

EMPLOI & FORMATION PROFESSIONNELLE

Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 en Occitanie



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE



La Région
Occitanie
Pyrénées - Méditerranée

Table des matières

Des acteurs unis sur des objectifs communs de performance sociale et économique	4
Une large concertation spécifique au Pacte en Occitanie	6
L'Occitanie, une terre de contrastes	7
Le diagnostic emploi/formation en Occitanie	15
Le socle du Pacte : le CPRDFOP	20
Le cap de transformation 2019-2022	21
Les modalités de contractualisation.....	23
Les partenariats structurants entre les financeurs de formation en région.....	23
Caractère additionnel du pacte et valeur ajoutée des projets financés au regard de l'existant	25
Le pilotage et le suivi du pacte régional en Occitanie.....	28
L'évaluation d'actions expérimentales	31
Evaluation des moyens nécessaires à la Région Occitanie liés à la mise en œuvre du PRIC	31
AXE I • Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	33
Objectif 1. Contribuer au développement des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences	35
Plus-value du Pacte	36
Objectif 2. Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des modules complémentaires correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises	37
Plus-value du Pacte	38
Objectif 3. Déployer une offre de formation certifiante sur l'ensemble du territoire via la formation à distance : déploiement de Occitanie-e-formation.....	45
Plus-value du Pacte	45
Objectif 4. Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension en raison d'un déficit de formation, en lien avec Pôle emploi.....	49
Plus-value du Pacte	49
Objectif 5. Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité ».....	53
Plus-value du Pacte	53
AXE II • Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences	56
Objectif 1. Proposer des <i>parcours</i> de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives....	58
Plus-value du Pacte	58
Objectif 2. Améliorer la fluidité des parcours	65

Plus-value du Pacte	65
Objectif 3. Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation.....	69
Plus-value du Pacte	69
Objectif 4. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation	75
Plus-value du Pacte	75
AXE TRANSVERSE • S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation	84
Objectif 1. De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi, associées à des approches prospectives, à travers le financement de nouveaux outils ou de nouvelles démarches avec les branches professionnelles	86
Plus-value du Pacte	87
Objectif 2. Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées.....	91
Plus-value du Pacte	91
Objectif 3. Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn).....	95
Plus-value du Pacte	95
Objectif 4. Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée.....	97
Plus-value du Pacte	97
Leviers, outils et systèmes d'informations à déployer	100
Modalités du concours financier de l'Etat	101
CONCLUSION.....	102
ANNEXES	107
ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU PACTE	108
ANNEXE 2 : TRAJECTOIRE FINANCIERE PLURIANNUELLE DU PACTE EN AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT ET CREDITS DE PAIEMENT	114
ANNEXE 3 SYSTEMES D'INFORMATION	115
ANNEXE 4 : DIAGNOSTIC DES BESOINS	118
Diagnostic des besoins par filière.....	118
Diagnostic des besoins des publics les plus en difficultés	222

Des acteurs unis sur des objectifs communs de performance sociale et économique

Présenté le 25 septembre 2017 par le Premier ministre, le Grand plan d'investissement vise l'accélération de la transformation numérique et écologique de la France. Il énonce l'objectif de construire une société des compétences et propose un Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), en vue de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail.

Cet effort sans précédent sera déployé en cinq années. Il permettra de financer des parcours de formation destinés à ces publics peu qualifiés (avec un objectif de meilleure fluidité du parcours et de simplification des procédures) et d'engager une profonde transformation des compétences au service de la compétitivité et de l'emploi, à travers notamment la promotion de l'innovation et de l'intégration des technologies digitales dans l'acquisition de compétences.

Rappelons qu'en Occitanie, l'Etat, la Région et les partenaires sociaux sont pleinement engagés dans une politique offensive en faveur de l'emploi, par les engagements financiers au titre des politiques de formation, par la mise en œuvre sur l'ensemble du territoire de dispositifs en faveur de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et par la volonté de créer du lien entre partenaires.

