



TERRE D'AVANCE



CHAMBRE ECONOMIQUE
MULTIPROFESSIONNELLE
— Saint-Barthélemy —

Mission d'AMO pour la réalisation d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales (GPECT) pour l'île de Saint-Barthélemy

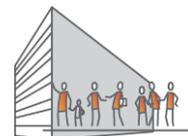
Séminaire territorial de présentation et de lancement du
plan d'actions



EMPLOI



TERRITOIRES



ORGANISATIONS

8 novembre 2024

ORDRE DU JOUR



9H30 : Introduction par Thomas GREUX, Président de la CEM et Xavier LEDEE, Président de la COM

9H40 : Rappel : La GPECT et ses conditions de réussite

9H45 : Diagnostic : synthèse et enjeux

10H : Présentation : plan d'action et échanges

11H20 : Planning de mise en œuvre du plan d'action

11H25 : Gouvernance et animation de la GPECT

11H30 : Clôture de la réunion par Aliénor BARBE-GUILLAUME, Déléguée du Préfet à Saint-Barthélemy



**INTRODUCTION PAR
THOMAS GREAUX
PRÉSIDENT DE LA CEM
ET XAVIER LEDEE,
PRÉSIDENT DE LA COM**



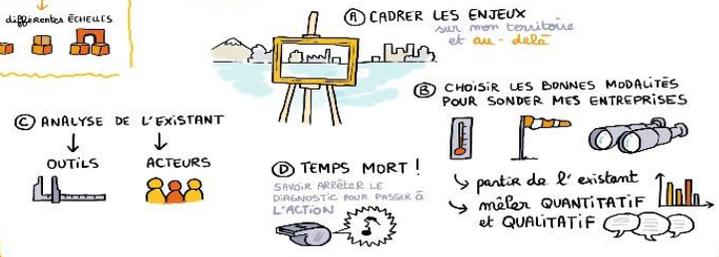
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
COLLECTIVITÉ
DE SAINT-BARTHÉLEMY



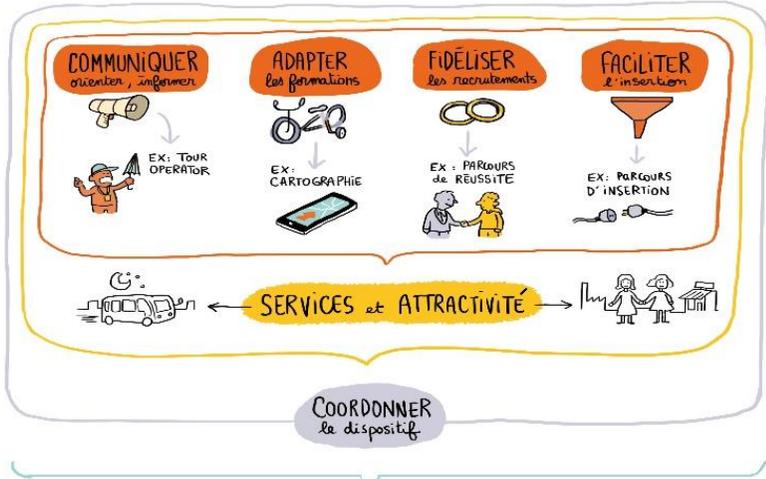
RAPPEL : LA GPECT ET SES CONDITIONS DE RÉUSSITE



les préalables au SUCCÈS d'une démarche GPECT



* Exemples d' ACTIONS CONCRÈTES *



les facteurs CLEFS du SUCCÈS



PRÉAMBULE

- **Le travail réalisé dans le cadre de la mission d'AMO a permis de produire :**
 - Un diagnostic **détaillé** de la situation de l'emploi sur le territoire, comportant de nombreuses statistiques sectorielles
 - Une enquête quanti auprès des entreprises du territoire
 - Une méthode et une note sur les métiers les plus en tension
 - Des fiches actions « mode d'emploi » pour mettre en œuvre les différentes actions présentées ce jour
- Ces éléments seront diffusés par la CEM à l'issue de la réunion de ce jour qui propose une synthèse des travaux au regard du format temps contraint du séminaire

RAPPEL – C'EST QUOI LA GPECT ?

- La **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences **T**erritoriale (GPECT) a pour objectif d'anticiper les **évolutions structurelles** de l'emploi et des compétences d'un territoire donné, pour orienter les politiques d'orientation, d'insertion, d'emploi et formation professionnelle vers des métiers et des compétences en adéquation avec les besoins actuels et futurs des employeurs.
 - C'est un **outil de dialogue social territorial** visant à la fois à favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés, la compétitivité des entreprises et la résilience et l'attractivité des territoires
- ✓ Une démarche construite, structurée, évolutive **qui s'inscrit dans le temps**
 - ✓ Une mise en mouvement **durable** de l'ensemble des acteurs d'un territoire :
 - Acteurs de l'emploi et de la formation,
 - Entreprises et leurs réseaux
 - Acteurs du développement territorial

