



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

MINISTÈRE DES OUTRE-MER



PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

**Accord national de partenariat entre  
le Ministère des Outre-mer et OPCALIA  
relatif au Contrat de professionnalisation  
adapté aux outre-mer :**

**la formation en mobilité  
avec garantie d'emploi au retour**

*(Expérimentation prévue dans le cadre de la loi égalité réelle outre mer,  
adoptée le 14 février 2017)*

**- Février 2017 à Août 2018 -**

Entre

**Le Ministère des Outre-mer**, représenté par Madame la Ministre Ericka BAREIGTS

Et

**OPCALIA**, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) régie par la loi de 1901, dont le siège social est situé 47 rue de la Victoire, 75009 Paris. Représenté par sa Présidente, Madame Marie RUSSO et sa Vice-présidente, Madame Brigitte DUMONT

## **1/ CONTEXTE SUR LA FORMATION EN MOBILITÉ ET L'EMPLOI OUTRE-MER**

La politique de formation en mobilité mise en place par le ministère des outre-mer avec l'appui de LADOM ouvre d'importantes possibilités aux résidents ultramarins, et notamment aux jeunes, en leur proposant d'acquérir des qualifications qui ne sont pas proposées dans leur territoire d'origine. Plus de 3.500 ultramarins sont concernées chaque année par ces dispositions facilitant leur accès à l'emploi.

Toutefois, **les bénéficiaires de cette politique n'ont pas toujours de visibilité sur le fait de trouver un emploi en correspondance à leur retour**. Pour le passeport mobilité formation professionnelle, il est observé que 60% des bénéficiaires sont toujours dans l'hexagone 6 mois après la fin de leur formation<sup>1</sup> : de nombreux bénéficiaires ne reviennent pas dans leur territoire d'origine à l'issue d'une période de formation en mobilité, ce qui peut relever de choix personnels mais souvent aussi d'un déficit d'offres locales d'emploi correspondant à leur formation. Ce phénomène contribue à l'émergence ou au maintien de déséquilibres démographiques dans les territoires concernés et à un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Dans le même temps, il est constaté une **difficulté des employeurs ultramarins à recruter localement certaines compétences** (il s'agit notamment de tous les métiers rares et/ ou émergents), générant des recrutements en dehors du territoire, avec les surcoûts et délais que cela peut impliquer, voire un sous investissement dans certaines activités. A titre d'exemple, une grande société spécialisée dans les ressources humaines indiquait fin 2016 que 50% des recrutements de cadres outre-mer se font en métropole. Il est essentiel de préparer la main-d'œuvre locale, notamment les jeunes, aux compétences porteuses d'avenir et d'emploi : c'est une condition pour le développement des territoires.

**Or la configuration et l'étroitesse des marchés ultramarins ne permettent pas l'implantation d'une offre de formation couvrant l'ensemble des champs de compétence** : bassins d'environ 400.000 habitants en moyenne, éloignés entre eux de plusieurs milliers de km...

On observe enfin une relative **sous-utilisation de l'alternance et en particulier du contrat de professionnalisation dans les outre-mer** (*environ 2.500 contrats de professionnalisation par an dans les DOM, soit 1.5% du national, alors que la population des territoires concernés représentent 3.2% de la population nationale – Cf. annexe*). C'est dommageable car l'alternance présente le double avantage de la qualification et de l'insertion professionnelle, en impliquant les employeurs.

---

<sup>1</sup> C'est pour cette raison que l'article 49 de la loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer prévoit de faciliter le retour des ultramarins dans leur collectivité d'origine après une période de formation en mobilité, en étendant à cinq ans la durée pendant laquelle la prise en charge d'une partie du coût du billet retour peut être sollicitée.

