



CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN GUYANE
2006/2010

Vu l'article L. 118-1 du code du travail,
Vu l'article 32 de la loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005/32 du
18 janvier 2005,
Vu la délibération de l'Assemblée Plénière du Conseil Régional de Guyane en date
du 21 juillet 2006 : AP/06.50

Entre,

L'Etat, représenté par le Préfet de Région,
M. Jean-Pierre LAFLAQUIERE

Et

La Région Guyane, représentée par le Président du Conseil Régional,
M. Antoine KARAM,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule : diagnostic général

1) Contexte socio-économique de la Guyane

La démographie :

Le solde d'accroissement naturel de la population avec 25,7 ‰ (pour mille habitants) est 8 fois supérieur à la France métropolitaine ; Le rythme annuel de +3,48% provient pour les trois quarts de l'accroissement naturel, le quart restant résultant du solde migratoire.

La population estimée à 185 000 habitants (Base Insee sur « les résultats rénovés » du recensement de 1999) au 1^{er} janvier 2004 est marquée pour moitié par sa jeunesse : les moins de 25ans sont majoritaires.

Le chômage :

Aujourd'hui si un guyanais sur quatre est au chômage (au sens du marché légal de l'emploi et des critères d'inscription), soit une proportion deux fois et demi plus forte qu'en France métropolitaine, en réalité le tiers de la population active potentielle est inoccupée.

Le taux de chômage est de 26,3%(Insee) et l'indicateur de chômage (sources DTEFP et ANPE) est de 20,1%.

Les politiques publiques de l'emploi, pourtant fort soutenues en terme de mesures, peinent à endiguer ce chômage structurel.

Des tensions (qui pourraient se révéler extrêmes) sont perceptibles sur les dispositifs de Solidarité Sociale (dispositifs largement déployés : près d'un habitant sur dix perçoit le RMI, facteur de subsistance pour près d'un tiers de la population).

Tissu économique :

Le schéma micro-économique de la Guyane est formé essentiellement de T.P.E., en 2003 sur 7600 entreprises déclarées seulement 114 avaient un effectif supérieur à 20 salariés.

En 1997, l'INSEE recensait 8 046 dont 4 134 sans salariés et 2 573 avec 1 à 5 salariés. 50% des entreprises étaient des entreprises artisanales, 70% des entreprises étaient concentrées sur l'île de Cayenne.

2) Point sur l'apprentissage aujourd'hui en Guyane

UN CFA DES METIERS - C.F.A.

21 DIPLOMES DE NIVEAU V - CAP/BEP

- Bijouterie Métaux Précieux
- Carrosserie Réparation
- Carrosserie Peinture
- Coiffure
- Cuisine
- Ebénisterie
- Esthétique Cosmétique
- Menuiserie-Agencement
- Mécanique Maintenance
- Pâtisserie Confiserie Chocolaterie
- Glacier
- Petite Enfance
- Restaurant
- Vente (Relation clientèle)
- Carreleur Mosaïque
- Charpente Bois
- Froid Climatisation
- Inst. Equip. Electriques
- Installation sanitaire (Plomberie)
- Maçonnerie
- Métallerie
- Optique Monteur Lunetterie

Année	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Effectif (1 ^{ère} et 2 ^{ème} année)	226	208	217	231	225	262
Reçus		84	80	83	82	75

Nombre de ruptures enregistrées (déclarées) au 17/04/06 : **26 ruptures en première année**
Ce chiffre était de 45 sur le programme 2004/2005, il faut y rajouter 30 ruptures sans déclaration ce qui rend ce taux particulièrement élevé (le double de celui de la Métropole).

UNE SECTION D'APPRENTISSAGE - I.C.F.

5 DIPLOMES DE NIVEAU IV ET III

- ↗ BAC PRO Secrétariat
- ↗ BAC PRO Comptabilité
- ↗ BAC PRO Commerce
- ↗ BTS Action commerciale
- ↗ BTS Assistant de gestion PME PMI

Environ 10 nouveaux apprentis / an, soit au total 15 à 18 / an environ (1^{ère} et 2^{ème} année).

POURQUOI L'APPRENTISSAGE NE « DECOLLE » PAS EN GUYANE ?

- Fragilité structurelle de l'activité des entreprises, taux d'encadrement faible,
- Situation déficitaire des entreprises : cette précarité est à l'origine de 4 ruptures de contrats d'apprentissage sur 10,
- Manque de qualification, essentiellement au sein des TPE,
- Maîtres d'apprentissage en faible nombre (390 M.A. répertoriés sur les 4 dernières années)
- Taux de rupture élevé (entre 30 et 40% par an)
- Forte proportion d'apprentis en difficulté et retard scolaire (en 1^{ère} année de CAP près de 90% des apprentis ont un handicap problématique au niveau des matières générales - données du CFA).
- Non-maintien en entreprise du jeune après l'obtention de son diplôme ou de la fin de son parcours. Taux de placement extrêmement faible.
- Poursuite de formation au CFA après l'obtention du diplôme impossible : les cursus sont restreints et figés depuis 1982 sur le niveau V (CAP/BEP).
- Mauvaise image de certains métiers dans notre département.
- Prédominance de l'attractivité du tertiaire et du secrétariat.

3) Point sur la situation de l'éducation en Guyane

Les chiffres clés :

20 000 collégiens
8 000 lycéens (Gal et Techno.)



Déscolarisation importante du
collège au lycée

La Guyane comptait à la rentrée 2005

29 collèges (sur l'ensemble des bassins) (dont 26 publics et 3 privés)

11 lycées (3 lycées professionnels, 4 lycées polyvalents, 4 lycées généraux et technologiques),

Retard scolaire de 2 ans et plus dans les collèges :

	3 ^{ème} générale	3 ^{ème} insertion
Bassin de Cayenne	22,8 %	71,30%
Bassin de Kourou	19,80 %	43,3 %
Bassin de l'Ouest	43,70 %	81,6 %

N.B. : 69 % des élèves en CAP 1 ont un retard de 2 ans et plus,
Ce chiffre passe à 77,2 % en 2^{ème} année.

Ainsi, nous pouvons constater que la majorité des jeunes orientés vers l'apprentissage a cumulé un retard scolaire.

Toutefois, les études montrent aujourd'hui la nécessité d'élever les niveaux de qualification. Le monde professionnel a besoin de jeunes qualifiés.

