



Developpement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

NOUVELLE-AQUITAINE
2018-2022

Un outil de pilotage régional

*au service de l'orientation et de la formation
professionnelle en Nouvelle-Aquitaine
élaboré par la Région au sein du*



CREFOP

COMITÉ RÉGIONAL DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLES
EN NOUVELLE-AQUITAINE



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**

Innovons aujourd'hui, explorons demain

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP) NOUVELLE-AQUITAINE 2018-2022

Préambule (Etat, Région, Partenaires sociaux)

Un outil de pilotage régional au service de l'orientation et de la formation professionnelle en Nouvelle-Aquitaine

- qu'est ce que le CPRDFOP ?

Instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) se substitue au CPRDFP et confirme l'élargissement de son périmètre aux politiques régionales d'orientation.

Le CPRDFOP constitue le schéma structurant des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles. Il permet en région de poser le cadre d'un pilotage stratégique à 5 ans, de partager une analyse de l'évolution des besoins d'emplois et de compétences au niveau régional et d'adapter en conséquence les dispositifs régionaux d'orientation et de formation professionnelle.

Elaboré par la Région au sein du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle (CREFOP), le CPRDFOP est signé par le président du conseil régional après consultation des départements, adoption par le CREFOP et approbation par le conseil régional, ainsi que par le représentant de l'Etat dans la région et par les autorités académiques. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein du CREFOP peuvent être signataires.

Le CPRDFOP doit s'inscrire en synergie avec l'action économique de la Région (Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, SRDEII) et sa politique en faveur d'un développement équilibré des territoires (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires, SRADDET) afin de favoriser la création d'emploi et de valeur ajoutée sur le territoire.

- quelle méthodologie d'élaboration en Nouvelle-Aquitaine ?

La démarche d'élaboration du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 a été lancée par la Région à Bordeaux le 24 mai 2017.

La Région a privilégié le choix du CREFOP et de ses instances comme cadres d'élaboration du contrat de plan afin de ne pas créer d'instances supplémentaires. Un groupe projet permanent CPRDFOP issu du bureau du CREFOP et représentatif du quadripartisme régional s'est constitué afin d'organiser et de suivre les travaux d'élaboration du contrat. Le contrat sera proposé à la signature des partenaires sociaux.

Un grand cycle de concertation a été organisé par la Région de juillet à décembre 2017. Près de 1 000 représentants des collectivités territoriales et professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi se sont mobilisés au travers de conférences territoriales et régionales.

5 conférences territoriales ont eu lieu sur Saintes, Poitiers, Limoges, Mont-de-Marsan et Bordeaux. Au plan régional, les commissions du CREFOP ont été mobilisées (orientation-alternance, formation emploi, titres et certifications). Les départements ont été consultés et pour la première fois l'ensemble des fédérations et branches professionnelles de la nouvelle région ont été réunies.

Les concertations menées tant au plan régional que territorial ont porté sur 5 thématiques définies dans le cadre du CREFOP :

- l'orientation ou comment créer les conditions d'un égal accès à la formation et à l'emploi, d'une orientation dynamique et choisie ?
- la formation professionnelle ou comment relever le défi de la qualification pour tous ?
- le lien avec les filières-branches professionnelles ou comment répondre à leurs besoins de compétences professionnelles ?
- le lien aux territoires ou comment renforcer l'équité territoriale dans l'accès à la formation et à l'emploi, répondre aux besoins de qualification des territoires ?
- la prospective ou comment anticiper les besoins en emploi et en compétences de demain ?

Après cette première étape de concertation, dont il est ressorti de très nombreuses contributions, une seconde phase de détermination de priorités et d'objectifs de développement communs entre la Région, l'Etat et les partenaires sociaux a été conduite dans le cadre du CREFOP Nouvelle-Aquitaine.

Une stratégie régionale pour le développement des formations et de l'orientation professionnelles a été définie par les acteurs du quadripartisme régional pour la période 2018-2022. Elle s'organise autour de quatre priorités communes :

1. L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi en assurant à chacun un droit à l'accompagnement reposant sur une offre de services d'orientation lisible et accessible, sur une meilleure coordination des acteurs de l'orientation et sur une sécurisation accrue des parcours professionnels ;
2. La qualification et le développement des compétences en garantissant à chacun la maîtrise des connaissances et compétences de base et l'acquisition d'un niveau de qualification socle et en appuyant par des compétences adaptées l'insertion dans l'emploi, l'évolution et les transitions professionnelles ;
3. Le développement équilibré des territoires en prenant davantage en compte les spécificités et les ressources des territoires dans le développement de l'orientation et des formations professionnelles, en assurant une meilleure diffusion des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires et en renforçant la mobilisation et la coordination des acteurs dans les territoires ;
4. Les métiers et les compétences de demain à partir d'une analyse partagée des emplois et des compétences en évolution sur le territoire, d'un accompagnement des filières économiques stratégiques pour la région, d'un soutien affirmé à l'expérimentation et à l'innovation dans la formation.

Le CPRDFOP constitue un document cadre de portée stratégique concernant le développement régional de l'orientation et des formations professionnelles. Afin d'ancrer leurs intentions communes dans la réalité des publics, des acteurs et des territoires, les signataires du contrat de plan ont souhaité y inscrire également une dimension opérationnelle avec la détermination de 12 objectifs de développement communs et l'identification de 28 projets d'actions qu'ils s'engagent à mettre en œuvre.

A l'initiative de la Région, et suivant les recommandations du CNEFOP, une évaluation ex-ante du CPRDFOP a par ailleurs été menée. Appuyée par un prestataire externe, cette démarche a permis de déterminer durant la phase même d'élaboration du CPRDFOP les questions évaluatives, les critères d'évaluation et indicateurs de mesure et plus largement de construire le dispositif d'évaluation du contrat.

Enfin, l'élaboration du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine se situe dans le contexte d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Un projet de loi a été présenté par le gouvernement en conseil des ministres le 27 avril dernier. Son adoption est prévue en septembre 2018 pour une entrée en vigueur, sauf dispositions contraires, au 1^{er} janvier 2019. Si le rôle des acteurs régionaux de l'orientation et de la formation professionnelle est appelé à évoluer, les acteurs du quadripartisme conviennent de la nécessité de disposer au travers du CPRDFOP d'un cadre régional favorisant la complémentarité et la coordination des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles. Les objectifs partagés entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux déterminés dans le cadre du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 tiennent compte des orientations du projet de loi pour le développement des formations et de l'orientation professionnelles. Une clause de revoyure du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine est fixée par les signataires à fin 2019. Dans ce cadre, les actions prévues au contrat pourront être ajustées au regard de nouvelles orientations nationales et régionales.

TABLES DES MATIERES

Première priorité : L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi p.7

Objectif partagé n°1 : Déployer une offre de services d'orientation lisible et accessible..... p.8

Action n°1 : Organiser des espaces d'information pour l'orientation de proximité

Action n°2 : Concevoir et déployer des outils adaptés de découverte et d'information sur les secteurs, les métiers, les entreprises et les formations

Action n°3 : Définir et mettre en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation

Objectif partagé n°2 : Assurer une meilleure coordination des acteurs de l'orientation..... p.9

Action n°4 : Associer les personnes au processus d'orientation

Action n°5 : Mettre en place une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires

Action n°6 : Impliquer les entreprises dans le processus d'orientation

Objectif partagé n°3 : Sécuriser les parcours professionnels..... p.10

Action n°7 : Faciliter et simplifier l'accès à la formation

Action n°8 : Sécuriser les parcours de formation

Action n°9 : Rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises qui recrutent

Deuxième priorité : La qualification et le développement des compétences..... p.12

Objectif partagé n°4 : Assurer la maîtrise des connaissances et compétences de base..... p.13

Action n°10 : Accompagner les initiatives locales dans la formation initiale favorisant la maîtrise des connaissances et compétences de base

Action n°11 : Construire une offre de formation professionnelle garantissant pour tous les demandeurs d'emploi la maîtrise des savoirs fondamentaux et des compétences de base

Objectif partagé n°5 : Garantir l'acquisition d'un niveau de qualification professionnelle socle..... p.14

Action n°12 : Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelle initiales

Action n°13 : Décliner la charte Région/Rectorats pour le développement de la mixité des parcours

Action n°14 : Reconfigurer et déployer le Service Public Régional de Formation (SPRF)

Action n°15 : Développer des actions de qualification supplémentaires

Objectif partagé n°6: Appuyer l'insertion dans l'emploi, l'évolution et les transitions professionnelles

Action n°16 : Construire et déployer un dispositif régional de développement des compétences

Action n°17 : Développer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Troisième priorité : Le développement équilibré des territoires..... p.18

Objectif partagé n°7 : Tenir compte des spécificités et des ressources des territoires dans le développement des formations et de l'orientation professionnelles..... p.19

Action n°18 : Organiser dans tous les territoires l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins en compétences

Action n°19 : Optimiser les ressources et les moyens de formation dans les territoires

Action n°20 : Appuyer les initiatives locales en faveur du développement des formations professionnelles

Objectif partagé n°8 : Assurer une meilleure diffusion des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires..... p.21

Action n°21 : Organiser un cycle de conférences territoriales quadripartites

Objectif partagé n°9 : Renforcer la mobilisation et la coordination des acteurs dans les territoires p.21

Action n°22 : Expérimenter de nouvelles formes de coordination des politiques d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires vulnérables

Action n°23 : Intégrer les entreprises dans le système territorial de la formation

Action n°24 : Renforcer la coordination des actions avec les collectivités territoriales

Quatrième priorité : Les emplois et les compétences de demain..... p.23

Objectif partagé n°10 : Observer pour décider..... p.24

Action n°25 : Créer une cellule prospective régionale pour appréhender les évolutions et construire une vision intersectorielle des besoins régionaux.

Action n°26 : Mettre en place une cellule de veille interbranches et interprofessionnelle pour identifier et mettre en visibilité les impacts des transitions numériques et environnementales et les compétences recherchées

Objectif partagé n°11 : Accompagner le développement des filières économiques stratégiques..... p.25

Action n°27 : Proposer de nouveaux cadres de concertation avec les branches professionnelles autour des enjeux emplois compétences

Objectif partagé n°12 : Encourager toutes formes d'expérimentations et d'innovations permettant aux acteurs du système orientation formation de s'adapter aux évolutions..... p.26

Action n°28 : Développer le soutien à l'innovation dans la formation

Suivi-Evaluation..... p.27

Signataires..... p.28

Annexe n°1 : Portrait du territoire régional.....p.29

La stratégie régionale de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Première priorité : L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi

A l'échelle de l'OCDE, dans un contexte de reprise économique modérée, se manifestent les premiers signaux d'une embellie sur le marché du travail. Pour autant, cette amélioration ne profite pas de façon équitable à l'ensemble des ménages.

En France, selon un rapport récent de l'OCDE¹, cette amélioration ne gomme pas certains retards : le nombre d'actifs privés d'emplois depuis plus d'un an reste élevé, tout comme la part des jeunes occupés sur des emplois précaires qui ne leur laissent que très peu de perspective d'évolution professionnelle.

Dans une économie de la connaissance, où le savoir et les compétences deviennent un capital à entretenir, un nouveau risque apparaît : celui de la déqualification. Il touche les actifs qui, dans leur parcours scolaire, leur emploi ou leur période de chômage, n'ont pas eu l'occasion de développer (voire de maintenir) leur niveau de capital humain de manière à s'adapter aux évolutions de leur métier et aux besoins de l'économie, et qui voient donc leur employabilité décroître. Par ailleurs ce risque expose l'appareil productif à un affaiblissement de sa compétitivité dans le cadre d'une concurrence internationale exacerbée.

Les rapporteurs de l'OCDE formulent que « pour stimuler la création d'emplois et la croissance, la France doit améliorer l'égalité d'accès à un enseignement et une formation de qualité et promouvoir une meilleure utilisation des compétences ». De son côté, France Stratégie préconise que « le système de formation tout au long de la vie doit pouvoir donner à chacun une égale et réelle capacité à développer son capital humain ainsi qu'à participer au marché du travail. »

Situation en région

De nombreuses données témoignent de ces inégalités d'accès à la formation et à l'emploi en région Nouvelle-Aquitaine :

- près de la moitié des inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B et C (avec ou sans activité déclarée dans le mois) sont aujourd'hui chômeurs de longue durée en Nouvelle-Aquitaine. Les moins qualifiés et en particulier les ouvriers sont les plus touchés.
- la fréquence d'accès à une action de formation pour demandeur d'emploi est deux fois moindre pour les plus de 45 ans et les chômeurs de longue durée². Par ailleurs, seulement 74% des nouveaux bacheliers néo-aquitains poursuivent en formation supérieure contre 80% au niveau national.
- les réalités infra-régionales sont très contrastées sur le volet emploi travail malgré un taux de chômage légèrement plus faible qu'au niveau national (8,4% contre 8,6% en France métropolitaine au 4ème trimestre 2017) : 25% de l'emploi salarié concentré sur le seul bassin de Bordeaux, le taux de chômage varie de 6,7% dans les Deux-Sèvres (11ème sur 96 départements) à 9,4% en Dordogne (71ème sur 96 départements) au 4ème trimestre 2017.

Engagements

Ces analyses macros et observations régionales ont été corroborées par les acteurs régionaux de l'orientation, de la formation et de l'emploi à l'occasion des concertations préalables. Les attentes exprimées en faveur d'une adaptation des politiques régionales d'orientation et de formation sont partagées par les signataires du présent contrat de plan et ont conduit ces derniers à retenir comme priorité commune **l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi**. A cet égard, les signataires s'engagent à lutter contre toutes les formes de discriminations et à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble des actions figurant au contrat.

¹ OCDE (2017), Obtenir les bonnes compétences: France, Éditions OCDE, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264284227-fr>

² Observatoire de l'emploi de Pôle-Emploi en Nouvelle Aquitaine

Pour les acteurs du quadripartisme régional, la réduction des inégalités d'accès passe par le renforcement des droits individuels, et pour ceux qui en ont le plus besoin, par la mobilisation de services de conseil et d'accompagnement adaptés. En effet, la diversification forte et rapide des formes d'emploi constatée depuis quelques années³ et l'évolution rapide des compétences attendues par les entreprises génèrent un accroissement et une accélération des transitions professionnelles vécues par les personnes en activité. Ces évolutions enjoignent les actifs actuels et futurs à être de plus en plus acteurs de leur trajectoire, à anticiper et préparer leur évolution professionnelle tout au long de la vie, à prendre les décisions et à mobiliser le cas échéant les ressources nécessaires à leur réalisation. Ces exigences sont également au cœur des projets de réforme en cours qui proposent un « accroissement de la liberté professionnelle »⁴.

Pour les signataires du présent contrat, le développement des droits doit s'accompagner d'une mise à disposition généralisée et étendue des « clefs » pour les exercer efficacement. La modernisation, la diversification, la promotion et le déploiement des services d'orientation et d'accompagnement de l'évolution professionnelle des publics néo-aquitains doivent être mis au service de cet enjeu d'égalité. Le déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constituera en ce sens un levier important.

La rencontre des trajectoires professionnelles auxquelles aspirent nos concitoyens avec les attentes des opérateurs économiques est un gage de performance du marché du travail. Les difficultés actuelles d'appariement offre/demande et l'étude de leurs causes⁵ appellent également à intervenir publiquement sur les conditions de leur rapprochement afin d'assurer l'effectivité d'un égal accès à l'emploi.

Enfin, les signataires du contrat de plan s'engagent, en cohérence avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) Nouvelle-Aquitaine, à concourir à une meilleure identification des besoins d'accompagnement et d'incitation à la poursuite d'études et à déployer dans cet objectifs les réponses les mieux adaptées à la diversité des situations territoriales et individuelles.

Objectif partagé n°1 : Déployer une offre de services d'orientation lisible et accessible

L'orientation est un enjeu majeur, dans un environnement socio-économique en profonde mutation, pour l'ensemble des publics. En effet, dans ce contexte où les besoins d'acquisition, de transformation et d'élévation des compétences sont stratégiques pour chaque personne de l'école à la situation d'emploi comme lors de transitions, il est incontournable d'assurer une égalité d'accès aux ressources en tout point du territoire régional. Ainsi, en tenant compte des spécificités de chaque territoire et de chaque type de publics, les personnes doivent pouvoir appréhender à tout moment de leur parcours les réalités du monde du travail et de l'entreprise ainsi que les formations mobilisables pour l'expression de choix éclairés. Cette approche doit favoriser l'accès à la formation et à l'emploi, notamment des plus en difficulté.

→ Action n°1 : Organiser des espaces d'information pour l'orientation de proximité

Ces espaces sont conçus comme autant de lieux d'accueil ouverts à tous (jeunes, familles, actifs, employeurs,...), en proximité, pour l'orientation et l'emploi, rassemblant l'ensemble des acteurs compétents pour favoriser les parcours d'accès à la formation et à l'emploi. A partir des trois types de service existant déployés antérieurement (Espaces Métiers Aquitaine, Espaces Régionaux d'Orientation et Centres associés à la Cité des Métiers) la Région organisera une offre de service de proximité dans les territoires, harmonisée et innovante.

³ <http://www.strategie.gouv.fr/point-de-vue/ameliorer-connaissance-marche-travail> 2016 - France Stratégie – Jean Flamand

⁴ Le Grand Plan d'Investissement 2018/2022 – rapport au premier ministre – Jean Pisani Ferry – Septembre 2017

⁵ France Stratégie- Réseau Emploi Compétences – Renforcer la capacité des entreprises à recruter – Rapporteur : Morad Ben Mezian – Aout 2017

Ces espaces d'information pour l'orientation auront pour objet de mettre à disposition du public une information (sur les métiers, les formations, les débouchés professionnels...) contextualisée, objectivée, gratuite et lisible, d'en faciliter l'usage par un accompagnement adapté à chacun ou dans le cadre de démarches autonomes, et de permettre à toute personne de faire prendre en compte par un professionnel une problématique de formation ou d'évolution professionnelle. Ils organiseront pour cela des plans d'actions partenariaux et opérationnels en s'appuyant sur l'expertise des acteurs présents dans les territoires.

→ Action n°2 : Concevoir et déployer des outils adaptés de découverte et d'information sur les secteurs, les métiers, les entreprises et les formations

La compréhension du monde économique et professionnel est essentielle dans le processus d'orientation. Ainsi, la Région, en prenant appui sur l'agence régionale pour l'orientation, la formation et l'emploi (AROFÉ), consolidera l'utilisation des ressources existantes et impulsera l'élaboration et le déploiement de nouveaux outils adaptés favorisant la connaissance de l'entreprise, de ses métiers, de ses besoins en compétences et de ses attentes en matière de savoir-être professionnel. Dans cet objectif, les immersions en entreprise constitueront notamment une voie à privilégier de découverte de l'entreprise et des métiers. Une contribution à la découverte d'activités transversales à plusieurs métiers dans l'optique de développer des compétences interprofessionnelles sera également recherchée. Ces outils constitueront le socle d'une information inscrite dans le principe de réalité à destination des familles, des enseignants, des demandeurs d'emploi, des salariés, des professionnels de l'orientation,... En stimulant la curiosité et la découverte, en faisant évoluer les représentations, il sera alors possible d'ouvrir sur les potentialités, de redonner de la visibilité à des secteurs en manque d'attractivité, de favoriser les passerelles entre les métiers, de faire découvrir les métiers de demain et de revaloriser les voies de formations professionnelles.

→ Action n°3 : Définir et mettre en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation

Les manifestations, forums et salons, visent à informer sur les métiers et les formations par la rencontre entre le grand public, des professionnels qui témoignent des réalités professionnelles et des conseillers qui guident vers les formations et les ressources pour y accéder. Ils s'élaborent en cohérence et en complémentarité avec les autres outils contribuant aux démarches d'orientation et d'emploi. Selon leur thématique, ils sont déployés à des échelles territoriales distinctes, mais toutes mettent en visibilité les métiers et s'organisent en partenariat, notamment avec les entreprises ou leurs représentants, à destination de la diversité des publics (jeunes en scolarité et demandeurs d'emploi, parents, actifs...). Ils favorisent aussi la lisibilité de l'offre de services en matière d'orientation et de formation. Sur ces bases, la Région et ses partenaires définiront et mettront en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation et de l'emploi.

Objectif partagé n°2 : Assurer une meilleure coordination des acteurs de l'orientation

La volonté de mettre la personne au cœur des préoccupations et des dispositifs et de la rendre actrice de sa trajectoire professionnelle confère aux acteurs de l'orientation une responsabilité majeure en matière d'accessibilité et d'efficacité des services rendus. Ces services doivent s'adapter aux besoins des personnes et sont organisés pour assurer la fluidité des parcours par la complémentarité des interventions. L'entreprise est aussi partie prenante du processus et doit être mobilisée de manière concrète pour donner à voir et comprendre le monde professionnel.

→ Action n°4 : Associer les personnes au processus d'orientation

En France, où les trajectoires professionnelles ont longtemps été déterminées quasi exclusivement par le parcours scolaire, les individus ne s'approprient que très progressivement les ressources de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. L'enjeu de cette appropriation est d'autant plus élevé que persiste, pour les personnes les moins qualifiées notamment, la perception de subir des choix qui sont fait pour elles et pour leurs enfants.

Dans un contexte où les rapports au travail évoluent également, il importe de créer les conditions pour que les jeunes et les moins jeunes se saisissent des ressources mises à leur disposition afin de définir et construire leur parcours de formation et d'emploi. A cet effet, en amont, les signataires veilleront à ce que les personnes soient associées à la conception et à la production de ressources, comme à l'évaluation des dispositifs, outils et actions d'orientation.

→ **Action n°5 : Mettre en place une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires**

Tous les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle d'un territoire constituent une communauté de professionnels qui doit être en capacité de se connaître et de se comprendre pour travailler ensemble. La Région impulsera une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires de manière à garantir l'efficacité des dispositifs et services d'orientation au plan territorial. La coopération ainsi attendue procède d'une dynamique d'échanges réguliers qui permettent une appropriation partagée de concepts et de connaissances sur le territoire sur l'orientation, la formation et l'emploi ainsi que sur les offres de service respectives. L'inscription dans cette dynamique des espaces d'information pour l'orientation précités et des organismes dispensateurs de formation sera recherchée. Par la mise en commun de ces ressources et l'analyse partagée de leurs pratiques, les acteurs de l'orientation, confortés et coordonnés dans les territoires, contribueront à renforcer la capacité des personnes à s'orienter.

→ **Action n°6 : Impliquer les entreprises dans le processus d'orientation**

L'entreprise et ses salariés représentent des vecteurs efficaces pour faire comprendre le monde du travail, valoriser les métiers et faire évoluer les représentations. L'instauration d'un dialogue tripartite entre l'entreprise, la personne et les professionnels de l'orientation (du collège à l'emploi) est alors une des clés de l'efficacité des actions d'orientation dans les territoires. Ce dialogue qui permet la compréhension mutuelle sur les besoins et attentes de chacun repose sur une sollicitation organisée des entreprises afin d'optimiser leur mobilisation. La Région et ses partenaires dont en premier lieu les organisations professionnelles et les chambres consulaires créeront l'environnement favorable pour impliquer les entreprises notamment au travers d'un rôle de facilitation. Pour ce faire, ces partenaires actionneront leurs leviers respectifs (branches professionnelles, OPCA, GPECT, Comités locaux Ecoles Entreprises,...) dans une approche coordonnée dans les territoires pour entraîner l'engagement des entreprises et faciliter également la mobilité inter-entreprises.

Objectif partagé n°3 : Sécuriser les parcours professionnels

La nature fortement évolutive de l'économie nécessite pour chacun de développer et d'améliorer son capital humain afin de pouvoir pleinement s'exprimer professionnellement. Cependant, toutes les personnes ne sont pas égales dans ce contexte et ne disposent pas toutes des mêmes possibilités pour exercer leur liberté professionnelle et ainsi piloter sereinement leur trajectoire. La problématique de publics jeunes mineurs en rupture scolaire ou en phase de la devenir, des jeunes en situation de NEET (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) et notamment ceux domiciliés en territoires prioritaires Quartier Politique de la Ville, ainsi que les situations de quasi illettrisme pour un certain nombre de jeunes préoccupent à cet égard l'ensemble des acteurs. De même une attention particulière doit être portée aux personnes en situation de handicap ainsi qu'aux publics migrants. Ces distorsions de situations nécessitent, pour les plus vulnérables notamment, des mesures d'accompagnement adaptées et de sécurisation de leur parcours professionnels. Les passerelles entre les différentes étapes d'un parcours professionnel sont à développer dans la recherche d'une plus grande fluidité. Les entreprises, confrontées de plus en plus à des difficultés de recrutement, doivent pouvoir prendre toute leur place dans ce processus de sécurisation des parcours.

→ **Action n°7 : Faciliter et simplifier l'accès à la formation**

La formation constitue un levier pour l'insertion et l'évolution professionnelle. Ses conditions d'accès demeurent pour autant complexes. Les signataires du contrat de plan partagent l'objectif de faciliter et de simplifier l'accès à la formation tout en rappelant la nécessité de garantir la maîtrise des fondamentaux (savoir lire, écrire, compter) et de réunir les conditions de choix d'orientation

éclairés pour chacun. Sur la base de leurs leviers respectifs, dont le Conseil en Evolution Professionnelles (CEP), ils s'engagent à renforcer la lisibilité pour les publics de l'offre de formation, à réduire les délais entre les propositions de formation et les entrées effectives en formation. Ils s'accordent pour fédérer leurs ressources à destination des professionnels afin de proposer un outil informatique unique d'accès à l'offre de formation. Ils veilleront à ce que les opérateurs de l'accompagnement lèvent les obstacles rencontrés par les publics dans l'accès à la formation en communiquant le plus largement et le plus précisément possible sur les solutions mobilisables (rémunération, mobilité, hébergement, restauration, garde d'enfants,...), et plus généralement à ce que les processus d'accès à la formation soient moins sélectifs. L'accès à la formation des personnes en situation de handicap sera renforcé dans le cadre du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) en cours d'élaboration.