## **2/ La loi relative à l'égalité réelle outre-mer portée par le ministère des outre-mer, et l'expérimentation sur le contrat de professionnalisation**

La loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer vise à favoriser le développement durable des outre-mer, prenant en compte les spécificités de chacun, en termes d'atouts et de difficultés. L'élaboration de plans de convergence, qui constitue une mesure phare de la loi, permettra de développer une approche propre à chaque territoire qui donnera lieu à des engagements forts de l'Etat et des collectivités territoriales.

Cette même loi introduit une expérimentation visant la **formation en mobilité avec garantie d'emploi au retour**. Il s'agit d'une démarche spécifique aux outre-mer (art. 60 de la loi – Cf. annexe) apportant une réponse aux trois constats précités pesant sur le déséquilibre démographique et économique des territoires : le déficit structurel et inéluctable de certaines offres de formation, les mobilités sans certitude d'emploi et donc sans retour, les difficultés de recrutement des entreprises sur certaines compétences données. La démarche a été construite en concertation étroite avec le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Techniquement, le dispositif s'appuie sur le couplage de deux dispositifs : la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) et le contrat de professionnalisation effectué dans une entreprise ultramarine.

Cet ensemble cohérent offre un **triple avantage** :

- Une expérience en mobilité hors du territoire, de durée modérée (3 à 4 mois),
- Une qualification professionnelle porteuse pour les entreprises et le territoire
- Un emploi dans une entreprise ultramarine.

Le cadre expérimental permet d'innover, de **tester une nouvelle solution**, dans le cadre d'une mobilisation collective, avant une éventuelle généralisation en fonction des résultats obtenus.

## **3/ OPCALIA et son expertise sur la formation, notamment les contrats de professionnalisation et les outre-mer**

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), Opcalia accompagne la performance des entreprises et contribue à l'évolution professionnelle des individus en facilitant la formation et le développement des compétences.

Promoteur de l'emploi et des compétences, Opcalia représente ainsi 215.000 entreprises adhérentes, 30 branches, 80 000 contrats en alternance (apprentissage & professionnalisation) soit 15% des contrats en alternance conclus France entière, dont plus de 23 000 contrats de professionnalisation en 2016.

Opcalia est implanté sur l'ensemble des territoires et est fortement attaché aux problématiques spécifiquement rencontrées dans les DOM, où l'accès à la formation et à l'ensemble du marché de l'emploi reste, à bien des égards, encore difficile. *Voir fiche de présentation en annexe.*

Opcalia partage les constats établis précédemment :

- Un catalogue de formations sur le territoire local ne couvrant pas la totalité des besoins des entreprises et de qualifications ;

- Des organismes de formation ne pouvant raisonnablement pas créer des plateformes formatives sur l'ensemble des spécialités au regard des coûts d'investissement fonction d'un nombre insuffisant de participants / sessions sur chaque DOM ;
- Des coûts de formation intra-entreprise trop élevés pour des besoins numériquement faibles si un ou des formateurs métropolitains venait en entreprise ;
- Des qualifications acquises en métropole qui ne profitent pas toujours aux DOM lorsque les bénéficiaires formés ne reviennent pas ;
- Un taux de recours faible du contrat de professionnalisation au regard des besoins des territoires.

#### **4/ L'ACTION INITIÉE PAR OPCALIA DANS LE CADRE DU PRESENT ACCORD**

##### **UN OBJECTIF QUANTIFIÉ**

Opcalia mobilise ses directions régionales sur les territoires domiens. Le réseau se donne comme premier objectif d'engager **200 parcours de formation spécifiques au travers de cette expérimentation.**

##### **LES FORMATIONS VISÉES**

Le choix des qualifications concernées sera établi en concertation avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation afin d'assurer la complémentarité territoriale.

Seront ciblées principalement une dizaine de qualifications, alliant à la fois des métiers et qualifications en tension (comme les métiers de bouche, de mécanicien de véhicules poids lourds ou encore de vendeurs en concession automobile...) mais également des métiers transverses (par exemple : comptabilité, informatique, digital, ressources humaines...) - voir exemples de qualifications visées en annexe. Ces exemples découlent des premiers échanges avec les entreprises locales.