4) Programme de développement de l'apprentissage en Guyane

En application de la loi de cohésion sociale le présent Contrat d'objectifs et de Moyens contient 7 axes :

- Adaptation de l'offre quantitative et qualitative de formation.
- Amélioration de la qualité du déroulement des formations des apprentis
- Amélioration des conditions matérielles des apprentis
- Développement du préapprentissage
- Soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation
- Développement de la mobilité des apprentis vers les Antilles, la Métropole et l'Etranger
- Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage

Par cet engagement, les partenaires souhaitent :

- **Porter sur cinq ans** le nombre d'apprentis accueillis à **400** au CFA et doubler le nombre d'apprentis de l'ICF,
- **Ouvrir nouvelles filières** adaptées aux besoins des entreprises de Guyane (Secteurs de l'agriculture et du BTP),
- **Améliorer l'image des métiers** de l'artisanat, de l'agriculture et du BTP en menant des actions innovantes de communication (partenariat avec le Rectorat) dans les collèges,
- **Augmenter le nombre de Maîtres d'apprentissage** : fidéliser et développer le réseau d'entreprises et de maîtres d'apprentissage par l'information et la formation,
- **Améliorer la qualité de la formation** dans les CFA et SA (formation des équipes pédagogiques et des professionnels- « Charte de développement de l'apprentissage ») / proposer une méthode pédagogique active et individualiser les parcours,
- **Augmenter les niveaux de formation** et les diplômes préparés en apprentissage,
- **Renforcer la liaison Apprenti/Equipe pédagogique/Maître d'apprentissage** en systématisant les visites en entreprise et des relations avec les maîtres d'apprentissage,
- **Résoudre les problèmes d'hébergement, de restauration et de logement** afin de permettre aux jeunes des communes de toute la Guyane d'avoir des possibilités d'accès à l'apprentissage,
- **Améliorer l'infrastructure du CFA et SA** (C.D.I., foyer, équipement des ateliers, Salle multimédia, centre de ressources...)
- **Assurer aux élèves concernés une remise à niveau de leurs connaissances**, et leur permettre de **découvrir le monde de l'entreprise et ses métiers** pour mieux les préparer à l'accès aux sections d'apprentissage (pré-apprentissage).
- **Soutenir l'initiative pédagogique et l'expérimentation**,
- **Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage**
- **Développer la mobilité des apprentis**

Rappel des Textes législatifs :
--

La loi relative aux libertés et responsabilités locales : n° 2004-809 du 13 août 2004,

- La Région définit annuellement la carte régionale de l'apprentissage, décide des ouvertures et des fermetures de sections en veillant à la cohérence des dispositifs de formations sur le territoire régional,
- Elle assure le contrôle administratif et financier des centres, le contrôle pédagogique relevant de la compétence de l'Etat,
- Elle participe, si besoin, à leur financement, tant pour le fonctionnement qu'en investissement,
- Elle participe à l'évaluation du dispositif et au suivi statistique.

Cette loi repose sur 3 piliers :

1. **Emploi**
2. **Logement**
3. **Egalité des chances**

Promotion et développement de l'apprentissage :

1. Renforcer l'attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes et de leur famille, d'une part et d'autre part auprès des employeurs,
2. Améliorer le financement de l'apprentissage :
 - Création du **FNDMA** (Fond Nationale de Modernisation de l'Apprentissage) - ancien Fond National de péréquation, et création du fond **CDA** (Contribution au Développement de l'Apprentissage),
 - Signature d'un **Contrat d'objectif et de Moyens** (financement paritaire Etat/Région)
3. Rôle des Conseils régionaux en matière d'apprentissage, rappel des outils à disposition des régions (P.R.D.F. / P.R.A.F.P. / CPER...)
4. Transparence du financement de l'apprentissage
 - Obligation d'une intermédiation des organismes collecteurs à partir de 2006 afin d'assurer la parfaite traçabilité des flux financiers.
 - Obligation faite aux organismes collecteurs de fournir à chaque région une information annuelle exacte sur l'utilisation du produit collecté.
 - Gestion plus rationnelle et plus efficiente des fonds consacrés à l'apprentissage.

AXE 1/ Adaptation de l'offre quantitative et qualitative de formation.

- Diagnostic :

Malgré un tissu artisanal développé en Guyane (2700 entreprises sur les 7600 déclarées en 2003), on peut noter une désaffection des entreprises pour le contrat d'apprentissage. Le nombre de contrats signés est passé de 220 sur la campagne 2000/2001 à 173 pour la campagne 2004/2005. Ceci s'explique par plusieurs facteurs :

- Nombre limité des filières et diplômes préparés par la voie de l'apprentissage. Les investissements permettant l'ouverture de nouvelles filières sont lourds et difficiles à mettre en œuvre (notamment les fonds européens).
- Le taux d'accès au niveau IV dans le cursus scolaire reste faible en Guyane ; il est de 35% contre 65% aux Antilles et 80% en Métropole.
- Les secteurs en tension (ex : médico-social, BTP,...) ne sont pas forcément ceux où l'offre de formation est la plus disponible, et quand cette offre existe, ces filières ne sont pas forcément les plus attractives en terme d'image (ex : BTP).
- Schéma micro-économique formé essentiellement de TPE peu organisées collectivement, ne bénéficiant pas toujours de réseaux et d'organisations patronales développés.
- Pauvreté du vivier de maîtres d'apprentissage possédant les qualifications requises par la réglementation. D'autre part, sur les 7600 entreprises déclarées de Guyane, seulement 2 850 ont au minimum un salarié, dont 900 pour le secteur artisanal.
- Complexité du circuit administratif de l'apprentissage pour ces entreprises.
- Concurrence avec la main d'œuvre illégale.
- Grandes entreprises, et secteur public quasi absents de l'offre d'emploi en apprentissage.

On pourra noter par ailleurs que si le nombre de filières reste réduit en Guyane, le tissu économique limité et la capacité d'accueil en entreprise ne permettent pas la création d'un nombre important de nouvelles filières. Cependant, le CFA (23 filières niveau V en 2005 avec des modules de formation communs à certaines d'entre elles) a une capacité d'accueil de 400 places, voire 600 en optimisant les partenariats avec d'autres acteurs de la formation telles les filières techniques de l'Education Nationale.

L'ICF (Institut Consulaire de Formation émanation de la CCI), qui prépare à des diplômes de niveau IV et III sur 5 sections d'apprentissage, n'accueille pourtant qu'une dizaine d'apprentis par an. Les autres candidats relevant jusqu'alors d'autres types de contrats en alternance.