→ Action n°8 : Sécuriser les parcours de formation

Le dialogue entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre d'un parcours de formation est primordial. Il permet d'anticiper, en établissant la faisabilité du projet tant sur les facteurs internes à la formation qu'externes, mais aussi de construire un suivi tout au long de l'action de formation afin d'éviter les ruptures et de préparer la sortie de formation. Les signataires du contrat de plan s'attacheront, à partir de leurs leviers respectifs, à renforcer les liens entre opérateurs d'accompagnement et opérateurs de formation, à créer localement les conditions de leur rapprochement. En milieu scolaire, les transitions en cas de rupture du parcours seront accompagnées, en particulier par la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire. Pour les personnes les moins qualifiées et/ou rencontrant des difficultés d'insertion, une évolution des dispositifs régionaux de formation professionnelle sera envisagée dans le sens d'un accompagnement individuel et de moyens de sécurisation (hébergement, restauration,...) renforcés. La sécurisation du parcours de formation passera également pour les personnes par des ressources financières garanties (rapidité et régularité du paiement). A ce titre une concertation entre la Région et les 12 départements sera engagée afin de renforcer les articulations entre le RSA et le revenu de formation et de faciliter l'accès des bénéficiaires à la formation.

→ Action n°9 : Rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises qui recrutent

Avant même les effets positifs de la croissance sur le marché du travail, de nombreuses entreprises du territoire faisaient déjà part de leurs difficultés à recruter. Le contexte récent de reprise économique amplifie ce phénomène. Dans le même temps l'accès à l'emploi demeure une préoccupation majeure des apprenants et des demandeurs d'emploi de la Nouvelle-Aquitaine. Les signataires du contrat de plan, en lien avec les structures de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, partagent l'objectif de renforcer l'appariement entre l'offre et la demande à partir de l'organisation d'un rapprochement entre les sortants de formation et les entreprises qui recrutent. Ils mobiliseront pour cela les différents leviers à leur disposition (information des branches professionnelles, des OPCA et des entreprises sur les sortants de formation, outils numériques de mise en relation directe entre les apprenants et les employeurs qui recrutent, actions des chambres consulaires,...). Ils contribueront également par de nouvelles actions à renforcer la capacité des entreprises à identifier les compétences dont elles ont besoin, à renforcer plus généralement leur capacité à recruter.

Deuxième priorité : La qualification et le développement des compétences

Pour une nation, le déficit en compétences constitue un frein à la compétitivité économique. Dans un rapport intitulé « France : Redresser la compétitivité », l'OCDE insiste sur la nécessité que le système éducatif et l'offre de formation professionnelle délivrent les compétences requises au développement de la nation dans une économie mondialisée. Les travaux de l'organisation ont démontré que de nombreux pays ont pu tirer profit d'investissements dans leur système d'enseignement et de formation professionnels dès lors qu'il est à même de dispenser un enseignement bien intégré au monde professionnel et dès lors qu'il offre des possibilités d'accès à l'enseignement supérieur.

Sur les niveaux d'études, la France demeure en 2016, en position médiane face à l'ensemble des pays de l'OCDE, malgré une sensible amélioration récente enregistrée sur les générations les plus jeunes : 45% des adultes de 25 à 34 ans ont accédé à l'enseignement supérieur et seulement 13% n'ont pas obtenu de qualification de niveau IV.

En matière d'accès à la formation continue, le niveau de participation des français est faible : 36% des adultes français ont participé à une action de formation dans les 12 mois précédant l'enquête, contre 60% dans les pays de l'OCDE les plus performants. De même en matière de compétences, l'enquête PIAAC place la France en très mauvaise position concernant la numératie et la littératie. Mais là encore, les différences entre génération sont marquées.

Ces retards nationaux expliquent en partie les difficultés rencontrées sur le marché du travail français : difficultés d'insertion et d'évolution professionnelle pour les personnes les moins qualifiées, polarisation et déséquilibres entre offre et demande de compétences. Depuis 20 ans, le CEREQ a publié de très nombreuses études qui montrent que niveau de qualification et probabilité d'être au chômage sont corrélés : plus on est qualifié, moins le risque de se retrouver au chômage est grand⁶. Le diplôme joue un rôle protecteur contre le chômage. Les jeunes non diplômés ont aujourd'hui quatre fois plus de probabilité d'être au chômage que les diplômés de l'enseignement supérieur⁷.

L'acquisition par tous d'un niveau minimal de qualification, l'élévation permanente du niveau de qualification de la population active sont ainsi des objectifs nationaux. Ils revêtent un caractère impératif lorsque l'on compare la France aux nations de l'OCDE. La Nouvelle-Aquitaine n'y échappe pas. En complémentarité de l'enseignement général, la valorisation de la voie professionnelle au travers de ses formations initiales et continues doit y contribuer et ceci des premiers niveaux jusqu'à l'enseignement supérieur. Il en va de la cohésion sociale mais également de la compétitivité économique de la Région. Les retards accusés sur cette ambition génèrent en partie les difficultés observées sur le marché du travail et les déséquilibres croissants en matière d'offre et de demande de compétences professionnelles.

Situation en région

En termes de qualification de sa population active, la Nouvelle-Aquitaine se place sur une position médiane vis-à-vis des autres régions française avec 58% de personnes ayant un niveau de formation inférieur au Bac dont 31% avec un niveau inférieur au niveau V (INSEE 2015). Ces premiers éléments montrent que, sur ces aspects, la Région Nouvelle-Aquitaine jouit d'une situation assez favorable par rapport à l'échelon national. Il n'en reste pas moins que parmi les jeunes de moins de 20 ans sortis du système scolaire, 17 500 ont arrêté leurs études sans obtenir de diplôme, que 3,5% des jeunes passés aux Journées Défense Citoyenneté sont repérés en situation d'illettrisme et que 54 % des demandeurs d'emploi de la Nouvelle-Aquitaine sont au mieux détenteurs d'un niveau V (et pas toujours validé) tandis que 14 % d'entre eux sont peu ou pas formés. A noter par ailleurs une tendance à la désaffection de la voie professionnelle plus prononcée qu'au niveau national avec une diminution de près de 10 points du taux de passage en fin de troisième vers la voie professionnelle en une décennie sur la région académique.

⁶ Bref CEREQ N° 319 de mars 2014

⁷ Voir Taux de chômage des jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, en fonction du diplôme le plus élevé.

Engagements

Les signataires du CPRDFOP partagent le constat selon lequel il ne peut y avoir de dynamisme économique possible ni d'attractivité du territoire sans qualification de la population active et décident à l'issue des concertations menées d'ériger en priorité commune **la qualification et le développement des compétences**.

Ils conviennent ainsi d'amplifier les efforts entrepris pour permettre à tous de gagner un niveau, c'est-à-dire :

- permettre à tous ceux qui ne sont pas qualifiés d'obtenir une qualification socle, au moins un niveau V validé sur une qualification adaptée aux besoins des secteurs économiques et qui ne soit pas obsolète,
- et pour ceux qui ont déjà une qualification de « monter d'un cran » et d'évoluer professionnellement, en obtenant une qualification d'un niveau supérieur et/ou en développant des compétences utiles à l'économie du XXIème siècle (littératie, numératie, compétences transversales, compétences techniques nouvelles,...)

Dans leur engagement, les partenaires signataires du présent contrat partagent la volonté de ne pas opposer "Elévation de la qualification" (approche moyen - long terme) et "Développement des compétences" (approche court - moyen terme) mais de mettre les deux objectifs au service de l'enrichissement des parcours scolaires et professionnels des actifs et futurs actifs néo-aquitains et du développement des entreprises de la région. L'entrée sur le marché du travail et la gestion des accidents et aléas dans les parcours professionnels sont facilités par la détention d'une qualification de base adaptée aux attentes des secteurs économiques. Le diplôme, du niveau V au niveau supérieur, au-delà de la reconnaissance sociale qu'il confère constitue toujours un signal fort pour les employeurs. Mais l'employabilité doit être considérée comme un processus continu qui s'érode lorsqu'elle n'est pas entretenue. L'accélération des mutations en cours suggère en effet de penser l'entretien du capital « compétences » au plus près des besoins exprimés et tout au long de la vie professionnelle. La contribution de l'ensemble des voies de formation professionnelle à cet objectif général doit être adaptée en conséquence.

Les signataires du présent contrat de plan partagent l'ambition de la transformation des compétences et souscrivent à l'objectif d'améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi non qualifiés, par des parcours de formation permettant d'assurer leur insertion dans l'emploi. Ce plan rompt avec les logiques de court terme pour penser les évolutions de long terme. Il vise à transformer l'offre de formation afin de proposer, tout au long de la vie, des parcours combinant consolidation des savoirs de base, une orientation ciblée vers le développement des compétences attendues et enfin un accompagnement visant systématiquement un emploi. L'Etat finance le plan d'investissement dans les compétences dans sa première phase d'amorçage et au-delà dans le pacte qui sera co-construit avec la région. Cette contractualisation permettra d'augmenter significativement les moyens nécessaires à l'aboutissement de cette transformation et évolution des compétences.

Objectif partagé n°4 : Assurer la maîtrise des connaissances et compétences de base

Ambitionner de permettre à tous d'acquérir les clés pour entrer ou rebondir sur le marché du travail nécessite en premier lieu que le système régional d'enseignement et de formation professionnels délivre à tous un socle de connaissances et de compétences de base. Cela nécessite également de se préoccuper prioritairement des publics qui n'ont pas pu l'acquérir au sortir de leur formation initiale ou qui ont vu leurs acquis s'éroder au cours de leur parcours professionnel notamment du fait des évolutions des contenus du travail. Il est reconnu aujourd'hui que ce socle de base est constitué de savoirs fondamentaux, de compétences professionnelles transversales mais également de qualités professionnelles utiles pour interagir dans les contextes professionnels proposés par les employeurs. Cet objectif est également à situer dans le cadre de la stratégie régionale de lutte contre l'illettrisme en cours de définition.

→ Action n°10 : Accompagner les initiatives locales dans la formation initiale favorisant la maîtrise des connaissances et compétences de base

La maîtrise, par tous, d'un socle de compétences de bases constitue, dans le contexte d'évolutions actuelles, une nécessité fondamentale pour une insertion professionnelle et un maintien dans le monde du travail. Les compétences minimales à maîtriser sont autant sociales que professionnelles. L'ouverture à l'éducation et à la citoyenneté et aux valeurs de la République à travers l'engagement sur des missions d'intérêt général du Service Civique concourent, au-delà du développement du vivre-ensemble, à la réussite des parcours professionnels. Les compétences attendues sont de plus en plus exprimées en termes de qualités professionnelles à détenir. C'est un enjeu pour l'ensemble de l'appareil de formation et, en premier lieu, celui de l'enseignement professionnel. Il conviendra d'accompagner les initiatives locales, notamment les actions de positionnement en amont d'une entrée en formation (pratiquées par de nombreux LP et CFA) et participer à faire des lycées un lieu propice à la mise en œuvre d'actions de mise à niveau pour tous publics.

→ Action n°11 : Construire une offre de formation professionnelle garantissant pour tous les demandeurs d'emploi la maîtrise des savoirs fondamentaux et des compétences de base

Pour ce qui concerne les publics engagés dans la vie active, il conviendra de construire, sur la base des enseignements tirés des expériences conduites dans les trois anciennes régions, de construire une nouvelle offre régionale de formation aux compétences de base, tenant compte du référentiel CléA, capable d'accueillir les publics pour lesquels l'apprentissage ou la remédiation de ces savoirs fondamentaux (littératie, numératie, compétences numériques) et qualités professionnelles (manières d'agir et capacités relationnelles) sont requis. Des accompagnements particuliers sont à construire pour permettre à certains publics moins enclins à s'engager naturellement dans cet investissement personnel à accéder à ce socle minimal de capital compétence (personnes en milieu carcéral, jeunes en rupture, seniors en manque de confiance).

Il sera également important de favoriser les relations entre les acteurs de ce segment de l'offre afin d'assurer un continuum entre l'offre de formation infra qualifiante et les dispositifs permettant d'accéder à la qualification et/ou à la professionnalisation.

Objectif partagé n°5 : Garantir l'acquisition d'un niveau de qualification professionnelle socle

A travers le système régional d'enseignement et de formation professionnelle, les signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les efforts pour permettre à tous de gagner un niveau de qualification. Il s'agit de permettre à tous ceux qui ne sont pas qualifiés, apprenants et actifs, d'obtenir au moins un niveau V validé sur une qualification qui ne soit pas obsolète et pour ceux qui ont déjà une qualification de progresser vers une qualification supérieure et/ou de se perfectionner en développant de nouvelles compétences attendues sur le marché du travail.

Pour répondre à cet objectif, mieux encore que par le passé, l'appareil de formation professionnelle doit évoluer en écho aux évolutions sociétales. Il doit s'adapter aux transformations de l'économie régionale qui provoque un renouvellement des besoins en compétences et qualifications. Il doit permettre au monde de l'entreprise de s'y impliquer davantage. Il doit également s'adapter aux évolutions des apprenants et permettre la réalisation réussie de parcours de plus en plus diversifiés, sous des statuts divers. Il doit enfin s'ancrer dans les territoires et dans les systèmes locaux qui par leurs initiatives sont à même de générer innovation et modernisation. L'analyse matricielle des besoins auxquels il convient de répondre (publics, filières, territoires) nécessite une coordination des parties prenantes du contrat sur l'ensemble des dispositifs de formation professionnels.

→ Action n°12 : Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelle initiales

Les formations professionnelles initiales développées en Région Nouvelle-Aquitaine contribueront à l'acquisition par tous de ce premier niveau de qualification socle. Cela passera d'abord par une meilleure valorisation de la voie professionnelle dans l'orientation des jeunes et la construction des parcours initiaux.

Mais cela passera également par l'élaboration d'une offre de formation et de qualifications adaptée aux besoins de l'économie régionale et de ses territoires.

La diversité des situations territoriales et démographiques dans lesquelles s'inscrivent les centres de formation et les établissements d'enseignement de la région doit en effet constituer un des prismes d'analyse de l'évolution de leur offre de formation. Cette offre doit favoriser les équilibres et soutenir les dynamiques propres à ces territoires tout en recherchant les synergies entre eux. Il importe notamment de maintenir une offre de proximité scolaire ou par apprentissage pour les premiers niveaux de qualification en préservant le maillage territorial pour les niveaux V et IV.

Le processus initié entre les rectorats des académies de Bordeaux, Limoges et Poitiers, la DRAAF, la direction interrégionale de la Mer et la Région et concrétisé par un protocole d'accord s'inscrit pleinement dans cette ambition qui fait écho aux nombreuses attentes exprimées lors des concertations préalables. Il veillera à un développement équilibré cohérent des voies de formation professionnelles initiales et recherchera une plus forte implication des branches professionnelles pour une meilleure prise en compte de l'évolution des besoins en compétences des entreprises.

La volonté d'être au rendez-vous du lycée du futur que dessinent les innovations pédagogiques en cours, que favorisent les mises en réseaux (telles que proposées dans le cadre des Campus des Métiers et des Qualifications notamment) guidera également, sur la durée du contrat, le développement régional des formations professionnelles initiales.

→ Action n°13 : Décliner la charte Région/Rectorats pour le développement de la mixité des parcours

La Région et les trois Rectorats partagent l'ambition de développer l'apprentissage comme voie d'accès à la qualification et à l'insertion ; les deux voies apprentissage et scolaire étant complémentaires entre elles. Une étape supplémentaire dans le développement de cette complémentarité peut être franchie par le développement de la mixité des parcours, modalité permettant le changement de statut, du scolaire vers l'apprentissage au cours du cycle de formation. Ce type de parcours pouvant s'adapter aux cursus conduisant aussi bien au CAP, au Bac Pro qu'au BTS. Le développement de ces parcours permettront d'apporter une contribution significative à :

- la satisfaction des territoires en difficulté par des ouvertures de formations par apprentissage non concurrentielles avec l'existant,
- la sécurisation des parcours et la réduction des décrochages,
- la pérennisation des formations à fort taux d'insertion,
- la mutualisation des compétences et l'optimisation des plateaux techniques.

Le travail engagé entre la Région et les trois Rectorats a abouti à l'élaboration d'une Charte Académique qui apporte un cadrage et des préconisations pour les Etablissements Publics Locaux d'Enseignements. Elle servira de guide à la réalisation, dès 2018, d'expérimentations qui permettront aux partenaires engagés dans le contrat de soutenir les démarches innovantes dans ce domaine et d'appuyer leur généralisation.

→ Action n°14 : Reconfigurer et déployer le Service Public Régional de Formation (SPRF)

Il s'agira de poursuivre le processus d'harmonisation en cours depuis la fusion et de construire la reconfiguration et le déploiement du Service public régional de formation, aux échéances des différents dispositifs des trois anciens territoires. Tout en veillant à garantir un accès gratuit à une formation qualifiante, le futur service public régional de formation tirera partie des expériences antérieures pour répondre au mieux, par une stratégie d'achat adaptée, à la structuration d'une offre de formation à la fois souple, efficiente et de qualité.

L'offre ainsi déployée devra s'attacher à développer en premier lieu une approche inclusive pour les plus vulnérables, qui garantisse à chacun un capital socle de compétences et son enrichissement, son évolution tout au long de la vie. Ce socle pourra s'appréhender de façon différenciée par métier et contribuer au développement de compétences interprofessionnelles. Il s'agira de combiner des actions de formation structurantes (dans les filières exprimant de façon récurrente des besoins structurels) et des réponses aux besoins émergents ou conjoncturels exprimés sectoriellement ou territorialement.

Enfin, cette nouvelle offre proposera des modalités d'adaptation et d'évolution dans le temps compte tenu du rythme d'évolution des emplois et des métiers mais également pour apporter une réponse appropriée aux besoins des demandeurs d'emploi dans toute leur diversité (personnalisation des parcours, développement de parcours partiels, combinaison de qualifications socles et de certifications courtes professionnalisantes).

→ Action n°15 : Développer des actions de qualification supplémentaires

Les plans 500 000 et 200 000 formations ont permis d'accroître significativement le nombre de formations dédiées entre autres, aux personnes peu ou pas qualifiées. Les signataires partagent l'ambition de la transformation des compétences et souscrivent à l'objectif d'améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi non qualifiés, par des parcours de formation permettant d'assurer leur insertion dans l'emploi.

Comme pour les plans précédents, les moyens déployés dans le PIC sont affectés dans une logique additionnelle et ont vocation à s'ajouter aux efforts déployés par la Région sans s'y substituer.

La phase d'amorçage en 2018 va permettre, en Nouvelle-Aquitaine, d'expérimenter de nouveaux dispositifs et diversifier l'offre de formation et de services, notamment pour :

- mieux répondre aux besoins des publics jeunes et des demandeurs d'emploi les plus éloignés de la formation ainsi qu'à la problématique spécifique des migrants,
- sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi en proposant des durées de formation adaptées,
- insuffler une dynamique nouvelle sur les territoires autour de l'entreprise apprenante et de la formation en situation de travail,
- encourager l'acquisition de compétences transversales et transférables,
- faciliter l'inclusion numérique de tous,
- favoriser l'innovation pédagogique et les nouvelles formes d'acquisition des connaissances et des compétences.

Objectif partagé n°6 : Appuyer l'insertion dans l'emploi, l'évolution et les transitions professionnelles

Tout effort en faveur du développement de la formation et de l'enseignement professionnels serait vain s'il ne parvenait pas à réduire les difficultés d'appariement entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail. Les consultations qui ont présidé à l'élaboration de ce contrat ont suggéré aux acteurs institutionnels de sortir de la pure logique adéquationniste à moyen terme. Les formes d'emploi se diversifient, les parcours professionnels sont de fait de moins en moins rectilignes. L'accompagnement, par la formation, de ces transitions professionnelles implique de s'engager dans la transition d'un modèle basé sur la qualification à un modèle basé sur les compétences. Sur cet objectif, est proposé le développement d'une offre de prestations visant, pour les actifs, l'acquisition, la reconnaissance et la transformation de compétences transverses voire interprofessionnelles, transférables et capitalisables afin de faciliter le recrutement des entreprises et l'insertion dans l'emploi.

→ Action n°16 : Construire et déployer un dispositif régional de développement des compétences

Faciliter les recrutements est une priorité affirmée pour les partenaires signataires qui souhaitent actionner et adapter l'ensemble des leviers de développement économique mais également d'orientation et de formation, en aidant les entreprises (notamment TPE et PME) à mieux identifier leurs besoins en compétences et en proposant aux demandeurs d'emploi des réponses formation réactives préparatoires à l'emploi, facilitants les transitions et reconversions professionnelles et adaptées aux offres des entreprises.

En cohérence avec les actions précédentes et en complément des outils existants (plateforme RH, etc.), les partenaires s'engagent à développer, sur la durée du contrat de plan, une gamme de services visant à faciliter l'appariement entre offre et demandes de compétences et notamment, un dispositif de formations courtes, conjoncturelles en réponse à des besoins de recrutements identifiés par des branches professionnelles, des regroupements d'employeurs ou par une entreprise. Ces formations seront déployées en partenariat chaque fois que possible. Dans leur contenu et dans leur mode d'achat elles devront :

- proposer une implication plus forte des recruteurs dans leur mise en œuvre (perspectives d'embauche, adaptations aux emplois proposés et à l'évolution des compétences attendues),
- être construites dans une logique de blocs de compétences transverses et de certifications partielles constitutives de l'employabilité,
- permettre la valorisation des compétences interprofessionnelles qui facilitent les mobilités,
- encourager la mobilité internationale dans les apprentissages,
- favoriser les transitions et les reconversions professionnelles suite à un licenciement notamment.

→ Action n°17 : Développer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience est un droit individuel qui permet de faire reconnaître les compétences et les savoir-faire des salariés, des demandeurs d'emploi, des bénévoles au-delà des schémas classiques de la formation professionnelle initiale. Devenue désormais une voie pleine et entière d'accès à la certification, elle constitue pour les partenaires engagés dans le contrat, un outil souple, qui peut être plus directement en phase avec les besoins de l'entreprise et ceux de l'individu. De plus, elle doit apporter une contribution significative à la sécurisation des parcours, à l'accompagnement des transitions et à la promotion professionnelle des actifs. C'est un dispositif pour lequel les entreprises portent une responsabilité d'information vis à vis de leurs salariés et pour lequel les organismes de formation ont obligation à en faire état auprès des publics qu'ils reçoivent. Pour le développement de la VAE en région Nouvelle-Aquitaine, les signataires du contrat de plan partagent et s'engagent à décliner les objectifs opérationnels suivants :

- Accroître et faciliter l'accès des personnes à la VAE notamment auprès des personnes de faible niveau et les seniors en rendant lisible l'offre de services et en la déployant au profit des employeurs et des territoires.
- Poursuivre la valorisation des parcours hybrides et les passerelles VAE/Formation en innovant sur la construction et les modalités pédagogiques du parcours.
- Sécuriser la démarche VAE afin de diminuer les abandons. Cela passe par la réduction des délais, de la demande du candidat jusqu'à l'obtention de la certification, par l'optimisation des coûts (diplômes de niveau III et plus, diplômes du sanitaire et social, etc.), « l'outillage » numérique pour faciliter les suivis et accompagnement à distance.
- Favoriser la logique de réseau en animant et coordonnant régulièrement les acteurs des territoires pour favoriser la fluidité dans la chaîne des services de conseil et d'accompagnement.
- Soutenir les acteurs de la VAE dans le développement de leurs compétences métiers, dans le lien entre les sous-systèmes du dispositif (orientation, recherche de financement, formation, certification) en s'appuyant sur le programme de professionnalisation de l'Agence Régionale pour l'OrientatIon, la Formation et l'Emploi, qui y consacre un volet.
- Dynamiser la VAE dans les secteurs en déficit de compétences, dans les entreprises et territoires en tant qu'outil de gestion des Ressources Humaines. Cet objectif devra trouver sa place au sein des nouveaux cadres de concertation établis avec les branches professionnelles (Contrats Régionaux de filière ; cf. action n°27) afin de mobiliser en ce sens, conjointement OPCA et employeurs et de valoriser les retours d'expériences réussies (« de type trophées de la VAE ») en entreprise ou sur les territoires.
- Développer la capacité de mobilisation collective des acteurs (conseil – accompagnement – certificateur) en réponse à des situations d'évolutions économiques sur les territoires (plans sociaux, implantations nouvelles entreprises).

Troisième priorité : Le développement équilibré des territoires

Au cours de ces dernières décennies, les régions ont évolué dans un large mouvement de convergence : réduction des écarts en termes de revenus, d'indice de vieillissement, de niveau de formation de la population, etc. Pour autant, la crise économique de 2008 a révélé puis amplifié des différenciations entre territoires, compromettant leur capacité à offrir aux populations qui y résident les mêmes opportunités.