Les organismes de formation mobilisés s'engageront sur la création ou l'aménagement de sessions dédiées uniquement aux ultra-marins entrants dans le cadre de l'expérimentation, afin d'intégrer les spécificités pédagogiques, tutorales et d'accompagnement social préconisées pour la réussite de ces alternants (voir annexe).

##### **LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE**

Compte tenu des spécificités des territoires et de l'expérimentation, il est ainsi prévu :

- Une démarche pédagogique et tutorale adaptée ;
- Un accompagnement social via le partenariat avec LADOM ;
- Un partenariat dynamique avec les acteurs locaux de l'emploi sur le recrutement de candidats.

L'approche retenue par Opcalia répond aux principes suivants :

##### **Une réponse aux besoins de qualification locaux...**

Les qualifications proposées viseront des formations non présentes sur ces territoires et viendront compléter plus facilement l'accès à la qualification.

##### **Un investissement durable et adapté pour les entreprises...**

La dérogation expérimentale votée dans la loi égalité réelle permettra ainsi d'ajuster les parcours de formation au plus près des besoins des entreprises, sans investir nécessairement sur des parcours de formation longs et pas nécessairement adaptés aux besoins de main-d'œuvre locaux.

Par ailleurs, les modules de formation pourront être revus et contextualisés par rapport aux besoins spécifiques des entreprises domiennes afin d'assurer leur efficacité et conforter voire inciter les entreprises à investir sur l'alternance.

Le système ainsi mis en œuvre permettra aux entreprises domiennes de pouvoir disposer de salariés en alternance présents au sein de l'entreprise tout au long de l'année (lorsque l'un est en formation, un autre est dans l'entreprise), tout en investissant au bénéfice de la qualification des jeunes sur ces territoires.

**limiter le dépaysement et les dépenses et aides financières...**

Le format d'une phase de formation en amont limitera le temps en métropole, de fait le dépaysement, mais également les dépenses.

**... au profit des territoires domiens**

La période de pratique professionnelle se déroule dans l'entreprise domienne ; la démarche sécurise le retour dans les DOM, le transfert de compétences et de fait l'investissement durable sur ces territoires, financier et humain.

## **5/ L'ENGAGEMENTS CONJOINT DES SIGNATAIRES**



Chacune des parties signataires fera la promotion et la communication de cette expérimentation et du présent accord au sein de son réseau et auprès des acteurs du champ de l'emploi et de la formation.

Un suivi périodique de l'atteinte des objectifs visés sera réalisé, aux plans quantitatif et qualitatif, en associant les principaux partenaires concernés (en particulier Ladom et Pôle emploi) de façon à pouvoir réaliser un bilan complet en juillet 2018.

## **6/ DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est prévu sur une durée de 18 mois, de février 2017 à août 2018, de façon reconductible une fois.

Fait à Paris, le 27 février 2017

<p>Pour le Ministère des Outre-mer</p> <p>Ericka BAREIGTS</p> <p>Ministre des Outre-mer</p> 	<p>Pour OPCALIA</p> <p>Marie RUSSO</p> <p>Présidente</p> 
---	--

## ANNEXES

- A. Le fondement légal de l'expérimentation : extrait de l'article 60 de la loi égalité réelle outre mer
- B. Le fonctionnement pratique du dispositif
- C. Illustration des formations pouvant être ciblées dans l'expérimentation
- D. Présentation d'Opcalia dans les outre-mer
- E. Evolution du nombre de contrats de professionnalisation dans les DOM depuis 2012 : des marges de développement pour l'avenir

## **A. Le fondement légal de l'expérimentation : extrait de l'article 60 de la loi égalité réelle outre mer**

LOI de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, adoptée le 14 février 2017

### Article 60

À titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, la durée minimale du contrat de professionnalisation dont l'exécution démarre à l'issue de la période de formation réalisée au titre d'une préparation opérationnelle à l'emploi peut, par dérogation aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, être inférieure à douze mois, sans toutefois pouvoir être inférieure à six mois.