Rappelons également qu'avec Pôle emploi, la Région Occitanie offre le plus grand volume de places de formation au profit des demandeurs d'emploi. Ce rang de n°1 au plan national constitue un signal fort de l'engagement des partenaires Emploi/Formation de cette région mais c'est aussi le signal de notre capacité à relever le défi de l'emploi et à relever le défi qu'offre ce PACTE.

Le présent PACTE régional Occitanie 2019-2022 traduit ainsi l'ambition commune de l'Etat et de la Région d'engager résolument les opérateurs de formation et plus largement les acteurs Emploi/Formation dans une démarche de progrès. Il s'agit non seulement de valoriser et déployer des dispositifs performants, mais aussi de corriger les faiblesses du système emploi/formation, qui reste encore marqué par les inégalités d'accès de certains publics et par un besoin de rapprochement avec les acteurs économiques, qui pointent parfois un manque de souplesse et d'agilité du contenu des actions de formation.

La politique conduite en Occitanie en matière de formation professionnelle est en totale cohérence avec les priorités exprimées par le cadre d'élaboration des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, proposé par l'Etat. Elle est construite autour de 3 piliers :

- Développer, dans un souci de **justice sociale**, l'accès à la formation des publics éloignés de l'emploi,
- Répondre aux **besoins de l'économie régionale** afin d'apporter aux entreprises les compétences dont elles ont besoins pour se développer,
- Faire de la formation un outil de **développement local de nos territoires** et organiser une offre de formation répartie de façon homogène sur le territoire régional.

Le Pacte Occitanie constitue une opportunité à saisir. Il permet à la fois de :

- déployer et d'intensifier la portée des nouveaux dispositifs de formation à l'échelle de l'Occitanie, dispositifs construits dans le cadre d'une large concertation avec les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle (réseaux des prescripteurs, réseaux des opérateurs de formation,...),
- proposer et expérimenter de nouvelles réponses de formation, de nouvelles pratiques et de nouveaux contenus pédagogiques,
- expérimenter de nouvelles approches et modalités de travail, pour repérer les publics ayant peu recours à la formation et leur (re)donner l'envie de se former, pour les accompagner dans une logique de parcours vers l'emploi, pour repenser les contenus des programmes de formation et les liens Formation – Emploi...

Le Pacte cible deux publics :

- les personnes en recherche d'emploi faiblement qualifiées (niveau de formation V, Vbis ou VI ou IV sans diplôme) ;
- les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni accompagnés par le service public de l'emploi (NEETs).

A titre dérogatoire (et sur des volumes restreints), il est possible d'élargir à des publics ayant acquis un niveau IV dont la qualification est devenue obsolète, qui visent une qualification de niveau IV.

Au sein même de ces publics, des engagements d'amélioration de l'accès à la formation sont pris pour les personnes en situation de handicap, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones rurales, les parents isolés, les personnes en situation d'illettrisme et/ou d'illectronisme et les personnes sous-main de justice (hors champ de la protection judiciaire de la jeunesse et des prestations d'orientation et d'accompagnement à l'emploi au sein des établissements pénitentiaires pour les personnes de plus de 18 ans).

Les bénéficiaires de la protection internationale font également l'objet d'une attention particulière.

Les signataires du PACTE Occitanie sont animés par une forte ambition. Il s'agira de libérer les initiatives en proposant des actions nouvelles visant à :

- suivre en continu et avec l'apport des nouvelles technologies et de l'analyse de la DATA emploi, l'évolution des besoins en compétences dans un contexte où les métiers ne cessent d'évoluer et où les savoir-faire recherchés sont en perpétuelles modifications,
- adapter le contenu des formations par des modules additionnels (savoirs être, gestes professionnels,...) afin de répondre à la réalité des situations individuelles des stagiaires et suivre les évolutions techniques et technologiques qui supposent d'adapter en permanence le contenu des formations,
- porter un cap de transformation des pratiques pédagogiques en modernisant l'appareil de formation en Occitanie par une démarche d'expérimentation, de capitalisation et de retours d'expérience en associant les têtes de réseaux des organismes de formation dans le cadre d'une démarche projet menée à l'échelon régional.

