

Fiches de suivi des actions du CEP EDD

Liste des actions prioritaires retenues dans le cadre du suivi du Contrat d'Etude Prospective relatif à l'Environnement et au Développement Durable (EDD) :

Numéro de fiche	Nom de la fiche
Fiche 1	Accompagner les agents vers le métier de jardinier de l'environnement
Fiche 2	Accompagner la professionnalisation en emploi d'agents d'information et de conseil en Développement Durable auprès du grand public
Fiche 3	Faciliter la mise en relation entre les employeurs et les organismes de formation autour de l'offre de stage ou de contrats d'apprentissage pour développer la culture de l'alternance
Fiche 4	Créer des supports pédagogiques adaptés au contexte spécifique de la Martinique permettant de communiquer sur la biodiversité et les métiers verts
Fiche 5	Soutenir les opérateurs de formation continue (notamment IMFPA et GRETA) dans le développement d'une offre modulaire adaptée aux besoins de formation tout au long de la vie
Fiche 6	Collecter et formaliser les savoirs traditionnels sur les plantes locales sur les usages des plantes locales (santé, cosmétique, alimentation)
Fiche 7	Former les professionnels de santé à la biodiversité martiniquaise (PPAM)
Fiche 8	Former les professionnels du tourisme à la biodiversité martiniquaise (PPAM) et soutenir les projets de promotion de la biodiversité
Fiche 9	Offrir une formation d'agents valoristes ou de techniciens de remploi
Fiche 10	Accompagner les petits entrepreneurs locaux positionnés sur la production de produits à base de plantes à parfum, aromatiques ou médicinales (PPAM) pour développer et professionnaliser leur activité

Accompagner les agents vers le métier de jardinier de l'environnement

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Les activités d'entretien des espaces verts emploient une main d'œuvre nombreuse mais peu qualifiée qu'il faut sensibiliser aux enjeux de protection de la biodiversité, leur action pouvant aller à l'encontre des orientations en la matière : préservation de plantes endémiques, lutte contre les espèces invasives, usages de techniques non agressives (taille notamment) et réduction de l'usage de produits polluants. L'action s'inscrit dans la perspective de l'interdiction des phytosanitaires pour les activités non agricoles. Par ailleurs, compte tenu de la forte proportion d'accidents du travail dans ces métiers, il apparaît opportun d'accroître les compétences en matière de sécurité au travail.

▪ **Publics cibles** : demandeurs d'emplois (inscrits codes A 1202 et 1203), jardiniers des services techniques municipaux et ouvriers des espaces verts

▪ **Niveau de réalisation** : 50%

▪ **Réalisations en octobre 2018** : Action réalisée, en cours et permanente pour les demandeurs d'emploi (nombreuses formations ouvertes dans les CFPPA et à l'IMFPA) et pour les agents territoriaux. Action non réalisée pour les salariés des entreprises privées d'espace vert.

CNFPT : Les personnes en contrats aidés, comme les emplois d'avenir, employées dans les collectivités territoriales aux espaces verts ont été formées. Mais elles n'ont pas ensuite été intégrées dans les collectivités et elles sont aujourd'hui en nombre très réduit. D'où la volonté du CNFPT d'investir en formation surtout sur les titulaires, agents techniques de catégorie C, qui sont nombreux dans les collectivités locales.

Les communes désirent en effet une montée en compétence de leur personnel vers le métier de « jardiniers de l'environnement » dans le cadre notamment de l'élaboration dans les communes des Plans Locaux d'Urbanisme et de leur PADD (Projet d'Aménagement et de Développement Durable). Les EPCI sont dans la même optique. Une culture en ce sens s'est aussi développée avec la montée en puissance des concours Villes et villages fleuris. Des exemples de recrutement en EPCI et communes : une architecte paysagiste recrutée par l'Espace Sud ; une paysagiste à Rivière Salée qui dispose d'une enveloppe budgétaire et d'une équipe dédiée (30 personnes) ; à St Esprit, présence aussi d'une personne qualifiée formée en France, sur la taille des arbres. Le CNFPT monte alors des formations en ce sens pour les membres des équipes d'espaces verts. Exemple : plan de formation mutualisé sur le terrain de 3 à 6 jours avec les agents des 12 communes d'Espace Sud en fonction des projets de fleurissement de chaque commune et des profils des agents. Des formations de montée en compétence « Itinéraire jardinier » ont été réalisées ; formations adaptées aux différents publics : diplômés, non diplômés, en situation d'illettrisme... Cette action est bien de priorité 1 pour le CNFPT.

Avant 2016, le CNFPT assurait aussi des formations pour l'obtention du Certiphyto. Ce n'est plus le cas avec l'interdiction depuis janvier 2017 d'utiliser de tels produits au sein des collectivités territoriales et des services de l'Etat. Des formations ont au contraire été mises en place entre 2016 et 2018 pour les inciter à ne plus utiliser de produits phytosanitaires.

Les besoins particuliers en formation sont déterminés au fur et à mesure de leur identification, souvent dans le cadre des formations précédentes. Actuellement, par exemple, de nouveaux modules sont montés à la demande des communes les moins arrosées de l'île sur les plantes à utiliser dans les microrégions les plus sèches de l'île. Un travail a aussi été engagé avec Mr Nossin (représentant du TRAMIL local) pour utiliser des PPAM, notamment les plantes insecticides, de type Citronnelle.

DAAF : Des formations espaces verts sont proposées en formation continue dans les 4 CFPPA, dans le cadre du Programme de Formation proposé par la CTM pour les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, le service Formation Continue Développement de la DAAF a identifié des besoins en matière de paysage. Pour l'instant, la filière paysage n'existe pas en Martinique. Il n'existe que deux gosses entreprises dans ce domaine

(Marcelino HAYOT et Sud Botanique au Marin...), qui pourraient être maître de stage, de niveau BTS. La DAAF lance actuellement une étude en interne pour déterminer s'il y a un besoin en formation supérieure dans l'optique d'ouvrir une formation de BTS Aménagement Paysager, et pour identifier la filière.

FAFSEA : Le FAFSEA/OCAPIAT est l'OPCA, actuellement OPCO des entreprises privées d'espaces verts (pour les salariés, et VIVEA pour les chefs d'entreprise ou indépendants). En l'absence d'organisation professionnelle locale pour les espaces verts, le FAFSEA cherche aussi à identifier les besoins de formation en la matière (pour des structures de toute forme et de toute taille, comme Tremplin's par exemple). Le FAFSEA serait prêt en 2019 à référencer les besoins auprès des sociétés privées et monter, dans le cas de besoins avérés, des formations spécifiques adaptées (voir la réforme attendue à l'automne 2018 qui laisse entrevoir que les OPCA pourrait être à l'initiative de CQP dont d'ouvriers paysagistes).

IMFPA : L'IMFPA offre des formations plus courtes en la matière que les CFPPA : de l'ordre de 400 à 600 h, soit de 6 à 7 mois. Elle propose deux formations à l'obtention de titres professionnels (mises en place en 2017 et reconduites en 2018) : Ouvrier Paysagiste et Ouvrier de Production horticole. Ces deux formations, ouvertes en priorité aux Demandeurs d'Emplois, une à Beauséjour et l'autre sur le site de Trianon au François, permettent bien une montée en compétence vers le métier de « jardinier de l'environnement » puisque l'une apporte des compétences sur l'embellissement de l'espace et l'autre sur la production de fleurs et le fleurissement. Sur la vingtaine de jeunes des deux premières formations, 100% ont réussi à se placer, dont une majorité a créé une activité indépendante.

PNM : Par le passé, le centre de formation du PNM a dispensé des formations à destination des ouvriers des espaces verts (principalement DE). Le PNM a lui-même de nombreux agents d'entretien des espaces verts et des sentiers, dont des agents en chantier d'insertion.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : très forte (1 ère position/10). Cette action reste de priorité 1 pour le CNFPT qui mène de nombreuses actions de formation dans le domaine des espaces verts et naturels. En 2018, l'action a toujours une pertinence forte.

- **Résultats attendus** :

Développer les compétences environnementales des salariés et des demandeurs d'emploi du secteur d'entretien des espaces verts et des espaces naturels, en intégrant de nouveaux savoirs dans les formations continues ;

Reconnaissance des espèces invasives et des espèces locales à préserver ;

Gestion des déchets verts, avec ses deux axes de valorisation (compostage et énergie) ;

Techniques de taille non agressives et techniques de travail en hauteur (cordiste) ;

Amélioration de la sécurité au travail.

3. Acteurs

Pilotes : CNFPT, FAFSEA/ocapiat

Partenaires de mise en œuvre et de suivi : VIVEA, Pôle Emploi, PNM, IMFPA, DAAF, Conservatoire de la Biodiversité de Martinique, TRAMIL, ODE

4. Difficultés, alertes et risques : néant

5. Financement

Financements mobilisables : formations pour les agents territoriaux financées par le CNFPT, pour les entreprises privées d'espace vert par le FAFSEA ou VIVEA et pour les Demandeurs d'Emplois par la CTM via les CFPPA ou le PNM ou l'IMFPA.

