



Evaluation du dispositif de formation en apprentissage dispensé dans les CFA ultramarins

Monographie territoriale Guadeloupe



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
 galit 
Fraternité*



Sommaire

1. Introduction	4
1.1 Objet et statut de la monographie	4
1.2 Méthodologie et investigations réalisées	4
2. Principaux constats issus des investigations	6
2.1 Le développement de l'apprentissage sur le territoire : les chiffres clés	6
2.1.1 Un développement important de l'offre de formation en apprentissage depuis la réforme	6
2.1.2 Une évolution de l'apprentissage particulièrement importante dans le secteur du commerce	6
2.1.3 Un développement de l'apprentissage fortement axé sur les formations de niveau 5	7
2.2 Le pilotage institutionnel de l'apprentissage depuis la réforme	8
2.2.1 Une absence de coordination globale de l'apprentissage depuis la réforme malgré la volonté de la DEETS d'animer le dispositif sur le territoire	8
2.2.2 Un pilotage d'autant plus complexe en raison du manque de lisibilité de l'offre de formation déployée sur le territoire	9
2.3 Les besoins des publics apprentis sur le territoire	10
2.3.1 Une prise en charge souvent limitée des publics au niveau de l'accompagnement social	10
2.3.2 Des CFA et des entreprises confrontés aux difficultés des apprentis au niveau des savoir-être	13
2.3.3 La mobilité des apprentis : une problématique récurrente actuellement peu prise en compte	13
2.3.4 La nécessité de prendre en charge de publics souvent en difficulté avec les compétences de base	15
2.3.5 Des publics avec un besoin quasi systématique de préparation avant l'entrée en formation en apprentissage mais des difficultés pour les CFA à le financer	16
2.3.6 Des résultats mitigés de l'apprentissage en termes de taux d'insertion des publics en emploi en lien avec un taux de chômage des jeunes particulièrement élevé	18
2.4 Les besoins des entreprises par rapport à l'apprentissage sur le territoire	20
2.4.1 Un recours à l'apprentissage fortement corrélé au niveau des aides financières	20
2.4.2 Un dispositif exigeant dans sa mobilisation qui pose difficulté pour les TPE constituant une part importante du tissu des entreprises du territoire	21
2.4.3 Une offre de formation en apprentissage peu étoffée au regard des besoins du territoire	23
2.4.4 Une offre de formation dont la qualité est parfois remise en question malgré les exigences en termes de certification	27
2.5 Le modèle économique des CFA depuis la réforme de la formation professionnelle	28
2.5.1 Des CFA historiques parfois en difficulté avec l'émergence d'une nouvelle concurrence	28
2.5.2 Des nouveaux CFA avec des situations économiques relativement aléatoires qui laissent penser que le nombre de CFA actifs devrait baisser	29
2.5.3 Un contexte particulier dans la mise en œuvre de l'apprentissage dans les DROM qui impacte négativement le niveau de rentabilité des CFA	30

2.5.4 Des CFA avec souvent davantage de besoins de financement sur le fonctionnement que sur l'investissement

31

1. Introduction

1.1 Objet et statut de la monographie

Cette **monographie** a été **rédigée** dans le cadre de **l'évaluation du dispositif de formation en apprentissage** dispensé dans les centres de formation des apprentis (**CFA**) ultramarins.

Dans le cadre de l'évaluation, ces monographies ont permis de :

- **Rencontrer un échantillon suffisamment représentatif des acteurs concernés par l'apprentissage** sur chaque territoire pour réaliser des analyses contextualisées, prenant en compte les configurations et dynamiques partenariales locales.
- **Analyser le déploiement de l'apprentissage** dans les cinq **contextes** différents, permettant ainsi d'identifier les différents **facteurs** contextuels (ayant trait au contexte socio-économique, à la configuration des acteurs, à l'ancienneté de la mise en œuvre etc.) ayant un impact sur la mise en œuvre du dispositif.

1.2 Méthodologie et investigations réalisées

Les monographies territoriales ont reposé sur une **analyse documentaire** (dont les sources sont spécifiées lorsqu'elles sont utilisées dans le rapport), des **entretiens de cadrage menés à distance** avec les **acteurs clés du territoire** et une mission **sur site** ayant permis de conduire des entretiens avec les différentes parties prenantes de l'apprentissage (acteurs institutionnels, partenaires de l'AIO et du préqualifiant, CFA, apprentis, entreprises et branches professionnelles).

Dans le cadre des investigations, nous nous sommes **principalement appuyés sur les CFA** pour avoir des coordonnées d'entreprises et d'apprentis. Ce qui a pu **poser des difficultés** pour atteindre les objectifs initiaux : 15 apprentis et 10 entreprises.

Liste des acteurs rencontrés dans le cadre de l'évaluation du dispositif de formation en apprentissage pour la Guadeloupe

Acteurs institutionnels	- Le conseil régional de Guadeloupe
	- DEETS
	- Rectorat de l'académie de Guadeloupe
Acteurs de l'AIO et du pré-qualifiant	- Mission Locale
	- France Travail
	- RSMA
	- E2C
OPCO	- OPCO EP
	- AKTO
	- OPCO Cohésion sociale
	- OPCOMmerce
	- OPCO Mobilité
- Constructys	
Représentants de branche ou d'organisations syndicales	- Branche des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa)
	- MEDEF
	- Fédération du BTP

Autres partenaires de l'apprentissage	- GEIQ multisectoriel
Centres de formation d'apprentis	- 19 CFA dont 7 CFA historiques - 4 chargés d'accompagnement social
Entreprises accueillant des apprentis	- 8 employeurs <ul style="list-style-type: none"> o Une diversité de secteurs : hôtellerie-restauration, action sociale, réparation automobile, transport, commerce, secteur bancaire, agriculture o Principalement des TPE et 3 entreprises entre 100 et 150 salariés
Apprentis	- 9 entretiens avec des apprentis <ul style="list-style-type: none"> o Niveau 5 : 4 o Niveau 3 : 5
Total	57

L'échantillonnage des acteurs à interroger s'est basée sur la recherche d'une diversité de configurations. En particulier :

- Pour les **CFA**, notre sélection s'est basée sur une **diversité de CFA : historiques/ nouveaux** ; au niveau des **volumes d'apprentis formés** ; au niveau des **domaines et niveaux de formation** (en n'interrogeant néanmoins que des CFA respectant le périmètre de la présente évaluation, c'est-à-dire proposant des formations de niveaux 5 et/ou infra) ;
- Pour les **entreprises**, nous avons choisi, dans la mesure du possible d'interroger des entreprises de **tailles différentes** ; positionnées sur des **secteurs variés** ;
- Pour les **apprentis**, nous souhaitons interroger : des apprentis positionnés sur **différents CFA** ; formés sur des **domaines et niveaux** de formation **variés**.

Malgré une bonne volonté de manière générale de la part des acteurs rencontrés, nos investigations se sont heurtées à **quelques limites** qu'il convient de préciser :

- Les investigations auprès des acteurs économiques, notamment les branches professionnelles, se sont heurtées au **manque de structuration des branches professionnelles** sur le territoire guadeloupéen ;
- Les investigations auprès des **entreprises** et des **apprentis** ont été fortement soumises à la **bonne volonté des CFA** (étant donné que la très grande majorité des coordonnées transmises venaient d'eux). A ce titre, il existe un biais au niveau des apprentis et entreprises rencontrés, qui pourraient ne pas être totalement représentatifs.

2. Principaux constats issus des investigations

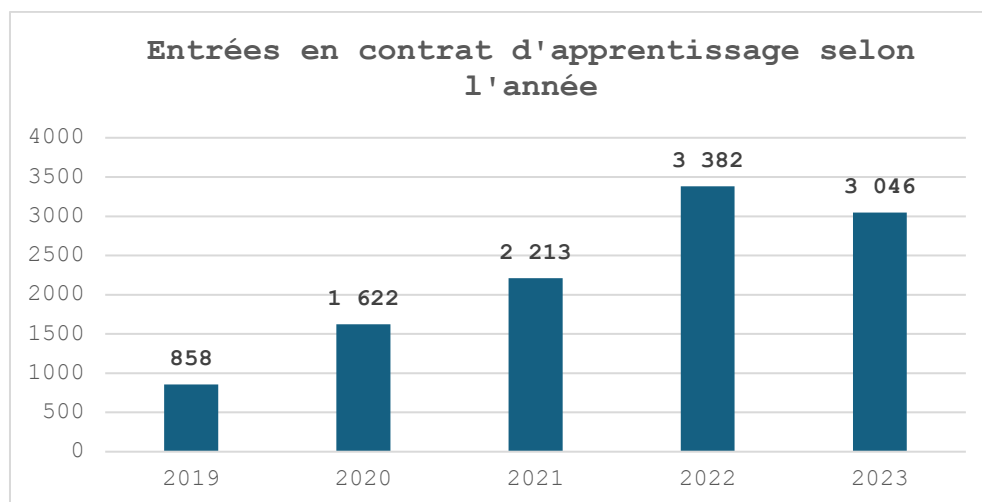
2.1 Le développement de l'apprentissage sur le territoire : les chiffres clés

Les données ci-dessous sont principalement issues du document élaboré par la DEETS Guadeloupe pour animer le séminaire sur l'apprentissage d'octobre 2023 élaboré en grande partie à partir des données transmises par la DGEFP issues du système d'information de l'apprentissage.

2.1.1 UN DEVELOPPEMENT IMPORTANT DE L'OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE DEPUIS LA REFORME

L'**offre de formation** en apprentissage s'est très **fortement développée** en Guadeloupe depuis la réforme de la formation professionnelle de 2018. Le territoire comptait **8 CFA** avant la réforme, et il en compte en 2023 **43** dont la direction administrative est en Guadeloupe.

Ce développement du nombre de CFA s'est accompagné d'une **forte hausse** du nombre d'apprentis, qui a plus que triplé sur la période, passant de **774** apprentis en 2019 à **3 046** apprentis en 2023.



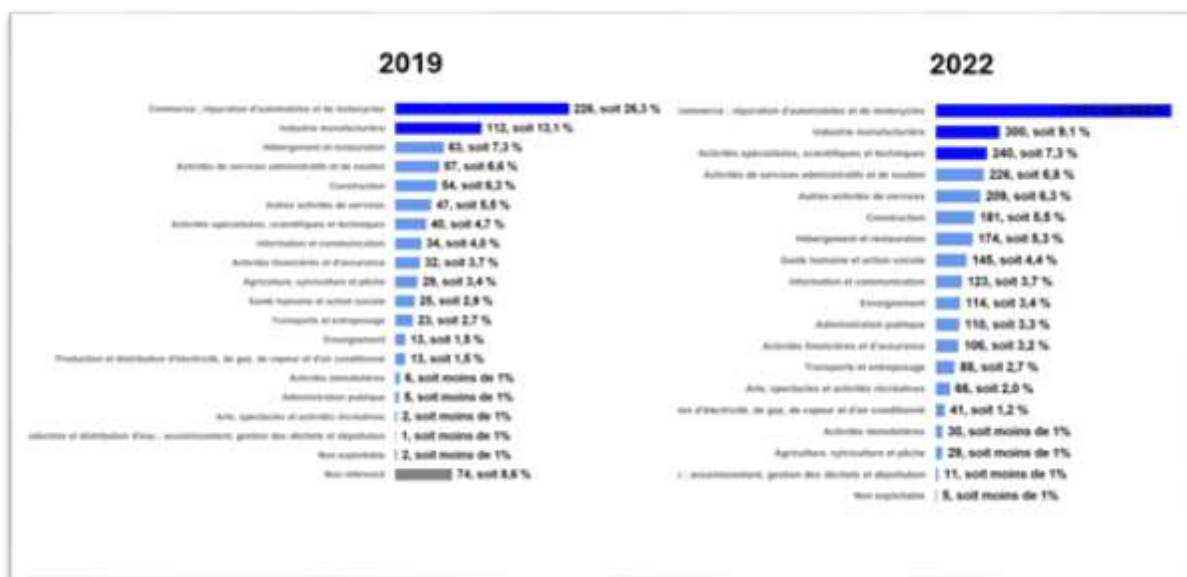
Source : Système d'information de l'apprentissage

Il faut toutefois noter la **baisse (-10%) du nombre d'entrées en contrat d'apprentissage entre 2022 et 2023**, après une période de forte évolution entre 2019 et 2022.

2.1.2 UNE EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE PARTICULIEREMENT IMPORTANTE DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

D'après les données transmises par la DGEFP en 2023, **95% des contrats signés** en Guadeloupe le sont dans le **secteur privé**. Le secteur public ne représente que 5% des contrats.

