

Le contrat de plan régional
de développement
des formations professionnelles
de Poitou-Charentes 2011-2015

repères





Ce document présente le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) signé le 14 février 2012 par la Présidente du Conseil Régional Poitou-Charentes, le Préfet de région, le Recteur d'Académie de Poitiers, et le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt. Il se compose des engagements des signataires sur quatre axes stratégiques et orientations prioritaires (pages 11 à 50), et de différentes annexes, dont en particulier un portrait régional et des éléments prospectifs sur les secteurs porteurs d'emploi.

repères

11 SECTION 1 : ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES
SUR LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

TITRE 1 : Définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes

TITRE 2 : Assurer un ensemble cohérent des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune des filières de formation

TITRE 3 : Déterminer des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale

TITRE 4 : Définir les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience

24 SECTION 2 : DÉFINITION DES ENJEUX ET ORIENTATIONS
STRATÉGIQUES COMMUNES

Enjeux

Les orientations stratégiques communes

1. Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales, et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications
2. Améliorer et coordonner le système d'orientation, informer tous les publics en formation initiale et continue
3. Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formations...
4. ...pour lutter contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification...
5. ... afin de poursuivre la construction de la sécurisation des parcours et élever le niveau de qualification de tous les actifs
6. Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation

page	39	SECTION 3 : MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT
		ARTICLE 1 : Les actions prioritaires retenues
		A. Modalités de mise en œuvre
		B. Déclinaison par orientations stratégiques
		ARTICLE 2 : Conventions de mise en œuvre
		A : les conventions annuelles d'application
		B : les conventions de partenariat
		ARTICLE 3 : Communication
		ARTICLE 4 : Suivi et évaluation
		ARTICLE 5 : Révision du contrat
		ARTICLE 6 : Date d'effet et durée du CPRDFP
	51	ANNEXES
	51	Annexe 1 : Portrait de Poitou-Charentes
	79	Annexe 2 : Prospective sur les secteurs porteurs d'emploi et sur la croissance verte
	91	Annexe 3 : Tableau synthétique et fiches Groupe Formation Emploi
	113	Annexe 4 : Méthode de projection utilisée pour l'estimation des besoins de main d'œuvre par GFE à l'horizon 2015
	117	Annexe 5 : Mandat de la commission Evaluation
	119	Annexe 6 : Glossaire
	123	Annexe 7 : Liste des contributeurs au CPRDFP



Introduction



Méthodologie d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) en Poitou-Charentes

Rappels juridiques

La Loi Orientation Formation de novembre 2009 a mis en place les CPRDFP qui succèdent aux Plans Régionaux de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP).

Le CPRDFP est élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) et signé par le Préfet de région, l'autorité académique et le Président du Conseil Régional.

Il a pour objet « de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation ». Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale et définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

Il détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional et porte sur l'ensemble du territoire régional.

Une forte implication des partenaires sociaux

Dès octobre 2010, le CCREFP Poitou-Charentes a mis en place deux groupes de travail thématiques pour l'élaboration du CPRDFP dont les coprésidences ont été confiées aux partenaires sociaux :

- le groupe « Orientations stratégiques communes » s'est réuni à quatre reprises, pour rédiger collectivement les 6 grandes orientations du CPRDFP, chacune déclinées en priorités et axes de travail. Au total, 50 personnes (membres du CCREFP, personnalités qualifiées...) ont contribué aux réflexions ;
- le groupe « Contexte, enjeux et objectifs par Groupe Formation Emploi (GFE) » a organisé 10 ateliers pour partager les diagnostics réalisés par l'ARFTLV, les enrichir et les mettre en perspective. 120 personnes (membres du CCREFP, experts régionaux...) ont participé à ces travaux.



Une large concertation des partenaires régionaux

Au-delà du partage des documents constitutifs du CPRDFP (Portrait de Poitou-Charentes, Orientations stratégiques communes, Prospective sur les métiers porteurs d'emploi, Analyses par Groupe Formation Emploi) dans le cadre du comité plénier du CCREFP, une large concertation des partenaires régionaux a été organisée de mi mai à mi juin. Les documents ont été envoyés à 88 structures ou instances (CESER ; Pôle Emploi ; Conseils Généraux ; COPIRE ; Organismes de formation ; collectivités locales et branches professionnels ou experts).

23 contributions ont permis d'enrichir le document initial.

Le CPRDFP, la feuille de route des acteurs de l'emploi et de la formation en région Poitou-Charentes

Le CPRDFP constituera la feuille de route des acteurs de Poitou-Charentes qui pourront développer des partenariats pour participer, aux côtés de l'Etat et de la Région, à des actions s'inscrivant dans les 6 orientations stratégiques :

- Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications ;
- Améliorer et coordonner le système d'orientation, informer tous les publics en formation initiale et continue ;
- Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formations ;
- Lutter contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification ;
- Afin de poursuivre la construction de la sécurisation des parcours et élever le niveau de qualification de tous les actifs ;
- Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation.

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2011-2015

ENTRE

La Région Poitou-Charentes, représentée par la Présidente du Conseil Régional,
M^{me} ROYAL, dénommée ci-après la Région, d'une part,

ET

L'État, représenté par le Préfet de la région Poitou-Charentes, M. DASSONVILLE,

Le Recteur d'Académie de Poitiers, représenté par M^{me} DAOUST,

et le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représenté
par M. GUTTON,

dénommés ci-après l'État, d'autre part,

Vu la loi n°2009-1437 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du
24 novembre 2009 et plus particulièrement le Titre VIII portant sur la coordination des
politiques de formation professionnelle et de contrôle de la formation professionnelle
(article 57),

Vu l'Article L. 214-13 du Code de l'éducation (modifié par la loi précitée),

Vu les réunions du comité plénier du CCREFP du 8 octobre 2010 et des 27 janvier, 14 avril,
19 mai et 19 septembre 2011,

Vu la délibération IICR017 du Conseil Régional du 27 juin 2011 relative au cadre d'élabora-
tion du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles,

Vu l'avis du CESER du 26 septembre 2011,

Vu la délibération du Conseil Régional du 3 octobre 2011,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

PREAMBULE :

Instauré par la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation pro-
fessionnelle tout au long de la vie, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations
Professionnelles (CPRDFP), qui se substitue au Plan Régional de Développement de la Formation
Professionnelle (PRDFP), rassemble dans un document unique la stratégie régionale de formation
professionnelle des jeunes et des adultes et les engagements financiers des signataires pour atteindre
les objectifs fixés.

En référence à l'article L.214-13 du Code de l'éducation modifié par la loi du 24 novembre 2009, le CPRDFP a pour objet :

- de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes,
- d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation.

Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale des publics concernés.

Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire.

Dans le cadre du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), présidé par le Préfet de région et la Présidente du Conseil Régional, les acteurs régionaux ont contribué à la rédaction d'un document d'orientation qui sert de support à l'élaboration du contrat de plan.

Les orientations issues du travail fructueux de l'ensemble des partenaires (cf annexe I) tiennent compte des objectifs poursuivis par la loi et renforcent la volonté d'améliorer le niveau de qualification des populations, d'organiser une offre de formation équilibrée sur le territoire régional et de coordonner les efforts de tous pour sécuriser les parcours professionnels.

Section 1 : Engagement des signataires sur les objectifs stratégiques



Pour se conformer au plus près aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009, la Région et l'État ont décidé de s'accorder autour d'objectifs communs décrits dans les parties suivantes. Dans le respect de la loi, il est présenté ci-dessous les engagements pour définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes (titre 1) ; d'assurer un ensemble cohérent des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune des filières de formation (titre 2), de déterminer des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale (titre 3), de définir les priorités relatives à l'in-

formation, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience (titre 4).

Chaque titre reprendra des éléments de repères financiers, des données démographiques et statistiques.

Les partenaires s'engagent à définir les moyens, notamment financiers, à l'appui des travaux engagés dans les conventions annuelles d'application et les outils contractuels tel le contrat d'objectifs et de moyens relatif au développement de l'apprentissage, ou bien à travers des conventions ad hoc avec les partenaires impliqués.

Titre 1 : Définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes

La formation professionnelle initiale et continue est un enjeu de société, elle est un des meilleurs garants du développement économique et de l'insertion durable dans l'emploi des actifs.

La programmation de l'offre de formation initiale et continue est donc l'élément central du CPRDFP.

Les travaux s'appuieront sur les productions du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie dont notamment le tableau de bord du PRDFP qui a réuni pour son élaboration les Régions, les services de l'État et les partenaires sociaux au niveau national et qui régionalise les dépenses de l'éducation, de la formation et de l'information-orientation.



a/ Repères financiers¹

ANNEE 2008 POITOU-CHARENTES	État (yc AFPA État)	Région (yc AFPA Région)	Partenaires sociaux	Total
Enseignement général et technologique du second degré	295 801 836	108 341 068		404 142 904
Enseignement professionnel du second degré	161 020 168	55 451 803	14 257 101	230 729 072
Formations professionnelles supérieures (III et II)	73 758 684	17 437 364		91 196 048
Apprentissage	25 472 373	58 875 804	12 850 828	97 199 005
Enseignements artistiques préparant à une formation professionnelle		310 000		310 000
Formations sanitaires		14 062 000		14 062 000
Formations sociales		2 822 000		2 822 000
Formations des demandeurs d'emploi	13 371 820	41 240 850	30 264 055	84 876 725
Formation des actifs occupés	8 704 726	1 837 657	46 082 646	56 625 028
Formations indifférentes au statut	4 265 195	1 482 886		5 748 081
Total dépenses formations initiales et continues	582 394 801	301 861 432	103 454 629	987 710 863

Source : tableau de bord du PRDFP – CNFPTLV

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) organise, pour la fin de l'année 2011, la réactualisation et la collecte des données financières pour la réalisation de ces mêmes tableaux de bord financiers pour les années 2009 et 2010. Ils seront ainsi intégrés dans le suivi et la mise en œuvre du présent contrat.

Chacun s'engage à faciliter, en produisant les données sincères et véritables dans les délais impartis, l'élaboration de ce tableau de bord financier qui servira de fil conducteur du CPRDFP.

¹ Le tableau de bord du PRDFP est un travail conduit au sein de la commission nationale de formation tout au long de la vie. Il associe Régions, services ministériels et partenaires sociaux. Les catégories ont fait l'objet de la construction d'un référentiel, les sommes inscrites sont mandatées au cours l'exercice visé. Pour ce qui concerne les dépenses de l'État, les ministères régionalisent les dépenses et les font valider par les autorités territoriales compétentes.



b/ Données démographiques et statistiques

Repères démographiques et statistiques tendanciels 2015	2008	2010	Projections 2015
Population potentiellement en âge de travailler (15-64 ans)*	1 102 178	1 113 310	1 114 952
Nombre de jeunes de 15-24 ans : dont pour le système éducatif :	202 955	201 762	198 982
• élèves dans le second cycle général et technologique EN (public, privé conventionné)	32 935	33 084	34 000
• élèves dans le second cycle professionnel (EN)	15 020	15 375	16 000
• apprentis	14 845	14 200	16 700
• élèves de l'enseignement agricole	8 017	7 943	7 500
• étudiants (Atlas de l'enseignement supérieur)	45 320	46 932	48 000
Sous total	116 137	117 534	122 200
Scolarisation, Taux de scolarisation**			
Nombre d'élèves/étudiants			
• 15-18 ans	71 471	-	-
• 19-24 ans	42 342	-	-
Population démographique de référence			
• 15-18 ans	80 268	-	-
• 19-24 ans	118 093	-	-
Taux de scolarisation			
• 15-18 ans (Poitiers puis France entière)	89,0% (90,6%)	-	-
• 19-24 ans (Poitiers puis France entière)	35,9% (38,4%)	-	-
Taux de chômage au 31/03/n	6,9 %	9,4 %	--
Nombre de demandeurs d'emploi cat A (31/03/n)	50 750	68 400	--
Nombre de demandeurs d'emploi formés***	20 222		--

*Insee, estimations de population

** source MEN Base BCP

*** Source Dares Base Brest



Les travaux des groupes formation emploi (GFE) sont présentés ci-dessous par ordre décroissant des projections 2015 des besoins annuels moyen de main d'œuvre.

GFE	Situation 2009/2010	Projections tendancielles
<p>GFE 14 : Tertiaire de bureau Tertiaire spécialisé – Informatique</p> <p><i>Adjoints administratif de la fonction publique ; secrétaires ; employés des services comptables ou financiers ; agents de service de la fonction publique ; employés administratifs d'entreprise</i></p>	Actifs : 141 171 Demandeurs d'emploi : 9 691 Taux de chômage : 6,42 % Effectifs formation initiale : 3 254 dont 13 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 2 343 VAE : 190	Besoins annuels moyens main d'œuvre : 5 535 Maintien de l'offre de niveau III sous statut scolaire. Léger développement en apprentissage sur les niveaux supérieurs.
<p>GFE 15 : Commerce – Distribution</p> <p><i>Caissiers ; vendeurs ; techniciens commerciaux, représentants ; professions techniques et commerciales en assurance, employés de libre service...</i></p>	Actifs : 70 018 Demandeurs d'emploi : 12 722 Taux de chômage : 15,37 % Effectifs formation initiale : 3 752 dont 29 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 1 027 VAE : 21	Besoins annuels moyens main d'œuvre : 2 515 Statu quo sur le volume de l'offre de formation.
<p>GFE 18 : Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité</p> <p><i>Agents de services hospitaliers du privé et du public ; employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers ; nettoyeurs ; hommes du rang (sauf pompiers) ; agents de service des établissements primaires...</i></p>	Actifs : 53 314 Demandeurs d'emploi : 10 432 Taux de chômage : 16,36 % Effectifs formation initiale 457 dont 14 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 496 VAE : 26	Besoins annuels moyens main d'œuvre : 1 812 Secteur sur lequel l'offre de qualification doit pouvoir se développer en apprentissage et sous statut scolaire.
<p>GFE 13 : Transports - Logistique Conduite – Manutention – Magasinage</p> <p><i>Conducteurs routiers et grands routiers ; conducteurs-livreurs ; coursiers ; ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition ; magasiniers...</i></p>	Actifs : 49 260 Demandeurs d'emploi : 8 796 Taux de chômage : 15,15 % Effectifs formation initiale : 505 dont 31 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 1 258 VAE : 11	Besoins annuels moyens main d'œuvre : 1 656 Il faut travailler à la réorganisation territoriale de l'offre de formation et développer la logistique et la recherche de transport alternatif.
<p>GFE 03 : Bâtiment : Gros œuvre Génie civil – Extraction</p>	Actifs : 30 840 Demandeurs d'emploi : 3 421 Taux de chômage : 11,09 % Effectifs formation initiale : 1 019 dont 52 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 483 VAE : NC	Besoins annuels moyens main d'œuvre : 1 588 Une observation attentive des besoins doit être poursuivie pour déterminer les niveaux requis et veiller à l'adaptation des contenus aux priorités du développement durable et de la croissance verte



GFE	Situation 2009/2010	Projections tendancielles
<p>GFE 06 : Mécanique – Automatismes</p> <p><i>Ouvriers de montage et de contrôle en mécanique ; mécaniciens en maintenance entretien réparation automobile ; mécaniciens en maintenance entretien réparation d'équipements industriels...</i></p>	<p>Actifs : 33 873 Demandeurs d'emploi : 3 143 Taux de chômage : 9,28% Effectifs formation initiale : 2 372 dont 36 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 243 VAE : 7</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 1 147</p> <p>Une attention devra être portée sur l'évolution des métiers, des niveaux et l'accompagnement des pôles ou clusters (exemple mécatronique).</p>
<p>GFE 04 : Bâtiment : Équipements et finitions</p> <p><i>Ouvriers du 2nd oeuvre de la peinture et des finitions du bâtiment ; plombiers et chauffagistes...</i></p>	<p>Actifs : 20 018 Demandeurs d'emploi : 3 604 Taux de chômage : 18% Effectifs formation initiale : 1 210 dont 66 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 412 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 983</p> <p>Une observation attentive des besoins doit être poursuivie pour déterminer les niveaux requis et veiller à l'adaptation des contenus aux priorités du développement durable et de la croissance verte</p>
<p>GFE 17 : Hôtellerie – Restauration - Tourisme – Loisirs</p> <p><i>Serveurs et commis de restaurant ; animateurs socio-culturels et de loisirs ; exploitants de petits restaurants et de cafés-restaurants ; moniteurs et éducateurs sportifs ; sportifs professionnels ; aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, agents et hôtesses d'accueil et d'information...</i></p>	<p>Actifs : 24 853 Demandeurs d'emploi : 7 266 Taux de chômage : 29,24% Effectifs formation initiale : 1 265 dont 33 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 318 VAE : 83</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 757</p> <p>L'attention pourra être portée sur le développement de l'apprentissage pour les métiers de l'animation et du sport. Concernant l'hôtellerie - restauration le déploiement des niveaux IV devra se faire avec parcimonie. Attention au turn over et emplois précaires.</p>
<p>GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Élevage</p> <p><i>Agriculteurs ; ouvriers agricoles ; éleveurs ; jardiniers...</i></p>	<p>Actifs : 43 860 Demandeurs d'emploi : 4 769 Taux de chômage : 10,87% Effectifs formation initiale : 1 995 dont 27 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 461 VAE : 27</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 749</p> <p>Maintenir un effort suffisant autour de la formation des exploitants, poursuivre l'intégration de la préoccupation environnementale, de la diversification économique. Une attention particulière aux saisonniers devra être portée en matière de qualification et de recherche d'emploi durable.</p>
<p>GFE 07 : Électricité – Électrotechnique – Électronique</p> <p><i>Ouvriers de l'électricité et de l'électronique ; câblers ; bobiniers ; électriciens...</i></p>	<p>Actifs : 19 657 Demandeurs d'emploi : 1 962 Taux de chômage : 9,98% Effectifs formation initiale : 1 858 dont 24 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 305 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 633</p> <p>Maintien de l'offre avec observation attentive des besoins d'évolution vers les niveaux supérieurs et vers la maîtrise énergétique ainsi que les énergies renouvelables. Développer l'apprentissage</p>



GFE	Situation 2009/2010	Projections tendancielles
<p>GFE 09 : Production alimentaire – Production culinaire</p> <p><i>Cuisiniers ; commis de cuisine ; ouvriers de production des industries agro-alimentaires ; boulangers et pâtisseries ; ouvriers de production de la transformation des viandes...</i></p>	<p>Actifs : 21 054 Demandeurs d'emploi : 2 242 Taux de chômage : 10,65% Effectifs formation initiale : 1 023 dont 24 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 287 VAE : 8</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 467</p> <p>Statu quo avec une attention particulière sur les processus d'orientation, de présentation des métiers pour une meilleure insertion dans l'emploi.</p>
<p>GFE 08 : Travail des matériaux - Industries de process – Laboratoire</p> <p><i>Ouvriers de type industriel ; ouvriers de la chimie, pharmacie, plasturgie ; ouvriers de la métallurgie, verre, céramique et matériaux ; agents de maîtrise en fabrication agroalimentaire, chimie, pharmacie, plasturgie ...</i></p>	<p>Actifs : 15 175 Demandeurs d'emploi : 581 Taux de chômage : 3,83% Effectifs formation initiale : 621 dont 24 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 74 VAE : v12</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 418</p> <p>Observer avec attention les besoins, voir s'il est possible de développer en apprentissage ces offres et assurer l'adaptation en formation continue</p>
<p>GFE 11 : Exploitation forestière Travail du bois - Menuiseries</p> <p><i>Ouvriers du travail du bois et de l'ameublement ; ouvriers et artisans menuisiers du bâtiment ; ouvriers de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement ; charpentiers en bois...</i></p>	<p>Actifs : 11 966 Demandeurs d'emploi : 1 429 Taux de chômage : 11,94% Effectifs formation initiale : 712 dont 68 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 233 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 373</p> <p>Développer l'information sur les métiers, veiller au maintien d'une offre diversifiée, en confortant les pôles émergents.</p>
<p>GFE 05 : Travail des métaux – Structures métalliques – Fonderie</p> <p><i>Métalliers ; serruriers ; réparateurs en mécanique ; soudeurs sur métaux ; chaudronniers et tôliers industriels...</i></p>	<p>Actifs : 11 890 Demandeurs d'emploi : 1 214 Taux de chômage : 10,21% Effectifs formation initiale : 517 dont 55 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 244 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 360</p> <p>statu quo</p>
<p>GFE 20 : Arts appliqués – Arts du spectacle</p> <p><i>Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration ; professeurs d'art ; assistants techniques de la réalisation de spectacles vivants ; artistes plasticiens, artistes de la musique et du chant...</i></p>	<p>Actifs : 6 368 Demandeurs d'emploi : 1 685 Taux de chômage : 26,46% Effectifs formation initiale : 306 dont 10 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 60 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 204</p> <p>Le développement de nouvelles formes d'alternance pourraient être envisagé avec l'AFDAS</p>



GFE	Situation 2009/2010	Projections tendancielles
<p>GFE 19 : Techniques de la communication – Média</p> <p><i>Journalistes ; assistants de la publicité et des relations publiques ; photographes, directeurs et responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles...</i></p>	<p>Actifs : 2 127 Demandeurs d'emploi : 1 482 Taux de chômage : 69,68 % (NS pour cause intermittents) Effectifs formation initiale : 232 dont 7 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 19 VAE : 6</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 107</p> <p>Rester attentif aux besoins développer par la voie de l'apprentissage si un besoin nouveau émerge. Travailler autour du pôle image et de ses évolutions.</p>
<p>GFE 16b : Soins personnels</p> <p><i>Coiffeurs ; esthéticiens ; manucures ; thanatopracteurs...</i></p>	<p>Actifs : 6 161 Demandeurs d'emploi : 997 Taux de chômage : 16,18% Effectifs formation initiale : 654 dont 78 % apprentis Stagiaires formation continue (fonds publics) : 50 VAE : 21</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 71</p> <p>Attention à la prédominance d'une offre privée non maîtrisée.</p> <p>Renforcer le rôle de l'apprentissage et ré-équilibrer l'offre scolaire.</p>
<p>GFE 12 : Industries graphiques- Impression</p> <p><i>Ouvriers de la composition et de l'impression ; ouvriers de l'imprimerie, presse, édition...</i></p>	<p>Actifs : 3 326 Demandeurs d'emploi : 234 Taux de chômage : 7,04% Effectifs formation initiale : 80 dont 76 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 17 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : 59</p> <p>Statu quo</p>
<p>GFE 02 : Pêche - Aquaculture – Mer</p> <p><i>Aquaculteurs ; matelot à la pêche ; marin ; personnel de la pêche et de la navigation maritime et fluviale...</i></p>	<p>Actifs : 3 360 Demandeurs d'emploi : 341 Taux de chômage : 10,15% Effectifs formation initiale : 144 dont 14 % apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 124 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : NS</p> <p>Maintien de l'offre et réponse aux besoins des professionnels y compris dans la diversification.</p>
<p>GFE 10 : Textile – Habillement – Cuir</p> <p><i>Ouvriers du textile et de la confection ; ouvriers de la coupe des vêtements et de l'habillement ; tailleurs et couturières...</i></p>	<p>Actifs : 3 916 Demandeurs d'emploi : 355 Taux de chômage : 9,07% Effectifs formation initiale : 139 sans apprentis Stagiaires formation continue 2009 (fonds publics) : 13 VAE : NC</p>	<p>Besoins annuels moyens main d'œuvre : NS</p> <p>Statu quo</p>

Source : base Argos ARFTLV - cf note méthodologique - NC : non communicable (valeur < à 5) - NS : non significatif



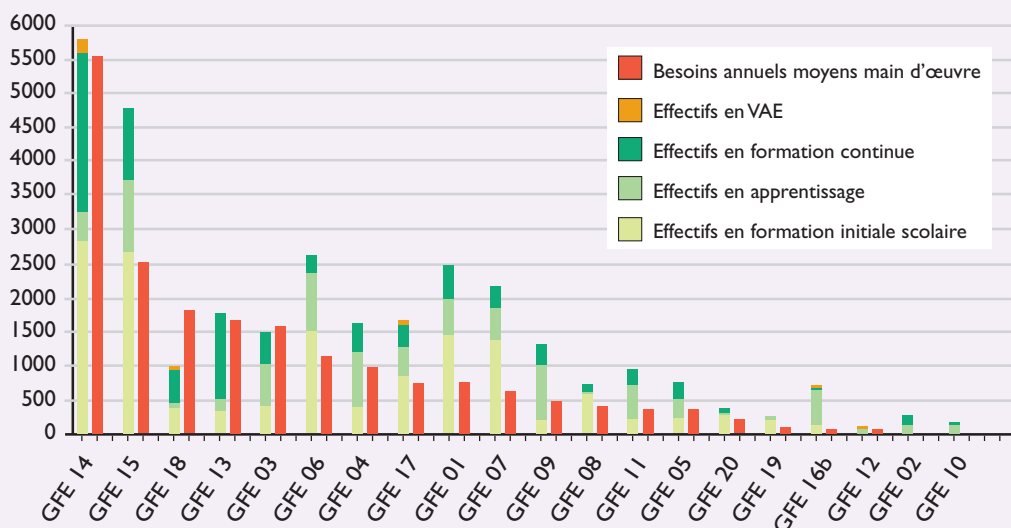
Considérant les états des lieux représentés synthétiquement ci-dessus, les signataires s'engagent à maintenir l'offre de formation professionnelle diversifiée en garantissant l'accès de tous à la formation tout au long de la vie.

Les dispositifs, les structures doivent cependant pouvoir évoluer pour tenir compte des besoins économiques et sociaux émergents, accompagner les innovations technologiques et environnementales, prendre en compte les contraintes législatives et réglementaires. Il sera essentiel d'encourager toutes les formes de professionnalisation des enseignants et formateurs qui seront en charge d'accompagner ces changements auprès des jeunes dont ils

ont en charge l'éducation et la formation professionnelle. Pour éclairer les décideurs, il est important de poursuivre voire développer les analyses des besoins en compétences et pour cela poursuivre et amplifier les relations avec les branches professionnelles.

Afin de compléter les travaux d'analyse des besoins, il est envisagé de construire les conditions d'éclairage des faits saillants territoriaux en s'appuyant notamment sur les services publics de l'emploi local mis en œuvre dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi par les Préfets et les travaux des commissions régionales de formation.

Effectif en formation en 2009-2010 et projections tendancielles des besoins de main d'œuvre en 2015





Titre 2 : Assurer un ensemble cohérent des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune des filières de formation

L'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'offre de formation organisée est un objectif partagé et un droit des individus. Cependant, les données restent tenaces et les disparités grandes. Les partenaires souhaitent donc poursuivre et amplifier les actions à conduire pour permettre des accès plus équilibrés.

a/ Repères financiers

Il est difficile d'identifier les données financières spécifiques qui sont intégrées au titre I.

b/ Données statistiques

GFE	Part des filles - Situation 2009/2010
GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Élevage	en formation initiale : 32 % en formation continue : 28 %
GFE 02 : Pêche - Aquaculture – Mer	en formation initiale : NC en formation continue : 15 %
GFE 03 : Bâtiment : Gros œuvre – Génie civil – Extraction	en formation initiale : 8 % en formation continue : 11 %
GFE 04 : Bâtiment : Équipements et finitions	en formation initiale : 8 % en formation continue : 17 %
GFE 05 : Travail des métaux – Structures métalliques – Fonderie	en formation initiale : 3 % en formation continue : 18 %
GFE 06 : Mécanique – Automatismes	en formation initiale : 4 % en formation continue : 10 %
GFE 07 : Électricité – Électrotechnique – Électronique	en formation initiale : 5 % en formation continue : 33 %
GFE 08 : Travail des matériaux - Industries de process – Laboratoire	en formation initiale : 50 % en formation continue : 32 %
GFE 09 : Production alimentaire – Production culinaire	en formation initiale : 23 % en formation continue : 31 %
GFE 10 : Textile – Habillement – Cuir	en formation initiale : 91 % en formation continue : 34 %
GFE 11 : Exploitation forestière - Travail du bois - Menuiseries	en formation initiale : 4 % en formation continue : 13 %
GFE 12 : Industries graphiques- Impression	en formation initiale : 39 % en formation continue : 23 %
GFE 13 : Transports - Logistique – Conduite – Manutention – Magasinage	en formation initiale : 17 % en formation continue : 14 %



GFE 14 : Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé – Informatique	en formation initiale : 61 % en formation continue : 70 %
GFE 15 : Commerce – Distribution	en formation initiale : 60 % en formation continue : 59 %
GFE 16b : Soins personnels	en formation initiale : 94 % en formation continue : 64 %
GFE 17 : Hôtellerie – Restauration - Tourisme – Loisirs	en formation initiale : 58 % en formation continue : 64 %
GFE 18 : Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité	en formation initiale : 34 % en formation continue : 46 %
GFE 19 : Techniques de la communication – Média	en formation initiale : 62 % en formation continue : 40 %
GFE 20 : Arts appliqués – Arts du spectacle	en formation initiale : 74 % en formation continue : 20 %

Source : base Argos ARFTLV

On constate que les Groupes Formation Emploi ont une présence féminine en formation initiale encore très marquée par la forte représentation sociale sexuée des métiers.

Au contraire, on observe en formation continue un début d'inflexion qui peut être lié à deux facteurs convergents : l'information donnée aux femmes à la recherche d'un emploi sur la réalité du marché du travail corrélée au nombre de places qui leur sont offertes et la maturité de ces femmes qui ne lient plus « orientation professionnelle » et « identité sociale ».

Afin de remplir les objectifs du contrat de plan, les signataires s'engagent à la mise en œuvre d'actions dont celles décrites dans la section 3 mais également en intégrant dans tous les actes éducatifs et de formations cette préoccupation de l'éducation au choix professionnel sans réduction implicite des représentations sociales sexuées.

Le tableau présenté ci dessus sera actualisé annuellement afin de constater la capacité d'inflexion des mesures qui auront été prises.



Titre 3 : Déterminer des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale

L'insertion professionnelle durable passe par la prise en compte et la résolution de tous les problèmes auxquels est confronté l'individu (sociaux, économiques, de santé), elle passe aussi par l'engagement vers l'acquisition de qualification professionnelle reconnue sur le marché du travail.

La loi prévoit de faire de l'insertion sociale un enjeu particulier, or les départements sont les décideurs incontournables des politiques d'insertion sociale, organisant sur leur territoire les mesures et conditions d'accompagnement des personnes concernées.

L'État et la Région souhaitent accompagner les engagements des départements afin de rendre

plus fluides et efficaces les services à rendre à cette population et les politiques conduites par chacun.

Repères financiers et statistiques :

Il est donc impossible aujourd'hui de compiler des indicateurs financiers et physiques validés et partagés par tous.

La première priorité que se donnent les signataires est de se rapprocher des départements et de construire des indicateurs physico-financiers de suivi des politiques à destination des plus démunis, afin de mettre en place des actions partenariales.

Titre 4 : Définir les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience

Les salariés, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les familles sont en attente de conseils pour accompagner leur choix, leur besoin de mobilité, choisie ou contrainte, de requalification. A ce jour, les offres existantes sont disparates et souvent segmentées par public spécifique (CIO, Pôle Emploi, mais aussi CIBC, centre de bilan, cellule de reclassement...).

Ainsi, le candidat a souvent l'impression de n'être ni dans un projet de co-construction, ni dans un processus d'accompagnement d'une décision qu'il prendrait pour son avenir.

Ce constat a largement éclairé les dispositions de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans ses articles portant création d'un service public de l'orientation et d'un label « orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers ».

Afin de remplir le cahier des charges du décret n°2011-487 portant application de l'article L.6111-5 du Code du Travail les signataires s'engagent à s'entendre pour mettre en œuvre les



services attendus par la population, et à mobiliser leurs moyens pour un service public plus efficient et lisible.

L'État et la Région s'engagent à accompagner au plus près des territoires les acteurs locaux, à les outiller, les professionnaliser et piloter le système pour qu'il se transforme en profondeur.

Ils s'engagent également à renforcer le rôle de la VAE dans le processus d'accès à la qualification professionnelle garante du maintien de la reconnaissance sociale des qualifications acquises.

a/ Repères financiers

ANNEE 2008 POITOU-CHARENTES	État	Région	Partenaires sociaux	Total
Validation des acquis de l'expérience (certification et accompagnement)	2 523 525	109 000	237 382	2 869 907
Certification (hors VAE)	4 504 202		244 430	4 748 632
Activités des réseaux de l'orientation	36 351 846	3 522 531	1 322 531	41 200 477

Source : tableau de bord du PRDFP - CNFPTLV

Le Conseil National de la Formation Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) organise, pour la fin de l'année 2011, la réactualisation et la collecte des données financières pour la réalisation de ces mêmes tableaux de bord financiers pour les années 2009 et 2010. Ils seront ainsi intégrés dans le suivi et la mise en œuvre du présent contrat.

b/ Données statistiques

Indicateurs information conseil en validation des acquis	2008	2010	Horizon 2015 (+ 40 %)
Accueil info /conseil VAE	3 916	3 847	4700
Dossiers déposés	2 502	2 195	3 073
Dossiers recevables	2 244	1 850	2 590
VAE validés :			
• en totalité	907	730	1 020
• partiellement	766	717	1 003
Dossiers refusés	252	232	(- 40 %) 140

Source : ARFTLV, Région Poitou-Charentes

Les sources d'information sont par ailleurs multiples, il conviendrait d'élaborer un tableau de bord commun pour intégrer des éléments concernant les jeunes et les adultes sur le champ de l'information et de l'orientation.