L'offre de formation en apprentissage se résume à l'heure actuelle à celle portée par ces deux organismes. Or, le CFFPA de Matiti suit actuellement un projet de création de filières d'apprentissage en matière agricole et agroalimentaire. La direction régionale de l'agriculture et de la forêt (DRAF) en partenariat avec l'Education Nationale étudie également la possibilité de glissement d'une filière technique en section d'apprentissage au sein de ce lycée agricole.

Le BTP par l'intermédiaire de ses partenaires sociaux souhaite également développer l'apprentissage dans son secteur.

L'Education Nationale envisage par ailleurs la possibilité de création de sections d'apprentissage, notamment sur le bassin de Saint-Laurent du Maroni et au sein des filières techniques des lycées Balata et Michotte.

Enfin, le CNAM projette la création de sections pour préparer des titres ou diplômes technologiques de niveau II en continuité de certains baccalauréats professionnels des filières de l'Education Nationale.

• Objectifs :

De façon générale, l'objectif est à la fois quantitatif et qualitatif. Il s'agit d'optimiser l'appareil de formation existant tout en lui permettant de se développer.

Les axes suivants seront poursuivis :

- **Porter sur cinq ans le nombre d'apprentis accueillis par campagne au CFA à 400** tout en assurant le passage en deuxième année d'au moins 230 apprentis avec un minimum de 160 réussites à l'examen par an.

Tableau indicatif :

Objectifs	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Entrées	200	220	250	270
2ème année	150	180	200	230
Effectif	350	400	450	500
Réussite	120	140	160	180

- **Augmenter le nombre d'apprentis accueillis chaque année à l'ICF.** Cet organisme et sa structure porteuse, la chambre de commerce et d'industrie seront invités sur la durée du contrat à se positionner sur le développement de l'offre de formation en apprentissage. En effet le projet actuel de la structure est de construire des cursus complets en apprentissage (niveau IV à II dans les domaines tertiaires).
- **Réserver la possibilité d'ouverture de nouvelles filières** adaptées aux besoins des entreprises de Guyane par concertation entre les acteurs concernés (Chambres Consulaires, DRAF, Education Nationale,...) en s'appuyant sur les projets existant (CFPPA et chambre d'agriculture pour le secteur agricole, Education Nationale en concertation avec les structures existantes, „CCCA - BTP..) et en favorisant le partage des ressources techniques et pédagogiques et logistiques.
- Concernant la filière agricole, les partenaires du contrat d'objectif se fixent une priorité de **développement de l'apprentissage dans le secteur agricole** en appui des projets existants. Il s'agit dans un premier temps **d'étudier la possibilité de création de deux sections**, l'une concernant un BP (Brevet Professionnel) autour des travaux paysagers/aménagement de l'espace (niveau IV), l'autre un CAP de boucherie dans le secteur agroalimentaire. Chacune de ces sections devrait permettre l'accueil de 8 à 10 apprentis par an. Une étude sera conduite en 2006 autour de ce projet, avec ouverture de ces sections pour la campagne 2006/2007 ou 2007/2008.
- **Fidéliser et développer le réseau d'entreprises et de maîtres d'apprentissage** par l'information et la formation.

- Renforcer également la **cohésion et la communication entre les entreprises employeurs d'apprentis**. Celles-ci sont souvent isolées face aux jeunes apprentis qu'elles accueillent.
- **Ouvrir les grandes entreprises et le secteur public au monde de l'apprentissage** et améliorer la qualité du partenariat afin d'élargir le vivier des entreprises d'accueil.
- **Améliorer le suivi administratif et financier des contrats** en se dotant notamment d'un outil informatique approprié.
- **Augmenter les niveaux de formation et les diplômes préparés en apprentissage** doit être un objectif de premier rang. Le Taux de poursuite de parcours sur place passe par une offre diversifiée. Une ingénierie de formation pour la mise en place de diplômes plus élevés (Maîtrise Professionnelle, Techniciens et Assistants) doit être conduite dès le début du programme. La diversification de cette offre reposera sur la base des besoins des entreprises, en lien étroit avec l'habilitation (niveau de qualification ou expérience de nouveaux maîtres d'apprentissage).
- **Améliorer la cohérence entre les filières de formation initiales classiques technologiques et professionnelles et celles de l'apprentissage**.
- **Remettre en place le service académique d'inspection de l'apprentissage (SAIA)** qui fait défaut sur le territoire depuis quelques années. Ce service permet, outre ses missions de contrôle pédagogique, un appui technique aux partenaires du COM sur les volets de l'amélioration qualitative des filières existantes, d'ingénierie de nouvelles formations et de conseil aux entreprises. Il permet aussi d'aider les entreprises et leurs maîtres d'apprentissage dans le suivi des jeunes. Cet objectif nécessite l'implication forte du rectorat.
- **Réduire significativement le taux de ruptures des Contrats et prévenir les échecs** implique également une amélioration de la communication de l'information en direction des entreprises et des maîtres d'apprentissage en amont de la conclusion des contrats. C'est l'action institutionnelle des services interfaces des chambres consulaires qui devra être renforcée. L'implication de tous les autres partenaires, en particulier, les partenaires publics (Emploi- Orientation- Formation) sera nécessaire. Un médiateur devra être nommé par les Chambres consulaires ; l'une de ses missions sera de prévenir ces ruptures.

Au terme de ce contrat, le nombre d'apprentis en Guyane devra avoir augmenté de 40% - soit être passé de 176 entrées en 2004 à 250 pour la rentrée 2009.

• **Actions :**

Création d'1 poste de chargé de mission : celui-ci devra fédérer et animer le réseau. Ce poste sera rattaché à une cellule de suivi, d'enquête et d'insertion au sein de l'OREF CARIF pour le compte de la Région et de l'Etat. Chacun des partenaires pourra ainsi bénéficier de leurs services. La mission aura également pour but en collaboration avec les chambres consulaires (agriculture, commerce et artisanat), de développer le réseau des entreprises d'accueil du secteur public et des PME/grandes entreprises. Cette coordination permettra également de recueillir les besoins en main d'œuvre des entreprises afin d'adapter de façon plus pointue l'offre de formation en apprentissage à leurs réalités. En outre, l'équipe ainsi constituée devra apporter un appui aux projets de développement de l'apprentissage notamment au sein de nouvelles filières de l'éducation nationale, du secteur agricole, du BTP...