Les évolutions contemporaines et rapides de la structure de l'économie et des emplois offerts marquent diversement les territoires français sous l'effet d'un double mouvement : l'apparition de nouveaux types de territoires polarisés autour de métropoles et l'apparition de grands ensembles régionaux recomposant la géographie de la France⁸.

Par conséquent, concernant l'emploi et le chômage les écarts entre territoires sont plus creusés en France que dans les pays proches. Le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, invoque d'une part le lien entre évolution démographique et dynamisme de l'emploi, d'autre part les spécialisations économiques liées à l'insertion des territoires dans l'économie mondialisée s'opposant aux économies présentielles indexées à la démographie locale⁹.

Les travaux de projection des emplois¹⁰ prévoient un accroissement du phénomène de polarisation de l'emploi résultant d'un dynamisme accru des emplois qualifiés et des fonctions métropolitaines¹¹. Dans la décennie à venir, les conditions d'appariement entre offres et demandes obéiront à des règles différentes selon les territoires et il serait vraisemblablement erroné de compter sur le seul effet de ruissellement des métropoles vers les territoires périphériques pour assurer la cohésion d'ensemble.

Situation en région

En Nouvelle-Aquitaine, depuis la crise, les gains d'emplois se concentrent sur la frange littorale de la région, particulièrement attractive, même si le chômage dans ces territoires demeure élevé (attractivité supérieure aux capacités d'embauche, difficulté d'emploi des conjoints,...). La métropole bordelaise capte une grande partie des créations d'emplois. Dans les autres zones, la crise a eu un impact plus important. Vieillesse plus prononcée des actifs, attractivité démographique moins porteuse d'emplois, taille modeste des entreprises ou encore sensibilité plus forte à la conjoncture internationale, autant de facteurs qui ont pénalisé ces zones durant la crise, entraînant également un accroissement du chômage. Si certaines rebondissent (à l'image de Bressuire ou de Oloron Sainte Marie), notamment grâce à une dynamique retrouvée dans le secteur non marchand, d'autres sont toujours vulnérables (comme les territoires de Guéret, Parthenay ou Villeneuve sur Lot). Fragilisées par un repli des secteurs de l'industrie et du tertiaire marchand ou encore par un pouvoir d'achat faible de leurs habitants, ces zones peinent à maintenir ou créer des emplois.¹²

Selon les zones d'emploi de la Nouvelle-Aquitaine, le taux de chômage varie aujourd'hui de 5 points, la fréquence d'accès à la formation des demandeurs d'emploi de 4 points. Le taux d'accès à l'enseignement supérieur accuse un écart de près de 6 points avec le niveau national selon les académies. Ces disparités dessinent une géographie infra régionale de zones vulnérables en matière de développement de l'emploi.

Engagements

Le devenir de ces espaces devient une préoccupation de nombreuses politiques publiques. Il est ainsi dans les ambitions du futur SRADDET Nouvelle-Aquitaine de les adapter et de les faire converger pour un **développement équilibré des territoires**. De par leur effet levier et leur ancrage territorial fort, les signataires du présent contrat proposent d'inscrire le développement régional des formations et de l'orientation professionnelles dans cet objectif.

⁸ Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) – Portrait de la France : Vers un baromètre au service de la cohésion des territoires » - Décembre 2017

⁹ CGET – Emploi et Territoires : Synthèse du rapport 2016 de l'Observatoire des Territoires – Décembre 2016

¹⁰ France Stratégie : Quels emplois dans quels territoires en 2022 ?

¹¹ INSEE : emplois « stratégiques » plus spécifiquement présents dans les grandes aires urbaines. Il s'agit des cadres ou chefs d'entreprises de dix salariés ou plus des fonctions conception-recherche, prestations intellectuelles, commerce inter-entreprises, gestion et culture-loisirs.

¹² Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine N° 37, « En Nouvelle-Aquitaine, les écarts en matière d'emploi se creusent depuis la crise », 14/12/2016

Les effets de ces mêmes politiques seront tributaires, on le sait, des mobilisations des acteurs locaux et de leurs coopérations locales¹³. C'est en substance le message adressé par les acteurs régionaux lors des conférences territoriales CPRDFOP. Les attentes en termes de prise en compte des spécificités locales et de mobilisation et de coordination territoriale vis-à-vis des signataires et plus particulièrement de la Région sont grandes.

La recherche d'un développement plus équilibré des territoires conduira, sur la base d'une connaissance approfondie et commune des territoires (notamment les plus vulnérables), à expérimenter et promouvoir localement de nouvelles formes d'animation et de coordination des politiques régionales d'orientation et de formation pour une efficacité renforcée.

Objectif partagé n°7 : Tenir compte des spécificités et des ressources des territoires dans le développement des formations et de l'orientation professionnelles

La prise en compte de la dimension territoriale dans la déclinaison au plus près des usagers et des acteurs, des objectifs régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles constitue vraisemblablement l'attente qui s'est le plus fortement exprimée lors des consultations préalables. Les grandes orientations fixées dans le CPRDFOP ne seront de nature à promouvoir un développement cohérent et équitable en la matière qu'au travers d'une logique d'action soucieuse de prendre en considération les atouts, contraintes, opportunités et menaces de chaque territoire. Pour les signataires du présent contrat, l'adaptation des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle aux réalités locales nécessite de mieux appréhender les besoins des territoires, d'optimiser les ressources « éducatives » locales et de soutenir les initiatives territoriales en faveur de la formation.

→ Action n°18 : Organiser dans tous les territoires l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins en compétences

L'évolution des activités et des emplois dans les territoires, les projets de développement économique locaux et les besoins de compétences des entreprises ne sont pas suffisamment identifiés, partagés entre les acteurs au plan local et mis en évidence au plan régional. Certaines démarches existent, sous la forme de GPECT le plus souvent, mais elles sont relativement isolées. Les collectivités locales, les établissements de formation et les entreprises elles-mêmes sont peu ou pas associés alors qu'ils auraient des contributions pertinentes à apporter. Les signataires du présent contrat proposent d'organiser dans tous les territoires de la région l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins en compétences ainsi que des projets locaux de développement de l'emploi. Ils contribueront pour cela à la mise en place de concertations locales sur des territoires de projet définis avec les partenaires locaux. Il s'agira d'organiser le partage de données et la construction d'un diagnostic des besoins en compétences au niveau local en s'appuyant sur des ressources régionales (études et données des services de l'Etat, contrats d'objectifs par filières, observatoires de branches, Pôle emploi, études OREF, DATA cadres,...), ainsi que sur des ressources territoriales (diagnostics des contrats de territoires, démarches de GPECT, cartographie de l'appareil de formation,...). Les entreprises du territoire seront associées et seront accompagnées dans l'exercice d'expression de leurs besoins. Plus largement c'est l'ensemble des acteurs locaux qui contribuent au développement économique, de l'emploi, de l'orientation, de l'éducation et de la formation qui seront mobilisés. Une approche inter branches sera impulsée afin d'identifier les compétences transversales et transférables et de favoriser les passerelles entre les emplois. En cohérence avec les objectifs du Schéma Régional de développement de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), les besoins de formations supérieures (niveau III, formations en ingénierie,...) seront également appréhendés.

A partir des travaux menés, il s'agira de renforcer au plan régional, le partage des éléments de connaissance des territoires afin d'avoir une démarche prospective « micro » partant des problématiques des bassins d'emploi et permettant la prise en compte des besoins et spécificités des territoires dans la construction des actions d'orientation et de formation professionnelles.

¹³ CARRERE-GEE Marie-Claire, présidente du COE : Comment faire face à la grande mutation des emplois à venir

→ Action n°19 : Optimiser les ressources et les moyens de formation dans les territoires

Les signataires du présent contrat conviennent qu'un développement qualitatif de l'offre de formation professionnelle peut être atteint par un aménagement éducatif des territoires basé sur une meilleure optimisation des ressources et des moyens locaux, notamment sur ceux considérés comme les plus vulnérables, et ce, en cohérence avec les politiques contractuelles impliquant les collectivités territoriales. Les moyens d'une mise en cohérence des politiques éducatives sur les territoires seront déployés. Des protocoles d'accord sur l'aménagement éducatif des territoires seront mis en œuvre avec les collectivités locales, et particulièrement les Départements en charge des collèges, afin d'optimiser et de mutualiser les infrastructures d'accueil des apprenants (locaux d'enseignement, internats, restauration).

La mise en réseau des acteurs et la mutualisation des moyens pédagogiques constitue un second levier. L'échelon territorial sera ainsi privilégié pour la mise en œuvre du protocole Région/autorités académiques portant sur le développement des formations professionnelles initiales. Il s'agira, en cohérence avec les attentes exprimées par les acteurs locaux lors des concertations préalables à l'élaboration du contrat de plan, de :

- favoriser, localement, la mise en réseau des établissements, la mutualisation des moyens pédagogiques (entre ministères de tutelle, entre voies de formation, entre établissements) pour améliorer la sécurisation et la fluidité et donner du sens aux parcours,
- soutenir les innovations dans l'appareil de formation et des méthodes pédagogiques pour permettre la construction de parcours diversifiés et l'accueil mixte de publics, en zones rurales notamment,
- encourager les projets basés sur le partenariat entre les établissements et les entreprises, permettre aux lycées professionnels de s'ouvrir sur leurs territoires afin d'impliquer davantage le monde de l'entreprise dans le système d'enseignement et de formation professionnels régional,
- promouvoir les innovations proposant un continuum formation initiale – formation continue en lien avec le tissu économique local.

Un travail de recensement des plateaux techniques disponibles (y compris dans les entreprises locales dans une logique d'entreprise apprenante, y compris les ateliers technologiques et exploitations agricoles localisés dans les lycées agricoles), des compétences disponibles (formateurs), d'étude et de modélisation des conditions de leur mutualisation et de leur mise à disposition sera également engagé en appui de cette stratégie d'optimisation des ressources pédagogiques. Cette connaissance permettra de mieux conjuguer les attentes de proximité entre demande de formation dans les territoires et implantation de l'offre régionale de formation, de mieux cibler les choix d'investissement pédagogique et d'adapter également les équipements pédagogiques de proximité à des parcours de formation multi-modaux (formation à distance, formation multisite, tiers lieux, etc.).

→ Action n°20 : Appuyer les initiatives locales en faveur du développement des formations professionnelles

Les membres du quadripartisme régional partagent le constat selon lequel le développement régional des formations et de l'orientation professionnelles ne peut répondre à l'intégralité des besoins et ne peut se décliner de manière uniforme selon les territoires, les cadres régionaux doivent intégrer une part d'adaptabilité vis-à-vis des réalités locales. Ils reconnaissent que les initiatives prises par les acteurs locaux et que les projets d'action qu'ils peuvent être à même de proposer contribuent à l'adaptation des formations et de l'orientation professionnelles aux spécificités territoriales. Ces initiatives territoriales peuvent revêtir un caractère plus ou moins durable et structurant pour le territoire. Au titre des approches structurantes, seront soutenus les projets s'apparentant dans leur logique aux Campus de Métiers et des Qualifications. Au travers de leur protocole d'accord, la Région et les Rectorats se mobiliseront dans le développement de ces espaces de regroupement et de mise en réseau, autour d'un domaine d'excellence local, des acteurs de la formation professionnelle, des laboratoires de recherche, des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises. Pourront être également soutenues des réponses conjoncturelles en termes de formation tenant compte des besoins spécifiques en compétences et qualification exprimées sur le marché du travail local (territoires à forte saisonnalité, en mutation économique, etc.). Les partenaires financeurs uniront leur moyens pour susciter et soutenir ces initiatives locales.

Enfin, les territoires sont souvent le creuset d'expérimentation et d'innovation en matière de formation initiale ou continue (innovation pédagogique, innovation dans les partenariats, etc.). Les leviers régionaux, tels que les appels à projet du PIC, l'appel à projets régional pour l'innovation dans la formation (cf. action n°28) et/ou les fonds structurels européens, permettront de soutenir ces dynamiques dans les territoires. L'évaluation, la modélisation et la diffusion de ces expériences seront organisées au niveau régional.

Objectif partagé n°8 : Assurer une meilleure diffusion des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires

Lors des concertations préalables, les acteurs locaux ont témoigné de l'insuffisante visibilité sur les territoires des dispositifs régionaux d'orientation, de formation et d'emploi ainsi que de leur difficulté à en appréhender la cohérence d'ensemble. Dans le même temps, les acteurs du quadripartisme régional estimaient que la mobilisation des dispositifs régionaux n'était pas optimale dans les territoires du fait d'une méconnaissance et d'un manque d'appropriation de ces mêmes dispositifs. Les signataires du contrat de plan conviennent de la nécessité de renforcer la diffusion des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires et d'y contribuer par une approche coordonnée. Ils proposent de concrétiser cet objectif partagé par la mise en place d'un cycle de conférences territoriales quadripartites.

→ Action n°21 : Organiser un cycle de conférences territoriales quadripartites

Ces temps forts seront l'occasion de faire vivre dans les territoires, le pilotage quadripartite du CPRDFOP, de confronter le contrat à la réalité des territoires et plus largement de rythmer la vie de ce dernier sur sa durée. Les échanges à développer dans le cadre de ces conférences territoriales quadripartites devront permettre :

- d'améliorer la connaissance par les acteurs locaux des politiques et dispositifs régionaux d'orientation, de formation et d'emploi ainsi que leurs règlements d'intervention,
- de recueillir les remontées du terrain concernant la mise en œuvre territorialisée des dispositifs et des propositions pour améliorer ces derniers,
- d'identifier des problématiques et/ou les projets pour lesquels une mobilisation du quadripartisme pourrait être envisagée,
- de favoriser l'expression des usagers bénéficiaires.

Objectif partagé n°9 : Renforcer la mobilisation et la coordination des acteurs dans les territoires

A l'image des concertations menées dans le cadre de l'élaboration du présent contrat, les acteurs locaux consultés confirment l'intérêt d'une gouvernance quadripartite affirmée et partagée au travers de solides partenariats avec les territoires, leurs institutions et leurs acteurs socio-économiques. Ils invitent les signataires du contrat à œuvrer dans le sens de l'instauration d'un continuum cohérent des dispositifs d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires. Celui-ci est conditionné par une implication et une coordination des actions et initiatives locales, particulièrement sur les zones où les freins et les menaces pèsent le plus. Il s'agira notamment de développer les relations et interactions du système de l'orientation et de la formation professionnelle avec le monde de l'entreprise et des opérateurs économiques. Il conviendra également d'assurer sa cohérence avec les politiques connexes conduites par les collectivités locales et autres acteurs publics ou associatifs afin d'améliorer l'accès des publics à la formation et à l'emploi et d'organiser des actions de formation répondant aux besoins des territoires.

→ Action n°22 : Expérimenter de nouvelles formes de coordination des politiques d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires vulnérables

Dans le prolongement de la stratégie coordonnée emploi, orientation et formation professionnelles établie entre l'Etat et la Région en 2017, les signataires du présent contrat proposent de mieux répondre aux besoins en emplois et en qualifications des territoires les plus vulnérables et d'améliorer l'efficacité des politiques régionales contre le chômage par un renforcement de leur partenariat avec les acteurs locaux concernés.

Sur la base d'une cartographie commune des territoires vulnérables de la région, les signataires s'engagent à expérimenter de nouvelles formes de coordination des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi dans un certain nombre de territoires. Organisées et suivies dans le cadre du CREFOP, ces expérimentations viseraient dans ces territoires à :

- installer une gouvernance de projet souple et réactive (équipe projet),
- concrétiser un engagement commun d'accompagnement du territoire et d'adaptation des réponses régionales autour d'une problématique, d'une opportunité ou d'une initiative couplant par exemple entrée filière et entrée territoire.

→ Action n°23 : Intégrer les entreprises dans le système territorial de la formation

L'intégration de l'entreprise dans le système territorial de l'orientation-formation-emploi constitue une composante essentielle pour la réussite du présent contrat dans sa déclinaison territoriale. En effet, la mobilisation et la participation des entreprises dans les territoires favoriseront les décroisements et le développement des liens opérationnels attendus avec ces acteurs. Pour ce faire, les partenaires s'appuieront sur des logiques de type ADEC territoriaux. Ainsi, sur la base d'approches globales des ressources humaines disponibles et des besoins en compétences clairement identifiés et validés avec les entreprises, les conditions de leur implication dans la durée seront construites, pour qu'elles puissent contribuer à la promotion et à l'attractivité des métiers, notamment au travers des Comités Locaux Ecole-Entreprise, ainsi qu'à l'adaptation des réponses de formation. Au-delà, leur implication dans les processus de formation sera amplifiée par la recherche systématique de rapprochements avec les établissements de formation professionnelle initiale et continue mais aussi en encourageant les initiatives autour de l'entreprise apprenante. Ces partenariats permettront aux entreprises de contribuer efficacement aux parcours de formation et d'être actrice des dispositifs au travers notamment des campus des métiers et des qualifications. Enfin, les complémentarités et transversalités activées autour des enjeux de ressources humaines du territoire pourront favoriser le développement de l'emploi partagé, de groupements d'employeurs locaux sectoriels et intersectoriels. Pour aboutir à la concrétisation de ces synergies, les partenaires régionaux développeront les constructions territoriales recherchées en s'appuyant sur le levier des organisations professionnelles (branches professionnelles, OPCA, clusters, clubs d'entreprises, groupements d'employeurs, chambres consulaires,...).

→ Action n°24 : Renforcer la coordination des actions avec les collectivités territoriales

De nombreuses entités territoriales contribuent à l'organisation et à la structuration de l'espace régional. Leurs proximités avec les usagers et les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi, leurs champs de compétences notamment dans le développement des services publics de proximité, doivent être prises en compte dans l'objectif d'un développement de l'orientation et des formations professionnelles qui concoure à l'attractivité et à l'équilibre des territoires. Les partenariats établis par les signataires avec les différents niveaux de collectivités territoriales, et particulièrement avec les 12 départements de la Nouvelle-Aquitaine, constituent autant de cadres structurants permettant l'optimisation de la mise en œuvre des actions du présent contrat dans leur dimension territoriale. Le renforcement dans ce cadre des synergies entre collectivités favorisera le développement des équipements et des services de proximité (infrastructures et transports, très haut débit pour les usagers et les professionnels, tiers lieux, garde d'enfants, hébergement des apprenants et des salariés, maisons de services publics, maisons de la formation, services de santé en zone rurale,...) qui sont autant de facteurs favorisant l'insertion professionnelle et l'économie territoriale. Ces développements auront vocation à s'inscrire dans des plans d'actions locaux visant le développement de l'orientation et des formations professionnelles. Une meilleure diffusion de l'information sur les leviers existants ou en création, auprès des acteurs locaux de l'orientation, de la formation et de l'emploi sera également recherchée. Au plan régional, les signataires et les 12 départements proposent l'organisation de rencontres régulières autour des complémentarités à renforcer entre orientation, insertion, formation et emploi. Dans ce cadre, ils s'engagent à créer une plateforme collaborative de partage des bonnes pratiques territoriales (ex. plateformes de mobilité dans les départements).

Quatrième priorité : Les emplois et les compétences de demain

Notre pays, comme l'ensemble des pays de l'OCDE, traverse une ère de transformation sans précédent, marquée par la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique et la nécessité d'adapter les modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique.

Ces mutations technologiques et sociétales rapides impactent fortement les métiers, les organisations du travail et les compétences attendues des actifs et appellent plus que jamais à l'anticipation ainsi qu'à l'innovation pour faire évoluer le système d'orientation et de formation professionnelle.

Au niveau national, les exercices de prospective sur les métiers et les qualifications se généralisent (travaux PMQ 2020 puis 2022 conduits par France Stratégie et la DARES)¹⁴. Ils mettent en évidence et quantifient, en termes de postes à pourvoir en 2022, des tendances lourdes : tertiarisation des emplois, progression dans le commerce, les services et le soin, retrait des emplois administratifs et de secrétariat, stabilisation des emplois industriels et prolongement du repli agricole. Parallèlement, la progression des emplois très qualifiés se prolongerait conduisant à une polarisation plus forte.

Mais au-delà des exercices de prévision basés sur la prolongation des tendances actuelles, de nombreux travaux incitent à se préparer à des incertitudes nouvelles. Les mutations technologiques et sociétales évoquées interrogent le futur des métiers et des professions auxquels préparent aujourd'hui nos systèmes d'enseignement et de formation professionnels. La palette des domaines de compétences attendue s'est développée. Les systèmes de formations eux-mêmes sont scrutés sur leur capacité à guider et préparer leur public à un marché du travail en évolution rapide.

Parmi les transformations sociétales observées dans nos sociétés, celles concernant l'émergence de nouvelles formes d'emploi¹⁵, leur enchaînement de plus en plus rapide et le développement de situations de multi-activités réinterrogent la notion même de métier et de profession. En outre, la vague d'innovation technologique, portée par le numérique, bouscule des pans entiers de l'économie. Ces phénomènes amènent à s'interroger quant à leur impact sur l'emploi (disparition annoncée de certains métiers) mais également sur le contenu et l'organisation des tâches qui incomberont aux salariés et sur les compétences requises. Le Conseil d'Orientation de l'Emploi¹⁶ a conclu que d'ici une vingtaine d'année, 50% des métiers allaient être fortement modifiés dans leur contenu et que 10% étaient fortement menacés : pour l'essentiel dans les emplois peu ou pas qualifiés de l'industrie (process, manutention), mais également dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des services (banque et assurances, conducteurs, ...). Certains territoires seront impactés plus que d'autres. Face à cette transition certains auteurs insistent sur l'impérieuse nécessité « d'anticiper et accompagner les mutations au niveau des territoires » et notamment par l'enseignement et la formation professionnelle.

Ces transformations impactent donc l'emploi dans tous les secteurs d'activité. Au regard d'une étude nationale publiée par le CEREQ début 2018, l'emploi dans le secteur sportif est particulièrement dynamique et se caractérise par un nombre de travailleurs indépendants en forte croissance. Les politiques en faveur du sport santé et du tourisme sportif permettent, notamment en région Nouvelle-Aquitaine, de dynamiser cette croissance. L'emploi associatif se caractérise également par de nouvelles formes ces dernières années et notamment le développement de groupements d'employeurs.

Situation en région

En Nouvelle-Aquitaine, de 2016 à 2020, les départs à la retraite devraient concerner quelque 333 000 personnes, soit 67 000 chaque année. Les domaines professionnels des services aux particuliers et aux collectivités et de l'administration-armée-professions juridiques seraient parmi les plus touchés par les départs.

¹⁴ Dares-France Stratégie Les métiers en 2022. Résultats et enseignements. Rapport final du groupe Prospective des métiers et des qualifications

¹⁵ Conseil National de l'information statistique – Rapport du groupe de travail « la diversité des formes d'emploi » - Juillet 2016

¹⁶ COE – Automatisation, numérisation et emploi – Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi – janvier 2017

Dans les domaines du commerce ou du BTP, l'impact relatif des départs serait dans l'ensemble moins élevé. La question du renouvellement de la main-d'œuvre se pose fortement dans des professions qui conjuguent développement marqué des effectifs et départs nombreux. Mais elle est aussi présente dans des professions dont les effectifs stagnent ou décroissent (agriculture, industries de process).¹⁷

A plus court terme, l'enquête sur les besoins de main d'œuvre réalisée par Pôle Emploi en Nouvelle-Aquitaine¹⁸ présente un total de 225 000 projets de recrutement, en hausse de 17,3%. 26,2% des établissements de la région envisagent de recruter, une proportion en hausse de 3,1 point sur un an. En 2018, la part des projets de recrutement non saisonniers progresse et les services (au premier rang desquels on retrouve l'hôtellerie-restauration) représentent presque six projets de recrutement sur dix. 49% des projets de recrutement sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs de la région contre 37,4% en 2017. Cette part se situe à un niveau significativement supérieur au taux national.

Engagements

Les concertations CPRDFOP, qu'elles aient été menées au plan territorial (conférences territoriales) ou bien au plan régional (conférence filières-branches professionnelles notamment), ont toutes renvoyé à la nécessité d'anticiper et de partager ces évolutions au plan régional pour un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles. Ces attentes rejoignent les recommandations du CNEFOP qui encouragent les signataires des CPRDFOP à construire une vision inter-sectorielle régionale des projections en compétences et en emplois à satisfaire pour les 5 années à venir. En écho aux évolutions et transformations précitées, les concertations CPRDFOP ont également mis en évidence le besoin d'accompagner l'adaptation du système régional d'orientation et de formation professionnelle. Les constats et attentes exprimées enjoignent les signataires du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 à mieux appréhender au plan régional **les emplois et les compétences de demain**.

Objectif partagé n°10 : Observer pour décider

Les productions d'études et d'observations relatives au champ de l'emploi formation, qu'elles soient menées au plan européen, national, régional ou local sont nombreuses et leur diffusion est souvent dispersée. Dans ce domaine, des modalités d'articulation des approches suprarégionales (centres de recherche) et régionales (OREF, COT, Branches, Clusters, Maisons de l'Emploi,...) sont à trouver au plan régional. L'observation à développer au plan régional doit privilégier l'approche compétences afin de sortir des logiques purement adéquationnistes visant à répondre aux seuls besoins d'emplois immédiats. L'objectif étant davantage d'anticiper au plan régional les activités et les environnements de travail de demain ainsi que les compétences attendues afin de contribuer à l'adaptation des programmes de formation et des stratégies d'orientation. L'approche se veut transversale à l'instar de l'attention qui sera portée de manière intersectorielle à l'appréhension des impacts des transitions numériques et environnementales sur les métiers et les formations.