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

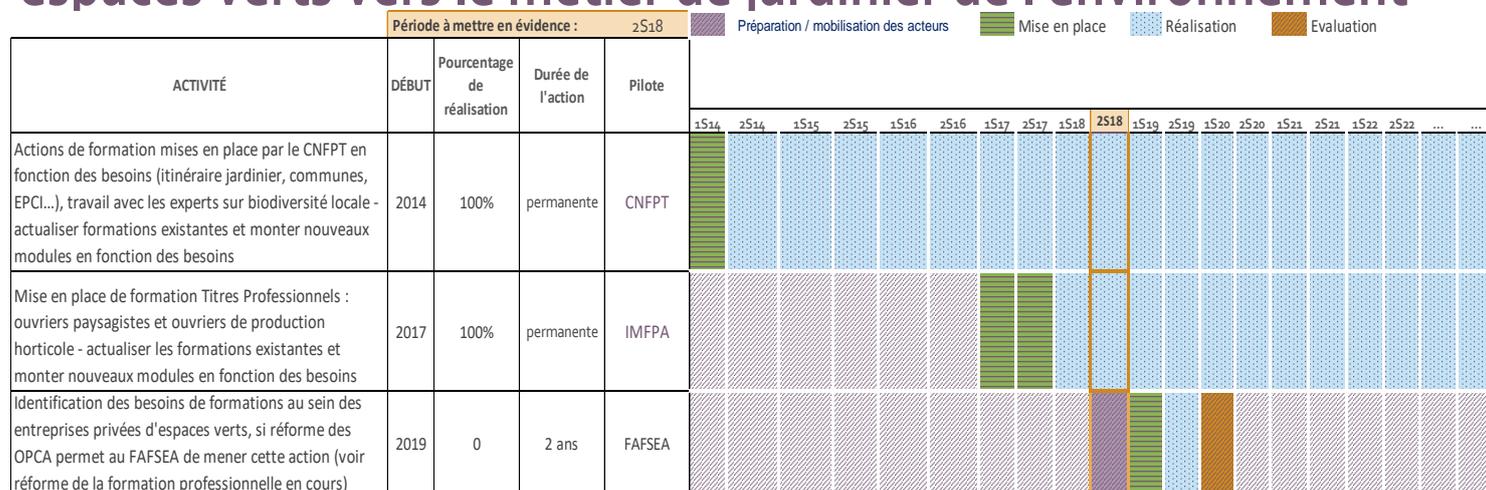
Faire pour chaque acteur concerné (FAFSEA, CNFPT, DAAF, IMFPA) un **bilan des modules existants** au regard des besoins de connaissances identifiés ;

Monter de nouveaux modules de formation ou actualiser ceux existant en catalogue, en particulier pour les salariés du secteur, avec un accompagnement particulier des très petites entreprises pour qu'elles puissent accéder à la formation (formation/action en entreprise par exemple) ;

Continuer à faire travailler les experts (TRAMIL, CBM avec la DAAF) sur les connaissances indispensables sur le volet biodiversité locale.

7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 1 EDD - Accompagner les agents d'entretien des espaces verts vers le métier de jardinier de l'environnement



8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus : bilan des modules existants et création de nouveaux modules ;

Indicateurs de réalisation : nombre de nouveaux modules mis en place.

9. Résultat / impact

Indicateurs de résultat : nombre d'agents, de demandeurs d'emplois et de salariés formés et nombre de demandeurs d'emplois qui entrent en insertion et en professionnalisation.

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ CNFPT
- ✓ Pôle Emploi
- ✓ PNM
- ✓ CTM
- ✓ FAFSEA
- ✓ IMFPA
- ✓ VIVEA
- ✓ DAAF

Accompagner la professionnalisation en emploi d'agents d'information et de conseil en Développement Durable auprès du grand public

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Des besoins de conseils de premier niveau auprès du grand public, des entreprises et des collectivités locales ont été identifiés dans les différents domaines de l'EDD : déchets, gestion de l'eau, économies d'énergie et protection de la biodiversité. Plusieurs Ateliers et Chantiers d'Insertion et de contrats aidés ont permis de commencer à former, dans des domaines spécifiques, un certain nombre d'agents (ambassadeurs de l'environnement ou du Développement Durable). Un effort de formation devra être consenti pour faire monter rapidement en compétences ces agents dans les domaines connexes à celui de leur première formation (économie d'eau, énergie solaire, transports alternatifs...) et favoriser leur polyvalence, afin de pouvoir répondre de manière professionnelle à toutes les demandes d'intervention formulées par les institutions (en interne ou par appel à des prestataires de services). Cette action serait pertinente dans le cadre du développement souhaité au niveau national de l'éducation au développement durable. Elle permettrait de former vers les métiers suivants : éco-conseiller, agent de prévention et animateurs éco quartier.

▪ **Publics cibles** : salariés en contrats aidés ou anciens contrats aidés stabilisés, ou en chantier d'insertion ou en emplois civiques (DRJSCS). Les différentes formes de contrats aidés précédentes ont disparu au profit des PEC (Parcours Emploi Compétences). L'enveloppe sur la Martinique sera de 200 annuellement. Depuis leur lancement en avril 2018, on compte 30 PEC dont 14 ambassadeurs de l'environnement au sein de la CACEM. Traditionnellement, l'environnement est un secteur de recrutement de salariés en contrats aidés.

▪ **Niveau de réalisation** : 60%

▪ **Réalisations en octobre 2018** : l'action est réalisée pour les agents territoriaux via le CNFPT et Graine et pour les salariés d'associations via leur OPCA ; mais le problème qui demeure est une non pérennisation dans l'emploi d'agents de conseil en DD.

Actuellement, l'Education à l'Environnement et au Développement Durable (EDD) est assuré par deux grands types d'acteurs : les EPCI ou des communes à travers leurs ambassadeurs de l'environnement ou de l'EDD (contrats aidés ou personnes en chantier d'insertion) et les associations (contrats aidés aussi principalement). Les associations ne le font pour l'instant en Martinique que de façon très embryonnaire. Il faudrait, de l'avis de la DEAL, pouvoir labelliser un socle commun de formation pour des personnes compétentes sur des sujets pointus de l'environnement et qui pourraient informer de façon généraliste. Ces associations pourraient être pilotes de cette action. Quant aux agents territoriaux, ils sont formés en la matière par le CNFPT. Le CNFPT considère que cette action est réalisée et que ce n'est pas un problème de formation, mais de solvabilisation de l'emploi en agents d'information et de conseil en DD, considéré comme non prioritaire en fonction des budgets contraints dans l'ensemble des collectivités territoriales.

En effet, les collectivités territoriales n'ont pas pérennisé l'emploi des ambassadeurs de l'environnement, par manque de moyens. Certaines continuent d'embaucher de nouveaux contrats aidés ou des personnes en chantier d'insertion pour assurer la mission. Mais ceux formés ne trouvent pas à s'insérer dans des fonctions analogues. Exemple : ambassadeurs de l'environnement dans la commune des Anses d'Arlet dans le cadre de l'élaboration d'un agenda 21 et à la CACEM.

La DEAL dans son rôle actuel de sensibilisation au développement durable subventionne certains projets portés

par les associations (voir l'appel à projet 2018) dont des projets d'éducation à l'environnement mais le montant des subventions est minime, de l'ordre de 1500 à 3000 € pour des projets ponctuels. L'association GRAINE qui a pour mission comme sur d'autres territoires de rassembler les associations qui font de l'éducation à l'environnement n'en est qu'à ses débuts en Martinique et ne compte aujourd'hui que quatre ou cinq associations, ayant des missions diverses dont d'éducation à l'environnement.

Le CNFPT forme les agents territoriaux, ambassadeurs du DD dont actuellement à la promotion de la réduction des déchets dont des déchets alimentaires. Il existe des formateurs sur place en la matière. Une des grandes causes du CNFPT est aussi la formation de type Agenda 21 (commune de St Anne précurseur en la matière). Les formations sont assurées sur cette thématique par un cabinet venant de l'extérieur.

L'ADEME est partenaire du CNFPT sur l'éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD). Jusqu'en 2014, les formations sur la gestion des déchets se faisaient en directe par l'ADEME. Puis au plan national, après l'impulsion donnée par l'ADEME, il a été décidé que le CNFPT prendrait le relais. L'ADEME intervient néanmoins depuis début 2018 auprès du CNFPT pour formaliser des parcours de formation grâce à l'embauche d'un emploi Service Civique au sein de l'ADEME ; des échanges ont ainsi eu lieu sur les formations proposées par le CNFPT sur la réduction des déchets, des dépenses d'énergie... L'ADEME, pour ses besoins propres, a agréé localement un réseau de formateurs et fait venir, selon les thématiques, des experts de Métropole. L'ADEME propose actuellement une formation à la lutte contre le gaspillage alimentaire auprès des ménages par une psychologue environnementale. Quand des associations sont intéressées, les formations qu'elle dispense sont réalisées à titre gratuit.

UNIFORMATION (OPCA des ACI et de l'Animation dont des associations intervenant en EDD) actuellement OPCO Cohésion Sociale : Un catalogue présentant les formations continues existantes au plan national par Uniformation sont présentées aux associations de l'Animation annuellement et si au moins un groupe de 15 personnes est intéressé, une formation est mise en place au plan local.

Contrairement à la Branche Insertion qui est gérée par l'URSIAE, concernant le secteur de l'Animation dont l'Animation à l'EDD, l'OPCA Uniformation peut être initiateur et facilitateur dans l'expression d'un besoin.

Ainsi, en 2017, la formation d'un groupe de 15 personnes à « L'Education à l'environnement et au développement durable » a pu être mise en place. Faute de candidats, cette offre n'a pas pu être renouvelée en 2018 par l'OPCA. L'objectif de cette formation était d'« être capable de concevoir des projets intégrant l'Education à l'Environnement et au Développement Durable » dans le cadre de projets d'animation pour les animateurs ou projets pédagogiques ou projets locaux pour les directeurs ou coordinateurs. Ces formations continues sont courtes, de l'ordre de 4 jours (proposées en Martinique par l'organisme de formation CEREMA).