Répartition des entreprises ayant embauché un apprenti en 2019 et en 2022 selon le secteur d'activité



Source : Document Deets Guadeloupe élaboré dans le cadre d'un séminaire sur l'apprentissage, Octobre 2023

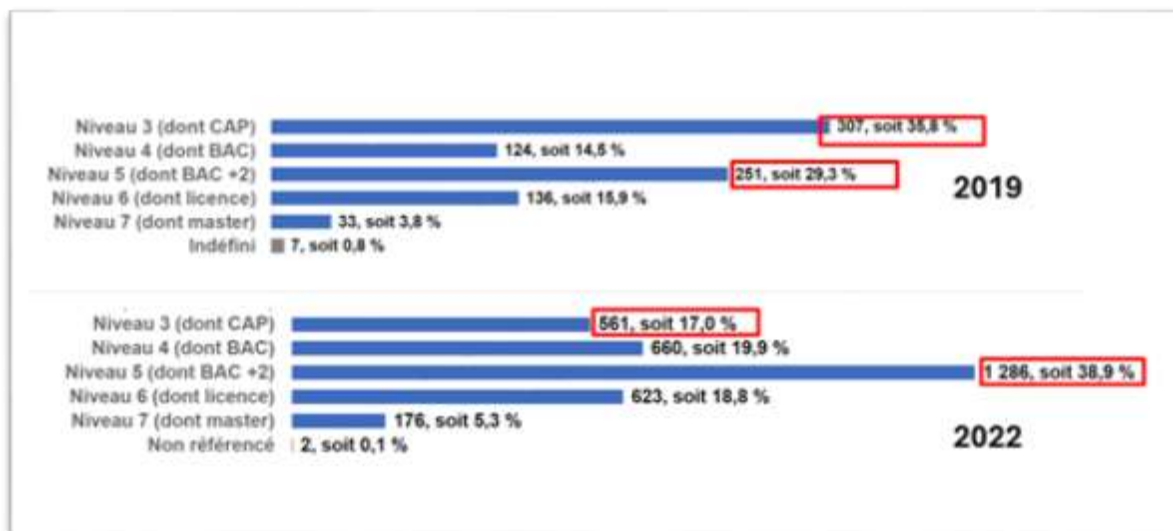
Dans le **secteur privé**, l'apprentissage est particulièrement **développé** dans le **tertiaire** et plus particulièrement dans le « **commerce, réparation automobile et de motocycles** », qui représente en **2022** plus du **tiers** (34%) des contrats d'apprentissage signés contre un peu plus d'un quart (26%) en 2019.

Il est également important de noter que près des **deux tiers** (64%) des contrats d'apprentissage sont signés dans des **entreprises de moins de 11 salariés**, en adéquation avec la **prédominance des TPE** dans le tissu économique guadeloupéen.

2.1.3 UN DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE FORTEMENT AXE SUR LES FORMATIONS DE NIVEAU 5

Le **développement** de l'apprentissage en **Guadeloupe** s'est essentiellement fait sur **l'enseignement supérieur**, et principalement sur le **niveau 5** (Bac+2).

Répartition des entrées en contrat en apprentissage selon le niveau de formation visé



Source : Document Deets Guadeloupe élaboré dans le cadre d'un séminaire sur l'apprentissage, Octobre 2023

La part des formations de **niveau 5** a fortement **augmenté** (+10 points) entre 2019 et 2022. Ils représentaient en 2022 **plus du tiers** (39%) des contrats signés. La part des niveaux 3 (dont CAP) a par contre fortement diminué (-19 points). Elle ne représentait plus en 2022 que **17%** des entrées en apprentissage sur le territoire.

Cette augmentation de l'apprentissage dans le supérieur a un impact à la hausse sur **l'âge des apprentis**, avec **90% des apprentis âgés de plus de 18 ans** en 2022 contre **75%** en **2019**, avec 38% des apprentis âgés de 21 à 26 ans en 2022.

Enfin il faut également noter la **réduction de la durée des contrats**, avec une nette augmentation (+12 points) des contrats en apprentissage de moins d'un an (38% en 2023 contre 26% en 2019).

2.2 Le pilotage institutionnel de l'apprentissage depuis la réforme

2.2.1 UNE ABSENCE DE COORDINATION GLOBALE DE L'APPRENTISSAGE DEPUIS LA REFORME MALGRÉ LA VOLONTE DE LA DEETS D'ANIMER LE DISPOSITIF SUR LE TERRITOIRE

D'après les **acteurs institutionnels interrogés**, le **Crefop** se réunit peu depuis la réforme de la formation professionnelle. Il n'existe donc **pas de diagnostic partagé** sur le développement de l'apprentissage sur le territoire, d'autant plus dans un contexte où le **CPRDFOP ne joue pas un rôle structurant** par rapport au développement de l'offre de formation en apprentissage et où le **Carif-Oref** dispose de moyens trop limités pour remplir sa fonction.

Le **pilotage de l'apprentissage** a donc été assuré par la **DEETS** de Guadeloupe. Elle entretient des relations régulières avec les différents **OPCO** depuis la réforme. Et depuis **fin 2023**, elle assure également **l'animation de l'ensemble du réseau de CFA sur le territoire, avec la mise en place d'un séminaire régional** avec les **CFA** du territoire, ainsi que le **conseil régional**, qui a également participé à ce temps d'échange.

La **Région** a été **nettement en retrait** depuis la réforme professionnelle. Elle met d'ailleurs en avant son **manque de visibilité** sur le développement du dispositif et globalement son **manque de contacts** avec

les **CFA**, à l'exception de sollicitations de quelques CFA historiques pour des demandes de financement, notamment en lien avec les enveloppes de France Compétences. Elle a également peu développé ses relations avec les OPCO sur l'apprentissage. Mais la Région souhaite aujourd'hui **davantage réinvestir** le dispositif, en **structurant une stratégie d'intervention sur l'apprentissage** et en développant des **contrats d'objectifs et de moyens** sur le dispositif **avec chacun des OPCO présents** sur le territoire.

Actuellement, 9 des 11 OPCO sont représentés sur le territoire (à l'exception d'Atlas et de l'OPCO 2i, gérés par Akto). Les OPCO rencontrés dans le cadre des investigations expriment systématiquement leur volonté de **faire le lien entre les représentants de branches et les CFA formant sur leurs métiers**. Mais ils sont parfois confrontés au **manque de structuration des branches sur le territoire**, qui pose difficulté dans le développement d'une offre de formation en **réponse aux besoins** des entreprises du territoire et plus globalement dans le **recours** à l'apprentissage. A noter toutefois le dynamisme de la branche des **pharmacies** d'officine, particulièrement **dynamique** sur le territoire guadeloupéen.

L'appareil de formation en apprentissage reste également **relativement restreint** (une quarantaine de CFA au total). Ce qui implique pour certaines branches une offre de formation en apprentissage **relativement limitée** (sanitaire et sociale, BTP, métiers de bouche, industrie, mécanique automobile...), dans un contexte où l'offre de formation s'est **essentiellement développée dans le tertiaire**. L'exiguïté de cette offre de formation présente toutefois quelques avantages, avec des OPCO disposant souvent d'une **bonne connaissance des CFA** formant sur leurs métiers, y compris au niveau de l'adéquation des équipements et des plateaux techniques par rapport aux besoins des professionnels.

Les OPCO jouent progressivement un rôle de plus en plus important dans **l'animation de leur réseau de CFA, particulièrement AKTO et l'OPCO EP, sur des thématiques à enjeux pour les CFA** : la promotion des métiers, la diversification des publics et l'inclusion des publics handicapés, le développement des savoirs de base, la précarité des publics, l'accompagnement des apprentis, etc.

Actuellement, il n'existe **aucune coordination entre les OPCO et le Conseil régional de Guadeloupe** au niveau de leur intervention en **direction des CFA**, notamment sur les dépenses **d'investissement** des CFA sur lesquelles ils peuvent intervenir. Cette situation peut **générer des doublons** : par exemple, en 2023, le Conseil régional a lancé un **appel d'offres en direction des CFA** pour financer l'équipement visant à favoriser leur **digitalisation**, ce que de **nombreux OPCO finançaient également** à travers leurs appels à projet.

Le manque de concertation entre les **différents acteurs de l'apprentissage** ne permet pas pour le moment d'avoir une **vision globale** du développement de l'apprentissage et de la manière dont il **s'inscrit dans une stratégie de développement du territoire**. Actuellement, l'évolution de l'offre de formation en apprentissage s'est **surtout faite en opportunité**, avec des centres de formation qui se sont positionnés sur l'apprentissage en lien avec l'évolution des financements. Cette absence de pilotage d'ensemble de l'offre de formation en apprentissage peut être dommageable à termes, dans la mesure où elle s'est **principalement développée sur les métiers du tertiaire**, au détriment de secteurs pourtant **stratégiques pour le développement** de la Guadeloupe (construction, sanitaire et social, métiers de bouche, hôtellerie-restauration...).

2.2.2 UN PILOTAGE D'AUTANT PLUS COMPLEXE EN RAISON DU MANQUE DE LISIBILITE DE L'OFFRE DE FORMATION DEPLOYEE SUR LE TERRITOIRE

Depuis la réforme, l'apprentissage s'est **fortement développé** en Guadeloupe, passant de 8 CFA « historiques » à une quarantaine de CFA agréés par la DEETS. Néanmoins, il est difficile d'avoir une réelle **visibilité sur le développement de cette offre de formation**, dans la mesure où une partie des centres de formation nouvellement positionnés sur l'apprentissage rencontrent des **difficultés à**

développer une activité pérenne sur le dispositif. Pendant les investigations, nous avons été amenés à prendre contact avec des structures agréées **n'ayant jamais formé d'apprentis de manière effective** pour diverses raisons : manque de temps pour développer l'activité, manque de moyens humains, difficultés à se faire certifier Qualiopi.

D'autres CFA interrogés ont formé des apprentis, mais sur **de très faibles volumes**, souvent en **mixité** avec des stagiaires de la formation continue, et avec de grandes **difficultés** pour **maintenir une activité en apprentissage** de manière continue sur plusieurs années.

Il en résulte une grande difficulté à pouvoir comptabiliser de manière précise le nombre de CFA « actifs sur le territoire ».

Par ailleurs, les CFA interrogés, et plus particulièrement les « nouveaux CFA », ont souvent fait part de leurs **difficultés à rendre lisibles leurs formations en apprentissage** sur **Parcoursup**, ce qui impacte leur lisibilité auprès des candidats potentiels et leur capacité à développer une offre de formation en apprentissage pérenne.

Le développement de l'offre de formation en apprentissage sur le territoire pose également la question de sa **qualité** pour de nombreux acteurs interrogés. Le **système de financement** de l'apprentissage, les **aides incitatives** en direction des entreprises, combinés à la facilité d'obtention de l'agrément pour les centres de formation déjà certifiés Qualiopi, ont amené un nombre important de centres de formation à se positionner sur l'apprentissage.

Mais une partie des entreprises et des acteurs institutionnels interrogés sont **dubitatifs** sur la **capacité** d'une partie des « nouveaux CFA » à **répondre aux exigences** de l'apprentissage, tant au niveau **pédagogique** que de **l'accompagnement des apprentis**. La certification **Qualiopi** ne garantit pas de la qualité des formations de manière effective, et les **moyens de contrôle** concernant la qualité des formations dispensées par les CFA restent **limitées**.

2.3 Les besoins des publics apprentis sur le territoire

2.3.1 UNE PRISE EN CHARGE SOUVENT LIMITEE DES PUBLICS AU NIVEAU DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

De manière générale, le territoire guadeloupéen connaît des **problématiques sociales importantes**. Selon l'Insee, plus du **tiers** (34 %) de la population **vivait sous le seuil de pauvreté** en 2017, soit avec moins de 1 010 euros par mois. En comparaison, ce taux s'élève à **14 % en France métropolitaine**¹. Il faut ajouter à ce constat qu'une grande partie des publics orientés vers l'apprentissage sur les plus bas de niveaux de formation (3 et 4) sont souvent **orientés à la suite d'une scolarité compliquée** au sein de l'éducation nationale, souvent en lien avec des problématiques sociales importantes.

La majorité des CFA prenant en charge des apprentis sur ces 1ers niveaux de formation ont ainsi souvent à gérer des publics avec un **parcours antérieur « compliqué »**, ayant parfois entraîné des situations de ruptures dans leur parcours, d'addiction, de précarité voire de délinquance.

De nombreux interlocuteurs interrogés mettent également en avant **l'éclatement de la cellule familiale** comme facteur aggravant des **problématiques sociales rencontrées**. Selon l'Insee, près de la moitié des enfants de moins de 18 ans vivent dans une **famille monoparentale**. Or il existe un lien direct entre **pauvreté et situation familiale**, puisque toujours selon l'Insee, un tiers des personnes en grande pauvreté en Guadeloupe vivent dans une famille monoparentale².