La question de la transformation des pratiques est sans doute celle qui est le plus aboutie, à ce jour, dans la réflexion menée au titre du PACTE Occitanie. Ce sujet a, en

effet, été largement porté et relayé par les partenaires qui se sont réunis en séminaire de travail dans le cadre de la concertation menée en Occitanie pour formaliser le PACTE régional.

Le fil rouge du PACTE Occitanie sur la période 2019-2022 consiste ainsi à promouvoir des expérimentations pour améliorer l'efficacité du système de formation et sécuriser les parcours de formation tout au long de la vie. Ce plan Occitanie vise l'excellence par une démarche pragmatique reposant sur des expérimentations, la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques.

Rappelons également que ce document est le fruit d'un travail engagé avec les partenaires dans le cadre d'une large concertation menée au titre du PACTE.

Une large concertation spécifique au Pacte en Occitanie

Une large concertation a été menée à l'automne 2018 pour l'élaboration du Pacte. Outre la Région, l'Etat et les partenaires sociaux, acteurs de la gouvernance quadripartite instaurée dans le cadre du Comité Régional Emploi Formation et Orientation Professionnelle (CREFOP), l'ensemble des acteurs régionaux en charge des politiques emploi formation a été associé : les opérateurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi), les branches professionnelles, les OPCA, l'AGEFIPH, les chambres consulaires, les organismes de formation...

Un séminaire a été organisé le 21 septembre 2018 à Lézignan-Corbières, en présence de Jean-Marie Marx, Haut-Commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, d'Emmanuelle Gazel, Vice-Présidente de la Région Occitanie et de Christophe Lerouge, Directeur de la DIRECCTE Occitanie.

Plus de 110 participants, répartis en cinq ateliers, ont pu exprimer leurs propositions sur les sujets suivants :

- Atelier n°1 : Comment mieux toucher les publics éloignés de l'emploi et les amener vers les métiers porteurs ?
- Atelier n°2 : Comment faciliter l'accès à la formation sur les territoires en difficulté ?
- Atelier n°3 : Comment améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises ?
- Atelier n°4 : Comment mettre en place un système de veille partagé et continu sur les besoins en compétences des entreprises ?
- Atelier n°5 : Comment conduire à la transformation des pédagogies et à l'amélioration de la qualité des formations ?

Ces ateliers ont donné lieu à des propositions concrètes qui ont largement inspiré la formalisation du PACTE Occitanie qui, conformément aux orientations nationales, se décline en trois axes :

- Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective,
- Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences,
- Axe transverse : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation.

Il convient tout d'abord de rappeler les principales caractéristiques du territoire régional avant de développer le plan d'actions en région.

L'Occitanie, une terre de contrastes

CHIFFRES CLES DE LA REGION OCCITANIE

Population

	Occitanie	France métropolitaine
Population en 2015	5 774 185	64 300 821
Population en âge de travailler (15-64 ans)	3 570 032	40 515 561
Population active	2 622 438	30 261 486
de 15 à 24 ans	265 573	3 162 729
de 25 à 49 ans	1 596 702	18 696 624
de 50 ans à 64 ans	727 108	8 054 104
Taux d'activité	72,5%	73,8%
Taux d'emploi	61,3%	63,7%
Taux de chômage (RP)*	15,5%	13,7%

Source : Insee, recensement de la population 2015, exploitation principale

* **Le taux de chômage au sens du recensement** est mesuré à partir des déclarations des personnes interrogées lors du recensement de la population. Il ne correspond pas à la définition du taux de chômage au sens du BIT. De manière générale, le chômage au sens du recensement est surévalué par rapport à celui du BIT.