Valorisation et sensibilisation :

- **De la formation par la voie de l'apprentissage,**
- **Aux métiers de l'Artisanat, de l'Agriculture et du B.T.P.**

En direction du public jeune qui relève de la mission locale ainsi que celui des collèges devra être régulièrement informé par des campagnes de communication, carrefours des métiers, des actions de proximité (type : animation / atelier - actions innovantes, dans les collèges en partenariat avec le Rectorat).

En direction des entreprises il nous appartient à la fois de les sensibiliser à ce type de formation et de les rendre actrices de cette valorisation auprès des jeunes.

Ouvrir de nouvelles sections d'apprentissage. Notamment dans le secteur agricole et dans le BTP : En partenariat avec les chambres consulaires, et au regard du SRDE, de nouvelles sections seront ouvertes afin de drainer de nouveaux candidats à l'apprentissage et proposer un panel de formation, plus diversifié tant sur le plan des sections que des niveaux (développer des filières). Les priorités recensées dans le SRDE devront nous permettre de proposer de nouvelles actions en cohérence avec le développement économique de notre région. Des études pourront être financées à cet effet. Il conviendra de travailler avec les branches pour la remontée des besoins (en terme quantitatif, qualitatif et de durée - Combien de sections ? Dans quel domaine ? Pour combien de temps ?

Valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage (tuteurs) et des entreprises en les accompagnant par la formation et en créant une certification des maîtres d'apprentissage : Organiser des séminaires en résidentiel organisé 1 fois par trimestre à destination des M.A. dans le but de valoriser de cette fonction tutoriale, de les sensibiliser à la réglementation, à l'accompagnement social et pédagogique du public jeune et enfin, aux fonctions de management. Cette formation pourrait aboutir à la délivrance d'un Certificat de Compétences Professionnelles de maître d'apprentissage.

En outre, les M.A. pourront participer à l'action de communication dans les collèges et ou aux missions locales. Cette implication pourra être valorisée par un aménagement de la prime versée par le Conseil Régional.

Sensibiliser les entreprises à l'accueil de jeunes apprentis : Celles-ci se sentent isolées face à l'embauche, à la gestion et l'accueil de ces jeunes (conflits intergénérationnels). En organisant des rencontres (forum ou sessions en $\frac{1}{2}$ journées) les entreprises pourront échanger sur leurs pratiques et expériences en matière d'apprentissage. Leur rôle « d'entreprise citoyenne » sera ainsi mis en exergue : Accueillir un apprenti c'est embaucher un jeune par un contrat de travail mais aussi participer à sa formation.

Développer après concertation, la simplification administrative (guichet unique) en allégeant les procédures en amont, ce qui implique un renforcement des procédures de contrôle a posteriori.

• **Indicateurs :**

- Nombre de jeunes accueillis en apprentissage
- Nombre de nouvelles entreprises d'accueil et de maîtres d'apprentissage
- Nombre de Maîtres d'apprentissage certifiés

AXE 2/Amélioration de la qualité du déroulement des formations des apprentis

• Diagnostic :

L'apprentissage connaît un taux élevé de rupture des contrats, en moyenne 43 % (si l'on intègre les ruptures de fait), qui révèle de nombreuses situations d'échec. D'autre part, le taux d'absentéisme en formation est élevé. On peut esquisser plusieurs causes à ce phénomène :

Méconnaissance de la réglementation en matière d'apprentissage par certains apprentis et employeurs, particulièrement sur les contraintes de l'alternance (absentéisme, heures supplémentaires non payées, horaires en entreprise inadaptés au suivi correct de la formation,...).

Carences dans le suivi des jeunes en entreprise et dans la structure de formation, manque de coordination entre le suivi en entreprise et celui en formation qui permettrait de prévenir un certain nombre de situations d'échec et de décrochages.

Difficultés sociales rencontrées par certains jeunes qui sont insuffisamment prises en considération (problèmes de mobilité, de logement, grossesses précoces, gardes d'enfants, difficultés familiales,...).

Dans une moindre mesure, on peut noter également le poids du travail illégal dans certaines familles d'apprentis où celui quitte son emploi en apprentissage pour des raisons financières (travail illégal mieux rémunéré).

• Objectifs :

- Améliorer le suivi social et professionnel des jeunes, tant en entreprise, qu'en centre de formation.
- Renforcer la coopération entre l'entreprise d'accueil et le centre de formation et l'apprenti et sa famille.
- Améliorer l'efficacité des formations en centre en encourageant les formateurs à adopter une pédagogie active et individualisée.
- Informer et former les entreprises et les M.A. en matière de réglementation sur l'apprentissage.

• Actions :

Créer un poste de psycho-pédagogue, celui-ci sera à l'écoute des difficultés sociales, professionnelles et pédagogiques que rencontrent les jeunes. Il collaborera avec l'équipe pédagogique, les maîtres d'apprentissage et le médiateur afin de contribuer à l'efficacité des actions de formation en centre et en entreprise. (Généralisation des entretiens de suivi des jeunes - au moins une visite tous les deux mois - et ce dès les premiers mois du contrat).

Cette cellule sera au service de l'ensemble des sections d'apprentissage (CFA des Métiers, Sections ICF, et quand elles seront ouvertes, celles du BTP et de l'Agriculture etc.). Des permanences seront tenues dans les CFA/SA en fonction des besoins.

Renforcer la liaison Apprenti/Equipe pédagogique/Maître d'apprentissage en systématisant les visites en entreprise et des relations avec les maîtres d'apprentissage. C'est un élément essentiel, non seulement imposé par la réglementation, mais qui assure un certain degré de

prévention des risques de ruptures. La généralisation des entretiens, dès les tous premiers mois du contrat (avant la fin de la période d'essai), constitue nécessité.

Former les équipes pédagogiques : Formation de formateurs pour les enseignants et pour les professionnels-formateurs. En effet, il ne suffit pas de posséder un savoir, une technique et une expérience pour être en mesure d'assurer la transmission de ce savoir à un jeune ou un adulte. Pour augmenter leurs chances d'obtenir leur diplôme à l'issue de leur parcours au CFA/SA, il convient de proposer aux apprentis un parcours individualisé, au moins quand cela est indispensable. La formation de formateurs leur permettra de mieux appréhender la pédagogie active, et adopter une organisation souple, une approche pédagogique personnalisée.