Section 2 : Définition des enjeux et orientations stratégiques communes



Dans le respect des enjeux précédemment cités, les partenaires, dans le cadre du CCREFP, se dotent d'orientations stratégiques qui leur permettront de corriger les écarts, les manques et d'encourager les progrès qu'ils souhaitent voir se réaliser avec la volonté d'une meilleure coordination des acteurs et de recherche de complémentarité des services. Ainsi, les travaux du CPRDFP viseront l'amélioration de l'anticipation des mutations économiques, sociales et écologiques en renforçant les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et qualifications. Les partenaires veulent améliorer et coordonner le système d'orientation et informer tous les publics en formation initiale et continue. Ils se proposent d'une part d'adapter le système en faisant évoluer l'appareil de formation, en luttant contre les sorties du système éducatif sans qualification, en poursuivant la construction de la sécurisation des parcours, et d'autre part d'élever le niveau de qualification de tous les actifs, tout en recherchant la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation.

Enjeux

Le CPRDFP est un cadre de coordination et de définition de la programmation régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes, afin d'assurer la cohérence de l'organisation et, dans la mesure du possible, du fi-

nancement des formations professionnelles, en prenant en compte les besoins des actifs et des employeurs. Il a l'ambition d'être opérationnel et de décliner les orientations à moyen terme pour la période 2011-2015. Ce contrat de plan est évolutif afin de pouvoir prendre en compte les éléments de contexte économique, juridique et social.

Il ne peut se décliner qu'en respect des enjeux majeurs que sont :

- le développement personnel et la promotion sociale des habitants en assurant un rôle d'éducation et d'aide à l'insertion. Cette dimension éducative englobe des missions élargies autour de la culture, de l'ouverture d'esprit, du droit d'entreprendre.
- la prise en compte du triptyque Économie/ Emploi/Formation nécessaire pour accompagner les changements, le développement économique, les évolutions sociales en y intégrant les problématiques de développement durable qui seront sources d'emploi mais également d'évolution dans tous les métiers.
- l'offre de formation professionnelle doit permettre aux individus de bénéficier au moins d'un premier niveau de qualification et de s'adapter au monde qui les entoure et à ses nécessaires évolutions.
- l'offre de formation doit également répondre aux besoins ou aux enjeux des entreprises dans leur recherche de performance et d'innovation, dans le développement de leur compétitivité et dans l'adaptation des compétences.



- la promotion de l'égalité d'accès à l'information et à la formation entre tous les citoyens en luttant contre les discriminations, quels que soient leur sexe, leur âge, leur religion, leur origine sociale et géographique et leurs handicaps.
- le renforcement de l'orientation scolaire et/ou professionnelle des filles et des garçons pour une plus grande mixité dans l'emploi et la formation et une meilleure insertion professionnelle.
- le développement équilibré et l'attractivité des

espaces infra régionaux dans un souci d'aménagement territorial qui tient compte de l'environnement économique.

Le CPRDFP couvre l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle initiale dont l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Il concerne donc les jeunes sous statut scolaire, les apprentis, les stagiaires de la formation professionnelle continue jeunes et adultes, les salariés et les demandeurs d'emploi.

sommaire

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES COMMUNES

1. AMÉLIORER L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES ET DE CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS	26
2. AMÉLIORER ET COORDONNER LE SYSTÈME D'ORIENTATION, INFORMER TOUS LES PUBLICS EN FORMATION INITIALE ET CONTINUE	28
3. FAIRE ÉVOLUER L'APPAREIL DE FORMATION EN S'APPUYANT SUR TOUS LES SYSTÈMES DE FORMATIONS...	30
4. ... POUR LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE ET LES SORTIES DU SYSTÈME ÉDUCATIF SANS QUALIFICATION...	32
5. ... AFIN DE POURSUIVRE LA CONSTRUCTION DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE TOUS LES ACTIFS	34
6. RECHERCHER LA COHÉRENCE DES FINANCEMENTS ET LA COMPLÉMENTARITÉ DES OFFRES DE FORMATION	36



Les orientations stratégiques communes

Les partenaires s'engagent collectivement sur les orientations définies ci-dessous. Chacune d'elles comportera une définition des priorités et des axes de travail. Compte-tenu de ces enjeux entre les partenaires, il est donc convenu :

1. AMÉLIORER L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES ET DE CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'économie régionale a des caractéristiques dont il faut valoriser les atouts : une situation démographique territoriale équilibrée, des filières économiques en développement, une attractivité touristique et un système de formation riche...

Les acteurs économiques, sociaux et politiques doivent porter des ambitions de développement et de production de richesses pérennes. Dans un environnement mouvant, la programmation des lignes d'évolution de l'outil régional de formation professionnelle doit s'appuyer nécessai-

rement sur une identification aussi précise que possible des mutations qui touchent l'ensemble des métiers.

Chacun doit contribuer à faire savoir ce que sont les réalités de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications actuelles ou « à venir ».

Ces mutations économiques, dont celles issues des crises, sont autant d'éléments à prendre en compte dans l'accompagnement des transitions professionnelles.

Priorités

1. Recenser les sources pertinentes d'observation des mutations (acteurs, instances, outils) en repérant la diversité des publics, dont les femmes. Mobiliser, dans le cadre du dialogue social territorial, les outils d'observation, tels que les observatoires (observatoires de branche, des maisons de l'emploi, observatoire régional de l'emploi et de la formation...) en favorisant les démarches partenariales entre les organismes.
2. Identifier et qualifier le niveau de territoire pertinent pour observer les changements et adapter les réponses en veillant à une bonne articulation entre l'interprofessionnel, les branches professionnelles et le niveau territorial.
3. Prendre en compte les spécificités des territoires, notamment en terme d'impacts de grands chantiers ou de secteurs et dispositifs particuliers (sanitaire et social, artistique et culturel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - GPEC...).
4. Trouver les modes de complémentarité en matière de formation professionnelle entre les différents schémas : Schéma régional de développement économique, écologique, social et solidaire, Schéma régional air climat énergie, Stratégie régionale d'innovation, Plan Régional d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés... et CPRDFP.
5. Élaborer et mettre en synergie les diagnostics territoriaux, organiser le partage, en définir les limites, convenir du lien entre diagnostic et outil d'aide à la décision.



Axes de travail

A. Analyser et partager les données permettant d'enregistrer ces mutations par un travail croisé entre les différentes structures compétentes. Exploiter, sur les territoires ou bassins, les éléments de diagnostics emploi/formation existants ou à venir, mesurer les conditions de leurs utilisations et mettre en place un tableau de bord.

B. Modéliser une méthodologie de construction d'une GPEC territoriale pour appréhender une cartographie des emplois métiers repères permettant d'anticiper la mise en place de formations utiles aux personnes, aux territoires et à l'économie.

Développer la connaissance des besoins d'emploi et de compétences en anticipant et en accompagnant les conséquences des mutations économiques à l'écoute des branches professionnelles et des acteurs dans les territoires.

C. Enrichir et diffuser les données statistiques et qualitatives sur la répartition sexuée dans les différentes filières de formation et d'insertion professionnelle et particulièrement sur les certifications actuellement peu visibles. De même, les statistiques doivent permettre de repérer la situation des publics selon leurs spécificités (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap...). Définir et organiser les tableaux de bord et indicateurs permettant d'identifier les flux de sortants formés quel que soit le dispositif de certification (formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience, candidats libres, titre professionnel, certificat de qualification professionnel, titre homologué...) pour mettre en relation offre de formation et besoins en compétences.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.39)

- **Identification des flux de formés et rapprochement avec les besoins en compétences**
- **Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discriminations sous toutes ses formes**
- **Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse**



2. AMÉLIORER ET COORDONNER LE SYSTÈME D'ORIENTATION, INFORMER TOUS LES PUBLICS EN FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Dans le cadre de l'installation du service public d'orientation prévu par la loi de novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, ce contrat doit permettre à tous les picto-charentais d'accéder à une information complète sur le marché du travail, la connaissance de l'économie et la réalité des métiers.

L'orientation constitue l'un des enjeux forts de ce CPRDFP. Le service public d'orientation doit fournir une aide à l'orientation et au conseil professionnel de qualité, qualifié, tenant compte des contraintes auxquelles l'individu est exposé. En retour, le bénéficiaire de cette aide doit s'engager à respecter les conditions nécessaires à la

réalisation d'une offre de formation qualifiante (comportement, civisme, engagement personnel...).

Il est en effet nécessaire d'adapter le processus d'orientation et d'information à tous les publics. Il conviendra de former tous les acteurs de l'orientation en utilisant les outils existants et en favorisant la mutualisation des moyens et le développement des compétences. Un véritable service public de l'orientation tout au long de la vie ne saurait être efficient en faisant l'économie de la recherche d'une coordination et d'une complémentarité entre les différents acteurs de l'orientation.

Priorités

1. Organiser territorialement une offre de proximité d'information sur les emplois, les métiers, les entreprises en identifiant précisément le public auquel on s'adresse (différencier les sources, les contenus, les présentations, les outils... voire les lieux eux-mêmes).
2. Développer les outils et les expériences qui permettent d'acquérir une connaissance objective et actualisée des métiers et de leurs conditions d'exercice, de l'entreprise, de l'artisanat, du marché du travail...
3. Mettre en réseau les professionnels pour leur permettre de se former, d'échanger et de professionnaliser leurs démarches.
4. Proposer une véritable éducation aux choix en matière d'orientation pour que les citoyens soient acteurs de leurs cursus de formation et de qualification (notamment en ce qui concerne l'accès à l'enseignement supérieur).
5. Favoriser le suivi des démarches individuelles des bénéficiaires sans rigidifier leurs parcours et en assurant un conseil intégrant toutes les contraintes (financement, mobilité, faisabilité...).



Axes de travail

- A.** Identifier les compétences mises en œuvre par les services présents sur un territoire, connaître et faire connaître les offres de service pour identifier l'intervention de chacun. Définir avec les acteurs ce qui relève de l'information, du conseil et ce qui est de l'ordre de la prescription et de l'accompagnement en veillant ainsi à ne pas confondre les outils.
- B.** Analyser le champ des pratiques, d'orientation et d'information des acteurs identifiés (Centres d'information et d'orientation, Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Branches professionnelles...) et organiser des actions de sensibilisation aux atouts de la diversité, notamment la politique de l'égalité femmes hommes et personnes en situation de handicap.
- C.** Développer la professionnalisation des prescripteurs et conseillers sur les évolutions concernant les métiers, les emplois, le marché du travail, les entreprises en intégrant les problématiques de stéréotypes de genre et de handicap. Faire travailler ces différents acteurs sur l'impact de leurs représentations pour donner une information la plus factuelle possible en cohérence avec les orientations du présent contrat.
- D.** Renforcer les actions de connaissance mutuelle entre professionnels de l'éducation et de la formation et ceux de l'entreprise et développer les rencontres jeunes / professionnels ayant une expertise.
- E.** Créer les conditions de mise en réseau, de coordination des acteurs et de mutualisation des outils, notamment ceux qui permettent de capitaliser les acquis. Permettre ainsi l'identification des outils disponibles, en faciliter leur utilisation et organiser les passages de relais.
- F.** Poursuivre l'amélioration de l'information, le conseil et l'orientation pour faciliter l'accès à la formation en s'appuyant notamment sur les ressources existantes en région dont l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie et les services académiques.
- G.** Valoriser les différentes voies de formation en alternance par un travail sur l'image et les représentations.
- H.** Outiller les prescripteurs afin qu'ils proposent des parcours intégrés en mobilisant les dispositifs et outils existants en région, en tenant compte de la spécificité des publics, notamment en utilisant le passeport orientation formation régional.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.40)

- **Vers un service public de l'orientation**
- **Renforcer l'égalité et la mixité**
- **Coordination des enquêtes d'insertion**
- **Structurer et mettre en cohérence les modalités et les contenus d'intervention relatifs à la découverte des métiers**



3. FAIRE ÉVOLUER L'APPAREIL DE FORMATION EN S'APPUYANT SURTOUT LES SYSTÈMES DE FORMATIONS...

Le CPRDFP veille à organiser une cohérence entre les systèmes de formation initiale et entre les systèmes de formation initiale et continue. Ces orientations et décisions doivent être guidées par la recherche d'un équilibre entre analyse des besoins en qualification de l'économie, demande sociale et souhait des familles, sans oublier les priorités que sont l'élévation de la qualification, l'information et l'aide à l'orientation, etc. Il convient de raisonner sur des choix diversifiés et porteurs d'avenir proposés aux actifs, aux jeunes et aux familles et de s'appuyer sur les outils développés par les acteurs de l'in-

formation et de l'orientation tels que définis précédemment.

Le CPRDFP veille à encourager la mise en réseau des établissements de formation et la constitution de pôles de compétences sur les territoires dans une logique de formation tout au long de la vie afin d'optimiser les investissements réalisés sur fonds publics et limiter les concurrences entre sites de formation.

Il prend en compte les évaluations d'impact de la formation sur l'insertion sociale et professionnelle.

Priorités

1. Maintenir une diversité de l'offre territoriale de formation.
2. Accompagner les changements nécessaires dans les organismes de formation tout particulièrement par le développement des compétences des formateurs mais également de toutes les autres fonctions existantes ou en émergence.
3. Encourager les réponses aux besoins d'individualisation des parcours de formation en innovant sur les modalités de formation et de certification et leurs correspondances en développant les passerelles ou en veillant à trouver des solutions de validation intermédiaires des qualifications.
4. Accompagner le développement de la culture de l'évaluation tant des actions conduites que des publics accueillis ou des organismes de formation.
5. Assurer la cohérence entre la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et la carte des formations professionnelles initiales par apprentissage.



Axes de travail

- A.** Poursuivre une politique d'éducation et de formation visant à l'appropriation par tous des enjeux du développement durable et de la croissance verte.
- B.** Développer des coopérations entre les organismes de formation afin de trouver une réponse collective aux appels à projets pour une meilleure prise en charge des publics.
- C.** Optimiser le Contrat d'objectifs territorial « métiers de la formation », le Fonds régional d'innovation des organismes de formation professionnelle, le dispositif de formation de formateurs SAFRAN mis en œuvre au profit des dispensateurs de formation continue.
- D.** Adapter les parcours de formation des publics particulièrement fragilisés : jeunes non qualifiés ou peu qualifiés, salariés en insertion, personnes ne maîtrisant pas les compétences fondamentales, personnes en situation de handicap.
- E.** Favoriser les passerelles entre les dispositifs, travailler sur les équivalences et sur les individualisations de parcours. Envisager et favoriser les doubles certifications toutes les fois que cela est possible (y compris les certifications intermédiaires).
- F.** Évaluer les démarches expérimentales des établissements de formation qui ouvrent leurs enseignements à différents types de publics au sein d'un même groupe (scolaires, apprentis, récurrents) dans le respect des cohérences pédagogiques.
- G.** Accompagner l'innovation dans les méthodes d'approche pédagogique : assistance en ligne, présentiel, Technologies de l'Information et de la Communication.
- H.** Valoriser les offres de formation en alternance facilitant la signature d'un contrat de travail.
- I.** Mener une réflexion entre les établissements de formation notamment scolaires, les acteurs socio-économiques et les branches professionnelles pour élaborer des filières de formation professionnelle cohérentes et construire de nouvelles offres de formation, y compris transitoires, en réponse aux besoins de l'économie et des enjeux de développement économiques et sociaux.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.42)

- **Lancer les travaux et consultations nécessaires à la redéfinition des schémas relatifs aux formations sanitaires et sociales.**
- **Revisiter l'offre de formation de formateurs en regard des besoins de compétences émergents**
- **Accompagner les évolutions d'organisation des structures de formation et de commande publique par le développement d'outils de formation modernisés**



4. ...POUR LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE ET LES SORTIES DU SYSTÈME ÉDUCATIF SANS QUALIFICATION...

Les parcours de formation initiale des jeunes sont parfois interrompus, conduisant ainsi une population jeune à être en recherche d'insertion sociale et professionnelle sans pouvoir faire valoir de qualification professionnelle qui faciliterait son insertion.

La loi d'orientation de 2005 donne pour objectif que 100 % des jeunes sortent du système de formation avec au moins un niveau V de qualification (CAP/BEP). Elle a prévu des Observatoires du décrochage qui sont déjà mis en place dans la région, pilotés par les directeurs de CIO en lien avec les Missions locales.

L'enjeu porté par ce CPRDFP est de permettre à tous, par la diversification des méthodes et des réponses, d'accéder à un niveau de qualification

indispensable à une économie compétitive dans une société de la connaissance, créatrice d'emplois et porteuse de progrès social, enjeu qui n'est pas tenu.

En effet, en Poitou-Charentes, chaque année, 3,4 % des jeunes sortent du système scolaire sans qualification et 12 % sortent sans diplôme mais sont allés jusqu'à l'année terminale de leur formation. Il s'agit d'un problème de société qui nécessite d'agir ensemble et de façon coordonnée afin de permettre à chacun d'accéder au plus loin de ses possibilités, à des parcours et des filières adaptées.

La résolution de cette problématique est fortement liée à la qualité de l'information et de l'orientation, autre priorité du CPRDFP.

Priorités

1. Identifier les situations et les indices, organiser les conditions de coordination qui permettent d'éviter le décrochage scolaire ou les ruptures.
2. Construire et animer le réseau des professionnels qui interviennent sur les territoires (équipes éducatives, coordonnateurs de la lutte contre le décrochage, acteurs de la Mission générale d'insertion, Conseillers d'orientation psychologues, Conseillers tuteurs en insertion, acteurs des Missions locales, de la Protection judiciaire de la jeunesse, travailleurs sociaux, intervenants des associations, des collectivités, parents d'élèves...) en termes de prévention, de repérage et d'accompagnement des jeunes en situation de décrochage et en s'appuyant sur les coordonnateurs locaux.
3. Améliorer le maintien en formation initiale tant que cela est possible en articulant les différentes voies de formation et en veillant à optimiser toutes les places ouvertes.
4. Développer les passerelles entre les différents systèmes de formations (exemple : DAEU / BTS, formation récurrente). Favoriser le retour des jeunes « décrocheurs » vers la formation initiale en augmentant le nombre de places pour les accueillir.
5. Adapter les cursus de formation à chaque type de public par des découpages modulaires mais certifiants en les individualisant et éviter ainsi les situations d'échec. S'engager vers la recherche du parcours validant chaque étape.
6. Mettre en cohérence les dispositifs, optimiser les pratiques et valoriser les innovations et expérimentations qui permettent d'éviter les ruptures.



Axes de travail

- A.** Développer et systématiser les outils de repérage et de suivi « multi-acteurs » des jeunes en situation de décrochage en s'appuyant notamment sur la mise en place du SIEI (Système interministériel d'échange d'informations), croisement des bases nationales Éducation nationale Agriculture/Mission Locale/CFA...
- B.** Poursuivre les actions de formation des équipes éducatives et des personnels d'orientation en matière de repérage et d'accompagnement des situations de décrochage.
- C.** Valoriser, développer et formaliser toutes les formes de coordination d'acteurs qui permettent d'agir de manière préventive en veillant aux indices du décrochage (cellules de veille, groupes d'aide à l'insertion...) afin d'intervenir au plus tôt auprès des jeunes et des familles
- D.** En cas de besoin, proposer aux jeunes une mise à niveau avant ou pendant la formation qui soit intégrée au processus de formation et à l'apprentissage d'un métier quand l'objectif de certification est trop éloigné.
- E.** Proposer à tous les jeunes concernés un accompagnement incluant toutes les problématiques : orientation, formation, aide à la mobilité et traitement des difficultés personnelles et sociales.
- F.** Favoriser l'implication des parents volontaires dans les démarches d'accompagnement de leurs enfants en expliquant les enjeux et les modalités, en contractualisant les phases du parcours d'insertion.
- G.** Rendre visible et concrétiser les travaux entre les universités et les systèmes de formation initiale (exemple BTS) afin de trouver des solutions aux étudiants en situation de rupture.
- H.** Organiser les échanges entre les réseaux d'accompagnateurs afin de gérer au mieux les places disponibles.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.43)

- **Poursuivre et amplifier les travaux sur le décrochage scolaire**
- **Faciliter les passerelles entre les différentes étapes ou voies de formation**



5. ... AFIN DE POURSUIVRE LA CONSTRUCTION DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE TOUS LES ACTIFS

Dans le respect de la loi de novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie et dans la continuité du Schéma régional des formations de 2006 qui visent à permettre, pour chaque actif, l'augmentation d'un niveau de qualification durant sa carrière, il convient de :

- promouvoir les dispositifs existants qui capitalisent les acquis et valorisent les parcours de vie (acquis de formation, expériences professionnelles, personnelles...), dont le Compte Formation Universel Régional et le Passeport Orientation Formation et travailler à leur complémentarité,
- permettre à chaque actif de construire son parcours pour atteindre le meilleur niveau de

qualification, sous sa responsabilité et celle de l'entreprise, en accédant à des ressources et à un accompagnement adaptés.

Dans l'objectif de poursuivre la construction de la sécurisation des parcours, une coordination et une mutualisation des dispositifs d'accompagnement personnalisés et des aides aux entreprises sont nécessaires pour maintenir les compétences, anticiper les évolutions et limiter les situations de chômage.

Les financeurs de la formation s'organiseront pour offrir à chaque salarié les moyens d'anticiper les changements auxquels il va être confronté et pour lesquels il doit se préparer.

Priorités

1. Améliorer l'accès à la qualification de niveau V pour tous, favoriser le développement de la VAE comme dispositif de reconnaissance de la qualification professionnelle.
2. Accompagner les entreprises, notamment les TPE et PME, pour élever les niveaux de qualification professionnelle de leurs salariés et répondre aux évolutions du marché.
3. Anticiper les ruptures et favoriser les mobilités choisies par le développement de la culture de la gestion RH des entreprises et notamment des TPE/PME.
4. Renforcer la lutte contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition du socle de compétences.
5. S'assurer de la prise en compte de tous les publics dès leur entrée dans la vie active et tout au long de leur parcours professionnel.



Axes de travail

- A.** Identifier les freins et s'efforcer de les lever concernant l'accès à la formation continue et à la Validation des Acquis de l'Expérience.
- B.** Renforcer le soutien des entreprises pour l'élaboration de leur plan de formation, notamment par la mise en œuvre de réseaux professionnels territoriaux.
- C.** S'appuyer sur le réseau de conseil et d'orientation pour construire des parcours adaptés à chacun. Permettre ou renforcer l'accompagnement des projets de création et de reprise d'entreprise.
- D.** Offrir une meilleure lisibilité et apporter une meilleure connaissance des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels.
- E.** Organiser les relations entre les différents acteurs pour améliorer l'articulation de ces dispositifs en les rendant plus fluides.
- F.** Favoriser le recensement des expériences de sécurisation des parcours professionnels, les évaluer et définir les conditions de transfert s'il y a lieu.
- G.** Maintenir voire renforcer des calendriers coordonnés d'élaboration des cartes des formations.
- H.** Soutenir les actions visant à favoriser les évolutions de parcours professionnels des femmes conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
Veiller à l'application de la Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.44)

- **VAE Simplification des procédures**
- **VAE et mobilisation des fédérations professionnelles**
- **Développement de la VAE et organisation de la certification pour les seniors**
- **Sécurisation des trajectoires professionnelles**
- **Maîtrise des savoirs de base et compétences clés**
- **Maîtrise des savoirs de base, lutte contre l'illettrisme pour les jeunes en alternance**



6. RECHERCHER LA COHÉRENCE DES FINANCEMENTS ET LA COMPLÉMENTARITÉ DES OFFRES DE FORMATION

Comme dans les autres régions, on constate en Poitou-Charentes un accès inégal à la formation continue : les moins qualifiés demeurent les moins favorisés dans leur accès à la formation professionnelle, même si, depuis la réforme de la formation en 2005, la situation s'améliore grâce aux actions menées.

L'accès à la formation est toujours influencé par les caractéristiques des salariés (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle) mais aussi, par les caractéristiques structurelles des entreprises (secteur d'activité, taille). Toutefois, le taux d'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle se situe à un bon niveau puisqu'il est de 26 % pour 18 % au niveau national².

Depuis 2008, le paysage des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi a évolué, avec la création de Pôle emploi et son intervention sur l'achat de formation.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009, une partie des fonds mutualisés de la formation professionnelle va servir, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) à cofinancer des ac-

tions de formation des demandeurs d'emploi. Les OPCA sont donc devenus financeurs de formation pour les demandeurs d'emploi.

Les acteurs souhaitent pouvoir anticiper les différentes réformes de la formation professionnelle initiale et continue qui se succèdent.

Dans une période de restriction budgétaire ou de difficultés financières, les engagements de fonds sur la formation professionnelle initiale et continue doivent être réalisés en transparence et dans le souci de la complémentarité pour augmenter l'efficacité des engagements.

Les partenaires souhaitent plus de coordination et de transparence afin de rendre plus efficaces les décisions tout en restant dans le respect strict des compétences de chacun.

Cette orientation a un caractère transversal. Elle vise la coordination des acteurs sur les champs essentiels du financement et de la cohérence de l'offre. Elle est la base des engagements du CPRDFP. Les priorités et les actions de cette orientation viseront à déployer les orientations précédentes et les axes de travail contractualisés.

Priorités

1. Mettre en place les moyens d'une meilleure cohérence des financements apportés par les différents acteurs (État, Région, Pôle emploi, partenaires sociaux, OPCA, Agéfiph, Départements...) selon les publics et les types d'actions.
2. Développer les modalités d'échange entre les financeurs et entre les services qui ont autorité pour organiser les offres de formation sur les territoires (créations, autorisations d'ouverture-fermeture, agréments, habilitations...).
3. Veiller à l'articulation de la programmation des achats de formation de la Région et de Pôle emploi. Développer les modalités d'échange entre les financeurs et entre les services qui ont autorité pour organiser les offres de formation sur les territoires (créations, autorisations d'ouverture-fermeture, agréments, habilitations...).
4. Identifier et régler les difficultés de financement liées aux changements de statuts et veiller à l'entrée et au maintien en formation des publics les moins qualifiés en évitant toutes les discriminations.

² Tableaux du Groupe Statistique Évaluation : données 2008 CNFPTLV. Décembre 2010.



Axes de travail

- A.** Identifier et analyser les manques, freins ou autres en terme de réponses formatives et explorer les pistes de réponse.
- B.** Garantir la lisibilité de l'offre de formation et les différents dispositifs et sources de financement possibles.
- C.** S'accorder sur les modalités de prise en charge (mobilité, hébergement, restauration...) :
- des projets individuels de formation, non couverts par les marchés existants
 - des projets collectifs territoriaux : démarche de recrutement, de transition professionnelle, de reconversion, à l'échelle de l'entreprise de la branche.
- D.** Construire de la façon la plus concertée possible des achats de formation pour garantir la cohérence globale des offres de service et de formation.
- E.** Installer dans le CCREFP, une instance d'information et de concertation sur les décisions en matière d'organisation de l'offre pour favoriser la connaissance de l'utilisation des ressources de formation disponibles et suivre les délais entre la prescription et l'entrée en formation. Une attention particulière sera portée aux demandeurs d'emploi.
- F.** Élaborer et maintenir des calendriers coordonnés d'élaboration des cartes de formation.

ACTIONS PRIORITAIRES (voir détail p.46)

- **Construire avec les départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits**
- **Procédure coordonnée de l'élaboration de la carte des formations**
- **Commande concertée dans l'achat public de formation Région/Pôle Emploi/OPCA**



Section 3 : Mise en œuvre du contrat



Article 1 : les actions prioritaires retenues

A. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Afin de mettre en œuvre les orientations stratégiques, les signataires décident de rendre prioritaires les premières actions définies ci-dessous et qui feront l'objet de séances de travail avec les partenaires tant pour la définition précise des étapes, des calendriers et des participants que pour les engagements financiers inhérents à chaque action. Ces actions se déclinent à partir des orientations stratégiques communes préalablement définies lors du comité plénier du 19 mai du CCREFP, présentées lors de la session du Conseil Régional du 28 juin 2011 et qui sont reprises dans la section 2 du présent contrat.

B. DÉCLINAISON PAR ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

I. Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales, et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications

■ **Identification des flux de formés et rapprochement avec les besoins en compétences**

Priorité 1 : Recenser les sources pertinentes d'observation des mutations.

Constats : Les données actuellement mobilisables ne permettent pas de connaître l'ensemble des flux de formés dans la région notamment ceux qui relèvent de financements privés ce qui rend difficile les travaux de définition des besoins en formation.

Objectifs : Disposer d'une information exhaustive sur les flux de diplômés dans la région (formation initiale y compris privée hors contrat et candidats libres, formation continue des entreprises, VAE...) par diplôme ou titre préparé en validation totale.

■ **Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discriminations sous toutes ses formes**

Priorité 1 : Recenser les sources pertinentes d'observation des mutations en repérant la diversité des publics dont les femmes.

Constats : Améliorer la collecte de données sexuées et de données statistiques permettant de repérer l'absence de discriminations.

Objectifs : Affiner les connaissances de la relation emploi formation afin d'adapter les politiques publiques et suivre l'impact des actions et dispositifs mis en œuvre pour garantir les droits individuels.

■ **Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse**

Priorité 5 : Élaborer et mettre en synergie les diagnostics territoriaux.



Constats : La construction d'une offre de formation cohérente est un exercice régional qui doit être réalisé. Cependant, les espaces infra régionaux ont des réalités (sociologiques, économiques et démographiques) qui nécessitent parfois d'adapter l'offre aux situations locales.

Objectifs : Aider les acteurs du territoire à formaliser un ou des diagnostics argumentés afin d'aider les financeurs à décider de la construction d'une offre de formation continue spécifique ou du développement d'une offre de formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage.

2. Améliorer et coordonner le système d'orientation, informer tous les publics en formation initiale et continue

■ Vers un service public de l'orientation

Priorités 1 et 3 : Organiser territorialement une offre de proximité, cartographier les compétences mises en œuvre par les services présents sur un territoire...

Constats : Les offres de service en matière d'orientation sont segmentées. Les acteurs ne manquent pas mais leur travail en réseau reste à formaliser pour rendre plus lisible et visible les services rendus à la population.

La loi du 24 novembre 2009 suivie des décrets et circulaires propose une labellisation « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers ».

Parallèlement, la Région a expérimenté depuis 2006 la coordination d'acteurs territoriaux pour assumer sa responsabilité sur l'information et le conseil en VAE. Les points régionaux conseils (PRC) reçoivent environ 4 000 nouveaux entrants par an dont la moitié s'informe sur tout autre chose que la VAE.

Ceci a conduit les Chargés de Mission VAE à lancer un travail expérimental sur quatre territoires afin de comprendre le « qui fait quoi et pour qui ».

Objectifs : Coordonner les interventions de la labellisation et les expérimentations afin d'offrir un nouveau service à la population qui couvre le territoire régional et réponde à tous types de demandes. Rendre lisible le nouveau service public régional co-piloté.

■ Renforcer l'égalité et la mixité

Priorités 3 et 4 : Mettre en réseau les professionnels pour leur permettre d'échanger sur leurs pratiques ; proposer une véritable éducation aux choix en matière d'orientation.

Constats : Les données académiques issues de l'affectation des élèves mettent en évidence de nettes différences, à la fois dans les parcours de formation choisis par les filles et les garçons et dans le déroulement même de ces parcours :

- 60 % des jeunes qui choisissent des études professionnelles (CAP, BEP, ou Bac pro) sont des garçons contre 40 % de filles ;
- 72,7 % des filles de seconde professionnelle sont dans le domaine des services et seulement 13,4 % dans le secteur de la production ;
- 74 % des effectifs des classes préparatoires aux grandes écoles en Littéraire sont des filles contre 11 % des effectifs des DUT Génie thermique et énergie.

L'emploi des femmes se concentre dans des secteurs professionnels bien précis alors que celui des hommes est réparti de manière homogène dans toutes les branches professionnelles :

- 70,9 % des femmes travaillent dans les services, notamment dans l'éducation, la santé, l'action sociale, l'administration, les services aux particuliers et aux entreprises ;
- 31 % des femmes se concentrent dans dix professions contre 16 % des hommes ;



- La part des femmes est particulièrement importante dans des emplois peu qualifiés tels que les aides ménagères (97,9 % de femmes), les agents de services hospitaliers (84 % de femmes) ou les employés de maison (98,2 % de femmes).

La convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans les formations initiale et continue signée entre l'État et la Région en 2011 est un des support de cette politique. Ces travaux intégreront le CPRDFP.

Objectifs : Renforcer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une plus grande mixité dans l'emploi et dans la formation et une meilleure insertion professionnelle.

■ Coordination des enquêtes d'insertion

Priorité 4 : Proposer une véritable éducation aux choix en matière d'orientation

Constats : L'exercice de planification de la carte des formations professionnelles sous statut scolaire et sous statut étudiant ou sous contrat de travail nécessite de connaître les conditions dans lesquelles les jeunes s'insèrent sur le marché du travail. Les schémas prévisionnels des formations précédents ont mis en évidence l'intérêt de mener des enquêtes d'insertion qui constituent un outil d'aide à l'orientation pour les décideurs et les prescripteurs mais également pour les jeunes et les familles.

Des enquêtes sont conduites annuellement par les académies pour le compte de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale (enquête Insertion dans la Vie Active des scolaires – IVA , Insertion Professionnelle des apprentis- IPA y compris l'apprentissage agricole) à laquelle la Région a décidé de s'associer depuis 2009 pour en améliorer les taux de réponse (80 % au lieu de 50 %).

