



Dispositif Cadres d'avenir Guyane

Rapport final

Jeudi 18 septembre 2025

L'expertise prospective Afpa

**Aider à comprendre aujourd'hui pour Co-construire demain,
de l'échelle nationale au plus petit maillage territorial.**

Anticiper les évolutions du marché du travail (évolutions des secteurs d'activité, filières émergentes ou stratégiques, anticipation des évolutions des modes de production, impacts démographiques ...) **à partir de l'analyse du travail, en tirer des enseignements sur les besoins en compétences des entreprises et des territoires sont des enjeux majeurs pour l'économie et la société, notamment à l'aune des grandes transitions numériques, énergétiques, démographiques et professionnelles.**

La Direction de l'Ingénierie et de l'Innovation de l'Afpa développe pour le compte de l'État une analyse prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences qui s'appuie :

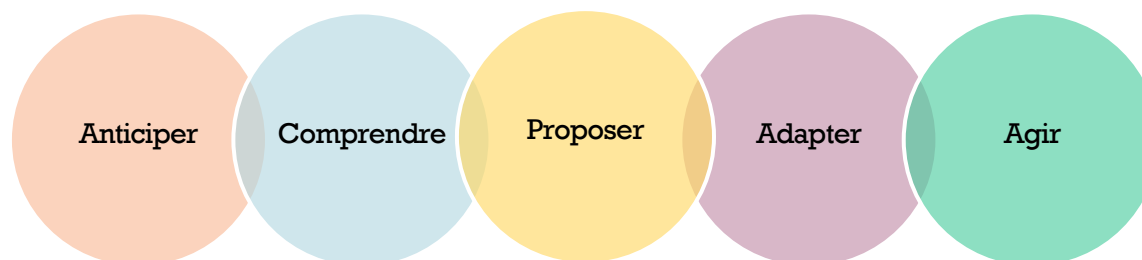
- **Sur son expertise d'analyse du travail** permettant l'interprétation des données statistiques du marché de l'emploi sur les tendances lourdes, la mise en exergue et la vérification d'un certain nombre d'hypothèses d'évolution des métiers, l'étude du rapport au travail, des facteurs de mobilités professionnelles, ainsi que de l'accompagnement des transitions professionnelles.
- **Sur des méthodologies d'ingénierie de projet** dédiées à l'étude de la sphère emploi-formation.

**La prospective Afpa prend appui sur une démarche de terrain
auprès des acteurs de l'emploi, de la formation et des acteurs économiques.**

La prospective Afpa propose une méthodologie et une ingénierie de projet :

- Adaptée à chaque contexte d'intervention ;
- Visant à comprendre pour faciliter l'action ;
- Définissant et accompagnant des plans d'action ;
- Créant une synergie d'acteurs qui permet à chacun de s'impliquer.

Dans le déploiement de ses missions, l'Afpa se mobilise dans une dynamique concertée avec le SPE rénové et différents acteurs locaux, en complémentarité aux actions et dispositifs existants sur les territoires.



SOMMAIRE

Contexte et enjeux	4
Le dispositif cadres d'avenir	4
Rappel de la demande	5
Rappel des enjeux	5
Les objectifs du diagnostic	6
Les résultats attendus	6
La méthodologie	7
Les étapes d'intervention	7
Le système d'observation	8
Portrait de territoire	9
Les données démographiques.....	9
Les données socio-économiques.....	11
Le marché du travail (<i>source DATA emploi</i>).....	16
Retour des ateliers prospectifs	18
Les caractéristiques du territoire.....	19
Les enjeux et projets du territoire	21
Les besoins en métiers cadres pour le territoire.....	23
La formation sur le territoire	25
Les forces, opportunités et faiblesses du territoire	28
Métiers en tension, métiers porteurs : Définition	30
Liste des métiers retenus lors du copil du 26 juin 2025	31
Les guides métiers et formations	32

Contexte et enjeux

Le dispositif cadres d'avenir

a été introduit
par l'article 48
de la loi n°2017-256
du 28 février 2017.



Lancé l'an dernier en Guyane, à titre expérimental par la direction générale des outre-mer, le programme "Cadres d'avenir" a pour vocation, de former, dans le cadre d'une mobilité, de futurs cadres intermédiaires et supérieurs dans les secteurs et filières dont la Guyane aura besoin pour assurer son développement.

En partenariat avec l'agence de l'outre-mer (LADOM), une première cohorte de 8 étudiants a été prise en charge pour cette année universitaire 2024-2025.



Le dispositif "Cadres d'avenir" pour la Guyane est un programme porté par le ministère chargé des Outre-mer dans le cadre du plan d'actions pour la jeunesse. Il vise à promouvoir la formation des cadres intermédiaires et supérieurs locaux pour soutenir le développement économique et social de la Guyane.

Rappel de la demande

En partenariat avec l'agence de l'outre-mer (LADOM), une première cohorte de 8 étudiants a été prise en charge pour cette année universitaire 2024-2025.

- Comme l'impose l'article 5 du décret n°2023-960 du 19 octobre 2023, à l'issue de leur cursus, les bénéficiaires du programme se sont engagés à revenir exercer en Guyane.
- Il s'agit de préparer leur retour et d'accompagner leur insertion professionnelle.
- C'est pourquoi, l'AFPA a été sollicité pour la réalisation d'un diagnostic complet des emplois et filières et secteurs en tension ou porteurs disponibles sur le territoire de la Guyane.
- La cible : "Cadres d'avenir" vise les lycéens et les bacheliers des filières générales et techniques et ceux en alternance, se destinant à des études de Bac+3 à Bac+5 et ayant un projet professionnel en réflexion ou déjà établi.

Rappel des enjeux



ENJEU 1 : Pallier les carences de l'offre de formation supérieure locale au service du développement économique du territoire.



ENJEU 2 : Accompagner l'éclosion et le retour des talents au sein des territoires d'origine pour assurer la présence de cadres intermédiaires et supérieurs dans le secteur public comme privé.



ENJEU 3 : Répondre aux besoins en compétences des employeurs sur les filières en tension ou porteuses dans les années à venir.

Ce programme vise à pallier les carences de l'offre de formation supérieure locale et à répondre aux besoins en compétences des employeurs sur les filières en tension ou porteuses.

Les objectifs du diagnostic

- **Ce diagnostic préalable devra permettre aux décideurs institutionnels et partenaires locaux du service de l'emploi d'anticiper les besoins et d'adapter leurs décisions et actions emploi-formation en conséquence dans le cadre du dispositif cadre d'avenir.**

Plus précisément, il visera à :

- **Réaliser un état des lieux de l'existant** en identifiant les besoins en main d'œuvre actuels sur l'emploi des cadres ;
- **Repérer les besoins futurs à moyen et long terme** au regard des stratégies de développement des acteurs économiques sur les filières stratégiques ou secteurs d'activités spécifiques à potentiel d'emploi pour ces actifs ;
- **Faciliter la promotion des métiers en tension et porteurs** et de certaines filières de formation et susciter l'intérêt de candidats éventuels par la mise en visibilité de leurs potentiels de développement sur le territoire ;
- **Réaliser La préconisation d'orientations** pour l'action.

Les résultats attendus

Les livrables

- **Un diagnostic qualitatif des forces/faiblesses des problématiques emploi-formation cadre** ainsi que des orientations pour l'action en s'appuyant sur le regard des acteurs "têtes de réseau", "experts" et des entreprises de Guyane.
 - Rapport de la mission (MNSP)
- **Un guide des métiers en tension et des métiers porteurs** de l'encadrement intermédiaires et supérieurs (20 à 25 métiers).
 - Sous forme de document de communication à destination du public (étudiants).
- **Une cartographie de l'appareil de formation en France hexagonale** (Bac+3 à Bac+5).
 - des renvois seront faits en association avec les métiers cibles dans le guide.

La méthodologie

Les étapes d'intervention

Janvier 2025	Février 2025	Mars 2025	Avril /Mai 2025 Report 26/06/2025	Juin 2025 Report 18/09/2025
Étape 1	Étape 2		Étape 3	Étape 4
<p>Lancement, cadrage et validation de la méthodologie d'intervention et des secteurs à investiguer</p> <p>1^{ère} cartographie des métiers et secteurs à partir des listes fournies</p> <p>Mobilisation de la Mission Nationale de Service Public AFPA</p>	<p>Recueil, analyse et synthèse des données existantes</p> <p>Sur les secteurs et métiers sélectionnés</p> <p>Entretiens avec les acteurs institutionnels</p> <p>Cartographie des secteurs</p>	<p>Mise en prospective avec les ateliers</p> <p>(à partir du 17 mars par bassins « EPCI »)</p>	<p>Partage de l'état des lieux réalisé en phase 1,2 et 3</p> <p>Formalisation des livrables</p>	<p>Validation des livrables.</p>
<p>Réunions DGOM/AFPA/DEETS</p> <p>Groupe Projet</p>	<p>Réunion : Comité de pilotage date à fixer</p>	<p>Ateliers prospectifs avec les acteurs clés du territoire</p> <p>Du 19 au 26 mars 2025</p>	<p>Réunion : Comité de pilotage</p> <p>26/06/2021</p>	<p>Réunion : Comité de pilotage</p> <p>18/09/2025</p>

La méthodologie

Le système d'observation



Observation des métiers en tension et des métiers porteurs

Approche statistique

- A partir de la liste établie pour le dispositif (site internet, quelle année?)
- A partir des listes secteurs et métiers en tension de la DGCOPOP, de la CCIRG, de l'ARS Guyane, du Centre Spatial Guyanais
- A partir des données du Marché du Travail
- Et des projections issues des études réalisées

Approche par le groupe projet

- A partir des données partagées
- A partir des regards croisés
- Sur les métiers porteurs et en tension

Approche par Ateliers prospectifs

- Par secteur d'activité concerné
- Avec les acteurs identifiés et entreprises identifiés par le groupe projet

Portrait de territoire

Les données démographiques

Évolution et structure de la population en 2021

Période	Population Guyane
2021	286 618

Au 1^{er} janvier 2021, 286 600 personnes habitent en Guyane.