La dérogation prévue au premier alinéa n'est applicable que lorsque la préparation opérationnelle à l'emploi préalable à l'exécution du contrat de professionnalisation est accomplie hors du territoire de résidence du bénéficiaire, que sa durée excède trois mois et que le contrat de professionnalisation prenant effet à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi a été signé préalablement à l'accomplissement de celle-ci.

Le Gouvernement procède à l'évaluation de cette mesure et remet au Parlement, au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport sur l'opportunité de la pérenniser.



## B. Le fonctionnement pratique du dispositif CPROM (contrat de professionnalisation adapté outre-mer)

La présente fiche décrit le fonctionnement du dispositif, tel que le prévoit Opcalia, en concertation avec le ministère des outre-mer. Les opérations ne relevant pas exclusivement d'Opcalia mais aussi d'autres partenaires sont signalées.

### ■ PHASE PREPARATOIRE

<b>Diagnostic des besoins d'emploi et de qualifications domiens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciblage des métiers/qualifications en tension sur les territoires Domiens et des offres de formation inexistantes ou insuffisantes.</li> <li>- Choix des qualifications entrant dans le cadre de l'expérimentation</li> <li>- Validation du diagnostic établi par LADOM et OPCALIA : avis du Crefop.</li> </ul> <p><i>NB. Qualifications professionnelles visées : inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou reconnues dans les CCN (conventions collectives nationales, notamment les CQP- certificats de qualification professionnelle).</i></p>
<b>Adaptation de l'offre d'alternance au CPROM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciblage des organismes de formation hexagonaux volontaires.</li> <li>- Adaptation des programmes de formation et de la démarche pédagogique.</li> </ul>
<b>Mobilisation, sourcing et recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilisation des entreprises locales : visites, événements, mailing, plaquette, relai internet...</li> <li>- Etablissement et diffusion des offres d'emploi avec le service public de l'emploi et Ladom</li> <li>- Positionnement POE, en relation avec Pôle Emploi</li> <li>- Usage autant que possible des méthodes dynamiques de recrutement : MRS- méthode de recrutement par simulation, mise en rencontre (job dating), tests...</li> </ul>
<b>Garantie Emploi Local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement tripartite du candidat, de l'entreprise et de l'organisme de formation dans la démarche d'expérimentation : rappel du mode opératoire du « CPROM » et conventionnement (contrat, convention de formation, accès à la qualification en fin de contrat...)</li> </ul>

### ■ MISE EN PLACE DE LA DEMARCHE CPROM

<b>Découverte/ intégration en entreprise &amp; Travail préparatoire à la formation</b> <p style="text-align: center;">PMSMP 1 mois maximum Renouvellement si besoin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : découverte de l'entreprise, du poste, des besoins de compétences / connaissances spécifiques...</li> <li>- Séance à distance avec l'organisme de formation basé dans l'hexagone (programme, fonctionnement, premiers contenus formatifs)</li> <li>- Mise en place du tutorat et des modalités de suivi à distance.</li> <li>- Etablissement d'une liste de points à aborder pendant la formation, en concertation avec l'OF, ajustement si nécessaire du parcours en fonction des aptitudes du candidat</li> <li>- Organisation de la mobilité (transport, logement...), avec Ladom en particulier</li> <li>- A l'issue, pré-engagement du contrat de professionnalisation</li> </ul>
---	---

