PRÉFET
DE LA RÉGION
GUADELOUPE

Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction de l'Economie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités**



FEUILLE DE ROUTE
APPRENTISSAGE
EN GUADELOUPE
2026 - 2027

Accompagner les jeunes,
Sécuriser les parcours,
Développer les opportunités.

PRÉFET
DE LA RÉGION
GUADELOUPE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'Economie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités

Références :

- **Instruction interministérielle n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/2026/81 du 19 juin 2026**

Instruction interministérielle n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DAGFP/2026/81 du 19 juin 2026 relative à la mobilisation des cellules régionales interministérielles pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage | Bulletins officiels

- **Plan EMPLOI FUTUR**

Emploi futur | Plan d'accélération pour l'emploi des jeunes | Dossier de presse | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités

- **Evaluation de la politique de la formation en apprentissage dans les départements et régions d'outre-mer - Monographie Guadeloupe - Audit DGOM octobre 2024**

Monographie de l'apprentissage en GUADELOUPE - Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

- **Forum de l'apprentissage à destination des professionnels (Entreprises et CFA) – Editions 2024 et 2025**

SOMMAIRE

1. Préambule
2. Contexte de l'apprentissage en Guadeloupe
   a. Les principaux chiffres clés de l'apprentissage en Guadeloupe
   b. Les aides financières à l'embauche d'un apprenti en 2026
3. Outils du pilotage territorial
   a. Tableau de Bord de l'Apprentissage
   b. La bonne alternance
4. Feuille de route : déclinaison territoriale
   a. PRIORITÉ N°1 : Accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage
   b. PRIORITÉ N°2 : Sécuriser les parcours et renforcer la qualité de l'apprentissage
   c. PRIORITÉ N°3 : Développer les opportunités d'apprentissage
5. Gouvernance
   a. Composition
   b. Comitologie

PRÉAMBULE

L'apprentissage constitue un levier majeur d'accès à la qualification, à l'emploi et au développement des compétences.

Afin d'en consolider la dynamique, **l'instruction interministérielle n°2026/81 du 19 juin 2026**, d'une part, confie aux cellules régionales interministérielles (CIA) la mission de renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage et de sécuriser leurs parcours et **la stratégie Emploi Futur,** d'autre part, précise les modalités de renforcement de la coordination des partenaires pour mieux mobiliser les dispositifs existants et structurer une action au service des jeunes et des employeurs.

Trois priorités stratégiques se dégagent pour permettre un effet levier au déploiement des mesures du Plan Emploi Futur :

- Accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage ;
- Développer les opportunités d'apprentissage ;
- Sécuriser les parcours et renforcer la qualité de l'apprentissage ;

Ces trois priorités constituent le cadre partagé de mobilisation des partenaires pour la mise en œuvre des orientations nationales en Guadeloupe pour les années 2026 et 2027.

CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE EN GUADELOUPE

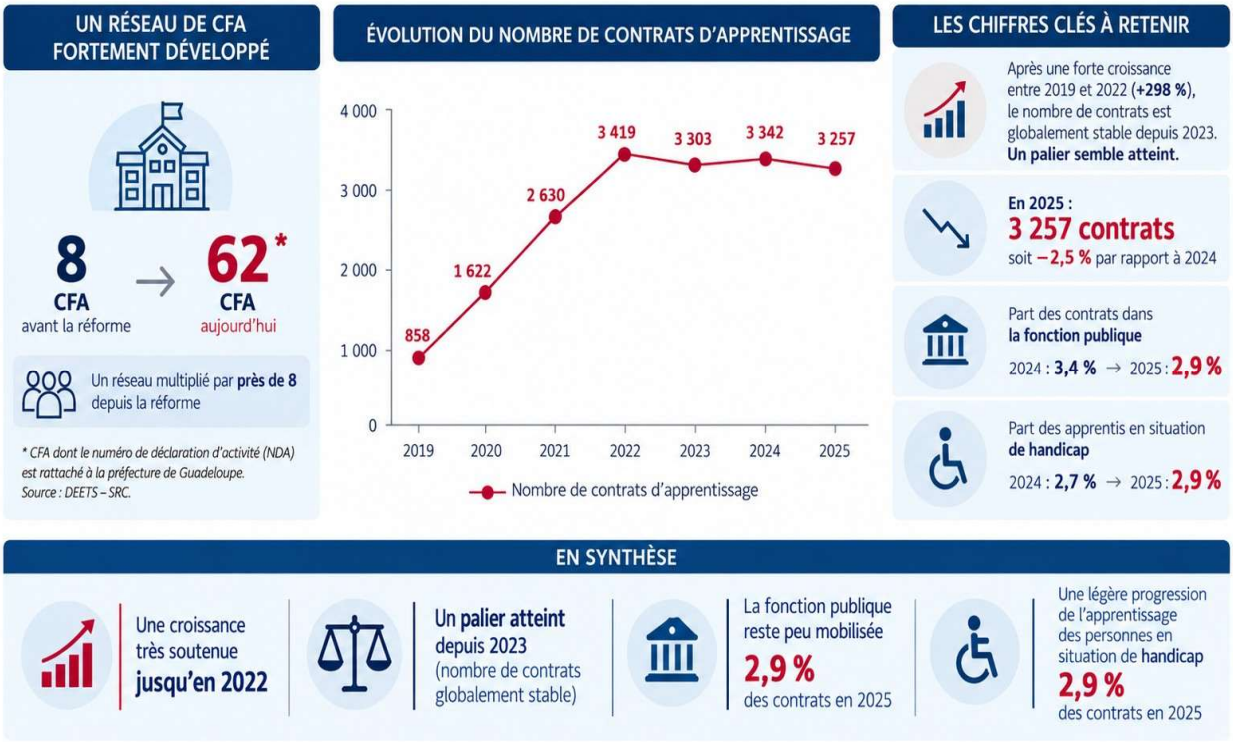
L'instruction interministérielle du 19 juin 2026 intervient dans un contexte où l'apprentissage a changé d'échelle en Guadeloupe.