¹ Source : Insee, enquête Statistique sur les Ressources et les Conditions de Vie (SRCV) 2018

² Source : Insee, enquête Statistique sur les Ressources et les Conditions de Vie (SRCV) 2018

La **totalité des CFA interrogés** ont fait part des **problématiques sociales** rencontrées par une partie de leur public, dont l'ampleur va souvent être accrue pour les CFA positionnés sur les plus **bas niveaux** de formation (niveau 3 et 4). Il n'en demeure pas moins que ces problématiques existent également pour les publics de **niveau 5**.

Pour autant, une majorité de CFA interrogés semblent **sous-dimensionnés** dans leur capacité à assurer **l'accompagnement social des publics apprentis**. Le suivi des apprentis est relativement aléatoire d'un CFA à l'autre et même d'une formation à l'autre, en fonction du niveau d'implication des formateurs référents, de l'existence de postes transverses en charge du suivi des apprenants comme les coordinateurs pédagogiques.

Mais de manière générale, il existe très souvent **peu de postes dédiés** au suivi des apprentis au sein des CFA. Il s'agit dans de nombreux cas de figure de **professionnels exerçant des tâches administratives ayant également un rôle de référent sur l'accompagnement des apprentis**, ce qui limite leur capacité à pouvoir assurer le suivi des publics.

Sur cette question, les CFA mettent très souvent en avant leur **manque de moyen** pour **créer un poste dédié** au suivi des apprentis. Nombre d'entre eux concèdent que cette situation est problématique dans la gestion au quotidien des publics, dans la mesure où les personnels en charge de cet accompagnement n'ont **pas toujours le temps, ni les connaissances** et les **compétences** suffisantes pour prendre en charge les publics.

La majorité des CFA interrogés mettent également en avant la **difficulté** à pouvoir **identifier** des **acteurs** avec lesquels travailler pour **proposer des solutions aux publics**. Parmi les acteurs les plus souvent évoqués, on retrouve les **Missions Locales** et les **Maisons des Adolescents**.

Il est d'ailleurs important de souligner que les **Missions Locales** sont **rarement citées** comme un acteur ressource par les CFA. Lorsque la Mission Locale est identifiée, il existe un frein important dans la mesure où une part importante de jeunes n'y sont pas inscrits et ne souhaitent pas le faire. L'entretien menée auprès de la Mission Locale de Guadeloupe confirme cette **difficulté à établir le lien avec les CFA sur l'accompagnement social des publics**, malgré la mise en place de **référents** alternance dans les Missions Locales. Ce lien reste encore à développer, avec une collaboration qui a **davantage tendance à se faire au niveau du « sourcing »**.

Certains CFA ont **développé des solutions** pour essayer de prendre en charge les publics. 2 CFA interrogés ont par exemple recruté des **apprentis** en formation sur une **certification en lien avec l'accompagnement social des publics** pour accompagner les apprentis du CFA. D'autres ont essayé de miser sur le **développement du partenariat** avec les **Missions Locales**, parfois avec même une **permanence** assurée par la Mission Locale au sein de l'établissement de formation. Certains CFA ont également développé un **réseau de partenaires et de prestataires** pour les appuyer dans l'accompagnement des publics les plus en difficulté. Il s'agit souvent de profils **d'assistantes sociales** ou de **psychologues**, parfois rattachés à des **associations**. Toutefois, ces initiatives ne sont **pas généralisées**.

La question de la **détection des problématiques** des publics reste posée, dans un contexte où les CFA **n'ont souvent pas les moyens d'être proactifs** sur le sujet, faute de personnel dédié ou d'un **suivi souvent limité** par les formateurs référents.

Les CFA mettent très souvent en avant le **manque de moyens humains et financiers** pour faire face aux **problématiques des publics**. Les **aides au permis** (forfait de 500€ pour le passage du permis B pour les apprentis) ou au **1^{er} équipement** (forfait de 500€) sont souvent bien identifiés par les CFA, dans la mesure où ils les gèrent pour leurs apprentis. Mais ces aides **ne couvrent pas l'ensemble des besoins des publics**.

La moitié des 6 OPCO interrogés ont pourtant **développé une offre d'intervention** sur **l'accompagnement social** des publics apprentis, en s'appuyant sur la possibilité de financer des

surcoûts pour l'accompagnement social des apprentis à travers les NPEC (OPCO EP, Akto et OPCO Cohésion sociale).

Focus sur l'intervention de 3 CFA sur le territoire Guadeloupéen :

OPCO EP	Akto	Uniformation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un forfait de 300 € quand il est réalisé en interne par le CFA, de 500 € quand il est réalisé par un prestataire externe au CFA. ✓ Exemples de prise en charge : santé, hébergement, garde d'enfant, l'accès aux droits, la mobilité, etc. ✓ A noter : fin 2023, l'OPCO a révisé le forfait avec une prise en charge au réel des frais, dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1000 euros par contrat d'apprentissage quand l'action d'accompagnement social donne lieu à une dépense pour l'OFA ; ▪ 100 contrats par OFA. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forfait de 500 € pris en charge par AKTO par contrat d'apprentissage ; ✓ Exemples de prise en charge financière : Garde d'enfants, restauration, hébergement, santé, handicap, gestion des déplacements, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forfait de 70€ par mois de contrat permettant de couvrir l'accompagnement social et professionnel des apprentis. ✓ Pas de précisions sur ce que recouvre l'accompagnement social et professionnel des apprentis.

Les OPCO interrogés mettent en avant que les financements complémentaires concernant l'accompagnement social des apprentis **sont globalement peu mobilisés par les CFA**. En effet, la majorité des CFA interrogés **mobilisent peu ou pas les aides des OPCO** à l'accompagnement social. Ils mettent en avant **l'hétérogénéité du périmètre** des actions couvertes par les OPCO à travers cet accompagnement ainsi que la **diversité des modalités d'accès et de justification** de ces aides.

« C'est très difficile de mobiliser de l'accompagnement social auprès des OPCO. Il faut prendre le temps de comprendre ce que chaque OPCO veut, on doit essayer de poser suffisamment de questions pour avoir des retours. En plus, la prise en charge ne couvre pas tout (...) Le temps d'essayer de comprendre ce que chaque OPCO veut, on a mieux fait de faire nous-même sans financement » - **Extrait entretien CFA**

Les quelques CFA qui mobilisent malgré tout cette aide soulignent la **lourdeur administrative** qu'elles peuvent représenter dans leur mobilisation, dans un contexte où ils doivent faire face à une gestion administrative relativement importante sur les contrats en apprentissage.

« Les conseillères en insertion professionnelle elles -mêmes ont du mal à remplir tous les papiers. Et il faut faire une avenant à chaque contrat. C'est très lourd » - **Extrait entretien CFA**

Actuellement, **peu de CFA arrivent à créer des postes dédiés** sur l'accompagnement social des apprentis, malgré les besoins. Et **l'émiettement des financements** possibles sur l'accompagnement social constitue un **cercle vicieux** duquel bon nombre de CFA peinent à sortir : les CFA ne mobilisent pas les aides existantes, faute de capacité à pouvoir gérer les différentes exigences des OPCO pour les mobiliser, ce qui ne les incite pas à créer des postes dédiés malgré les besoins.

Il faut noter que la question de la **mobilité** et de **l'hébergement** des apprentis est également comprise dans l'accompagnement social. Il s'agit néanmoins d'une problématique particulière que nous traitons de manière spécifique dans cette monographie (cf. infra).

2.3.2 DES CFA ET DES ENTREPRISES CONFRONTES AUX DIFFICULTES DES APPRENTIS AU NIVEAU DES SAVOIR-ETRE

Le manque de **savoir-être des apprentis** ou des candidats à l'apprentissage est mis en avant par la quasi-totalité des acteurs interrogés. Ce déficit est d'autant plus important pour les apprentis positionnés sur les formations de niveaux 3 et 4, mais il semble également concerner une part importante du public positionné sur des formations de niveau 5.

« Pendant 10 ans, j'ai recruté en alternance. Les jeunes croient que tout est dû. D'année en année, je me rends compte plus le temps passe, plus les profils sont compliqués. Avant, on voulait faire ses preuves. Aujourd'hui, les alternants n'ont plus cet envie. On les forme, on les accompagne. Mais derrière, on se rend compte qu'il n'y a pas cette volonté de vouloir apprendre » - Extrait entretien entreprise

Les **professionnels des centres de formation**, en lien avec les publics, identifient des **manques** liés à une **expérience professionnelle souvent limitée** et un **manque de connaissance** des codes du monde du travail : respect des horaires et des obligations liées au statut de salarié, codes vestimentaires, exigences en termes de respect des consignes, contraintes en termes de productivité, etc.

Ce déficit est encore **amplifié du fait des difficultés sociales** rencontrées par une part importante des apprentis. Il est également impacté par **l'évolution du rapport au travail** et à la **formation** des nouvelles générations : moindre acceptation de l'autorité, notamment dans le cadre d'une relation contractuelle, attentes plus importantes par rapport au contenu du travail, à l'ambiance d'entreprise, immédiateté dans les prises de décisions (génération plus encline au « zapping »).

La **majorité des centres de formation**, mais également des **employeurs** interrogés, sont démunis et ont des difficultés à agir sur cette question. L'existence d'un personnel dédié à l'accompagnement des publics peut être une solution. Mais ce type d'accompagnement n'est pas systématiquement développée et se **concentre essentiellement sur les publics avec des difficultés sociales importantes**, alors que les besoins sont souvent importants. Les CFA interviennent donc le plus souvent **en début de formation** pour rappeler les droits et devoirs des apprentis, les attentes des entreprises et les codes du monde du travail. Puis ils vont agir au cas par cas, lorsque des difficultés apparaissent avec l'employeur, ou lors de situations d'absentéisme répétées.

Cette intervention ne semble **pas suffisante actuellement** pour faire face aux besoins des publics, ce qui impacte les ruptures en cours de formation, mais également leur **capacité à se faire recruter en apprentissage** par une entreprise, dans la mesure où les savoir-être figurent très souvent parmi les principaux critères de recrutement des entreprises. Parmi les CFA interrogés, quelques-uns ont essayé de mettre en place des **actions plus structurées**, avec la mise en place d'une **prépa apprentissage** ou le **développement de séances de coaching** pour les accompagner sur des problématiques de posture ou de confiance en soi. Mais ces actions semblent marginales au regard de l'ampleur du besoin.

2.3.3 LA MOBILITE DES APPRENTIS : UNE PROBLEMATIQUE RECURRENTTE ACTUELLEMENT PEU PRISE EN COMPTE

L'offre de formation en apprentissage est largement **concentrée au centre** de la Guadeloupe, en adéquation avec **l'activité économique**. Cette polarisation est problématique, dans la mesure où une partie des candidats potentiels à l'apprentissage sont parfois **relativement éloignés des centres de formation**. Or, le **réseau de transports est très peu développé** en Guadeloupe, ce qui implique souvent le recours à des véhicules personnels pour pouvoir se rendre en centre de formation et en entreprise d'accueil ; ou l'hébergement à proximité du CFA et de l'entreprise d'accueil.

Mais le **recours à des véhicules personnels** ne constitue **pas toujours une solution**. Il n'est déjà pas possible pour les mineurs, ou à la marge si ceux-ci peuvent s'appuyer sur leurs familles pour leurs déplacements au quotidien, ce qui reste très contraignant. Il peut être envisageable pour les publics majeurs, mais **à condition d'avoir le permis de conduire** et un véhicule. Pour le permis, des **aides existent**. Depuis 2019, **l'État** verse une aide financière au permis de conduire aux apprentis d'un montant de 500€. La **Région** Guadeloupe vient en complément de l'aide de l'Etat, jusqu'à 300 euros. Toutefois, il faut être en mesure de pouvoir gérer au niveau des déplacements la période durant laquelle l'apprenti n'a pas encore obtenu son permis. Suite à l'obtention du permis, les apprentis doivent également pouvoir **disposer d'un véhicule**, dans un contexte où plus du tiers de la population vit sous le seuil de pauvreté.

L'hébergement des apprentis durant leur formation peut être une solution à cette problématique de mobilité. Mais à l'heure actuelle, une **minorité de CFA** peuvent être à même de proposer un hébergement à leurs apprentis. Quelques CFA ont essayé de développer des **partenariats** avec des **baillleurs sociaux** comme Action Logement afin de proposer des solutions à leurs apprentis, mais ce cas de figure reste relativement **rare** et le plus souvent les besoins sont **traités au cas par cas**, en s'appuyant sur les acteurs déjà identifiés pour l'accompagnement social comme les Missions Locales et les Maisons des Adolescents.