Des enquêtes sont également conduites annuellement par les Universités de Poitiers et de La Rochelle. De même, une enquête nationale comparable à l'enquête IVA du ministère de l'éducation nationale est réalisée annuellement par le ministère de l'agriculture mais avec des modalités différentes.

En complément, la Région participe avec l'État (DIRECCTE) au financement de l'extension régionale de l'enquête « Génération 2004 » et de l'enquête « Génération 2007 » menée par le CEREQ (Centre d'études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications) qui permet de disposer d'informations sur les conditions d'insertion des jeunes de la région durant les trois premières années de leur vie active.

L'INSEE, le Rectorat, l'ARFTLV et le GRES-CO (Université de Poitiers) disposent de ces données afin d'enrichir leurs propres travaux d'études et de recherches et d'en assurer une large diffusion.

La DRJSCS souhaite dans le cadre de sa plateforme régionale de coordination de l'observation sociale de Poitou et Charentes (PROSPEC) initier en 2011 un projet d'étude portant sur l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés des professions sociales, sanitaires, de l'animation et du sport.

Objectifs : Face à ces multiples initiatives, il convient de disposer d'une vision d'ensemble de ces outils permettant d'observer les conditions d'insertion des jeunes sortants du système éducatif initial quelque soit le ministère dispensateur (Éducation Nationale, Agriculture, Jeunesse et Sports).

■ Structurer et mettre en cohérence les modalités et les contenus d'intervention relatifs à la découverte des métiers

Priorité 4 : Proposer une véritable éducation aux choix en matière d'orientation.

Constats : Malgré les nombreuses initiatives conduites par divers acteurs pour faire connaître les métiers, toutes les fiches GFE (sauf 3 : les fiches 10, 14 et 17) ont, dans leurs priorités, des



éléments concernant l'image des métiers et les représentations que s'en font les jeunes et les adultes.

Que ces représentations soient sur ou sous valorisées, décalées ou inexistantes, il paraît nécessaire de travailler collectivement sur l'éducation aux choix d'orientation basée, notamment, sur une connaissance étayée, plus juste et cohérente des métiers et de structurer les modalités d'accompagnement aux choix professionnels auprès des usagers, jeunes et adultes.

Des informations stabilisées existent mais d'autres sont éparses, sous des formes variées, et relaient parfois des messages discordants, voire contradictoires.

Une meilleure lisibilité pourrait être construite de façon coordonnée en lien avec les professionnels.

Objectifs : Proposer un cadre d'organisation d'actions relatives à l'orientation et à la connaissance des métiers en définissant une politique pour l'éducation aux choix d'orientation en direction des jeunes et des adultes. Outiller cette démarche collective.

3. Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formations...

■ **Lancer les travaux et consultations nécessaires à la redéfinition des schémas relatifs aux formations sanitaires et sociales.**

Priorités 1 et 5 : Maintenir une diversité de l'offre territoriale de formation ; Assurer la cohérence entre la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et la carte des formations professionnelles initiales par apprentissage.

Constats : Lors de la session du 22 juin 2009, un schéma régional des formations sanitaires et un schéma des formations sociales 2009-2013 ont été adoptés en définissant un certain nombre d'orientations et de préconisations. Ils faisaient

suite au rapport du Conseil Économique Social et Environnemental Régional (CESER) portant sur les « formations sanitaires et sociales en Poitou-Charentes ». Aujourd'hui, l'émergence du nouveau cadre contractuel du CPRDFP conduit à redéfinir ces axes.

Les enjeux portés par les métiers de ces secteurs sont suffisamment importants en matière de création d'emplois, de renouvellement d'actifs et de besoins en qualification pour faire l'objet d'un travail spécifique de diagnostics et de préconisations réactualisées.

Objectifs : Organiser une instance d'orientation telle que prévue dans les schémas dont l'objectif sera d'établir un bilan d'étape de ces schémas et d'élaborer des propositions pour 2012-2015.

■ **Revisiter l'offre de formation de formateurs en regard des besoins de compétences émergents**

Priorité 2 : Accompagner les changements nécessaires dans les organismes de formation tout particulièrement par le développement des compétences des formateurs...

Constats : Compte tenu des évolutions récentes et à terme des contenus des référentiels de formation, des contraintes réglementaires ou législatives, environnementales et sociales, il apparaît nécessaire de renforcer et d'adapter l'offre de formation continue des différents intervenants en formation (initiale ou continue). Les dispositifs existants en matière de formations de formateurs ont répondu aux besoins émergents face à la rapidité de ces évolutions. Il convient de coordonner cette offre et de l'amplifier pour répondre aux attentes des différents acteurs de la formation.

Objectifs : Faire un état des lieux de l'existant, un repérage des besoins en formation, adapter les réponses en redéployant les outils existants : COM apprentissage, dispositif SAFRAN en lien avec le COT Métiers de la formation, plan académique de formation...



■ Accompagner les évolutions d'organisation des structures de formation et de commande publique par le développement d'outils de formation modernisés

Priorités 2 et 3 : Accompagner les changements nécessaires dans les organismes de formation ; encourager les réponses aux besoins d'individualisation des parcours de formations.

Constats : Les attentes des publics évoluent pour aller vers une offre de formation de plus en plus individualisée et à la carte qui conjugue à la fois du présentiel et de l'enseignement à distance. Les publics les plus fragiles ont des parcours en emploi de moins en moins linéaires qui nécessitent la construction de réponses modulaires, immédiates, qui obligent les organismes de formation à développer la Reconnaissance et la Validation des Acquis (RVA), les entrées/sorties permanentes, la modularisation des parcours, tout en gérant la diversité des publics.

Objectifs : Accompagner les organismes dans ces mutations en mobilisant ou en redéployant les outils mis à leur disposition (COM apprentissage, Fonds Régional pour l'Innovation dans les Organismes de Formation, FEDER...).

4. ...Pour lutter contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification...

■ Poursuivre et amplifier les travaux sur le décrochage scolaire

Priorités 1 et 2 : Identifier les situations et les indicateurs, organiser les conditions de coordination qui permettent d'éviter le décrochage scolaire ou les ruptures ; construire et animer le réseau des professionnels qui interviennent sur les territoires.

Constats : En 2008, le CESER puis le CCREFP se sont engagés dans une réflexion sur la prévention contre le décrochage scolaire. Elle a conduit à la mise en place d'un « chantier trans-

verse » portant sur les « ruptures de parcours de formation professionnelle initiale », sujet de préoccupation de l'ensemble des acteurs.

L' instruction interministérielle du 22 avril 2009 relative à la prévention du décrochage scolaire et à l'accompagnement des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire vise à améliorer le repérage des « décrocheurs » de la formation initiale, à construire une meilleure coordination locale pour accompagner les jeunes sortant de formation initiale sans diplôme et à soutenir les expérimentations locales de prévention et de traitement des sorties précoces de formation initiale.

Compte tenu du travail déjà engagé dans l'académie de Poitiers en matière de décrochage, les directeurs de CIO ont été désignés par les Préfets de département pour assurer le pilotage de ces coordinations locales.

Objectifs : La lutte contre le décrochage scolaire est une priorité nationale, régionale et un enjeu dans le cadre de la « Stratégie Europe 2020 ». Elle articule prévention et re-médiation sur un objectif central : faire que chaque jeune puisse construire son avenir professionnel et réussir sa vie en société. Renforcer les travaux de lutte contre le décrochage sous toutes ses formes notamment sur les expérimentations locales. S'appuyer sur la coordination des acteurs pour faciliter la recherche de solutions à proposer aux individus.

■ Faciliter les passerelles entre les différentes étapes ou voies de formation

Priorité 4 : Développer les passerelles entre les différents systèmes de formations.

Constats : L'échec en première année universitaire est lourd de conséquences. Le plan Licence organise des actions qui permettent aux étudiants de se réorienter en cours de formation en tentant de limiter les échecs.

Du fait de la réorientation du baccalauréat professionnel qui vise à permettre l'accès à l'ensei-



gnement supérieur, les jeunes issus de la voie professionnelle et qui souhaitent poursuivre vers les filières universitaires ne sont pas suffisamment armés pour réussir à l'université.

L'objectif de 50 % d'une classe d'âge au niveau III (BTS-DUT) prescrit dans le cadre de la loi d'orientation de 2005 nécessite ainsi de s'interroger sur l'accompagnement des jeunes qui auraient fait le choix d'une filière professionnelle à la sortie de la troisième et qui souhaiteraient par la suite poursuivre et atteindre le niveau III.

Objectifs : Organiser des offres passerelles qui permettent d'accompagner les jeunes en formation professionnelle vers des diplômes professionnels de type DUT en limitant les risques d'échec.

5. ... Afin de poursuivre la construction de la sécurisation des parcours et élever le niveau de qualification de tous les actifs

■ VAE - Simplification des procédures

Priorité I : Favoriser le développement de la VAE.

Constats : Les demandes de VAE déposées auprès des ministères certificateurs stagnent voire régressent si on retire les demandes des diplômés du sanitaire et social, qui captent toutes les attentions.

Parmi les candidats vus par les Point Relais Conseil, après 6 mois, 9 % déclarent avoir décidé de ne pas déposer de dossier de recevabilité dont 15 % pour des problèmes liés aux validateurs. Par ailleurs, sur les candidats recevables, 13 % sont en attente d'élaboration du dossier dont 80 % pour des raisons liées à l'accompagnement ou au financement.

Sachant que seuls 44 % des candidats recevables et en cours d'élaboration de dossier sont accompagnés alors que l'on sait l'impact que l'accompagnement a sur la réussite du projet, ce pourcentage pose question.

Enfin 20 % des candidats déclarent rencontrer des difficultés. Parmi ceux-ci, 46 % ont des difficultés liées à l'accompagnement, au certificateur, au financement.

Objectifs :

- Faciliter l'accès au dispositif de VAE pour reconnaître la valeur des expériences acquises, renforcer les salariés expérimentés dans leur projet et contribuer à sécuriser leur parcours, en particulier auprès des seniors,
- Améliorer le niveau de connaissance des parcours « VAE » (bases de données DAVA, service des examens Rectorat),
- Rendre plus lisibles et accessibles les démarches de VAE (table ronde des certificateurs),
- Renforcer les capacités d'accompagnement des candidats, en particulier les personnes de faible niveau.

■ VAE et mobilisation des fédérations professionnelles

Priorité I : Favoriser le développement de la VAE.

Constats : On n'observe pas de demandes de VAE dans les secteurs professionnels importants en volume d'emplois tels que le BTP, l'industrie, l'hôtellerie restauration.

Les demandes sont donc peu nombreuses et concernent essentiellement les 35 - 45 ans.

Objectifs : Relancer le recours au dispositif de VAE pour reconnaître la valeur des expériences acquises, appuyer les salariés expérimentés dans leur projet et contribuer à sécuriser leur parcours.

■ Développement de la VAE et organisation de la certification pour les seniors

Priorité I : Favoriser le développement de la VAE.



Constats : La demande d'information conseil reste stable autour de 3 800 nouvelles personnes tous les ans. En 2010, la demande de VAE baisse, le nombre de passage devant les jurys a légèrement progressé, ce qui peut s'expliquer par des modifications de dates de jurys. La classe d'âge des 45 ans et plus représente 34 % de ces demandes.

Objectif : Organiser un effort particulier pour les salariés de plus de 45 ans.

■ Sécurisation des trajectoires professionnelles

Priorité 3 : Anticiper les ruptures et favoriser les mobilités choisies par le développement de la culture de la gestion RH des entreprises et notamment des TPE PME.

Constats : La crise économique a frappé durement les actifs de la Région. En 2009 – 2010, deux plates-formes CTP (contrats de transition professionnelle) ont été mises en place pour accompagner ces licenciements qui ont bouleversé les équilibres des territoires sur lesquelles ils sont intervenus.

Toutes les observations, évaluations ont pointé la force de l'anticipation dans la lutte contre l'enlèvement du salarié licencié dans sa recherche d'emploi, y compris quand celle-ci passe par un besoin de reconversion qui nécessite l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Les règles actuelles de gestion des fonds de la formation professionnelle liées au statut de l'individu ne permettent pas de mener à bien des projets de qualification sur la durée.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur la mise en place d'un Contrat de sécurisation professionnelle (ANI du 31 mai 2011 relatif au Contrat de sécurisation professionnelle) applicable depuis le 1er septembre 2011 en remplacement des dispositifs CRP (Conven-

tions de Reclassement personnalisé et CTP (contrats de transition professionnelle) ce qui constitue une opportunité.

Objectifs : Expérimenter des parcours complets de reconversion qui mobiliseraient toutes les sources d'intervention (financières, assurancielles, formatives,...) pour sécuriser le projet de réorientation du salarié fragilisé.

■ Maîtrise des savoirs de base et compétences clés

Priorité 4 : Renforcer la lutte contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition du socle de compétences.

Constats : En 2015, 75 % des emplois en Europe nécessiteront un niveau de formation au moins égal au deuxième cycle du secondaire³. Or, 30 % de la population de l'OCDE (31 % de la population française) a un niveau de formation inférieur à ce même niveau⁴.

En particulier, 9 % de la population française, soit 3 100 000 personnes, ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences de base pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne. L'illettrisme concerne 15 % des demandeurs d'emploi et 8 % des salariés.

C'est pourquoi, la re-médiation à l'illettrisme et le développement des compétences clés sont des priorités du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Les recommandations du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 identifient 8 compétences clés nécessaires à l'épanouissement et au développement personnels, à la citoyenneté active et à l'emploi et incitent chaque État membre à mettre l'accent sur les publics cibles qu'il identifie comme prioritaires.

En France, la problématique a été intégrée dans le Code du travail par la loi du 24 novembre 2009, qui dispose que la formation profession-

³(Source : CEDEFOP 2008)

⁴(Source : OCDE-Stat 2010)



nelle vise à permettre d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences qui développent et complètent le socle commun et favorisent l'évolution professionnelle (articles 1 et 2).

Objectifs : Mise en œuvre du programme Compétences clés. Celui-ci porte sur le développement d'une ou plusieurs compétences fondamentales (compréhension et expression écrites – mathématiques, sciences et technologies – bureautique et internet – aptitude à développer ses connaissances et compétences – initiation à une langue étrangère).

Le public éligible comprend principalement les demandeurs d'emploi, les jeunes sans emploi, mais peut aussi comprendre les salariés en contrat aidé (sous réserve que l'employeur rémunère le salarié pendant la formation) et ceux qui ne souhaitent pas que leur situation d'illettrisme soit connue de leur employeur.

Parmi eux, priorité est donnée aux apprenants sans qualification ou mal à l'aise à l'écrit.

L'apprenant et son formateur réfèrent définissent ensemble les dates, la durée, le rythme et le contenu de la formation, personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de l'apprenant, de ses besoins et de ses attentes.

■ Maîtrise des savoirs de base, lutte contre l'illettrisme pour les jeunes en alternance

Priorité 4 : Renforcer la lutte contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition du socle de compétences.

Constats : La maîtrise des savoirs de base et de compétences transverses constitue une première étape dans l'accès à la qualification, or :

- certains jeunes s'orientant vers des formations professionnelles en alternance après leur 3ème rencontrent des difficultés pour suivre les matières générales ce qui augmente les risques d'abandon ;

- pour d'autres, la transformation du Bac Pro 2 ans en 3 ans est ressentie comme une marche supérieure à franchir alors qu'au préalable ils abordaient le niveau 5 (CAP/BEP) puis le niveau 4 (Bac Pro 2 ans) dans la durée.

Objectifs : Disposer d'une offre de formation adaptée dans ses contenus (co-construction de parcours associant savoirs de base et formation professionnelle) et son organisation pour ces publics en difficulté mais également proposer un accompagnement renforcé.

Favoriser notamment le rapprochement des CFA avec le réseau des APLIS (Atelier Permanent Local d'Individualisation des Savoirs) qui permettrait de travailler sur les savoirs fondamentaux, sur la remédiation...

6. Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation

■ Construire avec les départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits

Priorité 1 : Mettre en place les moyens d'une meilleure cohérence des financements apportés par les différents acteurs (État, Région, Pôle emploi, Partenaires sociaux, OPCA, Agéfiph, Départements...) selon les publics et les types d'actions.

Constats : Les départements ont un rôle de chef de file en matière d'action sociale et sont responsables des publics en insertion, bénéficiaires de minima sociaux et/ou employés en contrats aidés. La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active (RSA) formalise la gouvernance des dispositifs d'insertion avec le département comme échelon pertinent et prévoit que chaque conseil général élabore un Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI).

Le PTI se veut être un outil de déclinaison opérationnelle pour la mise en œuvre des Plans



Départementaux d'Insertion (PDI) prévus par la loi du 18 décembre 2003 qui transfère le pilotage intégral du Revenu Minimum d'Insertion (RMI).

Objectifs : Rechercher des cohérences entre les différents programmes et thématiques inscrits dans les PTI. Favoriser l'accès de ces publics bénéficiaires de minima sociaux aux dispositifs régionaux. Établir un tableau de bord à partir d'indicateurs partagés guidant ainsi la coordination de l'action publique.

■ Procédure coordonnée de l'élaboration de la carte des formations

Priorité 2 : Développer les modalités d'échange entre les financeurs et entre les services qui ont autorité pour organiser les offres de formation sur les territoires.

Constats : Les responsabilités concernant les cartes des formations sont partagées entre acteurs publics et sont impactées par les décisions de partenaires sociaux au titre de la formation continue. Chaque dispositif de formation a ses spécificités d'organisation, de contraintes calendaires.

Cependant, la nécessité de coordonner les décisions devient de plus en plus prégnante afin de faciliter la mise en cohérence et d'éviter les jeux de concurrence entre dispositifs qui, à terme, ne s'avèrent jamais efficaces.

Objectifs : Définir les procédures et processus d'élaboration des cartes des formations et informer les dispensateurs de formations sur les besoins et attentes du secteur économique et des familles.

■ Commande concertée dans l'achat public de formation Région/Pôle Emploi/OPCA

Priorité 3 : Veiller à l'articulation de la programmation des achats de formation de la Région et de Pôle emploi.

Constats : Les récentes réformes de la formation professionnelle ont rendu encore plus complexe le financement d'actions de formation professionnelle continue privilégiant le principe de complémentarité plus que celui de subsidiarité. Ainsi, concernant la formation continue des demandeurs d'emploi, les Régions, Pôle Emploi et les OPCA organisent en même temps - à l'aide de modes de programmation différents - une offre de formation qui risque d'être concurrente voire contre-productive.

Objectifs : Se doter de démarches de coordination qui permettent de répartir les offres à mettre en œuvre, qui partagent les interventions afin de rendre lisible une offre globale et complémentaire.



Article 2 : conventions de mise en œuvre

A. LES CONVENTIONS ANNUELLES D'APPLICATION

Une convention annuelle d'application précisera chaque année la programmation et le financement des actions conduites au titre du présent contrat. Elle permettra également d'enregistrer les avenants éventuels au contrat et notamment la nature précise des actions à mener qui pourra être plus large qu'elle n'est à ce jour dans le présent contrat. Elle présentera entre autres, l'état des travaux conduits au sein du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout Au Long de la Vie (CNFPTLV) notamment les tableaux de bord du CPRDFP. Elle permettra également d'enregistrer l'état de la programmation en matière de formation (carte des formations, apprentissage, formation continue)

La convention annuelle et ses avenants est présentée en comité plénier du CCREFP pour avis et pour décision aux signataires du CPRDFP.

B. LES CONVENTIONS DE PARTENARIAT

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce contrat de plan et de ses conventions annuelles d'application, les partenaires sociaux, les branches et les fédérations professionnelles peuvent s'engager à mener des actions opérationnelles issues des priorités définies dans ce contrat. Une convention d'engagements réciproques précisera l'objet ou les objets de l'accord, les conditions de réalisation, les calendriers de mise en œuvre et les engagements financiers consentis par les parties.

Les conventions de partenariat trouveront leur place dans les conventions annuelles d'application.

Article 3 : communication

Les financeurs devront être identifiés clairement et de façon équitable sur tous les supports de communication relatifs aux opérations financées dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

Ainsi, les logotypes de la Région et de l'État seront apposés en tête de couverture ou en page de garde, sur tous les supports de promotion, d'information, de publicité et de communication.

Article 4 : suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation de l'application de ce contrat de plan et des conventions annuelles d'application sont réalisés par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) au sein de la commission évaluation mise en œuvre à cet effet et notamment en mettant en œuvre les modalités définies par le CNFPTLV.

La commission aura pour rôle d'élaborer un projet d'évaluation concomitante qu'elle pilotera. Elle pourra, après l'avis des décideurs, s'appuyer sur des prestataires extérieurs.



Article 5 : révision du contrat

Le CPRDFP peut être révisé d'un commun accord par les signataires lorsque les conditions d'exécution du contrat démontrent la nécessité de procéder à une amélioration de certaines clauses notamment par le suivi et l'évaluation du CCREFP.

Toute modification du contrat fait l'objet d'une clause spécifique de la convention annuelle d'application.

Article 6 : date d'effet et durée du CPRDFP

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles prend effet dès la signature pour une durée de 4 ans .

Fait à Poitiers en 4 exemplaires originaux,

Le 14 février 2012

Le Préfet de région
M. DASSONVILLE

La Présidente du Conseil Régional de Poitou-Charentes
M^{me} ROYAL, représentée par M^{me} MESNARD, Vice Présidente

Le Recteur d'Académie
M^{me} DAOUST

Le Directeur Régional de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt
M. GUTTON



Annexe 1

Portrait de Poitou-Charentes



**Document voté en session du mois de Juin 2011 | téléchargeable
sur le site de la Région (<http://www.poitou-charentes.fr>)**

Une région attractive avec un dynamisme démographique

Au 1^{er} janvier 2010, la région Poitou-Charentes compte 1 774 000 habitants, ce qui la place au 15^{ème} rang métropolitain.

La population régionale a augmenté de près de 134 000 personnes depuis 1999, soit une évolution moyenne de + 0,72 % par an, légèrement supérieure à la moyenne nationale (+ 0,65 %).

I. UNE AUGMENTATION DE LA POPULATION LIÉE AU SOLDE MIGRATOIRE¹

La région devrait compter 2 062 000 habitants en 2040, soit 18,5 % de plus qu'en 2007.

Sur la même période, le nombre d'habitants devrait augmenter de 14,5 % en France.

Avec 165 000 nouveaux arrivants en 5 ans, le Poitou-Charentes occupe le 8^{ème} rang des régions françaises les plus attractives. La Charente-Maritime concentre à elle seule 41 % des nouveaux arrivants.

Cette forte proportion de nouveaux arrivants est essentielle au dynamisme démographique régional ; sans ces migrations, la population diminuerait rapidement à compter de 2010.

Le solde des migrations est positif pour toutes les tranches d'âge, sauf pour les 18-24 ans : la région perd chaque année 450 jeunes de cette tranche d'âge, dont 200 étudiants.

La région gagne en particulier des retraités (37 % de l'apport migratoire) mais aussi des actifs de plus de 30 ans (29 % des arrivants, soit 2 000 personnes par an environ).

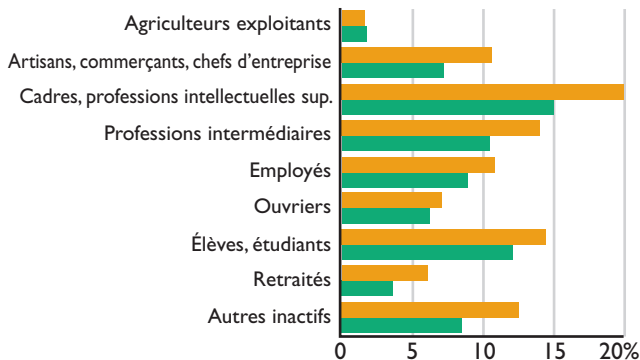
¹Insee Poitou-Charentes, Décimal n° 293, juillet 2009



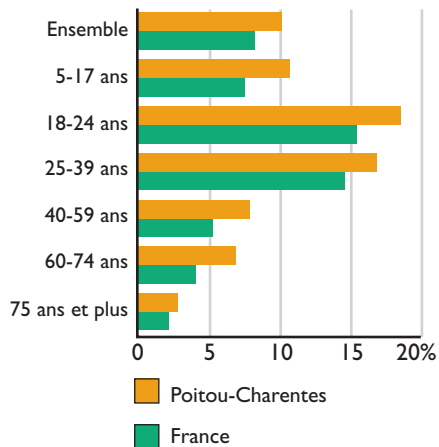
Les jeunes et les cadres sont les plus mobiles

Part des personnes résidant, il y a 5 ans, hors de la région actuelle de résidence

Par catégorie socioprofessionnelle



Par âge



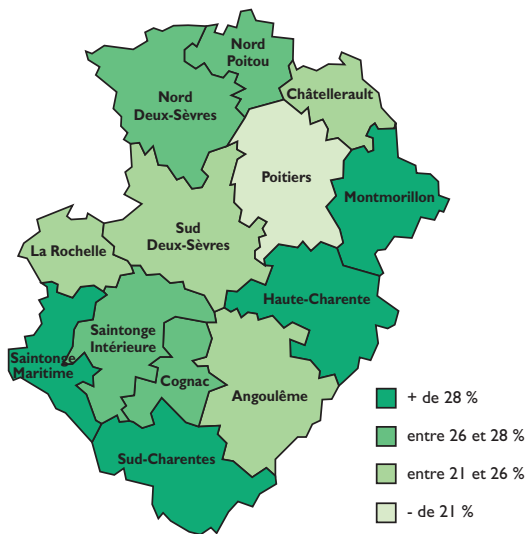
Source : Insee Poitou-Charentes, Décimal n° 293, juillet 2009



Le Poitou-Charentes est une région rurale : 38 % de la population régionale vit dans des espaces à dominante rurale alors que la moyenne métropolitaine s'établit à 18 %². La région dispose d'un maillage de villes moyennes réparties sur son territoire. La population s'accroît sur l'ensemble du territoire, en particulier sur le littoral et dans les grandes agglomérations. Elle s'installe en dehors des centres urbains ce qui entraîne une amplification des déplacements entre le domicile et le lieu de travail³.

La population de la région Poitou-Charentes est plus âgée que la moyenne nationale : en 2008, l'âge moyen d'un picto-charentais était de 42,1 ans contre 40,3 ans en France métropolitaine. En 2007, 26,3 % de la population régionale a 60 ans ou plus (contre une moyenne de 21,3 %). A l'inverse, les jeunes de moins de 20 ans sont sous-représentés en Poitou-Charentes (22,6 % contre 24,9 % en 2008).

Part des 60 ans et plus (2006)



Source : Insee - Recensement de la population 2007

Le département de Charente-Maritime est le plus âgé de la région (28,5 % de personnes de 60 ans et plus) ; la Vienne, le département le plus jeune.

La part des 60 ans et plus est particulièrement importante en Haute-Charente (33 %), en Saintonge-Maritime et dans la zone d'emploi de

Montmorillon (32 %) mais également en Sud-Charentes (30 %). Ces quatre zones d'emploi sont également celles où l'indice de jeunesse (c'est à dire le rapport entre le nombre de jeunes de moins de 20 ans et celui des personnes de 60 ans et plus) est le plus défavorable (inférieur à 0,7).

²Insee, Recensements de la Population 2006 et 2007

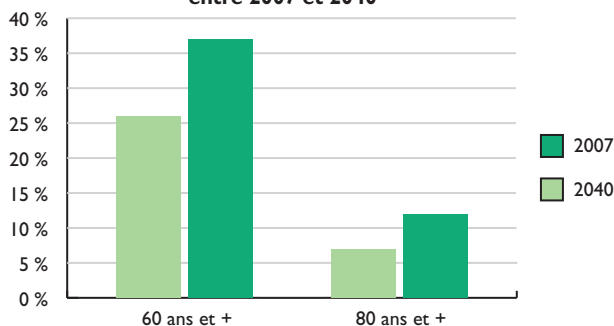
³Insee, La région Poitou-Charentes en résumé



Le phénomène de vieillissement de la population s'affirmerait nettement : en 2040, 36,5 % de la population régionale serait âgé de 60 ans ou plus (31 % en France métropolitaine). La part des 80 ans et plus passerait de 6 % en 2007 à 12 % en 2040. Poitou-Charentes

s'affirmerait comme l'une des régions les plus âgées de France⁴. Ce vieillissement induira une augmentation des besoins en emploi, en particulier dans le secteur de la prise en charge de la dépendance.

**Évolution de la part des personnes âgées
entre 2007 et 2040**



2. UNE POPULATION ACTIVE EN BAISSÉ ET DES BESOINS EN EMPLOIS IMPORTANTS DANS CERTAINS SECTEURS

La région Poitou-Charentes comptait 778 540 actifs en 2007⁵. La population active commence à se réduire et, malgré les 1 800 actifs supplémentaires qui arriveraient chaque année sur le territoire, elle devrait diminuer de 3,7 % d'ici 2020⁶.

Selon l'Insee⁷, un actif sur trois partirait en retraite à l'horizon 2020, ce qui place le Poitou-Charentes au 4^e rang des régions où le taux de départ est le plus élevé derrière le Limousin, l'Auvergne et la Bourgogne.

La situation sera cependant contrastée selon les secteurs économiques : ceux qui compteront le plus de départs seront logiquement ceux qui emploient une part importante de seniors. 42 % des départs totaux concerneront principalement deux secteurs très féminisés :

- les secteurs de la santé et de l'action sociale (25 800 actifs de plus de 50 ans),
- les secteurs de l'administration publique et de l'éducation (45 000 départs d'ici 2020),

mais aussi :

- les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture (14 300 départs soit 950 par an jusqu'en 2020),
- le secteur de la pêche (1 500 départs d'ici 2020).

⁴Insee Poitou-Charentes, *Décimal n° 308, décembre 2010*

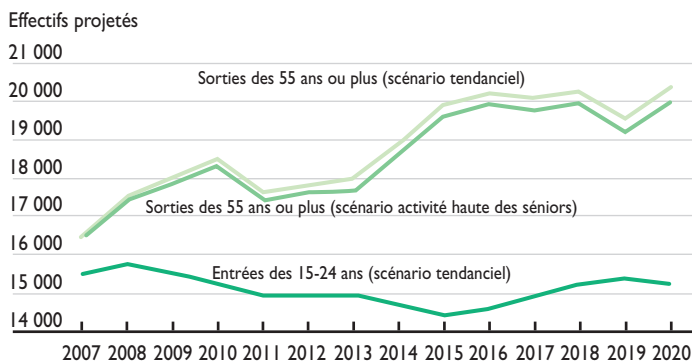
⁵Insee, *Recensement de la Population 2007*

⁶Insee Poitou-Charentes, *Décimal n° 297, octobre 2009*

⁷Insee Poitou-Charentes, *Décimal n° 303, mars 2010*



Entrées des jeunes sur le marché de l'emploi et sorties des seniors à l'horizon 2020 en Poitou-Charentes



Source : Insee Poitou-Charentes, Décimal n °297, octobre 2009

Selon le dynamisme des secteurs concernés, le volume des départs en retraite n'aura pas le même impact sur les besoins de recrutement. La problématique essentielle se situera au niveau des secteurs qui conjuguent un fort taux de départ avec un contexte de croissance et de création d'emplois.

Dans le GFE 16 (Paramédical - Travail social – Soins personnels), les métiers de la santé constitueront un secteur à fort enjeu, dans un contexte qui conjugue départs massifs à la retraite (8 500 départs d'infirmiers, sages-femmes et aides-soignants), vieillissement de la population et rebond de la natalité.

Dans le secteur social, l'Insee estime à 9 500 les départs d'assistantes maternelles, d'aides à domicile et d'aides ménagères.

Dans les activités financières et immobilières (GFE 14), sur-représentées en raison de la présence des mutuelles à Niort, les taux de départ à la retraite seraient d'environ 40 % d'ici 2020. Pour rappel, le secteur des finances offre les salaires parmi les plus élevés de la région.

En volume, ces départs libéreraient au total 251 500 postes d'ici 10 ans. Les opportunités professionnelles seront nombreuses pour les jeunes actifs de la région. Capter et retenir des actifs jeunes sera donc essentiel pour renouveler une activité libérée par les futurs retraités.

En volume, ces départs libéreraient au total 251 500 postes d'ici 10 ans. Les opportunités professionnelles seront nombreuses pour les jeunes actifs de la région. Capter et retenir des actifs jeunes sera donc essentiel pour renouveler une activité libérée par les futurs retraités.



Le contexte socio-économique vers la sortie de crise

Les analyses économiques par secteur d'activité sont détaillées dans chacune des fiches GFE (volet contexte économique et évolutions).

I. UN NOMBRE RECORD DE CRÉATIONS D'ENTREPRISES EXPLIQUÉ PAR LE NOUVEAU STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR

Début 2009, le Poitou-Charentes comptait 74 612 entreprises dans le secteur marchand non agricole. Les créations d'entreprises ont presque doublé en un an : 14 263 entreprises ont été créées dans la région en 2009. Cette augmentation sans précédent est liée au dynamisme du nouveau régime d'auto-entrepreneur.