La réforme a profondément transformé l'offre de formation, avec un réseau de CFA porté de 8 à 62 organismes. Après plusieurs années de progression, le nombre de contrats atteint désormais un palier à 3300 apprentis.

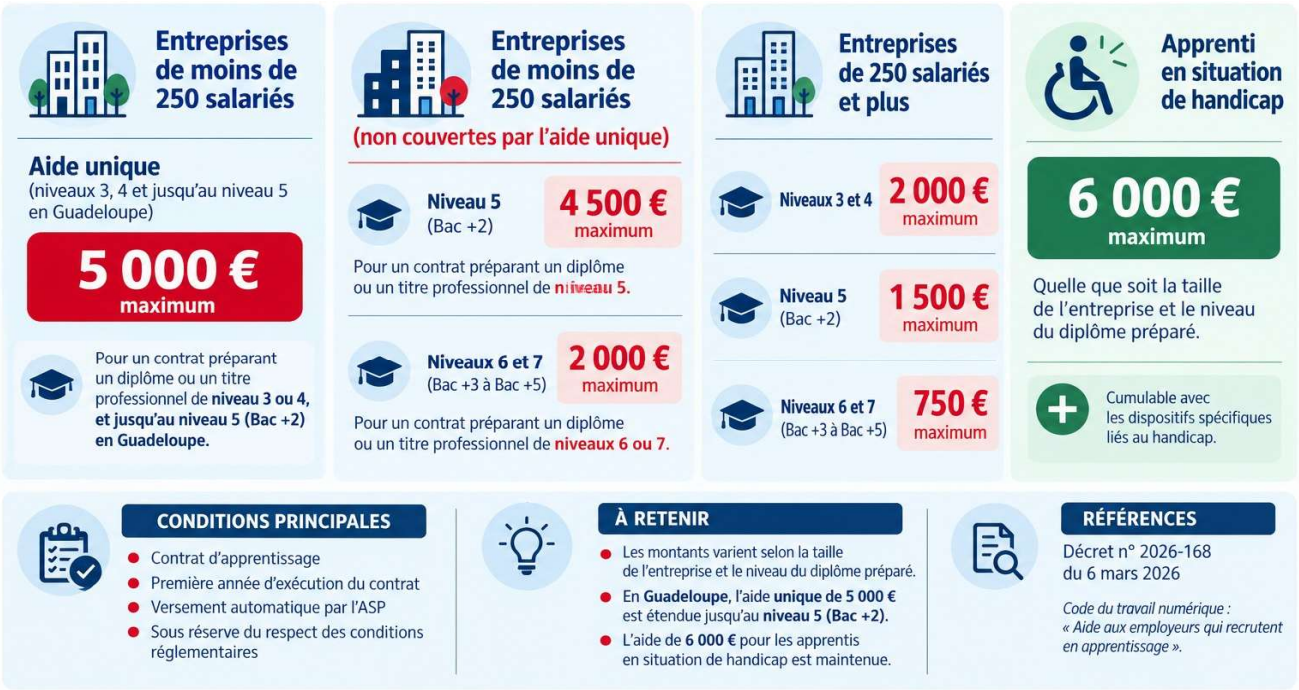
Ce contexte invite désormais à concentrer l'action publique sur :

- L'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage en veillant au renforcement de l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- La sécurisation des parcours et la prévention des ruptures,
- La diversification des employeurs, notamment publics.