Elaborer une Charte qualité de l'apprentissage : La signature de cet engagement par l'apprenti, l'entreprise (M.A.) et le CFA/SA devra participer à l'amélioration par chacun des acteurs de leur rôle dans ce processus de formation.

Ces dispositifs devront compléter une information renforcée par les organismes interfaces lors de la signature du contrat. Ils pourront être complétés par des actions au sein même de l'entreprise, occasionnant ainsi une moindre gêne à l'activité de celle-ci. Des actions d'information devront également avoir pour cible les sociétés de service et de conseil aux entreprises (cabinets comptables, conseils,...).

Les visites en entreprises pourront, dans certains cas, s'accompagner de contrôles des services de la DTEFP ou du SAIA, avec dans un premier temps une fonction renforcée de médiation, mais qui pourront déboucher, dans les cas les plus graves, à la mise en oeuvre de l'opposition à l'engagement d'apprentis ou de la procédure de suspension du contrat.

Un rapprochement sera également recherché avec les services sociaux du Conseil Général et de la DSDS afin d'optimiser les actions de prévention et de suivi en faveur des jeunes et particulièrement des apprentis.

- **Indicateurs :**

- Taux de ruptures
- Taux d'absentéisme
- Taux d'incidents en entreprise
- Nombre d'actions de formation menées

AXE 3/Amélioration des conditions matérielles des apprentis

- **Diagnostic :**

1 - Matériel et équipement

Les équipements de protection individuels, tenues et outillages spécifiques à certaines professions font parfois défaut. Cette observation pose naturellement un problème réglementaire au regard des normes d'hygiène sécurité imposées par le code du travail.

2 - Transport et hébergement

L'activité de formation est centralisée sur Cayenne. Or le réseau de transport en commun est quasi inexistant. Les déplacements intercommunaux se font essentiellement en taxi collectifs, voire en avion pour les communes les plus excentrées. Malgré la mise en place

d'aides à la mobilité locale et à l'hébergement, le système s'avère notoirement insuffisant et ne couvre actuellement que les communes de l'Ouest Guyanais et du littoral.

Or, c'est sur le territoire de ces communes que la tranche d'âge concernée par l'apprentissage (16-26ans) est la plus forte. Sur certaines communes, celle-ci représente jusqu'à 50% de la population.

Par ailleurs, les jeunes des communes enclavées rencontrent des difficultés pour se loger, le nombre de places étant limité et ne permettant pas toujours cet hébergement lors des périodes en entreprise ou le week-end. De même, les services de restauration collective ne fonctionnent pas le week-end. De ce fait, le nombre d'apprentis de ces communes reste extrêmement limité. Ces éléments peuvent avoir une incidence sur le taux de ruptures.

Enfin, le mode d'hébergement actuelle (foyer du CFA) ne permet pas d'assurer l'accueil de jeunes filles du fait du manque d'intimité des dortoirs.

III - Infrastructure (Salle de travail, ressources pédagogique, espace détente et loisirs)

Les apprentis n'ont accès que de façon restreinte à des salles de travail et à un centre de ressources pédagogiques. En effet, mises à leur disposition sont encore fortement lacunaires (bibliothèque, documentation, outil informatique et multimédia...).

IV - Loisirs

La carte nationale d'apprenti : Depuis la rentrée scolaire 2005, une carte nationale d'apprenti doit être progressivement délivrée à tous les apprentis par l'établissement de formation dont ils dépendent. Cette carte, à renouveler chaque année, permet de bénéficier de réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants (cinéma, sport, restaurants universitaires...). En cas de rupture du contrat d'apprentissage, celle-ci est récupérée par l'établissement de formation. C'est ce qu'indique un arrêté publié au Journal officiel du mercredi 5 octobre 2005. Elle n'est, jusqu'ici, pas délivrée en Guyane.

• Objectifs :

- Veiller à ce que l'entreprise remplisse son devoir en fournissant les équipements et autres protections à leurs apprentis.
- Procurer aux apprentis l'équipement nécessaire au suivi de sa formation en centre.
-
- Offrir aux apprentis l'accès à un centre de ressources équipé d'outils informatiques et multimédia.
- Permettre aux jeunes des communes de toute la Guyane d'accéder à l'apprentissage en résolvant les problèmes d'hébergement, de restauration et de logement (réhabilitation, extension).
- Poursuivre la coopération avec le Conseil Général en matière de transport scolaire et recherche de solutions alternatives.
- Garantir aux jeunes filles l'accès à l'hébergement.

• Actions :

Permettre aux apprentis de s'équiper de façon conforme aux règles de sécurité au travail et aux nécessités techniques de leurs secteurs d'activité. Les centres de formation devront veiller à cette réalité et les dispositifs d'information et de communication auprès des entreprises devront intégrer ce point.

Développer les dispositifs d'aides collectifs ou individuels à la mobilité locale. Il s'agit, lorsque le nombre d'apprentis concernés le permet de passer une convention avec un transporteur ou de s'associer à des réseaux de transport existants (ex : transports scolaires, stagiaires AFPA,...). Dans le cas contraire, une aide individuelle doit permettre aux apprentis de pouvoir se déplacer lorsqu'ils rentrent auprès de leurs familles ou de l'entreprise d'accueil si celle-ci ne se trouve pas sur le lieu de formation. Cet axe de travail devra être mise en cohérence avec les dispositions existant déjà pour certains publics spécifiques (mission locale, ASSEDIC, AGEFIPH, CDES,...)

Passer des conventions avec des centres de restauration collective (restaurants universitaires ou cantines administratives et d'entreprise,...) lorsque les apprentis ne peuvent pas prendre leurs repas sur le lieu de formation (le week-end ou lors des périodes en entreprises). Les apprentis pourront alors se restaurer à un tarif adapté à leur situation professionnelle, sociale et familiale. Lorsque cela est impossible, envisager l'attribution d'une aide individuelle.

Procéder à la rénovation et à la mise aux normes des locaux du CFA (réfection, équipement et aménagement du foyer d'hébergement, du C.D.I. des ateliers, des salles de cours...) : ces espaces mixtes devront être conviviaux. Dans la mesure du possible assurer aux jeunes le bénéfice d'un accès à certains services (laverie, salles de travail, médiathèque...) et loisirs (bibliothèques, sport, jeux, TV,...).

Ouvrir le foyer de façon permanente (semaine et week-end) afin d'assurer aux apprentis habitants des communes éloignées, des conditions d'hébergement décentes y compris lors des périodes en entreprise.