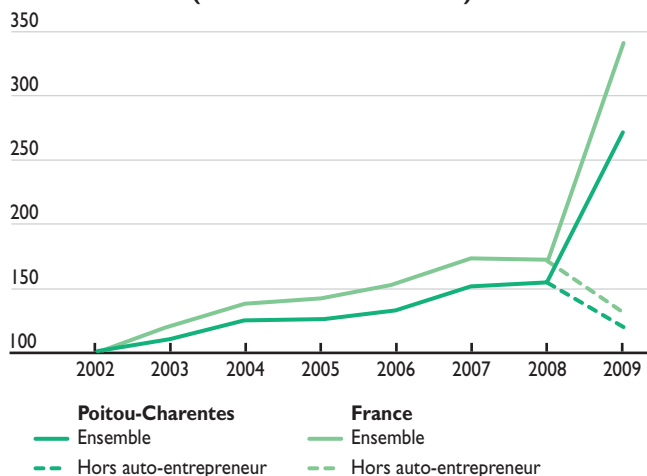
La création d'entreprises hors auto-entrepreneuriat est en revanche à la baisse : seules 5 563 entreprises ont été créées hors du régime d'auto-entrepreneur, soit 23 % de moins qu'en 2008⁸.

Il n'est pas encore possible d'expliquer cette baisse en distinguant précisément les effets de la crise économique de ceux de la création du nouveau statut d'auto-entrepreneur.

Mais c'est bien le développement de l'auto-entreprise qui explique le dynamisme de création enregistré en 2009 : la part des auto-entrepreneurs est en effet particulièrement élevée dans la région (61 % contre 55 % pour la France entière). Toutefois, ces données sont à relativiser puisque 55 % de ces entreprises n'ont généré aucun chiffre d'affaires en 2010⁹.

La Charente-Maritime reste le département qui accueille le plus grand nombre de nouvelles entreprises, qu'elles soient ou non créées sur le mode de l'auto-entrepreneuriat : on en recense 6 143, soit 43 % des créations régionales.

**Évolution des créations d'entreprises
(indice base 100 en 2002)**



Source : Insee Poitou-Charentes, Bilan Economique et Social 2009

⁸Insee Poitou-Charentes, Bilan Economique et Social 2009
⁹Liaisons Sociales, Hors-Série 2010



Les créateurs d'entreprises sont majoritairement des hommes (1 820 au 1^{er} semestre 2006 contre 720 femmes). Les femmes créent surtout des entreprises de services ; les hommes créent également des entreprises dans le secteur des services mais aussi dans celui de la construction¹⁰.

La région a été davantage touchée par les défaillances d'entreprises, avec une hausse de 21 % en un an (8,8 % au niveau national). Néanmoins, le taux de survie des entreprises à 5 ans atteint 58 % en Poitou-Charentes et 56,3 % au niveau national pour la génération 1999¹¹.

Pour favoriser la création d'entreprises et accompagner leur développement, la Région a poursuivi son soutien à l'emploi en finançant 2 026 emplois et bourses tremplins en 2009, soient 13 697 au total depuis 2004.

Elle a également accordé 142 aides à l'investissement et à l'emploi (dispositif CORDEE) et 87 à l'accompagnement des entreprises dans des démarches d'ouverture à l'international (dispositif CORDEEX)¹².

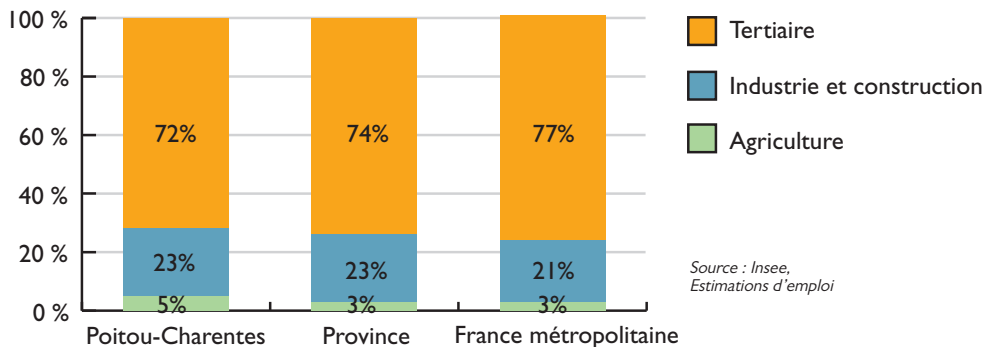
2. UNE ÉCONOMIE DE PME DIVERSIFIÉE

En 2008, 144 823 établissements sont recensés en Poitou-Charentes. La Charente-Maritime concentre à elle seule 40 % des entreprises de la région¹³. A l'instar de nombreuses régions, les très petites entreprises sont très fortement implantées en Poitou-Charentes : plus de la moitié des établissements n'ont aucun salarié.

La région compte 265 établissements de plus de 200 salariés. Il s'agit principalement de collectivités territoriales, des services publics de l'administration, de la santé et de l'éducation et d'établissements industriels¹⁴.

L'agriculture tient une place essentielle dans l'économie régionale. Le secteur primaire (agri-

Répartition des actifs selon le secteur en 2008



¹⁰Insee Poitou-Charentes, Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clés 2010

¹¹Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirène)

¹²Région Poitou-Charentes, Sur Mesure n°42, décembre 2010

¹³Insee, Chiffres clés Poitou-Charentes, Résumé Statistique, octobre 2010

¹⁴IAAT, Repères clés de la région Poitou-Charentes, avril 2010



culture, sylviculture, pêche) y est très important puisqu'il représente 5,3 % des emplois en 2008 contre 2,6 % en France¹⁵. Les établissements agricoles représentent 22 % des établissements régionaux (contre 13 % en moyenne).

Le secteur agricole est particulièrement développé dans les zones d'emploi de Haute et de Sud-Charente.

15 % des actifs picto-charentais travaillent dans le secteur industriel (13,9 % en France métropolitaine)¹⁶.

Il s'agit essentiellement d'une industrie de sous-traitance constituée de PME, caractérisée par une certaine diversité.

Les secteurs les plus présents sont l'industrie agro-alimentaire (18 % des salariés de l'industrie), l'industrie des équipements mécaniques (11 %), les industries du bois et du papier (9 %),

la métallurgie et la transformation des métaux (8 %), la construction navale, aéronautique et ferroviaire (7 %)¹⁷.

Les industries agro-alimentaires sont le premier employeur industriel du Poitou-Charentes (plus de 17 000 salariés en 2007)¹⁸.

L'industrie reste concentrée sur certains territoires : en 2006, elle représente 21 % de l'emploi en Charente mais seulement 11 % en Charente-Maritime¹⁹. Les grandes entreprises industrielles se concentrent en effet sur les zones d'emploi d'Angoulême, de Cognac mais aussi de Châtelleraut.

Le secteur de la construction, qui regroupe 12 % des établissements de la région, représente 7,6 % de l'emploi régional (6,8 % en métropole) et 8 % de la valeur ajoutée régionale (contre 6,7 % en moyenne)²⁰.

Typologie des zones d'emploi du Poitou-Charentes



¹⁵Insee, Estimations d'emploi, 2008

¹⁶Insee, Estimations d'emploi, 2008

¹⁷ARFTLV – OREF, Convergences, L'emploi industriel en Poitou-Charentes, janvier 2010

¹⁸OREF Poitou-Charentes, Convergence n°8, mars 2010

¹⁹JAAT, Repères clés de la région Poitou-Charentes, avril 2010

²⁰Insee, Estimations régionales et départementales d'emploi, 31 décembre 2008



Le secteur tertiaire concentre 72 % de l'emploi régional. Ce secteur est particulièrement important dans les zones d'emploi de Poitiers, de la Rochelle, du Sud Deux-Sèvres (Niort) et de la Saintonge-Maritime. Les grandes entreprises de services se concentrent sur les quatre préfectures de département²¹.

Le Poitou-Charentes est également une destination touristique d'importance, en particulier sur le littoral de la Charente-Maritime et dans la zone du Futuroscope. Parmi les 20 sites de loisirs les plus visités en France, deux sont en Poitou-Charentes et cumulent près de 2,3 millions de visiteurs en 2008 (le Futuroscope et la parc zoologique de la Palmyre). La Charente-Maritime se situe au 3^e rang des régions françaises pour les nuitées personnelles des touristes français.

Avec un chiffre d'affaires annuel de 2,76 milliards d'euros (7,9 % du PIB régional), l'activité touristique est donc une filière économique essentielle en Poitou-Charentes. Ce secteur emploie 24 000 salariés en moyenne annuelle, soit 4,6 % de l'emploi total de la région (contre

une moyenne nationale de 4,4 %). Mais la saisonnalité est très forte (36 600 salariés en été, environ 16 600 en hiver)²².

Le secteur tertiaire non marchand (santé et action sociale, administration publique, enseignement) regroupe 31,4 % des actifs de la région alors que le commerce représente près d'un établissement sur quatre.

L'économie sociale est bien implantée dans la région puisqu'elle regroupe 69 500 salariés dans 7 000 établissements. Elle représente 12,5 % de l'emploi salarié marchand régional ce qui place le Poitou-Charentes au 3^e rang national. L'implantation de mutuelles dans le sud des Deux-Sèvres (Niort) et de coopératives contribuent largement à la position de la région²³.

Bien que le secteur associatif soit dominant dans l'économie sociale du Poitou-Charentes (66 %), les associations sont moins présentes qu'au niveau national²⁴.

Ce secteur connaît une croissance importante (+ 18 % depuis 2000)²⁵.



L'emploi des femmes présente certaines particularités :

- **71 % des femmes travaillent dans les services (éducation, santé, action sociale, administration...)** ;
- **31 % des femmes se concentrent dans 10 professions contre 16 % des hommes ;**
- **les femmes sont très représentées dans les emplois peu qualifiés d'aide aux personnes : 98 % des employés de maison, 98 % des aides ménagères, 84 % des agents de services hospitaliers²⁶.**

²¹Insee, *Estimations d'emplois, 2008*

²²Région Poitou-Charentes, *Poids économique du tourisme en Poitou-Charentes, 2008*

²³Insee Poitou-Charentes, *E-décim@l n°11*, avril 2011

²⁴Insee Poitou-Charentes, *Décimal n°291*, avril 2009

²⁵IAAT, *Repères clés de la région Poitou-Charentes, avril 2010*

²⁶Insee Poitou-Charentes, *Décimal n°306*, juillet 2010



3. UN MARCHÉ DE L'EMPLOI IMPACTÉ PAR LA CRISE INTERNATIONALE

En Poitou-Charentes, 690 000 personnes en emploi sont recensées en 2008, dont 611 000 salariés et 79 000 non-salariés.



En Poitou-Charentes, l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes est moins important qu'au niveau national : dans la région, 74,7 % des hommes et 67,7 % des femmes de 15 à 64 ans sont actifs (contre des moyennes nationales respectives de 75,6 % et de 63,7 %). Les picto-charentaises sont plus actives que la moyenne, sauf chez les plus de 55 ans (35,5 % d'actives en région contre 38,5 % en France)²⁷.

L'année 2009 se caractérise par une amplification de la baisse de l'emploi salarié amorcée en 2008, avec une perte de 12 000 emplois.

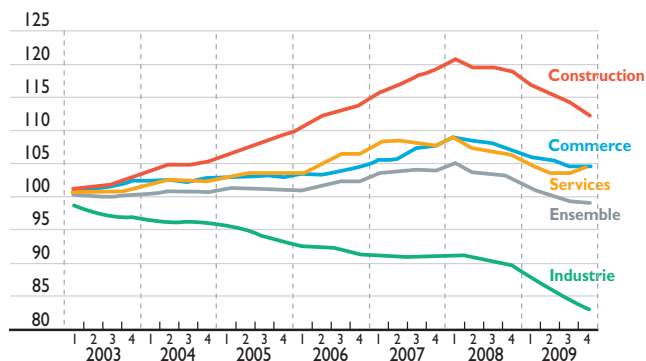
20 000 emplois ont disparu sur ces deux dernières années, malgré une stabilisation au dernier trimestre 2009.

Le Poitou-Charentes, du fait de la structure de ses industries, a été l'une des régions les plus touchées par la crise, malgré une dynamique de l'emploi supérieure à la moyenne nationale avant la crise.

Ainsi, l'emploi salarié de la région a reculé de 5 % sur cette même période, contre une baisse de 3,6 % au niveau national.

Tous les secteurs d'activités sont touchés mais l'industrie est à elle seule responsable de la moitié de la baisse de l'emploi salarié du secteur marchand non agricole régional : au total, 6 550 emplois ont été supprimés.

Évolution trimestrielle de l'emploi salarié par grand secteur d'activité*
(données CVS calées sur Estef 2007)



*Hors secteurs principalement non marchands : administration, éducation, santé, action sociale.

Source : INSEE Poitou-Charentes, Bilan Economique et Social 2009

²⁷Insee, recensement de la population 2007



Dès 2008, le nombre d'emplois baisse également dans la construction, secteur jusqu'alors en expansion.

La crise touche en particulier les salariés précaires : le nombre d'emploi intérimaire a chuté de 23 % en 2008 conjointement à la baisse d'activité dans l'industrie. En 2009, la baisse est de 0,9 %. En mars 2010, le taux de recours à l'intérim est de 4,5 % dans la région et de 3,8 % en France. Plus généralement, le travail temporaire a diminué de 18,2 % entre 2008 (405 628 contrats conclus) et 2009 (331 965 contrats conclus)²⁸.

4. UNE PLUS FAIBLE REPRÉSENTATION DES CADRES

Selon l'Insee²⁹, les cadres représentent 9,7 % de la population active régionale, soit 2 points de moins qu'en province. Poitou-Charentes occupe ainsi le 3^e rang des régions de province les moins dotées en cadres. Les effectifs progressent (+ 24,5 % entre 1999 et 2006) mais au même rythme qu'en province, ce qui ne permet pas à la région de rattraper son retard.

Cette faible représentation de cadres peut s'expliquer par une moindre importance des activités de conseils et d'assistance mais aussi de recherche et développement par rapport aux autres régions françaises.

La région attire cependant des cadres puisque un sur cinq n'habitait pas en Poitou-Charentes cinq ans auparavant. Mais le solde migratoire de ces populations avec le reste de la France est quasiment nul : la région attire des cadres mais ils sont aussi nombreux à partir. Le Poitou-Charentes forme effectivement de nombreux étudiants dont certains vont occuper des postes d'encadrement dans d'autres régions une fois leurs études terminées.

5. L'EMPLOI DES SENIORS : DES EFFORTS À POURSUIVRE

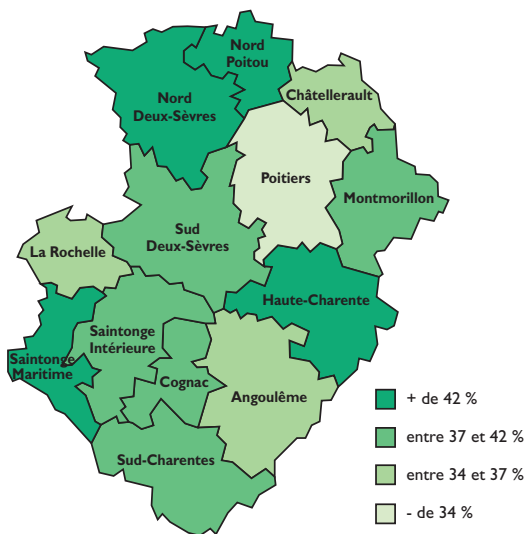
En 2007, la moitié des picto-charentais âgés de 55 à 64 ans est en pré-retraite ou en retraite contre une moyenne de 42 % en province. La région se situe au 3^e rang des régions ayant le plus faible taux d'emploi des seniors (34 %)³⁰.

Dans les zones d'emploi de Poitiers, de Châtelleraut, de La Rochelle et d'Angoulême, les personnes âgées de 55 à 64 ans sont plus actives que la moyenne régionale.

La loi de financement de la sécurité sociale de 2009 incite les entreprises au maintien des seniors en emploi.

Les objectifs de Lisbonne fixaient le taux d'emploi des seniors à 50 %. Mais la structure sociale des salariés de la région a des conséquences sur ce maintien : en Poitou-Charentes, les ouvriers sont sur-représentés.

Taux d'activité des 55 - 64 ans (2006)



Source : Insee - Recensement de la population 2007

²⁸SEPEs DIRECCTE Poitou-Charentes, Chiffres clés : édition 2010

²⁹INSEE Poitou-Charentes, « Regard sur l'attractivité économique de la région avant la crise », Cahier de Décimal n°54, Décembre 2010.

³⁰Insee Poitou-Charentes, Décimal n°309, janvier 2011

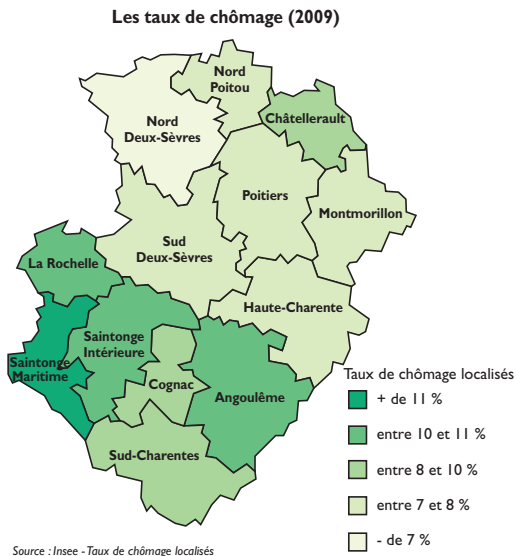


Or, ils sont plus souvent confrontés à des problèmes de santé qui les contraignent à quitter plus tôt leur emploi.

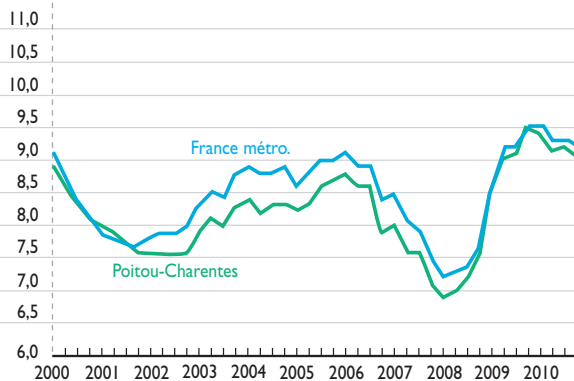
Le maintien dans l'emploi des seniors ne peut s'envisager en dehors d'un développement de l'accès à la formation pour faire face à l'élévation des niveaux de qualification.

6. UN TAUX DE CHÔMAGE MOINS IMPORTANT EN POITOU-CHARENTES

Fin 2010, le taux de chômage régional s'élevait à 9 %, soit 0,2 points de moins que la moyenne métropolitaine. La tendance est à la baisse sur l'année 2010 après la forte augmentation connue depuis 2008³¹.



Taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT (données cvs)



³¹Insee, Taux de chômage localisés



Le chômage est plus important dans certains bassins d'emploi : il est proche de 12 % en Saintonge-Maritime mais seulement de 6,8 % dans le Nord-Deux-Sèvres. De façon plus générale, le sud de la région est plus confronté au chômage que le nord.

Fin février 2011, 131 791 demandeurs d'emplois picto-charentais sont inscrits à Pôle Emploi, dont 68 171 en catégorie A³². Les catégories A, B, C regroupent 111 691 demandeurs d'emploi. Globalement en région Poitou-Charentes, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C a augmenté de 4,8 % par rapport à 2010 (+ 4,1 % au niveau métropolitain). L'augmentation est particulièrement importante pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (+ 16 % en région, + 14,1 % en métropole). A l'inverse, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a diminué de 3,5 % en Poitou-Charentes comme en France.

En février 2011, ce sont 18 564 picto-charentais de moins de 25 ans qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi³³.

En Poitou-Charentes, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée³⁴ a augmenté de 14 % sur un an (+ 14,3 % en France métropolitaine). Le nombre d'inscrits depuis moins d'un an stagne en région (- 0,4 %) alors qu'il baisse légèrement en moyenne (- 1,3 % sur un an).

Les propositions d'emploi ont diminué de 13,4 % entre 2008 et 2009 : en Poitou-Charentes, 76 900 offres ont été déposées à Pôle Emploi 2009.

La baisse du nombre d'offres est moins importante qu'au niveau national (- 23,7 %) alors que le recul des offres d'emploi durables est proche de la moyenne (environ - 25 %).

En février 2011, 59 852 picto-charentaises sont demandeuses d'emploi (catégories A, B et C). Elles représentent 53,6 % des demandeurs d'emploi dans la région, soit légèrement plus que la moyenne métropolitaine (50,6 %).

La part des femmes parmi les demandeurs d'emploi augmente avec l'âge : en Poitou-Charentes, elles représentent 51,4 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans mais 53,5 % des demandeurs d'emploi d'âge intermédiaire et 55,6 % de ceux âgés de 50 ans et plus³⁵.

Entre 2010 et 2011, le nombre de femmes demandeurs d'emploi a plus augmenté que celui des hommes (+ 5,7 % contre + 3,7 %).

On note cependant une certaine embellie à partir de la fin de l'année 2009, la part des offres d'emploi durables (supérieures à 6 mois) étant en augmentation.

7. UN NIVEAU DE VIE LÉGÈREMENT INFÉRIEUR À LA MOYENNE FRANÇAISE

Le revenu des picto-charentais est plus faible que la moyenne nationale : en 2009 les revenus salariaux annuels moyens nets s'élèvent à 17 457 € en Poitou-Charentes, contre 19 806 € pour la France métropolitaine.

La moitié des salariés de la région gagne moins de 16 168 € par an. Les habitants de Poitiers et de La Rochelle ont des revenus plus importants (leur revenu médian³⁶ est supérieur à 18 000 €), à l'inverse de ceux de Haute-Charente dont le revenu médian est inférieur à 15 000 €.

³²Personnes sans emploi avec actes positifs de recherche d'emploi

³³DIRECCTE Poitou-Charentes et DR Pôle emploi Poitou-Charentes, Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi en région Poitou-Charentes en février 2011
Darès Indicateurs n°24, mars 2001

³⁴Un demandeur d'emploi de longue durée est inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi

³⁵DIRECCTE Poitou-Charentes et DR Pôle emploi Poitou-Charentes, Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi en région Poitou-Charentes en février 2011

³⁶Pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salariés.



Le salaire net horaire moyen est limité à 11 € en région contre 12,5 € en moyenne. Il est plus faible pour toutes les catégories socio-professionnelles, mais l'écart le plus important concerne les cadres, payés 21,9 € contre 24,2 € en moyenne métropolitaine³⁷.

Seuls 51 % des foyers fiscaux régionaux ont été imposés en 2007. Ils ont versé un impôt moyen de 1 716 euros, contre 55,5 % des foyers français qui ont versé en moyenne 2 491 euros³⁸.



En région, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes (- 25 % en France métropolitaine). Cette différence s'explique en partie par la nature des emplois occupés par les femmes et par leur temps de travail : parmi les salariés de Poitou-Charentes, une femme sur trois est concernée par un temps partiel, contre un homme sur dix. Un quart des femmes salariées gagne moins de 9 800 € par an (13 600 € pour les hommes) et la moitié touche moins de 14 600 € (17 500 € pour les hommes). L'inégalité de salaire est de 7 % lorsqu'on tient compte des différences liées aux emplois occupés et à la quotité de travail.³⁹

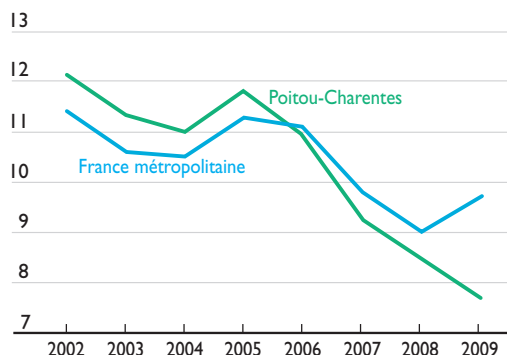
8. LA PAUVRETÉ AUGMENTE EN POITOU-CHARENTES COMME EN FRANCE

Au niveau régional comme national, l'année 2009 est marquée par une augmentation de la précarité.

Le nombre de bénéficiaires des minima sociaux est en forte augmentation

Fin 2009 dans la région Poitou-Charentes, plus de 81 000 personnes perçoivent au moins l'un des minima sociaux, soit 9,1 % des adultes âgés de 20 à 59 ans, à l'instar de la moyenne française.

Allocataires ASS (pour 1 000 adultes de 20 à 59 ans)



Source : INSEE Poitou-Charentes, Bilan Economique et Social 2009

³⁷Insee, Chiffres Clés Poitou-Charentes, Salaires et revenus d'activité, décembre 2009

³⁸Insee, Chiffres Clés Poitou-Charentes, Revenus et niveaux de vie, octobre 2010

³⁹Insee Poitou-Charentes, Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clés 2010



Parmi les 46 500 picto-charentais qui perçoivent le RSA (Revenu de Solidarité Active), 73 % n'ont pas ou peu de revenus d'activité et perçoivent donc le RSA Socle⁴⁰.

Leur nombre a fortement augmenté entre 2008 et 2009 (+ 9,4 % dans le Poitou-Charentes contre + 10,1 % en France métropolitaine), tout comme celui des allocataires de l'Allocation d'Adulte Handicapé (+ 7 % entre 2008 et 2009 dans la région, + 5,3 % en France métropolitaine).

La mise en place du RSA au 1^{er} juin 2009 explique en partie la hausse constatée puisqu'il élargit le nombre de bénéficiaires des minima sociaux.

Au contraire, le nombre d'allocataires de l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) a diminué de plus de 9 % dans la région (où 6 900 personnes la perçoivent en 2009) alors qu'il a augmenté de 7 % au niveau national après 3 années de baisse consécutives. La région devrait connaître ce retournement de tendance du fait de la hausse prévisible du nombre de personnes ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage.

Par ailleurs, plus de 6 100 dossiers de surendettement ont été déposés en Poitou-Charentes en 2009, soit une augmentation de 18 % par rapport à l'année précédente, contre 15 % au niveau national⁴¹.



La pauvreté touche surtout les femmes seules et les familles monoparentales⁴²

En 2007, 14 % de la population régionale vit sous le seuil de pauvreté⁴³. Cette part est légèrement supérieure à la moyenne française.

Le phénomène de pauvreté s'accroît en région comme en métropole et en province. En 2004, 12,4 % de la population du Poitou-Charentes vivait sous le seuil de pauvreté. La pauvreté s'est particulièrement accrue pour les familles monoparentales (24 % d'entre elles vivaient sous le seuil de pauvreté en 2004 contre 33 % en 2007) mais aussi pour les personnes seules.

Le fait de vivre seul est un facteur important de pauvreté et les femmes sont les plus touchées : en Poitou-Charentes, 21 % des femmes seules et 19,6 % des hommes seuls sont pauvres, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale. Cette pauvreté plus importante des femmes seules s'explique en partie par la forte proportion de femmes âgées dans la région car ces dernières ont des pensions de retraites inférieures de 38 % à celles des hommes. Les femmes représentent également les deux tiers des bénéficiaires d'un minimum vieillesse.

Si cette tendance se confirme, la précarité observée aujourd'hui devrait augmenter dans les années à venir sous l'effet du vieillissement de la population.

Les familles monoparentales sont proportionnellement moins nombreuses en Poitou-Charentes qu'en France mais elles sont plus touchées par les situations de pauvreté (32,6 %). Or, dans 85 % des cas, ces familles sont dirigées par une femme.

La pauvreté des mères seules induit celles de leurs enfants : en 2008, 56 % des enfants qui vivent uniquement avec leur mère sont dans un ménage pauvre, contre 20 % en moyenne. Seules 67 % des mères isolées ont un emploi, contre 75,5 % des mères en couple. L'accès à l'emploi et à la formation est particulièrement difficile pour ces familles.

⁴⁰Le RSA se décompose en trois allocations : le « RSA socle seul », le RSA « socle et activité » et le « RSA activité seul ». Les allocataires du « RSA socle » regroupent ceux des deux premières catégories et correspondent pour l'essentiel aux anciens bénéficiaires du RMI (Revenu Minimum d'Insertion) et de l'API (Allocation Parent Isolé).

⁴¹Insee Poitou-Charentes, Bilan Economique et Social 2009

⁴²Insee Poitou-Charentes, Décimal n° 306, juillet 2010

⁴³Moins de 908 euros par mois et par unité de consommation



Le taux de pauvreté est maximal dans les familles monoparentales

	Taux de pauvreté 2004 (en %)			Taux de pauvreté 2007 (en %)		
	Poitou-Charentes	Métropole	Province	Poitou-Charentes	Métropole Charentes	Province
Famille monoparentale	23,8	21,2	23,0	32,6	29,9	31,8
Famille seule	18,6	13,8	15,2	21,0	16,3	18,0
Homme seul	17,3	14,1	15,1	19,6	16,6	17,8
Couple avec enfants	10,7	11,0	11,3	11,7	12,2	12,4
Couple sans enfant	8,5	6,0	6,3	8,9	6,7	7,0

9. DANS LA RÉGION, UN JEUNE SUR SEPT EST HORS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION⁴⁴

En Poitou-Charentes en 2007, les jeunes de moins de 25 ans sont plus souvent en emploi (45,1 %) que la moyenne française (42,4 %) car ils s'orientent davantage vers des études courtes. La disparité est importante selon le genre : le taux d'emploi des garçons de 15 à 29 ans atteint 54 % alors que celui des filles est seulement de 44 %. Cette différence s'explique par le fait que les garçons s'orientent plus souvent vers des formations plus courtes et plus professionnalisantes.

Toutefois, 14 % des jeunes picto-charentais ont arrêté leurs études et sont sans emploi. Cette proportion correspond à celle des jeunes accueillis dans les Missions Locales de la région. Plusieurs facteurs de risque sont identifiés et peuvent se cumuler :

- le niveau de diplôme,
- le statut migratoire et l'origine géographique,
- la parentalité,
- l'absence de moyen de transport.

Des politiques adéquates devront se concentrer sur ces jeunes qui risquent de basculer vers la pauvreté ou la précarité.

Le facteur de risque d'être hors de l'emploi et de la formation est...	... diminué de 40 % à 50 % pour les jeunes au moins titulaires d'un baccalauréat...	... rapport aux détenteurs du seul brevet des collèges
	... multiplié par 3 pour les jeunes non-diplômés...	
	... augmenté de 30 % à 40 % pour les jeunes qui vivent dans une famille nombreuse...	... par rapport à ceux qui ne vivent pas dans une famille nombreuse
	... augmenté de 60 % pour les jeunes immigrés...	... par rapport aux jeunes non immigrés
	... augmenté de 90 % pour les jeunes d'origine africaine...	
	... diminué de 20 % pour les jeunes immigrés d'origine portugaise...	
	... multiplié par 4 pour les jeunes femmes ayant un enfant...	... par rapport aux jeunes femmes seules
	... doublé pour les jeunes qui ne disposent pas de voiture...	... par rapport à ceux qui disposent d'une voiture
	... triplé pour les jeunes qui ne disposent pas de voiture et qui habitent en zone rurale...	
... multiplié par 7 pour les jeunes en couple qui ne disposent pas de voiture et qui habitent en zone rurale...		

* Une famille est considérée comme « nombreuse » à partir de 3 enfants pour une famille monoparentale et de 4 enfants lorsque les parents vivent en couple.

⁴⁴Insee Poitou-Charentes, Décimal n°309, janvier 2011



Le contexte éducatif : le niveau de formation s'élève

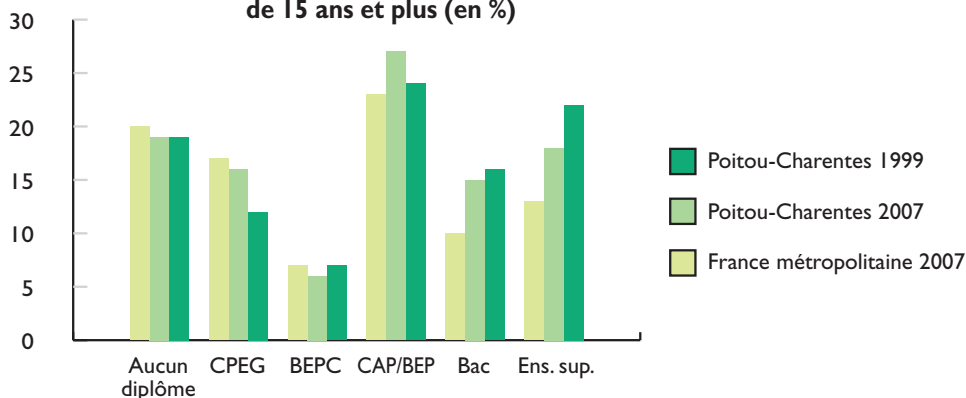
① LES EFFECTIFS DE LA RENTRÉE 2010

162 954 ..élèves dans le 1^{er} degré
80 237 ..élèves au collège
33 136 ..élèves dans le second cycle
général et technologique
16 487 ..élèves sous statut scolaire
dans le 2nd cycle professionnel
14 200 ..apprentis
8 000 ..élèves dans l'enseignement
agricole
46 932 ..étudiants (rentrée 2009)

② LES ÉTABLISSEMENTS

1 645 ..écoles primaires
207 ..collèges
63 ..lycées
44 ..lycées professionnels
4 ..EREA
31 ..CFA et SA
49 ..établissements agricoles
2 ..Universités
7 ..écoles d'ingénieurs
2 ..écoles supérieures de commerce
1 ..Université Régionale des Métiers
de l'Artisanat

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans et plus (en %)



Source : Insee, RGP 2007, Chiffres-Clés Diplômes-Formation, août 2010



I. UNE BAISSÉ DURABLE DE LA PART DES PERSONNES SANS AUCUN DIPLÔME

Le niveau de diplôme moyen de la population régionale tend à se rapprocher du niveau national.