LA GPECT – LES 5 CONDITIONS DE RÉUSSITE

GPECT

- Un diagnostic partagé pour avoir la même vision des problématiques **structurelles** emploi – compétence du territoire
- **Une mobilisation forte des acteurs** : de l'emploi, de l'entreprise, du développement territorial
- Une co-construction du plan d'actions par les acteurs garante de la mise en œuvre opérationnelle
- Des actions ambitieuses mais réalistes au regard des forces et faiblesses du territoire
- Un pilotage et une animation structurés du plan d'actions

GPECT DE SAINT-BARTHÉLEMY

- ✓ Un diagnostic nourri par les acteurs et **partagé** par :
 - Le comité de pilotage du 28.06
 - Les acteurs présents au séminaire de ce jour
- ✓ **90 acteurs** participant à la phase de **diagnostic**
 - **75 entreprises** et leurs **représentants**
 - **15 acteurs** de l'emploi, de la formation, du développement territorial
- ✓ **L'élaboration du plan d'actions**
 - **11 acteurs** et **2 séances de travail**
 - **Des temps de travail avec la CEM**



SYNTHÈSE : DIAGNOSTIC ET ENJEUX

PRINCIPAUX CONSTATS ET ENJEUX POUR LA GPECT (1/5)

Constats

Un nombre théorique de nouveaux entrants locaux sur le marché du travail en inadéquation avec les besoins (moins de 100 jeunes par an)



Peu de main d'œuvre locale disponible – chômage marginal (400 DE inscrits à France Travail)



Des départs en retraite dans des secteurs qui vont accroître le besoin de main d'œuvre (construction, activités spécialisées...)



Une très forte croissance de l'emploi (+60% en 2 ans / + 3 173 emplois salariés)



Structurer des filières de recrutement avec certains territoires pour faciliter et sécuriser les embauches

Enjeu 1

Des entreprises encore peu nombreuses à être impliquées dans les démarches territoriales (le forum organisé par la CEM au collège)



Un marché local de l'emploi peu visible (1er mode : recrutement sur candidatures spontanées / 195 offres sur les jobboards en 15 mois)



Des nouveaux métiers qui apparaissent sur le territoire (travaux de terrassements spécialisés, activités spécialisées scientifiques, numérique, activités d'affrètement)