C'est la région de France hors Mayotte où la croissance démographique est la plus forte : la population s'accroît en moyenne par an de 1,6 % entre 2015 et 2021 soit 26 600 résidents supplémentaires en six ans.

Cette évolution est principalement portée par le solde naturel.

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021

Évolution entre 2015 et 2021	
Évol. annuelle moy. de la population	1,6
due au solde naturel	2,5
due au solde entrées/sorties	-0,9

Population sexe et par grande tranches d'âge en 2021

Une légère majorité de femmes



51,1%

146 479

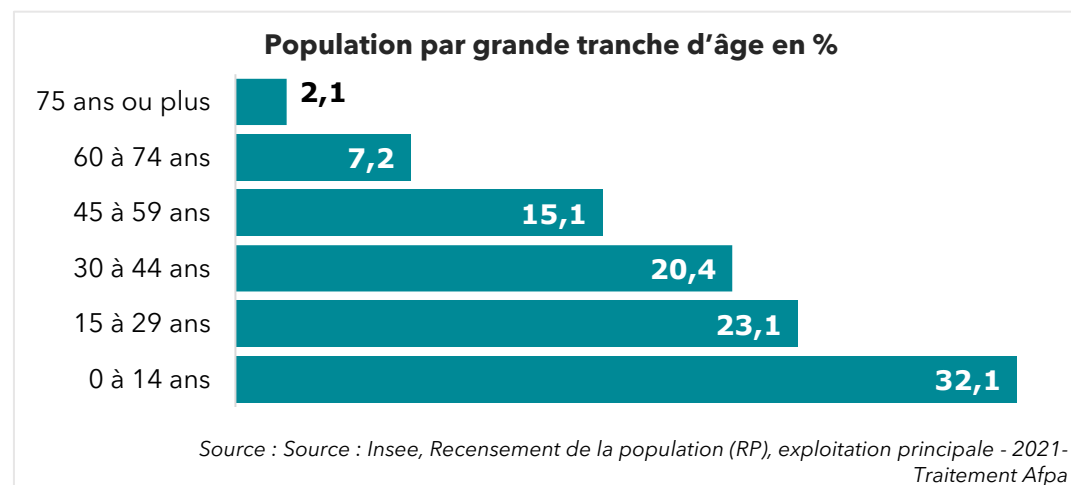


48,9%

140 139

Source : Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021- Traitement Afpa

Une population très jeune
La moitié de la population a moins de 25 ans.



Portrait de territoire

Niveau de vie médian et pauvreté

Période	Taux de pauvreté Guyane
2017*	52,9

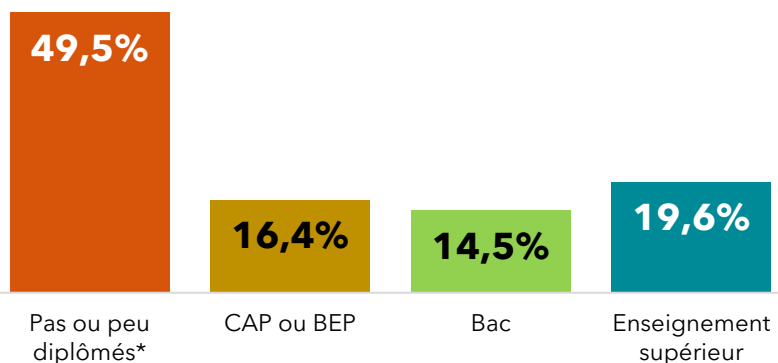
Période	Revenu médian
2017*	10 990

- En 2017, en Guyane, une personne sur deux vit sous le seuil de pauvreté et les inégalités sont plus fortes qu'ailleurs.
- Après Mayotte, la Guyane est la région française où le niveau de vie de la population est le plus faible.

**Source INSEE l'essentiel Guyane > Données les plus récentes issues de l'enquête Budget de famille 2017.*

Niveau d'éducation

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus



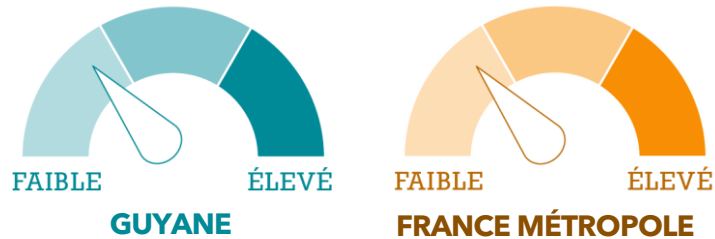
Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021 - Traitement Afpa

- En Guyane, la moitié des personnes n'ont pas ou peu de diplômes.
- Cette situation s'explique par des contraintes de mobilité ou une offre insuffisante de formation sur le territoire.
- La grande précarité d'une partie de la population ne facilite pas la poursuite d'études.
- Le départ vers la France hexagonale des néo-bacheliers conduit à des niveaux de diplômes plus faibles.
- Pour ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur, l'accès au marché du travail est largement facilité.

Portrait de territoire

Les données socio-économiques

Dynamisme de l'emploi



- Un dynamisme de l'emploi jugé très faible en Guyane au 3^{ème} trimestre 2024.

Taux de chômage

Territoire	Taux de Chômage
GUYANE	15%
FRANCE METROPOLE	7,3%

- Avec un taux de chômage de **19,1%**, quatre résidents sur dix de 15 à 64 ans sont en emploi au 2^{ème} trimestre 2024.

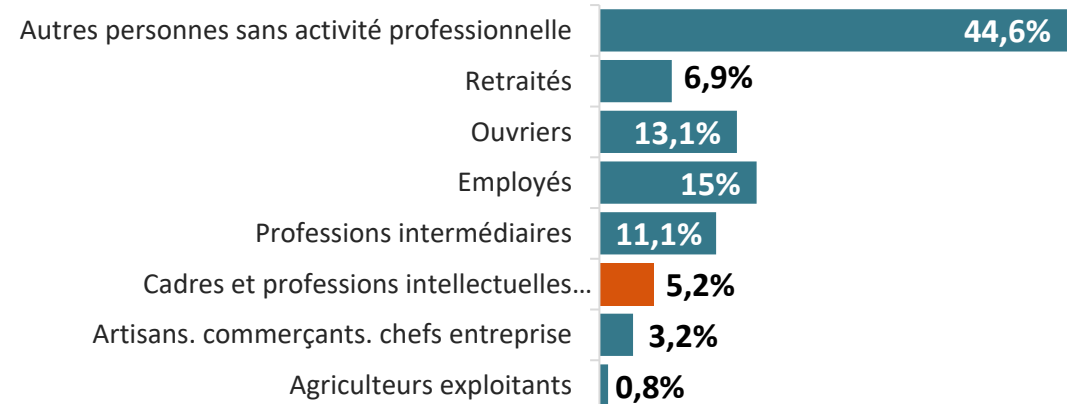
*Dynamisme de l'emploi - Source: France Travail & Acoiss, T1 2025
Chômage - Source: Insee, T4 2024*

Population active de plus de 15 ans au 31/12/2021

Population active au 31/12/2021
196 557

- Au 31/12/2021, L'INSEE recense **196 557 actifs**.
- Près de la moitié sont sans activité.
- 11,2% de professions intermédiaires.
- **5,2% de cadres et professions intellectuelles** soit 10 180 actifs (45% de femmes et 55% d'hommes)

Population de 15 ans ou plus par CSP



Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire - 2021 - Traitement Afpa

Portrait de territoire

Caractéristique de l'emploi au 31/12/2021

Population de 15 ans ou plus ayant un emploi

79 778



44%

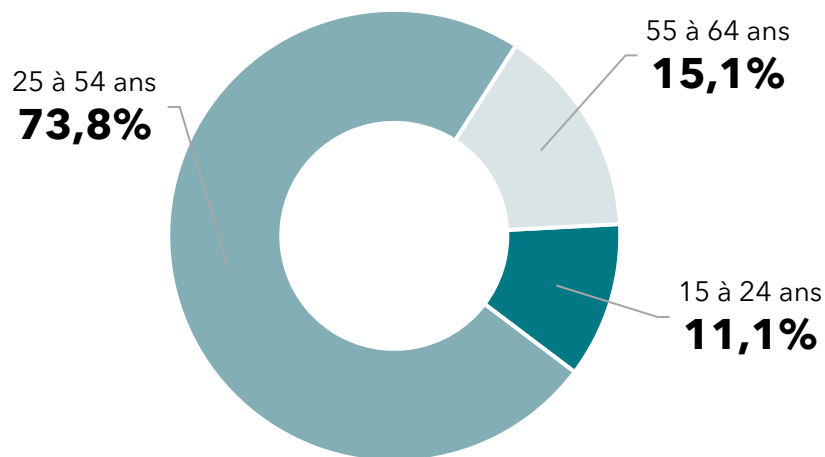
35 124



56%

44 654

Salariés de 15 à 64 ans par âge



■ **79 778 personnes de plus de 15 ans en emploi au 31/12/2021.**

■ **12,4 % des salariés et 15,7% des non-salariés sont à temps partiel.**

■ **Les femmes sont moins fréquemment en emploi que les hommes** et sont plus sur des temps partiels 15,6% contre 9,2% pour les hommes.

