les volets suivants :

Actions en direction des donneurs d'ordre

- Créer et assurer le suivi d'un tableau de bord du contrat de professionnalisation destiné à suivre au moins annuellement les indicateurs d'évolution des contrats de professionnalisation (nombre de contrats signés, nombre d'entreprises signataires, formations représentées, diplômes ou titres préparés, taux de réussite, taux d'embauche dans l'entreprise, taux d'embauche dans une autre entreprise après 3 mois et après 6 mois, etc.)

Actions en direction des entreprises

- Assurer une meilleure communication sur le contrat de professionnalisation afin de mettre en avant les avantages en matière d'adaptabilité, de culture d'entreprise et de formation et les engagements réciproques issus du contrat
- Bonne pratique : OPCALIA (OPCO ESSFIMO) : Organisation des « Master Classes de l'Alternance » le 23 mars 2018
« Il s'agissait de réunir les acteurs du territoire de la Martinique intervenant directement ou indirectement sur l'alternance (entreprises, centres de formation, institutionnels et politiques) afin d'échanger sur les pratiques en matière d'alternance, les attentes des entreprises et les actions qui sont menées sur le territoire, notamment en termes d'innovation. » (Source : France-Antilles 22 mars 2018)
- Instituer une incitation financière plus importante afin d'encourager les entreprises à recourir au CP
- Accompagner les entreprises pour que ces dernières puissent faire face aux contraintes administratives nées de la signature d'un CP
- Respect des procédures et des clauses du contrat, notamment en cas de rupture,
- Détermination du salaire,
- Répartition temporelle entre l'organisme de formation et l'entreprise...
- Améliorer les rythmes de l'alternance en travaillant « sur mesure » (prise en compte du secteur, du rythme d'activité, de la saisonnalité ou de la taille de l'entreprise...)
- Faire évoluer le rôle et le statut des tuteurs :
 - Améliorer le rôle du tuteur en lui permettant de bénéficier d'une **formation systématique** sur la façon d'encadrer mais aussi sur les règles régissant les relations entre un employeur et son salarié,
 - Mutualiser des tuteurs au profit de petites entreprises en mobilisant, par exemple, des tuteurs seniors disponibles et expérimentés,
 - Rapprocher les tuteurs présents au sein des organismes de formation des tuteurs en entreprise pour que la formation théorique aille de concert avec la formation pratique.

Actions en direction des organismes de formation

- Créer un annuaire des organismes de formation mettant en place des formations en contrat de professionnalisation
- Travailler à la restructuration des organismes de formation, dans le but :
 - d'éliminer les mauvaises pratiques observées dans certains organismes,
 - d'introduire un contrôle plus régulier,
 - d'exiger des garanties en termes de qualité de formation, de suivi et d'encadrement.

Actions en direction des candidats

- Aider à l'orientation des candidats afin d'éviter qu'il y ait un décalage entre la formation suivie et l'emploi
- Former les candidats au savoir être, en amont de la signature des contrats, afin d'éviter que les employeurs ne soient confrontés à des candidats ne sachant ni se présenter, ni s'adresser à un supérieur hiérarchique, ni comment se comporter en entreprise....

7. Calendrier de réalisation

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actions DO												
Tableaux de bord												
Actions entreprises												
Communication												
Incidations financières												
Accompagnement												
Rythme alternance												
Formation tuteurs												
Mutualisation tuteurs												
Actions OF												
Annuaire												
Restructuration												
Actions candidats												
Orientation												
Formation savoir-être												

Code couleur :

Réalisé	
Reste à réaliser	

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

Indicateurs de réalisation :

- Réalisation de l'annuaire des organismes de formation
- Mise en place des formations pour les tuteurs et les candidats

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
- Nombre de contrats de professionnalisation signés dans le secteur du BTP et les autres secteurs artisanaux

Résultats obtenus

- Néant

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

Principaux facteurs clés de succès :

- Perspectives économiques du secteur s'améliorant préalablement

Mettre en place une méthode d'élaboration de la carte des formations qui associe les représentants du secteur

1. Contexte d'intervention

Eléments de contexte décliné ci-dessous :

- Des dispositions législatives qui donnent depuis 2013 un rôle de pilote à la Région / CTM
- Une nécessité d'associer les professionnels du secteur

Des compétences de la Région / CTM renforcées par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République (« loi Peillon » du 8 juillet 2013), loi sur l'enseignement supérieur et la recherche (22 juillet 2013) et la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (5 mars 2014).