Des emplois qui se développent sur des métiers qualifiés

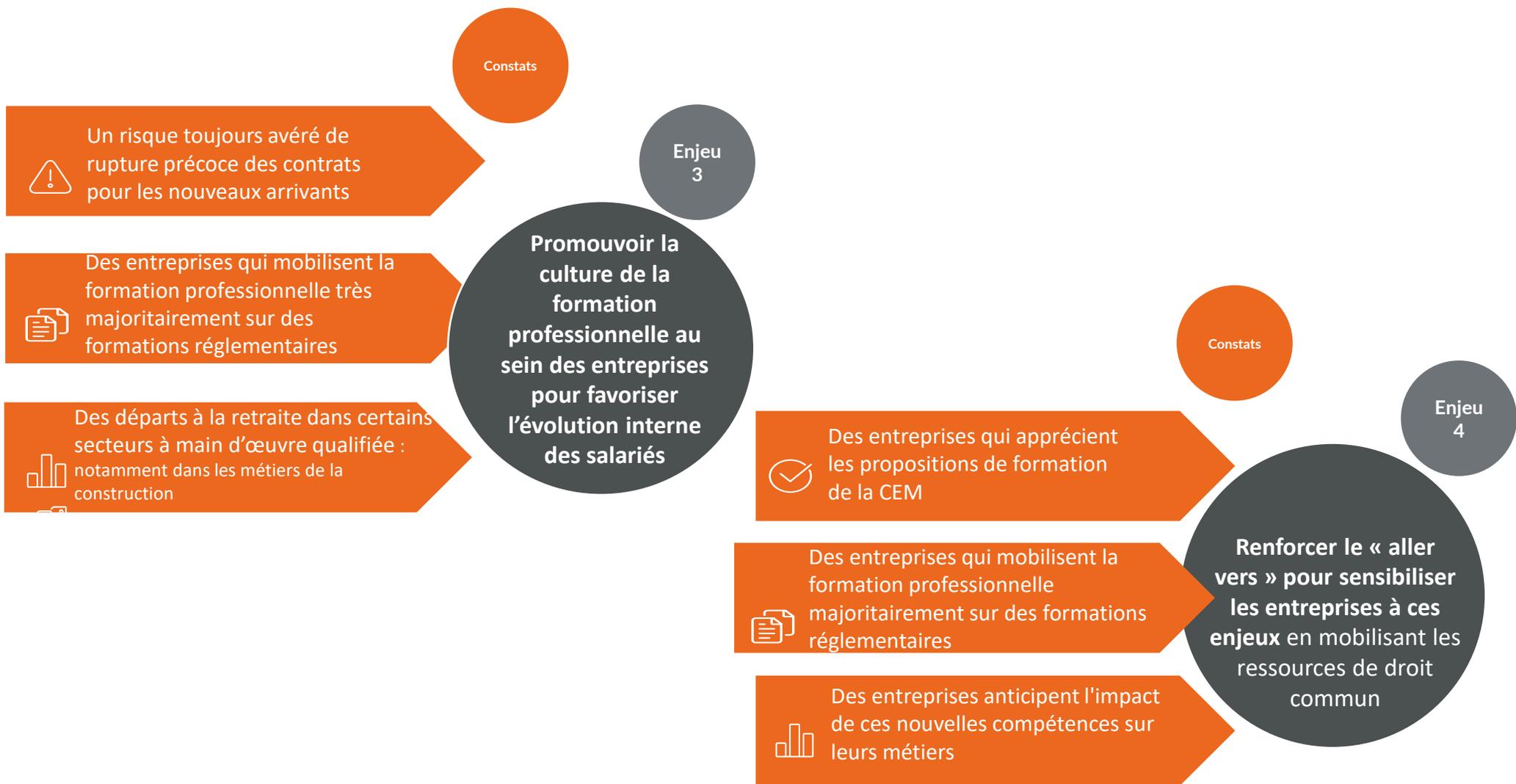


Constats

Enjeu 2

Rendre davantage lisible les emplois « peu connus » de Saint-Barthélemy pour susciter de nouvelles vocations et opportunités pour les habitants

PRINCIPAUX CONSTATS ET ENJEUX POUR LA GPECT (2/5)



PRINCIPAUX CONSTATS ET ENJEUX POUR LA GPECT (3/5)

Constats

Aucun lieu d'échange entre entreprises sur les questions RH – Des échanges informels et ponctuels



Des préoccupations RH des entreprises autour de la fidélisation, du déficit de motivation, du management,



Les soft skills souvent davantage demandées que les compétences techniques



Une population salariée très jeune (environ 2 employés de moins de 25 ans pour 1 de plus de 50 ans)



Enjeu 5

Développer l'accompagnement des entreprises par la mise en réseau

Constats

Un déficit général de main d'œuvre disponible localement



Une offre de service insuffisante dans le domaine de la petite enfance et de l'animation



La problématique de l'emploi du conjoint figure dans les difficultés de recrutement (top 6 des difficultés de recrutement)



Une part d'emploi féminin en retrait de 10 points par rapport à la moyenne nationale (sur 100 salariés, seulement 40 sont des femmes)

Enjeu 6

Un enjeu spécifique de rendre le territoire attractif pour la population active féminine

PRINCIPAUX CONSTATS ET ENJEUX POUR LA GPECT (4/5)

Constats

Enjeu 7

Des problématiques fortes d'emploi qui dépassent la seule question du recrutement (Formation, marque employeur, fidélisation etc.)



Des dispositifs « nationaux » peu/pas développés et connus sur Saint-Barthélemy



Renforcer le déploiement de l'offre de service de droit commun sur Saint-Barthélemy

Une offre de service limitée sur les questions d'emploi



Une plus faible part d'emploi féminin



Des emplois de service, notamment de services à la population insuffisants



Des problématiques de garde d'enfant et de services à la personne (bas âge, périscolaire, personne dépendante)



Constats

Enjeu 8

Un enjeu spécifique de développement des métiers faiblement rémunérés mais nécessaires aux besoins de la population

PRINCIPAUX **CONSTATS** ET **ENJEUX** POUR LA GPECT (5/5)

Constats

Enjeu
9

Des entreprises qui anticipent peu les mutations



Des nouveaux emplois et des nouvelles activités pourraient émerger mais les orientations du territoire ne sont pas lisibles



Une forte dépendance à quelques secteurs d'activité



Rendre lisible la stratégie de développement du territoire pour pouvoir anticiper les métiers de demain

Constats

Enjeu
10

Recrutement et sécurisation des emplois freinés par le coût du transport, la mobilité, le coût de la vie, le logement et la garde d'enfants



A l'exception du logement, les entreprises ne voient pas les leviers à actionner



Le turn-over et la fidélisation problématique RH n°1 des entreprises



Les limites des leviers à disposition des entreprises et le rôle du territoire pour agir sur ces questions



PRÉSENTATION : PLAN D'ACTION ET ÉCHANGES

ENJEU 1 : STRUCTURER DES FILIÈRES DE RECRUTEMENT (AVEC CERTAINS TERRITOIRES) : FACILITER ET SÉCURISER LES EMBAUCHES (1/2)

ACTION 1	
1	Pack se former plus facilement hors de Saint-Barthélemy
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès à la formation initiale en dehors de Saint-Barthélemy
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none"> L'offre de formation initiale, dès la fin du secondaire, qui n'existe pas sur le territoire De nombreux freins pour les jeunes pour aller se former hors territoire : éloignement, crainte des familles, peur de perte du statut fiscal Les entreprises recrutent hors territoire faute de compétences locales disponibles
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Créer une offre de service complète, comprenant si besoin une aide à l'orientation, une offre d'établissements partenaires, une offre de logement liée, un tuteur et une aide à l'identification des financements pour les jeunes, dès la 3^{ème}, souhaitant aller se former hors territoire
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Cibler les partenariats par proximité : d'abord les Antilles, puis la Métropole (voire à termes hors France) Établir des partenariats formels avec les établissements : accueil des jeunes, mise en place d'un tuteur, offre de logement interne ou famille d'accueil Communiquer auprès des jeunes
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Semestre 2 - 2024