- **L'apprentissage en Guadeloupe, les principaux chiffres clés**



- **Aides financières à l'embauche d'un apprenti en 2026, les montants maximaux versés au titre de la première année d'exécution.**



OUTILS AU SERVICE DU PILOTAGE TERRITORIAL

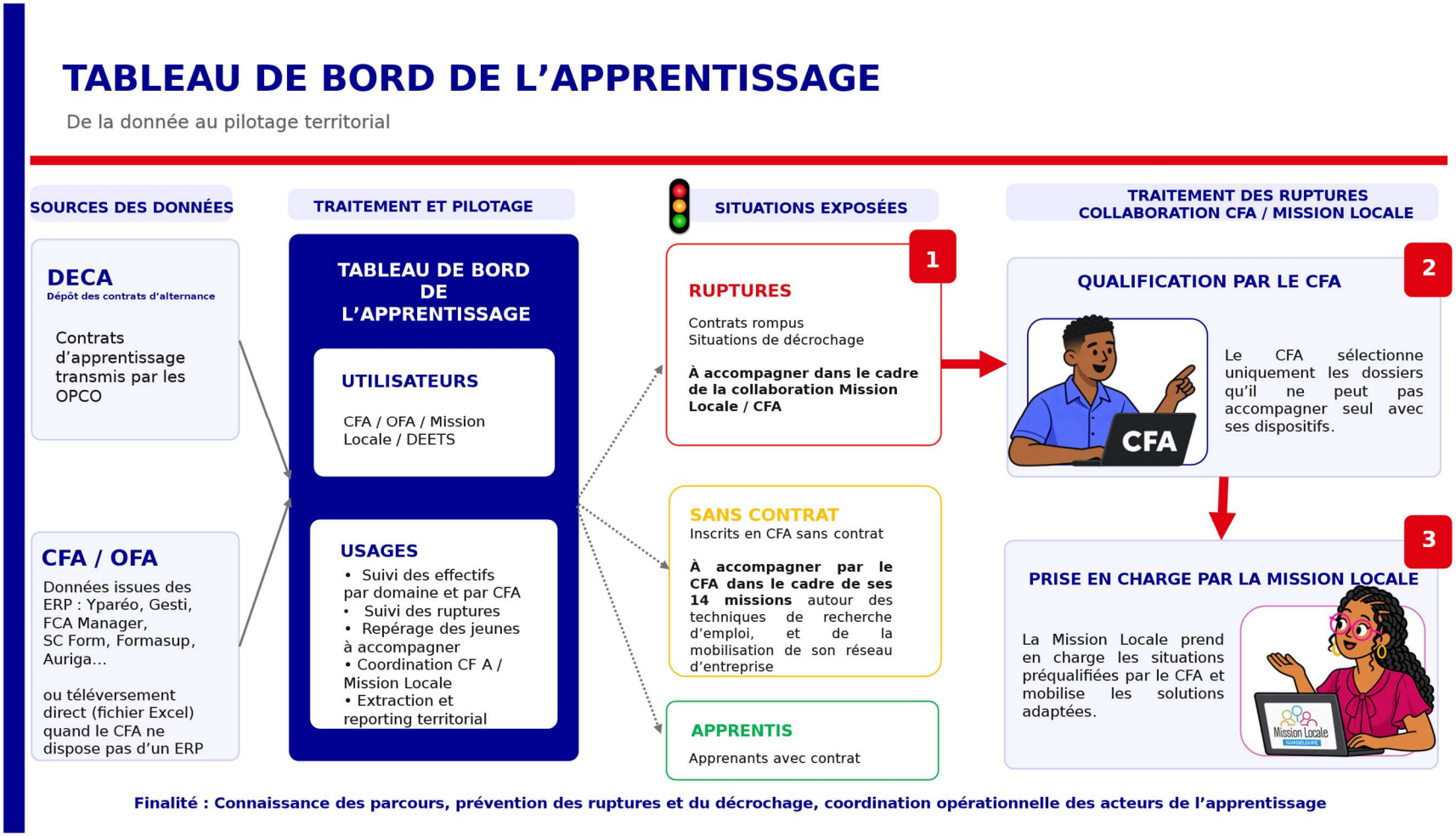
Au niveau national des outils ont été développés dans le cadre du plan *1 jeune, 1 solution* pour faciliter la mise en réseau des acteurs. Ces outils ont évolué pour mieux répondre aux besoins de suivi des parcours avec notamment l'interopérabilité entre les Systèmes d'Information et la création d'une application *1jeuneDesSolutions*.

A ce jour, le déploiement et l'appropriation de ces outils sur le territoire sont inégaux. Concernant Tableau de Bord, les CFA ne disposent pas nécessairement d'ERP et donc les informations ne remontent pas en temps réel, cela nécessite de leur part de déverser leurs données via des fichiers, ce qui n'est pas fait de manière régulière.