Une des difficultés recensées par cette expérience en 2017 est que les personnes formées ont surtout été des emplois d'avenir, non renouvelés... et qu'ainsi les formations dispensées qui ont bien touché la vingtaine d'associations locales de la Branche Animation ne vont pas pouvoir aider à la structuration du secteur.

GRAINE Martinique : En Guyane, l'association GRAINE a permis la structuration du secteur de l'Education à l'Environnement et au Développement Durable. Ce n'est pas le cas en Martinique et en Guadeloupe. Sous l'impulsion de la DEAL, l'association GRAINE Martinique s'est mise en place en 2014. Elle se voulait être le rassemblement d'associations œuvrant dans l'éducation à l'environnement. Mais contrairement au réseau GRAINE Guyane qui est très structuré et qui reçoit une subvention conséquente de la DEAL (80.000 €), le réseau ne reçoit pas d'aide financière en Martinique et n'est pas encore efficient. Il regroupait une quinzaine d'associations à sa création et seulement quatre actives aujourd'hui. Ne recevant pas d'aides, il n'a pas non plus de salarié. Cinq établissements scolaires sont labellisés en Martinique « Eco-école » depuis 2017 avec l'association nationale Terre Agir. Et, c'est le Graine qui y mène des actions de sensibilisation à l'environnement. Ce programme de l'association Terre Agir permet d'intégrer le développement durable à l'école et sensibiliser les élèves à cette problématique (dont sur le gaspillage alimentaire). En dehors du public scolaire, une formation récente a été réalisée par Graine Martinique auprès des Ambassadeurs du Cadre de Vie de la CACEM (pour 14 nouveaux jeunes embauchés en contrat aidé en 2018) : formation de 3 jours sur l'animation, pour apprendre à structurer un plan d'actions.... Il existe sur le territoire CACEM des

ambassadeurs Cadre de vie et Déchets depuis 2012. La CACEM a misé surtout sur la proximité et le dialogue avec la présence sur le terrain de 12 ambassadeurs de Tri et de 2 ambassadeurs Prévention ainsi que sur la multiplication des actions auprès des associations et des écoles. Il existe aussi un Pôle d'éducation à l'environnement concernant les déchets, à Cap Nord et un à Espace Sud.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : forte.
Il en ressort que dans le domaine de l'EDD, il n'y a pas de problème de formation :
- des agents territoriaux, celle-ci est assurée via le CNFPT ou accessoirement le réseau Graine,
- des salariés d'associations via leur OPCA Uniformation,
Mais un problème de pérennisation dans des emplois similaires à la fois pour les agents territoriaux et les membres d'association et de perte de compétence des structures. On regrette aussi qu'il n'y ait pas d'aide financière au niveau local (Etat notamment) pour le développement du réseau Graine.
- **Résultats attendus** : Le résultat attendu tel qu'il était proposé dans la rédaction de l'Action était de constituer des équipes de professionnels polyvalents d'éco-conseillers auprès du grand public, proposant des prestations de qualité en matière d'information et de conseil grand public, en développement durable.

3. Acteurs

- **Pilotes** : CNFPT, Uniformation (OPCO Cohésion Sociale) et GRAINE
- **Partenaires associés** : ADEME, les EPCI, les communes, les différentes associations intervenant en EDD, DEAL

4. Difficultés, risques et alertes

Intitulé	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politiques (<i>remise en cause d'un projet après un changement de majorité, incohérence entre les politiques, non adhésion des élus...</i>). 	Non pérennisation de l'emploi ou des personnes formées à ces questions dans les EPCI ou les communes par manque de moyens financiers et une non-priorisation sur ces métiers au sein des collectivités locales. Les associations n'ont pas pris le relais et n'ont pas les moyens financiers de le faire.

5. Financement

Financements mobilisables : formations du CNFPT financées en propre par le CNFPT pour les agents territoriaux et formations au bénéfice des associations soit à titre gratuit par l'ADEME soit via l'OPCA du secteur de l'Animation au bénéfice des adhérents ou animateurs des associations (Uniformation).

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- **Faire un bilan des compétences déjà acquises** par les agents d'information des différentes structures d'employeurs
- **Analyser les manques, individuellement et collectivement**, au regard de la nature et de la qualité des services attendus par les utilisateurs finaux (monter un programme de montée en compétences), en utilisant les ressources internes (encadrement, collègues) et externes
- **Identifier les formations à mettre en œuvre** au sein du CNFPT ou via l'OPCA Uniformation (OPCO Cohésion Sociale) pour les associations en EDD

Faciliter la mise en relation entre les employeurs et les organismes de formation autour de l'offre de stage ou de contrats d'apprentissage pour développer la culture de l'alternance

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Les entreprises des secteurs de l'eau et de l'énergie souhaiteraient que les jeunes diplômés des filières électrotechnique et électromécanique disposent de compétences plus opérationnelles dans la gestion des pannes et dysfonctionnements des équipements (démarche de diagnostic, de recherche de solution etc...). Plus largement, plusieurs entreprises, rarement approchées par des jeunes de ces filières lors de recherche de stage ou d'emploi, identifient une méconnaissance de leurs besoins et métiers de la part des enseignants et étudiants : ainsi les entreprises du secteur de l'eau sont souvent ignorées par les titulaires de BTS électromécanique/électrotechnique, et les bureaux d'étude font le même constat pour les DUT Hygiène Sécurité Environnement. La plupart des bureaux d'étude font appel à du personnel venant de France hexagonale. Il en résulte des difficultés accrues de recrutement pour les entreprises et d'insertion pour les jeunes diplômés locaux. Une plus grande fluidité dans la recherche de stages ou de places d'apprentissage et une amélioration du contenu des offres sont un enjeu majeur pour la professionnalisation des jeunes en formation.

▪ **Publics cibles** : étudiants et jeunes diplômés des filières Electrotechnique, maintenance industrielle (BTS électromécanique et électrotechnique), Licence Sciences Technologies Santé mention Sciences pour l'ingénieur en matériaux, instrumentation, mécanique, énergétique (MIME) option Energie et développement durable, DUT Hygiène Sécurité Environnement (HSE)

▪ **Niveau de réalisation** : 0%

▪ **Réalisations en octobre 2018** : néant sur cette action précise. Cependant, à la fois le Rectorat et l'Université disposent ou vont disposer de services en charge du rapprochement entre les entreprises et les cursus de formation.

RECTORAT : Le Rectorat a développé un projet important pour la rentrée 2018 de mise en relation entre l'école et les entreprises en matière de formation professionnelle ; mais ce dernier ne concerne pas l'enseignement supérieur mais uniquement de la 3^{ème} au baccalauréat : pour la mise en place sur les 3 secteurs géographiques académiques de CLEE (Comités Locaux Ecole Entreprises) avec plusieurs composantes pour accompagner les élèves vers la connaissance et l'insertion dans le monde de l'entreprise en favorisant l'accès à l'alternance et aux stages et en améliorant ces stages, du collège au lycée. Un CLEE sera mis en place dans chaque territoire dans un établissement référent et nécessitera 1 ETP par CLEE. En Martinique, le Pôle Stage n'était développé jusqu'à présent que sur deux secteurs professionnels seulement (BTP et Production industrielle). Niveau de réalisation : 0%. Pilote : Rectorat. Financement bouclé. Public : jeunes des collèges et des lycées.

Par ailleurs, sur la volonté de développer l'alternance dans ces formations en BTS, il faut attendre la réforme en cours de l'apprentissage. Dans ce cadre, des places pourraient être réservées dans chacune des spécialisations pour les apprentis. La CTM regrette qu'il n'y ait pas assez d'apprentis sur les nouveaux métiers.

UNIVERSITE DES ANTILLES : Dès la première année d'étude à l'UA, des stages en entreprise sont prévus pour que l'enseignement supérieur se rapproche du monde de l'entreprise. L'Université a aussi déjà une plateforme de mise en relation pour les stages, suivie par le Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle. Mais cette

plateforme n'existe pas de façon différenciée par filière. Des forums métiers sont aussi organisés au sein de l'Université pour tous les niveaux.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : forte
- **Résultats attendus** : Réduction des temps de recherche de stage, de contrat en alternance et d'emploi ;

Amélioration du contenu des stages en entreprise (identification des compétences à acquérir en amont), et du suivi des étudiants (référant entreprise et école) au long du stage et co-évaluation en aval ;
Amélioration de l'image des jeunes diplômés et réduction de la phase d'adaptation à l'emploi, coûteuse pour l'entreprise.

3. Acteurs

Pilote : Ce serait du ressort du **Rectorat pour les BTS et de l'Université des Antilles pour les DUT et les Licences Science Technologie Santé**. Mais aucun pilote ne porte l'action.