Aussi la Région/CTM qui est responsable de la cohérence de la carte des formations et de son lien avec les besoins du territoire, du monde économique et du public -jeune

La méthode actuelle pour élaborer la carte des formations est celle déjà en cours avant la loi Peillon, en ce qui concerne le Rectorat de la Martinique :

- Le Secrétariat général organise des réunions de bassin sur le thème de la carte des formations où sont débattues des propositions d'évolution ;
- Les acteurs à ces réunions ont un état des lieux précis de l'offre de formation initiale, des capacités d'accueil, du taux de remplissage des structures, afin de cibler les filières et les niveaux qui doivent faire l'objet d'une évolution ;
- Un document de cadrage est élaboré au niveau du Rectorat, à la suite de ces réunions, qui fait l'objet d'un dialogue itératif avec chaque établissement, puis il est validé par le Recteur avant d'être présenté aux instances régionales (de la CTM).

Compte tenu de la diversité des parties prenantes et des évolutions législatives rappelées plus en avant, il importe de faire évoluer cette méthodologie et les outils de travail :

- en associant davantage le milieu économique dans le dispositif
- en donnant à la CTM un rôle de pilote, conformément à la loi Peillon du 08 juillet 2013

Processus d'évolution annuelle de la carte des formations : ce que dit la Loi Peillon

La Région / CTM, après accord des Autorités Académiques sur la voie scolaire, arrête la carte

1a. Chaque année, les autorités académiques recensent par ordre de priorité les ouvertures et les fermetures qu'elles estiment nécessaires de sections de formation professionnelle initiale

1b. Parallèlement, la Région après concertation avec les branches professionnelles et les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés concernés, procède au même classement

2. Convention annuelle

Les autorités académiques et la Région/CTM, procèdent au classement par ordre de priorité des ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale, en fonction des moyens disponibles.

Chaque année, après accord du recteur, la région arrête la carte régionale des formations professionnelles initiales, conformément aux choix retenus par la convention mentionnée au deuxième alinéa du présent article et aux décisions d'ouverture et de fermeture de formations par l'apprentissage qu'elle aura prises.

Illustration de processus d'élaboration de la carte des formations de l'année N/N+1.

- Responsabilité : la CTM (les Régions dans l'Hexagone) doit arrêter la carte des formations en relation avec le Rectorat
- Un processus d'élaboration sur un (1) an, composé :
 - d'étapes itératives
 - d'un suivi en continu des besoins
 - d'un mix structurel / conjoncturel

- Un processus qui se conclut par une lettre de cadrage du Président de la CTM (et du Recteur d'Académie) aux chefs d'établissement
 - avec des prescriptions en termes d'ouverture et de fermetures de classes
 - Un processus qui ne souffre pas de retard
 - Les propositions d'ouvertures de postes doivent être transmises au Ministère de l'Education nationale par le Rectorat en décembre N-1
- Le processus d'échanges CTM / Rectorat doit commencer au plus tard en septembre N-1, sinon perte d'affectation de postes spécifiques ou de financement d'équipements.

Ordre de priorité :

	Faible	Moyen	Fort	Indispensable
Carte FPI				

Cet ordre de priorité est retenu, en raison du rôle de pilote que *doit* assumer la CTM.

Public cible :

- Organisations Professionnelle du BTP
- Acteurs du système éducatif
- Services de la CTM

2. Objectifs recherchés

- Se conformer à la législation
- Prendre en compte les besoins économiques dans la définition de l'offre de formation professionnelle initiale
- Décloisonner la FPI et la formation continue

Résultats attendus :

- Une carte des FPI pilotée par la CTM
- Une meilleure congruence entre FPI et FC
- Une association des OP du secteur

3. Acteurs

Pilote : Collectivité Territoriale de Martinique

Partenaires :

- Rectorat
- Organisations professionnelles du secteur du BTP
- Organismes de formation continue
- Pôle Emploi, INSEE
- AGEFMA-OREF
- Chambres consulaires : CMAM, CCIM

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

- Hystérèse des habitudes de travail prises au sein de la CTM

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 : Aucun

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

Sources de financement : Sans objet

6. Modalités de mise en œuvre de l'action

Le plan d'actions proposé comprend les volets suivants :

- La représentation économique du secteur BTP dans les réunions de bassin
- La professionnalisation des acteurs
- Une programmation pluriannuelle des formations
- Le décloisonnement de la FPI et de la FC au niveau de la CTM
- La création d'un Campus des Métiers et des Qualifications en Martinique