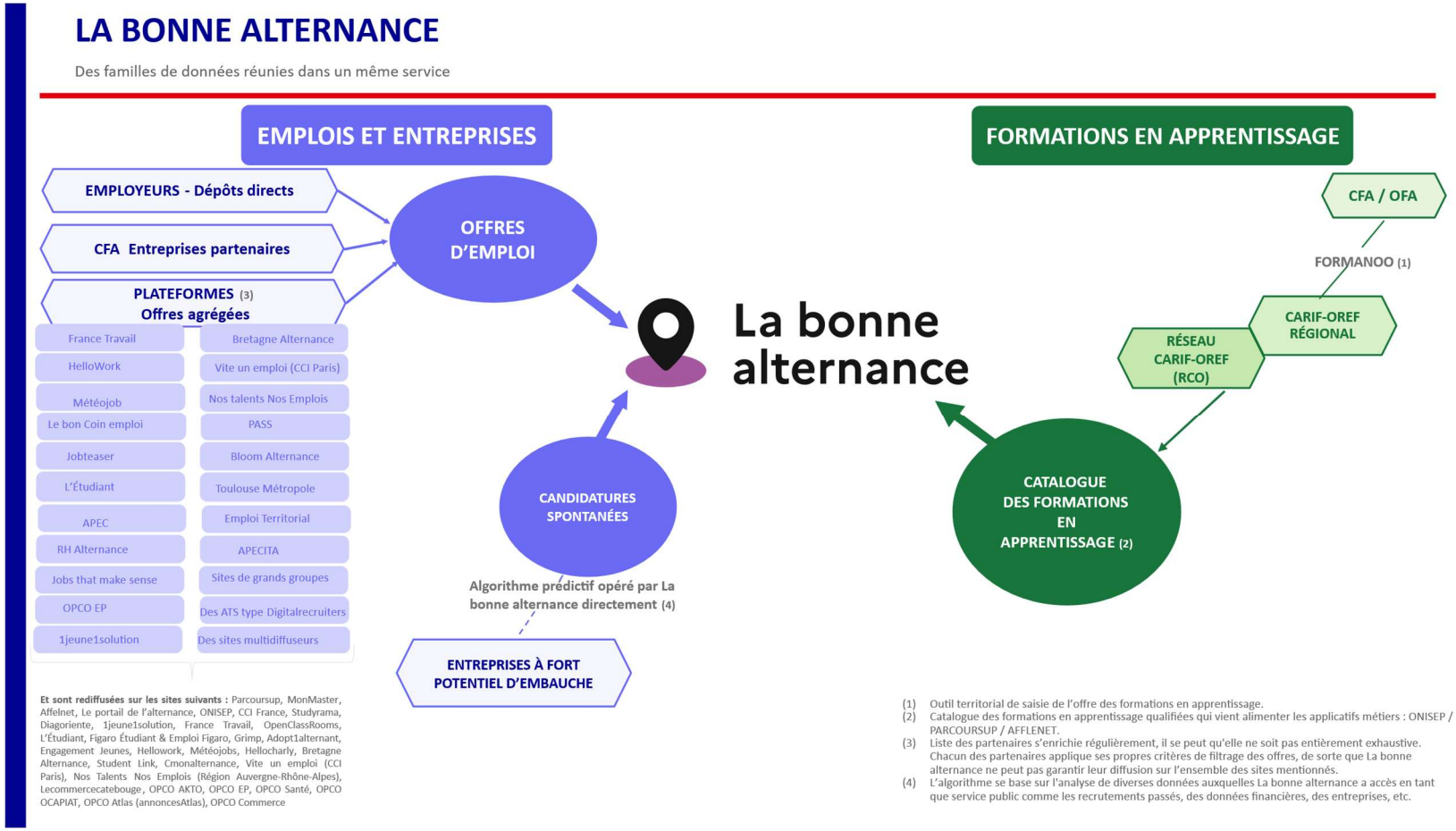
Les enjeux pour 2026 :

- Accrochage effectif des 10 CFA comptabilisant 80% des apprentis du territoire.
- Paramétrage du SI de la mission Locale à Tableau de Bord
- Prise en charge des jeunes sans contrat ou en rupture le plus tôt possible
- Diffusion de toutes les demandes de contrat via l'outil la bonne alternance

Le Tableau de bord de l'apprentissage est un service public numérique qui rassemble les données relatives aux contrats d'apprentissage et aux parcours des apprentis. Il permet aux services de l'État, aux CFA et aux missions locales de suivre les effectifs, de repérer les situations de rupture ou de décrochage et de mieux coordonner l'accompagnement des jeunes. [Accueil | Tableau de bord de l'apprentissage]



La bonne alternance est un service public numérique qui réunit les formations en apprentissage, les offres d'emploi issues de plusieurs canaux et les entreprises à fort potentiel d'embauche identifiées par La bonne alternance directement. Elle facilite ainsi la recherche d'une formation, d'un employeur et l'envoi de candidatures spontanées. [La bonne alternance | Trouvez votre alternance, formation et emploi]



NB : Récupérer les offres collectées ou diffuser des offres sur La bonne alternance est possible à l'adresse suivante : contact@labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr

FEUILLE DE ROUTE
DÉCLINAISON TERRITORIALE
2026 - 2027

La Cellule Interministérielle de l'Apprentissage (CIA) aura pour mission d'assurer la mise en œuvre du plan d'actions coconstruit en s'appuyant sur les outils déployés au niveau national et des acteurs clés du territoire. Cette mission s'inscrit dans le cadre de la stratégie Emploi Futur et des travaux issus des deux forums de l'apprentissage. Il s'agit de renforcer la coordination des acteurs afin d'offrir aux jeunes un parcours plus lisible, plus réactif et plus sécurisé en concentrant notre action sur la documentation de l'offre de service numérique.