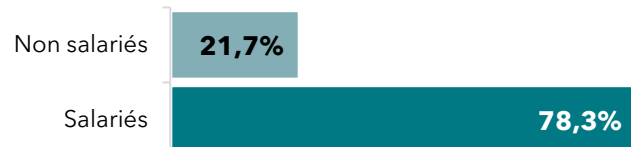
■ **73,8% des salariés ont entre 25 et 54 ans.** Les jeunes de moins de 25 ans représentent 11,1% des salariés.

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021
Traitement Afpa

Portrait de territoire

Caractéristique de l'emploi au 31/12/2021

Population de 15 ans ou plus ayant un emploi selon le statut

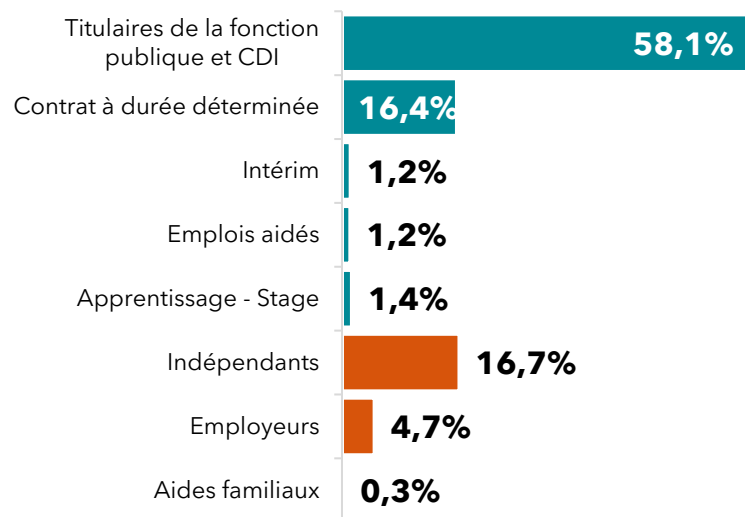


Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021- Traitement Afpa

- **78,3% sont salariés (49% de femmes) et 21,7% de non-salariés (73% d'hommes).**

- **Une forte majorité de titulaires de la fonction publique et CDI (28% de femmes - 30% d'hommes).**

Statut et condition d'emploi des SALARIES et NON SALARIES



Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021- Traitement Afpa

- 16,4% des salariés en CDD (51% de femmes pour 49% d'hommes).

- L'apprentissage est peu représenté.

- Les non-salariés indépendants représentent 16,7% des actifs en emploi (25% de femmes pour 75% d'hommes).

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021
Traitement Afpa

Portrait de territoire

Les établissements employeurs actifs et leurs effectifs actifs au 31/12/2023

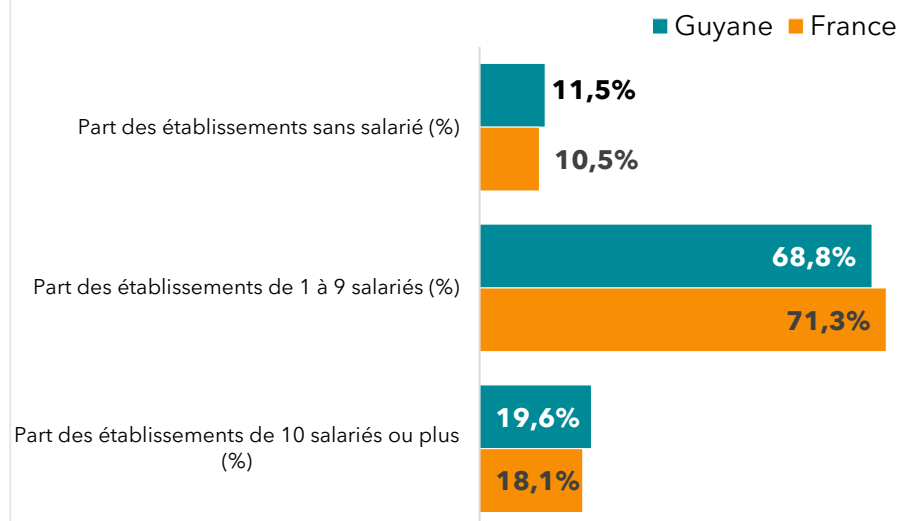
Établissements employeurs actifs au 31/12/2023

6 520

La répartition par nombre de salariés est globalement similaire à la France métropolitaine.

Une forte représentation de petites structures
11,5% n'ont pas de salariés déclarés

Part établissements employeurs actifs au 31/12/2023



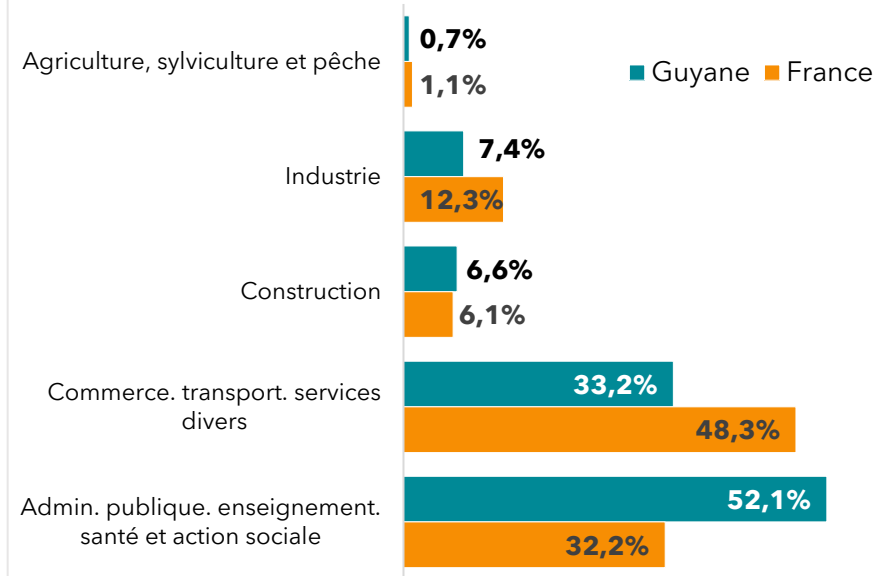
Source : Insee, Fichier LLocalisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (Flores) - 2023 - Traitement Afpa

Effectifs dans les établissements employeurs actifs

69 626

Le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale concentre le plus d'emploi. Largement plus qu'en France métropolitaine.

Répartition des effectifs par grand secteur en 2023



Source : Insee, Fichier LLocalisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (Flores) - 2023
Traitement Afpa

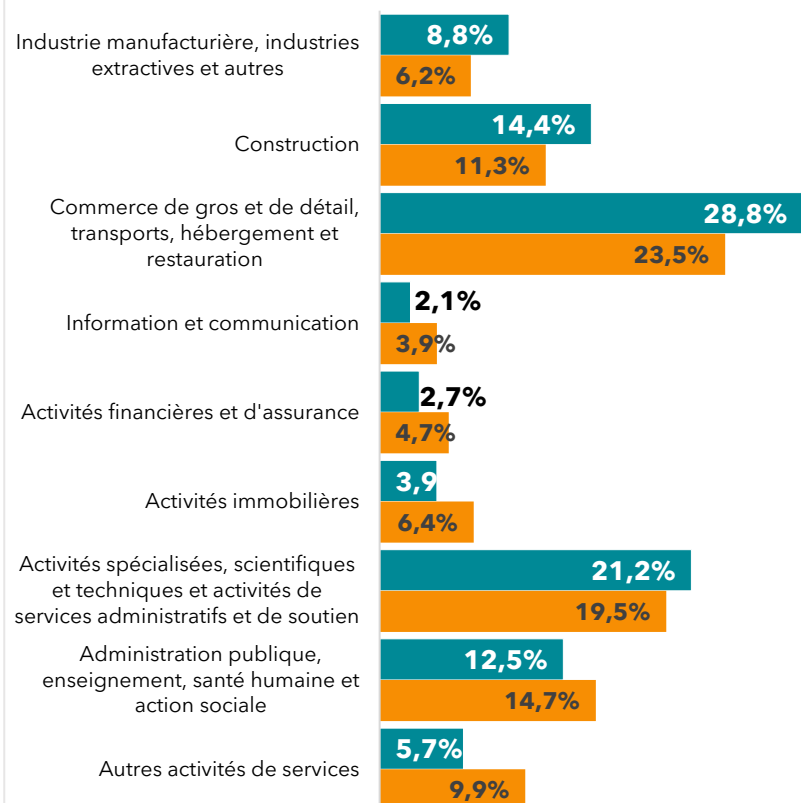
Portrait de territoire

Démographie des entreprises

Unités légales économiquement actives en 2022

11 424

Unités légales économiquement actives en 2022



Source : Insee, Système d'information sur la démographie d'entreprises (Side) - 2022 - Traitement AFPA

- Les secteurs du commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration représentent 28,8% des entreprises de la Guyane.
- Les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien 21,2%.
- Industrie manufacturière, industries extractives et autres 8,1%.
- Le secteur de la construction 14,4%.
- Tous ces secteurs sont plus fortement représentés qu'en France.