→ Action n°25 : Créer une cellule prospective régionale pour appréhender les évolutions et construire une vision intersectorielle des besoins régionaux.

Créée au sein du CREFOP, cette cellule s'attachera tout d'abord à capitaliser et à mettre en cohérence les travaux et données disponibles afin d'appuyer l'anticipation recherchée. Les différents observatoires régionaux seront mobilisés afin de venir en soutien de cette démarche. Dans son approche des compétences en évolution sur le territoire, la cellule veillera à croiser les approches filières et territoriales, les analyses macro et analyses micro disponibles. Sur la base des travaux menés elle produira des préconisations en vue de l'adaptation des dispositifs de formation et des systèmes d'orientation.

¹⁷ Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine N° 28, *Fins de carrière : plus de 330 000 départs en ALPC d'ici 2020* ; Frédéric Châtel, Damien Noury, Insee - Nicolas Belani, Angélique Cayrac, François Dumot, Aquitaine Cap Métiers - Avec la contribution de Fabien Dulcire et Jeanne Jimenez (Prisme Limousin) et de l'ARFTLV Poitou-Charentes, 01/07/2016

¹⁸ Pole Emploi *Les besoins en main d'oeuvre - ANNEE 2018 - Nouvelle-Aquitaine*

→ **Action n°26 : Mettre en place une cellule de veille interbranches et interprofessionnelle pour identifier et mettre en visibilité les impacts des transitions numériques et environnementales et les compétences recherchées**

Les transitions numériques et environnementales génèrent avant tout une transformation des compétences et dans une moindre mesure une apparition de nouveaux métiers. Elles impactent fortement les métiers et les formations à proposer. De par leur caractère transversal elles génèrent également des interactions croissantes entre les secteurs économiques et offrent ainsi aux actifs des possibilités de reconversion et de passerelle entre les métiers. La mise en place de cette cellule de veille permettra tout d'abord de croiser les observations disponibles dans ce domaine et de mutualiser les méthodes utilisées en dépassant les spécificités sectorielles. Il s'agira ensuite d'identifier les compétences transversales et transférables qui sont à l'œuvre dans ces transformations et de les mettre en visibilité auprès des acteurs régionaux de l'orientation et de la formation.

Objectif partagé n°11 : Accompagner le développement des filières économiques stratégiques

Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) Nouvelle-Aquitaine a identifié 11 filières stratégiques prioritaires au titre du développement économique régional et déterminé une politique de soutien ambitieuse. Parmi les actions proposées on retrouve la recherche d'une meilleure adéquation des efforts de formation avec les besoins des « filières » au moyen du SRESRI et des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT).

Les COT ont une origine législative ancienne (1987). Leur développement a été favorisé par le mouvement de décentralisation accrue de la formation professionnelle continue et la dynamique contractuelle impulsée dans ce domaine : « loi quinquennale » de 1993 (PRDFPJ), loi de 2004 (PRDF), loi de 2009 (CPRDFP), loi du 5 mars 2014 et loi NOTRe de 2015 (CPRDFOP). Leur existence est réaffirmée dans le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Signés par l'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, par Pôle emploi, les COT ont pour ambition de définir des enjeux partagés, des objectifs communs et des projets partenariaux pour répondre aux défis régionaux en termes d'orientation, d'emploi et de formation professionnelle. Ce sont aujourd'hui des conventions sectorielles qui concourent à la mise en œuvre de la stratégie définie par le CPRDFOP.

La pratique des COT était répandue dans les 3 anciennes régions jusqu'à la fusion : 10 COT en Aquitaine, 6 en Poitou-Charentes, 4 en Limousin. De nombreux secteurs d'activité étaient couverts : agriculture, IAA, bois/forêt, BTP, métallurgie, transport/logistique, propreté, hôtellerie/restauration/tourisme, aide à domicile/sanitaire et social, animation et sport, culture,...

L'intérêt pour ces formes de contractualisation a été réaffirmé par les acteurs régionaux de l'orientation, de la formation et de l'emploi, dont les branches professionnelles, à l'occasion des travaux d'élaboration du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022. Des attentes ont été exprimées vis-à-vis de la Région dans un rôle de facilitation et d'impulsion. Dans le contexte de réforme de la formation et de l'apprentissage, elles permettront aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace des formations professionnelles et de l'orientation.

→ **Action n°27 : Proposer de nouveaux cadres de concertation avec les branches professionnelles autour des enjeux emplois compétences**

Ces nouveaux cadres de concertation couvriront l'intégralité du champ orientation formation emploi (attractivité des métiers, développement des formations toutes voies et mixité des parcours, compétences recherchées et aide au recrutement des entreprises,...). Ils se traduiront par des plans d'actions intégrant des engagements réciproques et des leviers le cas échéant financiers. Leurs périmètres seront déterminés à partir d'un croisement entre les filières prioritaires du SRDEII et les filières de formations professionnelles initiales et continues actuelles. Il est proposé de les dénommer : Contrats Régionaux de Filière.

La concentration des engagements sera recherchée afin de dépasser les approches sectorielles cloisonnées et d'identifier les compétences transférables, les reconversions possibles et les passerelles entre métiers. Des contractualisations intersectorielles pourront être envisagées autour de familles de métiers pouvant concerner différentes branches professionnelles, autour de compétences transversales ou de formes d'emploi comme l'intérim. La dimension territoriale sera pleinement intégrée dans ces nouveaux cadres de concertation afin de croiser les enjeux de filière avec les enjeux de territoires (remontée des besoins des territoires, déclinaisons opérationnelles dans les territoires, attention particulière concernant les territoires fragilisés...). Enfin, l'évaluation partagée des actions d'orientation et de formation mises en œuvre ainsi que la diffusion des bonnes pratiques viendront nourrir les contractualisations.

Objectif partagé n°12 : Encourager toutes formes d'expérimentations et d'innovations permettant aux acteurs du système orientation formation de s'adapter aux évolutions (législatives, marché du travail, métiers et compétences, publics,...)

Les mutations technologiques et sociétales qui impactent aujourd'hui l'organisation, le contenu du travail et de l'emploi accélèrent la nécessaire adaptation de nos systèmes d'orientation, d'enseignement et de formation professionnelle, depuis l'accès à la formation jusqu'à l'emploi, en passant par l'analyse des besoins de compétences et la réingénierie pédagogique.

Les réformes en cours de l'apprentissage et de la formation professionnelle appellent cette même transformation du système de la formation en affirmant la primauté des personnes sur les dispositifs et en consacrant le passage d'un modèle de la qualification à un modèle de la compétence avec la mise en œuvre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

En Nouvelle-Aquitaine, les concertations menées dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP ont fortement insisté sur la nécessité de soutenir dans ce contexte l'innovation dans la formation. Le besoin d'innovation est urgent et global. Il porte sur l'ensemble du système orientation-formation-emploi régional et doit s'appuyer sur les avancées technologiques dans ce domaine.

Repenser les modalités d'accompagnement des publics, encourager l'agilité, l'ouverture et les regards croisés au sein de l'écosystème régional, favoriser l'ouverture à la mobilité internationale (dans le cadre par exemple du programme Erasmus), soutenir toutes les formes d'adaptation aux individus et à l'environnement, constituent autant de défis auxquels des innovations évaluables et transférables doivent permettre de répondre. Dans l'objectif de dynamiser les initiatives en Nouvelle-Aquitaine, il est proposé de développer le soutien à l'innovation dans la formation.

→ Action n°28 : Développer le soutien à l'innovation dans la formation

La Région et les autorités académiques partagent l'objectif d'encourager l'innovation pédagogique dans la formation initiale sous statut scolaire. En prenant appui sur la réforme de l'enseignement professionnel scolaire, et sur la base d'une collaboration étroite entre les parties, il s'agira :

- d'intégrer cette dimension dans le cadre de la rénovation et de la construction des lycées et d'être au rendez-vous du lycée du futur (numérique, virtualisation, outils de « réalité augmentée », simulateurs,...),
- d'accompagner les expérimentations de type micro-lycées, alternance, mixité des parcours et des publics, certifications intermédiaires,...),
- de développer ces innovations dans le cadre notamment des campus des métiers et des qualifications.

En cohérence avec ses feuilles de route stratégiques (développement de l'apprentissage ; développement de l'orientation, de la formation et de l'emploi) et son engagement à participer à la mise en œuvre du PIC, la Région proposera dès 2018 la création d'un fonds régional d'innovation dans la formation. Il s'agira d'appuyer, par un soutien en recherche et développement, toutes formes d'innovation permettant :

- de renforcer les capacités d'anticipation, d'évolution et d'adaptation de l'écosystème Orientation Formation Emploi,
- de favoriser l'agilité des parcours, l'acquisition et la transférabilité des compétences et la sécurisation des apprenants notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et de la qualification,

- de déployer des actions sur les territoires vulnérables dans un souci d'équité territoriale,
- d'accompagner et de développer l'attractivité des territoires, des métiers et des publics.

A partir de cette expérience et des réflexions qui seront menées dans le cadre de la préparation du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, les signataires du contrat de plan développeront leur coordination dans le soutien à l'innovation et à l'expérimentation dans la formation.

SUIVI-EVALUATION

Le CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 résulte d'une construction partenariale qui a été volontairement située par la Région dans le cadre du CREFOP. Afin de poursuivre la dynamique quadripartite engagée autour de l'élaboration de ce contrat, les signataires proposent de créer une commission de suivi du CPRDFOP au sein du CREFOP qui aura la double mission d'organiser la mise en œuvre du contrat et de rendre compte des réalisations et impacts de ce dernier. Le fonctionnement de cette commission sera souple, adaptable et ouvert aux membres du crefop plénier. A partir d'un socle quadripartite (Etat, Région, organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs), sa composition pourra ainsi varier en fonction des réflexions menées et/ou des actions examinées.

Au-delà de l'inscription d'ambitions communes, les signataires ont souhaité faire figurer dans le présent contrat de plan une dimension opérationnelle avec la détermination de 12 objectifs de développement et l'identification de 28 projets d'actions qu'ils s'engagent à mettre en œuvre. Dans les 3 mois suivant l'adoption du contrat, la commission de suivi du CPRDFOP déterminera les actions prioritaires à mettre en œuvre en tenant compte des évolutions législatives et en précisera le caractère opérationnel (engagements réciproques des parties, calendriers, indicateurs,...). La production d'un plan d'action opérationnel résultera de ces travaux.

Les signataires ont souhaité s'engager dans une démarche d'évaluation du contrat, initiée dès l'élaboration de ce dernier. En effet, pour piloter et faire vivre concrètement le CPRDFOP, ils souhaitent suivre, dans la durée, l'atteinte des objectifs qu'ils se sont fixés. L'évaluation est ici pensée comme un outil d'aide au pilotage stratégique et opérationnel. Il s'agit d'un exercice partagé et partenarial, qui associera les différentes parties prenantes du contrat.

L'évaluation devra permettre :

- D'alimenter les réflexions stratégiques et le pilotage quadripartite du contrat ;
- De veiller à la bonne mise en œuvre des actions inscrites dans le contrat et à la cohérence des différentes démarches menées ;
- De rendre visible les avancées permises par le contrat mais également les éventuelles difficultés rencontrées et d'en comprendre les raisons ;
- De mesurer les effets du contrat sur les territoires et les bénéficiaires ;
- De tenir compte des événements exogènes venant influencer sur les actions prévues dans le contrat, notamment les évolutions induites par la future loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et d'adapter ces dernières en conséquence.

La démarche d'évaluation sera organisée autour de deux niveaux complémentaires :

1. Une démarche de suivi/évaluation systématique des actions contribuant à atteindre les objectifs affichés dans le contrat. Cette évaluation in itinere (tout au long du contrat) devra permettre une lisibilité sur les principales réalisations du contrat et leurs résultats à court terme (résultats mesurables immédiatement). Elle reposera sur un ensemble de tableaux de bord composé d'indicateurs, définis de manière partenariale, et alimenté à un rythme trimestriel ou semestriel. Chaque signataire s'engage sur l'alimentation de ces tableaux. Chaque année, un bilan et une analyse consolidée de ces indicateurs sera réalisée. A l'issue du contrat, le suivi de ces indicateurs permettra de dresser un bilan transversal du contrat, de ses principales avancées mais aussi éventuelles difficultés.

2. La conduite d'évaluations des effets mesurables à moyen et long termes, ciblées sur certaines priorités ou dimensions phares du contrat. Ces travaux, plus ambitieux, nécessiteront un outillage méthodologique plus complexe, reposant notamment sur des démarches spécifiques de collecte d'informations et de consultation des parties prenantes et bénéficiaires des actions. Ces objets spécifiques d'évaluation seront identifiés dans un plan pluriannuel d'évaluation défini durant les premiers mois du contrat mais qui se voudra évolutif : possibilité d'activer des sujets d'évaluation tout au long du contrat et en fonction des besoins. Ces évaluations ciblées viendront éclairer les partenaires sur des sujets à enjeux particuliers (ex : efficacité des actions événementielles dans le cadre du volet orientation, analyse des abandons et ruptures de parcours, évolution de la situation de recrutement sur les métiers en tension...).

L'évaluation figurera parmi les missions de la commission de suivi du CPRDFOP du CREFOP qui réservera des temps dédiés à l'évaluation au rythme suivant :

- Durant les 6 premiers mois du contrat : définition du tableau de bord de suivi/évaluation du contrat et définition des premières opérations d'un plan pluriannuel d'évaluation comprenant 2 à 3 sujets d'approfondissement ;
- De manière trimestrielle : suivi du tableau de bord afin de piloter et réorienter si nécessaire les actions menées et suivi de l'avancée du plan d'évaluation ;
- De manière annuelle : analyse approfondie et partagée du tableau de bord consolidé et identification de sujets d'évaluation à activer pour éclairer de manière plus détaillée certains volets.

SIGNATAIRES

Le Préfet de la région Nouvelle-Aquitaine

Le Président de la Région Nouvelle-Aquitaine

Le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine

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

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

Le Directeur Interrégionale de la Mer

Le Vice-Président du CREFOP représentant le collège des salariés

Le Vice-Président du CREFOP représentant le collège des employeurs

Portrait territorial de la Nouvelle-Aquitaine



Contrat de plan régional de
développement des formations et de
l'orientation professionnelles

Réalisé par l'Equipe observatoire de Prisme Limousin
Carif Oref Cité des métiers

Sommaire

→ Démographie	p 31
Zoom sur les jeunes en Nouvelle-Aquitaine	p 33
→ Emploi	p 35
→ Marché du travail	p 39
→ Formation	p42
→ Compléments	p 45
Spécificités territoriales départementales.....	p 46
Métiers et appareil de formation : besoins en emplois et qualifications par filières.....	p 50
<i>Agriculture, forêt pêche, aquaculture</i>	<i>p 50</i>
<i>Industrie</i>	<i>p 51</i>
<i>Agroalimentaire, métiers de bouche, cuisine</i>	<i>p 52</i>
<i>Commerce</i>	<i>p 53</i>
<i>Construction</i>	<i>p 54</i>
<i>Transport-manutention-magasinage</i>	<i>p 55</i>
<i>Maintenance de véhicules, moteurs et mécaniques</i>	<i>p 56</i>
<i>Hôtellerie -restauration, tourisme</i>	<i>p 57</i>
<i>Banque, finance, immobilier</i>	<i>p 58</i>
<i>Santé, social, soins aux personnes</i>	<i>p 59</i>

DEMOGRAPHIE

Un territoire aux dynamiques démographiques contrastées et au caractère rural affirmé, le défi de l'équité territoriale

De par son étendue qui en fait la plus vaste région de France métropolitaine, la région Nouvelle-Aquitaine ne peut être appréhendée par les seuls indicateurs régionaux qui lissent et occultent la diversité de ses territoires.

Si la région, 1^{ère} par sa superficie mais seulement 4^{ème} par sa population, connaît un **dynamisme démographique** qui ne se dément pas, une analyse plus fine des dynamiques montre que le regain est essentiellement porté par les migrations et se concentre principalement dans les couronnes périurbaines des grands pôles et sur la frange littorale. En cela, la région ne diffère guère des autres régions dont les migrations sont également marquées par la **métropolisation**, l'héliocentrisme et le **tropisme littoral**. Les pôles urbains plus modestes et les communes isolées continuent pour la plupart à perdre des habitants, résultat d'une combinaison entre un manque d'attractivité et un solde naturel toujours déficitaire. Deux départements restent en déprise démographique dans l'est du territoire, la Creuse et la Corrèze, l'excédent migratoire ne compensant pas le solde naturel négatif, pour ces deux territoires les plus âgés de la Nouvelle-Aquitaine avec la Dordogne.

Peu densément peuplé, cet espace comporte une seule métropole, Bordeaux. 20% de la population réside dans son aire urbaine. Outre la capitale régionale, 10 aires urbaines de plus de 100 000 habitants structurent le territoire (couvrant un peu plus de la moitié -53%- de la population).

Le surcroît de dynamisme des grands espaces urbains s'explique par leur positionnement sur **des secteurs compétitifs ou à haute valeur ajoutée**, par la concentration des fonctions métropolitaines et des établissements d'enseignement supérieur où se retrouvent les populations les plus jeunes et les plus diplômées.

Malgré tout, la **dimension rurale** de la région est particulièrement prégnante avec plus de **35% de la population résidant dans une commune rurale**. La densité de population est particulièrement significative à cet égard : avec environ 70 habitants au Km², la Nouvelle-Aquitaine pointe à l'avant-dernier rang des régions métropolitaines (116 habitants au Km² et 96 hors IDF), mais les densités varient fortement d'un département à l'autre : 149 hab./km² en Gironde, 22 hab./km² en Creuse. **Près de 6 communes sur 10 sont actuellement classées en zone de revitalisation rurale**. Ces territoires se caractérisent par une combinaison entre des niveaux de qualification/diplômes plutôt bas et des taux de précarité plus élevés que la moyenne.

La Nouvelle-Aquitaine est également **la région métropolitaine comptant proportionnellement le plus de personnes âgées** ce qui constitue un enjeu prioritaire en matière de santé, de formation et d'aménagement territorial. 28,6% de la population a au moins 60 ans (contre 24,4% en France métropolitaine et 25,7% hors IDF) et les plus de 75 ans forment d'ors et déjà 11,4% de la population résidente. A l'orée 2040, dans des départements comme la Creuse ou la Dordogne, ces derniers représenteront plus d'1 habitant sur 5. Ces données sociodémographiques illustrent les problématiques de ces territoires : une population disséminée, plutôt âgée et précaire avec des problèmes d'accessibilité aux services et un fort isolement social. Dans toute la région, la prévention de la perte d'autonomie et la dépendance, l'aide au maintien à domicile et l'accueil en institution seront des enjeux majeurs.

>> Plus grande région métropolitaine par sa superficie mais peu densément peuplée, la Nouvelle-Aquitaine se caractérise par sa diversité sociodémographique entre un littoral, des pôles urbains dynamiques et un arrière-pays plus rural, vieillissant, isolé. D'où, des enjeux fort de développement, tandis que dans le contexte éducatif, cette hétérogénéité implique de garantir une approche territorialisée :

- *tenant compte des spécificités et des ressources des territoires dans le développement de l'orientation et des formations professionnelles*
- *renforçant la mobilisation et la coordination des acteurs dans les territoires*

4^{ème} région française pour la **population** avec **5,9 Millions** d'habitants

1 habitant sur 4 réside en Gironde



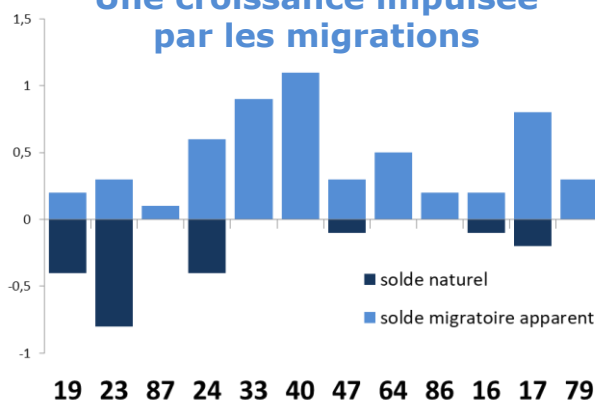
Population en croissance moyenne à forte
 Croissance modérée/Stable
 En baisse

De fortes disparités

Gironde : 1,5 Millions et 149 habitants au km²
 Creuse : 120 000 et 22 habitants au km²



Une croissance impulsée par les migrations



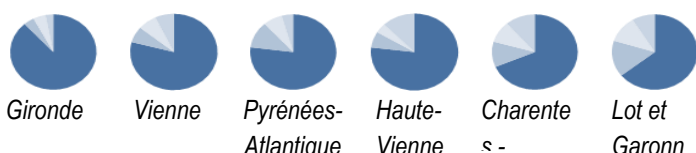
Une approche localisée nécessaire

35% de la population vit dans une commune rurale, et jusqu'à 80% en Creuse

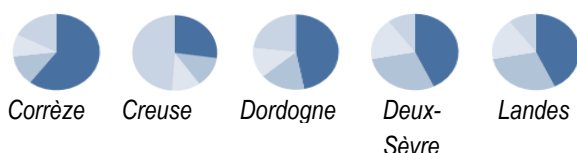


Répartition de la population dans les différents espaces

Les espaces sous influence de grandes aires urbaines



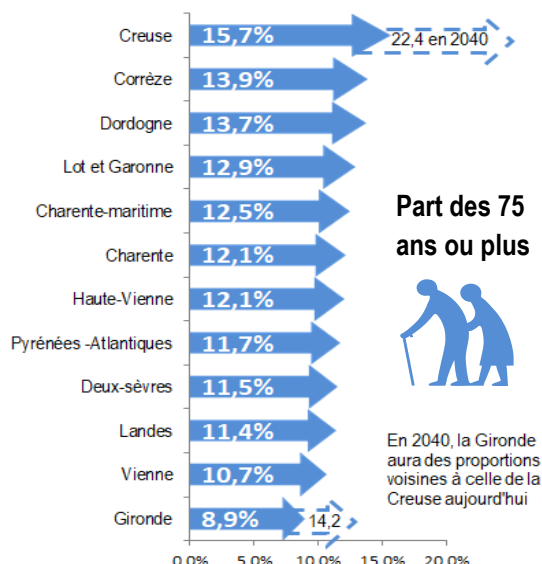
Les espaces hors influence de grandes aires urbaines



● Espace des grandes aires urbaines ● Espace des moyennes/petites aires urbaines ● Communes multipolarisées ● Communes isolées hors influence des pôles

La région la plus âgée de France

La **Creuse**, la **Dordogne** et la **Corrèze** sont les départements **les plus âgés** de la Nouvelle-Aquitaine



Indice de vieillissement

Part des 65 ans et plus sur les moins de 20 ans

Rapport défavorable aux jeunes

Creuse ●
 Dordogne ●
 Corrèze ●
 Charente-Maritime ●
 Lot-et-Garonne ●
 Charente ●

Rapport favorable aux jeunes

Haute-Vienne ●
 Landes ●
 Pyrénées-Atlantiques ●
 Deux-Sèvres ●
 Vienne ●
 Gironde ●

indice supérieur à 120 ●
 indice supérieur à 105 ●
 indice stable 95-105 ●
 indice inférieur à 95 ●

● Nouvelle-Aquitaine

Les jeunes¹⁹ en Nouvelle-Aquitaine (15-24 ans), le défi de la qualification pour les plus vulnérables

Dans une structure sociodémographique plutôt âgée, la part des jeunes néo-aquitains peut sembler faible. Les 15 à 24 ans (soit 642 600 jeunes) représentent 11% de la population, proportion inférieure à celle des 75 ans et plus. S'ils sortent moins souvent sans diplôme qu'en moyenne, des disparités territoriales subsistent.

On assiste à une forte **concentration des 15-24 ans sur les espaces les plus urbanisés**, concentration supérieure à celle de la population dans son ensemble. Les 10 plus grandes villes régionales accueillent 15% de la population totale mais 1 jeune sur 4 y réside. La surreprésentation des jeunes est liée en partie à la présence de pôles universitaires : les trois premières villes, Bordeaux, Limoges et Poitiers accueillent ainsi environ 1 jeune sur 7. Corollairement, les taux de scolarisation tendent à baisser en milieu rural.

Parmi la population des 15-24 ans sortis du système scolaire²⁰ (35% de cette classe d'âge), **22% soit 50 600 jeunes n'ont aucun diplôme** (hors DNB). La région est d'ailleurs plutôt bien positionnée sur ce critère (4^{ème} position en métropole, les données s'échelonnant de 18% en Bretagne à 30% dans les Hauts-de-France). Toutefois, 7 départements sur 12 dépassent cette moyenne. Sur la tranche des moins de 20 ans, 45% ont arrêté leurs études sans obtenir aucun diplôme, soit environ 17 500 jeunes **pour lesquels la problématique de la qualification est particulièrement prégnante**.

Sur l'ensemble de la région, parmi les 15-64 non scolarisés, actifs potentiels, **on retrouve un pourcentage de non diplômés sensiblement équivalent, soit un peu plus d'1 personne sur 5 (21%)**, seules les classes d'âge les plus âgées sont logiquement moins diplômées (58% pour les 65 ans et plus).