ACTION 2	
2	Développer l'accueil en entreprises des étudiants en alternance notamment dans le supérieur
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Diversifier les modalités de recrutement des entreprises et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés du supérieur
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none"> Difficultés de recrutement des entreprises de Saint-Barthélemy sur les postes qualifiés Faible part de l'alternance sur le territoire Absence d'expérience des jeunes diplômés Risque de rupture prématurée de contrat des nouveaux embauchés
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des stages de fin d'alternance aux étudiants de métropole (métropolitains et Saint-Barth) dans les entreprises locales Point de vigilance : le coût
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les entreprises volontaires sur le territoire Identifier les écoles, universités proposant les formations en alternance sur les métiers des entreprises volontaires Définir les modalités de diffusion des offres de stage
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Semestre 1 - 2026

ENJEU 1 : STRUCTURER DES FILIÈRES DE RECRUTEMENT (AVEC CERTAINS TERRITOIRES) : FACILITER ET SÉCURISER LES EMBAUCHES (2/2)

3 ACTION 3

Observatoire des jeunes diplômés de Saint-Barthélemy	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les opportunités d'emploi des entreprises de Saint-Barthélemy aux jeunes diplômés expatriés
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none"> Pénurie de main d'œuvre sur le territoire Difficultés d'installation et d'adaptation des non – Saint Barth, problématique de logement
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Cartographier, dès la seconde, les jeunes diplômés au fil de leur cursus Créer des liens entre jeunes et entreprises pour favoriser le rapprochement Créer une association des étudiants de Saint-Barthélemy (partage d'expérience, de logements etc.)
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Reprendre les travaux du stagiaire de la COM Faire le point sur les obligations RGPD Identifier les modalités de suivi des jeunes (COM, Rectorat) Informations obligatoires : lieu, titre préparé, domaine d'activité, métier visé Tenir à jour leur parcours Recueillir les offres prévisionnelles d'emploi des entreprises de Saint-Barthélemy
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Semestre 2 - 2024

ENJEU 2 : RENDRE DAVANTAGE LISIBLE LES EMPLOIS PEU CONNUS À SAINT-BARTHÉLEMY POUR SUSCITER DE NOUVELLES VOCATIONS ET OPPORTUNITÉS

ACTION 1

1

Une page internet dédiée aux métiers recherchés sur le territoire

PROBLÈMES ADRESSÉS OBJECTIFS
MODALITÉS
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
DATE D'INITIALISATION

- Rendre lisible toutes les opportunités d'emploi notamment pour les jeunes en cours d'orientation, les personnes en reconversion pour que davantage de poste soit occupé par des résidents
- Alimenter l'observatoire de l'emploi
- L'offre d'emploi est peu lisible, les offres peu centralisées
- Le recours fréquent à la main d'œuvre non Saint-Barth pour pourvoir les postes engendre de nombreuses problématiques
- Le territoire ne dispose pas de système statistique fiable sur les besoins en emploi des entreprises
- Recenser l'ensemble des offres et les compiler sur une page web unique, page d'un site identifié par le « grand public »
- Constituer une base de données de ces offres en vue d'un traitement statistique
- Identifier les différentes sources : France Travail, journaux locaux, sites spécialisés
- Organiser le flux de données entre les sites et la page
- Communiquer sur la démarche
- Mettre à jour de manière hebdomadaire
- Faire des statistiques annuelles permettant
- Semestre 2 - 2025

ACTION 2

2

Le « Saint-Barth recrutement tour »

PROBLÈMES ADRESSÉS OBJECTIFS
MODALITÉS
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
DATE D'INITIALISATION

- Faire connaître, hors territoire, l'ensemble des opportunités d'emploi de Saint-Barthélemy en mutualisant les démarches
- Faire découvrir toute la richesse professionnelle du territoire – bien au-delà des métiers de l'hôtellerie et de la restauration
- Seules les plus grandes entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration peuvent organiser des recrutements sur site hors territoire (salons pour attirer les talents et uniquement dans le Hôtellerie-Restauration)
- Les autres entreprises doivent procéder à du recrutement en distanciel avec tous les inconvénients de cette modalité
- Participation mutualisée des entreprises via la CEM à des forums de recrutement avec présentation de l'île
- Mobiliser les entreprises, dans leur diversité
- Définir les conditions de participation à l'événement
- Initier la démarche en étant présent au Forum de l'emploi d'Outre-Mer
- Recueillir les offres d'emploi
- Cibler les points de chute du SB recrutement tour (quels événements, quels territoires etc.)
- ☐ Semestre 1 – 2026 (objectif : participer au forum de l'emploi des Outre-Mer d'octobre 2026)

ENJEU 3 : LA CULTURE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES ENTREPRISES NOTAMMENT POUR FAVORISER LES ÉVOLUTIONS INTERNES (1/2)

ACTION 1

1

Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers

- | | |
|--------------------------------|--|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Limiter le turn-over des saisonniers et les problématiques liées à la première installation et découverte de Saint-Barthélemy |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le flux récurrent de saisonniers nécessite un fort investissement pour les entreprises |
| MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer un CDI aux saisonniers, sur le modèle de certains hôtels ▪ Adapter leurs compétences par la formation ▪ Voir complémentarité de saison avec d'autres entreprises sur d'autres territoires à saison « complémentaire » |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inciter les entreprises, notamment les groupes, à faire découvrir les opportunités au sein d'autres établissements ▪ A voir dans le commerce si duplicable ▪ Proposer des CDI pour fidéliser |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ A l'issue de la réunion du club RH si la proposition est validée par les entreprises |