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021
Traitement Afpa

Créations d'entreprises en 2024

3540 créations d'entreprises en Guyane pour l'année 2024, dont 60,6% sont des créations d'entreprises individuelles.

Ces créations portent principalement sur les secteurs Commerce de gros et de détail (30,7%) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (26%).

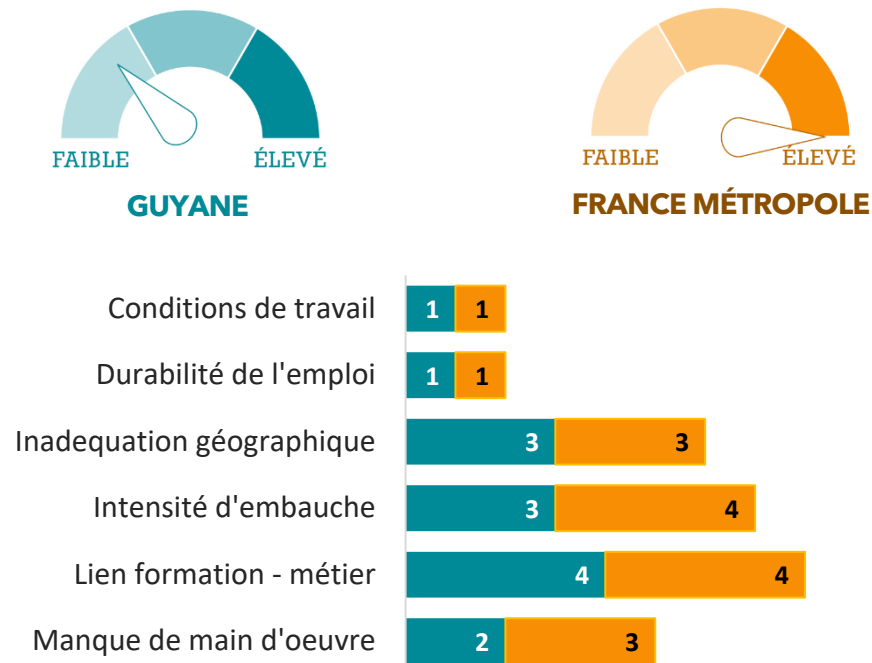
Portrait de territoire

Le marché du travail *(source DATA emploi)*

Embauches et accès à l'emploi

Embauches (T1 2025)
6670
Taux d'accès à l'emploi (T2 2024)
18%

Difficulté de recrutement pour les entreprises



Source: France Travail & Dares, 2024 - Traitement AFPA

- **6 670 Embauches** au cours du 1er trimestre 2025 (dont 32% de plus d'un mois. Une diminution de -4 % par rapport au T1 de l'année 2024.
- **18% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A ou B ont retrouvé un emploi de plus d'un mois** dans les 6 mois. Ce chiffre est en diminution de 2,1 pts par rapport au 2ème trimestre 2023.

Des difficultés de relativement faible du point de vue des recruteurs.

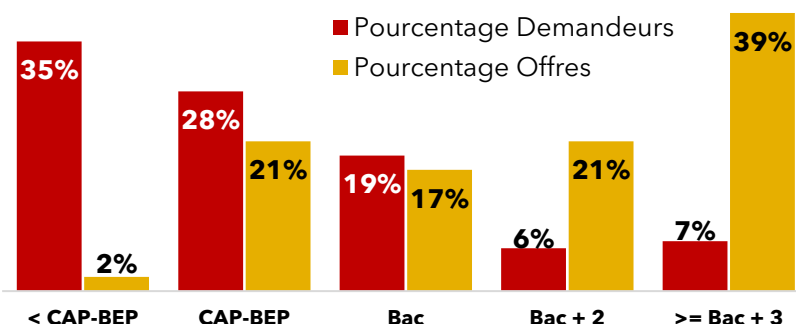
Elles sont principalement liées au lien formation métiers, à l'intensité des embauches et à l'inadéquation géographique du lieu de travail.

Source: France Travail & Dares, 2023 - Traitement AFPA

Adéquation des profils entre les demandeurs d'emploi et les offres diffusées par les recruteurs

GUYANE : NIVEAU DE DIPLÔMES

Adéquation des profils entre les demandeurs d'emploi (A, B et C) et les offres diffusées par les recruteurs



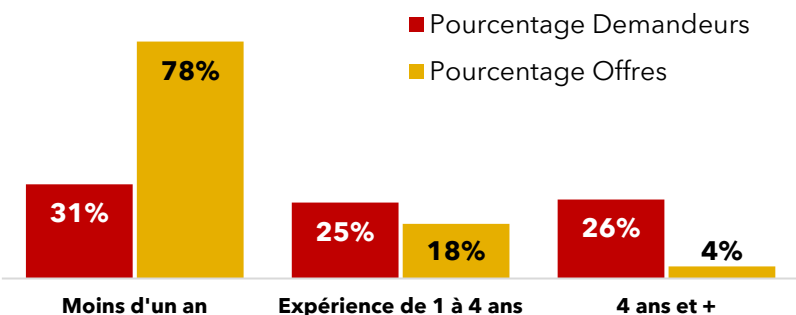
Source : France Travail, T2 2024- Traitement AFPA

Au niveau des diplômes, il existe des écarts importants entre les profils demandeurs d'emploi qui majoritairement ne dépassent pas le niveau BAC et les offres qui attendent des niveaux supérieurs (principalement des niveaux \geq Bac +3).

- 60 % des offres requièrent un niveau supra BAC, alors que seulement 13% des demandeurs d'emploi détiennent ce niveau d'études.
- On note un équilibre relatif pour les niveaux BAC.
- 24% des offres déposées pour des niveaux infra BAC pour 63% des demandeurs d'emploi.

GUYANE : NIVEAU D'EXPERIENCE

Adéquation des profils entre les demandeurs d'emploi (A, B et C) et les offres diffusées par les recruteurs dans le métier recherché



Source : France Travail, T2 2024- Traitement AFPA

L'expérience n'est pas le principal critère d'embauche

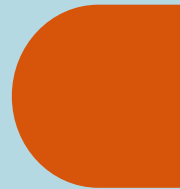
- 4% des offres requièrent une expérience de 4 ans et plus,
- 18% une expérience de 1 à 4 ans
- 78% une expérience de moins d'un an

Source : France Travail, T2 2024- Traitement AFPA

Retour des ateliers prospectifs

Des ateliers sur les thématiques

- Caractéristiques du territoire
- Les enjeux et projets du territoire
- Les besoins en métiers cadres pour le territoire
- La formation sur le territoire
- Les forces et opportunités du territoire pour le développement de l'emploi cadre
- Les besoins en métiers cadre



Les ateliers prospectifs

Les ateliers en Visio conférence du 24 février au 7 mars 2025

31 structures et un peu plus de 80 personnes conviées

CACL - CCOG - CCDS - CCEG - DGCAT - DGCOPOP-DETCC - DGCOPOP-Ouest - DGCOPOP-DJCS - DGTM - Sous-préfecture de Saint-Laurent - Sous-préfecture de Saint-Georges - Collectivité territoriale de Guyane - Comité du Tourisme de Guyane - CCIG - CMA - Chambre d'Agriculture - CRESS - FRBTP - MEDEF - CGPME - Interprobois - Rectorat de la Guyane - Université de la Guyane - CNFPT - France Travail - INSEE - IEDOM - APEC - CERC - Intervig - Direction des Politiques Sociales, de la Prévention et de l'Inclusion (DPSPI)

22 personnes ont participé :

Les ateliers sur place du 19 au 26 mars 2025

47 structures et un peu plus de 60 personnes conviées

ARS - Comité du Tourisme de Guyane - CCIG - CMA - Chambre d'Agriculture - CRESS - Atout France - Centre spatial Guyanais (CSG) - Centre national d'études spatiales (CNES) - GDI - French Tech - MPI / PROGEA - MPI - Réseau Entreprendre - GEIQ BTP - OCAPIAT - AKTO - ANFH - CONSTRUCTYS - Opco sante - Opco mobilités - Uniformation - OCO Commerce - OPCOEP - AFDAS - G-CAM - Aviation civile - EDF SEI - EDF PEI - ORANGE - TDF - GUYACOM - SPLANG - GPM - CMA-CGM - MARFRET - Comité des pêches - Mission locale de l'ouest - Port de l'Ouest - DGCOPOP-Ouest - Sous-préfecture de Saint-Laurent - Club RH - Mission locale Centre Est savanes - CACL - CCDS - CCEG - Sous-préfecture de Saint-Georges - DGCAT

21 personnes ont participé :

Retour des ateliers prospectifs

Regard des acteurs sur les problématiques emploi/formation des cadres en Guyane et les enjeux à venir

Les caractéristiques du territoire

Atouts structurels et dynamiques

La Guyane se distingue par une diversité culturelle exceptionnelle, fruit d'un métissage entre populations autochtones, créoles, brésiliennes, haïtiennes, surinamaises, etc. Cette richesse constitue un levier stratégique pour l'ouverture à l'international, notamment avec les pays voisins. Elle peut être valorisée par des actions de formation linguistique, de coopération transfrontalière et de développement de compétences interculturelles.