Partenaires : CTM, Association Contact Entreprises, CGPME, MEDEF, bureaux d'études, CCIM, AMPI

4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
▪ <i>Autres (précisez)</i>	Non adhésion puisque pas de pilote identifié – pas de traitement spécifique pour ces BTS DUT et Licences par rapport à l'ensemble des formations initiales proposées par le Rectorat ou l'Université des Antilles

5. Financement

Financements mobilisables : internes aux structures (Rectorat ou Université des Antilles)

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action prévue initialement

- Mettre en place et promouvoir une ou des plateformes de mise en relation offre et demande de stages sous forme mutualisée (enseignement professionnel et enseignement supérieur ensemble si possible à partir du niveau III), en proposant un cadre de rédaction du contenu des offres de stage (descriptif de la ou des missions des stagiaires) ou de contrats en alternance (apprentissage) ;
- Instaurer une phase de concertation sur le contenu des stages entre les formateurs et les entreprises, débouchant sur l'énoncé des compétences à acquérir pendant le stage, notamment sur le volet diagnostic de pannes ;
- Communiquer sur les compétences acquises au cours des formations auprès des entreprises par le biais des syndicats professionnels, du Pôle Emploi, de la CCIM (accès facilité aux référentiels de compétences des diplômés professionnels et aux fiches RNCP -Répertoire National des Certifications Professionnelles- sur les sites des organismes de formation) ;
- Solliciter les entreprises des secteurs eau et énergie pour communiquer chaque année sur les métiers auprès des étudiants et responsables des formations concernées ;
- Intégrer des professionnels en poste issus des secteurs concernés, aux équipes d'enseignants/formateurs.

Créer des supports pédagogiques adaptés au contexte spécifique de la Martinique permettant de communiquer sur la biodiversité et les métiers verts

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

L'apprentissage, en milieu scolaire, des savoirs relatifs aux ressources spécifiques de la Martinique en matière de biodiversité est insuffisamment développé. Les efforts pédagogiques ont porté principalement jusqu'ici sur le terrain de l'éducation à l'environnement local, pour laquelle des supports adaptés existent. Au-delà des efforts déjà réalisés sur ce registre, c'est l'antillinisation des programmes de sciences du vivant qu'il faut viser, comme cela a pu se faire pour les manuels d'histoire et de géographie... Il convient donc de continuer cet effort, d'actualiser l'existant et de proposer des manuels adaptés à chaque niveau d'étude et à différentes disciplines et/ou filières professionnelles, permettant de diffuser largement des connaissances sur les ressources de la biodiversité locale, afin d'en favoriser la protection mais aussi la valorisation sous différentes formes. Pour cela ces manuels, édités par des entreprises agréées par l'Education nationale, devront pouvoir être téléchargés gratuitement, par tous.

▪ **Publics cibles** : Ecoliers, collégiens, lycéens, étudiants, enseignants, publics de la formation continue

▪ **Niveau de réalisation** : 50%

▪ **Réalisations engagées en octobre 2018** :

Premier volet : supports permettant de communiquer sur les métiers de la biodiversité

L'ONISEP va produire 3 films sur les métiers à forte valeur ajoutée de la filière de la biodiversité (durée de 3 mn chacun) :

- Un sur les métiers de la recherche sur la biodiversité (un chercheur, un technicien chercheur, et un étudiant en thèse) avec des employés de l'Ifremer, de l'Inra...
- Un sur les métiers de conseil et de conduite de projets (personnes avec le profil Master dont trois chargés de projet ou de mission au PNM)
- Un sur les métiers de la surveillance et de la protection de l'environnement en interrogeant des gardiens de l'environnement (dont un du PNM).

Ces films, dont le porteur de projet est l'ONISEP, vont être réalisés en partenariat avec l'association Caribaea Initiative, association métropolitaine de préservation et de promotion de la biodiversité dans les Caraïbes (représenté par Franck CEZILLY).

Cette action est cofinancée à la fois par cette association et l'ONISEP. Cette expérience d'association pour l'ONISEP avec un partenaire extérieur est une initiative test. Elle pourra être reproduite. L'action est quasiment réalisée. Elle a débuté en janvier 2017 avec la signature de conventions entre l'ONISEP et l'association et devra être terminée au plus tard en décembre 2018.

Le but est d'informer sur les métiers liés à la biodiversité avec trois objectifs :

- Faire connaître ce secteur de niches d'emplois,
- Permettre de diversifier les choix d'orientation des jeunes,
- Participer à la protection et la sensibilisation à la protection de l'environnement et des écosystèmes.

Deuxième volet : production de supports pédagogiques pour les enseignants et les élèves de SVT au collège et au lycée.

Une convention a été passée entre l'Académie de Martinique (Rectorat) et l'association Caribaea Initiative en janvier 2017 dans ce sens.

8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus :

- Mobilisation des compétences du CRDP, des associations environnementales et des laboratoires de recherche pour la réalisation de l'ouvrage pédagogique

Indicateurs de ressources :

- Nombre de métiers mis à l'honneur et de personnes filmées

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de supports pédagogiques élaborés
- Nombre de films réalisés sur les métiers de la biodiversité

9. Résultat / Impact

Indicateurs de résultat :

- Nombre de classes bénéficiant des supports pédagogiques et des films réalisés
- Nombre d'élèves bénéficiant des supports pédagogiques et des films réalisés

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ ONISEP
- ✓ Rectorat
- ✓ PNM

Soutenir les opérateurs de formation continue (notamment IMFPA et GRETA) dans le développement d'une offre modulaire adaptée aux besoins de formation tout au long de la vie

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Dans le secteur des économies d'énergie, de la réduction des déchets, de la gestion de l'eau ou de l'entretien des espaces verts et des espaces naturels, les entreprises ont besoin d'opérateurs de formation formés à la réglementation, aux techniques et aux technologies du développement durable et de la protection de la biodiversité. Les salariés en poste, mais en premier lieu les demandeurs d'emplois, nombreux dans ces domaines professionnels, doivent pouvoir accéder facilement à des formations modulaires leur permettant de monter en compétence pour améliorer leur employabilité. Ces modules doivent donc être connus des salariés et des demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent mobiliser leur Compte Personnel Formation (CPF) pour assurer le financement de leur projet de formation dans ces domaines.

▪ **Publics cibles** : électriciens, plombiers, ouvriers de l'assainissement, opérateurs de tri et de la récupération des déchets, jardiniers (salariés et demandeurs d'emploi) ...

▪ **Niveau de réalisation** : 10%

▪ **Réalisations engagées en octobre 2018** :

Rectorat pour GRETA : L'idée d'une offre de formation modulaire est d'acquérir des blocs de compétence, par accumulation tout au long de la vie, pour aboutir à une formation diplômante ; pour apporter une réponse immédiate et à plus long terme au bénéficiaire. Le GRETA n'est pas spécialisé dans les formations en EDD. Mais la mise en place d'un Titre Professionnel de niveau IV « Technicien en environnement » option préservation du littoral (entre autres pour gestion des algues sargasses) est en cours de discussion. Le GRETA contrairement à l'IMFPA répond aux appels d'offre de la CTM sur les formations. Une convention cadre existe entre le GRETA et l'IMFPA pour travailler ensemble. Mais le Rectorat reconnaît qu'il n'y a pas assez de remontées des besoins des entreprises. Il reconnaît qu'il serait pertinent de mettre en place un groupe de travail CTM/IMFPA/GRETA/OPCA-OPCO/Pôle Emploi pour traiter des besoins métier par métier et mettre en place les formations adaptées.

IMFPA : L'IMFPA existe dans sa structuration actuelle depuis janvier 2017.

Ex-AFPA, il reste un acteur important dans le processus de formation des demandeurs d'emploi. Son public prioritaire est constitué des demandeurs d'emplois recensés et orientés par le Pôle-Emploi. Les formations mises en œuvre antérieurement par l'AFPA continuent d'être mises en place.

Une des préoccupations actuelles de l'IMFPA est de structurer son offre et de permettre à la CTM d'ouvrir les formations non pourvues à l'IMFPA à d'autres opérateurs (appels d'offre de la CTM).

Il dispense actuellement deux Titres Professionnels relatifs aux espaces verts : TP ouvrier paysagiste et TP ouvrier de production agricole (formations qui seront reconduites).

Il dispense, depuis septembre 2018, une formation au Titre Professionnel d'Agent technique des déchetteries (convention avec le SMTVD signée). De par la mise en place de cette formation, l'IMFPA est prêt à développer d'autres formations en matière de gestion des déchets et de emploi ; Il pourrait accompagner l'ACISE dans la mise en place d'un CQP d'agent valoriste (voir Fiche Action 8 sur les besoins de formation en agent valoriste). En matière de gestion de l'énergie dans le secteur du BTP, l'IMFPA envisage aussi la mise en place d'une formation sur les installations d'énergie solaire (ouverte principalement à des plombiers et électriciens) mais n'a pas encore de plateau technique adéquat lui permettant de répondre à la demande. Par ailleurs, l'IMFPA intègre des modules liés au développement durable dans toutes ses formations.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : très forte (2ème position/10)
- **Résultats attendus** :

Mise en place d'une offre de formation modulaire en EDD, permettant des entrées en formation régulières au long de l'année et la construction de parcours individuels qualifiants, notamment au sein de l'IMFPA et du GRETA.

3. Acteurs

Pilotes : IMFPA/CTM/GRETA

Partenaires associés : Pôle emploi, OPCA/devenu OPCO

4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
Moyens financiers (<i>risque de découverte de coûts au cours du projet qui grèveraient l'enveloppe budgétaire dédiée au projet</i>)	Pour l'instant les propositions de développement de l'offre en EDD de l'IMFPA sont confrontées à des difficultés de mise à niveau des plateaux techniques adaptés (réflexion en cours énergie solaire)

5. Financement

Financements mobilisables: IMFPA financement CTM et GRETA financement Rectorat.