ACTION 2

2

Informier sur les possibilités de partir se former sans perdre son statut fiscal

- | | |
|--------------------------------|---|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lever le frein au départ de Saint-Barthélemy pour des stages, une alternance ou de la formation professionnelle longue |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des Saint-Barth ne vont pas se former hors territoire de peur de perdre leur statut fiscal |
| MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clarifier les conditions actuelles concernant le risque de perte de statut fiscal dans le cadre de la formation ▪ Si les conditions éclaircies s'avèrent être un frein d'ampleur, solliciter les Elus de la COM pour proposer une évolution du code des contributions sur ce point |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier l'expert pour produire l'analyse et rédiger la note |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semestre 1-2025 |

ENJEU 3 : LA CULTURE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES ENTREPRISES NOTAMMENT POUR FAVORISER LES ÉVOLUTIONS INTERNES (1/2)

ACTION 3

3

Développer la VAE inversée

▪ Offrir un dispositif innovant de formation sur le territoire aux entreprises pour former les salariés

▪ La diversité des besoins en formation ne permet pas d'ouvrir une offre de formation classique sur le territoire

▪ Aller se former hors territoire est un frein

▪ Proposer aux entreprises de former les salariés en poste en les accompagnant à la formation des tuteurs formateurs

▪ Identifier les métiers les plus en tension pour lesquels l'offre de formation peut être adaptée

▪ Mobiliser les entreprises

▪ Semestre 2 - 2024

OBJECTIFS
PROBLÈMES ADRESSÉS
MODALITÉS
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
DATE D'INITIALISATION

ACTION 4

4

Créer un campus connecté

▪ Levers les freins à la formation continue (cout, éloignement familial, statut fiscal) en proposant une offre ciblée en distanciel

▪ Les salariés (et certaines entreprises) ne vont pas se former car l'offre nécessite un déplacement hors territoire

▪ Les volumes de stagiaires ne sont pas suffisants pour développer des offres pour l'ensemble des besoins

▪ Identifier les besoins communs de formation entre les entreprises mais qui n'atteignent pas une masse critique pour créer une session en local

▪ Identifier les OF prêts à déployer l'offre en distanciel y compris en adaptant la pédagogie

▪ Recensement des besoins des entreprises

▪ Semestre 2-2025

OBJECTIFS
PROBLÈMES ADRESSÉS
MODALITÉS
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
DATE D'INITIALISATION

ENJEU 4 : RENFORCER LE « ALLER VERS » LES ENTREPRISES SUR LES QUESTIONS RH EN S'APPUYANT NOTAMMENT SUR LE DROIT COMMUN (1/2)

ACTION 1

1

Faire connaître davantage l'ensemble de l'offre de service d'AKTO

- | | |
|--|---|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir la formation professionnelle et ses modalités de financement ▪ Renforcer l'outillage RH des entreprises ▪ Faire bénéficier les entreprises des prestations d'appui RH de l'OPCO |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les entreprises, exceptées les plus grandes, connaissent peu l'offre de service de l'OPCO ▪ Si les entreprises la connaissent, c'est avant tout en termes de prise en charge financière de la formation des salariés |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer la communication sur l'offre de service ET le déploiement de cette offre sur le territoire |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontre CEM/COM/Akto ▪ Signature d'une convention de partenariat ▪ Démultiplier les actions de communication et le nombre d'entreprises accompagnées |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semestre 1-2025 |

ACTION 2

2

Faire connaître l'ensemble de l'offre de service de France Travail

- | | |
|--|---|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre aux entreprises locales de bénéficier des outils de recrutement et RH de France Travail : plateforme de recrutement en ligne, aide à la communication sur les événements emploi, participation à des salons professionnels en ligne, PMSPM etc. |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les entreprises, notamment les TPE sont peu outillés en matière RH et ne connaissent pas l'offre de France Travail si ce n'est son rôle d'intermédiaire de l'emploi ▪ France Travail est très peu présent sur le territoire |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saisir l'opportunité de la mise en place de CLE/RTE pour identifier les modalités d'une présence renforcée de France Travail sur le territoire |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre connaissance de l'avancée des travaux dans le cadre de la mise en place des Comités Locaux pour l'Emploi |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semestre 1-2025 (mise en place des CLE/CTE) |

ENJEU 4 : RENFORCER LE « ALLER VERS » LES ENTREPRISES SUR LES QUESTIONS RH EN S'APPUYANT NOTAMMENT SUR LE DROIT COMMUN (2/2)

3 ACTION 3

Créer un club RH

OBJECTIFS
PROBLÈMES ADRESSÉS
MODALITÉS
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
DATE D'INITIALISATION

- Faire monter en compétence les entreprises sur le domaine RH

- Les entreprises réfléchissent de manière isolée à leurs problématiques RH qui sont souvent partagées sur le territoire : accueil, intégration, formation actualité juridique, QVT, fidélisation
- Les petites entreprises ont peu de moyens et d'outils en la matière