Le territoire bénéficie également d'une population très jeune (près de 50% a moins de 25 ans), ce qui représente un potentiel considérable pour le développement économique. Toutefois, ce potentiel est freiné par un faible niveau de qualification, notamment au-delà du Bac, et par une offre de formation encore insuffisamment adaptée aux besoins du tissu économique local.

Le développement du numérique ouvre de nouvelles perspectives, notamment en matière de travail hybride, de formation à distance et d'innovation. Des projets d'infrastructures portés par la SPLANG visent à améliorer la connectivité, mais les zones isolées restent encore mal desservies.

Caractéristiques sectorielles

Tourisme

Le tourisme guyanais est en phase de structuration. Il repose sur des initiatives individuelles, souvent peu coordonnées, et souffre d'un déficit d'attractivité. L'offre d'hébergement est dominée par des locations de type Airbnb, et les grandes chaînes hôtelières sont peu présentes. Le développement du tourisme bleu (visites d'îles, pêche sportive, navigation fluviale) est freiné par le manque de capitaines de bateau et d'infrastructures adaptées.

Industries culturelles

Les industries culturelles et créatives, notamment l'audiovisuel, connaissent une montée en puissance depuis 2009, avec des retombées économiques notables. Cependant, le secteur reste fragile et nécessite une structuration accrue, des investissements en équipements et une meilleure sensibilisation des jeunes aux métiers de l'image.

ESS

Le tissu de l'économie sociale et solidaire (ESS) est composé de très petites structures, souvent jeunes, confrontées à des défis de gestion, de structuration et de digitalisation. Le renforcement des compétences managériales et numériques est essentiel pour leur pérennisation.

Logistique, fret

Les problèmes logistiques (coûts élevés, retards, fiabilité des prestataires) constituent un frein majeur à la compétitivité des entreprises.

BTP

Le secteur se porte bien et de nombreux projets sont en cours. La Fédération du BTP de Guyane est dans l'anticipation de ces projets, même s'il n'y a pas encore de visibilité réelle.

Industrie, agriculture

L'industrie et l'agriculture sont freinées par le manque de cadres et d'ouvriers qualifiés. Des profils techniques sont recherchés dans l'agro-transformation, la chimie végétale et la maintenance.

Le numérique

Le secteur révèle un besoin croissant en data scientists, architectes de données et ingénieurs télécoms, notamment pour accompagner la structuration des données et l'innovation.

Retour des ateliers prospectifs

Focus sur Saint Laurent du Maroni

Deuxième ville de Guyane, Saint-Laurent-du-Maroni est un pôle majeur de l'ouest guyanais. Elle fait partie de la Communauté de Communes de l'Ouest Guyanais (CCOG), qui regroupe huit communes. Le territoire présente des problématiques différenciées selon qu'il soit terrestre ou fluvial.

Caractéristiques Sociales et éducatives

La population est très jeune, avec un fort potentiel, mais confrontée à des problématiques de mobilité, d'illettrisme et de logement. La parentalité est un enjeu majeur, marqué par des grossesses précoces et un manque de moyens de garde. Les jeunes rencontrent des difficultés pour poursuivre leurs études à Cayenne, notamment en matière de logement et de financement.

Le territoire souffre d'un manque d'enseignants et de conseillers en insertion professionnelle, particulièrement dans les communes éloignées. Les obstacles à la réussite scolaire incluent la barrière de la langue, la pauvreté, et la fatigue liée aux déplacements (certains élèves partent à 4h du matin en pirogue et rentrent à 20h).

Infrastructures et économie

L'accès à l'énergie est instable, avec de nombreuses coupures d'électricité. La couverture numérique est en cours de développement, mais reste insuffisante dans les quartiers informels. Tous les secteurs sont concernés par des besoins en main-d'œuvre. L'économie informelle est très présente, posant un défi de formalisation.

Santé et BTP

Le territoire connaît une pénurie de professionnels de santé, notamment dans le paramédical.

Le secteur du BTP souffre d'un manque de personnel d'encadrement, bien que le second œuvre soit mieux pourvu. Des projets de construction de logements sociaux et privés sont en cours

Focus sur Saint Georges de l'Oyapock

Située à l'extrême est de la Guyane, à la frontière avec le Brésil, Saint-Georges-de-l'Oyapock est une commune enclavée, accessible principalement par la RN2 ou par voie fluviale.

Malgré la présence d'un pont transfrontalier, les déplacements se font majoritairement en pirogue, voire en hélicoptère pour les urgences, ce qui renchérit les coûts et limite l'accessibilité.

Caractéristiques Sociales et éducatives

Le tissu économique local s'est fortement dégradé ces dernières années, avec la fermeture d'hôtels et de restaurants. Les démarches administratives complexes et le manque d'infrastructures freinent l'implantation d'entreprises, malgré un foncier disponible.

La population dépend en partie de la ville brésilienne d'Oyapock pour les denrées alimentaires et de Cayenne pour les services.

Filières à potentiel

Tourisme fluvial : quelques initiatives existent, mais elles manquent de coordination avec les communes voisines.

Bois et énergie : potentiel de développement autour de la biomasse.

Transport : il y a des accompagnements à la création d'entreprise et un marché existe avec le Brésil. Des besoins sur la réparation et la maintenance, mais les coûts de maintenance élevés freinent l'activité.

Santé et alimentation : La question de l'autonomie alimentaire est en réflexion. Des chercheurs travaillent avec le Brésil sur la maladie du manioc, avec l'appui de la préfecture et de l'ARS.

*L'activité économique est encore à structurer. Mais beaucoup de questions se posent : Comment le tourisme peut évoluer ?,
Vers quoi les jeunes vont se former ?*

Retour des ateliers prospectifs

Les enjeux et projets du territoire

Enjeux transversaux : Éducation, insertion et emploi cadre

L'accès aux études supérieures est difficile, en particulier pour les jeunes des zones isolées. Le décrochage scolaire est fréquent, et les formations proposées ne correspondent pas toujours aux besoins du territoire.

Le lien entre offre et demande d'emploi est insuffisamment structuré, et les difficultés de transport limitent les immersions professionnelles.

Le développement de l'emploi cadre est stratégique pour permettre aux entreprises de changer d'échelle et d'innover. Toutefois, le marché est étroit, et le recrutement se fait souvent par cooptation, ce qui peut exclure les talents locaux. Les cadres doivent faire preuve d'une grande polyvalence, contrairement à la spécialisation plus courante en métropole.

Axes stratégiques de développement (vision CACL 2040)

- **Mobilité** : essentielle pour l'accès à l'emploi, aux loisirs et au logement.
- **Fiscalité d'entreprise** : maintien nécessaire pour encourager l'installation et le développement des entreprises.
- **Tissu associatif** : besoin d'accompagnement et de structuration, notamment dans le médico-social et la cohésion sociale.
- **Santé** : renforcement des infrastructures et des services.
- **Transitions numériques, écologiques et énergétiques** : leviers d'attractivité et de modernisation.

Projets structurants en cours ou à venir

Secteur BTP et infrastructures

- Cité judiciaire de Saint-Laurent du Maroni (durée : 3 ans).
- Centrale du Larivot, cité judiciaire de Cayenne, collèges et lycées.
- Doublement du pont de Larivot et double voie Macouria-Cayenne pour fluidifier la circulation.

Mobilité et transports

- TSR (Tramway sur Roues) : mise en service fin 2025.
- TCSP 1 (10 km à Cayenne) : opérationnel dès novembre 2025.
- TCSP 2 : vers Matoury, prévu pour 2028/2029.
- TCSP 3 : en réflexion pour 2035.
- Navette fluviale/maritime : 2 navires de 50 passagers, mise en service début 2026, avec travaux de débarcadères dès juillet/août 2025.

Santé

Le projet "CHRU de Guyane - Santé 2025" vise à créer un centre hospitalier universitaire pour diversifier l'offre de soins, développer des formations en santé et améliorer les infrastructures.

Industrie et agriculture

Usine d'aliments du bétail : prévue dans les 5 ans, nécessitant des profils rares comme ingénieurs agronomes et responsables de production.

Culture et audiovisuel

Maison du Cinéma : 3 pôles (éducation à l'image, accueil des tournages, appui logistique à la production).