Au dernier recensement, environ **109 000 jeunes soit 17% de cette classe d'âge n'étaient ni en emploi, ni scolarisés**. La région ne fait ni mieux ni pire que le national en la matière, et se classe en 5^{ème} position des régions en métropole. Les ¾ de ces jeunes se déclarent chômeurs²¹. A noter que sur un périmètre légèrement plus large (les 16-26 ans), les missions locales régionales ont accompagné²² près de 100 000 jeunes en 2017, et en ont accueilli 40 000 jeunes pour la 1^{ère} fois. Parmi ceux-ci 84.5% sont demandeurs d'emploi, 4 sur 10 sont sans qualification (cap ou bac) et 6 sur 10 se déclarent peu ou pas mobiles, soit une population particulièrement précarisée...

Parmi la population encore scolarisée de 15 à 17 ans, **les déplacements sont fréquents pour les jeunes ruraux**. 36% de cette tranche d'âge résident dans une commune rurale et pour la plupart (96%) doivent se déplacer pour rejoindre leur lieu d'études. Parmi les résidents des communes urbaines (64%), les 2/3 résident et étudient dans leur commune.

Par ailleurs, si la région attire une population plutôt jeune, le solde migratoire étant composé pour 60% de moins de 45 ans, celui reste peu élevé pour les 15-29 ans, qu'ils soient lycéens, étudiants ou jeunes actifs (gain de 3 jeunes âgés de 15 à 29 rapporté à la population sédentaire). Ce sont pourtant eux les plus mobiles, ils forment 38% des entrants et 48% des sortants. Malgré tout, **au jeu des migrations, la région gagne en majorité des diplômés de l'enseignement supérieur**, presque 8000 personnes en plus en 2014.

>> La répartition des jeunes sur le territoire évolue avec l'âge avec une concentration progressive dans les pôles urbains. Malgré de bons indicateurs en matière de formation, plus de 50 000 jeunes n'ont aucun diplôme. Ces caractéristiques soulignent l'importance d'offrir/diffuser une offre de services en matière d'orientation et de formation accessible à tous et de relever le défi d'une qualification adaptée aux besoins des territoires pour une population souvent précaire et peu mobile.

¹⁹ Le concept de jeune dans cette partie correspond à la tranche des 15-24 ans.

²⁰ Statistiquement, il s'agit des individus dont l'activité n'est pas "élève-étudiant" (parmi les activités possibles : actifs ayant un emploi, chômeurs, retraités, personnes au foyer, autres inactifs)

²¹ Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi.

²² Un jeune est « accompagné » sur une période, s'il a eu au moins un entretien, suivi un atelier ou une information collective, sur cette période. Pratiquement d'autres formes de contact plus distantes existent (mails, courrier, téléphone etc...).

640 600 jeunes de 15 à 24 ans, soit **11%** de la population

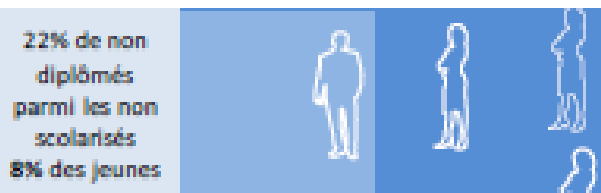
8% de la population
réside à **Bordeaux,**
Limoges ou Poitiers



Mais 15% des jeunes résident à
Bordeaux, Limoges ou Poitiers



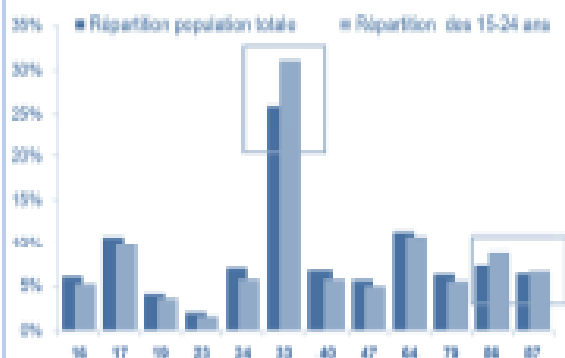
22% de non
diplômés
parmi les non
scolarisés
8% des jeunes



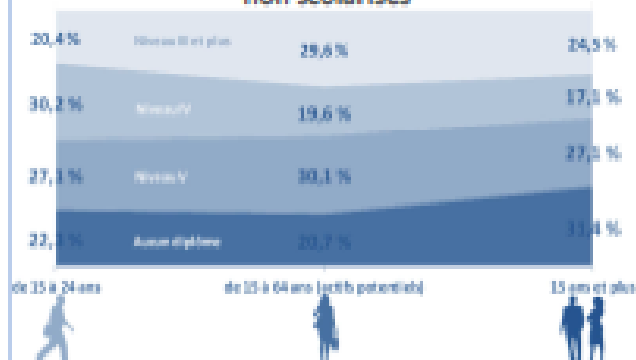
35 % sont non scolarisés
227 000 jeunes



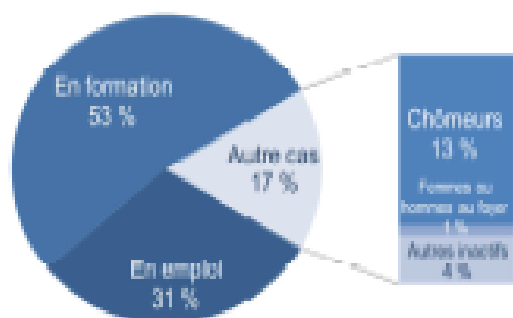
643 000 jeunes de 15 à 24 ans
Soit **11%** de la population



Niveau de formation des 15 ans et plus
non scolarisés



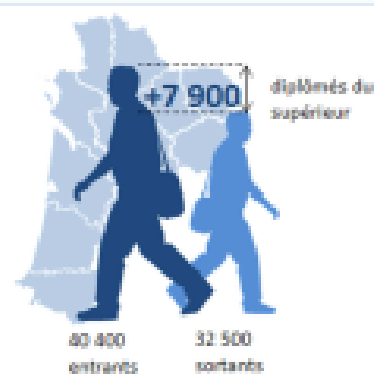
17% des 15-24 ans ne sont ni en emploi ni en formation. Parmi ceux-ci, **75%** sont en recherche d'emploi



Parmi les jeunes
non diplômés,
2 femmes pour
3 hommes



La région attire
les diplômés du
supérieur



EMPLOI

L'emploi en Nouvelle-Aquitaine, vers un rebond pérenne des activités et une recomposition des compétences

3^{ème} région économique (derrière l'Île-de-France et Auvergne Rhône-Alpes), avec un PIB de 164 milliards d'euros en 2015, 1^{ère} région agricole et forestière, la Nouvelle-Aquitaine se positionne de façon prépondérante dans de nombreux secteurs (viticulture, industrie aéronautique et spatiale, agroalimentaire, bois et papier...) mais l'analyse des territoires montre des fragilités notamment sur les territoires de l'est qui peinent à rebondir depuis la crise. La Nouvelle-Aquitaine ce sont 2 350 000 emplois salariés (1 370 000) et non-salariés (980 000). [Près de 60% de l'emploi régional est concentré dans les quatre départements côtiers](#) qui composent la Nouvelle-Aquitaine (Gironde, Pyrénées Atlantiques, Charente maritime et les Landes) dont une forte [polarisation de l'emploi dans le département de la Gironde](#) (3 sur 10).

Caractéristique régionale majeure, le poids du [secteur agricole est près de deux fois supérieur à la moyenne nationale](#) en raison de spécialisations territoriales liées à la viticulture, la sylviculture ou l'élevage. Même si cela ne représente que 5% des emplois régionaux, l'agriculture néo-aquitaine, 1^{ère} région agricole européenne contribue pour 18% à la valeur ajoutée nationale de la branche agriculture, taux le plus élevé des régions métropolitaines.

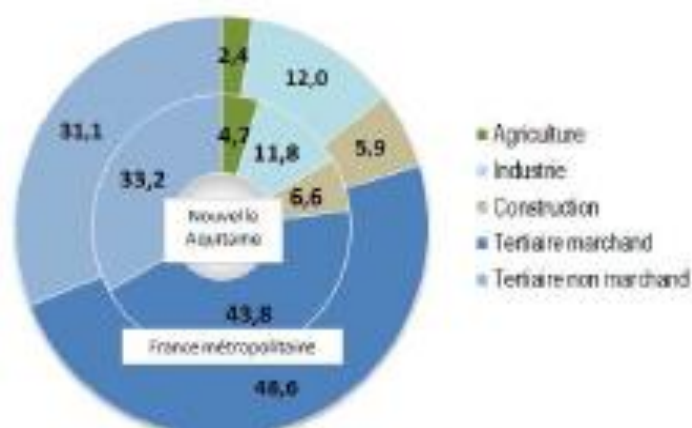
Après plusieurs années de contraction, [l'amélioration conjoncturelle constatée depuis le début de l'année se confirme dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics](#). Cette reprise de l'activité s'étend à l'emploi (notamment dans les spécialités du second œuvre et de la canalisation/réseaux) de manière encore mesurée, reflétant les incertitudes qui pèsent encore sur ce rebond.

Le secteur tertiaire représente trois emplois néo-aquitains sur quatre. Il est marqué par une [proportion plus faible du tertiaire marchand](#) dans l'économie qu'en moyenne nationale (cinq points de moins). Des particularités locales apparaissent entre les territoires situés à l'est du territoire, fortement marqués par l'importance des activités tertiaires non marchandes (administration publique, enseignement, santé et social) et ceux de l'ouest dans lesquels les activités du tertiaire non marchand sont plus significatives. Ce sont notamment les services à la population favorisée par la structure démographique et la répartition spatiale des seniors qui sont source de développement majeur : [les initiatives favorisant l'autonomie des personnes et le "bien vieillir" relevant du domaine de la silver-économie sont ainsi fortement pourvoyeuses d'emplois de proximité](#). Les fonctions métropolitaines sont traditionnellement bien implantées dans les grandes aires urbaines en particulier celle de Bordeaux, qui concentre 30 % des fonctions régionales. Elles sont surreprésentées dans six autres zones : Niort, Pau, La Rochelle, Poitiers, Bayonne et Agen [qui connaissent un cercle vertueux cumulant dynamique d'emploi et forte attractivité d'actifs qualifiés](#). Les territoires situés à l'est de l'axe Poitiers/Agen connaissent une plus faible attractivité associée à une perte d'emploi depuis dix ans ce qui accentuent les difficultés de croissance.

A l'instar des tendances nationales, l'emploi industriel accuse un recul marqué. Depuis 2008, ce sont ainsi plus de 25 000 emplois qui ont été perdus. En 2015, 250 000 salariés travaillent dans ce secteur avec là aussi une forte concentration de l'emploi industriel en Gironde (20% des emplois industriels de la Nouvelle-Aquitaine). Tous les territoires voient l'emploi industriel reculer, notamment les départements de la Haute-Vienne (perte d'1 emploi sur 6 depuis 2008), la Creuse (1 sur 7) et la Vienne. Ceux de Gironde et des Pyrénées Atlantiques résistent mais perdent également des emplois (respectivement -3% et -6%). Ces écarts à la baisse de l'emploi industriel sont liés aux spécialisations sectorielles de ces territoires multiformes²³ et aux facteurs de croissance auxquels ils sont liés (concurrence potentielle à laquelle ils sont soumis ou inversement positionnement sur des vecteurs de croissance importants pour les plus innovants). Malgré tout, les dynamiques économiques actuelles axées sur l'innovation, la recherche-développement et [la montée en compétences de filières régionales à forte valeur ajoutée génèrent de l'emploi qualifié](#) de manière soutenue, parfois difficile à recruter, difficultés accentuées par le manque d'attractivité des formations industrielles et les spécificités de la structure économique (entreprises de petite taille, installations en milieu rural etc...) ➔ [voir annexe « spécificités sectorielles »](#)

²³ Voir la partie sur les spécialisations sectorielles des départements

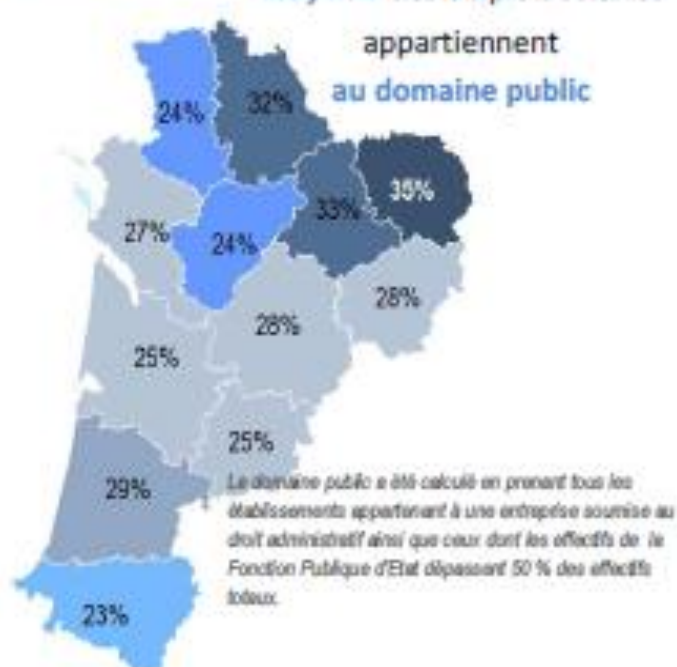
Une surreprésentation de l'agriculture,
Une sous-représentation du tertiaire



67% des emplois font partie de la
sphère présentielle



26,4% des emplois salariés
appartiennent
au domaine public



Des spécificités industrielles

	Agroalimentaire	Bois, papier, carton, meubles	Produits électriques, électroniques, optiques	Matériel de transport (aéronautique, spatial, nautisme, automobile)
Effectifs	32 000 salariés (hors commerce de gros et artisanat commercial) 14% de l'industrie	29 500 salariés 13% de l'industrie	18 000 salariés 8% de l'industrie	28 000 salariés 12% de l'industrie
Principales productions				
Poids du secteur	1 ^{er} secteur industriel pour • La Dordogne • Les Landes • Le Lot et Garonne	1 ^{er} secteur industriel pour • La Charente • La Haute-Vienne	2 ^{ème} secteur industriel pour la Charente 3 ^{ème} secteur industriel pour la Corrèze	1 ^{er} secteur industriel pour la Charente-Maritime 2 ^{ème} secteur industriel pour les Pyrénées Atlantiques

Les capacités des zones à absorber les difficultés ou à croître sont hétérogènes²⁴ : les territoires en façade atlantique sont considérés comme dynamiques, moins sensibles aux fluctuations de type crise, à l'opposé ceux du nord Poitou, du Limousin, de la Dordogne et de l'est Charente sont considérés comme vulnérables c'est-à-dire durablement affectés par la baisse de l'emploi au point de ne pouvoir retrouver un niveau d'emploi stable. Les chiffres de la création d'entreprises confirment ce constat : 60% des entreprises nouvellement créées sont le fait de trois départements, la Gironde (38%), la Charente-Maritime (10,5%) et les Pyrénées-Atlantiques (11,5%)

Dans la partie Est de la Nouvelle-Aquitaine, on assiste à la conjugaison de deux phénomènes : concentration de l'emploi dans des secteurs relevant du tertiaire non marchand (poids de l'économie résidentielle) et dépendance à la redistribution de revenus de solidarité (prestations sociales et retraites). L'emploi salarié marchand relativement plus faible combiné aux restructurations des services de l'Etat affectant la part des revenus distribués (salaires des fonctionnaires) induisent une diminution durable de l'emploi et une plus grande difficulté de rebond.

Appréhender les besoins en professionnels et en qualifications de demain

Parmi les 2,3 millions de personnes qui travaillaient en région, quelques 333 000 se retireraient définitivement du marché du travail entre 2016 et 2020. Certains domaines professionnels tels que les services aux particuliers et aux collectivités, ceux de l'administration-armée-professions juridiques seraient parmi les plus touchés par les départs. Dans les domaines du commerce ou du BTP, l'impact relatif des départs serait dans l'ensemble moins élevé. La question du renouvellement de la main-d'œuvre se pose fortement dans des professions qui conjuguent croissance des effectifs et nombreux départs. Mais elle est aussi présente dans des professions dont les effectifs stagnent ou décroissent, en particulier lorsqu'elle est associée à la problématique de l'évolution des qualifications. Localement, certains territoires (de la Dordogne, Corrèze, Creuse, Charente et du nord Poitou) où les actifs sont plus âgés que la moyenne régionale, seraient davantage affectés que d'autres par les départs de fin de carrière.

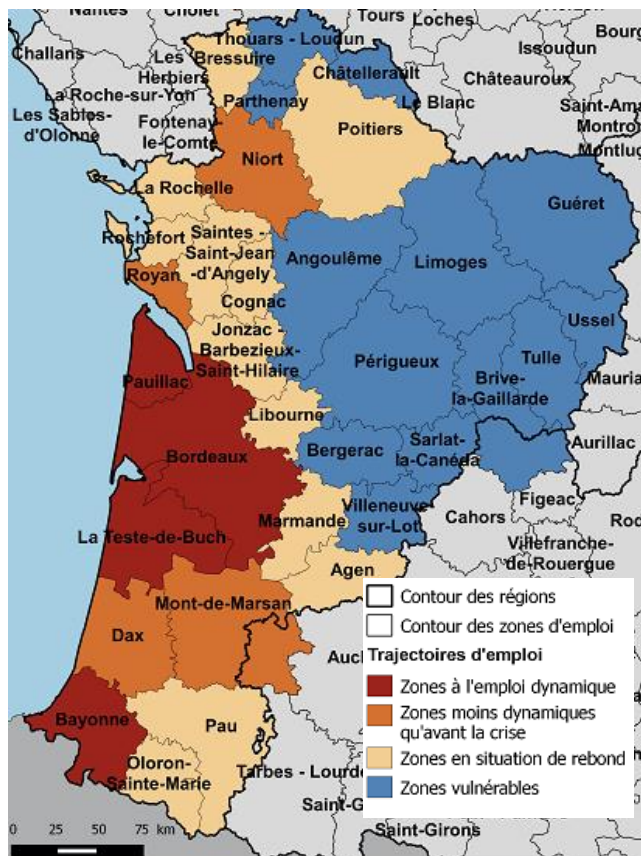
Réfléchir sur l'évolution des métiers, et en conséquence l'adaptation des formations, c'est aussi intégrer dans cette réflexion les bouleversements induits par les nouvelles technologies dans la production de biens et de services (big data, transitions numérique et énergétique, véhicules autonomes, objets connectés, robotique, internet mobile...). L'usage croissant de l'intelligence artificielle dans les process va bouleverser des métiers et des secteurs que l'on croyait préservés de l'automatisation : transports, services aux entreprises, santé, commerce... Toutefois, l'impact sera différent suivant les métiers, certaines professions manuelles apparaissent relativement protégées car peu susceptibles de standardisation (métiers de bouche, services à la personne, artisanat...) ➔ voir annexes « Métiers et formations »

>> Si le tissu aquitain se caractérise par une économie diversifiée (une industrie de pointe – aéronautique, électronique, chimie- côtoie des activités plus traditionnelles -agroalimentaire, bois-papier, cuir et luxe), des positions dominantes dans l'agriculture et la forêt et une bonne croissance économique, il reste également marqué par une structuration en petits établissements, la difficulté des territoires – ruraux- à maintenir/attirer des entreprises et à recruter des salariés et le poids de l'économie non marchande dans un contexte de contraintes budgétaires. Réduire les déséquilibres économiques entre une métropole/ des pôles urbains pilotes et des territoires plus vulnérables, mais aussi stimuler le développement économique implique d'anticiper les besoins en emplois et compétences de demain (impact des transitions numériques et énergétiques), moteurs de la performance économique et de développer une réponse formation adéquate.

Par ailleurs, en Nouvelle-Aquitaine, la Région a défini des filières prioritaires dans le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) identifiées comme créatrices d'emploi et de valeur ajoutée. Dans ce cadre, l'appareil de formation (initial et continu) devra accompagner leur développement en compétences sur la base d'observations et d'anticipations prospectives.

²⁴ L'INSEE a identifié les disparités géographiques entre métropoles, zones périphériques et celles rurales en étudiant la résistance des zones d'emploi constituant la Nouvelle-Aquitaine aux aléas économiques sur une période longue et leurs impacts en termes de trajectoires d'emploi.

TRAJECTOIRE D'EMPLOI DES ZONES D'EMPLOI ENTRE 2001 ET 2013



Lecture : Les trajectoires d'emploi s'appuie sur une analyse de la vulnérabilité et de la résistance des territoires avant, pendant (fin 2007 à 2009) et après la crise. Ainsi, les zones d'emploi de Dax, Mont-de-Marsan, Niort et Royan ont résisté pendant la crise mais sont moins dynamiques depuis (Baisse du taux de croissance annuel moyen d'emploi, plus faible dans la période 2009-2013 que dans la période 2001-2007).

Champ : Zones d'emploi de Nouvelle-Aquitaine dans leur intégralité, incluant quelques communes d'Occitanie.

DYNAMISME ECONOMIQUE DES ZONES D'EMPLOI



Lecture : l'indicateur de dynamisme synthétise les créations d'établissements et d'emplois et tient compte de la structure économique de la zone. Ainsi, sans prise en compte du chômage et de la pauvreté, la zone d'emploi de Pauillac, eu égard à sa structure économique, a une dynamique supérieure aux territoires présentant les mêmes caractéristiques qu'elle.

Champ : établissements ayant une activité marchande. hors agriculture

La création d'entreprise une concentration sur

Taux de création le plus élevé



Gironde
15,6%

Taux de création le moins élevé



Creuse
8,7%

46 000

créations d'entreprises en 2017



industrie



construction



commerce, transport et H&R



services aux entreprises



services aux particuliers

réparties selon les secteurs suivants (en % des créations)

5,3%

12%

28,6%

30%

24,1%

surreprésentation (en % des créations du département)

11%

13,7%

32,1%

32,9%

27,3%



Gironde

Landes

Charente-maritime

MARCHE DU TRAVAIL

La situation régionale est similaire à la situation française dans ses tendances - et notamment dans la baisse du chômage- comme dans les caractéristiques du marché du travail, avec plus de mobilités, plus d'offres contractuelles. La population vieillissante, faiblement diplômée et peu mobile, est toutefois un handicap à la reconversion économique de certains territoires ruraux.

En région et selon les derniers indicateurs, **la croissance de l'emploi se confirme** et devrait atteindre son niveau avant crise. Fin décembre 2017, 522 769 personnes étaient inscrites (cat. A,B,C) à Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine. Au 4^{ème} trimestre 2017, le taux de chômage en Nouvelle-Aquitaine s'élevait à 8.4% soit légèrement moins qu'en France métropolitaine – 8.6%. D'autres indicateurs conjoncturels tels que celui du retour à l'emploi en augmentation de 6,5% en un an (# 5,1 au national) ainsi que l'érosion du temps entre entrée et reprise d'emploi permettent d'envisager une amélioration de la situation.

Les évolutions structurelles du tissu économique marquées par la désindustrialisation, l'externalisation d'une partie de ces activités, et corollairement l'essor des activités de services, la massification de l'usage du digital dans un contexte national de récession économique ont entraîné une **évolution dans les natures de contrat de travail devenus plus flexibles et une hausse des transitions professionnelles des actifs entre périodes d'emploi et de chômage**. Cette situation a modifié le profil des demandeurs d'emploi qui conjuguent plus souvent une **inscription au chômage avec l'exercice d'une activité professionnelle** (45% des demandeurs d'emploi sont inscrits en catégorie C). Leur comportement sur le marché du travail évolue également puisque 20% des demandeurs inscrits recherchent un contrat de travail en cdi à temps partiel ou un contrat court (cdd, mission d'interim etc...). Ces transitions professionnelles s'illustrent sur le marché du travail par le décalage entre reprise d'emploi et métiers recherché. Près de la moitié des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans un domaine²⁵ différent dans lequel ils s'étaient initialement inscrits²⁶.

275 000 offres d'emploi ont été directement enregistrées en 2017 par Pôle Emploi. Sans surprise, le premier département recruteur, et de loin, est celui de la **Gironde qui cumule 37% des offres déposées**, les départements de la Charente Maritime et des Pyrénées-Atlantiques viennent après avec chacun 11% des offres régionales. Pour ces trois départements, le caractère touristique est très marqué puisqu'ils concentrent 62% des offres régionales dans ce domaine. La Creuse, la Corrèze et la Haute-Vienne arrivent en queue de classement, cumulant à eux trois 8% des offres régionales. A noter que si l'on ajoute les offres des partenaires de Pôle emploi, ce sont plus de 590 000 offres qui ont été proposées durant l'année 2017.

En dehors des activités touristiques, **le marché du travail reste homogène au niveau de la répartition des compétences recherchées**, même si quelques spécificités se font jour dans le domaine des services à la personne et à la collectivité qui représente une offre d'emploi déposée sur 7 en région. Il est en effet surreprésenté dans la répartition des offres départementales en Creuse, dans la Vienne (correspondant à 24% des offres déposées dans ces deux départements), la Haute-Vienne et la Gironde (respectivement 20% et 19%). Le domaine professionnel du commerce est celui qui cumule le plus de propositions d'emploi, il est présent dans le trio de tête des domaines professionnels recherchés de chacun des 12 départements.

Les offres déposées - hors saisonnières - dans les territoires ruraux de l'est de la région sont moins qualifiées que celles déposées sur le littoral atlantique et sont également moins pérennes. Elles correspondent plus souvent à des besoins de proximité (service à la personne).