Préambule – Conditions de succès de l'élaboration de la carte des FPI :

- Une lecture fine des besoins immédiats et prospectifs
 - C'est une vraie difficulté pour la formation professionnelle initiale (FPI) IV ou III, car les jeunes encore loin (5-8 ans) du marché du travail
 - Des réponses peuvent être apportées aux besoins transversaux, mais c'est plus difficile pour les besoins sectorialisés
- Une juste lecture de l'attractivité des formations
 - Il faut raisonner en termes d'adaptation du parcours de professionnalisation
 - Le CARIF OREF peut contribuer à interroger les professionnels
 - La CTM (et le Rectorat) intervient alors en interprétation des dires des professionnels en termes d'offre de formation structurelle et de parcours sur cette base
- Une juste connaissance de l'insertion professionnelle des apprenants
 - Qui permet de savoir quelles formations existantes ne sont pas justifiées

Associer le secteur du BTP et d'autres secteurs professionnels aux réunions de bassin

Lors des réunions de bassins, doivent être associés les partenaires régionaux et les représentants du monde économique local, car dans un bassin de formation ou sur une filière métier, ces derniers ont une meilleure connaissance du tissu économique, des besoins en qualification ou des métiers émergents.

Cet élément de diagnostic sur les perspectives d'emploi affinerait les orientations d'ouvertures ou de fermetures de classes.

- Certains niveaux de diplôme CAP et BTS, pour des familles professionnelles à fort potentiel, comme les thermiciens, ou avec des difficultés de recrutement, pourraient être mis en exergue, avec proposition d'une réponse conjoncturelle de la part de l'Education nationale.
- Sur cet axe, la formation continue peut être une passerelle ou une voie complémentaire.

Une convention de partenariat entre le Rectorat et les organisations professionnelles du BTP était en projet en 2012. Elle devait comprendre des dispositions sur la formation, l'accueil des stagiaires et les relations internationales. Ce projet n'a pas eu de suite.

Professionnaliser les acteurs du système éducatif sur le thème de la relation emploi-formation

Les différents acteurs du processus d'élaboration des cartes de formation doivent avoir une culture commune. C'est pour cela qu'on peut inclure dans les projets à venir une action de professionnalisation des acteurs du système éducatif sur le thème de la relation emploi-formation.

Il serait opportun de proposer une sensibilisation des chefs d'établissement à l'analyse du marché du travail, à une connaissance des principaux outils statistiques utilisés par les professionnels du monde économique (Pôle Emploi, INSEE, etc.).

Privilégier une programmation pluriannuelle des formations

Cette programmation apparaît comme la plus pertinente : doivent y figurer les évolutions souhaitées, celles-ci étant toutefois subordonnées à une réévaluation annuelle en fonction de l'environnement socioéconomique.

Cet exercice de prospective permet de mieux gérer, à moyen terme, les postes de professeurs à pourvoir, à reconverter, ainsi que la programmation des plateaux techniques.

Le lissage annuel, lui, permet de suspendre des formations pour une certaine durée ou d'adapter plus finement l'offre de formation en fonction des objectifs stratégiques plus généraux.

Cette programmation pluriannuelle pourrait prendre la forme

- non pas de formations sur une durée de 3 ans, car il y a trop d'aléas dans la vie personnelle ou professionnelle des stagiaires
- mais de parcours de formation possibles (avec possibilité de changements de modalités de formation) sur une durée de 3 ans

Cette programmation pluriannuelle des formations permettrait aux organismes de formation d'avoir une vision pluriannuelle des actions de la Collectivité

Décloisonner la FPI et la FC au niveau de la CTM

Un cloisonnement de la FPI, apprentissage et FC dans une Collectivité a les effets pervers suivants :

- Une carte des formations en FPI établie indépendamment de la formation continue (dont les formations sont proposées par appel d'offre)
- Des objectifs de mixité des publics non atteints
- Des opportunités de mutualisation des formateurs non mises à profit
- Des opportunités de mutualisation des équipements non mises à profit
- Une non-utilisation du potentiel que représente la présence d'établissements scolaires sur tout le territoire

Piste d'action : restructurer les directions concernées de la CTM pour fluidifier les échanges entre services

Cette situation renforce le manque d'intérêt des lycées pour la formation continue

- Les enjeux ne sont pas du même ordre de grandeur : 20 stagiaires de FC pour 1000 élèves
- surtout si un Lycée est déjà saturé en horaires et effectifs avec FPI, car non extensible