Retour des ateliers prospectifs

Focus Saint Laurent du Maroni

Justice et administration :

- Construction d'une cité judiciaire incluant :
 - ⇒ Un palais de justice.
 - ⇒ Des bâtiments pour l'administration judiciaire et pénitentiaire.
 - ⇒ Un centre pénitentiaire.
 - ⇒ Un pavillon pour la Protection judiciaire de la jeunesse et le service pénitentiaire d'insertion.

Besoins connexes : logements, crèches, restauration, nettoyage.

Enjeu d'adéquation entre les besoins en emploi et la population locale.

Commerce :

- Projet Hyper U à l'entrée de Saint-Laurent, inauguration prévue le 14 avril 2025.

Objectif : dynamiser le territoire et améliorer l'accès aux services.

Focus Saint Georges de l'Oyapock

Santé :

- Construction d'un hôpital et d'un EHPAD d'ici 2030, dans le cadre du plan CHRU 2025.
- Transformation des centres de santé en hôpitaux de proximité avec services 24h/24.

Objectif : améliorer l'accès aux soins pour la population locale.

Développement économique :

Projet immobilier d'entreprises avec mise à disposition de box pour le BTP, le commerce (ex : Weldom) et le bois.

Bien que des actes de vente aient été signés, les travaux n'ont pas encore démarré.

Infrastructures :

- Construction d'un local technique et centre de tri à Camopi.
- Création d'une salle omnisport et d'une médiathèque à Saint-Georges.

Mobilité

- Projet de liaison fluviale par pirogue entre Saint-Georges et Ouanary.

Tourisme et logement :

- Réflexions sur l'aménagement des communes pour accueillir les touristes tout en respectant la vie locale.
- Construction de 40 logements pour héberger le personnel médical.

Retour des ateliers prospectifs

Les besoins en métiers cadres pour le territoire

La Guyane est confrontée à un double défi : structurer son tissu économique et renforcer son attractivité pour les profils cadres.

Plusieurs axes stratégiques émergent :

Autonomie alimentaire : au-delà de l'agriculture, elle concerne aussi la transformation, la logistique et la distribution. Elle nécessite des profils capables de piloter des projets inter-filières, de structurer les circuits courts et de garantir la qualité sanitaire des produits .

Transitions écologique et énergétique : la montée en puissance de la biomasse, du solaire et de l'économie circulaire crée une demande en ingénieurs, chefs de projet et techniciens spécialisés dans les énergies renouvelables, la gestion des déchets et l'optimisation énergétique .

Santé et sécurité sanitaire : les besoins sont constants, notamment dans les zones isolées. Le développement de structures hospitalières (comme le futur CHU) implique une montée en compétences des équipes encadrantes .

Services publics et collectivités : les EPCI, communes et collectivités locales recherchent des cadres dans les domaines de l'eau, de l'assainissement, de la gestion administrative et du suivi de travaux. La gestion de l'eau est notamment identifiée comme un enjeu de paix sociale .

Compétences transversales et profils en tension

Les employeurs attendent des profils capables de s'adapter à des environnements complexes, souvent multiculturels et en mutation rapide.

Compétences comportementales et relationnelles : leadership, gestion de projet, animation territoriale, management interculturel.

Numérique : forte demande en data analysts, data Scientist, architectes de données, ingénieurs télécoms, spécialistes cybersécurité .

Support administratif : juristes d'affaires, comptables, responsables RH, chargés de mission, contrôleurs de gestion.

Communication : Community managers essentiels pour valoriser les offres locales, notamment touristiques .

Besoins sectoriels spécifiques

Tourisme

Le secteur peine à se structurer faute de cadres intermédiaires. Les profils recherchés incluent des gestionnaires d'établissements, Community managers, guides touristiques et encadrants sécurité. Ces métiers sont encore peu professionnalisés localement .

Industrie et production

Les tensions sont fortes sur les postes de maintenance industrielle, chaudronnerie, soudure, mécanique poids lourds et maintenance navale. À Saint-Laurent, les besoins en ingénieurs de production, responsables maintenance et mécaniciens sont particulièrement marqués .

Agriculture et agroalimentaire

Le secteur agricole recherche des techniciens inter-filières (Bac+2), tandis que l'agroalimentaire, en pleine structuration, a besoin de cadres techniques, d'animateurs de filière et de responsables qualité .

BTP

Le secteur souffre d'un manque d'attractivité pour les formations techniques. Les besoins sont forts en encadrement de chantier, ingénierie en génie civil, techniciens réseaux, mais aussi en métiers de premier niveau (maçons, charpentiers, climaticiens) .

Retour des ateliers prospectifs

Audiovisuel

Secteur en expansion avec des besoins sur toute la chaîne : cadres, moniteurs, techniciens du son, chargés de production .

Santé et médico-social

Les tensions concernent les manipulateurs radio, ingénieurs biomédicaux, coordinateurs d'aide à domicile, kinésithérapeutes, orthophonistes, éducateurs de jeunes enfants, psychologues et infirmiers .

Télécommunications et énergie

Les besoins se concentrent sur les ingénieurs réseau, fibre optique, HSE, maintenance industrielle, mais aussi sur les premiers niveaux techniques (agents d'accueil, techniciens de maintenance, électriciens dispatcheurs) .

Focus : Saint Laurent du Maroni

Saint-Laurent présente une diversité de besoins multisectoriels, avec des tensions particulièrement fortes dans les domaines suivants :

BTP : besoin marqué en encadrement de chantier et pilotage technique des projets .

Santé : pénurie de médecins généralistes, spécialistes, orthophonistes, psychomotriciens, infirmiers et psychologues. La santé mentale est un enjeu majeur .

Éducation : manque d'enseignants dans les collèges et lycées, ce qui nuit à la continuité pédagogique.

Tertiaire : besoins en cadres de gestion, finances, RH pour structurer les entreprises locales et accompagner leur développement .

Centre Spatial Guyanais (CSG)

Le CSG fait face à un renouvellement massif de ses effectifs.

Les besoins concernent la maintenance industrielle, la logistique, l'informatique, les fonctions RH et administratives.

Des actions de sensibilisation sont menées dans les lycées pour élargir la perception des métiers du spatial .

Focus : Saint Georges de l'Oyapock

Les besoins en métiers cadres sont fortement liés aux projets d'équipement et à la nécessité de renforcer les services de proximité :

Santé et action sociale : le projet de nouvel hôpital génère une dynamique de recrutement. Profils recherchés : psychologues, éducateurs spécialisés, médiateurs de santé .

Administration : chefs de projets pour le montage de dossiers, ingénieurs en eau et assainissement, notamment à Ouanary.

Développement économique : chefs de projet pour le tourisme, la gestion des déchets, l'économie circulaire.

Culture et animation : animateurs pour les projets de médiathèque et salle omnisport.

Services publics : extension de France Services nécessitant de nouveaux agents d'accueil.

Transport et maintenance : techniciens pour poids lourds, engins de chantier, bateaux.

Vie associative : manque de médiateurs et assistants sociaux, certaines permanences ne sont plus assurées depuis plusieurs mois.

Retour des ateliers prospectifs

La formation sur le territoire

Malgré un nombre important de formations, le système de formation guyanais est confronté à un décalage temporel entre les besoins exprimés par les entreprises et la mise en place effective des formations.

Ce retard empêche une réponse rapide aux tensions sur les métiers cadres et favorise le recours à une main-d'œuvre extérieure

Autre enjeu majeur : la fidélisation des jeunes formés localement. Faute de perspectives d'emploi durables, beaucoup quittent le territoire.

L'attractivité du territoire, la qualité des parcours de formation et l'accompagnement des cadres en poste sont donc des leviers essentiels pour enrayer cette fuite des compétences.

Besoins en formation

Besoins sectoriels

- **Sanitaire et médico-social** : besoin de formations en management de proximité et stratégique, notamment dans le secteur associatif
- **BTP et efficacité énergétique** : absence de formations locales de niveau Bac+3 à Bac+5 ; les certifications techniques (Qualibat, Qualit'EnR) ne sont pas délivrables localement
- **ESS (Économie Sociale et Solidaire)** : besoin de formations modulables en ingénierie de projet, digitalisation, accompagnement socio-professionnel
- **Travail social** : secteur prioritaire nécessitant des formations techniques et managériales.
- **Entrepreneuriat** : nécessité de développer une culture entrepreneuriale et de former des dirigeants capables de structurer des projets viables.

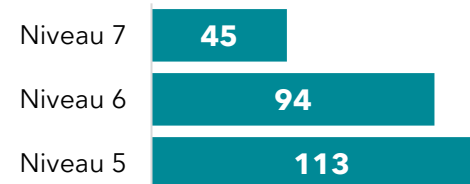
Besoins transversaux

- **Compétences numériques** : digitalisation des structures, notamment dans l'ESS, nécessitant des compétences en informatique, cybersécurité, gestion de données
- **Polyvalence** : les profils recherchés doivent cumuler des compétences techniques, managériales et relationnelles.
- **Passerelles université-entreprises** : stages et immersions professionnelles sont essentiels pour préparer les jeunes à l'emploi cadre.