- Création et animation d'un club RH
- 3 à 4 réunions par an

- Recueillir en amont les problématiques et sujets à traiter
- Préparer les rencontres en fonction des retours des entreprises
- Lors de la rencontre, apporter des réponses, en faisant intervenir des experts

- **Semestre 1-2025**

ENJEU 5 : DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES PAR LA MISE EN RÉSEAU

ACTION 1

1

Un label Qualité de Vie au Travail pour les employeurs de Saint-Barthélemy

- OBJECTIFS**
- Renforcer l'attractivité des employeurs de Saint-Barthélemy
 - Renforcer la fidélisation des salariés

- PROBLÈMES ADRESSÉS**
- De nombreux employeurs, de toute taille et de tout statut (privé et public) réfléchissent à la QVT pour attirer et fidéliser les salariés mais ces démarches sont chronophages et plus ou moins abouties selon les moyens des entreprises
 - La QVT est perçue comme un élément fort de fidélisation des salariés

- MODALITÉS**
- Créer un référentiel QVT
 - Piloter et animer le label

- PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS**
- Constituer un Groupe de Travail avec les employeurs volontaires
 - Identifier les labels existants : logique de benchmark
 - Sélectionner un prestataire pour créer le label, le cahier des charges, la grille de notation

- DATE D'INITIALISATION**
- Semestre 1-2025

ACTION 2

2

Encourager les entreprises à utiliser les outils favorisant l'employabilité (certification, habilitation...)

- OBJECTIFS**
- Sécuriser l'employabilité des salariés
 - Sécuriser les employeurs en leur montrant l'importance du respect de la réglementation

- PROBLÈMES ADRESSÉS**
- Des entreprises « s'affranchissent » de certaines obligations réglementaires en termes de formation et de ce fait les compétences associées des salariés ne sont pas officiellement reconnues
 - Un sentiment de concurrence déloyale pour les entreprises vertueuses

- MODALITÉS**
- Agir simultanément sur 2 leviers : renforcer les actions de sensibilisation auprès des entreprises et renforcer les contrôles

- PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS**
- Une réunion tri-partite COM/Préfecture/CEM pour cibler les secteurs prioritaires et définir la communication autour de cette action
 - Déployer la communication
 - Poursuivre les contrôles sur le territoire

- DATE D'INITIALISATION**
- En cours

ENJEU 6 : RENDRE LE TERRITOIRE ATTRACTIF POUR LA POPULATION ACTIVE FÉMININE

ACTION 1

1

Démocratiser et rendre accessible la garde d'enfants

- | | |
|--|--|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elargir la base de la main d'œuvre locale en activité professionnelle en permettant notamment aux femmes d'accéder à l'emploi lorsque la garde d'enfant est un frein |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Certaines femmes, bien que souhaitant travailler, ne le peuvent faute de solutions de garde adaptées ▪ Les femmes sont sous-représentées dans la main-d'œuvre locale ▪ L'arrivée d'un enfant entraîne parfois un départ de Saint-Barthélemy, contribuant aux démissions et au turn-over ▪ Même lorsque des solutions de garde existent, deux problèmes demeurent : une couverture incomplète par le transport scolaire et une offre insuffisante de garde en horaires décalés |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendre financièrement accessible la garde d'enfants ▪ Rendre financièrement et techniquement attractif les métiers de garde d'enfant |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail piloté par la COM qui va construire une offre supplémentaire de locaux dédiés à la garde d'enfants ▪ Identifier les aides de droit commun pour les solutions complémentaires |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cours de déploiement par la COM |

ACTION 2

2

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin

- | | |
|--|---|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des alternatives à l'emploi salarié pour le public féminin |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plus faible part de femmes travaillant sur le territoire ▪ Difficultés de concilier vie professionnelle en tant que salarié et vie de famille |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de sensibilisation par média, ex-vidéo ▪ S'appuyer sur l'association des femmes cheffes d'entreprises basée à Saint-Martin et Initiatives Saint-Martin |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise de contact avec les partenaires ▪ Identifier et capitaliser sur les initiatives existantes ▪ Construire une campagne de communication |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semestre 1 - 2025 |

ENJEU 7 : RENFORCER LE DÉPLOIEMENT DE L'OFFRE DE SERVICE « DE DROIT COMMUN » À SAINT-BARTHÉLEMY

ACTION 1	
1	Créer un annuaire des formations de la zone Antilles-Guyane
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Faire mieux connaître aux jeunes, aux actifs, aux entreprises les possibilités de formation post bac et de formation professionnelle dans la zone Antilles-Guyane
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none"> Certains jeunes ne veulent pas s'éloigner fortement de Saint-Barthélemy Les entreprises ne connaissent pas l'offre de formation en proximité géographique : l'envoi en métropole pour la formation est un double frein (cout, réticence à l'éloignement)
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Partenariat avec les CARIF OREF de Martinique, Guadeloupe, Guyane et le CARIF OTEF de Saint-Martin qui recensent l'offre de leur territoire Création d'un site (page) web dédié présentant l'intégralité de l'offre de la zone Antilles-Guyane avec interfaçage pour une actualisation « en temps réel »
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Prise de contact avec les CARIF Identification des modalités de collecte et d'interfaçage des annuaires existants
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Semestre 1 - 2026