En **l'absence de proposition d'hébergement**, les candidats à l'apprentissage éloignés géographiquement des lieux de formation sont donc souvent contraints de **prendre un logement par leurs propres moyens**, ce qui s'avère **onéreux malgré les aides existantes**.

*« J'ai dû trouver un logement étudiant. J'ai eu du mal, j'ai failli abandonner. Mais j'ai trouvé à 5 mn à pied. La CAF m'a aidé avec les APL. Le loyer est à 450 euros. Mais comme mineur, je ne touche pas beaucoup dans le cadre de mon contrat en apprentissage. Je paye 180 euros par mois au final. Economiquement, c'est compliqué ! Ma maman m'aide. Je ne parle pas de mes problèmes, que ce soit en entreprise ou en centre de formation. La Mission Locale, c'est compliqué. Ça a mis des mois pour avoir de l'argent. Je ne compte plus trop sur eux » - **Extrait entretien apprenti***

*« J'ai dû trouver un logement. Comme j'avais déjà fait une année à la fac, j'ai pu appuyer sur ce fait là pour rester au Crous encore un an. Mais par la suite, j'ai essayé de trouver un logement dans mes moyens. Si on n'a pas les parents derrière, c'est compliqué. J'ai dû avancer 2000 euros. » - **Extrait entretien apprenti***

Au niveau des OPCO, la majoration des NPEC sur l'accompagnement social peut permettre parfois de financer la gestion des déplacements (cf. tableau supra sur l'intervention des OPCO sur l'accompagnement social). Il existe également un **forfait mobilisable pour les apprentis** sur l'hébergement/restauration de l'ordre de **6 euros par nuitée et de 3 euros pas repas**. Mais cette aide est **très peu mobilisée par les CFA**. Un des CFA qui a essayé de mobiliser cette aide au transport déclare qu'il a été contraint d'y renoncer, dans la mesure où il devait lui-même organiser le transport des jeunes pour en bénéficier.

Ces difficultés, en lien avec la **mobilité**, ont un **effet d'exclusion** pour les **candidats potentiels** à l'apprentissage éloignés du centre de l'île, que souligne la Mission Locale de Guadeloupe. Cet effet est d'autant plus important pour les formations en apprentissage qui impliquent des **horaires décalés**, comme dans l'hôtellerie-restauration.

Elles ont également un **effet sur les ruptures en cours de contrat**, avec des apprentis faisant le choix de se déplacer par eux-mêmes pour suivre leur formation en apprentissage, mais se retrouvant vite impactés par des temps de transport trop importants pour le bon déroulement de leur formation.

2.3.4 LA NECESSITE DE PRENDRE EN CHARGE DE PUBLICS SOUVENT EN DIFFICULTE AVEC LES COMPETENCES DE BASE

L'ensemble des acteurs interrogés dans le cadre des investigations **soulignent la problématique autour des savoirs de base**. Cette perception est **confirmée par les principales enquêtes existantes**, à savoir l'enquête information et vie quotidienne (IVQ) de l'Insee et l'enquête issue des tests des journées défense et citoyenneté (JDC). D'après cette dernière, près du **tiers (30%) des guadeloupéens âgés de 16 à 25 ans ont des difficultés de lecture en 2022**. A titre de comparaison, cette proportion n'est que de **11%** en Hexagone.

Un diagnostic territorial sur l'illettrisme réalisé à l'échelle de la Guadeloupe³ en 2022 met également en avant le lien entre **illettrisme et utilisation des outils numériques** ; dans la mesure où la moitié des personnes qui ont du mal avec la lecture, le calcul ou l'écriture expriment des freins à la connexion et l'utilisation des outils numériques au quotidien. Le rapport souligne également **l'augmentation des problématiques autour des « dys »** (dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, etc.), qui viennent encore amplifier les difficultés sur l'acquisition des compétences de base et constituer des freins aux apprentissages relativement importants.

Les CFA interrogés sont souvent relativement **démunis** par rapport aux difficultés des publics sur les compétences de base. Certains CFA effectuent des **tests de positionnement** par rapport aux **prérequis nécessaires** pour suivre la formation lors du recrutement des apprentis, mais cette pratique ne semble pas encore généralisée, et bien souvent l'ampleur des difficultés rencontrées par les apprentis apparaissent **en cours de formation**.

Ce positionnement par rapport aux prérequis a d'autant plus tendance à ne pas se faire que les CFA ont **peu de marges de manœuvre pour sélectionner** des candidats. Ils sont dans l'obligation de prendre un apprenti dès lors qu'il a signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise sauf s'il ne reste plus de place au CFA. Il faut également prendre en compte qu'une bonne partie d'entre eux rencontrent des difficultés à remplir les formations. Enfin, au regard de l'ampleur des difficultés des publics sur les savoirs de base, les CFA ne peuvent **pas se permettre d'être trop restrictifs**.

« Si on commence à refuser en formation les publics qui n'ont pas les prérequis, on n'aura plus grand monde en formation » - Extrait entretien CFA

La **quasi-totalité** des CFA interrogés prennent donc en charge dans leurs formations des publics parfois en **difficultés sur les compétences de base**.

Lorsque le problème est identifié en amont de la formation, des centres de formation peuvent proposer une **année supplémentaire**. Ce cas de figure est assez peu fréquent et a surtout été rencontré sur le CAP, avec la mise en place d'un parcours en 3 ans (au lieu de 2 ans), avec une 1^{ère} année consacrée à de la remise à niveau. Mais bien souvent, les **employeurs** sont relativement **réticents à rallonger la durée des formations**.

La plupart du temps, la **remise à niveau va se faire pendant la formation**. Certains centres de formation l'ont **systematiquement intégré en amont**, avant de véritablement démarrer le programme de formation. Mais la plupart du temps, cette remise à niveau se fait « avec les moyens du bord », avec du soutien renforcé pour les apprentis les plus en difficulté, en dehors du temps de formation et en fonction de la disponibilité des formateurs.

Cette prise en charge sur les compétences de base reste **limitée**. Les besoins d'appui des publics peuvent être **trop importants pour être pris à la marge** d'un parcours de formation. Elle se fait sur la base du **volontariat** et les **apprentis** ne sont **pas toujours volontaires** pour avoir des cours supplémentaires. Les **formateurs** ne disposent également pas toujours des **compétences nécessaires** pour bien prendre

³ Source : Diagnostic territorial de l'illettrisme en Guadeloupe, KPMG, ANLCI, 2022

en charge les publics sur l'apprentissage des compétences de base. Il faut également tenir compte du fait que de nombreux CFA fonctionnent uniquement avec des **formateurs vacataires**, ce qui réduit les marges de manœuvre pour du soutien scolaire. Enfin les marges de manœuvre des CFA pour soutenir les publics sur les compétences de base sont relativement limitées, dans la mesure où cette intervention n'est **pas valorisée financièrement au niveau des NPEC**.

Une initiative développée par un CFA pour renforcer son action sur les compétences de base

Contexte :

Il s'agit d'un « **nouveau** » CFA formant essentiellement sur le commerce et la logistique, qui a rencontré des difficultés dans la **prise en charge des apprentis** lors de sa 1^{ère} année de positionnement sur le dispositif, avec des **taux de ruptures importants**. Via le **réseau Walt**, il a bénéficié d'un **appui à la réflexion** sur son intervention, en échangeant avec des **paires** et des **apprentis**.

Pratiques développées :

Il en a découlé **2 leviers d'action** pour mieux répondre aux besoins des apprentis :

- La mise en place d'un **mentorat** pour accompagner les jeunes, en s'appuyant sur un réseau de professionnels prêts à s'engager pour la jeunesse guadeloupéenne.
- Un **investissement dans des outils numériques** pour renforcer son action sur les **savoirs de base** auprès des publics apprentis :
 - « **Eva** » qui permet d'évaluer les compétences transversales et l'illettrisme de manière ludique ;
 - « **Gerip compétences** » qui permet de créer des parcours de formation sur-mesure en ligne en fonction des besoins des publics.

2.3.5 DES PUBLICS AVEC UN BESOIN QUASI SYSTEMATIQUE DE PREPARATION AVANT L'ENTREE EN FORMATION EN APPRENTISSAGE MAIS DES DIFFICULTES POUR LES CFA A LE FINANCER

Sur l'apprentissage, les CFA mettent en avant le fait que leur intervention nécessite très souvent d'aller au-delà de la formation elle-même pour les publics positionnés sur les niveaux 3, 4 et 5. Ils évoquent quasi-systématiquement les besoins de **renforcer les compétences de base** et les **savoir être** dans le cadre de la formation. Mais ce besoin d'appui va souvent plus loin. Il s'agit également de pouvoir les aider dans leur **recherche d'entreprise**, à travers la préparation aux entretiens et l'identification des entreprises d'accueil potentielles. Certains des CFA interrogés organisent même des « job-dating » pour faciliter la mise en relation. Cette **intervention** est d'autant plus **essentielle** qu'une **part importante** des **apprentis** viennent au CFA **sans** entreprise et ne disposent souvent pas des **prérequis nécessaires** pour convaincre un employeur de les embaucher.

Le **besoin de réassurance** du projet de formation est également souvent présent, d'autant plus pour les publics **n'ayant pas effectué au moins un stage** sur le métier en lien avec la formation visée. Il faut également tenir compte du fait que selon les CFA, le **public en apprentissage en reconversion** est de plus en plus important.

Actuellement, la majorité des CFA interrogés sont souvent confrontés à des **problématiques de financement**, les **freinant dans leur capacité à répondre aux besoins**. L'appel à projet prépa-apprentissage ouvert en 2019 financé dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pouvait constituer une solution intéressante pour les CFA de Guadeloupe. A notre connaissance, seuls deux CFA du territoire ont développé une prépa apprentissage dans le cadre de l'appel à projets. Et un seul des deux CFA semble avoir atteint ses objectifs en termes de publics bénéficiaires. Un des CFA interrogés s'est également appuyé sur une **préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)**,

dispositif sur lequel il est positionné auprès des OPCO, pour préparer l'entrée en formation apprentissage, avec un travail sur les compétences de base et les savoir-être. Mais la mise en œuvre s'est révélée complexe d'un point de vue administratif et l'expérience ne semble pas avoir été réitérée.

Focus sur l'intervention d'un CFA sur la recherche de financement pour développer des sas d'entrée en amont de l'apprentissage

Contexte :

Il s'agit d'un CFA « historique » bien inscrit dans l'éco-système emploi formation. Il a une offre de formation principalement tournée vers **l'animation et le sport** concentrée sur des **niveaux de formation 3 et 4**. Au regard du **profil** des publics, il existe un enjeu important pour **sécuriser** les parcours de formation en apprentissage. Le CFA a été amené à être relativement actif pour financer des **sas en amont des parcours de formation** en apprentissage.

Pratiques développées par le CFA :

- Le centre de formation a développé plusieurs dispositifs permettant de mieux préparer les publics à rentrer en formation en apprentissage, en allant chercher du financement à travers des **appels à projets** ou en sollicitant directement les **financeurs** potentiels.
- Plusieurs dispositifs ont été développés par le centre de formation :
 - La **prépa apprentissage** développée dans le cadre d'un appel à projet du PIC et dont la dernière promotion s'arrête fin 2023 au sein du CFA :
 - une prépa apprentissage en entrée-sortie permanente ;
 - une durée moyenne de 4 mois et demi ;
 - 75 apprentis passés dans la prépa-apprentissage ;
 - contenu de la prépa apprentissage : environnement professionnel ; travail sur le projet professionnel ; développement personnel ; remise à niveau ; connaissance de l'apprentissage ; droit et devoirs de l'apprenti ; code du travail ; découvertes de métiers ; stages en entreprise.
 - Le **préapprentissage** financé par le **Conseil régional et le fond social européen (FSE)** :
 - une durée de 2 mois et demi environ en amont de la formation ;
 - contenu du préapprentissage : travail sur les prérequis ; travail sur le choix de la formation dans le secteur ; préparation à la recherche d'entreprise ;
 - le financement du Conseil régional sur cette action est relativement aléatoire. Il n'y en a par exemple pas eu sur les 2 dernières années. Lorsqu'il a lieu, il concerne un volume limité d'apprentis (environ 20% des apprentis).
 - Un **appel à projet de la préfecture** concernant la lutte contre la pauvreté et ciblant les publics les plus précaires souhaitant se former dans l'animation et le sport :
 - Le dispositif de préapprentissage développé dans ce projet cible spécifiquement des **jeunes éloignés de l'emploi** issus des QPV, des jeunes NEETS, jeunes avec des problématiques importantes de mobilité.