Cette feuille de route constitue le cadre de référence de la déclinaison régionale de l'instruction interministérielle en faveur de l'apprentissage et s'inscrit dans la dynamique de la stratégie Emploi Futur.

Elle a vocation à évoluer au regard des résultats obtenus, des besoins identifiés et des orientations nationales, afin de contribuer durablement au développement de l'apprentissage en Guadeloupe.

Elle traduit une ambition commune : renforcer l'accompagnement des jeunes, développer les opportunités d'apprentissage, sécuriser les parcours et fédérer l'ensemble des partenaires autour d'une action coordonnée.

Sa réussite reposera sur l'engagement de chacun des acteurs mobilisés et sur une gouvernance partenariale permettant d'adapter les actions aux besoins du territoire.

PRIORITÉ N°1 : Accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage

Cette priorité couvre les axes suivants de l'instruction :

- *Axe 1 : Accompagner les jeunes souhaitant s'inscrire à des formations en apprentissage ;*
- *Axe 3 : Veiller au bon accompagnement des jeunes inscrits sans contrat.*

Ces deux axes poursuivent un objectif commun : faciliter l'accès des jeunes à l'apprentissage et les accompagner jusqu'à la conclusion d'un contrat.
Cette priorité contribue également à l'Axe 1 du plan Emploi Futur ***: Accompagner l'orientation des jeunes, les formées, les sensibiliser aux métiers qui recrutent.***

Enjeu

L'accès à l'apprentissage constitue la première condition de réussite des parcours. Cette priorité vise à garantir qu'aucun jeune ne renonce à un projet d'apprentissage faute d'information, d'orientation, de solution de formation ou d'employeur.

Elle contribue également à la mise en œuvre de la mesure 5 du plan Emploi Futur, qui fait du déploiement de la plateforme numérique *1 jeune, 1 solution* et de l'application *1jeuneDesSolutions* un levier pour renforcer l'information des jeunes, faciliter leur orientation et améliorer leur accès aux opportunités d'apprentissage

Objectifs

- Améliorer l'information et l'orientation des jeunes vers l'apprentissage ;
- Faciliter l'accès aux formations et aux employeurs ;
- Renforcer l'accompagnement des jeunes inscrits sans contrat ;
- Garantir un accès équitable à l'apprentissage, notamment pour les publics les plus fragiles.

Les actions prioritaires pour 2026

1. Contribuer au renforcement de l'information sur l'apprentissage en :

- Élaborant et diffusant le guide régional de l'apprentissage dédiée à la sécurisation des parcours ;
- Participant aux actions des partenaires consacrés à l'orientation et à l'emploi ;
- Communiquant sur les réseaux sociaux de la Préfecture et des partenaires ;
- Relayant les opérations de communication des partenaires à destination des jeunes, des familles et des prescripteurs ;
- Cartographiant les solutions de chaque partenaire ;
    - Communiquer sur le site internet de la DEETS avec lien de redirection vers le site des partenaires (OPCO, France Travail, Mission Locale, Rectorat, Région).
    - Communiquer sur la valorisation des métiers en tension et les opportunités offertes par l'apprentissage (travaux à effectuer avec OREF).

2. Faciliter l'accès aux formations en :

- S'assurant de la collecte de l'offre suivant le calendrier annuel arrêté par le Réseau national des CARIF OREF ;
- Contribuant au partage d'informations entre les partenaires afin de fluidifier les parcours notamment les dispositifs Parcoursup, Affelnet et CAES pour identifier les jeunes sans solution.

3. Faciliter l'accès à un employeur en :

- Mobilisant les OPCO et les branches professionnelles ;
- Recensant les rencontres entre jeunes et entreprises proposées sur le territoire = Annuaire des évènements en faveur de la jeunesse (job dating, forums, rencontres sectorielles…).

4. Promouvoir l'outil Tableau de Bord de l'Apprentissage (TBA) pour renforcer l'accompagnement des jeunes sans contrat en :

- Sécurisant l'appropriation de TBA auprès des acteurs Mission Locale et CFA en collaboration avec l'équipe nationale de déploiement TBA ;
- Désignant un référent au sein de chaque CFA ;
- Organisant des points trimestriels entre réseau de CFA, France Travail, La Mission Locale et la DEETS.