Bien que la part de personnes ayant un diplôme égal ou supérieur au bac reste inférieure de 6 points à la moyenne française (32,6 % au lieu de 38,5 %), l'écart tend à diminuer en particulier sur les niveaux de diplôme les plus faibles. En 2007, la part de la population non diplômée est égale à la moyenne nationale (19,1 %) ⁴⁵. Alors que la région comptait 2,2 points de plus de non diplômés que la moyenne en 1999 (22,2 % contre 20 %).

La faible part des diplômés du supérieur parmi les actifs picto-charentais renvoie au poids des domaines à haute valeur ajoutée de la région.

Parallèlement, l'importance des formations en CAP/BEP par l'apprentissage, traduisant l'implication des entreprises dans la région, explique la forte part régionale d'actifs ayant ce niveau ⁴⁶.

La réussite au baccalauréat reste supérieure à la moyenne nationale avec 87 % de lauréats à la session 2010, soit 1,6 point de plus que la France métropolitaine. Cependant, comme au niveau national, ce taux de réussite est en diminution par rapport aux années précédentes ⁴⁷.

D'après les résultats provisoires, 87,5 % des candidats au bac général ont été admis en 2010, une réussite en baisse par rapport à l'année précédente (-2,2 points), mais proche du niveau national.

En revanche, le bac technologique enregistre une franche progression de 2,4 points avec un taux de 83,9 % ; cette réussite régionale reste supérieure à la moyenne nationale de 2,2 points.

Enfin, la réussite au bac professionnel est moins bonne que l'an dernier, mais l'académie conserve 2,3 points d'avance sur la moyenne française avec 90,1 % d'admis.

En 2009, 63,5 % des jeunes d'une génération obtiennent le baccalauréat, ce qui représente une augmentation de quasiment 2 points depuis 2008 ⁴⁸. L'académie se situe en dessous de la moyenne française de 65,6 % ⁴⁹.

2. DES ORIENTATIONS DIFFÉRENCIÉES SELON LE SEXE



LES FILLES RÉUSSISSENT MIEUX QUE LES GARÇONS :

- leur taux de réussite au baccalauréat est supérieur de 4 points à celui de leurs homologues masculins (88,5 % contre 84,8 %),
- elles obtiennent plus souvent une mention au baccalauréat (46,4 % contre 42,5 %) ⁵⁰,
- elles restent plus longtemps en formation.

Pourtant, elles sont encore peu présentes dans les filières les plus prestigieuses et les plus porteuses d'emplois. En effet, le choix de la filière reste fortement corrélé au genre :

- la voie professionnelle reste une voie « masculine » : les filles sont deux fois moins nombreuses que les garçons dans les formations d'apprentis et représentent 45 % des élèves du second cycle professionnel. Leur part est légèrement supérieure dans les niveaux II et III. Majoritaires dans les filières de formations

⁴⁵Insee, Chiffres-Clés Diplômes-Formation, juin 2010

⁴⁶Insee Poitou-Charentes – ARFTLV, Décimal n°311, avril 2011

⁴⁷SSA - Rectorat de l'Académie de Poitiers

⁴⁸Rectorat de l'Académie de Poitiers, Service Statistique Académique, AC-études flash : Le baccalauréat, session 2009, juin 2010

⁴⁹Ministère de l'Éducation Nationale, L'état de l'école n°20, novembre 2010

⁵⁰Rectorat de Poitiers – Service Statistique Académique, Insee Poitou-Charentes, Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clés 2010



traditionnellement féminines (services aux personnes, échanges et gestion), elles restent très peu représentées dans les secteurs du bâtiment (4 %) et de la mécanique - électricité (2,3 %) ⁵¹.

A la rentrée 2010 en seconde professionnelle, les filles représentent 73 % des élèves dans le domaine des services et seulement 14 % dans le secteur de la production. Ces chiffres ont peu évolué en 10 ans (73 % dans les services, 12 % dans la production) ⁵².

- dans l'enseignement supérieur, les filles s'engagent largement vers les lettres, les langues, les sciences humaines, les écoles paramédicales et sociales et l'enseignement. A l'inverse, les garçons restent majoritaires dans les écoles d'ingénieurs, dans les classes préparatoires et les IUT, en sciences et STAPS ⁵³.

Ces choix d'orientation se traduisent notamment par des inégalités professionnelles et salariales sur le marché de l'emploi.

3. LE RETOUR À LA HAUSSE DES EFFECTIFS DE COLLÉGIENS ET DE LYCÉENS SE CONFIRME

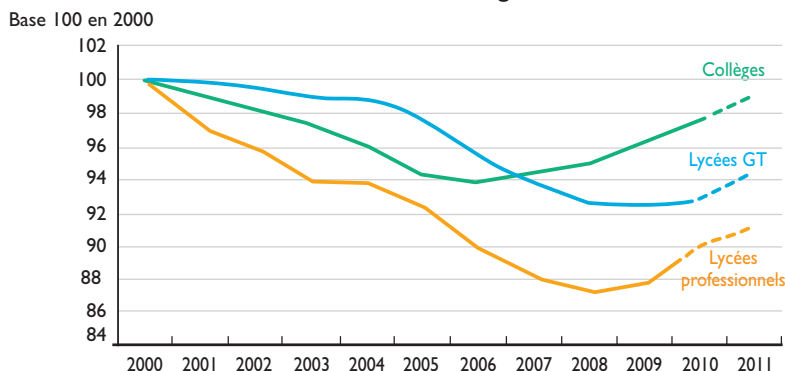
1 700 élèves supplémentaires sont attendus à la rentrée 2011 (+ 1 200 à la rentrée 2010).

L'augmentation des effectifs se concentre sur le 2nd degré (2 000 élèves supplémentaires à la rentrée 2011) et en particulier en collège (+ 1 200 élèves).

La rentrée 2009 a marqué la fin de la chute des effectifs dans le second degré. Sous l'effet de la reprise démographique, les effectifs des collèges sont en augmentation depuis 2007 et ces générations qui entrent au lycée à la rentrée prochaine vont gonfler les effectifs.

Les effectifs d'élèves en primaire devraient continuer de baisser légèrement (- 250 élèves en élémentaire à la rentrée 2011). A l'horizon 2013, la hausse des effectifs devrait se poursuivre mais de façon plus atténuée (+ 1 160 élèves à la rentrée 2012, + 1 440 en 2013). ⁵⁴

Ensemble 2nd degré



Source : SSA – Rectorat de l'académie de Poitiers, Ac-études Flash, 18/01/2011

⁵¹Rectorat de Poitiers – Service Statistique Académique, Insee Poitou-Charentes, Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clés 2010

⁵²Rectorat de Poitiers – Etat, Convention sur l'égalité filles-garçons dans le système éducatif

⁵³Rectorat de Poitiers – Service Statistique Académique, Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Insee Poitou-Charentes, Regards sur la parité et l'égalité professionnelle en Poitou-Charentes, Chiffres clés 2010

⁵⁴SSA – Rectorat de l'académie de Poitiers, Ac-études Flash, 18/01/2011



4. UN CHOIX MASSIF DE LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE PAR LES JEUNES PCTO-CHARENTAIS

En 2008, le Poitou-Charentes est la région française dans laquelle la part des apprentis est la plus importante parmi les 16-25 ans (7,1% contre une moyenne de 5,1%)⁵⁵.

En décembre 2010, 14 198 jeunes préparaient un diplôme ou un titre par la voie de l'apprentissage dans la région, dont 31 % de filles.

Le nombre d'apprentis est en baisse depuis 2007 malgré un pic en 2008 (14 845 apprentis).

Dans l'académie, le poids de l'apprentissage sur l'ensemble du second cycle professionnel continue à augmenter plus vite que la moyenne nationale⁵⁶ : il s'élève à 39 % pour le niveau V⁵⁷ et à 33 % pour le niveau IV⁵⁸, contre respectivement 31,4 % et 25,4 % pour la France entière.

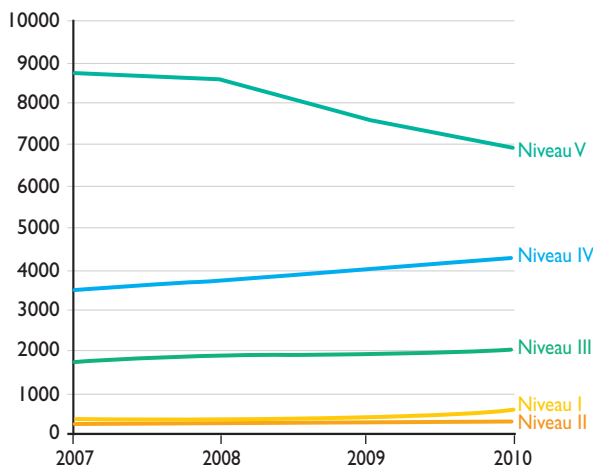
Parallèlement, le niveau de qualification des apprentis s'élève : le développement de l'offre de formation en apprentissage vers les niveaux I et II se confirme, même s'il concerne encore peu d'effectifs (595 en niveau I et 338 en niveau II en 2010).

En conséquence, les formations de niveau V ne représentent plus que 49 % des apprentis contre 61 % en 2007.

L'insertion des apprentis reste bonne malgré la crise : en 2010, 61 % d'entre eux occupaient un emploi sept mois après leur sortie de formation (64 % en 2009).

Ce taux varie de 75 % dans le GFE « Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé – informatique » (GFE 14) à 49 % dans le « Bâtiment équipements et finitions » (GFE 04), très touché par la conjoncture économique.

Évolution des effectifs en apprentissage
selon le niveau de qualification



⁵⁵CNFPTLV, *Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France données 2008, novembre 2010*

⁵⁶Ministère de l'Éducation Nationale, *Repères et Références Statistiques 2010, année scolaire 2008-2009*

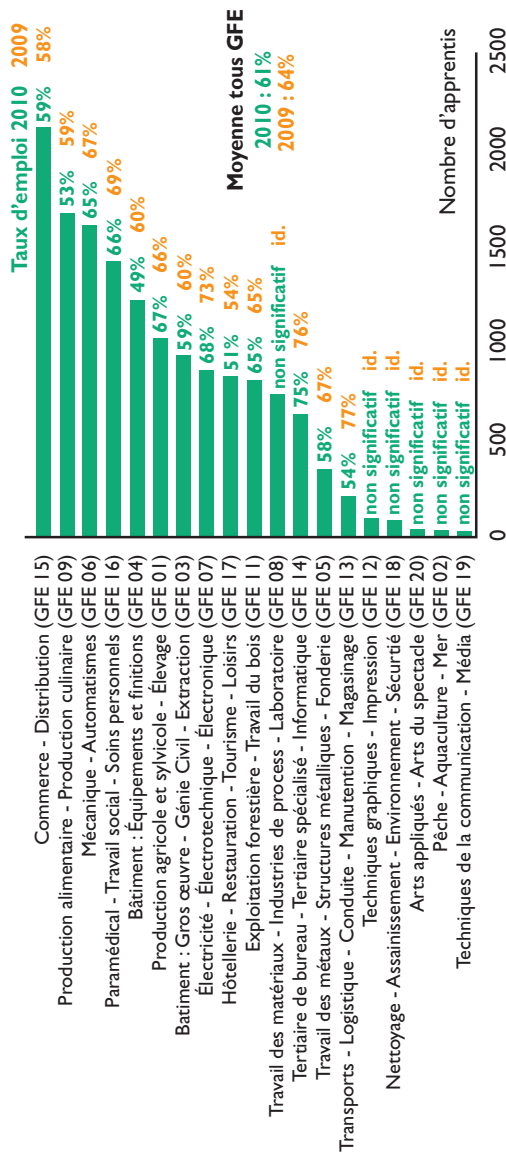
⁵⁷CAP ou BEP

⁵⁸Baccalauréat général, technologique ou professionnel



L'insertion professionnelle des apprentis sept mois après leur sortie du système éducatif

Effectifs et taux d'emploi des apprentis par GFE en 2010 et 2009





5. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : LE DYNAMISME DES FILIÈRES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES

En 2009-2010, près de 47 000 étudiants sont inscrits dans l'enseignement supérieur dans la région. C'est 3,2 % de plus qu'en 2008.

Ils représentent 2,6 % de la population régionale⁵⁹.

Le taux d'inscription des bacheliers dans l'enseignement supérieur reste plus faible que la moyenne (68,4 % contre 74,5 % en France métropolitaine)⁶⁰, ce qui peut s'expliquer en partie par la proportion importante de diplômés de bacs professionnels dans la région (25 % contre 22 % en moyenne), qui peuvent s'insérer directement dans la vie active.

L'écart se resserre avec la moyenne française : il était de 12 points en 2003 mais seulement de 6 points en 2009.

Accueillis dans 29 sites d'enseignement supérieur répartis sur le territoire, les étudiants

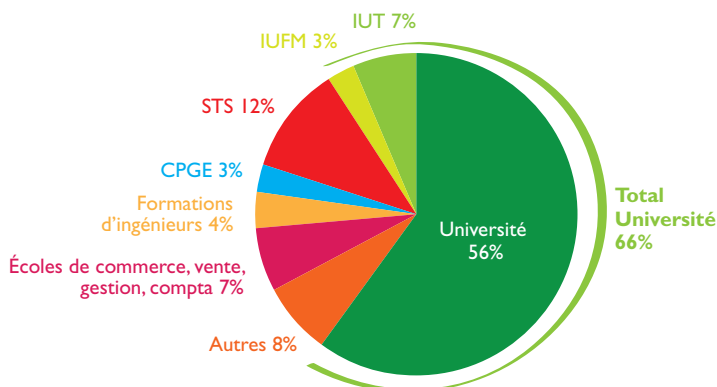
sont particulièrement concentrés sur Poitiers, où ils représentent jusqu'à un cinquième de la population.

Les filières techniques et professionnelles sont attractives : en 2007, 40,6 % des nouveaux bacheliers de la région s'orientent vers des STS ou des IUT (contre une moyenne nationale de 35,1 %)⁶¹.

Le diplôme reste une protection contre le chômage : en 2009, 70 % des diplômés de Master de l'Université de Poitiers sont en emploi 18 mois après l'obtention de leur diplôme. Parmi eux, 70 % sont en CDI. Seuls 10 % sont en recherche d'emploi⁶².

Malgré des filières universitaires reconnues, 70 % à 80 % des diplômés du troisième cycle ont quitté la région trois ans après l'obtention de leur diplôme. Le taux de chômage de cette catégorie est de 9,5 %, soit près de 4 points de plus que la moyenne nationale.

Répartition des 47 000 étudiants de Poitou-Charentes



⁵⁹Ministère de l'Éducation Nationale, ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Repères et références statistiques 2010, septembre 2010

⁶⁰Ministère de l'Éducation Nationale, Atlas Régional 2009-2010, janvier 2011

⁶¹Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – DGESIP/DGRI, Atlas régional des effectifs étudiants en 2008-2009, juin 2010

⁶²Université de Poitiers, Zoom n°18, juillet 2009



Focus sur... le Plan « Réussite en Licence »

Les universités de Poitiers et de la Rochelle se sont largement mobilisées dans le cadre du Plan « Réussite en Licence ». L'objectif de ce plan est de favoriser la réussite des étudiants de Licence en développant la professionnalisation des cursus, en renforçant le tutorat, en augmentant le volume horaire de cours et la part des travaux dirigés... A ce titre, les deux universités de la région font partie des universités qualifiées « d'exemplaires » par la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

6. LES JEUNES DE LA RÉGION SONT MOINS CONCERNÉS PAR LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET LES RUPTURES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Bien que le décrochage scolaire ait chuté au cours des 30 dernières années (en 1975, un jeune sur quatre sortait sans qualification), il demeure un phénomène à prendre en compte.

En 2007, 1 263 jeunes picto-charentais ont interrompu leurs études au collège ou en 1^{ère} année de CAP/BEP et ont donc quitté le système éducatif sans qualification. La proportion de sorties sans qualification est l'une des plus basses de France (3,4 % contre 5,3 %) ⁶³.

Bien que le taux de rupture de contrats d'apprentissage soit en baisse, il est de 14 % en 2009, ce qui reste inférieur à la moyenne fran-

çaise (17 %) ⁶⁴. Une rupture n'est pas toujours négative et ne signifie pas nécessairement une sortie de l'apprentissage ; elle peut être suivie de la signature d'un nouveau contrat ⁶⁵.

En France, un étudiant sur cinq quitterait l'enseignement supérieur sans diplôme ⁶⁶. Ce phénomène n'épargnerait pas l'académie de Poitiers. Il pourrait tout d'abord être limité par une meilleure information des bacheliers sur les formations post-bac et sur leurs spécificités (en termes de compétences attendues, de volumes horaires mais aussi de débouchés) et par une participation active à leur orientation. Le dispositif Admission post-bac participe à cette appropriation par le futur étudiant en regroupant les informations sur les formations et les établissements supérieurs.

D'autres actions peuvent être mises en place pour prévenir le décrochage, notamment dans le cadre du Plan Réussite en Licence (voir page précédente). Il peut s'agir d'organiser des temps d'échange entre étudiants et professeurs, de développer le tutorat... En cas d'abandon de la formation en cours, les établissements d'enseignement supérieur peuvent proposer une aide au changement d'orientation (construction d'un nouveau projet professionnel, stages...).

Il serait intéressant d'expérimenter ces actions en priorité dans les filières où le décrochage est le plus fréquent (AES, psychologie, sociologie...).

⁶³ ARFTLV, Synthèse des travaux réalisés dans le cadre du chantier transverse « Ruptures de parcours de formation initiale » du CCREFP Poitou-Charentes, mars 2010

⁶⁴ Région Poitou-Charentes – Les nouveaux armateurs, Enquête sur le devenir des apprentis en Poitou-Charentes, Synthèse des évolutions de sortie 2007, 2008 et 2009, juillet 2010

⁶⁵ Céreq, Contrats d'apprentissage, les raisons de la rupture, Bref n°272, mars 2010

⁶⁶ Céreq-Enquête Génération 2004, Bref n°265, juin 2009



La formation professionnelle continue se développe

Au cours de l'année 2008, 990 prestataires de formation ont accueilli 331 426 stagiaires en région Poitou-Charentes. 13,8 millions d'heures de formation ont été dispensées pour un chiffre d'affaires de 166,6 millions d'euros.

Bien que le nombre de stagiaires ait légèrement baissé entre 2007 et 2008 (- 1,4 %), le nombre d'heures de formation a progressé de 3,1 % et le chiffre d'affaire de 7 %.

La majorité des stagiaires sont des salariés (64%), 19 % sont des particuliers ou des membres des professions libérales et 17 % sont des demandeurs d'emploi. La durée moyenne de formation s'élève à 42 heures.

1. UN ACCÈS INÉGAL À LA FORMATION CONTINUE⁶⁷

Le taux d'accès à la formation est de 41,5 % dans la région, contre une moyenne nationale de 47,8 %. En 2002, ces taux s'établissaient respectivement à 30,9 % et à 33,8 %.

L'accès à la formation est inégal selon les caractéristiques des salariés, la taille de l'entreprise et son secteur d'activité :

• Selon la qualification des salariés

Les salariés moins qualifiés restent incontestablement défavorisés dans leur accès à la formation professionnelle. En Poitou-Charentes, le taux d'accès à la formation continue varie ainsi de 31 % pour les ouvriers, à 43 % pour les employés, à 55 % pour les agents de maîtrise et les techniciens et à 59 % pour les cadres.

• En fonction de la taille de l'entreprise

Le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et + est stable et s'élève à 2,95 %. Il augmente avec la taille de l'entreprise et dépasse 4 % dans les établissements de 500 salariés et plus. En conséquence, plus l'entreprise a de salariés, plus le taux d'accès à la formation est élevé : 19 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés contre 61,5 % pour les entreprises de 500 salariés et +. Ces taux s'établissaient respectivement à 7,8 % et 53,9 % en 2002.

• Selon le secteur d'activité

Le recours à la formation professionnelle est plus fréquent dans certains secteurs d'activité dans lesquels le niveau de qualification est élevé (mutuelles, administrations publiques).

A l'inverse, les secteurs dits de « main-d'œuvre » tels que la restauration, le bâtiment, le commerce et la réparation automobile se caractérisent par un taux proche du minimum légal.

2. LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION⁶⁸

L'objectif du DIF est de favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés. Cet objectif n'est toujours pas atteint : les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres représentent 43 % des bénéficiaires de ce dispositif, contre 39 % d'employés et seulement 17 % d'ouvriers.

Le Droit Individuel à la Formation ne concerne encore qu'une petite minorité de salariés : il a été utilisé par 8 670 salariés des entreprises régionales de plus de 10 salariés. Le taux d'accès au DIF s'élève à 5,4 % et la durée moyenne des formations est de 19 heures.

Dans le secteur public, au niveau national, seules 13 281 conventions DIF ont été transmises au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) par les collectivités

⁶⁷SEPEP et service de contrôle, La formation professionnelle continue en Poitou-Charentes en 2008, Synthèses Poitou-Charentes n°25, juillet 2010

⁶⁸ibid



et les établissements publics territoriaux entre février 2008 et fin décembre 2009. Les deux tiers des conventions concernent des femmes et 60 % des agents ayant un niveau d'études inférieur ou égal au baccalauréat. Plus de la moitié des conventions porte sur des formations d'une durée égale ou inférieure à 3 jours.

3. LE DÉVELOPPEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION⁶⁹

Dans un contexte de forte contraction de l'emploi salarié marchand, le recul des entrées en contrat de professionnalisation a été très marqué en début d'année 2009 (- 48 % au premier semestre 2009 par rapport à la même période de 2008) avant de ralentir avec la mise en place du Plan Jeunes (- 14 % au second semestre).

Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation croît à nouveau en 2010, mais sans retrouver son niveau d'avant crise. Par rapport à 2009, les effectifs en contrat de professionnalisation ont progressé :

- de 6,4% pour l'ensemble des contrats,
- de 1,9 % pour les jeunes signataires de moins de 26 ans,
- de 29,2 % pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Cette reprise des contrats de professionnalisation en 2010 est plus accentuée dans la région qu'elle ne l'est en France métropolitaine où la progression est limitée à + 1,4 %. Néanmoins, et contrairement à l'apprentissage, la part de la région dans les contrats signés au niveau national reste faible (1,7 %).

Les embauches en contrat de professionnalisation sont concentrées vers les niveaux de formation les plus élevés au sein du public éligible (64 % des bénéficiaires ont atteint un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV).

Les contrats de professionnalisation sont utilisés par des jeunes connaissant des situations avant le contrat assez diverses. Plus de la moitié des jeunes entrant en contrat de professionnalisation sont déjà présents sur le marché du travail : 20 % sont en emploi (hors contrats aidés) et 35 % sont demandeurs d'emploi. Pour 27 %, la signature du contrat de professionnalisation se situe en sortie de formation initiale (contre 31 % pour l'ensemble de la France).

Le secteur le plus utilisateur de contrats de professionnalisation est le secteur tertiaire avec 74 % des contrats signés.



Les spécialités de formation suivies par les filles sont regroupées principalement dans 4 domaines du secteur des services parmi lesquels domine le commerce (42 %). Cette spécialité est suivie des spécialités de la finance, banque, assurance (7%) puis de la comptabilité (7%) et enfin l'accueil, l'hôtellerie (6 %).

Parmi les spécialités préparées par les garçons, le commerce arrive également en tête devant le génie civil (11 %), le transport (6 %) et la finance (4%).

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

En 2008, 18 773 demandeurs d'emploi se sont engagés dans une formation de plus d'un mois. Plus que les autres financeurs, la Région axe davantage son effort de formation sur les jeunes qui représentent plus de la moitié des stagiaires qu'elle finance.

La majorité des stages a une durée inférieure à 3 mois (54 %), 28 % une durée supérieure à 6 mois et 18 % une durée comprise en 3 mois et 6 mois. Leur durée moyenne est de 65 heures⁷⁰.

⁶⁹Contribution DIRECCTE Poitou-Charentes



63 % des stagiaires inscrits dans un dispositif régional qualifiant et pré-qualifiant ont obtenu un diplôme⁷¹.

5. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, UN OUTIL EN FAVEUR DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS⁷²

En 2009, 2 360 personnes ont déposé un dossier de recevabilité VAE. L'année 2009 confirme la baisse de ces demandes après un pic en 2007 (2 694 dossiers déposés) alors que le nombre de personnes reçues en entretien dans les Points Régionaux Conseil augmente régulièrement (3 269 personnes en 2006, 3 900 en 2009).

Parmi les dossiers recevables, 73 % des candidats sont des salariés et 20 % sont des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, l'âge des candidats à la VAE a augmenté : les plus de 45 ans représentent la moitié des dossiers en 2009, contre 28 % en 2008.

Bien que le niveau s'élève, plus de la moitié des certifications concernent encore le niveau V. Les certifications les plus demandées correspondent aux diplômes d'aide-soignant, d'auxiliaire de vie sociale, d'aide médico-psychologique et de CAP Petite Enfance.

En 2009, 1 944 personnes se sont présentées devant un jury VAE. C'est 5 % de plus qu'en 2008. 46,5 % d'entre elles ont obtenu une validation totale (mais avec des différences importantes selon le niveau de certification visé) et 38,5 % une validation partielle.

Le financement de la formation professionnelle en région⁷³

Note : en 2008, les entreprises régionales d'au moins 10 salariés ont participé au financement de la formation professionnelle à la hauteur de 130 millions d'euros. Ces dépenses ne sont pas prises en compte dans le tableau de bord du Plan Régional de Développement des Formations.

En 2008, les dépenses de formation sur le champ total du tableau de bord PRDF s'élèvent à plus d'un milliard d'euros. Parmi ces dépenses, 635 millions d'euros sont consacrés à la formation professionnelle. Le tiers restant est attribué à l'Enseignement Général et Technologique du second degré (EGT).

La plus grande part des dépenses de formation professionnelle va à la formation initiale (69 %). Au sein de la formation professionnelle initiale, la moitié des dépenses est consacrée à l'enseignement professionnel du second degré. L'autre moitié est répartie à pratiquement égalité entre l'apprentissage et les formations professionnelles supérieures de niveau II et III (STS, DUT, licences professionnelles et CPGE).

La formation professionnelle continue draine près d'un quart de la dépense, dont une grosse moitié est consacrée aux demandeurs d'emploi. 8 % des dépenses de formation professionnelle sont attribués aux activités d'orientation, de certification et d'études.

⁷⁰SEPEs et service de contrôle, La formation professionnelle continue en Poitou-Charentes en 2008, Synthèses Poitou-Charentes n°25, juillet 2010

⁷¹Région Poitou-Charentes – Les nouveaux armateurs, Enquête sur le devenir à six mois des stagiaires de la formation continue en région Poitou-Charentes, stagiaires sortis en 2009

⁷²OREF – ARFTLV, Tableau de bord 2009 de la Validation des Acquis de l'Expérience en Poitou-Charentes, juin 2010

⁷³Dans le cadre de la Commission des Comptes du Conseil National, un groupe de travail s'est réuni autour de l'élaboration de tableaux de bord financiers. Réalisés dans 19 régions en 2008, ces travaux permettent de disposer de données de cadrage sur les dépenses en formation de chaque acteur (Région, Etat et partenaires sociaux).



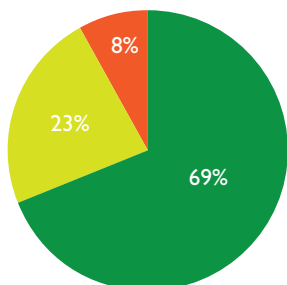
Les 636 millions d'euros consacrés à la formation professionnelle sont financés par l'Etat pour 52 %, la Région pour 31 % et les partenaires sociaux pour 17 %. Cette répartition reflète l'importance des domaines que les financeurs doivent prendre en charge. L'Etat est le principal financeur de la formation professionnelle initiale. Il prend en charge de façon pré-

pondérante la dépense la plus importante, les rémunérations des personnels d'enseignement. Les partenaires sociaux sont prépondérants dans la formation professionnelle continue. Les régions sont des financeurs importants de la formation professionnelle initiale et de la formation continue des demandeurs d'emploi.

📌 TOTAL	1 040 MILLIONS D'EUROS
FORMATION INITIALE	840 millions d'euros
Enseignement général et technologique du 2 ND degré	404 millions d'euros
Formation professionnelle initiale dont :	436 millions d'euros
- Enseignement professionnel voie scolaire second degré	231 millions d'euros
- Formation supérieure III et II et classes préparatoires aux grandes écoles	91 millions d'euros
- Apprentissage	97 millions d'euros
- Formations artistiques, sanitaires et sociales	17 millions d'euros
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	147 millions d'euros
Formations pour demandeurs d'emploi	85 millions d'euros
Formations pour actifs occupés	57 millions d'euros
Formations indifférentes au statut	6 millions d'euros
ACTIVITÉS PÉRIPHÉRIQUES	52 millions d'euros
Orientation professionnelle	41 millions d'euros
Certification et validation des acquis	8 millions d'euros
Études et ingénierie	3 millions d'euros
📌 TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE	636 MILLIONS D'EUROS



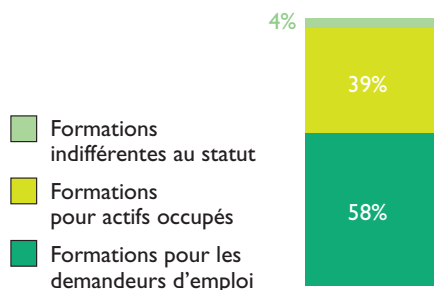
Répartition des dépenses de la formation professionnelle par type de formation (636 millions d'euros) en 2008



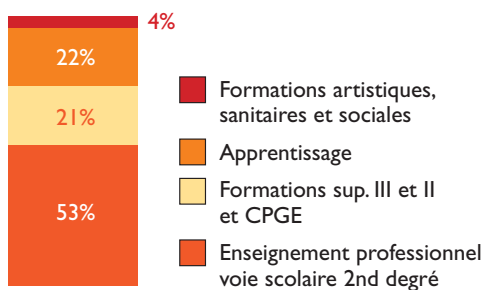
Formation professionnelle :

- initiale
- continue
- activités périphériques

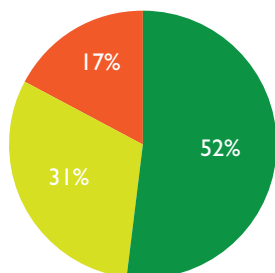
Formation professionnelle continue



Formation professionnelle initiale



Les financeurs de la formation professionnelle en 2008 en Poitou-Charentes



- État
- Région
- Partenaires sociaux

Source : Tableaux de bord des PRDFR, CNFPTLV

Annexe 2 : Prospective sur les secteurs porteurs d'emploi et sur la croissance verte



A. LES SECTEURS PORTEURS D'EMPLOIS : VISIONS NATIONALE ET RÉGIONALE

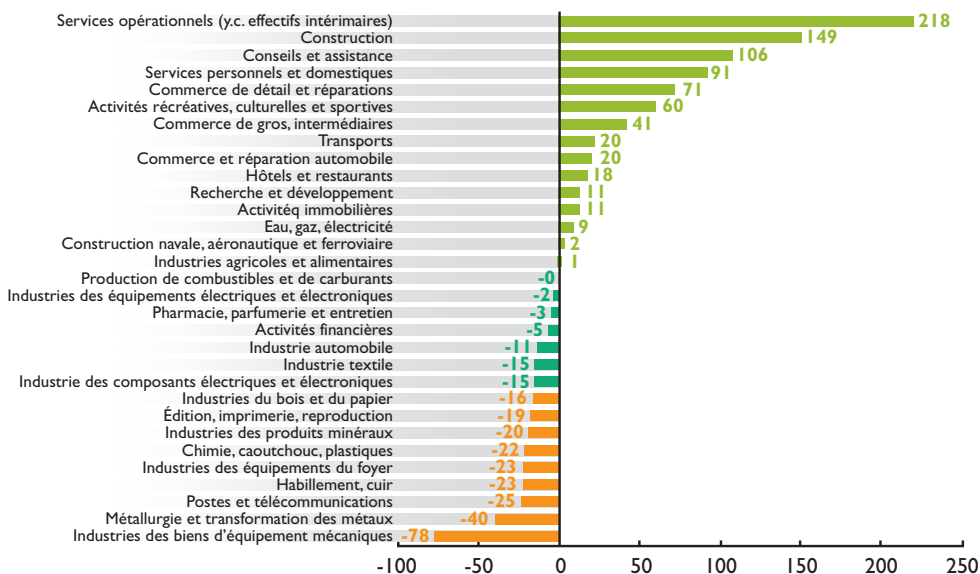
I. Vision à moyen terme en France : créations d'emplois dans les services et hausse des qualifications⁷⁴

À l'horizon 2015 en France, les créations d'emploi devraient se concentrer dans quelques domaines professionnels du secteur tertiaire, dont certains sont importants dans la région. Il s'agit notamment des services aux particuliers (hôtel-

lerie-restauration, services personnels, activités récréatives...), de la santé et de l'action sociale, des services aux entreprises (conseil, assistance, services opérationnels, recherche et développement...), des transports et de la logistique, des métiers administratifs, du commerce et de la vente. Les projections soulignent également des créations d'emplois dans le secteur de la construction.

Les exigences de qualification devraient s'accroître dans ces secteurs.