ENJEU 8 : DÉVELOPPER LES MÉTIERS « FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉS » NÉCESSAIRES AU FONCTIONNEMENT DU TERRITOIRE

ACTION 1

1

Offrir des logements adaptés aux salariés exerçant des métiers essentiels

- Renforcer l'offre de service public / para public du territoire en facilitant les conditions d'accès au logement à prix abordable pour les salariés exerçant des métiers essentiels
- Développer de nouveaux emplois sur le territoire
- Renforcer l'attractivité du territoire pour les autres salariés

▪ Les métiers de la fonction publique (hospitalière et d'état) sont peu attractifs sur le territoire au regard d'une revalorisation salariale de seulement 40 % par rapport à la grille nationale qui ne couvre pas le surcout de la vie à Saint-Barthélemy, en premier lieu pour le poste de dépense liée au logement

▪ Ce constat est identique dans les services para-publics, notamment dans les services à la personne (garde d'enfant, service pour les personnes âgées)

▪ La COM intervient dans ce champ en réalisant soit des acquisitions de biens immobiliers, soit du foncier pour construire une offre

- Actualiser l'inventaire
- Liste de critère existe

▪ En cours

ACTION 2

2

Revaloriser les salaires des fonctionnaires d'Etat

- Renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique sur le territoire de Saint-Barthélemy

▪ Les métiers de la fonction publique d'Etat sont peu attractifs sur le territoire au regard d'une revalorisation salariale de seulement 40 % par rapport à la grille nationale qui ne couvre pas le surcout de la vie à Saint-Barthélemy

▪ Un déficit de service public peut, à terme, être un frein à l'attractivité du territoire

▪ Solliciter l'Etat pour une revalorisation des grilles salariales

- Faire réaliser par l'INSEE une étude permettant d'objectiver le surcout de la vie à Saint-Barthélemy
- Fournir à la COM les résultats de l'étude permettant d'alimenter la demande auprès de l'Etat

▪ Semestre 1 - 2025

DATE D'INITIALISATION
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
MODALITÉS
PROBLÈMES ADRESSÉS

OBJECTIFS

DATE D'INITIALISATION
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
MODALITÉS
PROBLÈMES ADRESSÉS

OBJECTIFS

ENJEU 9 : RENDRE LISIBLE LA STRATÉGIE DE TERRITOIRE POUR ANTICIPER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE DEMAIN (1/2)

1 ACTION 1

Aider le CFA à se positionner sur les métiers en tension

- | | |
|--------------------------------|--|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer l'offre de formation initiale de proximité en réponse aux besoins prioritaires des entreprises sur les métiers les plus en tension accessibles par une formation en alternance |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les difficultés de recrutement sur certains métiers en tension nécessitent le recours à une MO non Saint-Barth avec l'ensemble des problématiques liées ▪ Le CFA se positionne actuellement en réponse aux demandes des jeunes qui ne sont pas forcément en adéquation avec les besoins de MO des entreprises locales |
| MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ A partir de la liste des métiers en tension établi dans le cadre de la GPECT solliciter les entreprises prêtes à recruter des alternants ▪ Communiquer auprès des jeunes sur l'ouverture de ces offres de formation |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier, dans la liste des métiers en tension, ceux accessibles par des formations en alternance que pourraient porter le CFA ▪ Mobiliser les entreprises pour trouver des maitres de stage |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semestre 2 - 2024 |

2 ACTION 2

Réguler le développement de certaines activités

- | | |
|--------------------------------|--|
| OBJECTIFS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Limiter ou planifier les besoins en main d'œuvre en régulant certaines activités (ex : agent immobilier) |
| PROBLÈMES ADRESSÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le développement par le « marché » de certaines activités engendre des tensions de main d'œuvre sur certains postes : la création de nouvelles entités génère un sur-besoin de main d'oeuvre |
| MODALITÉS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer la réflexion à La COM pour prendre la compétence « commerce » qui permettrait de réguler certains secteurs ▪ Si validation, déterminer les secteurs à réguler |
| PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS | |
| DATE D'INITIALISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▪ |

ENJEU 9 : RENDRE LISIBLE LA STRATÉGIE DE TERRITOIRE POUR ANTICIPER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE DEMAIN (2/2)

3 ACTION 3

	Créer un observatoire de l'emploi et des métiers en tension
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Donner des éléments d'aide à la décision en matière de politique d'emploi et de formation, d'autorisation de travail
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none"> Le territoire n'est pas couvert par les statistiques de droit commun permettant d'observer les dynamiques d'emploi et de tension sur le marché du travail Le territoire ne dispose pas de CARIF OREF qui a une mission d'observation d'emploi Ce manque de lisibilité ne permet pas d'anticiper les besoins de formation notamment
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> Identifier et sécuriser l'accès à des données statistiques fiables qui permettront de produire des éléments d'observation de l'emploi Travailler en partenariat avec l'INSEE, la CPS et la MSA
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Mobiliser l'INSEE de Saint-Martin pour réaliser le traitement des données de la DSN selon les mêmes modalités que celles pratiquées à l'échelle nationale Identifier, en parallèle, pour éviter le coût annuel des études INSEE, si des alternatives de fiabilisation des données peuvent être trouvées avec la CPS et la MSA
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Semestre 1 - 2025