5. Favoriser un apprentissage accessible à tous en :

- Développant l'utilisation d'Handimatch et des outils à disposition tels que le Guide apprentissage et handicap ;
- Contribuant aux actions de sensibilisation portées par les partenaires notamment avec l'AGEFIPH et le FIPHFP ;
- Cartographiant et en relayant les dispositifs portés par les OPCO concernant la levée des freins périphériques (mobilité, logement, santé, ressources).

Suivi et évaluation de la priorité

Mesurer l'impact des actions engagées afin d'ajuster les modalités d'intervention de la Cellule Interministérielle de l'Apprentissage et rendre compte.

Indicateurs de suivi

- Nombre de CFA raccroché et téléversant au Tableau de Bord de l'Apprentissage (TBA).
- Nombre de jeunes inscrits en CFA sans contrat.
- Nombre de contrats d'apprentissage conclus après accompagnement.
- Taux de rupture.
- Nombre d'actions de communication et d'information réalisées.
- Nombre de partenaires mobilisés.

Indicateur d'impact de la priorité 1 (Accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage) :

- Part des jeunes inscrits en CFA sans contrat qui accèdent à un contrat, rapportée au nombre de jeunes concernés.

Modalités de reporting

Les résultats feront l'objet d'un suivi régulier à partir de Tableau de Bord de l'Apprentissage (TBA) dans le cadre des travaux de la Cellule interministérielle de l'apprentissage (CIA). Ils alimenteront le tableau de bord régional et les remontées d'information prévues par l'instruction interministérielle.

En résumé, le parcours d'accompagnement vers l'apprentissage doit

- Garantir à chaque jeune un accompagnement coordonné, depuis son projet d'orientation jusqu'à la signature d'un contrat d'apprentissage.
- Mobiliser l'ensemble des partenaires afin de faciliter l'accès à une formation et à un employeur.

Actions phares

- Mobiliser activement la Cellule Interministérielle de l'Apprentissage en accompagnant chaque acteur ;
- Être le relai des outils existants au service des parcours : de la collecte (Formanoo) au positionnement (Parcoursup, Affelnet, La bonne alternance) et au suivi (CAES, Tableau de Bord de l'Apprentissage).

PRIORITÉ N°2 : Sécuriser les parcours et renforcer la qualité de l'apprentissage

Cette priorité couvre les axes suivants de l'instruction :

- *Axe 4 : Accompagner les jeunes tout au long de l'année, notamment ceux ayant connu une rupture de contrat ;*
- *Axe 5 : Mettre en œuvre les instructions relatives à la gestion des CFA défaillants ;*
- *Axe 6 : Mobiliser les acteurs concernant la prévention des risques professionnels.*

Cette priorité contribue également à l'Axe 2 du plan Emploi Futur ***: Prévenir les ruptures et engager les jeunes dans des parcours individualisés et intensifs et*** *l'Axe 3 – mesure 6* ***: Protéger la santé et la sécurité des jeunes au travail***

Enjeu

La réussite d'un parcours en apprentissage ne se limite pas à la signature d'un contrat. Elle repose sur un accompagnement continu du jeune, la qualité des conditions d'accompagnement et de formation mais également la capacité des acteurs à prévenir les situations de rupture. La sécurisation des parcours constitue ainsi un enjeu majeur pour favoriser la réussite des apprentis, garantir la continuité des formations et renforcer l'attractivité de l'apprentissage.

Objectifs

- Prévenir les ruptures de parcours et favoriser le maintien des jeunes en formation ;
- Accompagner les apprentis confrontés à une rupture de contrat ;
- Assurer une veille sur la situation des CFA et anticiper les situations de défaillance ;
- Promouvoir une culture de prévention des risques professionnels auprès des CFA et des employeurs.

Les actions prioritaires

1. Accompagner les jeunes après une rupture de contrat en lien avec la Mission Locale en :

- Créant les conditions d'un accompagnement individualisé permettant au jeune de poursuivre sa formation et/ou de retrouver un nouvel employeur : connexion Mission Locale à Tableau de bord ;
- Mobilisant les partenaires de l'emploi, de l'orientation et de la formation afin de limiter les interruptions de parcours.

2. Anticiper les situations de défaillance des CFA en :

- Assurant une veille territoriale sur la situation des CFA avec le Service Régional de Contrôle (SRC) ;
- Organisant une coordination entre les services de l'État et les partenaires concernés ;
- S'assurant des modalités d'accompagnement des apprentis mises en œuvre, en cas de difficultés rencontrées par un organisme de formation.

3. Renforcer la prévention des risques professionnels en :

- Diffusant le guide régional de sécurisation de l'apprentissage intégrant un volet Santé et Sécurité au Travail ;
- Développant des actions de communication et de partage des bonnes pratiques afin de sensibiliser les jeunes, les CFA, les employeurs et les maîtres d'apprentissage aux obligations en matière de prévention, en lien avec l'Inspection du travail ;
- Mobilisant les partenaires spécialisés dans la prévention des risques professionnels.