Projections sectorielles d'emplois : variations brutes de 2010 à 2015 (en différentiel de créations d'emplois ; en milliers de personnes physiques)



⁷⁴Dares – Centre d'analyse stratégique, *Les métiers en 2015*, janvier 2007



A l'inverse, de nombreuses activités industrielles devraient enregistrer des destructions d'emplois (équipements mécaniques, métallurgie, textile ...).

Ces destructions s'accompagneront d'un changement de la structure des emplois dans ces secteurs : les besoins en main d'oeuvre non qualifiée ne cesseront de diminuer et l'emploi des ouvriers qualifiés resterait relativement important. Dans les activités industrielles, la qualification s'affirme donc comme une protection face aux risques que constituent les mutations économiques.

Par ailleurs, les postes administratifs continueraient à être touchés par l'impact des nouvelles technologies qui engendrent des gains de productivité et de nouvelles organisations du travail. De plus, le renouvellement des postes administratifs ne sera pas complet dans les services de l'Etat.

Les collectivités continuent à recruter mais les perspectives de recrutement de 2010 étaient déjà moins soutenues que celles de 2009. Elles concernent en priorité les secteurs de la petite enfance et de la santé (GFE 16). A contrario, les collectivités envisagent de diminuer les recrutements dans les secteurs liés à leur fonctionnement interne⁷⁵.

Les secteurs porteurs d'emplois pourront accueillir les salariés des secteurs en déclin. Dans ce cadre, la poursuite des politiques publiques de sécurisation des parcours professionnels

(VAE, Congé individuel de formation...) doit s'intensifier. Enfin, les enjeux étant différenciés selon les secteurs, branches, voire métiers, la légitimité des approches territoriale et professionnelle s'affirme⁷⁶.

2. En Poitou-Charentes : des perspectives d'emplois dans de nombreux secteurs⁷⁷

Dans une étude parue avant la mise en place de la réforme des retraites, l'Insee estime qu'un tiers des personnes en emploi en 2005 en Poitou-Charentes aura quitté le marché du travail en 2020. Les départs à la retraite impacteront différemment les secteurs d'activités.

En effet, certains secteurs cumulent un fort taux de départ à la retraite à l'horizon 2020 et une croissance dynamique de l'emploi. Dans ces secteurs, les recrutements pourraient donc être importants pour remplacer le personnel parti. Il s'agit notamment de la santé et de l'action sociale, de la construction navale aéronautique et ferroviaire, des activités financières et des services personnels et domestiques.

Pour d'autres secteurs dynamiques, comme la construction et le transport, la part des seniors est peu élevée mais les départs en retraite y seraient nombreux compte tenu du volume important des effectifs.

⁷⁵CNFPT, *Tendances de l'emploi territorial, Note de conjoncture n°14, janvier 2010*

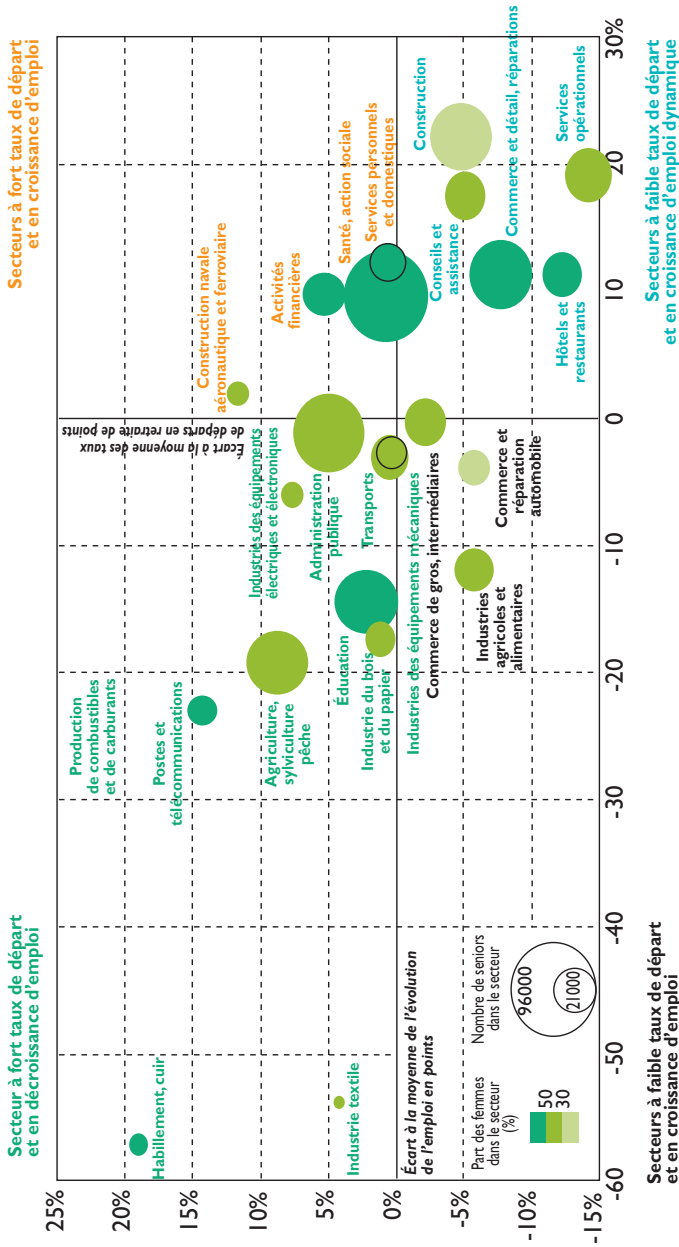
⁷⁶CAS, *Les secteurs créateurs d'emplois à court-moyen terme après la crise, La note d'analyse n°200, novembre 2010*

⁷⁷Insee Poitou-Charentes, *Décimal n°303, mars 2010*



Des recrutements importants à prévoir dans le secteur santé, action sociale

Composition et position des secteurs d'activité en Poitou-Charentes selon le taux de départ et l'évolution de l'emploi



Source : Insee (EAR 2004 à 2007, modèle de micro-simulation Insee scénario central, estimations d'emploi)

Graphique centré sur le taux moyen de départ (35%) et l'évolution moyenne de l'emploi de la période 1999-2007 (+9,6%)

Note de lecture : l'agriculture, sylviculture, pêche est un secteur à fort taux de départ (8,8 points de plus que la moyenne régionale) et en décroissance d'emploi (19,3 points de moins que la moyenne régionale) qui compte près de 46 000 actifs en emploi en 2005. La part des femmes dans ce secteur est de 30%.



A plus court terme, en 2011, plus d'un établissement sur cinq envisageait un recrutement dans l'année. 45 300 projets de recrutement ont été formulés : 48 % portent sur des emplois saisonniers. Les secteurs de la vente, du tourisme et des services mais aussi du social et du médico-social sont ceux qui formulent le plus de projets de recrutement.

Les métiers qui recrutent le plus sont les agriculteurs salariés et les ouvriers agricoles (3 217 projets de recrutement), les viticulteurs, arboriculteurs et cueilleurs (3 215 projets), les serveurs (2 672), les agents d'entretien de locaux (2 309), les professionnels de l'animation socio-culturelle (1 829 projets), les aides et employés

de cuisine (1 519), les aides soignants (1 113) et les cuisiniers (1 094 projets). Ces recrutements concernent surtout des contrats à durée déterminés, des emplois saisonniers et des temps partiels. La plupart de ces métiers sont donc en situation de tension⁷⁸.

Les collectivités du Poitou-Charentes poursuivent leurs efforts de recrutement : un tiers des moyennes et grandes collectivités ont augmenté leurs effectifs en 2009. 54 % envisageaient un recrutement en 2010 alors que la moyenne nationale se situait à 45 %. Les recrutements sont jugés difficiles sur certains métiers (responsable des services techniques, agent de gestion administrative...)⁷⁹.

▷ LA RECHERCHE, L'INNOVATION ET LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES EN POITOU-CHARENTES*

340 millions d'euros ont été dépensés en 2006 pour la recherche et le développement, ce qui place Poitou-Charentes en 18ème position des régions françaises. La région se classe au 14^e rang concernant la recherche et le développement publics et au 20^e rang pour l'activité de recherche privée

Dans le cadre des mutations économiques, formations et recherche se doivent d'être régulièrement revisités. Les établissements universitaires se doivent d'anticiper les enjeux de formations qualifiantes de demain pour faire évoluer leur offre de formation. Ils peuvent s'appuyer sur une activité de recherche reconnue qui, elle-même, anticipe les activités de demain. Le contrat de projet Etat Région socle de nombreux projets de recherche au sein des laboratoires et, futurs transferts au sein des entreprises, se décline pour bonne partie sur des programmes intégrant l'approche environnementale et les mutations économiques de demain. (les axes recherche du CPER : maîtriser les impacts environnementaux des activités humaines « eau, littoral, air et transport », renforcer la cohésion sociale « savoir, société et image », développer l'excellence régionale dans le domaine de la santé)

Différentes formations dédiées à bon nombre de nouveaux métiers émergents ont, depuis quelques années, vu le jour. Citons, pour exemple dans le domaine de la croissance verte, des Licences Professionnelles souvent en complément de formations de techniciens supérieurs qui permettent aux aspirants d'acquérir des connaissances et compétences plus ciblées sur cette filière.

⁷⁸Crédoc – Pôle Emploi, Enquête Besoins en Main d'Oeuvre 2011, Poitou-Charentes

⁷⁹CNFPT, Tendances de l'emploi territorial des moyennes et grandes collectivités en Poitou-Charentes, Note de conjoncture n°14, janvier 2010

*Contribution Université de Poitiers



La formation par alternance et en particulier l'apprentissage initialement né des formations technologiques courtes au sein des établissements universitaires est vouée à se développer. Les deux universités déclinent aujourd'hui des formations par apprentissage, du diplôme de technicien supérieur au Master professionnel. D'ailleurs à l'initiative de l'Université de Poitiers, en partenariat avec le Conseil Régional, est né en 2009 un Centre de Formation par Apprentissage (CFA) universitaire qui au-delà de l'aide au développement de ce mode de formation dans le milieu universitaire (aujourd'hui 260 alternants au CFA) devrait permettre aux étudiants, dans les années à venir, de choisir le mode de formation qu'ils souhaitent (traditionnelle ou alternance).

Concernant la formation tout au long de la vie et la VAE, des évolutions sont déjà initiées au sein des établissements universitaires mais nécessiteront un large développement dans les années à venir. Aujourd'hui sont essentiellement sollicitées les formations technologiques. Les mutations et les qualifications professionnelles de demain, de plus en plus pointues, nécessiteront de nouveaux accompagnements universitaires en formation continue. Les savoirs faire sont encore à développer, ils nécessiteront de nouveaux rapprochements entre employeurs et établissements de l'enseignement supérieur et probablement la reconversion voire le recrutement de personnels qualifiés dédiés.

Enfin dans le cadre des mutations, la présence en Poitou-Charentes de sept Centre Régionaux pour l'Innovation et le Transfert de Technologie (CRITT) est positive. Ces derniers participent aux démarches de sensibilisation aux mutations auprès des entreprises et facilitent les liens formations universitaires entreprises. Pour exemple, dans le domaine de la croissance verte, citons les activités des CRITT Valagro, Matériaux, Agro-Alimentaire, Horticole.

Les collaborations entre les laboratoires et les entreprises seront développées dans les filières suivantes :

- la mécanique et les matériaux, qui constituent l'un des domaines d'excellence scientifique de la région qui bénéficie d'une reconnaissance au niveau national et européen,
- la filière transport, en particulier l'aéronautique, qui bénéficie du pôle de recherche PPRIME regroupant les laboratoires de l'Université de Poitiers et de l'Ensm dans les domaines des sciences pour l'ingénieur (matériaux, mécanique et énergétique),
- les domaines des sciences du vivant, de la chimie et de l'environnement, dans lesquels le Biopôle de Poitiers et le Pôle des éco-industries contribuent à structurer les relations entreprises et recherche,
- les filières éco-industrie, bois et agroalimentaire, qui pourraient bénéficier de l'expertise du centre R&D Valagro dans le domaine des biocarburants et des agromatériaux,
- la filière image avec les projets scientifiques du laboratoire L3i de l'Université de la Rochelle.



B. ZOOM SUR LES SECTEURS DU TOURISME ET DU MÉDICO-SOCIAL

1. Le tourisme en Poitou-Charentes à l'horizon 2025

Le tourisme est une activité transversale dont l'intérêt économique est primordial. Il s'agit d'un secteur en pleine évolution (transformation rapide des modes de vie et de consommation, développement des nouvelles technologues...). Les acteurs du tourisme (24 000 salariés en région) doivent donc faire des efforts d'adaptation, d'anticipation et d'innovation. Une démarche prospective a été mise en oeuvre en 2008 afin de proposer une meilleure visibilité sur les mutations et les enjeux futurs et à fournir des axes de réflexion en matière de stratégie de développement⁸⁰.

Le tourisme est l'un des secteurs d'activités qui formule le plus de projets de recrutements en Poitou-Charentes. Mais ceux-ci portent surtout sur des emplois saisonniers et des CDD de courte ou de très courte durée.

S'il n'existe pas encore de chiffrage en termes de besoins de recrutement à moyen terme dans le secteur du tourisme en Poitou-Charentes, certaines tendances semblent s'affirmer :

- le développement du recours à internet et aux nouvelles technologies dans les pratiques touristiques (information, réservation...),
- la recherche d'une démarche qualité et respectueuse de l'environnement,
- la mondialisation du tourisme et le développement de l'offre low-cost, qui pourront être freinés par l'augmentation du coût des déplacements⁸¹.

Ces mouvements de fond étant déjà engagés, la tendance ne sera pas à la création de nouveaux métiers mais à l'émergence de nouveaux

besoins en termes de compétences de service (maîtrise des langues étrangères par exemple), de qualifications technologiques et commerciales (création, mise en ligne et gestion d'un site internet) et managériales. De façon générale, les professionnels de ce secteur devront être polyvalents⁸².

2. Les évolutions du secteur médico-social⁸³

La région Poitou-Charentes présente la particularité d'avoir une population plus âgée que la moyenne : en 2007, 26,3 % de la population régionale a 60 ans ou plus alors que la moyenne nationale s'établit à 21,3 %). Actuellement le taux de personnes âgées de 75 ans et plus est d'environ 11 % sur l'ensemble de la Région. Selon des prévisions de l'INSEE, cette part passera à 17 % en 2020 avec des pics à plus de 20 % dans certains bassins de vie comme le pays Montmorillonnais, le Sud-Charentes ou la région de Royan.

Le phénomène de vieillissement de la population y est accentué par « l'effet littoral » qui attire une population de migrants retraités. La région doit donc anticiper les conséquences en termes de prise en charge sociale et médicale de ces personnes.

Pour faire face à l'évolution des besoins de santé, ce secteur a enregistré une évolution des emplois salariés de plus de 35 % en 10 ans et a vu la construction de nombreux EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes). Les besoins de professionnels de santé et d'aide à la personne seront très élevés en raison de ces évolutions démographiques mais aussi en raison du volume des départs à la retraite.

On peut également prévoir d'importantes difficultés de recrutement de personnes qualifiées

⁸⁰JAAT – Délégation Régionale du Tourisme, Secrétariat Général pour les Affaires Régionales, Comité Régional du Tourisme, *Le tourisme en Poitou-Charentes en 2025, décembre 2008*

⁸¹CESR, *Le tourisme, filière économique en Poitou-Charentes, avril 2009*

⁸²L'Observatoire de l'Hôtellerie et la Restauration, *Fafih, Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ?*, 2009

⁸³Contribution ARS



dans certains métiers et dans certaines zones géographiques dont les zones rurales.

Face à l'augmentation de ces besoins, la tension s'affirmera sur certains métiers (infirmier, aide soignant, métiers en lien avec la prise en charge des personnes âgées) et sur certaines qualifications (aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale...). Il s'agira donc de développer la formation dans ces filières, formation dont le financement est parfois aujourd'hui problématique comme dans le secteur des services à domicile. Pour les EHPAD la solution serait de promouvoir la formation d'assistant gérontologique pour les aides soignants, ce qui permettrait de fidéliser et maintenir des professionnels qualifiés dans ces établissements.

De plus le maintien à domicile des personnes dépendantes va se développer. Les emplois d'aide à la personne au domicile vont donc croître de façon importante. La grande dépendance va s'accroître avec le développement des troubles cognitifs et de la maladie d'Alzheimer ; la formation des professionnels pour prendre en charge ces pathologies doit être prise en compte.

Dans le secteur hospitalier, les difficultés de recrutement constaté aujourd'hui sur les postes d'infirmières et de kinésithérapeutes ne pourront se résoudre que par une augmentation des quotas d'élèves en formation.

Selon le CESR, l'organisation et la répartition des lieux de formation sur le territoire doivent être améliorées, en restant vigilant sur la qualité des enseignements, la diversité et la pertinence des lieux de stage. L'offre de formation initiale et continue doit par ailleurs s'inscrire dans le cadre d'une gestion optimisée des emplois, des qualifications et des compétences⁸⁴.

C. LA CROISSANCE VERTE : UNE OPPORTUNITE MAJEURE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION

Le contexte de crise engage à se tourner vers la recherche d'une plus grande compétitivité, en anticipant les mutations économiques à venir.

La région s'est fortement engagée depuis 2004 dans le développement d'actions en faveur de la croissance verte. La conversion écologique de l'économie régionale aura nécessairement un impact important en matière d'emplois. Concernant tous les secteurs d'activités, elle représente une opportunité de développement mais nécessite une anticipation pour les emplois, voire les filières, devenus obsolètes ou non adaptés.

Des efforts en termes de reconversion et de mobilité professionnelle seront nécessaires : il s'agira de pourvoir des emplois nouvellement créés mais surtout d'adapter la main d'oeuvre en poste à de nouveaux métiers ou à la restructuration de leur métier. Dans tous les cas, l'anticipation des besoins de main d'oeuvre passera par le développement de compétences complémentaires et donc par une politique de formation professionnelle adaptée.

Selon les études et les périmètres retenus, entre 220 000 et 700 000 emplois sont susceptibles d'être créés au niveau national à l'horizon 2020. Le nombre d'emplois devant s'adapter serait 20 fois plus important que celui des créations d'emplois⁸⁵.

Selon l'ADEME⁸⁶, les domaines des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique pourraient doubler entre 2007 et 2012, atteignant 440 000 emplois environ en France. En prenant en compte les emplois indirects, ce chiffre atteint 610 000.

⁸⁴ CESR, *Les formations sanitaires et sociales en Poitou-Charentes, octobre 2007*

⁸⁵ CODESPAR, *Quel est l'impact de la croissance verte sur l'emploi et les compétences ?*, octobre 2010

⁸⁶ ADEME, *Marchés, emplois et enjeux= énergétiques des activités liées à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables ; situation 2006-2007 – perspectives 2012, juillet 2008*



Les impacts de la croissance verte seront diversifiés dans les différentes filières. L'Étude Syndex, commanditée par le réseau TEE en 2007, fait état d'un certain nombre de besoins en matière de qualifications, d'emplois voire de créations de nouveaux métiers, pour répondre au défi énergétique, en particulier sur les filières du solaire et du bois-énergie. Ces

deux filières pourraient représenter plus de 5 000 emplois dans la Région en 2020 (création nettes et évolution des emplois existants).

L'enjeu est donc de faire évoluer l'offre de qualification régionale ainsi que les emplois existants afin de répondre à ce défi énergétique régional.

► LES EMPLOIS DE LA CROISSANCE VERTE, LES APPORTS DE L'ENQUÊTE PÔLE EMPLOI AUPRÈS DES EMPLOYEURS⁸⁷

Les métiers de la croissance verte correspondent globalement à des emplois qualifiés et durables : selon l'enquête portant sur les emplois de la croissance verte et menée par Pôle Emploi en 2010, les trois quarts des offres d'emplois « verts » portent sur des postes qualifiés ou d'encadrement. Près de deux établissements sur cinq (39 %) déclarent avoir recruté en CDI et plus d'un quart en CDD de 6 mois ou plus.

44 % des établissements interrogés prévoient une période de formation à l'embauche. Au-delà de cette formation à l'embauche, un tiers des établissements font bénéficier à leurs salariés de formations en rapport avec l'environnement. Par ailleurs, la fait d'être formé aux exigences environnementales dans son métier semble être un atout pour les candidats, en particulier dans le secteur agricole.

⁸⁷Pôle Emploi, *Les emplois de la croissance verte, Repères et analyses statistiques n°20, mars 2011*



1. Les impacts de la croissance verte dans certaines filières majeures de la région⁸⁸

Précautions de lecture : les études convergent sur l'incertitude qui caractérise l'impact de la croissance verte en matière d'emploi. Les données présentées ci-dessous portent sur des estimations nationales proposées par les filières elles-mêmes. Cette synthèse doit être prise comme un éclairage sur les futurs possibles, futurs qui seront eux-même fortement dépendants des choix d'investissements politiques et économiques.

Il s'agit de données nationales, à défaut de données régionales dont certaines sont en cours d'élaboration.

La filière des métiers du bâtiment (GFE 3 et GFE 4) représente 11,1 % de l'emploi régional. Elle prévoit la création ou le maintien d'environ 314 000 emplois entre 2009 et 2020 au niveau national. Les mutations concernent toutes les catégories de personnels. De nouvelles compétences devraient apparaître, en lien avec les énergies renouvelables, avec une nouvelle approche de l'organisation des entreprises ou des projets, mais aussi avec les exigences réglementaires en termes de performance (ouverture de perspectives pour les acteurs du secteur du diagnostic, du contrôle et de la mesure).

La filière agriculture et forêt (GFE 1) est particulièrement bien implantée en Poitou-Charentes (5,3 % de l'emploi salarié régional contre 2,6 % de l'emploi salarié national). Les professionnels de cette filière estiment à 90 000 le nombre de créations d'emploi dans leur secteur à l'horizon 2020, dont 10 000 à 15 000 emplois d'appui. Les métiers d'éco-conseillers et de formateurs au développement durable devraient se développer, tout comme la recherche dans le cadre de la stratégie nationale de recherche et d'in-

novation sur l'alimentation, les biotechnologies, l'urgence environnementale et les éco-technologies. Les questions de la reprise des exploitations, du développement des circuits courts et de la conversion à l'agriculture biologique sont centrales dans ce secteur.

Grâce au progrès de la qualité des appareils de chauffage, à la croissance de la ressource et à sa compétitivité par rapport au pétrole, la filière bois (GFE 11) a un avenir prometteur. Les progrès attendus par les professionnels, notamment en Poitou-Charentes, portent sur l'amélioration de la gestion de la forêt, de la logistique et de la qualité de l'approvisionnement⁸⁹.

La filière transports (GFE 13), qui est un grand émetteur de gaz à effet de serre (25 % des émissions totales françaises en 2008), est particulièrement concernée par les impacts de la croissance verte. Elle représente aujourd'hui 3,4 % de l'emploi régional et 3,7 % de l'emploi national.

Le développement des transports ferroviaires et des transports collectifs urbains en site propre devrait créer 80 000 emplois entre 2010 et 2020. Le transport routier, où la part des agents de plus de 50 ans est importante (23 %) se caractérisera par un fort taux de renouvellement dans les dix ans à venir. Le transport maritime et fluvial sera confronté aux besoins d'efficacité énergétique, de recyclage, de gestion des déchets et de matériaux nouveaux. On prévoit un gisement d'emplois en recherche et développement dans l'élaboration des « navires verts ». La filière logistique devra elle aussi s'adapter en mettant en coeuvr de ses préoccupations les objectifs de réduction des gaz à effet de serre.

La filière métiers de la mer (GFE 2) s'attend à une nécessaire diversification de ses activités sans création de nouveaux métiers. L'organisa-

⁸⁸ Grenelle de l'Environnement, Synthèse des travaux des comités de filières, Plan de mobilisation des territoires et des filières sur le développement des métiers de la croissance verte, 11 janvier 2010

⁸⁹ Région Poitou-Charentes – ADEME, Initiatives Climat Livre Blanc, septembre 2006



tion du travail de la pêche doit être repensée avec une pêche moins intensive, plus sélective et moins énergivore. La conchyliculture est victime d'une pollution importante.

La prise en compte des obligations environnementales devrait avoir un effet positif, bien que le développement de ce secteur ne soit pas envisagé.

Dans la filière électromécanique, construction électrique et réseaux électriques (GFE 7), les besoins de recrutement s'élèveraient à 45 000 par an de 2010 à 2015 (soit 225 000 au total). La filière estime qu'elle sera plutôt concernée par une évolution de ses métiers vers les technologies de l'information et les sciences économiques. Il n'y aurait donc pas de créations de nouveaux métiers dans cette filière qui rassemble aujourd'hui près de 2 % des salariés picto-charentais et 1 % des salariés français. Un cluster régional mécatronique⁹⁰ doit par ailleurs être créé à Angoulême.

Les perspectives d'emploi sont complexes à établir pour la filière automobile (GFE 5 et 6) qui regroupe 6,2 % de l'emploi salarié régional (contre 5,2 % en métropole). Ses effectifs devraient se maintenir.

Au delà son impact environnemental, la croissance verte représente une opportunité pour la région de développer de nouveaux éléments de compétitivité, une partie de ces emplois étant non délocalisables et hautement qualifiés. De plus, l'un des enjeux de la mutation écologique consiste à relocaliser la production et à créer des filières courtes, ce qui induit un renforcement du lien entre les entreprises et le territoire⁹¹.

La création en 2005 du Pôle des Eco-Industries de Poitou-Charentes (labellisé pôle de Compétitivité Régional en 2008) s'inscrit dans la prise

en compte de ces problématiques dans les domaines des éco-activités et des éco-industries.

Bien qu'il soit aujourd'hui difficile de quantifier et de qualifier les transformations induites par la croissance verte, il est certain que l'on « assistera à des réallocations de personnels entre les secteurs d'activités ou entre les métiers au sein d'un même secteur d'activité »⁹². Des politiques de formations initiales et continues adéquates doivent donc être appliquées à court terme pour répondre à ces évolutions⁹³.

2. Les enjeux se focalisent sur la formation continue⁹⁴

La prise en compte de la croissance verte sera l'occasion d'améliorer la structuration et d'adapter l'offre de formation, tout en continuant de travailler sur la lisibilité et la cohérence du système et des parcours de formation.

Dans la région, la moitié des places nouvelles ouvertes à la rentrée 2011 dans les formations en apprentissage concernent des filières liées à la croissance verte. A la rentrée 2010, 138 nouvelles places ont déjà été ouvertes.

Il apparaît tout d'abord nécessaire d'incorporer un bloc de compétences « Développement Durable » dans les formations initiales (scolaire et apprentissage).

En ce qui concerne les formations professionnelles, il s'agit plus de compléter des formations existantes que d'en créer de nouvelles, à l'instar du DUT hygiène, sécurité, environnement qui fait suite au DUT hygiène et sécurité.

Néanmoins, le développement de la croissance verte nécessitera la création de nouveaux diplômes, comme le CAP opérateur des industries de recyclage créé en 2000.

⁹⁰ La mécatronique est une ingénierie multidisciplinaire qui intègre la mécanique, l'électronique, l'informatique et l'automatique dans la conception et la fabrication d'un produit en vue d'augmenter et/ou d'optimiser ses fonctionnalités.

⁹¹ Etd, La croissance verte, une opportunité pour le développement local et l'emploi, décembre 2010.

⁹² Ibid

⁹³ Commission Européenne, De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois, 2009

⁹⁴ Centre d'analyse stratégique, Note de veille n°164, janvier 2010



Jusqu'à présent, les créations de diplômes dans les domaines émergents se sont principalement traduites par de nouvelles licences professionnelles.

La question de l'adéquation de ces formations avec le marché du travail est centrale : en effet, sur la période 2004-2007, les jeunes sortis des formations environnementales occupent des emplois moins rémunérés que ceux des autres formations. Ils connaissent également des durées de chômage plus importantes (8 mois contre 5,7 mois)⁹⁵.

Mais les enjeux se cristallisent sur la formation continue : du fait de l'évolution et du « verdissement » de nombreux métiers, les besoins en formation continue vont s'accroître dans les années à venir.

Il s'agit donc de faire émerger ces nouveaux besoins en formation et de favoriser les forma-

tions ayant un contenu visant l'énergie, l'environnement, le développement durable...

Parallèlement, le développement durable doit continuer à être intégré dans les programmes de formation continue.

Par ailleurs, l'essor des emplois verts constituant une opportunité pour les demandeurs d'emploi : les financeurs publics ont déjà initié des formations autour du développement durable.

L'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue devront anticiper l'arrivée de volumes très importants de personnels à former qui va peser sur les dispositifs de formation.

La question de la formation des enseignants et des formateurs à ces nouveaux besoins est une priorité, tout comme l'accompagnement des organismes de formation pour la mise en oeuvre d'un mode de management durable.

⁹⁵ Commissariat général au développement durable - Service de l'observation et des statistiques, *L'environnement en France édition 2010, Références*, juin 2010



Annexe 3 : Tableau synthétique et fiches Groupe Formation Emploi



Des analyses approfondies ont été réalisées pour les 20 Groupes Formation Emploi (GFE). Ces travaux sont présentés sous la forme de fiches téléchargeables sur le site de l'Agence Régionale de la Formation (www.arftlv.org rubrique formation).

Chaque fiche comprend :

- des points de repères chiffrés,
- des informations (cartes et tableaux) sur l'offre de formation initiale,
- des informations qualitatives actualisées sur le contexte et l'évolution du GFE ;

• les orientations et priorités en termes de formation initiale et continue, d'images des métiers et de développement durable.

La nomenclature des GFE permet de rapprocher des informations sur les trois champs Formation-Emploi-Marché du travail.

Les GFE sont construits sur un critère de proximité des savoirs :

- Savoirs reçus en formation
- Savoirs mis en œuvre de l'emploi
- Savoirs échangés sur le marché du travail

Les tableaux figurant dans ce document ne reprennent que quelques chiffres clés et les orientations et priorités par GFE. Les 20 GFE sont traités :

GFE 01	Production agricole et sylvicole – Elevage	p. 92
GFE 02	Pêche - Aquaculture - Transport maritime ou fluvial	p. 93
GFE 03	Bâtiment Gros Œuvre - Génie Civil - Extraction	p. 94
GFE 04	Bâtiment équipements et finitions	p. 95
GFE 05	Travail des métaux - Structures métalliques - Fonderie	p. 96
GFE 06	Mécanique - Automatismes	p. 97
GFE 07	Electricité - Electrotechnique - Electronique	p. 98
GFE 08	Travail des matériaux - Industries de process - Laboratoire	p. 99
GFE 09	Production alimentaire - Production culinaire	p. 100
GFE 10	Textile - Habillement - Cuir	p. 101
GFE 11	Exploitation forestière - Travail du bois	p. 102
GFE 12	Techniques graphiques - Impression	p. 103
GFE 13	Transports - Logistique - Conduite - Manutention - Magasinage	p. 104
GFE 14	Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisée - Informatique	p. 105
GFE 15	Commerce - Distribution	p. 106
GFE 16	Paramédical - Travail social - Soins personnels	p. 107
GFE 17	Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs - Animation - Sport	p. 108
GFE 18	Nettoyage - Assainissement - Environnement - Sécurité	p. 109
GFE 19	Techniques De La Communication - Media	p. 110
GFE 20	Arts appliqués - Arts du spectacle	p. 111



GFE 01 : Production agricole et sylvicole – Élevage

Agriculteurs ; ouvriers agricoles ; éleveurs ; jardiniers...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>43 860 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • faible représentation des femmes (28 %) • population vieillissante (34 % de 50 ans et plus, 8 % de moins de 25 ans) • proportion importante de personnes peu ou pas qualifiées (33 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • secteur agricole très développé dans la région • baisse du nombre d'indépendants mais augmentation de l'emploi salarié • évolutions technologiques (mécanisation, traitements...) • fort impact du développement durable (agriculture biologique, gestion de l'eau...) 	<p>11 451 offres d'emploi 4 769 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • très peu d'offres durables (6 %) • forte saisonnalité de l'offre • part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an plus faible que la moyenne (24 %) 	<p>1 995 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27 % d'apprentis • 32 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2009 : 66 % • 2010 : 67 % 	<p>FC : 448 stagiaires</p> <p>VAE : 27 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Intégrer les compétences de gestion administrative, financière et en termes de ressources humaines dans les référentiels de formation initiale.
- Ouvrir les perspectives d'emploi en « mixant » formations agricoles et formations environnementales.
- Compléter la formation des chefs d'entreprises et des futurs repreneurs, notamment en termes de compétences de gestion administrative, financière et en termes de ressources humaines.
- Proposer des formations aux salariés et saisonniers pour développer leur polyvalence.
- Maintenir la question de la reconversion comme un enjeu qui doit donner lieu à des formations.
- Faciliter l'accès des femmes à la formation continue.
- Améliorer l'image du secteur pour l'ouvrir à d'autres publics.
- Faire évoluer et actualiser les formations initiales existantes en veillant à renforcer leur aspect professionnalisant.
- Développer des formations en matière de gestion de l'eau et du choix de cultures adaptées.
- Maintenir le volume de formés par le Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation.
- Renforcer la valorisation de la VAE et la sensibilité des entreprises à ce dispositif.
- Conduire des actions sur l'image des métiers auprès des jeunes et des familles non issus du monde agricole.
- Le Plan Eco-phyto va contribuer à l'évolution des pratiques et à la professionnalisation des utilisateurs, des distributeurs et des conseillers.
- S'appuyer sur les exploitations agricoles des lycées pour présenter l'ensemble des méthodes de production (y compris raisonnée et biologique).
- Mettre en place des modules de formation continue courts pour sensibiliser les professionnels aux évolutions liées à la croissance verte.