*Ce qui peut poser difficulté dans la mesure où une partie des candidats potentiels à l'apprentissage **ne rentrent pas dans cette cible** (les publics avec un bac en reconversion par exemple) alors qu'ils auraient également besoin de mobiliser le dispositif.*

La pratique de ce CFA montre qu'il existe des **opportunités** pour mieux prendre en charge les publics avec un temps dédié et financé en amont du parcours de formation en apprentissage. Mais cela nécessite une certaine **proximité avec les financeurs potentiels**, qui est souvent davantage l'apanage des CFA « historiques » par rapport aux « nouveaux » CFA. Cela implique également un travail de veille important pour identifier les **appels d'offres les plus pertinents**. Enfin il s'agit pour les CFA de pouvoir disposer en interne de la capacité à **répondre aux appels d'offres potentiels**. Ce qui pour l'instant semble poser **difficulté** pour la majeure partie des CFA interrogés, qui ne disposent souvent pas de **moyens humains** ni de **compétences** pour se positionner sur des appels à projets souvent exigeants.

Les besoins de sas en amont de l'apprentissage des CFA sont d'autant plus importants qu'il existe actuellement **peu de suites de parcours vers l'apprentissage** des publics positionnés sur les écoles de la 2^{ème} chance et le RSMA :

« Les jeunes sont très court-termistes. Nos filières font 10 mois en moyenne, ils ne se voient pas continuer à faire encore une autre formation en CFA » - Extrait entretien RSMA

Une expérimentation intéressante du RSMA, de l'Opcommerce et d'un CFA pour positionner le RSMA comme un sas amont avant l'entrée effective en apprentissage

Contexte :

Le RSMA est un **acteur reconnu sur le territoire** pour la **qualité** de son intervention et notamment son action sur les **savoir-être des jeunes** passant dans ses filières. Le RSMA connaît actuellement des **difficultés** à attirer des jeunes dans ses filières de formation. En lien avec le développement de l'apprentissage, il **essaye de se positionner comme un sas amont** à l'entrée en formation des jeunes apprentis.

Pratiques développées :

Le RSMA a contacté **l'Opcommerce** pour mettre en place un sas amont d'une formation en apprentissage en lien avec le commerce. L'Opcommerce s'occupe **d'identifier les entreprises** potentiellement intéressées par la démarche et le **RSMA**, ainsi que le **CFA** identifié pour la démarche, s'occupent du « **sourcing** » des jeunes.

Pour développer ce sas amont, le RSMA s'appuie sur sa formation d'agent technique de vente, en s'appuyant sur quelques modules de la filière. Le sas de préapprentissage durerait **6 mois**, avec une formation **militaire**, une formation **citoyenne** (prévention harcèlement notamment) et une **remise à niveau scolaire** avec des professeurs de l'éducation nationale. Les candidats passeraient également leur **permis de conduire** et effectueraient des **stages en entreprise** pour confirmer leur projet professionnel. Ce sas amont devrait permettre de déboucher sur un titre professionnel de niveau 4 de **vendeur conseil en magasin**.

2.3.6 DES RESULTATS MITIGES DE L'APPRENTISSAGE EN TERMES DE TAUX D'INSERTION DES PUBLICS EN EMPLOI EN LIEN AVEC UN TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES PARTICULIEREMENT ELEVE

Nous disposons de données sur le devenir des apprentis sur les niveaux 3, 4 et 5 à travers la base **InserJeunes**. Elle nous permet d'avoir des indicateurs intéressants à observer à l'échelle de la Guadeloupe par rapport au devenir des bénéficiaires inscrits en dernière année d'une formation professionnelle sur les **niveaux 3, 4 et 5**. Un des premiers constats à établir est que les **indicateurs observés** sont globalement **inférieurs** à ceux de l'ensemble du territoire français.

Devenir des apprentis inscrits en dernière année d'une formation professionnelle de niveau 3 à 5 sur les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 en Guadeloupe :

Niveau de formation	Taux de poursuite d'études	Taux d'insertion en emploi 6 mois après la sortie
Niveau 3	22%	26%
Niveau 4	21%	50%
Niveau 5	26%	45%
Total Guadeloupe	24%	37%
Total France	39%	63%

Source : Inserjeunes

La **part des apprentis en poursuite d'études** est de 24% en Guadeloupe contre 39% sur l'ensemble du territoire. Et le taux d'insertion en emploi des **apprentis 6 mois après la sortie de formation** est de 37% en Guadeloupe contre 63% à l'échelle de la France. Les suites de parcours sont donc globalement moins positives sur la Guadeloupe. Ce taux est néanmoins à **mettre en résonance avec le taux de chômage élevé** sur le territoire (19% en 2022 selon l'Insee contre 7% en France hexagonale), **particulièrement pour les jeunes** âgés de 15 à 29 ans (34% en 2022 contre 13% en France hexagonale)⁴.

On observe également, lorsqu'on regarde les niveaux de formation, que les formations de **niveau 3** enregistrent des **résultats en termes d'insertion en emploi bien inférieurs** aux formations **de niveaux 4 et 5** (26% de taux de d'insertion en emploi sur les niveaux 3 contre 50% pour les formations de niveau 4 et 45% pour les formations de niveau 5).

Les indicateurs sur le devenir des apprentis **par spécialité de formation** font apparaître des **disparités importantes**, même s'il faut les appréhender avec précaution.

Devenir des apprentis inscrits en dernière année d'une formation professionnelle de niveau 3 à 5 sur les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 selon les spécialités de formation en Guadeloupe :

Spécialité de formation	Nb d'apprentis en dernière année	Taux de poursuite d'études	Taux d'insertion en emploi 6 mois après la sortie
Agriculture	27	7%	16%
Alimentation et agroalimentaire transformation	238	23%	34%
Coiffure esthétique	93	30%	28%
Commerce, Vente	276	23%	40%
Electricité, électronique	33	21%	58%
Energie, chimie, métallurgie	22	9%	35%
Finances, comptabilité	95	31%	48%
Génie civil, construction, bois	70	23%	26%
Hôtellerie, restauration, tourisme	21	24%	6%
Mécanique et structures métalliques	88	11%	32%
Secrétariat, communication et information	75	17%	27%

⁴ Sources : Source : Insee, enquête emploi en continu

Services aux personnes (santé, social)	191	30%	54%
Ensemble		24%	37%

Source : Inserjeunes

Les taux d'insertion en emploi sont particulièrement bas dans **l'agriculture** (16%) et **l'hôtellerie, restauration, tourisme** (6%), qui compte par contre davantage de poursuites d'études (24%) que l'agriculture (7%).

Ces taux sont toutefois plutôt **élevés** que la moyenne dans : le **sanitaire et social** (54%), qui enregistre également un bon taux de poursuite d'études (30%), la **finance et la comptabilité** (48% de taux d'insertion dans l'emploi et 31% de poursuite d'études) et l'électricité, électronique (58% de taux d'insertion dans l'emploi).

Le **commerce** et la **vente**, sur lequel l'apprentissage est particulièrement développé en Guadeloupe, est dans la **moyenne** que ce soit en termes **d'insertion dans l'emploi** (40%) ou de **poursuite d'études** (23%).

2.4 Les besoins des entreprises par rapport à l'apprentissage sur le territoire

2.4.1 UN RECOURS A L'APPRENTISSAGE FORTEMENT CORRELE AU NIVEAU DES AIDES FINANCIERES

Le **développement de l'apprentissage** a été fortement porté en Guadeloupe par la mise en place de **mesures financières incitatives pour les entreprises**, particulièrement avec l'aide à l'embauche des alternants, mais également des exonérations de charges sur l'apprentissage, qui permettaient aux structures de pouvoir recruter un apprenti à moindre coût. D'ailleurs, une partie des « nouveaux » CFA interrogés se sont positionnés sur l'apprentissage à la demande des entreprises avec lesquelles ils collaboraient, souvent à travers le contrat de professionnalisation.

Cet **effet d'aubaine** que représente les aides financières à l'alternance est d'autant plus fort pour les entreprises guadeloupéennes que le tissu d'entreprises est constitué essentiellement de TPE (84% d'établissements de moins de 10 salariés selon l'INSEE), avec souvent peu de moyens pour recruter. Elle est souvent un argument décisif pour les OPCO et les CFA en contact avec les entreprises.

*« J'étais un peu sceptique au départ, car financièrement je ne savais pas si je pourrais le rémunérer. Mais le CFA m'a exposé la possibilité d'avoir une aide, qui doit tomber assez tôt » -
Extrait entretien CFA*

Mais ces **aides incitatives** représentent également une **faiblesse**, dans la mesure où le **niveau de recours** à l'apprentissage semble aujourd'hui fortement corrélé au **niveau des aides**. La fin des mesures exceptionnelles et la baisse du montant versé aux entreprises de 8000 à 6000 euros au 1^{er} janvier 2023 se sont également accompagnées d'une **baisse (-10%) du nombre de contrats en apprentissage** signés sur le territoire, après un développement en continue depuis 2019. La majorité des CFA et des OPCO interrogés établissent un **lien de cause à effet entre ces deux évènements**. Et il existe des craintes d'une partie des acteurs interrogés sur le maintien du niveau de recours au dispositif, si une nouvelle baisse des aides incitatives a lieu.

Au-delà des aides financières, la **grande majorité des entreprises interrogées** mettent en avant leur volonté d'aider la **jeunesse guadeloupéenne** à s'insérer dans l'emploi sur le territoire, en lien avec un taux de chômage des jeunes particulièrement élevé et un contexte social tendu.

Il semble qu'une **minorité d'entreprises** inscrivent le recours à l'apprentissage dans le cadre d'une **stratégie RH et de gestion des compétences** (gestion de la pyramide des âges, stratégie de recrutement pour faire face aux difficultés de recrutement...), d'autant plus dans un contexte où 84% des entreprises ont moins de 10 salariés. Ce qui **fragilise la mobilisation du dispositif** sur le moyen terme et met en avant l'enjeu d'acculturer et de **faire monter en compétences** les entreprises dans leur mobilisation du dispositif et plus globalement dans leur stratégie RH. Ce **travail est actuellement effectué par les OPCO**, à travers les conseillers entreprises et une offre de services dédiée aux entreprises, dont les appuis conseil RH. Une partie des CFA interrogés effectuent également cet appui auprès des entreprises.

« Beaucoup d'entreprises voient dans l'apprentissage la possibilité d'avoir une main d'œuvre quasi gratuite. Avec la fin des mesures exceptionnelles, certaines entreprises ont arrêté de recruter. On voit bien quand une entreprise consomme l'apprentissage. Alors on développe davantage avec des entreprises qui ont une vision différente des choses. Il faut faire de la pédagogie, leur montrer ce que l'apprenti peut apporter, comment l'apprentissage peut répondre à leurs besoins » - Extrait entretien CFA

Une entreprise a décidé de créer son propre CFA pour faire face à ses besoins en compétences

Contexte :

L'entreprise est un **groupe de 600 salariés environ** avec des activités dans le **nettoyage** et la **maintenance industrielle, l'aménagement paysager, la dératisation/désinfection** et le **BTP**. La structure axe depuis de nombreuses années sa stratégie RH sur le **développement des compétences** de ses salariés. En 2016, elle avait fait une 1^{ère} tentative pour créer son propre CFA, ce qui s'était avéré trop compliqué. Elle a profité de l'opportunité offerte par la réforme pour réamorcer le projet et **créé son propre CFA**.

Au-delà de l'opportunité financière, le CFA est considéré comme un **moyen de former des salariés « sur-mesure »** par rapport aux compétences dont l'entreprise a besoin, mais également de pouvoir mieux anticiper avec les services des ressources humaines les besoins en compétences dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (départs à la retraite, développement de l'activité en lien avec un nouveau marché...).

Pratiques développées :

Le CFA d'entreprise a reçu son agrément en juin 2023. Il a lancé sa **1^{ère} session en apprentissage** en novembre 2023 avec 4 alternants, dont 2 apprentis pour le **titre professionnel d'agent de propreté et d'hygiène** (niveau 3) et 2 alternants sur le **titre employé administratif et d'accueil** (niveau 3).

Il s'appuie en priorité sur ses **compétences internes** pour assurer la formation des apprentis, et mobilise des formateurs extérieurs pour les compétences nécessaires à la formation et dont ils ne disposent pas.

2.4.2 UN DISPOSITIF EXIGENT DANS SA MOBILISATION QUI POSE DIFFICULTE POUR LES TPE CONSTITUANT UNE PART IMPORTANTE DU TISSU DES ENTREPRISES DU TERRITOIRE

Sur le plan **administratif**, les CFA rencontrent des difficultés avec les entreprises ayant recours au dispositif, dans la mesure où elles **ont la charge de la transmission du contrat d'apprentissage** et des **pièces justificatives** en lien avec le contrat. Mais bien souvent, les entreprises ne sont **pas en mesure d'assurer la gestion de la transmission du contrat en apprentissage** aux OPCO.