Développer, au sein des organismes de formation (CFA/SA), un accès aux ressources documentaires, informatiques et multimédia adaptées aux formations des jeunes en faisant l'acquisition d'outils et de didacticiels. Ces ressources devront faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une mise en réseau. Des partenariats pourront être recherchés avec les autres filières de formations (formations initiales, AFPA, Greta,...) afin de mutualiser les moyens et favoriser les échanges pédagogiques.

Les Moyens ainsi mis à disposition des apprentis dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens devront être ouverts à tout apprenti qui en éprouve la nécessité, et non réservé aux seuls élèves du centre où se situe physiquement la ressource.

D'autre part, les centres de ressource pédagogique, les foyers d'hébergement ou de loisir ainsi mis à disposition devront faire l'objet d'une animation par une équipe chargée d'être à l'écoute des jeunes et de les accompagner tant dans leurs démarches pédagogiques que face à leurs difficultés sociales.

- **Indicateurs :**

- Ratio de jeunes des communes accueillies
- Proportion H/F parmi ces jeunes
- Taux de rupture parmi ces jeunes

AXE 4/ Développement du préapprentissage

- **Diagnostic :**

On constate dans notre région, comme partout ailleurs, un cloisonnement entre milieu scolaire et monde de l'entreprise. Si certains jeunes, notamment issus des filières techniques, ont pu

effectuer des stages en entreprise, les filières de l'apprentissage restent inconnues de bon nombre d'entre eux. On note souvent même une dévalorisation de l'image de ces filières. Ne s'y orientent que ceux qui ont subi des échecs scolaires sur les cursus classiques. Nombre de jeunes sont même parfois réorientés quelques années après avoir quitté les filières initiales en situation d'échec scolaire par les missions locales ou les ALE.

Il va sans dire que la motivation et le sentiment d'utilité de leurs parcours de ces jeunes n'est pas des plus solide.

Les classes de préapprentissage, par définition sous statut scolaire, sont régies par des textes particuliers et les décisions relatives à leur éventuelle installation relève strictement du pouvoir propre de l'Education Nationale.

Durant 4 ans, un dispositif associant certains établissements scolaires de Cayenne et le CFA, financé par le Conseil Régional et les FSE a pu permettre des actions ciblées d'orientation et de préparation à l'apprentissage.

Le bilan de cette expérience est particulièrement mitigé en raison de l'affectation, au sein de ce dispositif, de groupes de jeunes en trop grandes difficultés au plan scolaire et souvent en situations exceptionnelles ou extrêmes au plan social et, pour 75% d'entre eux, d'origines non-francophones.

• **Objectifs :**

- Permettre aux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise et ses métiers tout en suivant un enseignement adapté à leur profil.
- Rendre à l'apprentissage ses lettres de noblesse en milieu scolaire aussi bien auprès des jeunes que des enseignants et des parents. Eviter le syndrome de filières dévalorisées.
- Améliorer l'information sur l'apprentissage et ses filières en milieu scolaire.
- Assurer aux élèves concernés une remise à niveau de leurs connaissances pour mieux préparer l'accès aux sections d'apprentissage.
- Préparer la mise en œuvre de l'apprentissage junior

• **Actions :**

Développer les actions type « carrefours des métiers » où les jeunes, les parents et les enseignants pourront rencontrer les socioprofessionnels en association avec les partenaires concernés (chambres consulaires, éducation nationale, Conseil Général, Mission Locale, ANPE, organisations patronales...).

Mettre en place, en concertation avec les branches et les partenaires sociaux des actions de communication où des « ambassadeurs des métiers » feront la promotion de leur secteur d'activité.

Mener des actions de sensibilisation envers les CIO, le CRIEJ et les centres d'informations de la jeunesse pour des orientations sur les filières d'apprentissage, mise à jour des ressources documentaires.

Etablir un partenariat solide avec l'Education Nationale et le Conseil Général pour le développement des échanges entre filières initiales, monde de l'entreprise et de

l'apprentissage. Aménager des passerelles entre les filières techniques, technologiques et l'apprentissage en assurant la complémentarité des cursus.

Etablir une cohérence entre le préapprentissage et l'apprentissage avec un travail sur les parcours, la motivation, mais également sur les pré-requis, afin d'assurer l'homogénéité des niveaux et prévenir des décrochages.

Une réflexion sera menée autour de l'apprentissage junior (voir guide de l'apprentissage junior) afin de préparer sa mise en place : Projet pédagogique personnalisé, stages d'immersion en entreprise...

- **Indicateurs :**

- Nombre de jeunes issus des filières techniques de l'Education Nationale qui complètent leurs cursus par un contrat d'apprentissage
- Nombre d'actions de sensibilisation

AXE 5/ Soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation

- **Diagnostic :**

Les jeunes orientés sur les filières d'apprentissage le sont souvent par défaut de réussite au sein d'une filière d'enseignement général ou après une période plus ou moins longue de rupture avec le milieu scolaire. Le niveau de connaissances général (français, mathématiques, culture générale,...) des élèves en début de formation en apprentissage est souvent très faible (niveaux V bis et VI). La Guyane connaissant également un très fort taux d'immigration, certains apprentis, même scolarisés dans leurs pays d'origine, peuvent présenter d'importantes lacunes en français à l'oral et à l'écrit. Quand ces lacunes ne sont pas détectées en amont, le jeune éprouve alors beaucoup de difficultés à suivre son parcours de formation.

De ce fait, les classes sont souvent hétérogènes et la pédagogie de groupe ou les cours magistraux ne permettent pas de répondre de manière efficace à cette problématique.

La non prise en compte du niveau de chacun et donc de leurs difficultés les place en situation d'échec ; elle contribue non seulement à des échecs aux examens mais probablement à des abandons en cours de parcours et donc à des ruptures de contrat.

Par ailleurs, les jeunes sont rarement embauchés dans l'entreprise d'accueil à l'issue de leur contrat. En effet, les apprentis souvent considérés par les employeurs comme des « stagiaires », ils gagneraient à être davantage préparés à une recherche d'emploi. Les structures de formation (CFA et ICF) par leur fonctionnement se rapprochent souvent plus du collectif scolaire que d'un centre de formation professionnelle continue. Ainsi les jeunes sortant de leur période d'apprentissage ne sont pas toujours suffisamment préparés à affronter les difficultés de la recherche d'emploi à l'issue de leur cursus.