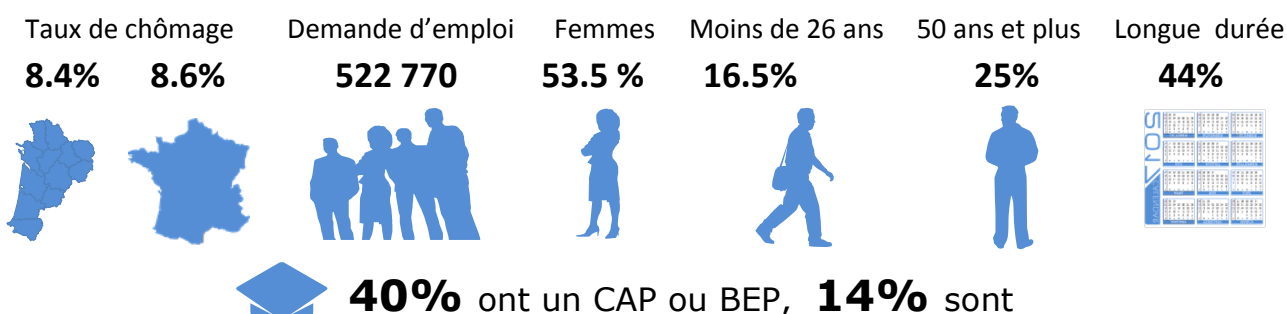
>> Le marché des personnes qualifiées est très tendu, alors qu'à l'inverse les chômeurs de longue durée n'arrivent pas à bénéficier de la reprise de l'activité économique et n'ont pas toujours connaissance des recrutements à venir dans les entreprises. Cette catégorie de demandeurs d'emploi se caractérise par un double handicap : faible niveau de qualification et mobilités réduites. Un des enjeux pour cette population éloignée de l'emploi consiste en l'accès à un service de proximité favorisant l'insertion par l'emploi, permettant l'acquisition d'un niveau de qualification professionnel adapté aux besoins des activités du territoire quel que soit le lieu de résidence.

²⁵ 14 domaines professionnels au total.

²⁶ Observatoire de l'emploi de Pôle Emploi en Nouvelle-Aquitaine.

Le marché du travail en 2017

DEMANDE D'EMPLOI (décembre 2017, catégories ABC)



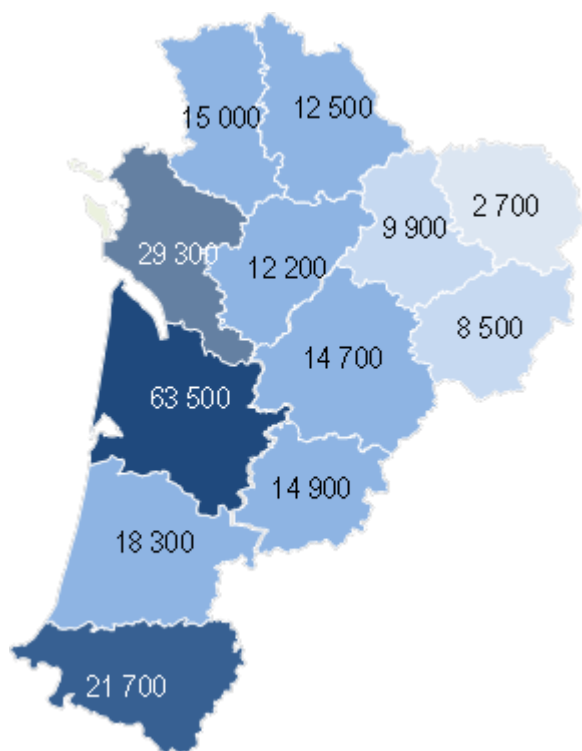
Source : Pôle Emploi

OFFRES D'EMPLOI 2017

593 000 offres d'emploi dont **275 000** gérés directement par Pôle Emploi

Principaux domaines : Commerce-Vente (16% des offres), Services à la personne et à la collectivité (13.1%),

Support à l'entreprise (12.7%), BTP (10.7%), H&R et tourisme (10.5%),



LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE 2018

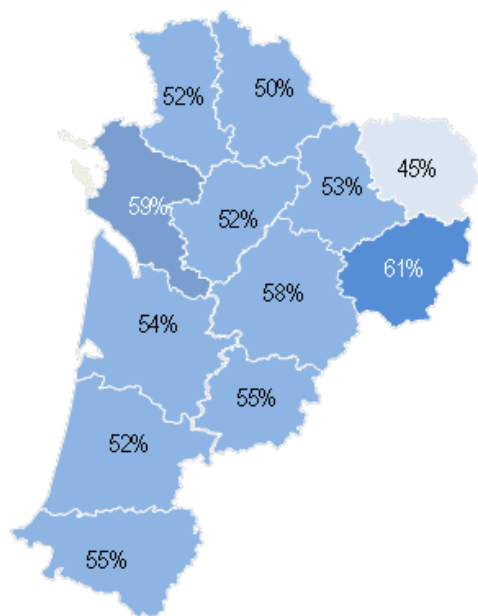
225 000 intentions d'embauche

122 000 sont permanentes, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas liées à un besoin saisonnier. Parmi elles, 66 000 sont jugés difficiles par les employeurs soit une moyenne régionale de **54%.**

On peut ainsi identifier les territoires pour lesquels les difficultés de recrutements (attractivité, main d'œuvre disponible...) sont particulièrement marquées.

103 000 projets sont saisonniers. Ce sont essentiellement les métiers agricoles - 1 projet saisonnier sur 3 -, ceux de l'hébergement et la restauration (20%) et du commerce (10%).

Source : BMO 2018



Part des projets de recrutements jugés difficiles parmi les projets permanents - 40 000 projets

Les principaux métiers concernés sont les:

Métiers des services à la personne (aides à domicile et aides ménagères, aides-soignants, employés de maison et personnels de ménage, assistantes maternelles),

Métiers de l'hôtellerie-restauration (serveurs de cafés restaurants, aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration, cuisiniers),

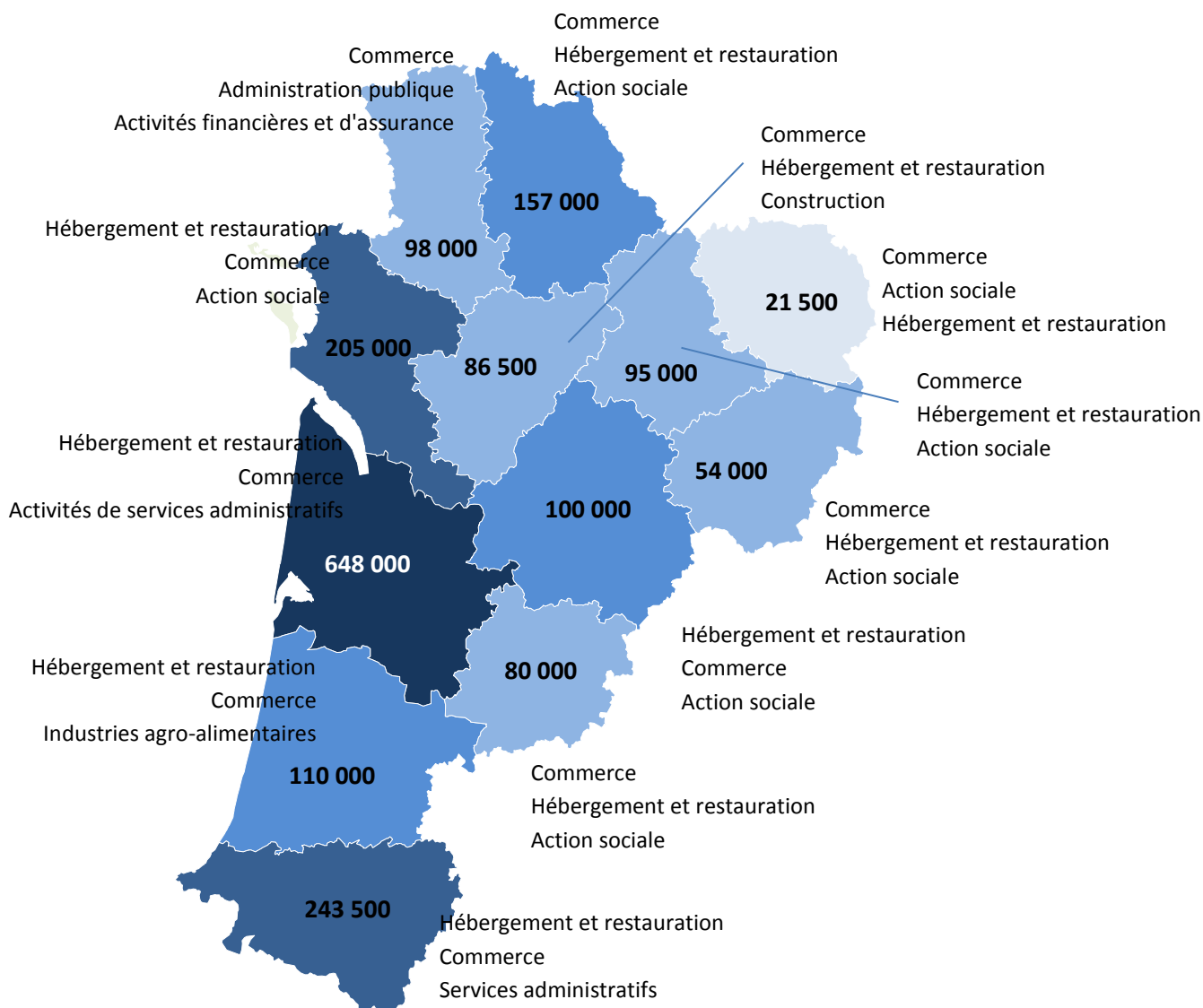
Métiers des services aux entreprises (agents d'entretien de locaux, agents d'accueil et d'information, secrétaires bureautiques et assimilées),

Métiers de la conduite routière (conducteurs et livreurs sur courte distance, conducteurs routiers)

Attachés commerciaux

LES DECLARATIONS D'EMBAUCHE

Répartition des 595 000 en CDI ou d'une durée de plus de 1 mois parmi les 1 898 000 DPAE totales en 2016 *Source : Urssaf 2017*



FORMATION

La formation initiale par voie scolaire ou par apprentissage : des besoins croissants²⁷

Dans l'éducation nationale, un lycée sur deux offre au moins un enseignement professionnel aux 29% des lycéens qui poursuivent sur cette voie²⁸. 86 lycées des métiers et 7 campus des métiers et des qualifications ont été labellisés, ces derniers portant sur des filières innovantes en lien avec les ressources économiques du territoire²⁹. Ce réseau dense de formations professionnelles est toutefois à mettre en regard avec les faibles densités infra territoriales. Dans les départements ruraux, l'offre de formation est bien présente, adaptée au contexte territorial (établissements de plus petite taille³⁰, internats plus fréquents...). **Malgré tout, l'offre de proximité, moins diversifiée qu'en milieu urbain, influence, de fait, les parcours des jeunes, dont l'orientation est déjà impactée par le niveau de diplôme et le milieu social des parents³¹.**

L'appareil de formation agricole est le second en termes d'effectifs scolarisés après celui d'Auvergne-Rhône-Alpes. Toutefois, comme au niveau national, la part des formations liées à la production agricole a diminué au profit des spécialités tertiaires, avec une part importante des services à la personne dans lesquels les filles sont majoritaires.

L'apprentissage concerne 5% des jeunes âgés de 16 à 25 ans (7^{ième} région métropolitaine), son développement est lié en partie à des facteurs exogènes comme l'environnement économique local, et notamment la présence d'entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes. En Nouvelle-Aquitaine, les effectifs ont augmenté sur un an de près de 600 apprentis supplémentaires, grâce notamment au supérieur, installé dans une dynamique forte de croissance. Reste que le niveau V est toujours prédominant avec 45% des apprentis et un appareil de formation très orienté sur les métiers de la production (environ 3 élèves sur 5)

Les effectifs de l'enseignement supérieur ont augmenté de plus de 13% en dix ans. 65% relèvent de l'université (62.5% en France). L'orientation vers des formations courtes (sts, dut, formations paramédicales et sociales) concernent plus d'un étudiant sur cinq, ce qui la place dans la médiane des régions (hors île de France – 13.5%). C'est une spécificité de l'académie de Limoges (plus de 3 étudiants sur 10). 50% de la population étudiante ((hors STS) a obtenu son bac dans la région, soit le 10^{ième} rang des régions³², un % faible témoignant généralement de la variété des formations proposées.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en région

Actions de formations suivies par des personnes en recherche

d'emploi en 2016 : **89 800**



Taux d'accès 16%

Dont **44 500** commandée par la région
2^{ième} région métropolitaine
et **62%** rémunérées



Part de la région dans les entrées en formation commandées et rémunérées par les Régions



Source : Dares, Base de données Brest 2016

>> La Nouvelle-Aquitaine bénéficie d'un bon maillage du territoire en structures de formation initiale et notamment d'enseignement professionnel, mais aussi d'une offre diversifiée destinée aux demandeurs d'emploi. Mais, dans un contexte de baisse démographique des publics jeunes dans les territoires les moins urbanisés, et de difficultés d'insertion des moins qualifiés, l'objectif est d'assurer des choix d'orientation et un parcours de qualification adapté, vers et dans l'emploi, plus fluide et plus continu.

²⁷ Sur les dix dernières années, les effectifs du 2nd cycle de la région Nouvelle-Aquitaine ont augmenté de 7.5% (2.1% pour la France),

²⁸ Même si la part de l'enseignement général et technologique augmente dans l'orientation post-troisième.

²⁹ Construction aéronautique, filière bois, construction durable/éco-réhabilitation, génie civil/infrastructures intelligentes, agroalimentaire, maintenance.

³⁰ 56.5% des lycées professionnels de l'académie de Limoges ont moins de 200 élèves (33.8% en France, 37.2% en région).

³¹ Exemple : les sections de segpa sont ainsi plus nombreuses dans des départements comme la Creuse (5%) qu'en Gironde.

³² De 76% pour la Corse, 1^{er} du classement, à 31.1% pour l'île de France, dernier du classement.

Le système de formation initiale en Nouvelle-Aquitaine – Chiffres clefs

L'enseignement professionnel par voie scolaire (Education nationale - 2016)

130 000 élèves dans le second cycle **général et technologique**

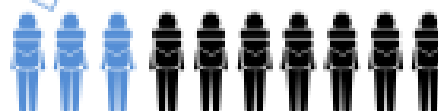
52 000 élèves dans le second cycle **professionnel**

Plus d'**1 lycée sur 2** offre
un enseignement professionnel



164 Lycées professionnels - 48 Lycées polyvalents
86 Lycées des métiers et 7 campus des métiers et des qualifications

29% des élèves suivent un second cycle professionnel

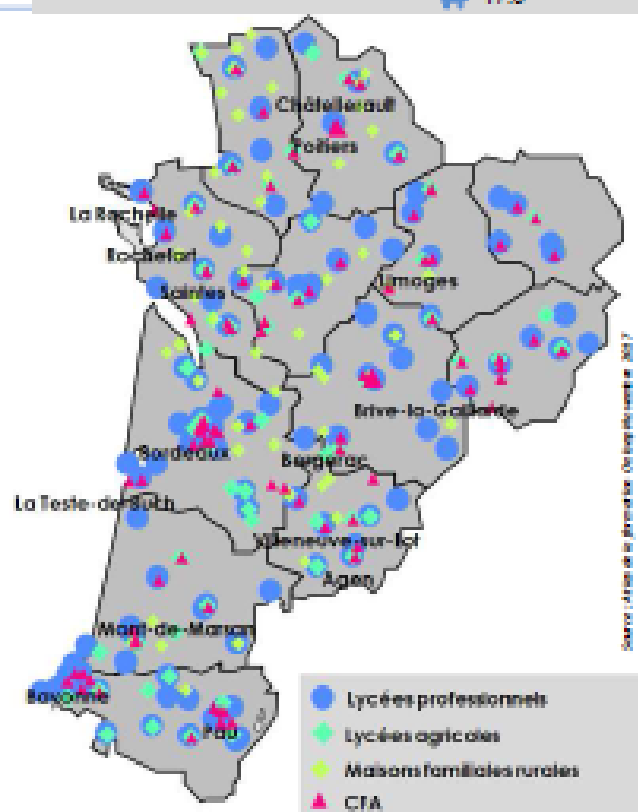


Principales spécialités
de formation (en % des effectifs)

Commerce-Vente
 17.5

Spécialités plurivalentes sanitaires et
sociales 11

Electricité-électronique
 10.5



L'enseignement agricole (Draaf 2016)

Un réseau de proximité

22 000 Elèves

(dont cycle d'orientation scolaire et cycle de détermination lycéenne)



15 500 suivent une formation professionnelle
(CAPA, Bac pro, BTSA)

38 Lycées agricoles - 53 MFR - IREO
maisons familiales rurales - Instituts régionaux d'éducation ouvrière
+ une vingtaine d'autres structures privées (CNEAP...)

Particularité du territoire limousin : une majorité
d'établissements publics

Des domaines de formation variés :

3 sortants sur 10 dans les services aux personnes

Services aux personnes, Autres, Agriculture, Services à la personne, Tourisme, Production : Arômes et végétaux, Services polyvalents de l'agriculture et agroalimentaire

Les formations sanitaires et sociales (Drees 2016)

18 700 Elèves - 13 350 santé et 5 350 social

62 Etablissements proposent 113 formations de la santé
(dont 39% aide-soignant.e et 25% infirmier.ère)

32 Etablissements proposent 84 formations du social
(dont 25% Accompagnant.e éducatif.ve et sociale)

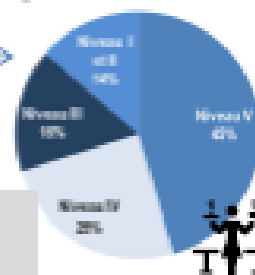


L'apprentissage (Rentrée 206)

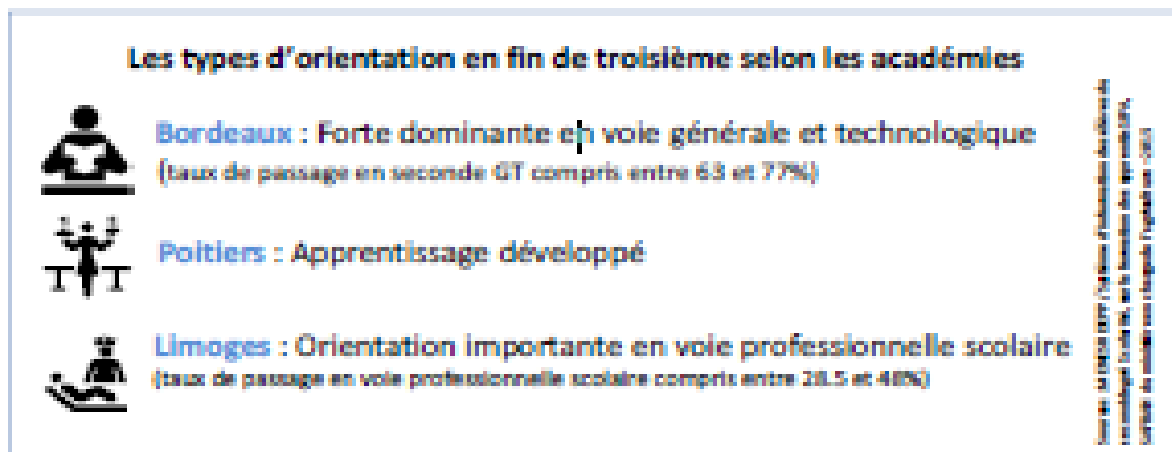
36 700 Apprentis

115 CFA et 375 sites
670 diplômes proposés

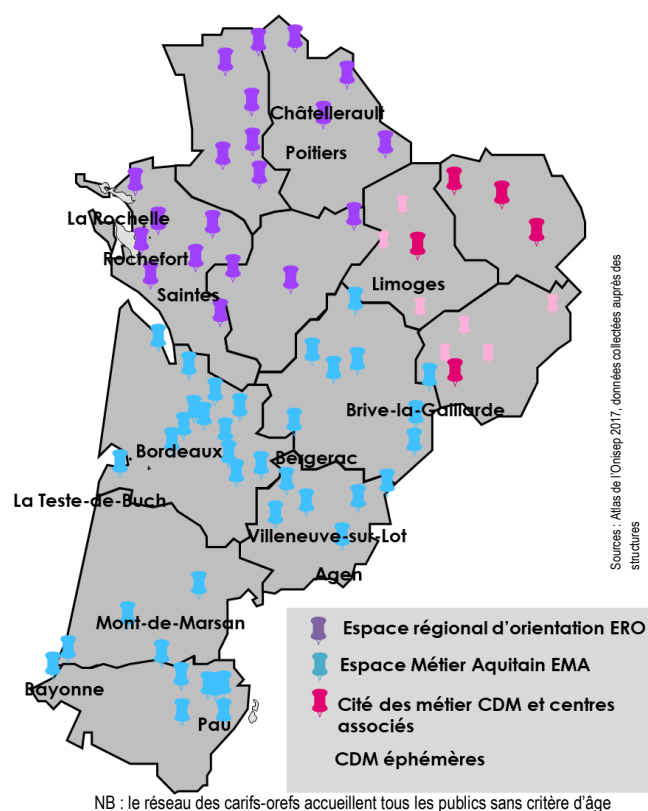
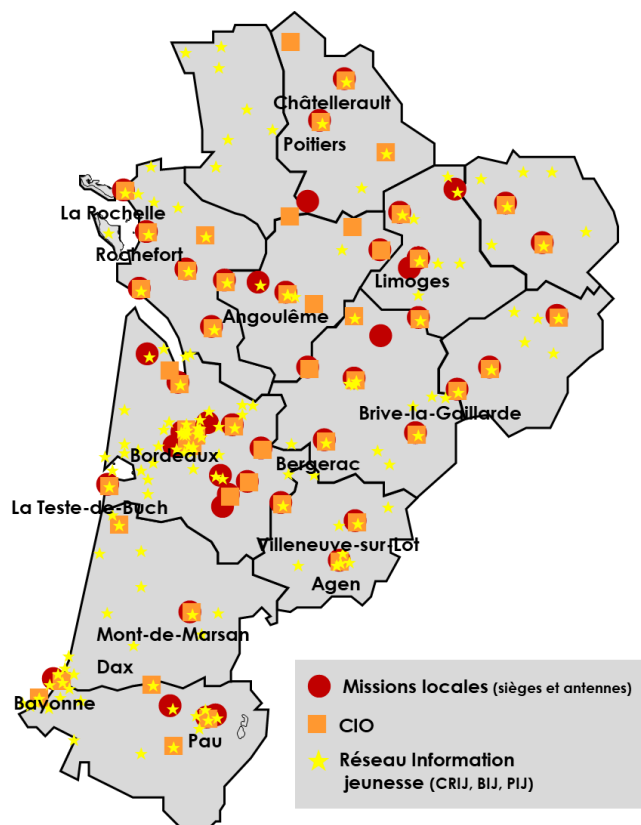
18% des effectifs dans les
métiers de bouche, cuisine,
et agroalimentaire



L'information et l'orientation des jeunes



Les principales structures d'information et d'orientation jeunesse

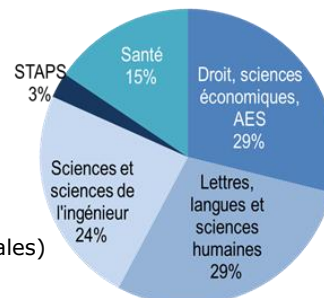


Les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur (RERS 2016)

129 000 étudiants à l'université (dont dut)
31 500 en IUT et STS et assimilés
8 300 en formation d'ingénieurs

65% des élèves du supérieur sont à l'université
22% en formation courtes (dut, bts, écoles paramédicales et sociales)
4% en écoles d'ingénieurs

EFFECTIFS UNIVERSITAIRES 2016



Sources : RERS 2016, MENESR-SIES, Système d'information SISE, enquêtes menées par le SIES auprès des établissements d'enseignement supérieur hors système SISE, données sur les STS et les CPGE collectées par le MENESR-Depp, enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et de la culture.

Complements

PAGE 46

LES SPECIFICITES SECTORIELLES DEPARTEMENTALES

PAGE 50

**METIERS ET APPAREIL DE FORMATION :
BESOINS EN EMPLOIS ET QUALIFICATIONS PAR FILIERE**

SPECIFICITES TERRITORIALES DEPARTEMENTALES

16 – Charente



C'est le **1er département industriel** de la Nouvelle-Aquitaine en effectifs salariés. L'industrie représente plus d'1/4 des emplois du secteur privé dans le département, avec une spécialisation dans la **fabrication de cartons et l'imprimerie** (plus un pôle « image » à Angoulême), dans les **équipements électriques, les produits minéraux** –verre, argile-béton (1^{er} employeur régional dans ces trois cas) et dans la production de **boissons alcooliques distillées** (cognac et pineau principalement).

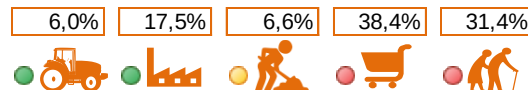


La production viticole (**1er bassin de production de vins blancs/eaux de vie**), génératrice de plus-value, un important cheptel bovin à l'est du territoire -mais aussi ovin et caprin - une grande surface exploitée en céréales et oléoprotéagineux, explique la surreprésentation de l'emploi agricole.