Dans ce cas de figure, il existe la possibilité pour les CFA d'avoir un **mandat de gestion** de la part des entreprises pour transmettre directement le contrat d'apprentissage et les pièces nécessaires aux OPCO, le plus souvent à travers des plateformes dédiées. La majorité des CFA interrogés ont développé ce mandat de gestion pour **raccourcir les délais d'enregistrement** des contrats et le **versement** du NPEC.

« La gestion administrative de contrats ; ça s'est simplifié. Maintenant, je ne rédige plus les contrats. Les CFA gèrent tout à la place de l'entreprise. On arrive même à avoir une signature électronique » - **Extrait entretien entreprise**

Mais cette prise en charge administrative **pèse sur le fonctionnement** des CFA, dans la mesure où elle génère un travail administratif plus important, d'autant plus que les centres de formation rencontrent très souvent des difficultés à réunir les pièces justificatives nécessaires auprès des entreprises.

Cette difficulté est **amplifiée** du fait qu'un nombre important d'entreprises guadeloupéennes rencontrent des **difficultés à répondre aux exigences liées à l'apprentissage**. Par exemple, de nombreuses TPE ne disposent **pas du personnel avec le niveau de formation exigé** pour exercer la fonction de maître d'apprentissage. Les OPCO mettent également en avant qu'il est fréquent d'avoir des entreprises qui ne soient **pas à jour de leurs cotisations Urssaf**.

Lorsque le contrat a été transmis à l'OPCO, la seule démarche qui reste à faire pour l'employeur est de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti tous les mois aux organismes de protection sociale. Ensuite, le versement de l'aide à l'apprentissage pour les employeurs doit se faire de manière automatique par l'agence de services et de paiement (ASP). Du fait de l'importance de l'aide à l'embauche dans le recours à l'apprentissage et de la relative fragilité économique des structures qui la mobilisent, le versement de l'aide de 6000€ revêt un enjeu particulier.

Or, de nombreux interlocuteurs interrogés au niveau des **centres de formation et des entreprises** mettent en avant les **difficultés pour les entreprises à toucher cette aide**, ce qui peut parfois avoir des impacts sur le déroulement de l'apprentissage et la capacité de la structure à rémunérer l'apprenti.

« Je suis vraiment en attente de l'aide de 6000 euros. J'ai reçu les documents mi-janvier, qui me confirmaient que c'était validé, mais à ce jour [début mars], toujours aucun versement, rien... C'est quelque chose qui pourrait démotiver les maîtres d'apprentissage à prendre les jeunes. La semaine dernière, j'ai eu un entretien avec sa mère, en lui disant que je ne savais pas encore si j'allais pouvoir le payer, que j'étais en attente de l'aide » - **Extrait entretien entreprise**

Au regard du processus administratif du contrat d'apprentissage et du versement de l'aide, il semble que ces difficultés peuvent être liées à une **méconnaissance** ou une **incompréhension** du fonctionnement du versement de l'aide. Ce qui est d'autant plus dommageable qu'elle génère des difficultés importantes dans la mise en œuvre de l'apprentissage, et alimentent le non-recours au dispositif.

En dehors de ces aspects administratifs, le développement de l'apprentissage dans les entreprises guadeloupéennes est également **freiné par l'importance des TPE** (84%) dans le tissu économique. L'apprentissage nécessite une capacité d'encadrement et de suivi des apprentis qu'une partie des entreprises **ne sont pas en mesure de leur apporter faute de disponibilité du dirigeant et des salariés**. D'ailleurs, les entreprises de moins de 11 salariés sont largement sous-représentés (62%) dans les entreprises ayant signé un contrat d'apprentissage en 2022⁵.

Lorsque les entreprises recrutent, elles rencontrent également des **difficultés à assumer pleinement leur rôle dans les formations en apprentissage**. Les **maîtres d'apprentissage** peuvent **manquer** de

⁵ Source : SIA apprentissage, DEETS Guadeloupe

temps pour assurer l'encadrement de l'apprenti et le suivi de sa montée en compétences. Les entreprises peuvent également avoir tendance à avoir des **exigences** par rapport à l'apprenti similaires à celles qu'elles peuvent avoir par rapport aux autres salariés. Enfin de nombreux centres de formation interrogés mettent en avant **l'appréhension souvent limitée des maître d'apprentissages par rapport à leur rôle**.

« Le début de l'alternance, c'était difficile. Ça s'est mal passé dans la première entreprise. Je ne sais pas exactement ce qui n'allait pas, mais l'employeur a voulu mettre fin au contrat. Je pense que c'était une question de relation personnelle. Mais il n'a rien dit. J'ai dû changer d'entreprise au bout de 2 mois et demi » - Extrait entretien apprenti

Dans ce contexte, la **montée en compétence des maîtres d'apprentissage** constitue un enjeu important. Les OPCO ont souvent développé des outils à destination des entreprises pour les appuyer dans leur rôle d'encadrement des apprentis. Mais ces outils sont **souvent peu lisibles et peu utilisés** par les entreprises. Les OPCO proposent également souvent des **formations** de maîtres d'apprentissage dans leur **catalogue**, parfois prises en charge à 100%. Les **centres de formation** essaient également de sensibiliser les entreprises à leur rôle, en s'appuyant sur les formateurs référents en lien avec les entreprises, en informant les entreprises sur leur rôle et leurs devoirs en début de formation, lors de temps dédiés et en proposant des formations de maîtres d'apprentissage au sein du CFA. Malgré ces possibilités, les maîtres d'apprentissage sont encore relativement peu sensibilisés et formés à leur rôle, ce qui impacte négativement le déroulement des formations et peut aboutir à des ruptures.

« Cette année, on a formé 40 maîtres d'apprentissage. L'objectif est d'en former au moins 50%. On en est loin. Ça ne prend pas, soit par manque de temps, soit parce que comme le rapport à la formation n'est pas positif, l'intérêt est limité » - Extrait entretien CFA

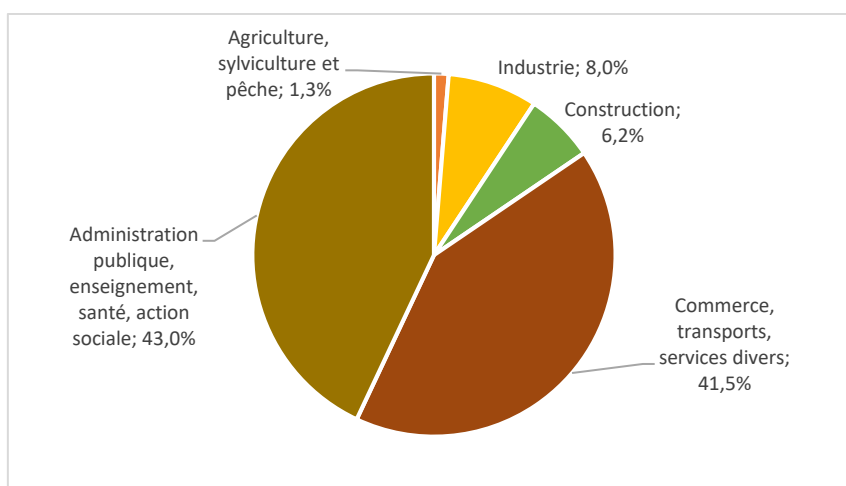
Il est important de noter qu'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (**GEIQ**) **existe en Guadeloupe depuis 2009**. Ce GEIQ est **multisectoriel** et il représente environ **125 contrats** en alternance par an. Il a pour mission d'appuyer les entreprises, dans la gestion des apprentis, à plusieurs niveaux :

- un **appui à la réflexion** lors de la **mobilisation** du dispositif : il s'agit notamment d'identifier la formation la plus adéquate par rapport au besoin de l'entreprise et le CFA la dispensant ;
- le « **sourcing** » de l'alternant, à travers des entretiens avec les candidats potentiels ;
- le **suivi** de l'alternant, en s'appuyant sur un professionnel qui assurera un suivi régulier de l'apprenti et fera le lien entre l'entreprise et le centre de formation ;
- la **préparation de l'après apprentissage**, aussi bien avec l'entreprise que l'apprenti.

2.4.3 UNE OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE PEU ETOFFÉE AU REGARD DES BESOINS DU TERRITOIRE

D'après l'Insee, le tertiaire capte **84,5% de l'emploi**. Il est quasiment composé à égale proportion du **secteur marchand** (commerce, transports, services divers) et du **secteur non marchand** (administration publique, éducation, santé et action sociale), particulièrement dense en Guadeloupe. L'industrie (8% de l'emploi salarié), la construction (6% de l'emploi salarié) et l'agriculture (1% de l'emploi salarié) sont nettement en retrait.

Répartition des postes salariés par secteur d'activité agrégé et taille d'établissement fin 2021



Source : Insee, Flores (Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié) en géographie au 01/01/2023.

Au sein du tertiaire marchand, le secteur du **commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** représente 14% de l'emploi salarié.

Le tissu économique guadeloupéen est également marqué par la **forte prédominance des structures de moins 10 salariés**, qui représentent 84% des établissements employeurs selon l'Insee.

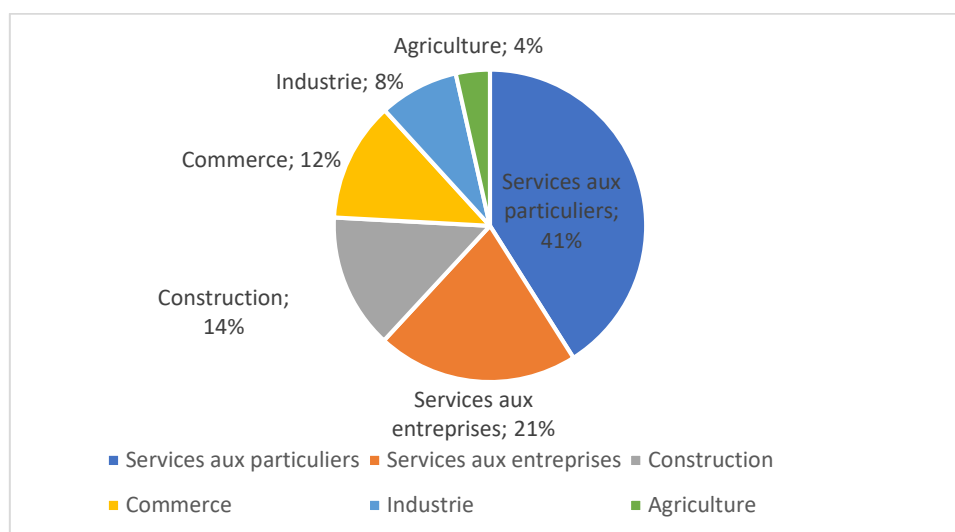
La répartition des projets de recrutements de **France Travail** permet d'avoir une appréhension de la **dynamique d'emploi**. Logiquement, le **tertiaire** est nettement surreprésenté dans les projets de recrutement avec **près des deux tiers** (62%) des projets de recrutement.

Elle met en avant la prépondérance des **services aux particuliers** (41%), qui comprennent notamment **l'hébergement-restauration** (13% des projets de recrutement), le **sanitaire et social** (13% des projets de recrutement) et l'administration publique, l'enseignement (6% des projets de recrutement).

Les **services aux entreprises** captent 21% de projets de recrutement et le **commerce** 12% des projets de recrutement.

La **construction** (14%), **l'industrie** (8%) et **l'agriculture** (4%) sont en retrait, mais sont relativement dynamiques au regard de leur part dans l'emploi salarié.

Répartition du nombre de projets de recrutements par secteur en 2023



Source : Enquête BMO, Pôle Emploi

Si on regarde la répartition des contrats d'apprentissage **selon le secteur d'activité** des **entreprises d'accueil** en 2022, on constate la **prédominance des entreprises du commerce** dans les contrats d'apprentissage signés (33%), loin devant les autres secteurs. Cette **part** est d'ailleurs en nette augmentation **depuis la réforme de la formation professionnelle** et l'ouverture de l'apprentissage (+7 points entre 2019 et 2022).

Répartition des contrats signés en 2022 par secteur d'activité des entreprises d'accueil en Guadeloupe



Source : DEETS Guadeloupe – Données DGEFP

Cette **prédominance du commerce** dans l'apprentissage semble **exacerbée** par rapport à la structuration de l'emploi en Guadeloupe, dans la mesure où le commerce représente 14% de l'emploi salarié et 12% des projets de recrutement en 2023.