GFE 02 : Pêche - Aquaculture - Mer

Aquaculteurs ; matelot à la pêche ; marin ; personnel de la pêche et de la navigation maritime et fluviale...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>3 360 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • faible représentation des femmes (31 %) • faible part des moins de 25 ans (7 %) • très forte proportion de personnes peu ou pas qualifiées (41 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • fort impact du développement durable (gestion de la ressource maritime, pêche plus sélective...) • forte dépendance au milieu naturel (aléas climatiques, dégradation de la qualité de l'eau) • encadrement réglementaire très fort, marché du travail resserré 	<p>265 offres d'emploi 341 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • très peu d'offres durables (8 %) • forte saisonnalité de l'offre • très forte augmentation du nombre de DE (+ 48 %) • faible part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (24 %) 	<p>144 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 % d'apprentis <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2009 : 45 % • 2010 : 67 % 	<p>FC : 148 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Maintenir la spécialité Pêche du bac professionnel « Conduite et gestion des entreprises marines ».
- Mettre en place des structures d'accueil pendant les périodes en entreprise pour participer au développement de l'apprentissage.
- Assurer la complémentarité entre les établissements et améliorer la lisibilité du système de formation aquacole et maritime, notamment en créant des correspondances entre les diplômes de l'Education Nationale et en inscrivant les formations maritimes supérieures dans le système LMD.
- Introduire des modules facilitant la polyvalence dans les CAP des secteurs de la pêche et de la conchyliculture.
- Mettre en place des formations dans les domaines de sécurité, de la sécurité alimentaire, de la traçabilité...
- Tenir compte du caractère saisonnier de l'activité en proposant des formations lors des périodes « creuses ».
- Envisager de conduire des travaux avec le FONGECIF et les OPCA du secteur pour les actions de formation continue.
- Envisager un rapprochement des chercheurs et des exploitants afin d'améliorer l'information de ces derniers sur les produits de la recherche. Des modules de formation continue pourraient être à ce titre pilotés par des chercheurs.
- Conduire des actions pour favoriser la connaissance des mécanismes du système de formation initiale.
- Valoriser les formations et les emplois de ce GFE auprès des femmes.
- Les métiers de la pêche et de l'Aquaculture mériteraient une campagne de communication de la part des professionnels, afin de rendre plus attractives les formations concernées.
- Sensibiliser les élèves et les professionnels aux problématiques du respect de l'environnement.
- Faciliter les passerelles entre les formations des différents ministères notamment agricoles afin d'ouvrir des débouchés sur d'autres secteurs d'activités



GFE 03 : Bâtiment : Gros Oeuvre – Génie civil – Extraction

Maçons ; ouvriers du gros oeuvre ; ouvriers des travaux publics...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>30 840 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • très faible représentation des femmes (6 %) • proportion importante de personnes peu ou pas qualifiées (31 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • fort repli de l'activité depuis 2008 • fort impact du développement durable (éco-construction, diagnostics énergétiques, nouvelles techniques, nouveaux matériaux...) 	<p>2 595 offres d'emploi 3 421 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • très forte baisse des offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 38 %) 	<p>1 019 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 58 % d'apprentis • 8 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2009 : 68 % • 2010 : 63 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2009 : 60 % • 2010 : 59 % 	<p>FC : 605 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques communes aux GFE 03/04

- L'appareil de formation doit continuer à s'adapter progressivement aux nouvelles attentes liées au développement durable (approche globale du bâtiment).
- Aller vers un équilibre stable entre les savoirs techniques de base et les nouveaux savoirs transverses (conseil, diagnostic...).
- En Charente, le regroupement des formations par apprentissage du BTP sur un unique site (Chasseneuil sur Bonnieure) facilitera l'évolution attendue en permettant aux professionnels de mieux travailler ensemble.
- Renforcer la valorisation de la VAE et la sensibilité des entreprises sur ce dispositif.
- Accompagner les reconversions des salariés n'étant plus en capacité d'exercer leur métier suite à une usure ou à une maladie professionnelle.
- Continuer à valoriser les formations et métiers de ce GFE par des actions auprès des jeunes et en particulier des jeunes filles.
- Limiter les comportements à risque en travaillant sur les représentations des professionnels.
- Envisager une offre suffisante en matière de formation continue pour répondre aux besoins d'évolution de compétences (diagnostic, conseil, communication...).
- Définir un dispositif de formation continue à destination des enseignants et des formateurs autour du développement durable.
- Faire figurer la mention éco-construction dans le référentiel et dans l'intitulé des formations initiales et continues existantes dont le contenu intègre la dimension environnementale.
- Participer à la mise en réseau des éco-artisans.
- Pérenniser et étendre le dispositif FEEBAT pour permettre aux professionnels de se former aux nouvelles techniques pour atteindre les performances énergétiques prescrites par le Grenelle de l'environnement.
- Anticiper les marchés de demain en produisant des travaux prospectifs.
- Être attentif à l'évolution des besoins en main d'oeuvre induits par les grands chantiers envisagés en région.
- Insister sur la prévention des risques professionnels dans les formations initiales, continues et de repreneurs d'entreprises.



GFE 04 : Bâtiment : Équipements et finitions

Ouvriers du 2nd oeuvre ; artisans de la peinture et des finitions du bâtiment ; plombiers et chauffagistes...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>20 018 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> très faible représentation des femmes (7 %) part importante de personnes peu ou pas qualifiées (28 %) part très importante des qualifications de niveau V (59 %) 	<ul style="list-style-type: none"> fort repli de l'activité depuis 2008 fort impact du développement durable (éco-construction, diagnostics énergétiques, nouvelles techniques, nouveaux matériaux...) 	<p>2 968 offres d'emploi 3 604 demandeurs d'emploi</p>	<p>1 210 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 66 % d'apprentis 8 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 56 % 2010 : 44 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 60 % 2010 : 49 % 	<p>FC : 469 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques communes aux GFE 03/04

- L'appareil de formation doit continuer à s'adapter progressivement aux nouvelles attentes liées au développement durable (approche globale du bâtiment).
- Aller vers un équilibre stable entre les savoirs techniques de base et les nouveaux savoirs transverses (conseil, diagnostic...).
- En Charente, le regroupement des formations par apprentissage du BTP sur un unique site (Chasseneuil sur Bonnieure) facilitera l'évolution attendue en permettant aux professionnels de mieux travailler ensemble.
- Renforcer la valorisation de la VAE et la sensibilité des entreprises sur ce dispositif.
- Accompagner les reconversions des salariés n'étant plus en capacité d'exercer leur métier suite à une usure ou à une maladie professionnelle.
- Continuer à valoriser les formations et métiers de ce GFE par des actions auprès des jeunes et en particulier des jeunes filles.
- Limiter les comportements à risque en travaillant sur les représentations des professionnels.
- Envisager une offre suffisante en matière de formation continue pour répondre aux besoins d'évolution de compétences (diagnostic, conseil, communication...).
- Définir un dispositif de formation continue à destination des enseignants et des formateurs autour du développement durable.
- Faire figurer la mention éco-construction dans le référentiel et dans l'intitulé des formations initiales et continues existantes dont le contenu intègre la dimension environnementale.
- Participer à la mise en réseau des éco-artisans.
- Pérenniser et étendre le dispositif FEEBAT pour permettre aux professionnels de se former aux nouvelles techniques pour atteindre les performances énergétiques prescrites par le Grenelle de l'environnement.
- Anticiper les marchés de demain en produisant des travaux prospectifs.
- Être attentif à l'évolution des besoins en main d'oeuvre induits par les grands chantiers envisagés en région.
- Insister sur la prévention des risques professionnels dans les formations initiales, continues et de repreneurs d'entreprises.



GFE 05 : Travail des métaux – Structures métalliques – Fonderie

Métalliers ; serruriers ; réparateurs en mécanique ; soudeurs sur métaux ; chaudronniers et tôliers industriels...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>Il 890 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> très faible représentation des femmes (2 %) proportion assez importante de personnes peu ou pas qualifiées (28 %) forte part des moins de 25 ans (24 %) faible représentation des 50 ans et + (16 %) 	<ul style="list-style-type: none"> secteur soumis à une forte concurrence internationale fort impact du développement durable nécessité de développer les capacités d'innovation pour maintenir les emplois à forte valeur ajoutée accélération des départs en retraite des artisans : question de la reprise d'entreprise 	<p>997 offres d'emploi</p> <p>1 214 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> dont 38 % durables forte baisse du recours à l'intérim forte baisse du nombre d'offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 39 %) 	<p>517 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 55 % d'apprentis 3 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 63 % 2010 : 42 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 67 % 2010 : 58 % 	<p>FC : 314 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques

- Maintenir le volume de formés en restant attentif aux évolutions qui toucheront ce GFE, notamment en termes d'équilibre territorial et améliorer la lisibilité de la carte des formations.
- La rénovation récente de la voie scolaire tente de répondre au besoin l'élévation du niveau de qualification. Porter une attention particulière aux jeunes s'engageant dans ce nouveau cursus et qui risquent de rencontrer des difficultés scolaires augmentant ainsi le risque de décrochage.
- Redimensionner l'offre autour des grands pôles industriels de la région et ne pas multiplier les plateaux techniques.
- Accorder une place plus importante aux fondamentaux professionnels tels que l'anglais technique, l'autonomie...
- Le recours à la formation continue reste à développer dans les entreprises de taille modeste.
- Préserver l'offre de niveau V en formation continue.
- Appliquer le plan de formation des salariés de la filière automobile financé dans le cadre de la Charte Régionale Automobile.
- Développer le recours à la VAE.
- Accompagner les cédants et les entrepreneurs dans la création et la reprise d'entreprises.
- Assurer la pérennité de certaines compétences comme la soudure.
- Améliorer l'image des métiers en palliant le déficit d'information des demandeurs d'emplois, des jeunes et de leurs parents sur ces professions et en améliorant leur lisibilité.
- Mettre en place des actions de promotion des métiers et des formations du GFE 05 en direction des filles.
- Informar les entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle des femmes.
- Sensibiliser les prescripteurs sur ces métiers et sur leurs évolutions.
- Prendre en compte les enjeux du développement durable en termes de gestion des déchets et de la pollution dans les formations initiales et continues.
- Adapter progressivement l'appareil de formation aux nouvelles technologies (véhicules électriques...).
- Intégrer la question de la formation des formateurs et des enseignants aux enjeux du développement durable dans la redéfinition des parcours de formation.
- Veiller à l'application de l'ADEC dans le secteur du recyclage.



GFE 06 : Mécanique – Automatismes

Ouvriers de montage et de contrôle en mécanique ; mécaniciens en maintenance entretien réparation automobile ; mécaniciens en maintenance entretien réparation d'équipements industriels...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>33 873 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> faible représentation des femmes (12 %) part importante des qualifications de niveau V (46 %) 	<ul style="list-style-type: none"> recul important de l'emploi industriel forte baisse du recours à l'intérim concentration de l'emploi dans des grands établissements GFE très concerné par les évolutions liées au développement durable nécessité de l'innovation 	<p>2 552 offres d'emploi 3 143 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> très forte baisse des offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 43 %) part des femmes parmi les demandeurs d'emploi supérieure à leur représentation parmi les actifs (17 % de femmes parmi les DE) 	<p>2 372 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 36 % d'apprentis 4 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 66 % 2010 : 49 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 67 % 2010 : 65 % 	<p>FC : 318 stagiaires</p> <p>VAE : 7 passages</p>

Orientations stratégiques

- Maintenir une offre de niveau V, notamment dans les services automobiles.
- Conserver l'équilibre de la répartition entre voie scolaire et apprentissage.
- Mieux dimensionner l'offre autour des grands pôles industriels de la région afin de ne pas multiplier les plateaux techniques.
- Appliquer le plan de formation des salariés de la filière automobile financé dans le cadre de la Charte Régionale Automobile.
- Développer l'information autour de la VAE auprès des entreprises, en particulier pour les intérimaires.
- Améliorer la communication sur les métiers du secteur industriel, notamment sur les métiers de la mécanique industrielle qui restent peu connus et peu valorisés bien qu'ils offrent de bons débouchés.
- Valoriser les formations et métiers de ce GFE auprès des filles et sensibiliser les entreprises à l'intégration professionnelle des femmes sur des métiers encore très masculins.
- Rénover les formations de la conception industrielle en se basant sur l'éco-conception et envisager un développement des formations de l'électronique appliquée aux équipements automobile et de l'informatique en temps réel embarqué.
- Adapter les formations aux évolutions de la maintenance des véhicules (véhicules électriques, cycles électriques...) et des engins.
- Intégrer dans chaque formation un module d'initiation aux pratiques du Développement Durable (module éco-citoyenneté) et veiller à l'opportunité de formations spécifiques dans le recyclage de batteries ou le reconditionnement d'équipements automobiles.



GFE 07 : Électricité – Électrotechnique – Électronique

Ouvriers de l'électricité et de l'électronique ; câbleurs ; bobiniers ; électriciens...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>19 657 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> faible représentation des femmes (16 %) part importante des qualifications de niveau V (42 %) 	<ul style="list-style-type: none"> fortes contraintes réglementaires secteurs fortement soumis aux évolutions liées au développement durable (évolution des contenus des métiers) industries des composants électriques et électro. : baisse des effectifs salariés industries des équipements électriques et électro. : nombre d'actifs stable en région, en baisse au niveau national 	<p>1 308 offres d'emploi 1 962 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> très forte baisse des offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 41 %) proportion importante d'offres durables (50 %) 	<p>1 858 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 24 % d'apprentis 5 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 59 % 2010 : 47 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 73 % 2010 : 68 % 	<p>FC : 348 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques

- L'Education Nationale s'interroge sur l'avenir du Brevet Professionnel qui est en net repli dans les CFA et qui est progressivement remplacé par le Bac Pro en 3 ans.
- Porter une attention particulière sur les conséquences de la rénovation du Baccalauréat Professionnel.
- Développer de manière raisonnée les formations de niveaux II et I, en relation avec le développement des fonctions d'encadrement dans ce GFE.
- Proposer une offre de formation continue qui permette d'acquérir avec réactivité les compétences nécessaires dans l'emploi du fait des avancées technologiques rapides et constantes dans ce GFE.
- Communiquer et la valoriser la formation continue auprès des entrepreneurs et des salariés des petites et moyennes entreprises.
- Valoriser plus largement le recours à la VAE.
- Mettre en oeuvre un travail de communication auprès des femmes afin de les amener vers ces formations et ces métiers.
- Continuer à assurer une veille sur les innovations dans ce secteur afin d'adapter l'appareil de formation aux évolutions technologiques en cours et aux nouveaux besoins économiques (développement des énergies renouvelables, de la domotique, évolution des besoins en énergie et développement des usages...).
- Etoffer les formations existantes dans le domaine des énergies renouvelables par de nouveaux modules, par exemple en matière d'économie d'énergie .



GFE 08 : Travail des matériaux - Industries de process - Laboratoire

Ouvriers de type industriel ; ouvriers de la chimie, pharmacie, plasturgie ; ouvriers de la métallurgie, verre, céramique et matériaux ; agents de maîtrise en fabrication agroalimentaire, chimie, pharmacie, plasturgie...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>15 172 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • faible représentation des femmes (25 %) • augmentation très importante du nombre d'actifs (+ 40 %) • proportion importante de personnes peu ou pas qualifiées (31 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • contexte réglementaire très lourd • concurrence internationale et contexte de restructuration • image plutôt négative • stratégies à mettre en oeuvre autour du développement durable • un des GFE où l'insertion des scolaires est la plus difficile en 2010 	<p>1 205 offres d'emploi 581 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • faible proportion d'offres durables (25 %) • forte baisse du nombre d'offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 34 %) • très forte baisse du nombre de DE entre 2009 et 2010 (- 59 %) • forte proportion de femmes parmi les demandeurs d'emploi (43 %) 	<p>621 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 % d'apprentis • 50 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2009 : 58 % • 2010 : 32 % 	<p>FC : 156 stagiaires</p> <p>VAE : 12 passages</p>

Orientations stratégiques

- Il ne semble pas aujourd'hui nécessaire de développer l'offre de formation initiale.
- Une évolution des référentiels sera à prévoir à moyen terme.
- Suivre et évaluer la réforme du baccalauréat Sciences et technologies de laboratoire dès la rentrée 2011.
- Les professionnels souhaiteraient un développement de l'offre de formation en alternance et le développement du recours au parrainage et au tutorat.
- Mener une réflexion sur la question de la transférabilité des compétences à l'interne et à l'externe.
- Développer le recours aux Contrats de Qualification Professionnelle (CQP).
- Poursuivre les actions de communication sur ces secteurs.
- Maintenir des formations techniques centrées sur des cœurs de métiers larges plutôt que de développer des formations « environnementales » trop spécifiques.
- Développer les formations mixtes techniques et managériales visant à préparer la génération de développeurs et approcher toutes les structures encourageant la création d'entreprise et l'innovation.
- Programmer des modules spécifiques aux notions de chimie verte et adaptés à chaque niveau pour permettre des ap proches transversales et comportementales dans une logique d'intégration du Développement Durable dans les pratiques professionnelles. Utiliser les formations complémentaires pour orienter des formations de base vers ces nouveaux enjeux et proposer des compléments de formation aux cycles de base dans l'enseignement supérieur.
- Intégrer des aspects de « chimie durable » dans la formation des enseignants du secondaire et d'organiser régionalement ces formations.
- Etudier les modalités de financement de cette formation.



GFE 09 : Production alimentaire – Production culinaire

Cuisiniers ; commis de cuisine ; ouvriers de production des industries agro-alimentaires ; boulangers et pâtisseries ; ouvriers de production de la transformation des viandes...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>21 054 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> faible représentation des femmes (28 %) proportion très importante des qualifications de niveau V (57 %) faible représentation des 50 ans et + (17 %) 	<ul style="list-style-type: none"> turn over important image négative et difficultés à attirer les jeunes conditions de travail parfois difficile difficultés de recrutement encadrement réglementaire important taux de rupture de contrat d'apprentissage important (21 %) 	<p>4 481 offres d'emploi 2 242 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> part des offres durables supérieure à la moyenne (43 %) part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an inférieure à la moyenne (21 %) 	<p>I 023 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 80 % d'apprentis 23 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 59 % 2010 : 53 % 	<p>FC : 269 stagiaires</p> <p>VAE : 8 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Veiller à un bon équilibre entre les niveaux IV et V, en prenant en compte les avis des professionnels.
- Mobiliser le Certificat Entrepreneur de la Petite Entreprise pour répondre à la problématique de la reprise d'entreprise.
- Mobiliser la formation récurrente et la formation en un an et individualiser les parcours dans le cas des réorientations.
- Les dispositifs de lutte contre les décrochages (accompagnement du jeune en difficulté, fonction tutorale...) doivent être renforcés avec les professionnels.
- Faciliter les passerelles entre CAP et Bac Pro et accompagner la réforme de celui-ci en trois ans (effets potentiels sur le décrochage scolaire, freins à la signature de contrats d'apprentissage).
- Evaluer et suivre le Certificat de Spécialisation de Restauration Collective.
- En formation continue, développer des modules autour des compétences en gestion et management qui relèvent de niveaux IV et supérieurs.
- Les branches professionnelles doivent communiquer, informer et accompagner les professionnels sur les démarches VAE et promouvoir le passeport formation auprès des salariés.
- Mobiliser le contrat d'objectifs territorial « hôtellerie-restauration ».
- Le secteur doit s'engager à faire connaître, accueillir, intégrer et fidéliser les nouveaux entrants au-delà des conditions propres d'exercices du métier et à faciliter la reconversion des salariés plus expérimentés.
- Engager une veille sur le développement des labels dans la restauration et sur leurs effets.
- Améliorer l'image du secteur de la production agro-alimentaire.
- Prendre en compte et anticiper les enjeux liés aux évolutions du secteur agro-alimentaire les nouvelles attentes sociétales.
- Intégrer la question de la formation des encadrants aux enjeux des relations humaines, sociales et environnementales au sein de l'entreprise dans la redéfinition des parcours de formation.
- Accompagner les cédants et les repreneurs dans la transmission des savoir-faire lors des cessions et reprises d'entreprises agro-alimentaires.



GFE 10 : Textile – Habillement – Cuir

*Ouvriers du textile et de la confection ; ouvriers de la coupe des vêtements et de l'habillement ;
tailleurs et couturières...*

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>3 916 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> très forte féminisation (81 % de femmes) vieillesse de la population active (37 % de 50 ans et +) GFE où la part des personnes peu ou pas qualifiées est la plus forte (46 %) forte proportion d'ouvriers non qualifiés (52 %) GFE où la baisse du nombre d'actifs est la plus importante (- 42 %) 	<ul style="list-style-type: none"> concentration de l'emploi dans de grandes entreprises forte concurrence internationale forte baisse des emplois de production et de transformation accompagnée d'un renforcement des emplois artisanaux attentes autour de l'accroissement de la polyvalence 	<p>180 offres d'emploi 355 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> GFE où le nombre d'offres d'emploi a le plus diminué (- 47 %) forte part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (42 %) 	<p>139 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> aucun apprenti 91 % de femmes GFE où la réduction du nombre d'élèves est la plus importante (- 44 %) <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 32 % 2010 : 33 % <p>GFE dans lequel l'insertion des élèves est la plus difficile</p>	<p>FC : 42 stagiaires</p> <p>VAE : aucun passage</p>

Orientations stratégiques

- L'offre semble à ce jour suffisante : il semble pertinent de s'appuyer sur le Lycée Jean Rostand à Angoulême.
- Adapter les formations existantes au regard des évolutions techniques nécessaires pour la survie de l'emploi dans ce GFE.
- Le développement du parrainage et de la fonction tuteurat peut répondre à la problématique de l'adéquation des compétences des formés à celles recherchées par les employeurs.
- Des réponses collectives d'aide à la reconversion des salariés sont apportées par la Région lorsque surviennent des pertes d'emplois importantes dans l'industrie. L'anticipation de ces reconversions doit être pensée au niveau des territoires : il s'agit donc de mettre en place un accompagnement avec un véritable travail de rapprochement et de concertation de tous les acteurs de la formation sur les territoires. La Branche professionnelle doit également se saisir de cette problématique.
- La demande en formation initiale étant faible, le recours aux contrats de professionnalisation pourrait être promu.
- Mettre en oeuvre un travail sur les stratégies de développement de l'innovation dans les TPE dans le cadre d'une mutualisation des informations et des expériences dans la branche (groupements d'employeurs).
- Veiller aux possibilités de relocalisation des entreprises qui peuvent être aidées par les pouvoirs publics.
- Des formations pourraient être très rapidement ouvertes en fonction des besoins des entreprises.



GFE II : Exploitation forestière - Travail du bois - Menuiseries

Ouvriers du travail du bois et de l'ameublement ; ouvriers et artisans menuisiers du bâtiment ;
ouvriers de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement ; charpentiers en bois...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>11 966 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> très faible représentation des femmes (6 %) très forte proportion des qualifications de niveau V (56 %) 	<ul style="list-style-type: none"> importance de la transformation de produits forestiers dans la région les activités de sous-traitances de l'ameublement, de l'agencement et du nautisme sont des spécificités régionales petites exploitations morcelées, faible taux d'encadrement image des métiers décalée de la réalité opportunités importantes liées au développement durable développement de la mécanisation, de l'automatisation et de l'informatique 	<p>707 offres d'emploi 1 429 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> très forte baisse du nombre d'offres entre 2007 et 2009 (- 43 %) très forte hausse du nombre de DE entre 2009 et 2010 (+ 74 %) part des offres durables supérieure à la moyenne (43 %) GFE où la part des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est la plus importante (33 %) 	<p>712 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 68 % d'apprentis 4 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 47 % 2010 : 39 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 65 % 2010 : 65 % 	<p>FC : 287 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques

- Maintenir la voie scolaire pour des formations de niveaux V et IV et développer l'alternance pour les niveaux III et plus.
- Poursuivre l'élévation du niveau de qualification mais maintenir une offre de formation de niveau V.
- Continuer à renforcer le pôle du Lycée des métiers du bois de Surgères en veillant à ce qu'il soit attractif et bien structuré.
- Créer des modules qui intègrent des notions d'économie et de gestion d'entreprise pour permettre aux jeunes de se préparer à d'éventuelles reprises.
- Le développement d'un pôle tonnellerie est acté sur le site de Cognac.
- Réfléchir à une transversalité inter-secteurs et intra-secteur et créer des formations permettant d'acquérir des compétences techniques complémentaires sur les métiers du bois, destinées à des personnes issues d'autres domaines professionnels
- La Branche devra accompagner la qualification des primo-entrants en mobilisant les contrats de professionnalisation mais aussi le Plan de Professionnalisation et la VAE.
- Accompagner le développement du secteur du nautisme dans le cadre de la démarche de coopération et de collaboration interrégionales.
- Communiquer une image plus juste des métiers et de l'emploi, afin de limiter le turn-over des jeunes et d'attirer le public féminin.
- Intégrer des modules portant sur le développement durable dans l'attente du renforcement généralisé de ces notions dans les référentiels de formation.
- Améliorer la transversalité des actions de formation continue avec les métiers du bâtiment.
- Conforter la filière maison ossature bois devra être confortée en accompagnant les évolutions des techniques de fabrication et en promouvant les solutions économes en énergie.
- Les branches professionnelles doivent assurer la formation des architectes et des maîtres d'oeuvre à la conception et à la construction durable.
- Envisager la formation des commerciaux du secteur aux notions du développement durable.



GFE 12 : Industries graphiques- Impression

Ouvriers de la composition et de l'impression ; ouvriers de l'imprimerie, presse, édition...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>3 326 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> faible représentation des femmes (29 %) part importante des qualifications de niveau V (49 %) faible part des moins de 25 ans (7 %) 	<ul style="list-style-type: none"> difficultés structurelles et conjoncturelles évolutions technologiques recherche de salariés polyvalents rapprochement des savoirs-faire et des savoirs question de la mobilité professionnelle des salariés les moins qualifiés 	<p>119 offres d'emploi 234 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> forte baisse du nombre d'offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 40 %) part importante des demandeurs d'emploi de 50 ans et + (35 %) 	<p>80 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 76 % d'apprentis 39 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 48 % 	<p>FC : 13 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques

- L'offre de formation initiale est restreinte mais suffisante d'un point de vue quantitatif.
- La carte des formations de ce GFE ne peut être envisagée qu'au niveau interrégional.
- L'apprentissage apparaît comme un moyen adapté pour s'adapter aux demandes des professionnels qui recherchent de plus en plus des salariés poly-compétents.
- Engager un travail de valorisation des dispositifs de formation continue.
- Essayer de localiser les lieux de formation au coeur des bassins d'emploi en veillant à ne pas multiplier les plateaux techniques.
- Mieux communiquer sur l'offre de formation pour élargir le recrutement de ces sections régionales.
- Intégrer des modules portant sur les enjeux environnementaux de l'activité d'imprimerie dans les formations professionnelles initiales et continues sur les thèmes de la limitation des pollutions, du recyclage des déchets ou encore au sujet des nouvelles technologies « vertes ».



GFE 13 : Transports - Logistique - Conduite - Manutention - Magasinage

Conducteurs routiers et grands routiers ; conducteurs-livreurs ; coursiers ; ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition ; magasiniers...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>49 260 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> faible représentation des femmes (19 %) part importante d'actifs peu ou pas qualifiés (33 %) 	<ul style="list-style-type: none"> enjeux environnementaux forts amélioration des conditions de travail et développement des nouvelles technologies évolutions réglementaires programmées transport : secteur en grande difficulté et image négative messagerie / livraison : secteur en développement 	<p>5 422 offres d'emploi 8 796 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> baisse importante du nombre d'offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 37 %) faible part des offres supérieures à 6 mois (25 %) 	<p>505 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 31 % d'apprentis 17 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 73 % 2010 : 56 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 77 % 2010 : 54 % 	<p>FC : I 442 stagiaires</p> <p>VAE : II passages</p>

Orientations stratégiques

- Maintenir une offre de formation sous statut scolaire de niveau V.
- Dans la filière logistique, mettre en place des modules permettrait aux élèves d'intégrer des compétences en matière de TIC et de réglementation.
- Pour les niveaux II et plus, envisager des passerelles avec les formations relevant du secteur du commerce et du management.
- Améliorer le recours à la VAE et aux contrats de professionnalisation.
- Proposer des formations adaptées aux entreprises artisanales dans leur gestion des ressources humaines.
- Favoriser la mobilité des personnes en formation et des salariés (amélioration des moyens de transports vers les plateformes de formation, création d'hébergements près des centres de formation de formation...).
- Assurer une meilleure prise en charge des formations au permis de conduire.
- Améliorer la communication sur une représentation plus juste et positive de ces filières.
- Adapter les formations aux évolutions de la réglementation concernant les permis et les CACES.
- Mutualiser les moyens techniques en concentrant les volets pratiques des formations au sein de pôles existants, tout en conservant la possibilité de dispenser les volets théoriques dans des lieux plus variés.



GFE I4 : Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé – Informatique

Adjoints administratif de la fonction publique ; secrétaires ; employés des services comptables ou financiers ; agents de service de la fonction publique ; employés administratifs d'entreprise...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>141 171 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • GFE qui regroupe le plus grand nombre d'actifs • part importante des femmes (66 %) • faible proportion d'actifs de moins de 25 ans (5 %) • forte part des actifs de 50 ans et + (29 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • fonctions peu délocalisables • faible taux d'encadrement en Poitou-Charentes • rapprochement des secteurs de la banque et de l'assurance • fusion des bac professionnels secrétariat et comptabilité prévue pour la rentrée 2011 	<p>6 451 offres d'emploi 9 691 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • part importante d'offres durables (51 %) • forte baisse des offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 21 %) • part des femmes parmi les demandeurs d'emploi supérieure à leur représentation parmi les actifs (71 % de femmes parmi les DE) 	<p>3 254 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 % d'apprentis • 61 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2009 : 56 % • 2010 : 51 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2009 : 76 % • 2010 : 75 % 	<p>FC : I 239 stagiaires</p> <p>VAE : 190 passages</p>

Orientations stratégiques

- L'appareil de formation s'adapte aux exigences de la profession pour laquelle le niveau IV (voire le niveau III) devient le niveau minimum d'insertion dans l'emploi.
- Prévoir des modalités pédagogiques adaptées pour faciliter le passage des titulaires de Bacs Professionnels en BTS (niveau de sortie le plus pertinent).
- Veiller à éviter une atomisation des spécialités dans l'enseignement supérieur tout en conservant un équilibre territorial et une offre de proximité et proposer une réflexion sur l'enseignement supérieur court.
- Faciliter l'intégration de jeunes en rupture de parcours universitaire, en favorisant par exemple les passerelles et la semestrialisation.
- La fusion des Baccalauréats professionnel Secrétariat et Comptabilité est programmée pour la rentrée 2012. Les futurs diplômés pourront ainsi acquérir des compétences en communication, en bureautique et en gestion.
- Renforcer l'approche commerciale dans les parcours de formation en banque et assurances.
- Faire évoluer les modalités pédagogiques dans les formations en informatique afin qu'elles donnent aux formés la capacité d'apprendre en dehors de la structure de formation initiale.
- Maintenir en l'état les capacités d'accueil des formations de niveau III en apprentissage.
- Proposer une expérimentation de parcours mixte (un an en voie scolaire et deux en apprentissage) en niveau IV.
- Accompagner et faciliter le développement de l'apprentissage post-bac dans les secteurs de la banque et de l'assurance.
- Développer l'apprentissage dans le secteur public.
- Développer le conseil et l'accompagnement des salariés les plus âgés sur les dispositifs de formation continue et de VAE.
- Mettre en place des modules de formations (notamment en formation ouverte à distance) aux évolutions réglementaires et sociales liées au développement durable.



GFE 15 : Commerce – Distribution

Cassiers ; vendeurs ; techniciens commerciaux, représentants ; professions techniques et commerciales en assurance, employés de libre service...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>70 018 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3^e rang des GFE en termes d'effectifs d'actifs • part importante des femmes (59 %) • faible part d'actifs de 50 ans et + (19 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • réduction du nombre de postes peu qualifiés et élévation des exigences professionnelles • conditions d'exercice difficiles (turn over, temps partiel, stress) • essor du e-marketing 	<p>10 525 offres d'emploi 12 722 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • stabilité du nombre d'offres d'emploi entre 2007 et 2009 (- 4 %) • importante part d'offres durables (47 %) • part des femmes parmi les demandeurs d'emploi supérieure à leur représentation parmi les actifs (66 % de femmes parmi les DE) 	<p>3 752 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 % d'apprentis • 60 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006-2009 : 54 % • 2010 : 52 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2009 : 58 % • 2010 : 59 % 	<p>FC : 1 187 stagiaires</p> <p>VAE : 21 passages</p>

Orientations stratégiques

- Il ne semble pas nécessaire d'ouvrir plus de place en niveaux V et IV.
- Veiller à ne pas développer de formations initiales trop spécialisées et réductrices en termes de débouchés professionnels.
- Poursuivre le développement des passerelles entre les différentes spécialités des Bacs professionnels (commerce, vente et accueil).
- Poursuivre et élargir le travail sur la cohérence des plannings des périodes de stage et sur le potentiel d'accueil des entreprises des bassins d'emploi.
- Éviter une atomisation des spécialités dans l'enseignement supérieur, tout en veillant à conserver un équilibre territorial et une offre de proximité et proposer une réflexion sur l'enseignement supérieur court.
- Promouvoir et privilégier le recours au contrat de professionnalisation et à la VAE auprès des salariés.
- Envisager des formations adaptées aux centres d'appels et au e-commerce, dans le cadre de la formation professionnelle continue financée par les entreprises.
- Sensibiliser et former les dirigeants de petites entreprises (y compris des entreprises agricoles) aux nouveaux modes de distribution (e-commerce) afin de les accompagner dans le développement voire le maintien de leur activité.
- Informer les familles sur l'ensemble de la carte des formations et sur les possibilités de formations gratuites et de qualité.
- Poursuivre le travail d'information sur ces métiers dans les collèges, en particulier sur l'insertion professionnelle et sur la réalité des conditions d'exercice des métiers dans des spécialités très recherchées (comme la vente en habillement).
- Intégrer l'approche « durable » à l'ensemble des formations supérieures débouchant sur des postes d'encadrement.