<p><b>Formation et Pratique professionnelle :</b></p> <p>Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) 400h maximum, à plein temps (3 à 4 mois)</p> <p><b>+</b></p> <p>Contrat de professionnalisation adapté outre-mer 6 mois minimum</p>	<p><b>Dans l'hexagone :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi du programme de formation, avec pédagogie pro-active.</li> <li>&gt; <i>Inspiré des travaux menés sur l'apprentissage, et notamment porté par le Conseil Régional d'IDF, cette pédagogie est centrée sur les « besoins imminents » des entreprises, dans l'objectif de créer un cercle vertueux de l'activité toujours plus formatrice pour l'alternant</i></li> <li>- Travaux sur des cas pratiques d'entreprises domiennes, sur le principe des classes inversées</li> </ul> <p><b>Retour au sein de l'entreprise domienne :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié au sein de l'entreprise, avec intégration de modules de formation internes à l'entreprise</li> <li>- Séances pédagogiques avec l'organisme de formation, visio-conférences thématiques...</li> </ul> <p><b>Tout au long du processus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Référent pédagogique dédié (OPCALIA / OF)</li> <li>- Tutorat adapté et outillé spécifiquement (OPCALIA)</li> <li>- Accompagnement socioprofessionnel (OPCALIA, LADOM dans l'hexagone)</li> </ul>
<p><b>Evaluation finale &amp; Validation de la qualification professionnelle</b></p>	<p>Modalités à adapter selon le certificateur, en intégrant l'éloignement et le fonctionnement à distance</p> <p>Recommandés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation en continu</li> <li>- Dossier professionnel remis et soutenu oralement devant un jury composé du référent de l'organisme de formation et de professionnels.</li> </ul>

▪ **SUIVI DE L'EXPERIMENTATION**

<p><b>Pilotage et Evaluation de l'expérimentation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction et pilotage de la démarche globale</li> <li>- Mobilisation des partenaires emploi-formation (Ladom, Pole Emploi...), et acteurs politiques (Medef, conseils régionaux...), nos entreprises adhérentes...</li> <li>- Accompagnement des OF retenus pour la construction d'une ingénierie dédiée</li> <li>- Suivi des étapes de l'expérimentation</li> <li>- Reporting des actions et indicateurs de performance</li> <li>- Bilan de l'expérimentation auprès des ministères et principaux partenaires concernés (Ladom, SPE)</li> </ul>
---	--

## C. Illustration des formations pouvant être ciblées dans l'expérimentation

Afin d'illustrer les qualifications visées par le dispositif, quelques exemples partagés avec des organismes de formation sont présentés ci-dessous.

Le choix des qualifications proposées sera soumis à une analyse préalable du potentiel de recrutement et de la complémentarité avec l'offre de formation existante sur les territoires domiens. A ce stade, ces exemples, qu'ils soient métiers et parcours de formation ne sont pas engageants mais bien illustratifs et nécessiteront, un travail plus approfondi avec les Entreprises domiennes / OF/Ecoles souhaitant participer à cette expérimentation.

### BACHELOR RESPONSABLE EN GESTION



**Titre de l'ESAM, certifié niveau II, inscrit au RNCP**  
**Formation dispensée initialement dans le cadre de l'alternance**  
**OF :** ESAM, Ecole spécialisée dans le pilotage de l'entreprise  
**Localisation :** Ecole de formation basée sur Paris.

#### **Les + par rapport à l'offre de formation domienne :**

Le programme de formation offre l'intérêt d'aborder un panel de domaines de connaissances et de compétences larges et non limitées en termes de gestion : gestion comptable et financière, administration des hommes, administration des réseaux d'information, gestion commerciale et pilotage de projet. D'autre part, l'esprit entrepreneurial y est développé.

#### **Enquête BMO 2016 :**

- Près 300 besoins de recrutement (inter-doms)
- 30% à 90% des employeurs domiens déclarent avoir des difficultés de recrutement.

### TECHNICIEN INFORMATIQUE



**Titre de Niveau IV, enregistré au RNCP**  
**Formation dispensée initialement dans le cadre de l'alternance**  
**OF :** IPI, Ecole spécialisée en informatique  
**Localisation :** Paris

**Les + par rapport à l'offre de formation domienne :** Cette formation vise à acquérir un socle de connaissances de base (maintenance informatique, développement web, systèmes, réseaux) permettant ainsi un 1<sup>er</sup> niveau de qualification post-bac. Elle vise des passionnés d'informatique ne souhaitant pas s'engager dans un cursus long de formation post-bac.