De nombreux acteurs interrogés mettent en avant **la plus grande facilité des centres de formation** à se positionner sur les **métiers du tertiaire marchand** pour développer leur offre de formation, dans la mesure où le **coût à l'entrée en termes d'équipements et de plateaux techniques** est moins important que pour d'autres secteurs comme les métiers de bouche, la construction, l'industrie...

Il faut également souligner le **moindre poids de l'hôtellerie-restauration** (5% des contrats d'apprentissage signés en Guadeloupe) dans l'offre de formation en apprentissage, au regard des besoins du territoire, si on se réfère à leur part (13%) dans les projets de recrutement en 2023. Les **CFA** interrogés qui développent une offre de formation en apprentissage sur le secteur soulignent les difficultés à convaincre les employeurs à mobiliser l'apprentissage, avec une concurrence forte des contrats saisonniers pour faire face au surplus d'activité, mais également les **difficultés à attirer les publics sur ces formations**, malgré les besoins.

« Sur l'hôtellerie-restauration, on avait 15 places en service, 15 places en cuisine. Et on a eu zéro jeune malgré les demandes des entreprises » (CFA)

Le développement de l'apprentissage dans la **construction** semble également en deçà de son potentiel. Le secteur représente 5% des contrats d'apprentissage signés en 2022, alors que le secteur représente 14% des projets de recrutement. Les **CFA** interrogés formant sur les métiers de ces secteurs **mettent également en avant les difficultés à trouver des candidats**, avec très souvent une **orientation par défaut** qui amplifie les difficultés dans le déroulement de l'apprentissage et l'accompagnement des

apprentis. Constructys met également en avant les **difficultés économiques actuelles** des entreprises du secteur de la construction.

Le développement du **sanitaire et social** paraît également en deçà des besoins du territoire si on se réfère aux chiffres à disposition. Il représente 5% des contrats signés alors que les métiers du sanitaire et social représente 13% des projets de recrutement. L'OPCO de la cohésion sociale souligne d'ailleurs cette difficulté, et met en avant le **manque d'offre sur le territoire** et les **difficultés à développer une offre de formation en apprentissage**, malgré les besoins identifiés par les professionnels. Ce constat est d'autant plus vrai sur les **métiers du grand âge et de l'autonomie**, pour lesquels aucune offre en apprentissage n'arrive réellement à se structurer, malgré les besoins de recrutement.

*« On a développé une offre une offre de formation en apprentissage sur la petite enfance mais pas le domicile. Sur l'aide à domicile, ADVF, assistante de vie dépendance : ça n'a pas marché. Les employeurs étaient d'accord puis plus d'accord. On a dû arrêter la session car on n'avait pas suffisamment d'apprentis. On en voulait au moins 6. On est parti avec 8 candidats. Mais au final ils ne signaient pas les contrats d'apprentissage. On s'est retrouvé avec 3 personnes (...) Sur la petite enfance, ça a bien fonctionné. Le secteur est prêt, pas de problème. On a bien travaillé » -
Extrait entretien CFA*

Enfin il faut également noter la **faible part du secteur public dans l'apprentissage** (5% des contrats signés en 2022⁶) au regard de son poids dans l'économie guadeloupéenne.

L'**analyse** de l'adéquation de **l'offre de formation aux besoins des entreprises** est actuellement faite **OPCO par OPCO**, avec une volonté d'impliquer les **branches professionnelles**, ou a minima des représentants **d'organisations syndicales** dans la remontée des besoins. Le **faible nombre de CFA** sur le territoire **permet d'ailleurs aux OPCO d'avoir une assez bonne visibilité de l'appareil de formation** en lien avec leur périmètre.

Mais il semble **actuellement difficile d'infléchir sur le développement de l'offre de formation**, avec des CFA ayant des marges de manœuvre souvent limitées pour développer de nouvelles offres de formation, malgré les besoins identifiés. Il peut s'agir d'un **manque de moyens**, surtout lorsque le développement de l'offre de formation requiert le **développement de plateaux techniques** et l'acquisition de **nouveaux matériels**.

*« On voulait monter un CAP Glacier en Guadeloupe. Ce qui semble plutôt en lien avec les besoins ! Mais les plateaux techniques, c'était 300 000€. On a vite abandonné l'idée. On s'était également renseigné pour développer le CAP mécanicien de véhicule industriel, on a eu le même problème » -
Extrait entretien CFA*

Ce frein au développement est également lié à la **capacité des CFA à pouvoir mobiliser les entreprises et les apprentis lorsqu'une nouvelle formation est développée**, ce qui nécessite des **moyens humains** en termes de développement commercial et de communication dont ne disposent pas toujours les CFA. Le **manque de branches professionnelles structurées** constitue également un frein, avec une capacité plus limitée pour mobiliser les entreprises du territoire lorsqu'une offre de formation est développée.

⁶ Source : SIA apprentissage, DEETS Guadeloupe

2.4.4 UNE OFFRE DE FORMATION DONT LA QUALITE EST PARFOIS REMISE EN QUESTION MALGRE LES EXIGENCES EN TERMES DE CERTIFICATION

Qualiopi doit favoriser la mise en place des conditions favorables à la mise en œuvre des formations en apprentissage. Pourtant, la qualité de l'offre de formation dispensée est **parfois remise en question** par les représentants de branche, les OPCO et les entreprises interrogés, **surtout dans le tertiaire** avec l'émergence des nouveaux CFA. Elle semble dans tous les cas très **hétérogène** sur le territoire.

« Dans le tertiaire, on a de plus en plus de centres de formation. J'ai un gros réseau, je regarde le profil des formateurs. Quelque fois on a des niveaux très faibles. Au final, on finit toujours par travailler avec les mêmes centres de formation pour être sûr de la qualité de la formation. Parfois, ce qu'ils ont appris en formation ne leur suffit pas à réussir l'examen » - Extrait entretien entreprise

Une partie des entreprises et des alternants interrogés mettent en avant le **manque de lien entre le CFA et l'entreprise**. Ce manque est souvent **caractérisé** par un manque de retours du CFA par rapport à la **présence de l'apprenti** en centre de formation, par rapport à ses **résultats en formation**, par rapport aux **notions abordées dans le cadre de la formation**.

« On m'a imposé un jeune d'un centre qui venait d'ouvrir. On n'a pas entendu parler du centre pendant 2 ans. Si le centre de formation n'est pas là pour contrôler ce qui se fait en entreprise, ça laisse la porte ouverte à des dérives » - Extrait entretien entreprise

Ce lien avec les entreprises peut cependant être **très investi par les CFA**, d'autant plus les « les nouveaux CFA », pour se **différencier de la concurrence** et parce que **l'approche client** est à la base de leur stratégie de développement. D'ailleurs, une partie des « nouveaux » CFA ont développé leur offre de formation en apprentissage à la **demande d'entreprises** qui souhaitent se positionner sur le dispositif, souvent en lieu et place des contrats de professionnalisation.

Les **certifications** développées par les CFA sont également parfois jugées en décalage avec les **besoins des entreprises**. Des CFA interrogés remettent en question la pertinence des formations développées par l'éducation nationale, et optent parfois pour des **titres professionnels**, jugés plus en adéquation avec les besoins des entreprises au niveau de leur durée et de leur contenu. Des « nouveaux » CFA interrogés ont d'ailleurs privilégié, parfois de manière quasi-exclusive, le **développement des titres professionnels dans leur offre de formation**.

Enfin l'offre de formation en apprentissage développée est **parfois jugée insuffisante** au regard des **équipements** et des **moyens déployés** par les CFA. Parmi les formations citées par les professionnels :

- La **mécanique automobile**, avec des problématiques importantes de mise à jour des plateaux techniques dans certains CFA, avec des voitures et des équipements obsolètes, un manque de pièces détachées.
- La **boucherie**, pour laquelle un des CFA est dans l'obligation de s'appuyer sur une entreprise pour disposer de plateaux techniques pour la mise en œuvre de la formation.

Les CFA eux-mêmes ont conscience de leurs limites dans la mise en œuvre des référentiels existants, souvent par faute de moyens.

« Sur le SAPAT, il existe tout un module sur la domotique. Je n'ai pas ce qu'il faut pour le faire, alors il faut travailler avec des structures qui ont déjà le matériel. Mais ça, c'est un coût, il faut que je la paye. Et je n'ai pas les moyens de le faire » - Extrait entretien CFA

2.5 Le modèle économique des CFA depuis la réforme de la formation professionnelle

2.5.1 DES CFA HISTORIQUES PARFOIS EN DIFFICULTE AVEC L'EMERGENCE D'UNE NOUVELLE CONCURRENCE

La **situation financière** des **CFA « historiques »** interrogés depuis la réforme de la formation professionnelle semble relativement **contrastée**. Elle va être fortement corrélée à leur capacité à assurer un **bon taux de remplissage** de leurs formations. Mais cette capacité va être **aléatoire selon l'offre de formation** sur laquelle est **positionné** le CFA, avec de nombreux secteurs comme le sanitaire et le social, la construction, le bâtiment, l'agriculture, hôtellerie-restauration... qui peinent actuellement à attirer les jeunes en formation malgré les besoins du territoire. Or, **ce sont très souvent sur ces secteurs que les CFA « historiques » sont positionnés**.

Ces difficultés à remplir les formations pour les CFA « historiques » vont également être liées à **l'émergence d'une nouvelle concurrence**, principalement sur le **tertiaire marchand** : commerce, vente, communication, digital, gestion, RH...

Sur ces formations, les « nouveaux » CFA ont d'autant plus **capté les candidats potentiels** qu'ils ont **mis des moyens pour capter les publics** et se faire connaître auprès des **entreprises**.

Un « nouveau » CFA avec une réflexion poussée sur sa stratégie de communication dans un environnement très concurrentiel

Contexte :

Il s'agit d'un « **nouveau** » CFA qui s'est créé depuis la réforme de la formation professionnelle avec une offre de formation principalement positionnée sur le **commerce** et qui accueille entre 200 et 250 apprentis par an, essentiellement sur des **titres professionnelles**. Il existait un enjeu fort pour **faire connaître** son CFA et son offre de formation, dans un contexte de forte concurrence. Le dirigeant connaît bien l'apprentissage et il a souhaité porter une **attention particulière sur la communication** assurée auprès des **candidats potentiels** à l'apprentissage.

Pratiques développées :

Le CFA a **mené une réflexion sur les canaux utilisés** pour communiquer auprès des publics, afin d'optimiser son retour sur investissement. Ce qui l'a amené à **abandonner des canaux jugés non efficaces** au regard du nombre d'apprentis captés.

Il a en revanche investi sur la **communication**, mobilisant un **référént** en interne en charge de suivre les actions mises en œuvre, avec le recours à une **agence de communication spécialisée**. Cette agence permet notamment de communiquer sur les **réseaux sociaux** avec des **visuels attractifs** pour les candidats potentiels. Elle est également sollicitée lorsque le CFA souhaite **relayer des offres d'emploi** en apprentissage.

De manière générale, les « nouveaux » CFA sont souvent des professionnels de la formation ayant l'habitude d'aller **mobiliser les entreprises**, avec une démarche de **développement commercial** et des **moyens humains** dont ne disposent pas les centres de formation « historiques », qui fonctionnent davantage sur de l'entrant.

Les difficultés à remplir les formations peuvent également s'expliquer par **l'environnement de formation** proposée par certains CFA « historiques ». Des « nouveaux » CFA interrogés misent sur **l'optimisation des conditions de formation** et **l'adaptation de l'ingénierie** de formation aux attentes des jeunes pour se différencier de la concurrence.

« J'ai investi dans du présentiel, j'ai acheté des tableaux interactifs dans toutes les salles, pour attirer les jeunes. Et puis j'ai pris d'autres salles pour qu'ils ne soient pas à l'étroit (...). Pour intéresser les jeunes, il faut les moyens. Il faut que les formateurs soient interactifs. Donc j'incite les formateurs à utiliser le numérique, à utiliser du PowerPoint, pas du poly » - Extrait entretien CFA

De même, certains « nouveaux » CFA sont dans une **logique de fidélisation** par rapport aux entreprises, qui sont avant tout **considérées comme des « clients » à satisfaire**. Il en découle la volonté de proposer une prestation de qualité, en investissant la relation avec l'entreprise à toutes les étapes : identification du « bon » candidat, visibilité sur le déroulement de l'apprentissage en centre de formation (assuré parfois via l'accès à une plateforme numérique).