Suivi et évaluation de la priorité

Évaluer l'efficacité des actions de sécurisation mises en œuvre et mesurer leur impact sur la continuité des parcours d'apprentissage.

Indicateurs de suivi

- Taux de rupture
- Nombres de CFA activés avec la collaboration Mission Locale
- Nombre de rendez-vous pris via les collaborations
- Nombre d'actions de prévention réalisées dans le cadre du suivi des CFA défaillants
- Nombre d'actions de sensibilisation conduites avec l'Inspection du travail

Indicateur d'impact de la priorité 2 (Sécuriser les parcours et renforcer la qualité de l'apprentissage) :

- Part des jeunes ayant retrouvé un contrat ou poursuivi leur formation dans les 3 mois suivant la rupture

Modalités de reporting

Les résultats seront examinés dans le cadre de la Cellule Interministérielle de l'Apprentissage (CIA). Ils alimenteront le tableau de bord régional et contribueront à l'évaluation annuelle de la feuille de route.

En résumé

La sécurisation des parcours : un enjeu partagé

La sécurisation des parcours constitue un fil conducteur de la stratégie Emploi Futur. Elle implique une mobilisation coordonnée de l'ensemble des partenaires afin d'éviter les ruptures, d'accompagner rapidement les jeunes confrontés à des difficultés et de garantir la continuité des formations.

PRIORITÉ N° 3 : Développer les opportunités d'apprentissage

Cette priorité couvre l'axe 2 de l'instruction :

- Axe 2 : Valoriser l'apprentissage dans la fonction publique comme solution pour les jeunes à la recherche d'un contrat.

Cet axe poursuit un objectif commun : développer les opportunités d'apprentissage en mobilisant davantage les employeurs, en particulier les employeurs publics.

Cette priorité contribue également à l'Axe 1 du plan Emploi Futur **: Accompagner l'orientation des jeunes, les former, les sensibiliser aux métiers qui recrutent** et l'Axe 2 **Rapprocher les jeunes de l'entreprise ;**

Enjeu

Le développement de l'apprentissage repose sur la capacité du territoire à proposer un nombre suffisant de contrats, en adéquation avec les besoins des jeunes et des employeurs. Si le secteur privé demeure un acteur majeur, la fonction publique constitue également un levier important de développement encore insuffisamment mobilisé en Guadeloupe. En 2025, la part des contrats signés en apprentissage dans la fonction publique représente 2,9% soit 95 contrats.

Dans le cadre de la stratégie Emploi Futur, il s'agir de renforcer la mobilisation des employeurs publics et privés afin de diversifier l'offre de contrats, promouvoir les métiers et répondre aux besoins en compétences du territoire.

Objectifs

- Promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs publics et privés ;
- Continuer à développer l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique ;
- Renforcer la mobilisation des branches professionnelles et des OPCO ;
- Faciliter la rencontre entre les besoins des employeurs et les projets des jeunes.

Les actions prioritaires

1. Soutenir le développement de l'apprentissage dans la fonction publique en :

- Sensibilisant les employeurs des trois versants de la fonction publique aux dispositifs de l'apprentissage, notamment en faveur des **publics en situation de handicap** (en 2025 la part des apprentis en situation de handicap représente 2,9%) et des publics les plus éloignés de l'emploi ;
- Mobilisant la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et le CNFPT ;
- Valorisant les bonnes pratiques et les initiatives exemplaires des employeurs publics.

2. Soutenir la mobilisation des employeurs privés en :

- Valorisant La bonne alternance auprès des employeurs recrutant déjà en alternance afin de les inciter à déposer leurs offres d'apprentissage ;
- Poursuivant le travail engagé avec les OPCO pour promouvoir les actions conduites par branche professionnelle ;
- Promouvant les aides financières et les dispositifs d'appui au recrutement d'apprentis.

3. Soutenir la communication et la mise en relation des acteurs en :

- Relayant les opérations conduites par les acteurs économiques en faveur de l'apprentissage ;
- Relayant les rencontres entre employeurs et jeunes (forums, job dating, salons) ;
- Développant la communication autour des opportunités d'apprentissage sur le territoire.

Suivi et évaluation de la priorité

Mesurer le développement de l'offre de contrats d'apprentissage sur le territoire, en particulier dans la fonction publique, et évaluer l'impact des actions de sensibilisation conduites auprès des employeurs.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'employeurs accueillant un apprenti (DECA)
- Nombre de contrats conclus dans la fonction publique (AGECAP)
- Nombre d'employeurs raccrochés sur la plateforme nationale PASS (Place de l'Apprentissage et des Stages)
- Nombre d'événements relayés sur le territoire

Indicateur d'impact de la priorité 3 (Développer les opportunités d'apprentissage) :

- Part des employeurs publics ayant recruté un apprenti parmi les employeurs sensibilisés

Modalités de reporting

Les résultats seront présentés dans le cadre de la **Cellule interministérielle de l'apprentissage (CIA)**. Ils alimenteront le tableau de bord régional et les remontées d'information prévues par l'instruction interministérielle.