L'Offre de formation sur le territoire

Répartition des formations par niveau

Total niveaux 5/6/7 : 252



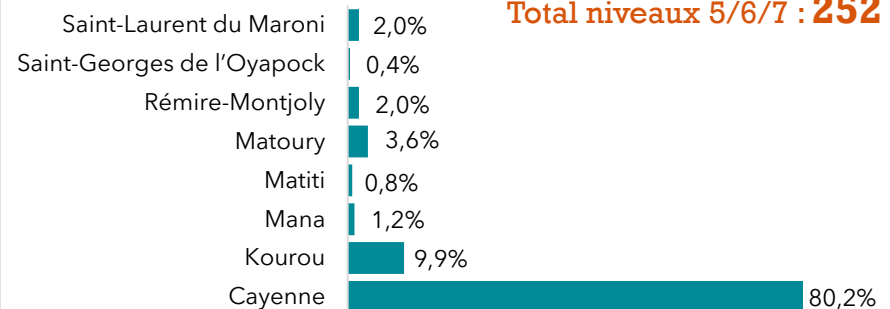
Près de 45% de l'offre de niveau supérieur sur des niveau 5

37% sur du niveau 6

18% sur du niveau 7

Répartition des formations par commune

Total niveaux 5/6/7 : 252



Retour des ateliers prospectifs

Plateformes et dispositifs

- **Formanoo Guyane** : plateforme du CARIF OREF recensant l'offre de formation continue et en apprentissage

Formations par domaine

- **Tourisme** : BTS à Kourou, licences professionnelles à l'Université de Guyane (Tourisme, Loisirs, Patrimoine)
- **Maintenance industrielle** : titre professionnel de technicien de maintenance industrielle
- **Petite enfance** : offre très limitée (5 à 7 diplômés/an), freinant la structuration du secteur
- **Gestion, commerce, animation** : BPJEPS, formations HEC, classes prépa à Saint-Joseph, bachelors et masters en RH, finance, commerce
- **Santé** : IFSI, IFAS, IFAP, PASS/LAS, DTS en imagerie médicale, mais nombre de places limité
- **Électricité, électronique** : BTS, BUT, licences en génie électrique, maîtrise de l'énergie, etc.
- **Informatique et télécoms** : master MIAGE, BUT Réseaux et Télécoms, formations en cybersécurité, community management
- **Études et recherche** : masters en écologie tropicale, économie durable, licences en biochimie, environnement, BTS métiers de l'eau

Université de Guyane

L'université adapte sa carte de formation en lien avec les besoins professionnels : master en génie civil (avec le CNAM), licence STAPS, licence de psychologie, institut d'études judiciaires. L'ouverture de formations de niveau master marque une montée en gamme significative

Formation initiale et continue

La CCI Guyane / EGC propose des formations en alternance, des stages à l'international et poursuites en master.

Formation continue

Le CNFPT propose des modules courts de professionnalisation. Les formations longues pour l'encadrement supérieur sont rares et souvent organisées hors Guyane.

Constats et limites structurelles

- **Faible poursuite d'études** : beaucoup de jeunes entrent directement sur le marché du travail
- **Taux de décrochage élevé** : problématique persistante.
- **Décalage formation/emploi** : inadéquation entre l'offre de formation et les besoins réels des entreprises.
- **Formations socles insuffisantes** : nécessité de renforcer les bases pour sécuriser les parcours.
- **Formation continue lacunaire** : manque de passerelles pour les adultes en reconversion.
- **Manque d'infrastructures** : certaines zones ne disposent pas de locaux adaptés.
- **Solutions numériques sous-exploitées** : formation à distance, réalité virtuelle, serious games freinés par la connectivité.

Dispositifs de soutien à la formation des acteurs

- **CNES** : dotations pour Bac+3 à Bac+5, apprentissage hors Guyane, mobilité.
- **Arianespace** : bourses pour études supérieures hors Guyane (profil scientifique ou technique).

Retour des ateliers prospectifs

Focus : Saint Laurent du Maroni

Offre de formation

- **BTP** : formations GRETA (second œuvre), mais accès limité aux plateaux techniques
- **Tertiaire** : licences pro et alternance en management, mais difficulté à trouver des entreprises d'accueil.
- **Petite enfance** : CAP bien présent, mais manque de structures d'accueil.
- **Tourisme** : BTS à Mana.
- **Restauration** : CAP et Bac Pro disponibles.
- **Insertion** : présence du RSMA et de l'École de la Seconde Chance.

Enjeux

- **Insertion professionnelle** : faible visibilité sur le placement post-formation.
- **Mobilité** : difficulté d'accès aux formations à Cayenne.
- **Développement territorial** : nécessité d'aligner l'offre de formation avec les besoins économiques futurs.

Focus : Saint Georges de l'Oyapock

Offre de formation

- **Techniques locales** : CAP Conducteur d'engins, CAP Électricien, Bac Pro MELEC, CAP Soudeur, CAP maintenance pirogues, Bac Pro commerce, BTS support managérial.
- **MFR** : formations dès la 4e dans les services à la personne et l'agriculture.

Enjeux

- **Formation supérieure quasi absente** : une seule formation post-bac, obligeant les jeunes à partir.
- **Fuite des jeunes diplômés** : peu de retours après études ; seuls les décrocheurs reviennent.
- **Stages en entreprise** : difficiles à trouver ; réflexion sur des stages trans-frontaliers à Oyapoque (Brésil).
- **Corps enseignant instable** : difficulté à fidéliser les enseignants, certains non qualifiés.

Pas de formation de niveau supérieur sur ces territoires

Retour des ateliers prospectifs

Les forces, opportunités et faiblesses du territoire

Quelles sont les forces et opportunités du territoire pour le développement de l'emploi cadre ?

Forces :

- **Multiculturalité et jeunesse :** La diversité culturelle et la jeunesse de la population sont des atouts majeurs pour l'ouverture internationale, l'innovation sociale et le renouvellement des compétences cadres .
- **Dynamisme entrepreneurial :** Le tissu économique, composé de TPE/PME, favorise l'expérimentation, l'innovation et la montée en compétences des dirigeants .
- **Projets structurants :** Le CHU, la Maison du Cinéma, l'usine d'aliments du bétail, ou encore les infrastructures de transport (tramway, ponts, navettes fluviales) créent des opportunités concrètes pour structurer l'emploi cadre .
- **Croissance du numérique :** L'extension de la couverture numérique permet le développement du télétravail et attire des profils qualifiés, y compris ceux formés à l'extérieur .
- **Capacité d'innovation sociale :** Le territoire est un laboratoire d'expérimentation pour des modèles hybrides (ESS, coopératives), favorisant l'émergence de cadres polyvalents .
- **Mobilisation des acteurs publics et privés :** Les collectivités, chambres consulaires et fédérations professionnelles sont engagées dans la structuration de l'offre de formation et de soutien à l'emploi cadre .

Opportunités :

- **Déploiement du numérique et du télétravail :** Le télétravail devient un levier d'attractivité pour les jeunes cadres, notamment ceux formés à l'extérieur .
- **Renouvellement générationnel :** Le vieillissement des cadres en poste crée une fenêtre d'opportunité pour les jeunes diplômés guyanais, à condition d'un accompagnement adapté .
- **Valorisation de la biodiversité et du patrimoine :** Le potentiel touristique, les bioressources et les industries culturelles offrent des débouchés pour des cadres dans des filières innovantes .
- **Structuration de nouvelles filières stratégiques :** Économie verte, agrotransformation, numérique, énergie, tourisme durable... autant de secteurs porteurs d'emplois cadres .
- **Coopérations interrégionales et internationales :** La proximité avec le Brésil, le Suriname et les Caraïbes ouvre des perspectives de coopération économique, universitaire et culturelle .
- **Programmes nationaux :** France 2030, Villages d'Avenir, concours d'innovation touristique, etc., sont autant de leviers pour financer et structurer l'emploi cadre .

Retour des ateliers prospectifs

Quelles sont les faiblesses à résorber pour le développement de l'emploi cadre ?

- **Offre de formation insuffisante** : Peu de formations qualifiantes et spécialisées localement, notamment dans le tourisme, la petite enfance, la maintenance industrielle, ou la chimie végétale .
- **Mobilité et accessibilité** : L'absence de transports en commun efficaces et le coût élevé du logement à Cayenne freinent l'accès à la formation et à l'emploi .
- **Attractivité limitée** : Le territoire peine à séduire durablement les cadres, en raison du coût de la vie, du manque d'infrastructures et de la faible visibilité de ses atouts .
- **Salaires peu compétitifs** : Le coût de l'embauche et la concurrence du secteur public rendent difficile la fidélisation des cadres dans le privé .
- **Tissu économique fragile** : La prédominance de très petites entreprises limite les perspectives d'évolution professionnelle .
- **Décrochage et orientation** : Parcoursup est mal maîtrisé, les jeunes manquent d'informations sur les métiers cadres, et les représentations familiales freinent parfois l'ambition .
- **Retard administratif et numérique** : Ces freins structurels limitent l'innovation et la compétitivité des entreprises

Focus : Saint Laurent du Maroni

Forces et opportunités

- Structuration économique en cours : Le territoire connaît un développement progressif, avec des projets dans le BTP, le tourisme et l'emploi public .
- Jeunesse locale engagée : Potentiel important si des perspectives de formation et d'emploi localisé sont offertes .