ENJEU 10 : LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES : LOGEMENT, COUT DE LA VIE ETC

ACTION 1	
2	Développer une offre de mobilité
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">▪ Lever un frein à l'emploi
PROBLÈMES ADRESSÉS	<ul style="list-style-type: none">▪ L'offre et le cout de transport est un frein à l'emploi à 2 échelles : pour venir à Saint-Barthélemy et pour se déplacer sur le territoire
MODALITÉS	
PREMIERS ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	<ul style="list-style-type: none">▪ Etude du CEREMA sur la mobilité : 1ere action : une navette entre St Jean et Gustavia▪ Voir possibilité de mobiliser le droit commun : mesures de l'état en faveur de la mobilité, mesures des régions
DATE D'INITIALISATION	<ul style="list-style-type: none">▪ En cours



MISE EN ŒUVRE DU : PLAN D'ACTION

PLANNING DE DÉPLOIEMENT : SEMESTRE 2 - 2024

S2

	JUIL	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.
1.1. Pack se former plus facilement hors Saint-Barthélemy	[Barre grise]					
1.3. Observatoire des jeunes diplômés de Saint-Barthélemy			[Barre orange]			
3.3 Développer la VAE inversée			[Barre grise]			
5.2 Encourager les entreprises à utiliser les outils pour l'employabilité	[Barre grise]					
6.1 Rendre accessible la garde d'enfants	[Barre grise]					
8.1. Développer l'offre de logement pour les métiers essentiels	[Barre grise]					
9.1 Appuyer le CFA pour se positionner sur les métiers en tension			[Barre orange]			
10.1. Développer l'offre de mobilité			[Barre grise]			

PLANNING DE DÉPLOIEMENT : 2025

S
1

S
2

	JAN	FÉV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.
2.1. Page internet des offres d'emploi de Saint-Barthélemy								[Orange bar]				
3.2 Note sur les possibilités de se former sans perte du statut fiscal	[Orange bar]											
3.4. Campus connecté								[Orange bar]				
4.1 Déployer l'offre de service d'AKTO	[Orange bar]											
4.2 Déployer l'offre de service de France Travail	[Orange bar]											
4.3. Créer un club RH	[Orange bar]											
5.1 Créer un label QVT	[Orange bar]											
6.2. Promouvoir et développer l'entrepreneuriat féminin	[Orange bar]											
8.2. Revaloriser les salaires des fonctionnaires	[Orange bar]											
9.3. Créer un obs de l'emploi	[Orange bar]											

PLANNING DE DÉPLOIEMENT : 2026

Sous-titre d'explication



	JAN	FÉV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.
1.2. Développer l'accueil en entreprises d'étudiants en alternance	[Orange bar]											
2.2 Saint Barth recrutement tour	[Orange bar]											
7.1 Créer un annuaire des formations	[Orange bar]											



GOVERNANCE ET ANIMATION DE LA GPECT

LA GOUVERNANCE

- Pérennisation du comité de pilotage créée à l'occasion de la mission d'AMO GPECT
- Réunion : 1 fois par an
- Pilotage stratégique du plan d'actions : bilans, identification de nouveaux besoins et traduction en termes d'actions opérationnelles
- A coordonner avec le futur CLE

Les membres



- **COM de Saint-Barthélemy :**
 - Francius Matignon, Président des affaires scolaires
 - Dimitri Ledee, Président de la commission des affaires économiques
 - Mélissa Lake, Présidente de la commission tourisme et Représentante de la COM auprès de la CEM
- **Préfecture**
 - Aliénor Barbier-Guillaume, Déléguée du Préfet de Saint-Barthélemy
- **CESCE :**
 - Antoine Querrad, Président
- **Rectorat de Guadeloupe :**
 - M. Le Vice-recteur
- **France Travail :**
 - Richard Boone, Directeur territorial délégué Saint Martin / Saint Barthélemy
- **Deets de Saint-Martin et Saint-Barthélemy :**
 - David Touzel, Responsable de l'UT Saint-Martin et Saint-Barthélemy
 - Sophie Viguier, Chargée de formation professionnelle
- **Collège et CFA de Saint-Barthélemy**
 - Emmanuelle Dubois, Principale et Directrice
- **AKTO**
 - Valérie Seguin, Directrice Régionale Guyane, Guadeloupe et îles du Nord
- **CEM de Saint-Barthélemy :**
 - Thomas Gréaux, Président
 - Thierry Gréaux, Directeur
 - Grégory Guerot, Chargé du développement de centre de formation et du contrôle de gestion
 - Maïté Cohen, Chargée d'étude, de conseil et de mission

ANIMATION ET PILOTAGE OPÉRATIONNEL

- L'équipe de la CEM
- A noter, l'équipe c'est d'ores et déjà renforcée et un poste a notamment été crée pour le déploiement des actions de la GPECT



CLÔTURE PAR ALIENOR BARBE- GUILLAUME, DÉLÉGUÉE DU PRÉFET À SAINT- BARTHÉLEMY



PRÉFECTURE
DE SAINT-BARTHÉLEMY
ET SAINT-MARTIN

*Liberté
Égalité
Fraternité*