D'autre part, l'accès aux ressources multimédia et informatiques reste très limité. Ces moyens ne sont pas utilisés comme des outils dans les différents cours (français, mathématiques...), alors que le monde de l'entreprise, tous secteurs d'activité confondus, fait de plus en plus appel aux nouvelles technologies. L'utilisation des TIC comme outil pédagogique n'est que marginale pour l'instant.

En outre, on constate des carences d'information et de formation des maîtres d'apprentissage qui, au-delà de leurs compétences et leurs qualifications professionnelles, ne sont pas nécessairement au fait des techniques pédagogiques de transmission des savoirs.

Enfin, Les équipes pédagogiques ne suivent pas encore une logique de réseau permettant échanges et réflexions.

- **Objectifs :**

- Adapter la formation du jeune par une individualisation des parcours.
- Favoriser l'innovation et la créativité en matière de pédagogie visant à créer une passerelle entre le monde professionnel et la formation
- Améliorer l'accès aux ressources pédagogiques axées sur l'informatique et le multimédia.
- Développer la réflexion sur l'introduction des TIC dans les parcours.
- Permettre une meilleure insertion professionnelle des jeunes à l'issue du contrat d'apprentissage.
- Développer la logique de réseau de formateurs et la mutualisation des moyens en matière d'animation, d'ingénierie pédagogique et de formation de formateurs.

- **Actions :**

Mettre en place l'individualisation des parcours : Après avoir procédé à une évaluation diagnostic, l'apprenant, en partenariat avec un formateur référent se verra programmer en fonction de ses besoins et de son niveau des sessions de remises à niveau, des cours d'informatique, de langue etc....

Durant ce parcours personnalisé, des évaluations intermédiaires seront programmées afin de permettre à l'équipe pédagogique et à l'apprenant de revoir le programme de ce dernier en fonction de l'évolution des apprentissages.

Les jeunes devront de même en fin de parcours, être **sensibilisés aux techniques de recherche d'emploi** (CV, lettres de motivation, techniques d'entretien, acquisition des savoirs être en milieu de travail, sensibilisation à la création d'entreprise,...). A cet effet, les partenariats entre les organismes de formation en apprentissage et les structures de suivi des demandeurs d'emploi devront être renforcées (ANPE, Mission locale, ASSEDIC,...). Ainsi, **des ateliers ou des sessions de recherche d'emploi pourront être organisés durant le cursus d'apprentissage.**

De même, **l'organisation physique des salles de formation et l'organisation pédagogique devront le plus possible rompre avec les clichés scolaires** afin de ne pas reproduire un environnement dans lequel les apprenants ont échoué.

Développer, au sein des organismes de formation, l'accès aux ressources documentaires, informatiques et multimédia adaptées aux formations des jeunes par l'acquisition d'outils et de didacticiels. Ces ressources devront faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une mise en réseau. Des partenariats pourront être recherchés avec les autres filières de formations (formations initiales, AFPA, Greta,...) afin de mutualiser les moyens et favoriser les échanges pédagogiques. Ce réseau pourra également favoriser les échanges avec les Antilles et la métropole. Il devra faire l'objet d'une animation centralisée.

D'autre part, ces organismes devront s'organiser pour faire face à ces problématiques par des créations de postes et des formations de formateurs.

- **Indicateurs :**

- Taux de réussite aux examens
- Taux de ruptures
- Taux d'insertion à l'issue des contrats

AXE 6/ Développement de la mobilité des apprentis vers les Antilles, la Métropole et l'Étranger

- **Diagnostic :**

L'offre de formation par l'apprentissage en Guyane restera nécessairement réduite par la faiblesse du tissu économique lié à la démographie (environ 200000 habitants en 2004). La mobilité des apprentis hors de la Guyane existe. Certains jeunes peuvent bénéficier des prestations de l'ANT pour se former aux Antilles, en Métropole ou à l'étranger. Mais les cursus d'apprentissage prennent une part limitée de cette mobilité.

Par ailleurs, l'apprentissage considéré en tant que filière devrait permettre à un jeune de pouvoir atteindre le niveau d'ingénieur. La Guyane manque d'ailleurs de jeunes diplômés pour occuper des postes à responsabilités au sein des entreprises de son territoire.

- **Objectif :**

- Permettre à de jeunes guyanais de pouvoir se positionner sur des filières inexistantes sur le territoire, ou de poursuivre en tout ou partie leurs parcours en apprentissage aux Antilles, en Métropole ou à l'étranger sur des dispositifs similaires.

- **Actions :**

Les partenaires locaux et notamment les Chambres Consulaires et les organismes de formation pourront réfléchir avec leurs homologues au **développement de cursus et d'échanges en mobilité dans le cadre de la coopération interrégionale** (Brésil, Surinam, Caraïbes,...).

Un rapprochement entre les dispositifs de formation en apprentissage Antilles-Guyane permettrait de développer les filières entre les trois Régions.

On peut également imaginer la **mise en place de jumelage et d'échanges avec des CFA ou sections d'apprentissage de métropole ou des Antilles**.

Etude des possibilités de mobilités et création d'un fond documentaire pour faciliter l'orientation des jeunes intéressés.

Attribution de bourses d'étude pour permettre à leurs titulaires de faire face aux frais de transport et d'hébergement liés à leurs projets. Un partenariat avec l'ANT sera recherché en ce sens pour bénéficier de son expérience en la matière.

Recherche partenariale (université, CNAM,...) sur la continuité des filières vers l'apprentissage dans les niveaux supérieurs (II à IV).

Ce développement de la mobilité devra, entre autre, s'appuyer sur des partenariats entre organismes consulaires et/ou organismes de formation avec leurs homologues antillais, de métropole ou de l'étranger.

- **Indicateur :**

- Nombre de jeunes en mobilité
- Projet de développements dans les filières vers des niveaux supérieurs.

AXE 7/ Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage

- **Diagnostic :**

Jusqu'alors, la particularité de l'accueil des handicapés dans les filières d'apprentissage n'avait pas été prise en compte si ce n'est de façon ponctuelle.

- **Objectif :**

- Permettre l'intégration de jeunes handicapés sur le dispositif de l'apprentissage (accès physique, aménagement des postes de travail).
- Permettre l'accès à l'apprentissage à des adultes en situation de reconversion professionnelle

- **Actions :**

Etablir une convention entre le CFA, l'ICF, CAP Emploi et l'AGEFIPH pour permettre l'accueil des handicapés en apprentissage. De cette convention découlera une adaptation du parcours du jeune, tant en entreprise (sensibilisation, adaptation au poste de travail, tutorat renforcé,...), qu'en formation (suivi adapté, parrainage, acquisition d'outils pédagogique adaptés,...).