Faiblesses

- Mobilité et logement : Accès difficile à la formation à Cayenne, manque de logements adaptés .
- Fidélisation des jeunes : Une fois formés, beaucoup quittent le territoire. Il faut créer des conditions favorables à leur retour .
- Capacité de formation initiale : Classes surchargées, ce qui limite la qualité de l'enseignement et la montée en compétences .

Focus : Saint Georges-de l'Oyapock

Forces et opportunités

- Projets multisectoriels : Développement dans la santé, le social, le tourisme et l'emploi public .
- Coopération transfrontalière : Projet de partenariat avec une université brésilienne pour des cursus bilingues .

Faiblesses

- Manque d'attractivité : Déficit d'infrastructures de loisirs, absence de formation post-bac, fuite des talents .
- Accès limité aux stages : Peu d'opportunités locales, réflexion en cours sur des stages transfrontaliers à Oyapoque .
- Instabilité du corps enseignant : Difficulté à fidéliser les enseignants, certains non qualifiés .

Retour des ateliers prospectifs

Métiers en tension, métiers porteurs : Définition



Les métiers en tension

Un métier en tension est un métier pour lequel le nombre d'offres d'emploi est supérieur à celui des candidats. Cela entraîne des difficultés de recrutement pour les entreprises sur des postes qui peuvent se révéler clés.



Les métiers porteurs

Un métier porteur répond à au-moins un des 3 critères suivants : C'est un métier pour lequel les employeurs éprouvent des difficultés à recruter, qui génère un grand volume de recrutement ou pour lequel le nombre de créations d'emplois sera important dans les années à venir.



Certains métiers sont identifiés comme à la fois porteurs et déjà en tension.

Retour des ateliers prospectifs

Liste des métiers retenus lors du copil du 26 juin 2025

Administration, gestion et pilotage

1. Chefs de projets administratifs (T)
2. Responsables Ressources humaines (T)

Commerce / Achat

3. Gestionnaires Achat / logistique et transport (T/P)

Tourisme

4. Ingénieurs en développement économique touristique (T/P)

Transport Logistique

5. Responsables logistique(T/P)

Agriculture

6. Ingénieur agronome (P)

Environnement, QHSE et développement durable

7. Ingénieurs et managers QHSE (P)
8. Métiers de l'économie circulaire et du réemploi (P)

BTP, génie civil et construction

1. Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics (T/P)
(pilotage de projet)
2. Ingénieurs en eau et assainissement (T/P)

Industrie et maintenance

3. Ingénieur agroalimentaire (P)
4. Ingénieurs/Responsable de maintenance industrielle (T/P)
5. Techniciens méthodes (T/P)

Informatique, data et cybersécurité

6. Data Scientist (P)
7. Ingénieurs cybersécurité (P)

Télécommunications et énergie

8. Ingénieurs en réseaux et télécommunications (T/P)

Social et accompagnement

9. Educateurs spécialisés (T)
10. Assistants(es) sociale (T)
(proposition ARS suite à entretien complémentaire)

Santé et paramédical

11. Médecins généralistes et spécialistes (T/P)
(suite de parcours après la 3^{ème} année)
12. Sages femme (T)
(proposition ARS suite à entretien complémentaire)
13. Orthophonistes (T)
14. Kinésithérapeutes (T)
(proposition ARS suite à entretien complémentaire)
15. Enseignants en activité physique adaptée (T/P)
(suite de parcours > master APA - mention Staps)
16. Psychologues(T)
17. Manipulateurs en électroradiologie (T)
(si pas de place en Guyane)

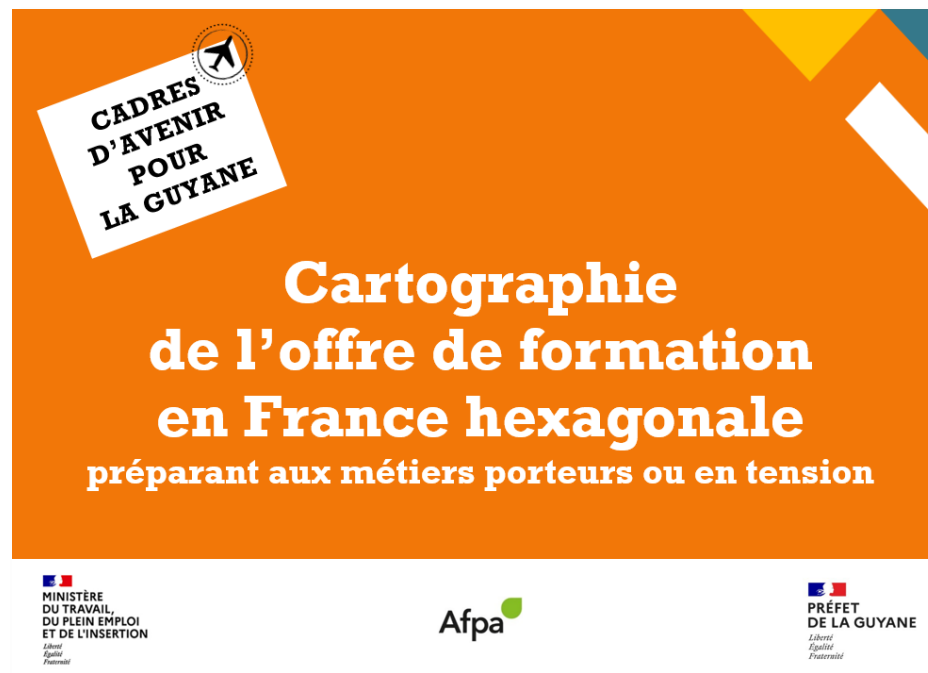
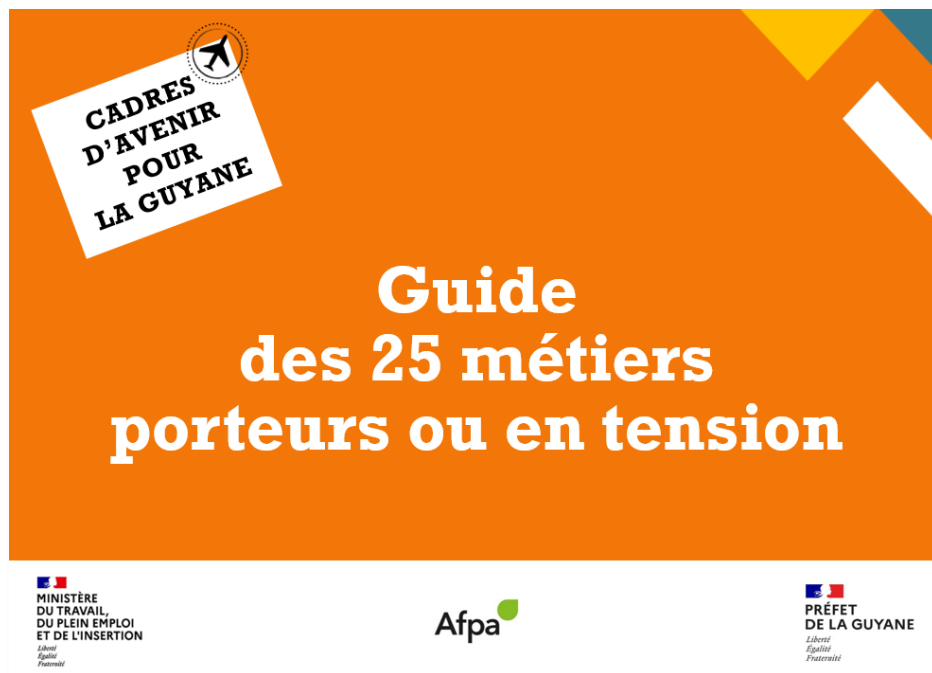
Les guides métiers et formations

A l'issue du Copil du 26 juin 2025 **un guide des 25 métiers porteurs ou en tension** ainsi qu'un **guide sur l'offre de formation en France hexagonale** permettant d'accéder à ces métiers ont été réalisés.

Le guide métier comprend pour chaque métier cible des fiches présentant une définition du métier, les conditions d'exercices, les conditions d'accès, des exemples de formations et diplômes poste bac, ainsi que des liens vers les fiches Rome de France travail

Une cartographie de l'offre de formation listant pour chaque métier les formation bac+3 à bac +6.

Chaque formation contient un lien qui renvoie vers le site de l'Onisep afin d'obtenir le détail de chaque formation.



Ces guides seront mis à disposition des étudiants pour la rentrée 2026/2027.

*Cette démarche d'appui a été réalisée par l'AFPA
dans le cadre de ses missions nationales de service public
à la demande de la Direction générale de la coordination et de l'animation
territoriale de Guyane (DGCAT)*

Interlocuteurs :

Préfecture de Guyane

Reine AZOR-PLENET

*Conseillère du préfet emploi, formation, insertion, ESS
Services de l'État en Guyane - Développement territorial*
reine.azor-plenet@guyane.gouv.fr

AFPA

Alex Lenoir

*Directeur de projet
En charge des missions Europe et DROM-COM*
alex.lenoir@afpa.fr

Anne Valérie Aubouin

Directrice de la prospective
anne-valerie.aubouin@afpa.fr

Line Palisse

Chargée de mission- Direction prospective
line.palisse@afpa.fr