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

Mettre en place un groupe de travail par métier visé, piloté par la CTM et les OPCA avec les opérateurs de formation et quelques experts, l'IMFPA et le GRETA (actuellement l'IMFPA cherche à identifier les besoins de formation en la matière – ce que l'IMFPA ne pourra couvrir comme champs devrait faire l'objet d'appels d'offre de la CTM) ;

Rendre éligible ces modules au compte personnel de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 il n'existe plus de liste de formation éligible au CPF ;

Les actions de formation sont éligibles si elles sont certifiantes et qualifiantes et que l'organisme qui délivre la formation est référencé par le financeur dont relève le demandeur d'emploi (généralement la CTM et/ou le Pôle-Emploi) ou le salarié (son OPCO).

7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 5 EDD - Soutenir les opérateurs de la formation

Période à mettre en évidence : 2S18					Préparation / mobilisation des acteurs		Mise en place		Réalisation		Evaluation													
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage de réalisation	Durée de l'action	Pilote	1S14	2S14	1S15	2S15	1S16	2S16	1S17	2S17	1S18	2S18	1S19	2S19	1S20	2S20	1S21	2S21	1S22	2S22
Identification par l'IMFPA des besoins en formation dans le secteur de l'EDD et en particulier des déchets et du emploi	2018	en cours	1 an	IMFPA																				
Mise en place par l'IMFPA de nouvelles formations (TP opérateurs de tri et projet pour répondre au besoin de l'ACISE sur agent valoriste ou de emploi) - pour formation d'agent valoriste en détail voir Fiche Action 8	2018-2019	50%	2 ans	IMFPA																				
Appel d'offre de la CTM pour formations qui ne peuvent être pourvues par la CTM	2019	0%	1 an	CTM																				

8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus : identification des besoins en formation ;

Indicateurs de ressources : nombre de réunions du Groupe de Travail interne IMFPA ;

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de formations mises en place.

9. Résultat / Impact

Indicateurs de résultat :

- Nombre de bénéficiaires (demandeurs d'emploi et salariés) d'actions de formation par métiers

- Nombre d'heures de formation

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ CTM, direction de la formation professionnelle
- ✓ IMFPA (direction du développement)
- ✓ Rectorat

Collecter et formaliser les savoirs traditionnels sur les plantes locales sur les usages des plantes locales (santé, cosmétique, alimentation)

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

La Martinique possède une grande richesse en matière botanique, avec de nombreuses espèces spécifiques, mais les connaissances populaires sur les caractéristiques, les propriétés et les usages de ces plantes sont en train de se perdre. Les associations de protection de l'environnement contribuent à sauvegarder une partie des savoirs détenus par les naturalistes de terrain, et les herboristes ou apothicaires créoles, mais leurs champs d'interventions sont très segmentés et leurs moyens limités. Les modules de formation en sciences naturelles et en botanique inclus dans nombre de cursus professionnels ne prennent pas en compte ces savoirs locaux, insuffisamment formalisés.

- **Publics cibles** : tout public dont les professionnels de santé
- **Niveau de réalisation** : 90%
- **Réalisation** : cette action est réalisée depuis 2016.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

Résultats attendus :

Inventaire des savoirs populaires en matière de botanique et d'usage des plantes locales (herboristerie et autres types d'usages), en vue de leur mobilisation dans la formation des jeunes et des professionnels de santé (voir fiche de suivi action 7);

Mise à disposition de ces savoirs sous forme de base de données accessible pour les différents publics cibles (professionnels de la formation, militants associatifs, étudiants...).

3. Acteurs

Pilote : PARM

Partenaires : partenaires experts en botanique dont le TRAMIL et le laboratoire de pharmacologie de l'Université de Strasbourg

4. Difficultés, alertes et risques : néant

5. Financement

Financements déjà mobilisés: action financée à 100% par le PARM (via financement CTM)

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- **Organiser la collecte et la formalisation des savoirs locaux** :
 - Travail scientifique réalisé par le PARM avec des experts en botanique dont le TRAMIL de 2008 à 2010 de sélection de plantes de la pharmacopée locale, plantes à fort potentiel. Sur les 946 plantes étudiées, 70 plantes ont été retenues.
- **Se doter d'outils de gestion des connaissances** pour répertorier et classer ces savoirs (ainsi que leurs

détenteurs qui doivent devenir des personnes ressources) pour les rendre accessible pour les enseignants et les formateurs et les militants associatifs :

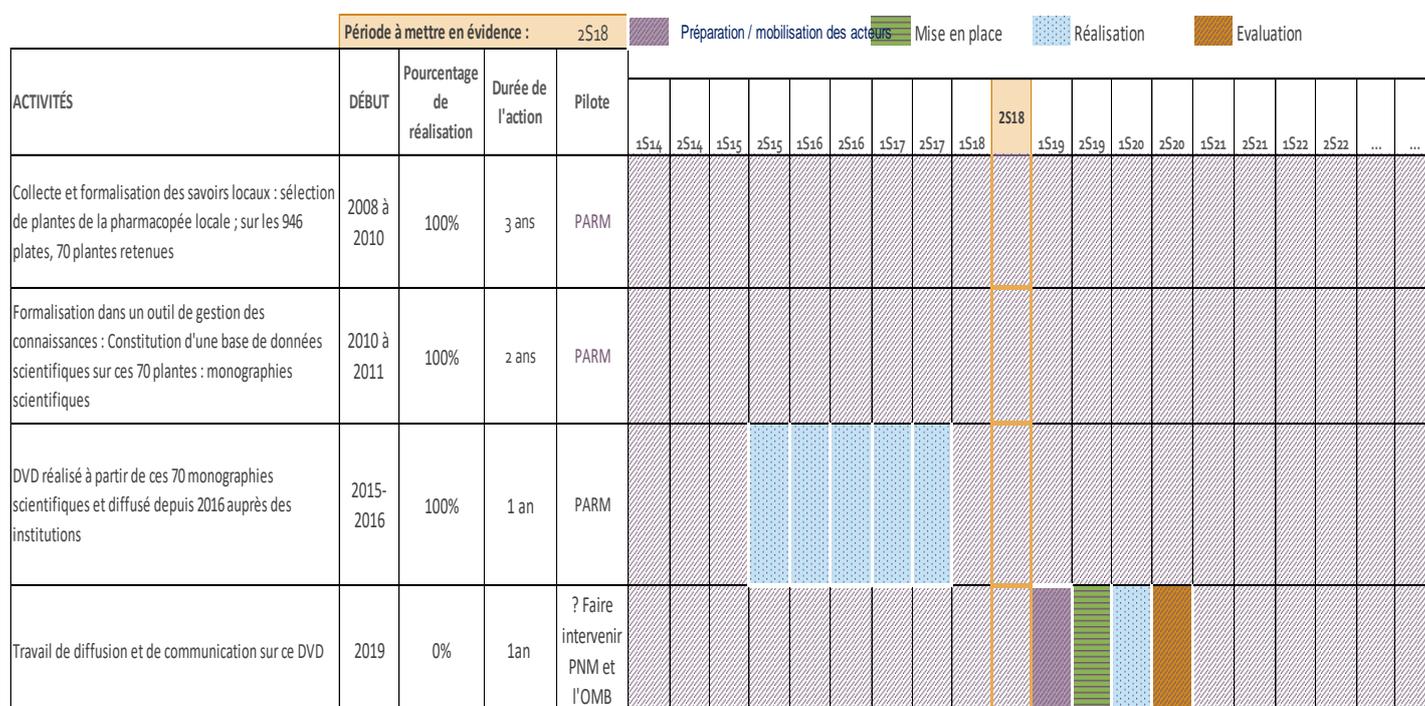
- Une base de données a été constituée sur ces 70 plantes de 2010 à 2011. Cette base de données rassemble des monographies scientifiques sur la flore martiniquaise. Un DVD présentant ces 70 plantes a été réalisé et est diffusé depuis 2016 auprès des institutions (payant pour les autres publics).

Entre temps, de 2011 à 2013, 16 plantes parmi ces 70 ont été inscrites en pharmacopée française (voir FA 7 - Former les professionnels de santé à la pharmacopée française).

Et, le PARM a lancé en 2012 un Projet de Recherche et de Développement PAMVAL avec l'étude précise de 24 plantes parmi les 70 étudiées pour le développement d'une filière de production de produits à base de PPAM (voir FA 9 – Accompagner les petits entrepreneurs locaux positionnés sur la production de produits à base de plante à parfum, aromatiques ou médicinales (PPAM) pour développer et professionnaliser leur activité).

7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 6 EDD - Collecter et formaliser les savoirs traditionnels



8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de processus : travail scientifique de collecte de données sur 2 ans (2008 à 2010) et de formalisation dans un outil de gestion de connaissances (2010 à 2016) ;

Indicateurs de réalisation : réalisation d'un DVD en 2016.

9. Résultat / Impact

Indicateurs de résultat : Mise à disposition de cet inventaire (réalisé puisque DVD produit et diffusé. Seul bémol : pour l'instant, le DVD n'est pas suffisamment connu et utilisé).

Il reste donc un travail de diffusion et de communication à réaliser : faire intervenir le PNM et l'Observatoire Martiniquais de la Biodiversité (OMB).

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ PARM
- ✓ Chambre d'Agriculture
- ✓ PNM

Former les professionnels de santé à la biodiversité martiniquaise

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Les formations des professionnels de santé ne leur permettent pas aujourd'hui d'intégrer la pharmacopée locale dans leur exercice quotidien. Les savoirs locaux des herboristes et apothicaires créoles se perdent. L'inscription, en 2013, de 16 plantes médicinales à fort potentiel sur la liste A des plantes de la pharmacopée française a mis en lumière l'intérêt de ces savoirs traditionnels et l'importance qu'il y a à les transmettre à l'ensemble des professionnels de santé, de manière à ce qu'ils puissent en intégrer l'usage dans leurs pratiques.