Engagement avec l'Education Nationale et la CDES d'une perspective de travail sur la formation professionnelle des jeunes handicapés.

- **Indicateur :**

- Nombre de jeunes handicapés en apprentissage.

AXE 8/ Durée, pilotage et suivi du contrat d'objectifs et de moyens

- **Durée :**

La présente convention est établie pour 5 ans entre les signataires, c'est à dire pour les campagnes 2005/2006 à 2009/2010. Le financement est lié à l'exercice du Plan de Cohésion Sociale 2005/2009.

- **Suivi :**

Lors du travail effectué pour le contrat d'objectif et de moyens, nous avons pu constater que le monde de l'apprentissage en Guyane faisait l'objet d'une certaine opacité. Les données récoltées par les différents partenaires sont disparates et parfois contradictoires. Par ailleurs, nous avons pu noter des écarts entre les besoins des acteurs économiques et les filières proposées. Le réseau lié à l'apprentissage manque de synergie. Il n'existe pas de suivi statistique fiable, ni de centralisation des données liées à l'apprentissage qui permettrait de mettre en œuvre une politique plus adéquate en la matière.

Aussi, il sera envisagé la **création d'un poste rattaché à la mise en œuvre de la présente convention**. Les missions confiées à son titulaire seront les suivantes :

- Suivi statistique
- Analyses et études liées à la mise en œuvre de la dynamisation et la modernisation de l'apprentissage
- Préparation des réunions du comité de pilotage et d'évaluation annuelle
- Préparation de synthèses et de propositions aux membres de ceux-ci
- Centralisation et mise en œuvre du partenariat

Ce poste par soucis de cohérence et de neutralité devra être rattaché à l'OREF CARIF.

Les différents dossiers et projets d'établissement qui suivent les axes de ce contrat d'objectifs et de moyens seront présentés au comité de pilotage qui émettra un avis sur l'attribution des fonds destinés à la réalisation de ces projets. La décision d'attribution sera prise par décision conjointe du Conseil Régional et de l'Etat.

Le Conseil Régional s'engage à fournir chaque année aux services de l'Etat, à l'appui du dossier relatif à l'avenant financier de l'année (N), un rapport physico financier présentant l'état d'exécution du plan d'action de l'année précédente (N-1).

La remise de ce dossier conditionne chaque année le versement du montant de la participation du FNDMA. La non exécution totale ou partielle et injustifiée du plan d'actions de l'année précédente (N-1) peut conduire l'Etat à ne pas verser l'intégralité des sommes associées au plan d'actions de l'année (N).

Les parties signataires du Contrat d'objectifs et de moyens s'entendent pour produire chaque année un rapport d'évaluation présentant entre-autre le résultat des indicateurs associés aux actions prévues par le contrat.

- **Pilotage :**

Création d'un comité de pilotage trimestriel coprésidé par le Conseil Régional et l'Etat, afin d'étudier quels sont les freins au développement de l'apprentissage et de proposer des solutions pour y remédier (réforme des circuits, transversalité de l'information, étude des dossiers sensibles,... Ce comité sera composé des acteurs concernés par l'apprentissage et notamment l'Etat (DTEFP, Education Nationale, Trésorerie Générale), les Chambres Consulaires, les Organismes de Formation (CFA, ICF,...), l'OREF-CARIF, ainsi que tout organisme ayant vocation à s'impliquer ponctuellement ou durablement sur le secteur de l'apprentissage.

Suivi et concertation entre ces partenaires pour la création et la valorisation des projets de création d'offre de formation en apprentissage notamment dans le domaine agricole, le BTP et sur les zones excentrées. Rationalisation et optimisation des partenariats, de la mise en réseau et du partage des ressources pédagogiques entre les organismes de formation impliqués.

Par, ailleurs, ses signataires se réuniront annuellement avant la nouvelle campagne afin d'évaluer l'exercice écoulé au regard des objectifs fixés, de mesurer les écarts et de proposer des solutions pour améliorer la mise en œuvre du contrat d'objectif. Des modifications de la convention pourront être proposées par voie d'avenant. Ces réunions d'évaluation permettront, le cas échéant, d'intégrer de nouveaux partenaires institutionnels ou financiers au dispositif. Notamment, il pourra être étudié dans quelle mesure la dynamisation de l'apprentissage peut être intégrée aux objectifs des futurs DOCUP et CPER 2007/2013. Ceci permettrait de dégager des moyens nouveaux, tant en matière de fonctionnement que d'investissements (par exemple pour la création de filières) qui s'avèrent souvent fort lourds.

Ces réunions permettront en outre de réfléchir à la répartition de la taxe d'apprentissage collectée afin de proposer une répartition adaptée pour la campagne suivante en fonction des objectifs fixés.

Par ailleurs, le CCREFP, dans le cadre de ses compétences sera saisi deux fois par an afin d'être tenu informé et d'émettre son avis sur les avancées du présent contrat et faire d'éventuelles propositions. Il sera à ce titre destinataire d'un rapport sur le suivi du contrat produit par l'équipe de suivi attachée à l'OREF CARIF. Il sera également consulté sur les sources de financement affectées à l'apprentissage et à leur répartition. La commission spécialisée pour l'apprentissage du CCREFP sera associée au suivi trimestriel du comité de pilotage.

Le présent contrat d'objectif est adopté par la Région Guyane et la Direction du Travail et de l'Emploi de la Guyane.

Les moyens financiers mis à disposition de la Région en 2006 au titre du FNDMA sont destinés à réaliser le plan d'actions du COM, sur la base des prévisions financières inscrites au regard de chaque mesure (voir annexe financière).

Le montant de la participation du FNDMA (part Etat) s'élève à 50% du montant total du plan d'action.

Le Préfet de la Région Guyane,

Le Président de la Région Guyane

Jean-Pierre LAFLAQUIERE

Antoine KARAM

Le Président de la Chambre des Métiers
et de l'Artisanat

Le Président de la Chambre d'Agriculture,

M. Sylvain LEMKI

M. Patrick LABRANCHE

Le Président de la Chambre de Commerce
et d'Industrie de la Guyane

M. Jean-Paul LEPELLETIER