Piste d'action : programmer le fonctionnement des lycées avec un nombre d'heures inférieur à la réglementation FPI, afin de permettre FC

L'exemple des Campus de Métiers et des Qualifications : un label 2013, qui présente plusieurs avantages

- La création des campus des métiers et qualifications (CMQ) en 2013 répondait à la nécessité de construire, sur un territoire donné, des parcours de formation mobilisant aussi bien l'enseignement professionnel, l'apprentissage, la formation continue et l'enseignement supérieur. Les CMQ devaient regrouper en un même lieu ou dans un même réseau les différents acteurs de la formation professionnelle initiale et continue.
- Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises (pôles de compétitivités, développement de nouvelles filières industrielles...) : aéronautique, bâtiment et travaux publics, énergies nouvelles, numérique, métallurgie, etc.
- Les mérites du dispositif sont réels (retours d'expérience dans l'Hexagone) :
 - Les CMQ ont notamment permis de mettre en relation des acteurs qui souvent s'ignoraient.
 - La mutualisation des espaces (plateaux techniques, internats...) permettant la fluidité des mobilités géographiques, ou encore la coexistence, au sein des campus, de lieux de formation, d'incubation, de recherche et de développement.

Ce label n'a pas été créé en Martinique, alors qu'il en existe 77 au niveau national (mars 2017)

Décloisonner l'offre de formation professionnelle grâce à la construction de réseaux d'établissements

- Les réseaux d'établissements, labellisés ou non campus des métiers et des qualifications, favorisent l'ouverture des établissements et la cohérence de l'offre de formation.
- Il convient de systématiser ces mises en réseaux afin d'aboutir à une carte des formations pensée en fonction des parcours des élèves. Pour cela, il faut à la fois decloisonner la formation entre modalités de formation (voie professionnelle, apprentissage) et entre types d'établissements (publics, privés, scolaires, universitaires, entreprises, incubateurs, etc.).

Créer un conseil d'orientation stratégique au sein des réseaux de lycées

- Créer un conseil d'orientation stratégique au sein des lycées ou de réseaux de lycées délivrant un enseignement professionnel. Le conseil sera composé de représentants des établissements du réseau d'établissements et de personnalités du monde économique.
- Il s'agit là où ils existent de conforter les réseaux d'établissements et les comités locaux École entreprises en leur confiant une dimension prospective et stratégique sur un territoire. Il conviendra de les rendre

visibles aux yeux des professionnels du monde économique (charte graphique, présentation commune lors des salons au niveau des collèges, etc.) mais aussi des acteurs du monde éducatif, à travers une communication adaptée.

Créer dans chaque établissement un réseau des « anciens élèves »

- Si certains établissements ont su au fil du temps entretenir un réseau des anciens élèves de l'établissement, cette pratique (dénommée Alumni dans les grandes écoles) est loin d'être généralisée. Pourtant, garder le contact avec les diplômés permet à l'établissement d'accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur permettre d'envisager leur avenir au sortir du lycée.
- Cette dimension du réseau des « anciens élèves » est d'autant plus importante dans la voie professionnelle que la plupart des jeunes qui y sont accueillis sont confrontés à un « isolement » qui leur est particulièrement préjudiciable lors de la recherche de lieux de stages ou encore pour entrer en relation avec les professionnels.

7. Calendrier de réalisation

Code couleur :

	2018				2019				2020			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Association des milieux professionnels												
Professionnalisation des acteurs du système éducatif												
Programmation pluriannuelle des formations												
Décloisonnement FPI et FC												
Campus des Métiers et des Qualifications												

Réalisé	
Reste à réaliser	

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

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de réunions de bassin auxquels est associé le secteur du BTP
- Nombre d'actions de sensibilisation en faveur des acteurs du système éducatif

Indicateurs de processus :

- Une association des organisations professionnelles (OP) du secteur
- Un projet envoyé au Ministère au plus tard en décembre N-1

Indicateurs de ressources :

- Nombre d'OP participant aux réunions de bassin

9. Résultat / impact (indicateurs de suivi)

Indicateurs de résultats :

- Un document de programmation pluriannuelle réalisé, relatif aux formations, aux postes à pourvoir et aux plateaux techniques
- Evolution des taux d'insertion prof. des élèves

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

Principaux facteurs clés de succès :

- Volonté de coordination des deux principaux acteurs : CTM et Rectorat

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 BTP				

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 du BTP
- 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

- LG03502A 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.
- LG034-p7 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 fluidifiques
 - 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 immotique...)												
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