▪ Publics cibles : pharmaciens et thérapeutes traditionnels

▪ Niveau de réalisation : 0%

▪ Réalisations en octobre 2018 :

Aucune action n'a été engagée avec l'OPCA de la fonction hospitalière (l'ANFH), en matière de formation continue. La délégation territoriale de l'ANFH Martiniquais ne considère pas l'action comme pertinente. Le soin est un secteur très réglementé et il ne peut être ouvert dans le domaine hospitalier à l'utilisation des plantes médicinales en tant que telles. Certains établissements publics, celui de Trinité par exemple, qui comporte une unité Alzheimer peuvent mener des activités avec les patients pour sentir les plantes, en termes de découverte olfactive, mais pas pour une utilisation en termes de soins.

Dans le cadre de l'élaboration du CEP en 2014, l'idée développée à l'époque par le PARM était d'utiliser le recensement du savoir en la matière (voir FA 6) pour la formation d'un public de pharmaciens. Une formation en particulier sur les 16 plantes inscrites à la pharmacopée française avait été envisagée. Le PARM avait même réfléchi à l'organisation d'une journée de formation au Domaine de l'émeraude. L'idée était de former d'abord les pharmaciens, pour que ces derniers puissent utiliser ces plantes.

Un groupe de travail avait été initié en 2015 dans le but de mettre en place des formations à destination du corpus médical de pharmacien. Mais cette action ne fait plus partie du plan d'actions du PARM, par manque de moyens financiers (il faudrait une enveloppe budgétée et une mission de 12 mois). Le PARM depuis deux ans connaît des restrictions budgétaires et s'est recentré sur d'autres missions. Et, l'OPCA/OPCO des pharmaciens ne porte pas non plus d'action en la matière. Il n'y a donc pas actuellement de pilote pour cette action. Emmanuel NOSSIN, représentant local du TRAMIL, prône la valorisation de la pharmacopée locale mais il n'est pas suivi par l'ensemble des pharmaciens. D'autre part, il n'y a pas en Martinique, dans le domaine de la médecine de DU de phytothérapie créole comme en Guadeloupe ou à la Réunion.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

▪ Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions : forte (4^{ème} position)

▪ Résultats attendus : Intégration de la pharmacopée locale à la pharmacopée des professionnels de santé dans leurs prescriptions ou pour leurs conseils aux patients (prévention des contre-indications, empoisonnements, problèmes d'associations...)

3. Acteurs

Pilote : PARM à l'origine (en collaboration avec l'OPCA des pharmaciens), plus de pilote aujourd'hui ; voir à longue échéance

Partenaires : Conservatoire Botanique de la Martinique, TRAMIL

4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Moyens financiers (risque de découverte de coûts au cours du projet qui grèveraient l'enveloppe budgétaire dédiée au projet), Politiques (remise en cause d'un projet après un changement de majorité, incohérence entre les politiques, non adhésion des élus...) 	<p>Difficultés financières du PARM depuis 2016 ; recentrage sur certaines missions</p> <p>Il n'y a plus de porteur de l'action.</p>

5. Financement

Financements mobilisables : financement de l'action initialement prévu sur le budget du PARM (via la CTM). Les actions de formation des pharmaciens auraient pu être prises en charge par l'OPCA/OPCO dans le cadre de la formation continue.

Il n'y a pas non plus de formation initiale en la matière en Martinique.

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

La réflexion initiée en 2015-2016 par le PARM pour la mise en œuvre de cette action avait été la suivante :

- Créer une commission « Connaissance et valorisation de la pharmacopée traditionnelle » ;
- Constituer un GT au sein de la commission PPAM (Plante à Parfum Aromatique ou Médicinale) du PARM pour concrétiser ces objectifs ;
- Créer un ouvrage type « livret de vulgarisation des plantes de la pharmacopée » (modèle de fiche réalisé) ;
- Diffuser auprès des pharmaciens des monographies bibliographiques (type ANSM Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé) des plantes inscrites en pharmacopée par le PARM ;
- Réaliser un séminaire de formation d'une journée sur « plantes en pharmacopée vers une valorisation en santé publique », planification et modalités d'organisation.

7. Calendrier de réalisation et diagramme de GANTT

Action 7 EDD - Former les professionnels de la santé à la

Période à mettre en évidence : 2S18				Préparation / mobilisation des acteurs												Mise en place												Réalisation												Evaluation											
ACTIVITÉS	DÉBUT	Pourcentage de réalisation	Durée de l'action	Pilote	1S14	2S14	1S15	2S15	1S16	2S16	1S17	2S17	1S18	2S18	1S19	2S19	1S20	2S20	1S21	2S21	1S22	2S22																											
Création d'une commission "Connaissance et valorisation de la pharmacopée locale" et mise en place d'un plan d'action pour réaliser cette action	2016	100%		PARM																																															
Constitution d'un GT au sein de la commission PPAM du PARM pour concrétiser ces objectifs	?	0%		plus de pilote (si PARM à longue échéance et avec le concours d'une association dynamique pour porter filière émergente)																																															
Création d'un ouvrage type "livret de vulgarisation des plantes de la pharmacopée" (modèle de fiche réalisé)	?	0%		plus de pilote																																															
Diffusion auprès des pharmaciens des monographies bibliographiques des plantes inscrites (type ANSM Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé)	?	0%		plus de pilote																																															
Réalisation d'un séminaire de formation d'une journée sur "plantes en pharmacopée ... vers une valorisation en santé publique", planification et modalités d'organisation	?	0%		plus de pilote																																															

8. Pilotage / Suivi de l'action

Indicateurs de ressources : nombre de modules de formation réalisés ;

Indicateurs de réalisation : nombre de professionnels formés et nombre d'heures de formation

9. Résultat / Impact

Indicateurs de résultat : utilisation de la pharmacopée locale par les professionnels de santé.

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ ANFH
- ✓ PARM

Former les professionnels du tourisme à la biodiversité martiniquaise (PPAM) et soutenir les projets de promotion de la biodiversité

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Une demande de tourisme écologique (et notamment de circuits d'observation de la flore et de la faune martiniquaise) existe potentiellement, mais il n'y a pas suffisamment de professionnels formés pour proposer une offre structurée en face. Les guides doivent avoir des connaissances en matière de biodiversité, d'entomologie, d'apiculture, géologie, géographie et histoire. Ils pourraient créer leurs propres activités et travailler avec le PNM. De plus, l'ensemble des professionnels du tourisme auraient besoin de modules de formation sur la biodiversité pour valoriser auprès des touristes les richesses locales. Il s'agit aussi de soutenir les projets de promotion de la biodiversité.

▪ Publics cibles : professionnels du tourisme

▪ Niveau de réalisation : 20%

▪ Réalisations en octobre 2018 :

Le CNFPT forme les agents territoriaux à la biodiversité. Le CNFPT a initié notamment des formations sur la mangrove, l'érosion du littoral, la faune, la flore, sur sites, pour le personnel communal des Brigades de l'environnement animées par le professeur Pascal SAFFACHE de l'UA, l'ODE, le PNRM et l'ONF. Le François, Le Robert, Le Vauclin, Le Marin et St Anne ont environ une dizaine d'agents chacune dédiés à ces brigades du littoral, personnes non assermentées, qui sur le littoral et notamment autour des îlets, font de la prévention, informent sur l'interdiction de prélèvement et de rejet, récupèrent les déchets, mais apportent aussi des connaissances notamment aux touristes sur la faune et la flore. Le CNFPT propose également des séminaires sur ces thématiques tournées vers la biodiversité et destinés aux ingénieurs territoriaux, en sollicitant des experts.

Le service de formation continue de l'Université des Antilles a mis en place pour la rentrée 2018 un Diplôme Universitaire de Biodiversité des Espaces Naturels de la Caraïbe (bac + 3) DUBIOCA destiné à acquérir une formation en la matière. Seuls des agents territoriaux sont pour l'instant intéressés pour la suivre. Ce diplôme est créé en partenariat avec le CNFPT, la DEAL, l'ODE et l'IFREMER, dans l'objectif de faire connaître les espaces à protéger, les plantes invasives, la faune, la flore, le milieu aquatique et la mer.

OPCALIA (OPCO des services à forte intensité de main d'œuvre) devrait lancer un plan de formation global sur le tourisme, et pourrait ouvrir des formations en la matière à la sphère des entreprises privées.

De même, la CTM a déjà lancé par le passé des formations continues pour les agents touristiques sur le patrimoine culturel. **Elle pourrait lancer des formations continues sur la biodiversité.**

Suite à une phase de concertation, le Parc Naturel de Martinique et ses partenaires ont créé l'Observatoire Martiniquais de la Biodiversité en mai 2015 (OMB).

41 structures institutionnelles et associatives ont signé une charte de fonctionnement définissant les objectifs, missions et organisation de l'Observatoire. Le dispositif est co-financé par la Collectivité territoriale de Martinique, la DEAL et l'Office de l'eau. L'enjeu pour l'OMB est :

- de mutualiser les informations sur la biodiversité au sein de l'OMB qui se charge de diffuser les savoirs,

- d'accompagner des collectivités et les acteurs locaux (publics et privés) à la prise en compte de la biodiversité
- d'identifier les moyens de valorisation de la biodiversité.