GFE I6b : Soins personnels

Coiffeurs ; esthéticiens ; manucures ; thanatopracteurs...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>6 161 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> part très importante des femmes (89 %) forte croissance des effectifs d'actifs, en particulier en esthétique part très faible des non diplômés (9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> développement des secteurs de la coiffure et de l'esthétique développement des franchises cadre réglementaire important importance de l'offre de formation privée hors contrat recours fréquent à la formation continue 	<p>630 offres d'emploi 997 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> part des offres durables très supérieure à la moyenne (53 %) 	<p>654 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 78 % d'apprentis 94 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 33 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2010 : 63 % 	<p>FC : 50 stagiaires</p> <p>VAE : 21 passages</p>

Orientations stratégiques

- L'offre de formation publique scolaire est insuffisante et déséquilibrée.
- Conduire une analyse du flux de formées du secteur privé hors contrat et de leur insertion.
- Veiller à ne pas sur-dimensionner l'appareil de formation en esthétique d'autant plus que l'attractivité de ces formations est forte.
- Le BTS esthétique est en rénovation. Il sera désormais orienté vers le développement et la recherche, pour mieux répondre aux besoins de l'industrie.
- Encourager le développement du recours à la VAE et à la formation continue est fréquent dans ce GFE.
- Donner une véritable information sur la réalité de ces métiers, en particulier en termes d'insertion professionnelle et de conditions d'exercice.
- Introduire les notions de développement durable dans les formations professionnelles initiales et continues.



GFE 17 : Hôtellerie – Restauration – Tourisme – Loisirs

Serveurs et commis de restaurant ; animateurs soio-culturels et de loisirs ; exploitants de petits restaurants et de cafés-restaurants ; moniteurs et éducateurs sportifs ; sportifs professionnels ; aides de cuisine et employés polyvalent de la restauration, agents et hôtessees d'accueil et d'information...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>24 853 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> part des femmes importante (60 %) faible représentation des 50 ans et + (17 %) 	<ul style="list-style-type: none"> recours fréquent aux temps partiels et au CDD carrières professionnelles courtes et progression limitée dans les petites entreprises secteurs ayant bien résisté à la crise importance du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication importants besoins de formations induits par le passage à la croissance verte 	<p>8 901 offres d'emploi 7 266 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> forte augmentation du nombre de DE entre 2009 et 2010 (+ 30 %) part des demandeurs d'emploi de longue durée inférieure à la moyenne (26 %) 	<p>1 265 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 33 % d'apprentis 58 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 59 % 2010 : 57 % <p>Insertion à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2009 : 54 % 2010 : 51 % 	<p>FC : 360 stagiaires</p> <p>VAE : 83 passages</p>

Orientations stratégiques

- Observer les conditions de mises en oeuvre du Bac Professionnel rénové.
- Ne pas proposer des places surnuméraires en formation post-baccalauréat.
- Accompagner les mutations numériques en ouvrant des formations de niveau de qualification supérieur.
- Envisager de proposer des formations par la voie de l'apprentissage dans les métiers du sport.
- Poursuivre la mobilisation des acteurs autour de la prévention, de l'anticipation et de l'accompagnement des ruptures de contrats d'apprentissage en développant le tutorat, l'intermédiation des CTI et les relations avec les CFA.
- Suivre l'expérimentation de l'enseignement conjoint des dimensions sport et animation.
- Anticiper les besoins de Center Parc.
- Proposer la mise en place d'un COT Sport.
- Créer un CFA hors murs sport et animation.
- Mettre en place des outils de veille sur les flux, l'insertion professionnelle et sur la qualité des emplois occupés par les formés des filières sport et animation.
- Développer la pratique des langues étrangères dans les secteurs de l'accueil et de l'hôtellerie-restauration.
- Poursuivre les actions engagées dans le cadre du COT Hôtellerie-Restauration et secteurs connexes.
- Développer les compétences managériales pour les chefs des petites et très petites entreprises de restauration.
- Les OPCA doivent s'engager dans la formation des saisonniers.
- Développer la pluri-compétence des professionnels et les groupements d'employeurs.
- Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, les entreprises doivent s'engager à respecter les engagements du Contrat d'Avenir en termes de création d'emplois et de progrès conventionnel à faciliter l'accès à la formation continue certifiante.
- Promouvoir la VAE pour fidéliser actifs.
- Adapter les capacités de formations initiale et continue à l'impact du passage à une croissance verte.
- Encourager le développement de labels et le renforcement de leur lisibilité.
- Proposer des modules de formations complémentaires en environnement aux professionnels.



GFE 18 : Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité

Agents de services hospitaliers du privé et du public ; employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers ; nettoyeurs ; hommes du rang (sauf pompiers) ; agents de service des établissements primaires...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>53 314 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> part des femmes supérieure à la moyenne (56 %) forte proportion des actifs peu ou pas qualifiés (37 %) 	<p>Propreté :</p> <ul style="list-style-type: none"> image négative du secteur faible attractivité des formations fort turn over faible niveau de qualification des salariés <p>Sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> image masculine fortes contraintes réglementaires <p>Environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> secteur en forte évolution transversalité des notions avec d'autres secteurs d'emploi GFE dans lequel l'insertion des élèves est l'une des plus difficiles 	<p>5 802 offres d'emploi 10 432 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> forte part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (40 %) nombre de demandeurs d'emploi nettement supérieur au nombre d'offres 	<p>457 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 14 % d'apprentis 34 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 40 % 2010 : 34 % 	<p>FC : 360 stagiaires</p> <p>VAE : 26 passages</p>

Orientations stratégiques

- Poursuivre les efforts dans la création de nouvelles filières d'apprentissage sous réserve de la garantie de débouchés par les professionnels.
- Continuer à favoriser la participation des salariés à des actions de pré-formation ou de remise à niveau.

Propreté :

- Veiller aux conséquences de la rénovation de la filière et intégrer les nouveaux référentiels des activités professionnelles.
- Anticiper les besoins de Center Parc.
- Favoriser l'accès aux plateaux techniques pédagogiques et/ou décloisonner les lieux de formation sur l'ensemble du territoire régional.
- Les acteurs de la branche et les OPCA doivent encourager le développement du recours à la VAE.
- Le travail en partenariat avec les représentants de la branche doit être renforcé pour améliorer l'image du secteur.
- Développer les groupements d'employeurs et diversifier leurs activités pour lutter contre la précarité des salariés du secteur.
- Les signataires envisagent de promouvoir des marchés en insistant sur leurs exigences sociales.
- Proposer un COT Propreté pour accompagner les professionnels dans les évolutions nécessaires.

Sécurité :

- L'offre de formation initiale apparaît comme suffisante et insérante.
- Mettre en place un parcours de qualification pour les bas niveaux de qualification et les sans diplômes avec le soutien de la branche et des OPCA.
- Encourager la création de modules de formation pour sécuriser le parcours professionnel des actifs.
- Travailler à la valorisation de l'image de ces métiers, notamment auprès des femmes.

Environnement :

- Améliorer la communication sur la réalité des métiers de l'environnement.
- Intégrer l'éducation à l'environnement à l'ensemble des cursus généralistes et professionnels et la renforcer dans les lycées agricoles.
- Proposer des modules innovants organisés autour de compétences techniques environnementales pour chaque professionnel concerné par l'impact de la « croissance verte », dans le cadre d'un accord de soutien au plan de formations, plan auquel les aides publiques seraient conditionnées.
- Mettre en œuvre une formation pour les formateurs dans le domaine du développement durable.
- Evaluer le potentiel d'emplois sur la région pour continuer à faire évoluer la carte des formations.



GFE 19 : Techniques de la communication – Média

Journalistes ; assistants de la publicité et des relations publiques ; photographes, directeurs et responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>2 127 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> part des femmes : 42 % GFE où la part des actifs ayant un niveau de qualification élevé est la plus importante (52 %) et où la part des non-diplômés est la plus faible (12 %) 	<ul style="list-style-type: none"> évolutions techniques (internet, numérique...) question de la reconversion des actifs les moins qualifiés importance des subventions publiques concurrence rude métiers- passion compétences intégrées 	<p>303 offres d'emploi 1 482 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> part des offres durables très supérieure à la moyenne (52 %) forte part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (41 %) 	<p>232 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 7 % d'apprentis 62 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 49 % 2010 : 42 % 	<p>FC : 56 stagiaires</p> <p>VAE : 6 passages</p>

Orientations stratégiques

- Bien que la demande de formation soit forte, il ne semble pas nécessaire de développer l'offre de formation, au vu des difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les formés.
- La fermeture du seul Baccalauréat professionnel Photographie, dispensé jusqu'alors au lycée privé St Joseph à Bressuire, est prévue pour la rentrée 2011, sur la demande de l'établissement. Même s'il faut rester prudent, la disparition totale d'une offre de formation sur ce champ professionnel interroge.
- Accompagner les entreprises pour développer le recours à la VAE et aux contrats de professionnalisation, encore très peu mobilisés dans ce GFE.
- Apporter des améliorations en termes de lisibilité de l'offre de formation continue et en termes d'utilisation de cette offre que ce soit par les prescripteurs et par les branches professionnelles.
- Améliorer la communication sur les débouchés réels de ces formations très attractives.



GFE 20 : Arts appliqués – Arts du spectacle

Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration ; professeurs d'art ; assistants techniques de la réalisation de spectacles vivants ; artistes plasticiens, artistes de la musique et du chant...

Emploi (2006) et évolution (1999-2006)	Contexte	Marché du travail : • offres (2009) et évolution 2007-2009 • DE (2010) et évolution 2009-2010	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2009-2010), insertion et évolution 2006-2009	Formation continue sur financements publics (2008), évolution 2004-2008 et jurys VAE (2009)
<p>6 368 actifs</p> <ul style="list-style-type: none"> part des femmes : 39 % très forte augmentation du nombre d'actifs (+ 69 %) faible part des moins de 25 (7 %) <p>Métiers du spectacle :</p> <ul style="list-style-type: none"> niveau de qualification plutôt élevé <p>Métiers d'arts :</p> <ul style="list-style-type: none"> qualifications de niv.V 	<p>Métiers du spectacle :</p> <ul style="list-style-type: none"> forte dépendance aux politiques publiques vie professionnelle courte et conditions d'exercice précaires statut particulier des intermittents accès possible au secteur en l'absence de diplôme <p>Métiers d'arts :</p> <ul style="list-style-type: none"> métiers artisanaux débouchés restreints 	<p>315 offres d'emploi 1 685 demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> GFE où la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an est la plus importante (59 %) déséquilibre important entre l'offre et la demande d'emploi 	<p>306 élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 % d'apprentis 74 % de femmes <p>Insertion à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2006-2009 : 58 % 2010 : 54 % 	<p>FC : 6 stagiaires</p> <p>VAE : moins de 5 passages</p>

Orientations stratégiques

Métiers du spectacle :

- L'évolution des formations à ces métiers ne peut être envisagée qu'au niveau interrégional voir national.
- Continuer à recourir au plan de formation pour les salariés des métiers du spectacle. Ces formations concernent des compétences artistiques, techniques ou transverses, de type gestion commerciale, administrative et juridique.
- Les branches professionnelles doivent développer une politique de prévention par des actions de sensibilisation et de formation à destination des employeurs et des salariés (santé, sécurité...).
- Accompagner la reconversion des artistes en fin de carrière en recherchant des solutions à l'échelle inter régionale.
- Identifier les freins d'accès à la VAE pour en faciliter le développement.

Métiers d'arts :

- Il n'apparaît pas nécessaire de développer l'offre de formation.
- Privilégier des modes de formation très spécifiques de type Compagnons du Devoir, ou d'écoles spécialisées d'envergure nationale.
- Accompagner les créateurs d'entreprise dans le développement de leurs activités (gestion, commercialisation des œuvres, participations à des salons internationaux, export...). Le pôle régional des Métiers d'Art de Niort peut apporter son appui.
- Amorcer une réflexion sur la problématique de la reprise des entreprises de métiers d'art, en partenariat avec les branches professionnelles et les financeurs de la formation continue.



Annexe 4 : Méthode de projection utilisée pour l'estimation des besoins de main d'œuvre par GFE à horizon 2015



Afin d'alimenter la réflexion relative à l'élaboration du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), des projections quantitatives sur les besoins de main d'œuvre, par groupe formation emploi (GFE), à horizon 2015 ont été effectuées. La méthode de calcul est présentée dans ce document. Ces informations viennent en complément des travaux conduits en matière de prospective qualitative des emplois et des qualifications par GFE (démarche ARGOS).

Par le volet statistique, deux champs ont été investigués : les besoins en recrutement liés aux flux de créations et destructions d'emplois dans les secteurs et les besoins liés au renouvellement des populations partant en retraite.

Les besoins en recrutement liés aux flux de créations et destructions d'emplois

Application d'une méthode statistique classique de projection de tendances dont les déterminants sont calculés sur trois périodes de référence.

- **Tendancielle** : correspond à l'évolution sur le long terme de l'économie régionale, ici 1999 – 2006 ;

- **Favorable** : dernière période durant laquelle l'évolution de l'emploi est positive, ici 2006 – 2007, période qui s'est également traduite par une baisse significative des indicateurs de chômage ;

- **Défavorable** : dernière période durant laquelle une dégradation des indicateurs emploi et marché du travail est constatée : 2008 – 2009.

N.B : La troisième période est exclue du champ de réflexion.

Les effectifs estimés par GFE en 2015 résultent :

- 1- de manière différenciée selon les scénarios, de l'application des taux de croissance annuelle moyen (TCAM) calculés par secteur d'activité ;

- 2- de la transformation de l'ensemble des évolutions sectorielles en effectifs par GFE grâce à la matrice GFE X secteur.

Les besoins liés au renouvellement des populations partant en retraite

Estimation à partir des derniers résultats du recensement de la population en comptabilisant les actifs ayant atteint (ou dépassé) 62 ans en 2015. Cette estimation est indépendante des scénarios.



Mode de calcul des besoins annuels moyens de main d'œuvre

Les besoins par GFE résultent de l'addition des besoins en recrutement liés aux flux de créations et destructions d'emplois dans les secteurs avec les besoins liés au renouvellement des populations partant en retraite.

Attention, à ses effectifs, peuvent aussi s'ajouter des besoins plus spécifiques liés aux activités saisonnières, aux chantiers exceptionnels... C'est pour cela que nous avons ajouté dans le tableau ci-dessous une information sur la sensibilité du GFE aux variations de tendances.



Estimation des besoins annuels de main d'œuvre

	GPE	Les besoins annuels moyens de main d'œuvre	Sensibilité au changement de tendances
14	Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé Informatique	5 535	Faible
16	Paramédical - Travail social Soins personnels	3 193	Moyenne et représente des effectifs importants
15	Commerce - Distribution	2 515	Moyenne et représente des effectifs importants
18	Nettoyage - Assainissement - Environnement - Sécurité	1 812	Moyenne et représente des effectifs importants
13	Transports - Logistique - Conduite - Manutention - Magasinage	1 656	Faible
03	Bâtiment : gros œuvre - Génie civil - Extraction	1 588	Moyenne et représente des effectifs importants
06	Mécanique - Automatismes	1 147	Faible
04	Bâtiment : équipements et finitions	983	Elevée et représente des effectifs importants
17	Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs - Animation - Sport	757	Elevée sur des effectifs importants
01	Production agricole et sylvicole - Elevage	749	Faible
07	Electricité - Electrotechnique - Electronique	633	Faible
09	Production alimentaire - Production culinaire	467	Moyenne mais représente des effectifs faibles
08	Travail des matériaux - Industries de process - Laboratoire	418	Faible
11	Exploitation forestier - Travail du bois	373	Moyenne mais représente des effectifs faibles
05	Travail des métaux - Structures métalliques - Fonderie	360	Faible
20	Arts appliqués - Arts du spectacle	204	Elevée mais représente des effectifs faibles
19	Techniques de la communication - Media	107	
16 b	Soins personnels	71	
12	Techniques graphiques - Impression	59	
02	Pêche - Aquaculture - Transport maritime ou fluvial	NS.	
10	Textile - Habillement - Cuir	NS.	



Annexe 5 : Mandat de la commission Évaluation



« **É**valuer une politique, c'est rechercher si les moyens juridiques, administratifs ou financiers mis en œuvre permettent de produire les effets attendus de cette politique et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés »⁹⁶.

Les travaux de la commission permettront de rendre compte aux membres du CCREFP et aux citoyens de la manière dont le CPRDFP a été mis en œuvre et sur les résultats qu'il a obtenus.

Enjeux : Garantir au CCREFP que le CPRDFP soit évalué.

Ajuster, le cas échéant, les objectifs, les moyens des politiques évaluées en fonction des résultats observés et leurs effets.

Objet de l'évaluation : Le CPRDFP. Le contrat et ses conventions annuelles d'application constituent une politique globale, c'est-à-dire un ensemble articulé d'orientations, de priorités, d'axes de travail et d'actions.

Mission de la commission : Elle a un rôle de veille, d'alerte, de propositions. Elle élabore un projet d'évaluation concomitante (« chemin faisant ») au comité plénier.

Elle pilote la mise en œuvre opérationnelle du projet d'évaluation (cahiers des charges, indicateurs...) jusqu'au rapport final d'évaluation. Elle s'assure notamment de la pertinence des indicateurs de mesure.

Méthode : Le comité plénier (maitre d'ouvrage et commanditaire) est l'initiateur de l'évaluation. Le dispositif d'évaluation est organisé autour de la commission évaluation, chargée par le CCREFP d'assumer la maîtrise d'œuvre.

Moyens : La commission pourra se faire appuyer par des prestataires externes et/ou des experts qualifiés.

Recommandations :

Le niveau le plus élémentaire de l'évaluation consiste à analyser les écarts entre les décisions actées dans le CPRDFP et leur application concrète sur le terrain.

Il est souhaitable de procéder à un relevé de « ce que l'on pense » du CPRDFP à évaluer, les idées a priori des membres du CCREFP constituant des hypothèses à confirmer, à infirmer ou à reformuler.

L'évaluation n'est pas un travail de recherche et doit être distinguée du contrôle et de l'audit de gestion.

Mandat rédigé en s'appuyant sur la note du CNFPFLV

⁹⁶ Définition du décret du 22 janvier 1990.



Annexe 6 : Glossaire



- ADEME** Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
- AFDAS** OPCA spectacle
- AES** Administration économie et sociale
- AFPA** Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
- AIO** Accueil information orientation
- ARFTLV** Agence régionale de la formation tout au long de la vie
- ARGOS** Analyse régionale pour les grandes orientations du schéma des formations
- ARSV** Agence régionale du spectacle vivant
- ASS** Allocation spécifique de solidarité
- BAFA** Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation
- BAPAAT** Brevet d'aptitude professionnelle s'assistant animateur technicien
- BEES** Brevet d'état d'éducateur sportif
- BM** Brevet de maîtrise
- BPJEPS** Programme du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- BMO** Besoins en main d'œuvre
- BEP** Brevet d'études professionnelles
- BP** Brevet professionnel
- BTP** Bâtiment travaux publics
- BTS** Brevet de technicien supérieur
- CAP** Certificat d'aptitudes professionnelles
- CAPEB** Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
- CCREFP** Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
- CEREQ** Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications
- CESER** Conseil économique social et environnement régional
- CFA** Centre de formation d'apprentis
- CG** Conseil général
- CIFOP** Cité des formations professionnelles
- CLAP** Connaissance locale de l'appareil de production



- CNAM** Conservatoire national des arts et métiers
- CNED** Centre national études à distance
- CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- CNFPTLV** ... Centre national de la formation professionnelle tout au long de la vie
- CORDEE** Convention Régionale de Développement de l'Emploi par l'Economie
- COT** Contrats d'objectifs territoriaux
- CGE** Classe préparatoire aux grandes écoles
- CQP** Certificat de qualification professionnelle
- CPRDFP** Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
- CRITT** Centre régional pour l'innovation et le transfert de technologie
- CRCI** Chambre régionale du commerce et de l'industrie
- CRMA** Chambre régionale des métiers et de l'artisanat
- CTI** Conseiller tuteur en insertion
- DAEU** Diplôme d'accès aux études universitaires
- DAFPIC** Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue
- DARES** Direction pour l'animation de la recherche et des statistiques
- DEFM** Demandeurs d'emploi en fin de mois
- DEJEPS** Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- DESCF** Diplôme d'études supérieures comptables et financières
- DIF** Droit individuel à la formation
- DIRECCTE** .. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DMA** Diplôme des métiers d'art
- DRJSCS** Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- DRAAF** Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt
- DRAM** Direction régionale des affaires maritimes
- DRASS** Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
- DREAL** Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
- DSCG** Diplôme supérieur comptabilité et gestion
- DUT** Diplôme universitaire de technologie
- EDEC** Engagement de développement des emplois et des compétences
- EHPAD** Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
- EGT** Enseignement général et technologique
- FAFIH** OPCA de l'industrie hôtelière
- FAFSAB** OPCA des artisans du BTP
- FEEBAT** Formation aux économies d'énergies des entreprises et artisans du bâtiment
- FAP** Famille professionnelle



FFB	Fédération française du bâtiment
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FCO	Formation continue obligatoire
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF ..	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPIL	Formation Professionnelle d'Initiative Locale
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GFE	Groupe formation emploi
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAA	Industries agroalimentaires
IAAT	Institut atlantique de l'aménagement des territoires
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IUMM	Union des industries et des métiers de la métallurgie
IUT	Institut universitaire de technologie
NSF	Nomenclature des groupes de spécialités de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
PRDF	Plan régional de formation
RSA	Revenu de solidarité active
SIEI	Système interministériel d'échange d'informations
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
SPRFP	Service public régional de la formation professionnelle
STI	Sciences et technologies industrielles
STS	Section de technicien supérieur
TEE	Territoires environnement emploi
UNIFAF	OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale
VAE	Validation des acquis et de l'expérience



ANNEXE 7

Liste des contributeurs au CPRDFP



Membres du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)

Selon l'arrêté n° 168 en date du 27 Septembre 2010

Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est placé sous la co-présidence de :

Monsieur Yves DASSONVILLE, Préfet de la région Poitou-Charentes, ou son représentant
Madame Ségolène ROYAL, Présidente du Conseil Régional de Poitou-Charentes, ou sa représentante, Madame Françoise MESNARD, Vice-Présidente du Conseil Régional de Poitou-Charentes

Il se compose comme suit :

Représentants de l'Etat

Martine DAOUST, Recteur d'académie, ou son représentant
Jean-François ROBINET, Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Martin GUTTON, Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, ou son représentant
François-Emmanuel BLANC, Directeur régional de l'agence régionale de la santé, ou son représentant
Patrice BEAL, Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, ou son représentant
Monique PIZZINI, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, ou sa représentante

Représentants de la Région

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Régine JOLY	Alexis BLANC
Maryline SIMONÉ	Hélène SHEMWELL
Emile BREGEON	Guy EYERMANN
Marie-Geneviève PAILLAUD	Patrick LARIBLE
Michel BRONCY	Christophe RAMBLIERE
Sally CHADJAA	Véronique ABELIN



Représentants des organisations professionnelles d'employeurs, des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
MEDEF	Frédéric RONDINAUD	François INFANTES
CGPME	Philippe CHASSEMON	Gérard CERVI
UPAR	Jean-Jacques DUSSOUL	Jean-Claude LIZÉ
USGERES	Dadou KEHL	-
Chambre Régionale d'Agriculture	Julien GEAY	Eric BLOT
Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie	Lucien JUGE	Gérald BASCOULERGUE
Chambre Régionale de Métiers	Joël GODU	Alain TESTAUD

Représentants des organisations syndicales de salariés

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
C.F.E./C.G.C.	Joël SUBERATS	Jean-Marie NOCQUET
C.G.T.	Evelyne VIDEAU	Wilfried DURAND
C.F.D.T.	Didier GESSON	Pierre AUBIN
C.F.T.C.	En cours de nomination	
F.O.	Jean-Louis DELAGE	Robert PELLETIER
U.N.S.A.	Ali AMIR	Richard FRAIGNEAU
F.S.U.	Myriam LIEBY	Pascal FUZAT

Représentant du Conseil économique et social régional

Monsieur Jean-Paul MOINARD, Président du Conseil économique et social régional, ou son représentant



Liste Participants au groupe de travail du CCREFP pour l'élaboration des orientations stratégiques communes du CPRDFP

Co- Présidents :

François INFANTES, MEDEF
Myriam LIEBY, FSU

Participants :

Ali AMIR, UNSA
Pierre AUBIN, CFDT
Jean Marie BAGUET, CESER
Gérald BASCOULERGUE, CRCI
Jean-Michel BEAUDIC, CRMA
Nathalie BERTRAND, Région
Régis BRUNET, CRMA
Sally CHADJAA, Conseil Régional
Philippe CHASSEMON, CGPME
Jean-Louis DELAGE, FO
Christine DUMANS, DRJCS
Brigitte DUMAS, DRAAF
Wilfried DURAND, CGT
Philippe FAUGERAS, Rectorat
Marc FISCHER, Région
Richard FRAIGNEAU, UNSA
Julien GEAY, Chambre Régionale Agriculture
Didier GESSON, URI-CFDT
Christophe GIRARDEAU, ARFTLV
Nicole GOURMEL, ARFTLV
Anne-Claire JOBIN, ARFTLV

Régine JOLY, Conseil Régional
Etienne LAMARCHE, CESER
Valérie LAMARCHE, DRDFE
Stéfania LAURENT, ARFTLV
Jean-François LHERM, MEDEF
Jean-Claude LIZE, UPAR
Jean-René MARTIN, ARS
Sylvie MAZIERES, AGEFIPH
Françoise MESNARD, Conseil Régional
Joël MICHELIN, DAFPIC
Régine MILCENT, ARFTLV
Jean-Marie NOCQUET, CFE-CGC
Ghislaine OUVRARD, DRJCS
Geneviève PAILLAUD, Conseil Régional
Sylvie PETITJEAN, Région
Philippe PIOT, SGAR
Monique PIZZINI, DRDFE
Marion PLAUT, Région
Christophe RICHALET, DRJCS
Bernadette ROBERT, Région
Isabelle ROULLIER-MORIN, Pôle emploi
Michel RUQUET, DRAAF
Anne SAILLY, DIRECCTE
Sylvie SALORT, DIRECCTE
Maryline SIMONE, Conseil Régional
Joël SUBERTAS, CFE-CGC
Sarah VERDON, Région



Liste des participants aux ateliers pour l'actualisation des analyses par Groupe Formation Emploi

Co- Présidents :

DURAND Wilfried, CGT
KEHL Dadou, USGERES

Participants :

ALLAIN-LAUNAY Thomas, CNAM
AUBOUER Estève, Rectorat
AUXIRE Régis, Université de La Rochelle
BAIJARD Liliane, FRTP
BARREAU Delphine, Région
BASCOULERGUE Gérald, CRCI
BASTARD Jean-Paul, Rectorat
BELLANGER Nadia, CRCI
BERNAL Marie-Christine, CMA 17
BERNARD Jacky, Université de Poitiers
BERTRAND Nathalie, Région
BICHARD Régis, Rectorat
BIOJOUX Sophie, Région
BODIN Laurie, ARFTLV
BOLLE Jean-Jacques, Région
BOUCHET Rachel, ARFTLV
BOUILLAUD Martine, Rectorat
BOURGEON Dominique, CFTD
BOUTANT Fabrice, CFTD
BREGEON Emile, Conseil Régional
BRUNIE William, CRCI
CAILLER Stéphane, CGT

CAILLON Janick, CFTD
CALLIER Valérie, Université de Poitiers
CHADJAA Sally, Conseil Régional
CHARPENTIER Catherine, Rectorat
CHASSEMON Philippe, CGPME
CHISSON Jean-Yves, CRMA
CONNAC Marie, ESC
COUSIN Johann, CMA 79
DAILLY José, CMA 79
DE FREMOND Olivier, Université Poitiers
DE LASA Frédérique, FSU
DE LUZE Magali, Rectorat
DEFOND Catherine, Rectorat
DELAGE Jean-Louis, FO
DEMET Bertrand, CMA 16
DEMONGODIN Nathalie, CMA 86
DESHOULIERE Emilie, CMA 86
DEVERGNE Ludovic, Région
DOIGNON Jean, Chambre des métiers
DOS Santos Laurence, Rectorat
DOUX Daniel, Pôle Emploi
DUBREUIL Jean-Luc, CMA 16
DUCHIRON Mickael, Rectorat
DUMASDELAGE Francis, AFC FFP
ENTZ Catherine, UIC
FERRAND Lionel, CGT
FOURNAT Marie-Hélène, CGT
FRAIGNEAU Richard, UNSA



GARNIER Philippe, Rectorat
GESSON Didier, CFDT
GHIO Danièle, CMA 17
GIRARDEAU Christophe, ARFTLV
GIRAUDON Bernard, IUMM
GOURMEL Nicole, ARFTLV
GUY Jean-Roland, CFDT
HAVARD marc, CGT
HERCMAN Gilles, Rectorat
HINERANG Gérard, CESER
HOUDE Cécile, ARFTLV
JOBIN Anne-Claire, ARFTLV
JOUSSERAND Georges, DRAAF
JOUVENTIN Dominique, ARFTLV
LABORDE Dominique, CMA 17
LAFAYE Jean-François, Rectorat
LAMBERT Laurent, Rectorat
LAOPE Dolores, Rectorat
LAURENT Stéfania, ARFTLV
LE GUEN Geffroy Loïc, CRCI
LE VEZU Françoise, CNAM
LEBLANC-SITAUD Christine, CNAM
LERAY Ludovic, APSL 17
LHERM Jean-François, IUMM
LIEBY Myriam, FSU
LINARD Dominique, CMA 16
LIZE Jean-Claude, UPAR
LOSMEDE Eric, CMA 16
MARTIN Jean-Claude, CMA 16
MARX Pierre, CFE CGC
MAZELIER Catherine, Rectorat
MENANT Dominique, Rectorat
MICHELIN Joël, Rectorat
MIRAMBEAU Gilles, Université de Poitiers
MOREL Anne, Rectorat
MOUSSION Frédéric, CMA 17
NEVEUX Séverine, Région
NUNES Antonio, Rectorat
PAQUIGNON Laurent, CFDT
PICON Elise, ARFTLV
PIGNON Pascal, CFDT
PIOT Philippe, SGAR
PIZZINI Monique, DRDFE
POULAIN SCORDEL Denis, FSU
QUEYREIX Jean-Pierre, FSU
RAMA Jean-Philippe, CMA 16
RIFFAULT Patrice, Région
RIMBEAU Jean-Pierre, Rectorat
ROBERT Bernadette, Région
RONSin Martial, DRAAF
ROTURIER Raphael, Région
ROULLIER Morin Isabelle, Pôle Emploi
ROUZEAU Jean-Pierre, Plasti Ouest
RUNIGO Michel, Lycée de la Mer
RUQUET Michel, DRAAF
SAILLY Anne, DIRECCTE
SAUVAGET Christophe, CRCI
SCHEITHAUER Laurent, Rectorat
SCORDEL Jérôme, FSU
SEBBAR El Abbés, CMA 17
SIMONE Maryline, Conseil Régional
SUBERATS Joël, CFE CGC
TALBOT Guy, CMA 79
TASSION Pierre, Rectorat
TAVE Geneviève, CMA 17
VEGER Dominique, Région
VIDEAU Evelyne, CGT
VINET Jacques, CESER



Liste des partenaires régionaux ayant adressé leur contribution dans le cadre de la concertation sur le projet de CPRDFP

AFDAS délégation Sud Ouest
Association Nationale Formation Automobile
Association Régionale du Conservatoire National des Arts et Métiers Poitou-Charentes
Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
Centre Régional de la Propriété Forestière de Poitou-Charentes
Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation BTP
Communauté d'agglomération de Poitiers
Communauté d'agglomération du Pays Rochefortais
Conseil économique, social et environnemental régional (CESER)
Conseil Général de la Charente
Coordination des Associations de Formation d'Insertion Professionnelle et Permanente (CAFIPP)
COPIRE Poitou-Charentes
Fédération Régionale des MFR
Fédération Régionale Poitou-Charentes des organismes d'expérimentation sylvicole
Fédération Régionale des Travaux Publics
FEPEM Limousin Poitou-Charentes
Membres du Contrat d'objectif « métiers de la formation »
OPCA CGM
Syndicat Mixte du Pays Rochefortais
Syndicat Mixte du Pays Thouarsais
UNIFAF, délégation Poitou-Charentes
Université de La Rochelle
Université de Poitiers



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes

15, rue Alsace-Lorraine
17044 La Rochelle Cedex 1

Tél. **05 46 00 32 32** • Fax : 05 46 00 32 34

www.arftlv.org