#### **Enquête BMO 2016 :**

- Près 130 besoins de recrutement (inter-doms)
- 50% à 75% des employeurs domiens déclarent avoir des difficultés de recrutement.

## **RESPONSABLE DU DEVELOPPEMENT COMMERCIAL ET MARKETING DE L'ICD**



**Titre certifié RNCP – Niveau II**  
**Formation dispensée initialement dans le cadre de l'alternance**  
**OF : CIEFA**  
**Localisation : Paris**

### **Les + par rapport à l'offre de formation domienne :**

Ce type de formation est plus répandu sur les territoires domiens que les exemples cités précédemment. En outre, cette formation offre un positionnement plus accès sur la notion de « développeur d'affaires », tournée notamment sur le e-business et le développement personnel et professionnel ; ce qui peut correspondre à des besoins plus ciblés des employeurs qui ne trouvent pas en les formations proposées le contenu qu'ils attendent.

### **Enquête BMO 2016 :**

- Près 100 besoins de recrutement (inter-doms)
- 20% à 70% des employeurs domiens déclarent avoir des difficultés de recrutement.

## D. Présentation d'Opcalia dans les outre-mer

	<b>Nombre d'adhérents et de contrats de professionnalisation</b>	<b>Contacts</b>
<b>Guadeloupe</b>	1 700 entreprises adhérentes (formation continue et apprentissage)  Contrats PRO : 245	<b>Valérie CHASSAING</b> Directrice régionale Tél. : 05 90 60 18 13 Mob. : 06 90 31 32 33 valerie.chassaing@opcalia.com
<b>Guyane</b>	1 040 entreprises adhérentes (formation continue et apprentissage)  Contrats PRO : 71	<b>Baptiste Labeyrie</b> Directeur régional Tél. : 05 94 28 45 64 Mob. : 06 94 41 70 15 baptiste.labeyrie@opcalia.com
<b>La Martinique</b>	2 400 entreprises adhérentes (formation continue et apprentissage)  Contrats PRO : 281	<b>Olivier MARCELIN</b> Directeur régional Tél. : 05 96 50 74 76 Mob. : 06 96 45 13 83 olivier.marcelin@opcalia.com
<b>La Réunion</b>	2 700 entreprises adhérentes (formation continue et apprentissage)  Contrats PRO : 1 005	<b>François HAQUIN</b> Directeur régional Tél. 02 62 90 23 45 Mob. 06 92 11 73 83 francois.haquin@opcalia.com
<b>Mayotte</b>	2 700 entreprises adhérentes (formation continue)  <b>Deviens collecteur de la T.A. à compter de 2017</b>	<b>Kadafi Attoumani</b> Directeur régional Mob. 06 39 69 04 75 kadafi.attoumani@opcalia.com

## E. Evolution du nombre de contrats de professionnalisation dans les DOM depuis 2012 : des marges de développement pour l'avenir

Le nombre de contrats de professionnalisation tend à baisser dans les outre-mer depuis 2014 et ne représente que 1.5% des contrats de professionnalisation au plan national sur les cinq dernières années (alors que les outre-mer concernés représentent 3.2% de la population nationale).

Il existe donc des marges de manœuvre pour développer davantage dans les outre-mer ce dispositif de formation et d'insertion.

	Nb de CPRO dans les DOM	Nb de CPRO France entière	Part des DOM dans les CPRO nationaux (%)	Part des DOM dans la population nationale <i>(source INSEE: populations légales 2014)</i>
2012	2 755	178 825	1,5%	3,2%
2013	2 711	172 821	1,6%	
2014	3 653	176 308	2,1%	
2015	2 549	185 876	1,4%	
Janv./nov. 2016	1 755	169 262	1,0%	
<b>Total 2012-2016</b>	<b>13 423</b>	<b>883 092</b>	<b>1,5%</b>	