Légende

- Sous-représenté
- Sur-représenté
- Dans la moyenne



Les secteurs industriels les plus représentés en volume d'emplois		% de la région
Bois, papier-carton, imprimerie		17,5%
Industries alimentaires		9,1%
Fabrication d'équipements électriques		31,3%

Les secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire		% de la région
Bois, papier-carton, imprimerie		17,5%
Fabrication d'équipements électriques		31,3%
Industries alimentaires		9,1%

17 – Charente-Maritime



L'économie est essentiellement **présentielle** (c'est le second département sur ce critère après la Haute-Vienne). C'est aussi le 1^{er} département **touristique** de la nouvelle Aquitaine (avec 6,5% de l'emploi total du département, même si en nuitées et en richesse dégagée, la Gironde le précède sur le podium). Les secteurs du **commerce** (1 salarié sur 4) et de **l'hébergement-restauration** sont surreprésentés en lien avec ce caractère touristique.



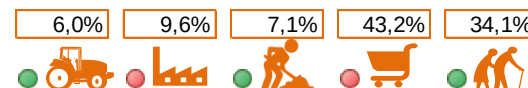
Le territoire attire des touristes, mais aussi une population de jeunes retraités. Le **secteur social est d'ailleurs très présent**.



Grâce à sa spécialisation dans la **viticulture** (2nd bassin de production vinicole, partagé avec la Charente), la pêche, et la **conchyliculture** (1^{er} producteur en France), ainsi que les grandes cultures (céréales et oléoprotéagineux), le poids de l'agriculture dans son économie le place en 3^{ème} position régionale



2 secteurs concentrent 40% de l'emploi industriel départemental : agroalimentaire et matériel de transport



Les secteurs industriels les plus importants en volume		% de la région
Fabrication de matériels de transport		15,7%
Industries alimentaires		8,3%
Autres industries manufacturières		10,2%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire		% de la région
Commerce (dont garages)		10,5%
Fabrication de matériels de transport		15,7%
Social		10,5%

19 – Corrèze

Le département se décompose en trois zones d'emploi, dont la vulnérabilité et la ruralité sont croissantes en allant vers l'est.



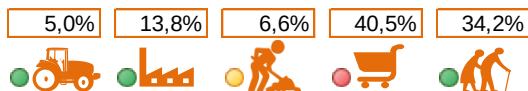
L'agriculture est diversifiée et fortement recruteuse de saisonniers. Si **l'élevage bovin reste dominant**, le département se caractérise également par sa **production fruitière**



Plus de 40% de la surface départementale est composée de forêt. La filière bois est développée notamment dans le bassin d'Ussel. C'est d'ailleurs le **3^{ème} département pour la récolte de bois et le sciage** après les Landes et la Gironde.



L'industrie est en lien avec les ressources naturelles du territoire soit 1/4 des emplois dans **l'agroalimentaire** (bassin de Brive) et le **travail du bois**. Il existe une forte représentation de PME-PMI industrielles dans la sous-traitance aéronautique-spatial-automobile, avec une spécialisation en **Electronique-Optique** (1 emploi régional sur 8) et en **Mécanique industrielle-Métallurgie** bénéficiant de l'effet Mécanic vallée.



Les secteurs industriels les plus importants en volume		% de la région
Industries alimentaires		6,1%
Métallurgie		6,9%
Bois, papier-carton, imprimerie		5,1%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire		% de la région
Industries alimentaires		6,1%
Transports et entreposage		4,9%
Métallurgie		6,9%

23 – Creuse

La Creuse multiplie les premiers prix peu gratifiants: le plus petit département, la densité la plus faible, le plus âgé, le revenu médian le plus bas, le 1er pour la part d'emploi non salarié ou celle des non diplômés...



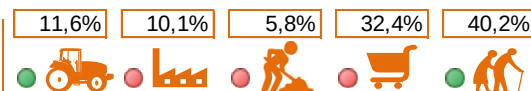
Département le plus agricole de la Nouvelle-Aquitaine, il se caractérise par un **élevage extensif avec le 1^{er} cheptel bovin de la région**



3^{ème} économie présentielle de la région, c'est le **1^{er} département pour le poids de l'emploi public et le tertiaire non marchand** : 1/4 de l'emploi salarié se concentre dans le secteur sanitaire et social.



L'industrie lourde est encore très présente, notamment dans les machines et équipements (installation, fabrication), 1/4 des salariés industriels travaillent dans la **métallurgie**, 1 sur 6 dans l'**agroalimentaire**. L'industrie de la **tapisserie** avec peu d'effectifs bénéficie pourtant d'une renommée internationale et d'une volonté politique de développement.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Métallurgie	3,5%
Industries alimentaires	1,3%
Fabrication de machines et équipements	4,6%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Social	2,5%
Métallurgie	3,5%
Santé	2,3%

24 – Dordogne



C'est un territoire à dominante rurale marquée par une **filère bois développée** (3^{ème} surface boisée régionale, 4^{ème} producteur) et une **agriculture diversifiée** (polyculture et polyélevage). C'est le 2nd producteur de fraises après le Lot et Garonne et de 3^{ème} producteur de lait de vache.



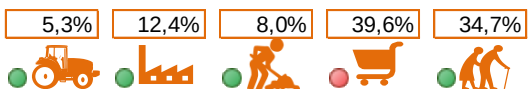
Le poids du BTP est le plus élevé de la NA, avec de nombreux établissements spécialisés dans le **génie civil**.



Le tertiaire non marchand est peu développé, 5 points de moins qu'en région. Mais l'activité touristique est la plus élevée parmi les départements hors littoral (4^{ème} département pour l'emploi touristique, 5^{ème} pour les nuitées)



Près de 30% de l'emploi industriel se situe dans les industries **agroalimentaires**. Autre particularité, les **caoutchoucs- plastiques** - avec 12% de l'emploi régional. Un pôle important est celui de la fabrication de **papier et de carton**. L'industrie du luxe est présente à travers la **filère cuir** qui emploie plus de 800 salariés, mais aussi les arts de la table et la coutellerie.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Industries alimentaires	9,1%
Produits de synthèse	11,7%
Bois, papier-carton, imprimerie	7,5%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Industries alimentaires	9,1%
Construction	6,9%
Commerce (dont garages)	6,1%

33 – Gironde



La **structure économique** du territoire est la **plus dynamique de la région**. Le secteur privé a gagné 26 700 emplois en cinq ans (soit proportionnellement cinq fois plus que les Pyrénées Atlantiques 2nd département le plus créateur d'emploi). La Gironde se caractérise par la **tertiarisation** de son économie caractéristique d'une métropole (8 emplois sur 10). C'est le département qui accueille le plus important contingent de nuitées et d'emplois touristiques (plus de 20 000)



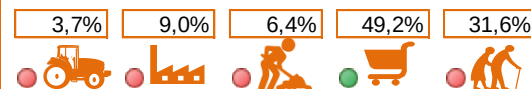
C'est aussi le 2^{ème} **département producteur de bois** après les Landes, l'industrie du **bois-papier-carton** est donc bien implantée.



Son agriculture est essentiellement viticole avec le 1er bassin de production de vins rouges.



Le secteur industriel phare est celui de la **construction aéronautique et spatiale** avec 6000 emplois au total soit un tiers des effectifs du secteur régional. Mais d'autres secteurs sont importants : **agroalimentaire**, équipements industriels, **équipements d'aide à la navigation/pilotage** (80% des emplois régionaux), **industrie pharmaceutique** (45% de la région)



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Fabrication de matériels de transport	32,1%
Industries alimentaires	16,1%
Autres industries manufacturières	26,6%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Activités de services administratifs et de soutien	34,8%
Activités informatiques et services d'information	62,5%
Activités juridiques, comptables, de gestion...	40,1%

40 – Landes



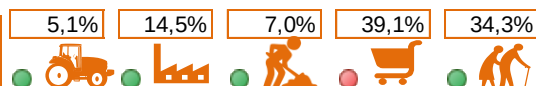
L'importance des **emplois touristiques** dans l'économie du territoire et la richesse dégagée par ce secteur en font le 2nd département en la matière après la Charente-maritime.



Département le plus vaste mais aussi le plus **boisé** (environ 60% de sa surface), c'est le 1^{er} **producteur de bois** et le 1^{er} employeur, pour l'amont de la filière : sylviculture, exploitation forestière, sciage. Certaines productions agricoles sont également très représentées comme les canards mulards. C'est corollairement le 1^{er} producteur de maïs grain



C'est le 3^{ème} département pour le poids de son industrie qui reflète les richesses du territoire : Industries **agroalimentaires**, travail du **bois -papier-carton**. Avec plus de 5 000 salariés, c'est le département qui contribue le plus à la **construction aéronautique et spatiale** après la Gironde. Enfin c'est le 2nd employeur régional du secteur chimique avec 16% des emplois régionaux.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Industries alimentaires	11,4%
Bois, papier-carton, imprimerie	12,0%
Fabrication de matériels de transport	7,5%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Industries alimentaires	11,4%
Commerce (dont garages)	6,4%
Bois, papier-carton, imprimerie	12,0%

47 – Lot et Garonne



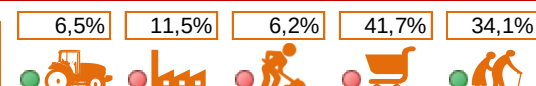
Département âgé et peu peuplé, il partage un certain nombre de caractéristiques avec la Creuse. C'est d'ailleurs le 2nd **département agricole** après ce dernier, avec des **productions diversifiées** (polyculture, grandes cultures, polyélevage) et **une orientation plus marquée en fruits et légumes**.



C'est le 1^{er} département pour le poids de son secteur commerce et notamment **commerce de gros**.



60% des emplois industriels se concentrent sur 4 domaines : l'**agroalimentaire** (30%), l'industrie **pharmaceutique**, le **bois-papier-carton**, et le **matériel de transport**. Ce sont essentiellement les deux premiers qui caractérisent le territoire. Le secteur pharmaceutique sur le territoire est cinq fois plus important qu'en moyenne, il regroupe plus d'1/4 des effectifs régionaux.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Industries alimentaires	8,2%
Bois, papier-carton, imprimerie	5,6%
Industrie pharmaceutique	28,4%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Commerce (dont garages)	5,9%
Industries alimentaires	8,2%
Social	6,3%

64 – Pyrénées Atlantiques

Attractif démographiquement, les Pyrénées-Atlantiques est également le département le plus dynamique en matière de création d'emplois dans le secteur privé après la Gironde.

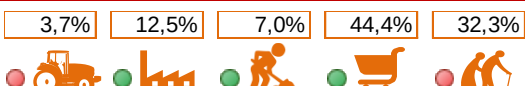


Le département est une terre d'élevage, c'est le 1^{er} **producteur d'ovins -brebis -** et de **porcins** en région

Comme dans la plupart des zones du littoral, le tertiaire marchand est un secteur important. Ici, il se caractérise notamment par des activités de **recherche & développement** dont la part est 3,5 fois plus élevée qu'en région. Le secteur de l'**hébergement & restauration** est également sur-représenté, le département est en effet le 3^{ème} département en termes d'emplois touristiques et de richesse dégagée par le secteur **tourisme**.



Le domaine industriel est diversifié, même si l'**industrie alimentaire**, la **métallurgie** et l'**aéronautique** représentent plus de la moitié des emplois. 1/5 des effectifs régionaux du secteur **textile-habillement-cuir** sont également dans ce département.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Industries alimentaires	12,2%
Métallurgie	22,1%
Fabrication de matériels de transport	18,6%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	% de la région
Métallurgie	22,1%
Recherche-développement scientifique	44,0%
Fabrication de matériels de transport	18,6%

79 – Deux-Sèvres



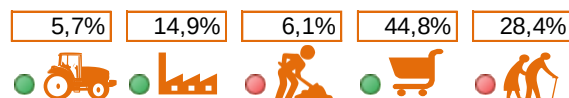
Après la Gironde, les Deux-Sèvres est le département où les services marchands sont les plus développés dans l'économie du territoire, avec notamment plus de 12 000 emplois salariés dans les **activités financières et assurantielles** soit près d'1 salarié sur 5 du tertiaire privé marchand (soit trois fois plus qu'en moyenne)



le département est une terre d'élevage : **2nd cheptel bovin régional et porcin, 1^{er} département pour le cheptel caprin**, important cheptel ovin également. C'est le **1^{er} département régional producteur de lait**.



L'industrie s'illustre la présence d'**industries agroalimentaires** sur le territoire (22% des effectifs industriels). La moitié des salariés de l'abattage et de la transformation de viande de volaille sont basés sur le département (plus globalement 23% des effectifs de la filière viande régionale et 20% dans la fabrication de fromages). La **Métallurgie** est également très présente. L'importance de son industrie le place en seconde position régionale pour la part des effectifs industriels dans l'économie.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Industries alimentaires	9,3%
Métallurgie	11,3%
Produits de synthèse	11,2%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	
Activités financières et d'assurance	22,5%
Industries alimentaires	9,3%
Métallurgie	11,3%

86 – Vienne



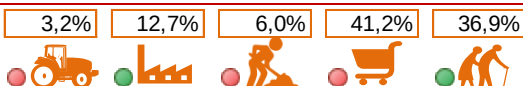
Département jeune, la Vienne bénéficie d'un pôle universitaire performant et de grandes écoles qui contribue à placer la Vienne en 3^{ème} position des départements pour la place occupée par le **tertiaire non marchand**



L'agriculture représente 67% du territoire, elle se caractérise notamment par la présence du **2nd cheptel caprin français** après celui des Deux-sèvres, du **3^{ème} ovin** et une **orientation en céréales** (1^{er} rang régional et 3^{ème} national) **et oléoprotéagineux**.



L'industrie lourde, **fabrication/installation/ réparation de machines industrielles** (dont moteurs militaires), **métallurgie** mais surtout **équipements automobiles** (23% des effectifs régionaux), **équipements d'aide à la navigation** (fabrication de matériel de transports) - domine avec 5 emplois industriels sur 10.



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Métallurgie	11,9%
Autres industries manufacturières	14,3%
Industries alimentaires	4,4%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	
Activités de services administratifs et de soutien	8,3%
Autres industries manufacturières	14,3%
Métallurgie	11,9%

87 – Haute-Vienne



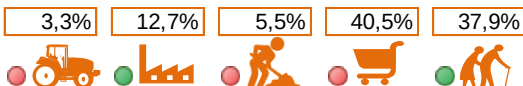
1^{ère} économie présentielle de la région avec une forte centralisation administrative, la Haute-Vienne est le 2nd département régional pour la proportion d'emplois publics et le 1^{er} pour la **fonction publique hospitalière**. Au total, **1 salarié sur 10 appartient au secteur sanitaire et social**.



Département urbain, l'activité agricole reste encore très présente dans le secteur bovin (3^{ème} cheptel régional) mais également ovin dans le nord-ouest du territoire.



L'industrie est bien présente avec de nombreuses spécificités industrielles : **bois-papier-carton-imprimerie** avec plus d'1/5 des emplois industriels du département soit 14% du secteur en région (Ce secteur ""débordant"" sur la Charente voisine), et 17% des emplois régionaux de la **fabrication d'équipements électriques**. L'industrie du luxe est également développée à travers une filière **cuir** historique dans l'ouest du département : 13% de l'emploi nouvel-aquitain du textile-habillage-cuir, et une tradition **céramique** : plus d'1 emploi régional sur 10 dans les produits de synthèse



Les secteurs industriels les plus importants en volume	% de la région
Bois, papier-carton, imprimerie	14,5%
Produits de synthèse	12,3%
Industries alimentaires	4,4%

Les principaux secteurs SUR-REPRESENTES dans le territoire	
Bois, papier-carton, imprimerie	14,5%
Transports et entreposage	7,5%
Fabrication d'équipements électriques	17,0%

METIERS ET APPAREIL DE FORMATION :

Besoins en emplois et qualifications par filière

Agriculture, forêt, Pêche et Aquaculture

Des besoins en emplois permanents liés à la saisonnalité des activités et au renouvellement des effectifs.

Agriculture : Des perspectives stables en termes d'actifs ou d'ouvriers salariés polyvalents (élevage, viticulture et arboriculture) mais un manque d'attractivité des jeunes professionnels sur ces métiers, viticoles compris. Le salariat agricole souffre toujours d'une mauvaise image.

Les profils sont plus complexes avec des compétences liées à la diversification des activités et une élévation des niveaux de formation. Actuellement 1/4 des jeunes qui s'installent ont au moins un BTS.

Pêche aquaculture : en dehors des saisonniers, les embauches sont constantes pour des mécaniciens et des matelots.

Bois-forêt : Des besoins pérennes dans les métiers d'ouvriers qualifiés - bûcheronnage-élagage, débardage, conduite, maintenance de machines. Des compétences supplémentaires sont à acquérir dans la mobilisation et la valorisation de la ressource bois, dans les techniques de sylviculture, dans le transport du bois. Au-delà, on recherche des compétences commerciales pour valoriser les produits d'origine forestière.

Des difficultés pour attirer les jeunes, malgré un public scolaire de plus en plus diversifié en matière d'origine sociale, difficultés accrues vers l'installation, malgré la promotion des formes sociétaires.

5 200 Elèves en dernière année de formation

Un appareil de formation qui maille bien le territoire mais des orientations plus marquées de l'enseignement agricole vers les services au détriment de la production agricole (où la part des filles reste faible).

Les formations souvent les plus attractives - aménagement paysager, faune et flore- sont moins aisées en terme d'insertion que les fonctions de production.

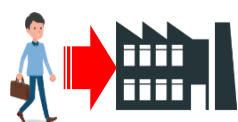
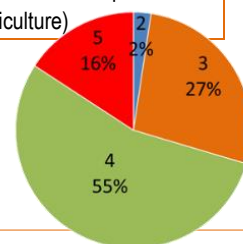
A noter : une augmentation de la durée des parcours des élèves du fait d'une poursuite d'études, parfois hors enseignement agricole; une élévation des niveaux de formation notamment chez les chefs d'exploitation

30%	Spécialités diverses de l'agronomie et de l'agriculture
26%	Productions animales, élevage, aquaculture, soins
20%	Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts)
13%	Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche
11%	Productions végétales, cultures spécialisées (horticulture, viticulture, arboriculture)



% apprentis

28%



Lien emploi formation : **FORT**

Bonne insertion professionnelle, meilleure sur les niveaux plus élevés (IV et III). CAP souvent considéré comme insuffisant par les exploitants.



Fins de carrière : conséquentes, un actif sur trois a plus de 50 ans. Professions concernées : agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE **MODEREES** DE...

Conducteurs d'engins (conducteurs d'abatteuses, porteurs),
Machinisme agricole (technicien et commercial),
Ouvriers ou plutôt second d'exploitation polyvalent,
Viticulture/arboriculture (saisonniers),
Dans une moindre mesure : Encadrement et technique-conseil
Dans le champ privé des espaces verts (atomicité des entreprises)



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Métiers forestiers (Conducteurs d'engins forestiers-grumiers...)
Ouvriers polyvalents qualifiés/collaborateurs, techniciens (toutes productions et élevage)
Viticulteurs, Maraîchers, Eleveurs (reprise d'exploitation)
Difficultés marquées dans les petites exploitations



Métiers fortement automatisables



Industrie* - 10% de l'emploi national Hors IDF

Globalement, on assiste à des difficultés d'attractivité des formations et métiers de l'industrie, difficultés amplifiées par la crise, auxquels s'ajoute un problème de connaissances et de lisibilité des formations. Les possibilités et facilités d'insertion professionnelles sont insuffisamment connues des jeunes.

Le secteur se caractérise par une **élévation du niveau de recrutement** (le bac devient la norme d'entrée), de la **poly-compétence** et un développement des **Certificats de Qualification Professionnelle**.

Certaines filières sont perpétuellement en tension (mécanique, métallurgie). Tous secteurs confondus, **les besoins sont permanents en conducteurs d'équipement et en techniciens de maintenance, et la double compétence électronique/ mécanique** est particulièrement appréciée. Plus spécifiquement, les recrutements concernent :

Métallurgie/mécanique : personnel qualifié dans la mécanique industrielle (fraiseurs, chaudronniers, soudeurs, technicien d'usinage) et la gestion de production

Industrie graphique: conduite de machines d'impression et de presse numérique (filière en mutation technologique)

Maroquinerie : secteur dynamique, critère de recrutement davantage lié à la technique (formations professionnelles) qu'au diplôme

Nautisme : déficits de compétences dans production - mécaniciens moteur, agents de maintenance - et dans une moindre mesure, besoins en stratifieurs et menuisiers d'agencement.

Electrique-électronique-optique : techniciens supérieurs et licences professionnelles dans le domaine de l'électromécanique- mécatronique

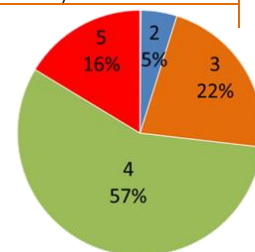
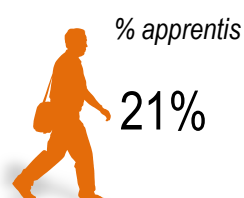
15 000 Elèves en dernière année de formation

Des difficultés d'attractivité sur certaines spécialités, une demande sociale faible, des stéréotypes profondément ancrés (médiatisation des fermetures d'usines) qui aboutissent à un déficit de candidats. Certaines filières ont une bonne couverture (Electricité, électronique), d'autres sont absentes des territoires (plasturgie sur les départements de l'ex-limousin par exemple) faute d'accueillir suffisamment d'élèves.

Les formés des filières industrielles sont très majoritairement masculins (hors quelques secteurs comme le textile)

Des formations parfois très éparpillées sur le territoire avec des difficultés à trouver des stages dans un tissu industriel de proximité pour des jeunes peu mobiles

21%	Electricité, électronique (hors automatismes, productive)
20%	Technologies industrielles (Génie industriel et Procédés de transformation...)
11%	Mécanique générale et de précision, usinage
10%	Travail du bois et de l'ameublement
8%	Structures métalliques (soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule avion...)
30%	Autres



Lien emploi formation : FORT dans la mécanique, métallurgie, l'industrie navale, **FAIBLE** dans le bois, le textile, les industries graphiques, **MOYEN** dans la conception et l'encadrement



Fins de carrière : modérés (14% des emplois) mais avec des variations ainsi la pyramide des âges du textile/cuir, et de la mécanique/ métallurgie est plus vieillissante qu'en moyenne.

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE MODEREES ...

sur **l'ensemble des postes de production** : de l'opérateur à la gestion de production (Conducteurs d'équipements automatisés, techniciens méthodes, agents de conditionnement, contrôle-qualité)

Des compétences en **électromécanique** très demandées et plus globalement en **maintenance industrielle**



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Dans tous les postes de production et de maintenance, ou contrôle, dans l'encadrement de premier niveau et en animation d'équipe,

Dans tous les territoires avec problèmes accrus dans le rural isolé (difficultés d'embauche du conjoint.e)



Métiers modérément automatisables



*hors agroalimentaire (les formations sont ajoutées à celles des métiers de bouche et de la cuisine)

Agroalimentaire, métiers de bouche, cuisine - 11% de l'emploi national Hors IDF

Ces métiers se caractérisent par une prédominance des formations en alternance qui permettent une **entrée précoce dans la vie active et donc une volatilité des emplois**. Une vague médiatique a permis d'augmenter l'attractivité de certaines professions, notamment celles en lien avec la filière farine (pâtisserie, boulangerie) ou la cuisine. Les formations de la filière viande souffrent toutefois d'une désaffection, malgré des besoins pérennes dans les commerces de proximité.

Ces professionnels exercent, majoritairement, dans le **commerce de proximité** mais d'autres secteurs utilisent leurs compétences et en premier lieu **l'industrie alimentaire et la grande distribution qui le concurrencent** fortement. Une part croissante des métiers de bouche s'exerce dorénavant dans les rayons des grandes surfaces avec d'autres compétences.

Certains secteurs deviennent attractifs pour du personnel expérimenté car moins contraignants en termes d'horaires : **les cuisiniers sont très demandés dans les cuisines collectives des établissements de santé ou médico-sociaux et dans les cantines scolaires**.

Autre caractéristique : Un développement important des CQP de la branche (dédiés logiquement à un autre public – DE ou salariés, mais une tendance à des bi-qualifications CAP+CQP)

4 400 Elèves en dernière année de formation

Le niveau V reste structurant dans le métier et la voie de l'alternance est toujours privilégiée car très appréciée par les professionnels, malgré des taux de rupture toujours élevés notamment en début de contrat.

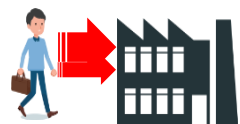
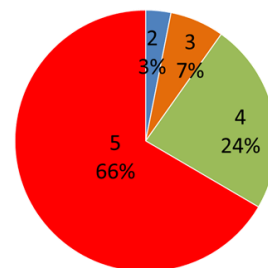
Mais on constate un développement fort des baccalauréats professionnels et un niveau de qualification qui augmente. L'impact et le positionnement des bacs pros face aux CAP/BP est encore à définir (publics différents mais qui mènent peu ou prou aux mêmes métiers, en tout cas, en début de carrière), d'où un problème d'adéquation entre les choix des élèves et les voies de formation : d'un côté une recherche de candidats pour des contrats d'apprentissage non pourvus, de l'autre des refus en formation initiale par manque de place (taux de pression trop élevé)

Certains territoires manquent de formations (faible présence en Creuse par exemple).