En résumé

Développer l'apprentissage dans la fonction publique (objectif stratégique de l'instruction) pour en faire un employeur exemplaire en matière d'apprentissage en particulier sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Actions phares afin de favoriser l'ouverture de nouveaux contrats d'apprentissage :

- Sensibiliser les employeurs publics.
- Développer les partenariats avec la Plateforme Régionale d'Appui Interministériel à la Gestion des Ressources Humaines (PFRH) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).
- Valoriser les bonnes pratiques.

GOUVERNANCE

La mise en œuvre de cette feuille de route s'appuie sur une gouvernance resserrée garantissant un pilotage partagé et un suivi régulier des actions.

La **DEETS Guadeloupe** assure la coordination régionale et le pilotage de son déploiement.

La **Cellule interministérielle de l'apprentissage (CIA)** constitue l'instance centrale de pilotage.
Elle assure le suivi de l'avancement de la feuille de route, coordonne les partenaires, veille à la bonne articulation des actions engagées et rend compte au **CREFOP**.

Afin de garantir une mise en œuvre opérationnelle, des comités de suivi thématiques seront réunis en fonction des priorités de la feuille de route.
Ils associeront les acteurs du territoire directement concernés afin de favoriser la concertation, le suivi des actions, le partage des bonnes pratiques et l'identification des éventuelles difficultés de mise en œuvre.

DEETS GUADELOUPE

Coordination régionale • Animation • Pilotage

Service Développement des Compétences | Cheffe de projet : Céline COUTIL LATCHOUMY

PILOTAGE STRATÉGIQUE

Cellule interministérielle de l'apprentissage (CIA)

- Définit les orientations stratégiques
- Suit les indicateurs régionaux
- Valide les évolutions de la feuille de route
- Rend compte des travaux réalisés au CREFOP

Fréquence : 1 réunion par an

PILOTAGE OPÉRATIONNEL

Comité de pilotage (COPIL)

- Assure la mise en œuvre de la feuille de route
- Coordonne les actions entre les acteurs
- Suit l'avancement des travaux
- Prépare les arbitrages pour la CIA

Fréquence : 2 réunions par an

MISE EN ŒUVRE THÉMATIQUE

Comités de suivi

- Déclinent les actions
- Mobilisent les partenaires
- Suivent les réalisations et remontent les résultats au COPIL

Fréquence : 1 réunion par trimestre

PRIORITÉS

PRIORITÉ 1	PRIORITÉ 2	PRIORITÉ 3
Accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage	Sécuriser les parcours et renforcer la qualité de l'apprentissage	Développer les opportunités d'apprentissage

INDICATEURS D'IMPACT

Indicateur d'impact n°1	Indicateur d'impact n°2	Indicateur d'impact n°3
Part des jeunes inscrits en CFA sans contrat qui accèdent à un contrat, rapportée au nombre de jeunes concernés.	Part des jeunes ayant retrouvé un contrat ou poursuivi leur formation dans les 3 mois suivant la rupture.	Part des employeurs publics ayant recruté un apprenti parmi les employeurs sensibilisés.

Nota bene : *Les indicateurs d'impact sont calculés à partir des données disponibles dans le Tableau de Bord de l'Apprentissage (TBA) et font l'objet d'un suivi bimestriel (tous les deux mois).*

BILAN ANNUEL ET AJUSTEMENTS

Présentation des résultats à la CIA et actualisation de la feuille de route

COMITOLOGIE

COMPOSITION DE LA CIA

DEETS Guadeloupe

- Service Développement des Compétences *(cheffe de projet : Céline COUTIL LATCHOUMY)*
- Service Régional de Contrôle
- Inspection du Travail

Partenaires institutionnels

- Région Guadeloupe
- Rectorat : MCPA / DRAIO / DRAFPIC
- DAAF
- DRAJES
- Médiateurs de l'apprentissage

PARTENAIRES MOBILISABLES DANS LES COMITÉS DE SUIVI

En fonction des thématiques abordées, les comités de suivi associent les acteurs du territoire concernés :

- DEETS – Service Développement des Entreprises
- France Travail
- Missions Locales
- Cap emploi
- Organisations patronales
- Organisations syndicales
- Réseau des CFA
- CARIF-OREF
- OPCO
- CNFPT
- AGEFIPH
- FIPHFP

Accès aux références

- Instruction interministérielle n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/2026/81 du 19 juin 2026

- Plan EMPLOI FUTUR

- Evaluation de la politique de la formation en apprentissage dans les départements et régions d'outre-mer - Monographie Guadeloupe - Audit DGOM octobre 2024

PRÉFET
DE LA RÉGION
GUADELOUPE

Liberté
Égalité
Fraternité