Dans le cadre de ses missions, un site internet devait être mis en place en 2018 pour diffuser les informations recueillies.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : très forte

- **Résultats attendus** :

- **Mise en place de formations destinées aux professionnels du tourisme** pour une meilleure connaissance du patrimoine naturel et culturel, de la faune, et la flore locale. Le but est à la fois de développer une culture verte chez les professionnels du tourisme pour qu'ils soient en mesure d'informer leurs clients sur les richesses naturelles de la Martinique (du taxi au gîte en passant par le restaurateur) et de développer des offres commerciales liées à l'éco-tourisme (création de parcours équipés pour le bird watching, mise en place de postes d'observation biologique marine, ornithologique, botanique, reptilienne...);
- **Mise en place d'une plateforme de partage de l'information scientifique centralisée**, référence pour ceux qui souhaitent développer leurs connaissances sur la biodiversité martiniquaise (faune, espèces protégées, pharmacopée...).

3. Acteurs

Pilotes :

- De manière générale PNM
- CNFPT pour les agents territoriaux mais pas de pilote identifié pour la sphère privée. Pour une mise en place de formations continues via des appels d'offre de la CTM et pour intégration de cette préoccupation dans le plan général de la formation à mettre en place dans le secteur du tourisme en cours de réflexion par les OPCA devenus OPCO (OPCALIA et AGEFOS-PME).

Le Parc Naturel de Martinique ne veut pas être le porteur de l'action sur la partie formation ; même s'il reconnaît qu'il y a un besoin en la matière. Dans le cadre de la procédure UNESCO, des réunions ont été réalisées avec les professionnels du tourisme pour les sensibiliser à la question. Il serait très pertinent de mettre en place des formations réduites sur la durée, notamment sur la connaissance de la faune et de la flore.

- Le réseau TAK-TAK, premier tour opérateur martiniquais, forme les partenaires professionnels du tourisme de leur réseau à la géologie, climat, histoire et biodiversité martiniquaise.

4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Autres (préciser)</i> 	Pas de pilote unique de l'action en matière de formation et manque de modules de formation pour la sphère privée.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Manque de communication</i> 	D'autre part, les formations existantes sont peu connues. Il faut initier un travail de communication sur ces formations.

5. Financement

Financements mobilisés : mis en place de l'Observatoire de la biodiversité par le Parc Naturel Régional de Martinique en mai 2015. Il est cofinancé par la CTM, la DEAL et l'Office de l'eau.

Financements mobilisables : OPCALIA, OPCA du secteur tourisme pourrait contribuer au financement de l'ingénierie de ces formations pour les professionnels privés du tourisme. Pour les agents territoriaux, financement par le CNFPT.

du tourisme.

10. Organismes interrogés pour le suivi de l'action

- ✓ PNM
- ✓ CNFPT
- ✓ Service Formation Continue de l'Université des Antilles
- ✓ UMIH Formation et UMIH
- ✓ OPCALIA (devenu OPCO des entreprises à forte intensité de Main d'œuvre) et AGEFOS-PME (OPCO des entreprises de proximité)
- ✓ Service Environnement de la CTM
- ✓ Direction de la formation professionnelle de la CTM

Offrir une formation d'agents valoristes ou de techniciens de emploi

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Pour de nombreux déchets, il n'existait pas en Martinique de filières de valorisation à proprement parler puisque le traitement se limitait localement à la réduction du caractère polluant. Ainsi, valoriser les objets en donnant une priorité au emploi et à « la seconde vie de l'objet » pour éviter une exportation des déchets vers l'Hexagone a d'autant plus de sens que cela génère des activités faiblement délocalisables à forte intensité de main d'œuvre faiblement qualifiée (les objets encombrants sont collectés, triés, nettoyés, testés et réparés).

En 2014, les activités de l'ACISE en matière de ressourcerie n'en étaient qu'à leur début. Le cœur de métier de l'ACISE est le SAMU social (environ 100 Places). En complément, depuis 2008, elle a développé une activité de ressourcerie ; à travers des Ateliers Chantier d'Insertion. Le but historique était l'insertion économique des personnes sorties de la rue ; même si la passerelle est difficile à faire, et qu'il n'y a que quelques bénéficiaires par an qui passent d'un champ à l'autre. Les candidats en ACI viennent de Pôle Emploi, du RSMA, de PLIE... et même de candidatures spontanées. Le budget de l'ACISE était de 1,8 millions en 2013 et est passé en 2018 à 4,5 millions avec 105 salariés (ACI et permanents).

Les deux ateliers chantier d'insertion en matière de ressourcerie occupent 52 équivalents temps plein (soit le double par rapport à 2013), 26 ETP sur chaque ACI.

1er atelier Boutik Foyal qui est devenu « Ressourcerie Boutik Foyal » : le modèle a évolué de la couture à la prévention et la récupération des déchets, multi-flux d'objets dont une partie est revendue en ressourcerie (Textile Linge Chaussure ; mais aussi D3E Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques et DEA pour l'ameublement et les produits hors filière (jouets, CD, livres...)).

2ème atelier Martinique TLC (Textile, Linge, Chaussure) : ACI depuis 2016 pour collecte, tri et manutention de vêtements ; avec le développement de différents métiers. 80 bornes ont été installées sur tout le territoire. Des réformes sont à venir en matière d'ACI. Mais les Ressourceries ne seront certainement pas touchées. Il faut favoriser l'autofinancement ; or, les deux ACI de l'ACISE réalisent 600.000 € de CA (pour un coût salarial d'1 million d'euros pour les 52 ETP) et ont une utilité sociale en plus de la fonction d'insertion par l'économique.

L'idée d'une perception encore négative des produits de second usage par les consommateurs locaux et qui menacerait la viabilité de tels projets n'est pas avérée, ni localement ni sur le plan national, de l'avis de l'ACISE et de l'ADEME. Le besoin ne porte pas sur une labellisation de la qualité des objets et des appareils recyclés.

Mais le besoin porte sur une formation à créer d'agents valoriste ou de techniciens de emploi pour permettre aux jeunes aujourd'hui employés dans l'un des chantiers d'insertion de développer ensuite une activité de réparation et/ou à trouver à s'insérer dans l'emploi en valorisant leur savoir-faire. D'autre part, si le personnel embauché dans les ressourceries était formé pendant la durée du chantier d'insertion, il pourrait mieux traiter les appareils D3E à revendre en ressourcerie (réparation, tests...) et ainsi de les assortir d'une garantie commerciale, plus attractive pour les consommateurs.

- **Publics cibles** : personnes embauchées actuellement dans les deux ACI de l'ACISE (52 ETP, le double par rapport à 2013), personnel d'ECO MOBIL et personnels des déchetteries
- **Niveau de réalisation de l'action** : 0%
- **Réalisations en octobre 2018** : aucune réalisation en matière de formation à créer d'agents valoristes ou de techniciens de emploi – besoin qui vient d'être formulé par l'ACISE. Par contre, depuis le CEP de 2014, doublement de l'employabilité de l'ACISE en la matière et présence de porteurs de projets en ressourceurcie dont sur le Robert (« Cinq Vies ») et de petites unités de valorisation des déchets.

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : forte
- **Résultats attendus** :

Développer les compétences et l'employabilité des personnes embauchées en chantier d'insertion (pendant maximum deux années),

Développer l'emploi en matière de réparation/ressourceries/déchetteries/remplacement sur le territoire,

Développer l'économie circulaire et l'économie locale.

3. Acteurs

Pilote : ACISE ;

Partenaires : **ADEME et IMFPA** (prêts à les accompagner dans la démarche de mise en place d'une formation adéquate), **Chambre des métiers** (pour participer à la structuration de la filière du emploi), DIECCTE, URSIAE, Uniformation, SMTVD, CTM, CRESS, EPCI.

4. Difficultés, alertes et risques

Intitulé	Commentaire
▪ Autres (précisez)	Absence d'Organisation Professionnelle, porteur naturel de l'action : l'OPCA (UNIFORMATION, actuellement OPCO de la Cohésion Sociale) ne lance pas de formation en matière d'insertion (ce n'est pas de son ressort, l'OPCA est le financeur) ; l'association des ACI ne lance pas de formation sur les cœurs de métiers ; le Réseau des Ressourceries au plan national est en perte de vitesse et ne peut pas porter le projet de CQP (alors que ce besoin est relayé au niveau national par l'ensemble des ressourceurcies...) – le Réseau des ressourceurcies propose des formations (collecte préservante, traçabilité, valorisation, vente...) utilisées par l'ACISE éventuellement... mais formation ni diplômante, ni qualifiante, ne permettant pas une réinsertion dans des activités connexes par les personnes actuellement en insertion.

5. Financement

Financements mobilisables pour les actions de formation :

- Pour le personnel en ACI : Uniformation (OPCO de la Cohésion Sociale)
- Pour le personnel de la fonction publique territoriale en déchetterie : partie CNFPT et partie ADEME.

6. Méthodologie de mise en œuvre de l'action

- **Créer un CQP d'agent valoriste ou de technicien de emploi** pour répondre au besoin de formation diplômante ou qualifiante pour s'insérer ensuite dans des métiers en lien direct avec celui de la ressourceurcie et de petits ateliers de bricolage.

Cette formation sur une année environ pourrait être réalisée pendant la durée de l'ACI soit au maximum 2 années et permettrait de former le personnel en place à la sécurité et au reconditionnement, pour pouvoir notamment proposer une garantie commerciale pour les produits D3E revendus. Dans le cadre du CQP, est à prévoir un module sur la qualité et la traçabilité.