L'enjeu autour du **taux de remplissage** des formations en apprentissage est d'autant plus exacerbé que les CFA « historiques », à l'exception des CFA de l'éducation nationale et un CFA associatif interrogé, fonctionnent le plus souvent avec des **classes dédiées à l'apprentissage** et non des formations en mixité. Or, nous avons pu constater qu'une partie des CFA interrogés démarrent parfois des sessions de formation avec un **nombre d'apprentis relativement faible** (entre 5 et 10 apprentis par session). Ce qui pose la question de la **rentabilité** de l'action de formation.

Sur cette question de **seuil minimum en formation** et **d'attention portée à la rentabilité** des formations, les pratiques des CFA « historiques » sont relativement hétérogènes. Mais la plupart n'ont **pas aujourd'hui de règles claires** par rapport au taux de remplissage minimum pour assurer l'ouverture d'une formation.

En effet, une partie des CFA « historiques » sont **déficitaires**, et peinent à **faire évoluer leur modèle économique** en lien avec le nouveau financement de l'apprentissage. Cette évolution est d'autant plus complexe que certains CFA « historiques », **particulièrement ceux affiliés à un réseau**, ont souvent des **charges fixes importantes**, avec des **formateurs en CDI** tandis que les nouveaux CFA fonctionnent quasi-exclusivement avec des formateurs vacataires.

Les CFA « historiques » sont également **plus souvent positionnés sur des formations hors tertiaire** nécessitant des **moyens plus importants** en termes de plateaux techniques et de matières premières (BTP, mécanique automobile, métiers de bouche, industrie...) et sur lesquelles il est souvent **difficile de recruter** des publics.

Il convient néanmoins de souligner que la majorité des CFA « historiques » soulignent **l'impact positif du changement de financeur**, en soulignant l'irrégularité et les délais de paiement du Conseil régional, ce qui pouvait impacter négativement leur trésorerie.

2.5.2 DES NOUVEAUX CFA AVEC DES SITUATIONS ECONOMIQUES RELATIVEMENT ALEATOIRES QUI LAISSENT PENSER QUE LE NOMBRE DE CFA ACTIFS DEVRAIT BAISSER

La situation économique des « nouveaux » CFA interrogés semble relativement hétérogène, mais nous pouvons identifier deux grands types de nouveaux CFA.

On identifie tout d'abord des CFA ayant **développé l'apprentissage sur de petits volumes**, souvent en **mixité** avec des publics en formation continue. Pour ces CFA, il existe souvent des **difficultés à se faire repérer par les candidats potentiels**, d'autant plus qu'ils sont parfois positionnés sur des métiers de « niche » ou très concurrentiels.

« Sur l'apprentissage, je me pose des questions. Je pense m'orienter vers d'autres formations vers lesquelles il y a davantage d'accès à l'apprentissage, comme le social par exemple. Sur l'esthétique, il y a le CFA de la Chambre des métiers comme concurrent, les lycées professionnels,

Certains n'ont pas réussi à mettre en place des actions de formation en apprentissage sur **plusieurs années**. La période actuelle représente un investissement, mais l'activité reste **fragile et aléatoire**. D'autres « **nouveaux CFA** » ont davantage réussi à développer leur activité en apprentissage, en s'appuyant sur une activité déjà bien développée sur d'autres dispositifs comme le **contrat de professionnalisation, la POEC**, le plan de développement des compétences, les marchés de la Région... Ils se sont d'ailleurs parfois appuyés sur les **dispositifs existants** pour mettre en place des **formations en mixité**, ce qui leur a permis de pouvoir **limiter les risques au niveau du taux de remplissage**. De plus, les entreprises avec lesquelles ils travaillent les ont souvent sollicités pour développer une offre de formation en apprentissage, en lien avec les opportunités financières du dispositif, ce qui a facilité le « sourcing », d'autant plus qu'ils sont souvent positionnés sur les **métiers du tertiaire** pour lesquels les **difficultés de recrutement sont moindres**.

Pour ces CFA, l'activité sur l'apprentissage semble davantage stabilisée. Mais le **positionnement sur le dispositif** implique de **nouveaux publics et de nouvelles problématiques** (problématiques sociales, savoir-être, difficultés avec les compétences de base...) qu'ils n'avaient **pas forcément anticipé** et qui impliquent une intervention à **structurer**, dans un contexte financier incertain, avec la **baisse des NPEC**, et une connaissance souvent limitée des **financements existants**. De plus, l'apprentissage génère des **taux de rupture importants** avec un impact financier sur leur activité.

Malgré ces contraintes, certains semblent avoir trouvé leur **équilibre financier**, souvent en lien avec des **volumes d'apprentis relativement importants** (au moins une centaine d'apprentis) et un modèle économique **en phase** avec les **exigences** du nouveau modèle financier de l'apprentissage. Ils portent une **attention particulière** au **taux de remplissage** des formations et au **seuil minimum à atteindre** pour assurer la **rentabilité financière** des formations.

Mais une part conséquente des « nouveaux » CFA interrogés semblent encore en **pleine structuration** de leur activité et de leur **modèle économique**. Leur positionnement sur le dispositif pourrait encore évoluer sur les années à venir, en **fonction de l'évolution des financements** et de leur capacité à atteindre des **taux de remplissage satisfaisants**, dans un contexte souvent **concurrentiel**.

2.5.3 UN CONTEXTE PARTICULIER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES DROM QUI IMPACTE NEGATIVEMENT LE NIVEAU DE RENTABILITE DES CFA

La possibilité offerte de **moduler les NPEC pour les DROM**, en ce qui concerne l'accompagnement social (cf. infra), pose une question plus globale : « est-ce que la mise en œuvre de l'apprentissage dans les DROM nécessite une prise en charge spécifique et systématique ? ».

Actuellement, tous les OPCA n'ont **pas de dispositions spécifiques dans les DROM** et les mêmes règles de prise en charge s'appliquent dans l'hexagone et dans les DROM. Pourtant, il existe quelques spécificités qui interrogent la nécessité de mettre en place des mesures spécifiques dans les DROM.

Une partie des CFA interrogés mettent également en avant **l'importance des charges** par rapport à l'hexagone, principalement au niveau des loyers, de l'achat des matières premières, d'internet, etc. D'autres rencontrent des **difficultés à avoir des cohortes suffisamment importantes** dans les sessions de formation, étant donné **l'étroitesse du marché de l'emploi** et les difficultés à attirer les **jeunes** sur certains métiers. Ce qui a un impact non négligeable sur le modèle économique des formations.

Du fait du tissu économique des entreprises guadeloupéennes composé très majoritairement de structures à moins de 10 salariés, les CFA ont été dans **l'obligation d'investir de manière importante dans la gestion administrative des contrats d'apprentissage** en relais des entreprises d'accueil. Cette

gestion administrative pèse actuellement fortement sur les CFA, et sur leur capacité à se structurer sur des thématiques à enjeu comme l'accompagnement social.

Enfin le **contexte social du territoire** reste particulier par rapport à l'hexagone, avec une **surreprésentation** des problématiques sociales (pauvreté, difficultés avec la lecture et l'écriture). A travers la mise en œuvre de l'apprentissage, les CFA sont régulièrement confrontés à ces problématiques, d'une manière qui semble plus fréquente et plus exacerbée qu'en Hexagone. A l'heure actuelle, les réponses apportées par les financeurs sur ces problématiques sont **aléatoires, partielles et complexes** à mobiliser pour des CFA déjà en difficulté pour assumer la « gestion courante » des contrats d'apprentissage.

2.5.4 DES CFA AVEC SOUVENT DAVANTAGE DE BESOINS DE FINANCEMENT SUR LE FONCTIONNEMENT QUE SUR L'INVESTISSEMENT

Avec la réforme, le **financement de l'apprentissage a fortement évolué**. Le changement est d'autant plus important pour les **CFA « historiques »**, qui avaient, jusqu'en 2019, un **financeur unique** avec le Conseil régional. Le **financement du fonctionnement et de l'investissement** est maintenant réparti entre le **Conseil régional** qui dispose d'enveloppes dédiés et les **OPCO**.

Dans les faits, ce **système de financement** semble relativement **opaque** pour la **majorité des CFA** interrogés. L'intervention du **Conseil régional** en matière de fonctionnement et d'investissement des CFA est globalement **peu lisible**. Le Conseil régional est intervenu auprès de quelques CFA au cas par cas et a lancé un **appel à projets** pour appuyer la transformation digitale des CFA en 2023, mais il a généré **peu de retours** (7).

La majorité des OPCO interviennent également à travers des **appels à projets** en lien avec les **priorités des branches** pour financer de l'investissement auprès des CFA. Dans les OPCO interrogés, seul Akto a fait le choix pour l'instant de ne pas se positionner sur l'investissement auprès des CFA. Le plus souvent, ces appels à projets concernent le financement du **matériel de formation** et des équipements pédagogiques, particulièrement sur le **digital**. Ils peuvent également concerner **l'ouverture de nouvelles formations** en lien avec les besoins des employeurs et de manière plus marginale, le **développement de projets en lien avec les enjeux sociétaux**, l'inclusion dans l'emploi, la **sécurisation des parcours** et la **prévention** des ruptures.

Les **critères d'éligibilité** pour répondre à ces appels à projets sont **variables en fonction des OPCO**. Ils précisent généralement les **dépenses d'investissement** éligibles au titre du projet (durée d'amortissement des dépenses éligibles par ex) ; la nécessité d'un **co-financement** dont la part varie en fonction des OPCO, un **nombre minimum d'apprentis** relevant des structures de l'OPCO évoluant au sein du CFA financé, un **montant minimum** pour matériel technique ou pédagogique financé, etc.

Mais une **part marginale des CFA interrogés** se sont **positionnés sur ces appels à projets des OPCO**. Les appels à projets des OPCO s'avèrent souvent **en décalage avec les besoins des CFA en matière de financement**. Une partie des CFA interrogés, et particulièrement les CFA « **historiques** », ont **des besoins de recrutement** en lien avec le développement de leur activité, la promotion des formations, l'accompagnement des publics, des **besoins en lien avec la rénovation** des bâtiments et des salles de classe, **l'achat de matériel** (chaises, tables...). Ces besoins ne rentrent actuellement pas dans le périmètre d'intervention des OPCO, ce qui **limite leur pertinence** pour les CFA. A cela s'ajoute un **déficit** en termes de **moyens humains et des compétences** nécessaires pour répondre aux exigences des OPCO sur ces appels à projets lorsque des besoins sont identifiés.

« Les OPCO font des appel à projets, mais ils orientent l'investissement selon leurs priorités. Dans le cadre du fonctionnement du CFA, toute la partie chaises, tables, tableaux, je devrais les changer

et je n'ai pas les moyens de le faire. Il y a aussi toute la partie administrative... » - Extrait entretien CFA

Enfin ces appels à projets permettant de financer de l'investissement **nécessitant un co-financement** de la part des structures. Or, certains des CFA interrogés n'ont **pas toujours les moyens financiers** de pouvoir effectuer cet **investissement, faute de marge suffisante**, d'autant plus lorsqu'ils ne sont pas soutenus par un réseau.

« C'est là qu'on voit que le coût contrat n'est pas suffisant. Nous, tout rentre dans le fonctionnement. On est tout juste au niveau rentabilité (...). Donc toute la partie investissement aujourd'hui, on ne fait rien – Extrait entretien CFA

Il faut également tenir compte du fait qu'une **minorité des CFA interrogés** ont **clairement identifié** des **investissements à réaliser** lors des entretiens. Lorsqu'ils le sont, ces investissements sont le plus souvent en lien avec le digital pour les CFA évoluant sur le tertiaire, principalement à travers l'acquisition de **tableaux pédagogiques numériques**. Pour les CFA formant sur les métiers plus techniques, des besoins ont **été identifiés en lien avec la modernisation des plateaux techniques**.

Enfin les CFA **mentionnent très marginalement le FSE comme source de financement potentielle**, malgré l'information de la DEETS de Guadeloupe sur les **possibilités offertes par la nouvelle programmation pour les CFA**. Le **FSE** représente une source de financement intéressante, dans la mesure où elle **permet de financer des dépenses de fonctionnement non éligibles sur les appels à projets des OPCO**, notamment sur des thématiques à enjeux comme les dépenses de personnel, la promotion et le développement de l'apprentissage, l'accompagnement des apprentis et des employeurs. Les **conditions de mobilisation** semblent également relativement favorables avec un taux de co-financement maximum de 85% et une avance de 30% du FSE en début de programmation. Mais le FSE semble souffrir de sa « mauvaise réputation » auprès des CFA, particulièrement auprès des CFA « historiques » ayant parfois rencontré des difficultés à répondre aux exigences du FSE en termes de traçabilité et de remontée d'information. La mobilisation des fonds du FSE nécessite également un investissement important, au niveau de **l'élaboration du projet** mais également en termes de **suivi**. Or, les CFA n'ont pas souvent pas les moyens humains pour y faire face.