% apprentis

68%



Lien emploi formation : FAIBLE dans le l'agroalimentaire FORT dans les métiers à vocation comme ceux de la cuisine ou de la pâtisserie mais le secteur facilite aussi historiquement les entrées peu ou pas qualifiées, et celle des diplômés venus d'autres univers de formation.



Fins de carrière : modérés (car le personnel est souvent jeune), mais problématique dans le cas des « patrons » vieillissants et de la reprise de commerce en milieu rural, et de plus en plus en milieu urbain

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE ELEVES ...

De nombreuses opportunités d'emploi pour les cuisiniers mais aussi des aides/apprentis ou personnel polyvalent de cuisine. Sur des effectifs plus faibles, des besoins dans les métiers de bouche toutes filières confondues. Mais l'agroalimentaire est également un fort pourvoyeur d'emplois (pilote de ligne, maintenance des équipements) pour une industrie encore manufacturière avec une forte composante « conditionnement, tri, emballage » (opérateur de premier niveau).



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Des **tensions chroniques** qui affectent le recrutement de cuisiniers et dans une moindre mesure certains professionnels de métiers de bouche tels que bouchers ou boulangers-pâtisseries. Les 2/3 des embauches envisagées sur ces métiers sont considérées comme difficiles. Les difficultés sont accrues sur les territoires touristiques notamment lorsque les emplois ne sont pas pérennes (saisonniers, remplacement).



Métiers faiblement automatisables



Commerce - 11% de l'emploi national Hors IDF

Une insertion professionnelle qui se complique : nombreux entrants sur le marché du travail, insertion possible pour des diplômés venus d'autres spécialités de formation, modes de recrutement différents selon les postes, les produits et/ou les entreprises : on privilégie soit les diplômes les plus élevés soit le savoir-faire,.

Le secteur recrute largement au-delà des diplômés en commerce-vente, sauf pour les niveaux les plus élevés ou les technico-commerciaux disposants d'une vraie spécialisation.

Des besoins en **spécialisation au détriment des vendeurs généralistes** induits par le développement des surfaces de vente dédiées (bricolage, électronique). Parfois les compétences techniques sont un plus par rapport au diplôme commercial (ex. vente dans le sport pour des anciens sportifs).

Elévation des exigences des employeurs en termes de qualifications exigées (niveau BAC tend à devenir le minimum d'entrée dans ces métiers). Dans la fonction commerciale, la part des technico-commerciaux et des cadres progresse.

Les salariés exerçant ces métiers ont une forte mobilité externe, compte tenu d'un turn-over marqué dans ces emplois

Le développement du e-commerce implique de nouveaux profils – télévendeurs - mais questionne sur les évolutions des besoins locaux, notamment sur les 1^{er} niveaux de qualification en vente.

8 300 Elèves en dernière année de formation

Des formations plutôt attractives, notamment sur le champ « commerce », moindres sur « la vente ».

Le niveau de qualification tend à augmenter, le CAP est de plus en plus concurrencé par les niveaux supérieurs mais reste recherché par les petits commerçants,.

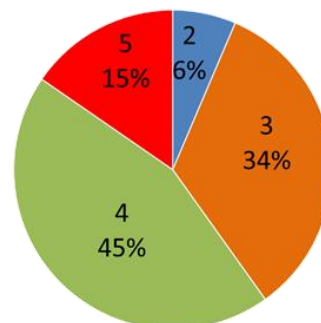
Beaucoup de demandes sociales sur ces filières de formation, notamment en CAP.

Une augmentation de la demande en technico-commercial avec parfois des élèves cherchant une double compétence (commerciale et technique).



% apprentis

23%



Lien emploi formation : FAIBLE mais l'adéquation entre la spécialité de formation suivie et le métier exercé est croissante avec le niveau de diplôme



Fins de carrière : limitées car le personnel est souvent jeune mais mobile

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE **ELEVES** ...

Pour des embauches à partir du niveau III
Dynamique d'embauches dans la grande distribution : vendeur, chef de rayon et directeur de magasin..
Créations de postes dans l'intermédiation commerciale
Développement de la télévente, mais pas forcément sur le territoire.



DIFFICULTES A **RECRUTER** DES...

Attachés/représentants commerciaux en particulier en Gironde, Charente Maritime, Haute-Vienne et en Creuse
Vendeurs en produits alimentaires en Haute-Vienne et Charente, Charente-Maritime
Employés de libre-service en Creuse, Lot et Garonne et Corrèze
Des recrutements souvent conjoncturels.



Métiers partiellement automatisables



Construction - 11% de l'emploi national Hors IDF

Fortement conjoncturels, les métiers du BTP voient leurs compétences évoluer depuis le Grenelle de l'environnement, du fait :

De nouvelles attentes en matière d'approche globale du bâtiment (BIM, matière d'efficacité énergétique...),

D'une progression des différentes spécialités du second œuvre en raison d'une activité soutenue par le marché de la rénovation thermique (installation d'équipements thermiques et de climatisation, génie climatique, réalisation de couverture par éléments, travaux de charpente, installation électrique...)

Dans les travaux publics, la reprise de l'activité concerne les fonctions de topographe, de direction de chantier du BTP, de conducteur de grue, de conducteur d'engins. Mais aussi, la construction et l'entretien des réseaux secs (monteurs réseaux électrique,...) et humides (canalisateur). Le renouvellement et l'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement vont être générateurs d'emplois.

Dès maintenant, des besoins d'emplois se font jour pour les postes en bureau d'études.

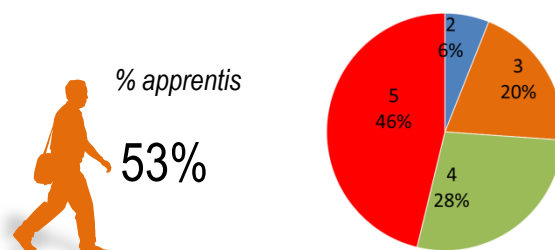
La prospective est difficile car l'activité est fortement dépendante de la croissance économique et soumise aux aléas conjoncturels.

3 500 Elèves en dernière année de formation

L'offre de formation proposée est assez complète puisqu'elle couvre toute l'étendue des niveaux : du V au niveau II (et même aux masters non pris en compte ici). Si le niveau V correspond aux besoins majoritaires des entreprises, il ne répond pas, cependant, à la demande sociale et à l'aspiration des familles.

La transversalité entre les différents métiers devient obligatoire : chaque intervenant sur un chantier doit avoir une connaissance de l'ensemble des métiers pour satisfaire aux nouvelles obligations (exemple de l'étanchéité). Ceci peut entraîner la nécessité de développer des mentions complémentaires mais les formations de niveau IV.

33%	Bâtiment : finitions
28%	Bâtiment : construction et couverture
23%	Spécialités pluri-technologiques génie civil, construction, bois
16%	Mines et carrières, génie civil, topographie



Lien emploi formation : FORT en particulier dans le second œuvre
Bonne insertion professionnelle quel que soit le niveau



Fins de carrière : FAIBLE mais vieillissement des effectifs en activité dans les secteurs du second et gros œuvre du bâtiment

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE ELEVES ...

Dans les spécialités du second œuvre portées par les activités de **rénovation**,

Dans les **fonctions** supports et **réseaux** dans les TP,

Dans les fonctions d'encadrement mais aussi de conception / études en raison de la complexification des chantiers, l'évolution des normes et des projets HQE,

Dans la **conduite d'engins**, porte d'entrée des jeunes dans le métier,

Développement des compétences numériques à prendre en compte



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Difficultés constantes pour les métiers de plombiers/chauffagistes, couvreurs et conducteurs d'engins, maçons, VRD et béton.

Spécifiquement en Dordogne et en Corrèze : gros œuvre, menuisiers et ouvriers en agencement et en isolation
En Haute-Vienne, Gironde, Deux-Sèvres et en Dordogne : chefs de chantiers et conducteurs de travaux



Métiers partiellement automatisables



Transport-manutention-magasinage - 8% de l'emploi France métropolitaine

Les métiers de la conduite sont attractifs mais ceux de l'exploitation/logistique beaucoup moins, car peu connus, d'où une nécessaire valorisation à développer.

Les métiers de la conduite connaissent de fortes difficultés de recrutement dans la plupart des secteurs, plus élevés dans les domaines ne nécessitant pas forcément des temps pleins (transports scolaires).

On assiste à une **diversification des compétences des conducteurs** : détection voire réparation des pannes, développement de la relation client, maîtrise des outils informatiques, de l'éco-conduite.

Dans le domaine de la logistique, le secteur peine à recruter des opérateurs de base. Dans l'entreposage, les besoins de recrutement sont quasiment permanents mais le turn-over est élevé. Parallèlement, on assiste à une généralisation des outils numériques dans les entrepôts (robotisation, reconnaissance vocale...)

La part des fonctions support augmente avec une élévation de la qualification des personnes recherchées.

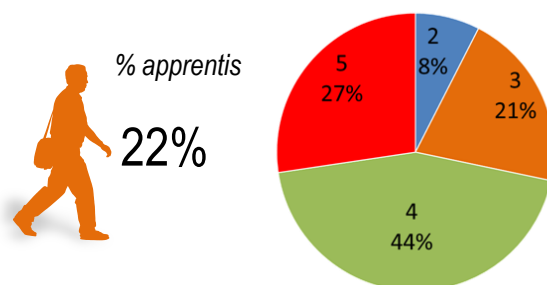
1 1000 Elèves en dernière année de formation

L'offre certifiante proposée en conduite correspond peu ou prou aux besoins des professionnels, mais le public est de plus en plus jeune et peu mature. Du fait d'un moindre redoublement et de la réduction de la durée du cursus (bac pro en 3 ans), les élèves arrivent très jeunes au diplôme.

Selon le corps enseignant, c'est une filière avec beaucoup d'orientations par défaut (on vient chercher un permis) et des taux de réussite très variables.

Des compétences complémentaires sont demandées en conduite : en lien avec des secteurs d'activités tels que le transport du bois, le transport frigorifique ...

Le niveau bac pro est souvent jugé insuffisant dans l'exploitation des transports.



Lien emploi formation : **FAIBLE** pour les métiers de l'entreposage mais **FORT** pour les métiers de la conduite, avec une bonne insertion professionnelle



Fins de carrière : **MODEREES** mais impactant particulièrement les métiers de la conduite routière et de l'exploitation de transport du fait d'une proportion importante de seniors

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE **ELEVES** ...

Dans la conduite : conducteurs routiers et grands routiers, livreurs, conducteurs de transport de voyageurs.

Dans la logistique : Agents d'exploitation pour l'organisation et la modélisation des flux

Dans l'entreposage : manutentionnaires, caristes, préparateurs



DIFFICULTES A **RECRUTER** DES...

Conducteurs de véhicules légers, ambulanciers, conducteurs routiers.

Dans les Deux-Sèvres, en Creuse et Corrèze : conducteurs de transport en commun et agents d'exploitation des transports en Corrèze.



Métiers fortement automatisables



Maintenance de véhicules, moteurs et mécanique - 10% de l'emploi national

Hors IDF

Depuis les années 2 000, l'électronique embarquée se généralise. La phase de diagnostic requiert l'utilisation d'outils informatiques. Certaines interventions nécessitent une habilitation : c'est le cas pour l'entretien de la climatisation mais aussi les interventions sur les véhicules hybrides et électriques.

La « **polycompétence** » en **électricité** accentue l'élévation du niveau de recrutement, les recrutements s'orientent vers des profils plus marqués « électricité ».

Le développement des CQP constitue un complément de formation ou une spécialisation appréciée des employeurs.

L'apprentissage est de plus en plus utilisé pour terminer ses études et le statut scolaire pour les débiter.

Un problème d'attractivité du secteur est remarqué notamment dans le secteur des véhicules industriels.

La reprise d'entreprise et le renouvellement de la population d'encadrants sont particulièrement prégnants.

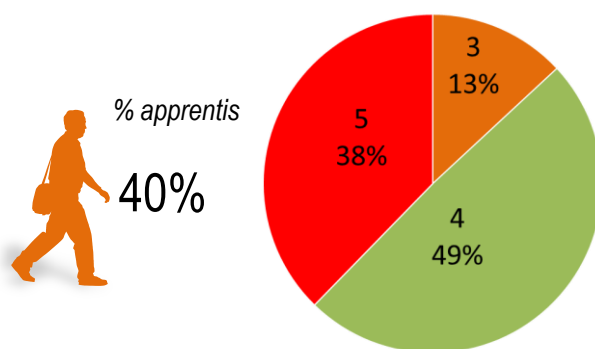
Les professionnels accueillent plus volontiers des bacs pro dans le métier que le CAP qui se dévalorise.

1 700 Elèves en dernière année de formation

On constate une attractivité assez forte de ces formations, notamment dans la filière Véhicules Particuliers (VP) mais parfois des difficultés pour trouver des entreprises susceptibles d'accueillir stagiaires et apprentis. La filière Véhicules industriels pourtant pourvoyeuse d'emplois souffre d'un déficit d'image.

Le premier diplôme à l'embauche est le CAP mais la part du Bac Pro progresse, du fait d'une dévalorisation croissante des niveaux V. Le niveau IV reste le plus répandu dans l'appareil de formation (1 élève sur 2 environ)

Les formations restent essentiellement masculines.



Lien emploi formation : MOYEN mais une bonne adéquation formation-emploi et une bonne insertion professionnelle pour les niveaux BAC.

Plus le niveau est élevé, plus l'insertion progresse. Selon l'ANFA, le métier de mécanicien auto compte parmi les métiers les plus ouverts aux jeunes : 59 % des personnes recrutées sur ce métier avait moins de 25 ans.



Fins de carrière : MODERES mais impactant particulièrement les employés présents en zone rurale et les reprises de garage du fait des départs de nombreux artisans

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE FAIBLES ...

Conjoncture encore peu favorable aux recrutements (maintien des effectifs)

Des besoins en techniciens de niveau IV en mécanique, électricité, électronique, pour les opérations de diagnostic, et en carrosserie-peinture



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Des carrossiers automobiles, techniciens de maintenance de matériels agricoles, vendeurs automobiles expérimentés et magasiniers en pièces détachées ainsi que des mécaniciens et électroniciens de véhicules notamment industriels. **Les entreprises présentes en zone rurale peinent à attirer ou à retenir les salariés.**



Métiers partiellement automatisables



Emplois de proximité, insertion professionnelle facilitée, mais manque de structuration de carrières, rotation élevée du personnel, trajectoires professionnelles courtes, qualifications souvent faibles, précarisation des emplois, sont les caractéristiques de ces métiers mais aussi les défis que doivent relever les professionnels.

Ce secteur accueille toujours les diplômés issus d'autres spécialités de formation ou sans véritable qualification ; d'où des **emplois de transition pour une frange des jeunes actifs**, des professionnalisations nécessaires du fait d'une pénurie de compétences mais aussi des difficultés de fidélisation.

Le niveau V est encore structurant pour les employés de l'hôtellerie et de la restauration mais **les niveaux de qualification tendent à augmenter**.

Les métiers ont une bonne image auprès des jeunes mais les **immersions précoces** dans le métier (apprentissage) avec des exigences auxquelles les jeunes ne sont pas préparés posent des **problèmes de fidélisation**. Les contraintes d'exercice de ces emplois aboutissent à une **rotation** du personnel fréquente.

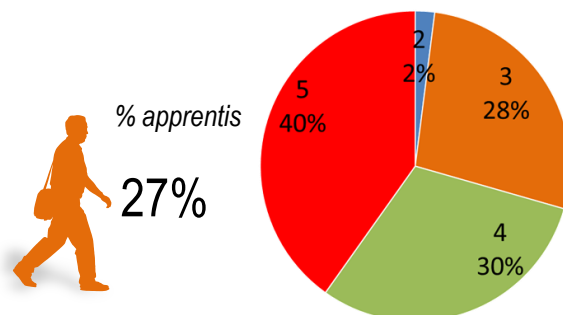
Les difficultés à recruter sont liées à la précarité de certains emplois, aux conditions de travail et/ou à des qualifications non adaptées.

2 900 Elèves en dernière année de formation

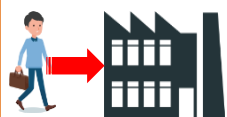
L'appareil de formation est plutôt satisfaisant en nombre de formés, d'autant que le lien formation emploi est souvent faible dans les métiers à bas niveau de qualification.

Il existe des déséquilibres régionaux, mais les lacunes apparaissent le plus souvent dans les territoires les moins touristiques. La filière hôtellerie est notamment moins présente que la filière restauration.

Les formations en hôtellerie de niveau bac ou bac+2 semblent répondre aux besoins locaux sur les départements les plus ruraux.



*hors cuisine



Lien emploi formation : MOYEN dans le personnel de service ou de restauration, des difficultés à pérenniser les emplois et des réorientations en cours de carrière.

Un secteur qui accueille les nouveaux diplômés qui exercent le métier pour lequel ils se sont préparés, mais qui est ouvert également aux jeunes diplômés issus d'autres spécialités de formation ou aux débutants sans véritable qualification, notamment dans les emplois de service – porte d'entrée dans le métier.



Fins de carrière : modérés (car le personnel est souvent jeune), mais problématique dans le cas des « patrons » vieillissants et de la reprise de cafés-bars-restaurants en milieu rural, et de plus en plus en milieu urbain

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE ELEVES ...

Des volumes d'embauche élevés avec des besoins permanents en **personnel de service** et d'hôtellerie (personnel d'étage). Les serveurs sont également en déficit chronique. Ce sont des métiers à forte mobilité d'où un marché du travail dynamique.



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Des tensions chroniques qui affectent le recrutement notamment en zones touristiques, dans le service en salle, le service d'étage et le personnel d'encadrement.

Des difficultés de recrutement liées à la précarité de certains emplois, à des qualifications non adaptées des demandeurs d'emploi, à un manque de fluidité du marché du travail, à l'image/contraintes du secteur.

Un secteur marqué par une dualité du marché du travail : un marché destiné aux professionnels diplômés, un marché destiné à une main d'œuvre peu ou pas qualifiée ayant une faible prédisposition à entrer dans le secteur.



Métiers faiblement automatisables



Banque, Finance, immobilier - 13% de l'emploi national Hors IDF

Malgré une exacerbation de la concurrence liée à la libéralisation des activités financières et au développement de relations multi-canaux moins favorables à l'emploi, le volume de recrutement se maintient mais ralentit, soutenu par l'élargissement de la palette d'activités et par des remplacements de fin de carrière encore élevés. Une population commerciale jeune et de fortes mobilités internes peuvent toutefois limiter le nombre de postes à pourvoir. Les professions « digitalisables » disparaissent au profit des emplois de commerciaux et d'un renforcement des fonctions d'expertise dans un contexte de qualifications croissantes.

En milieu rural, le front office commercial nécessite toujours des profils métiers ou plus orientés commercial : les grandes enseignes maintiennent toujours un réseau d'agences en milieu rural (forte vocation de banque de détail) malgré la dématérialisation croissante, du fait de besoins toujours prégnants de « face à face » d'une population vieillissante.

Les métiers de conseiller ou de chargé de clientèle de la banque et des assurances restent recherchés en région : profils à Bac+2 et croissants à Bac+3 pour la clientèle des particuliers, Bac+4 /5 pour la clientèle des professionnels ou dans les banques d'investissement.

Les profils commerciaux sont recherchés par les assureurs : en priorité pour des postes de chargé de clientèle ou de gestionnaire de contrats.

Les banques jouent un rôle croissant dans la mise en place de **formations internes** sur la technicité des produits. Au-delà, le secteur des activités financières a l'un des taux les plus élevés de participation à la formation professionnelle parmi l'ensemble des secteurs économiques.

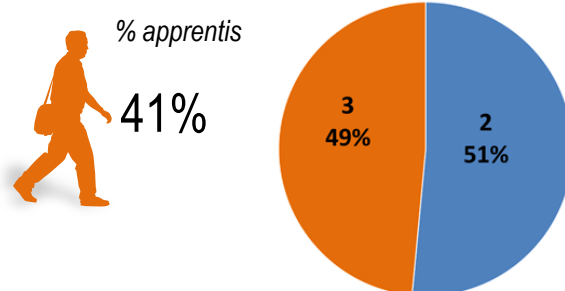
750 Elèves en dernière année de formation

L'alternance est une voie privilégiée de recrutement. La profession adopte de plus en plus la technique des jobs-dating pour ce type de contrats.

La qualification est croissante. L'entrée dans le métier se situe à Bac+3. Les exigences accrues sur ce niveau ont abouti au développement et à la délivrance de licences professionnelles alimentées par les deux formations propres au secteur : le BTS Banque (en apprentissage) et le BTS Assurances.

Ces deux formations techniques sont fortement concurrencées notamment en front office par les profils commerciaux (auxquels la banque ajoute une « culture produit ») issus des BTS MUC et NRC.

.En back office, les diplômés sont rarement inférieurs au master.



Lien emploi formation : **MOYEN**

Métiers alimentés par des formations diversifiées : juridique, finance, commerce
Très bonne insertion professionnelle.



Fins de carrière : modérées, mais impactant particulièrement les cadres du fait d'une proportion importante de seniors.

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE **MODEREES** ...

Des besoins en front office malgré un rajeunissement constant ces dernières années.

Des embauches à partir du niveau III

Une dynamique d'embauches dans les fonctions cadres avec des niveaux bac +5



DIFFICULTES A **RECRUTER** ...

Principalement dans les zones rurales et notamment dans certains départements : Creuse, Dordogne, Lot et Garonne, Charente.



Métiers partiellement automatisables



Santé Sanitaire, soins aux personnes - 12% de l'emploi national Hors IDF

Les dynamiques d'emploi sont encore fortes dans le secteur médical/ paramédical même si le rythme des cessations d'activité ralentit. Elles profitent également aux fonctions support (techniques et administratives)

Face au vieillissement, le personnel de santé investit le champ médicosocial et le secteur ambulatoire malgré des difficultés de recrutement/fidélisation (pénurie de candidats, délaissement de spécialités, désaffectation du rural).

Dans le secteur social, les besoins sont constants sur les niveaux d'encadrement (III) et en croissance sur l'assistance (V, IV). Mais les créations d'emploi sont dépendantes des choix politiques, des budgets publics et de la solvabilité des usagers (notamment dans le secteur privé). Cette fragilisation joue sur le volume et la qualification des personnes recrutées.

La montée des exclusions et de la dépendance impliquent des besoins en niveau III, et en niveau IV dans certaines professions traditionnelles du travail social. L'élargissement des missions favorise l'émergence de « nouveaux métiers » aux appellations diverses et aux profils de formation non spécifiques au domaine social.

La forte progression des professions de l'accompagnement ou de l'assistance à domicile ne relèvent plus uniquement des diplômes des écoles sociales/sanitaires.

Le secteur reste attractif et les niveaux de diplômes des candidats aux différents concours sont souvent plus élevés que ceux exigés.

17 000 Elèves en dernière année de formation

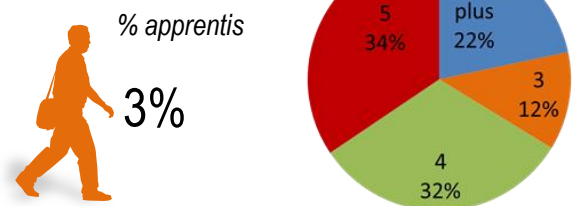
Soit plus d'1 élève sur 5, 1^{er} domaine professionnel de la région

Globalement, dans le maillage des établissements sanitaires et sociaux, on rencontre généralement une situation duale : d'une part, un maillage dense d'IFSI ou même d'IFAS, et d'autre part une répartition beaucoup plus hétérogène voire très relâchée de formations à effectifs plus réduits dont le rayonnement est régional, voir interrégional (et qui, dès lors, se retrouvent concentrés dans les villes-centres les plus importantes).

On peut distinguer les professions où le bassin d'activité est le même que celui du lieu de diplomation, en tout cas à l'échelle régionale (AS par exemple) et des professions plus mobiles, (rééducation-réadaptation).

L'éducation nationale et l'enseignement agricole proposent de nombreuses formations, notamment des bacs pros, qui alimentent en partie les concours des écoles sanitaires et sociales mais qui ont parfois des difficultés d'insertion au niveau prévu par leurs qualifications. Les demandeurs d'emploi en reconversion concurrencent ces jeunes bacheliers, encore insuffisamment mûrs, sur les postes d'assistant.e.s. à domicile.

51.5%	Santé
29.5	sociales
20%	Spécialités diverses des services aux personnes



Lien emploi formation : FORT dans le paramédical/social (diplômes réglementés)
FAIBLE dans l'aide à la personne
 Très bonne insertion professionnelle sauf sur les moins qualifiées



Fins de carrière : modérés dans le paramédical (14% des emplois) mais beaucoup plus marqués pour les métiers des services aux particuliers notamment pour les **aides à domicile et aides ménagères**

PERSPECTIVES D'EMBAUCHE MODEREES DE...

Dans le paramédical mais plus élevées dans les métiers des services aux particuliers notamment dans l'assistance à domicile (profil de femmes entre 45 et 55 ans, souvent en reconversion professionnelle, turn-over élevé)



DIFFICULTES A RECRUTER DES...

Aides à domicile dans tous les cas, Accompagnant Éducatif et Social
 Soignants dans le domaine de la gériatrie et du handicap
 Professionnels paramédicaux en particulier en zones rurales
 Professionnels salariés lorsque l'activité libérale est plus rémunératrice



Métiers faiblement automatisables