Il existe un CAP Opérateur des industries du recyclage, en Martinique, mais l'ACISE n'a pas de besoins particuliers en la matière ; les personnes embauchées acquièrent ces compétences en interne. Par contre, un besoin en formation a été identifié pour permettre ensuite leur employabilité et pour développer les métiers de la valorisation.

- Mr Hannequin de **l'ACISE** cherche à structurer un réseau régional des ressourceries (Antilles-Guyane) rassemblant tous les acteurs du emploi. Celui-ci pourrait « porter » le CQP et proposer de mutualiser des cycles de formations qualifiantes au plan local (importance pour une sortie positive des jeunes en insertion d'avoir une formation qualifiante et de pouvoir s'insérer dans l'économie locale)
- **L'ADEME** fait le même diagnostic que l'ACISE d'un besoin en professionnalisation des employés des ressourceries et des déchetteries et est prêt à les soutenir dans leur démarche (ne peut être le porteur de l'action). D'autre part, l'ADEME défend l'idée d'un véritable gisement en matière de ressourceries en Martinique (formation réalisée récemment au sein de l'ADEME sur « monter un projet de ressourcerie »). L'ADEME travaille par ailleurs avec le SMTVD qui gère une douzaine de déchetteries et souhaite former au moins un agent par déchetterie tous les ans ou tous les trois ans au métier de valoriste. Enfin, l'ADEME est prête à former des formateurs locaux en la matière.
- Au moment de la rédaction du CEP en 2013, **L'ex-AFPA (IMFPA)** avait dispensé une formation en vue de l'obtention du CQP de la branche professionnelle de la récupération « dépollueur, trieur, démonteur de véhicules hors d'usage (VHU) ». Ce CQP existait au plan national. Et, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des industries et commerce de la récupération ne voulant pas attribuer d'habilitation en la matière à des formateurs locaux, envoyait des personnes habilitées pour dispenser la formation. D'où un coût particulièrement élevé pour cette formation qui s'est élevée à 80.000 € pour la quinzaine de personnes à former. Devant ces très fortes contraintes, l'expérience menée en la matière par l'ex AFPA n'a pas été renouvelée alors que les besoins en la matière existaient. L'IMFPA est prêt à accompagner l'ACISE pour monter une formation locale de type CQP agent valoriste. Dans le cas présent, le CQP d'agent valoriste ou de Technicien de remploi n'existe pas au niveau national. La procédure sera donc plus longue à mettre en place que dans le cadre du CQP précédent mais la formation pourra être dispensée localement et correspondre exactement à la formation que l'on souhaite développer. Un CQP est moins contraignant à mettre en place localement qu'un Titre Professionnel. Le CQP, pour sa création, doit être porté par un organisme local avec un taux de placement, dans la Région où il se met en place, élevé (d'où la volonté de l'ACISE de mettre en place un réseau régional de ressourceries avec la Guadeloupe et la Guyane). Si le projet de formation est accepté au niveau national, il peut être expérimenté localement et évalué au bout de deux ans avant d'être inscrit dans la liste officielle des CQP.

L'IMFPA accepterait d'être co-pilote avec l'ACISE sur la mise en place d'une telle formation, avec l'élaboration d'un cahier des charges « référentiel Emploi/Compétences » et « référentiel Qualification » pour la création d'un CQP au niveau local. L'IMFPA va aussi vérifier qu'il n'existe pas de Titre Professionnel dans ce domaine.

L'IMFPA a organisé, par ailleurs, au sein de sa structure la mise en place d'une formation au titre professionnel d'Agent technique des déchetteries. Elle devait démarrer début 2018 mais a été repoussée fin 2018, de par la difficulté à trouver un formateur (ce qui est aujourd'hui chose faite) et la volonté de mettre en place un

Accompagner les petits entrepreneurs locaux positionnés sur la production de produits à base de plantes à parfum, aromatiques ou médicinales (PPAM) pour développer et professionnaliser leur activité

1. Contexte d'intervention

▪ Rappel de l'intérêt de cette action au regard des problématiques emploi-formation :

Dans le cadre du CEP de 2014, des atouts majeurs pour la réussite du développement économique du secteur des plantes aromatiques et médicinales (PPAM) en Martinique avaient été identifiés : volonté des institutions locales et des professionnels de renforcer la diversification agricole dans des productions permettant la création de valeur ajoutée, évolution du contexte réglementaire des PPAM (systèmes d'autorisations de mise en marché allégés, fondés sur l'usage traditionnel et la non toxicité), demande de consommateurs de produits naturels au bénéfice santé. Une priorité régionale avait aussi été accordée au PARM, Pôle Agro-alimentaire Régional de Martinique devenu depuis Pôle Agroressources et de Recherche de Martinique, sur les biomolécules.

▪ Publics cibles : artisans et les micro-entreprises

▪ Niveau de réalisation : 50%

▪ Réalisations en octobre 2018 :

Dans le cadre du CEP de 2014, la méthodologie suivante avait été proposée :

1. Poursuivre la Recherche et le Développement des PPAM au sein du PARM en lien avec ses partenaires (experts, Université)
2. Création d'une commission PPAM au sein du Conseil d'Orientation du PARM, première étape vers l'accompagnement à la création d'une filière
3. Impulser la création de « produits nouveaux » par la création de valeur ajoutée pour la conquête de nouveaux marchés ou de niches de marché adaptées à la demande des consommateurs (ingrédients aromatiques, produits alimentaires au bénéfice santé ou phytomédicaments)
4. Proposer une étude de marché qualitative pour mieux adapter les produits finis à la demande locale et une étude pour identifier les réseaux de distribution les mieux adaptés pour le marché local, national et international.
5. Développer l'offre de production de produits finis au sein du PARM pour les petites fabrications.

Ces différentes missions ont été effectuées entre 2012 et 2018 et des producteurs sont accompagnés depuis 2016. Une étude de marché sur les produits issus des PPAM a tout d'abord été réalisée par le groupement Ipsos/Cabinet Philippe Villard Consultant en 2010. Et, le PARM considère que les besoins ont été pourvus en la matière. Puis depuis 2013, le PARM est engagé dans la valorisation de la filière, notamment dans le cadre

du contrat de plan Etat/Région 2015-2020. Il considère que l'action est réalisée et va se poursuivre jusqu'en 2020. Il restera à en assurer la pérennité après 2020, dans le cadre du nouveau contrat de plan.

En 2012, le PARM a lancé un Projet de Recherche et Développement PAMVAL avec l'étude précise sur 24 plantes avec bilan moléculaire

De 2012 à 2015, 24 plantes parmi 70 analysées dans le cadre de la Fiche Action 6 et présentant 7 critères stratégiques (dont de non toxicité, d'usages les plus reconnus, d'accessibilité pour les cultiver, ne pas avoir été encore trop étudiées, avoir une visée économique...) ont été étudiées. Elles ont été « scrinées » et ont fait l'objet d'un bilan moléculaire pour connaître leur composition et leurs propriétés chimiques, et donc leur apport ou leur intérêt.

En 2015, mise en place d'une plateforme d'éco extraction au PARM (contrat de plan Etat/Région)

En 2015, un séminaire a été réalisé sur l' « émergence d'une filière de valorisation économique des plantes de Martinique, échanges et perspectives » (22 juillet 2015) et surtout il a pu être mis en place dès juin 2015 une plateforme d'éco extraction au PARM pour l'étude d'extraits de plantes, mais aussi de fruits, ... (intérêt pour le segment alimentaire, cosmétique ou phyto médicinal).

En 2016, lancement d'un accompagnement dédié aux porteurs de projets sur cette filière

Dès 2016, un accompagnement dédié aux porteurs de projets sur cette filière a pu être mis en place. À la suite d'un appel à projets, six ont été sélectionnés et incubés, dans le cadre de la pépinière d'entreprises. Le PARM assure par ailleurs des prestations rémunérées sur tout autre projet relatif au PPAM : une dizaine d'entreprises martiniquaises sont ou ont été aidées. Il y a bien une forte dynamique en cours sur ce secteur d'activité. Un brevet déposé en 2015 sur la coriandre-pays est aussi en cours de valorisation au PARM avec le lancement d'un Appel à Manifestation d'Intérêt pour des industriels locaux. Deux entreprises locales auraient les moyens d'y répondre. L'idée est de développer localement la production agricole de coriandre et son extraction. Ensuite des laboratoires à l'internationale pourraient utiliser ces extraits.

Les six projets incubés sont accompagnés depuis juin 2017 pour trois années. Contrairement au passé, le PARM ne prend plus de doctorant en direct, quelle que soit la discipline d'étude. Mais il y a une doctorante à l'UA qui fait sa thèse sur une des plantes stratégiques.

Exemple de projets :

- 1 - Entreprise agro-alimentaire pour l'utilisation d'un mix de plantes ;
- 2 - Entreprise de cosmétique locale existante qui veut se diversifier dans les plantes locales.
- 3 - Exploitant agricole qui développe aussi une activité d'extraction d'huile essentielle...

2. Objectif et niveau de priorité de l'action

- **Niveau de priorité au regard de la sélection des fiches actions** : forte
- **Résultats attendus** : projets accompagnés et aboutis de création d'entreprises et de création d'emplois

3. Acteurs

Pilote : PARM

Partenaires : entreprises en pépinière et entreprises accompagnées

9. Résultat / Impact

Indicateurs de résultat :

- Nombre de création d'entreprises et de pérennité à 3 ans
- Nombre de création d'emplois

10. Personnes interrogées pour le suivi de l'action

- ✓ PARM