Revenus / pauvreté

	Revenu disponible médian par UC	Allocataires du RSA
Occitanie	19 672 €	185 806
France métropolitaine	20 328 €	1 661 100

Source : Insee, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) 2015, CNAF2016

Emploi (en milliers)

	Salarié	Non salarié	Emploi total
Occitanie	1 948,8	314,3	2 263
France métropolitaine	24 198	2 776	26 974

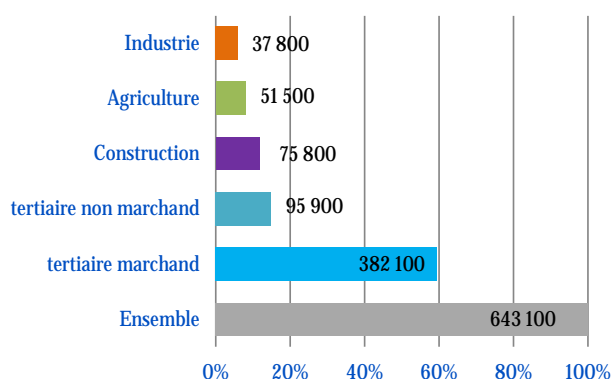
Source : Insee, Estimations d'emploi localisées (Estel) 2016 (données provisoires)

Produit intérieur Brut en 2015

	Par habitant	Par emploi	En volume	Rang
Occitanie	27 449 €	70 723 €	159 Md€	4ème
France métropolitaine	33 409 €	80 124 €	2 152 Md€	///

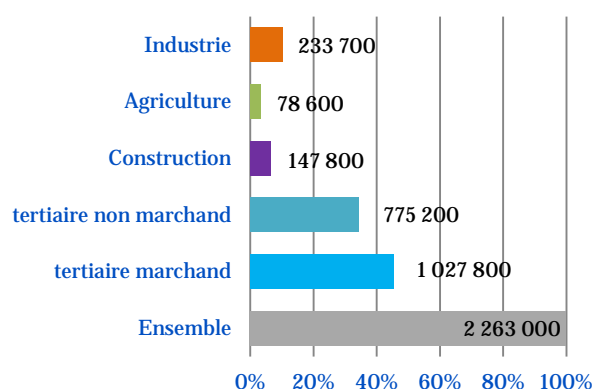
Source : Insee, comptes nationaux, données provisoires

Établissements actifs de la région



Source : Insee, Clap 2015

Emploi total de la région



Source : Insee, Estel 2016, données provisoires

L'Occitanie occupe la 2^{ème} place des régions métropolitaines en superficie (derrière Nouvelle-Aquitaine), un territoire plus grand que la Belgique et les Pays-Bas réunis. Avec 5,8 millions d'habitants, elle est la 5^{ème} région française en population, avec une densité de 79 habitants au km², très inférieure à la moyenne nationale (118 hab. /km²).

13 départements, 4 485 communes, 2 métropoles 4 départements côtiers totalisant 231 kilomètres de côtes, la région Occitanie dispose de toutes les caractéristiques d'une grande région : l'accès à la mer, deux massifs montagneux, une attractivité économique, un potentiel de recherche de premier plan, un tourisme dynamique, des produits de qualité, une forte identité historique et culturelle.

C'est un territoire attractif, marqué par une forte croissance démographique, essentiellement due à l'arrivée de nouveaux habitants. L'augmentation de la population active est amenée pour les deux tiers par l'effet des migrations résidentielles. (50 000 nouveaux habitants chaque année dont 20 000 nouveaux actifs).

C'est la seule région où l'effet des migrations est fortement positif sur toutes les tranches d'âge : cela la distingue d'Auvergne-Rhône-Alpes où la variation de population active n'est forte que pour les jeunes et les âges intermédiaires, et de la Bretagne ou de la Nouvelle-Aquitaine où elle n'est forte que pour les classes d'âge intermédiaires et élevées. Globalement la population est cependant plus âgée que la moyenne nationale.

Trois départements, la Haute-Garonne, l'Hérault et le Gard, concentrent 55 % de la population de la région.

Toutefois malgré une dynamique favorable (2ème région française pour la croissance d'emplois, 1^{ère} pour la création d'entreprise), le volume de création d'emplois ne suffit pas pour faire face à la demande d'emploi. Le taux d'emploi régional est inférieur de 2,5 points à celui de la France métropolitaine, en raison notamment de sa très forte attractivité. Les projections de l'INSEE indiquent que cette croissance démographique devrait perdurer tout en étant très inégalement répartie sur le territoire. La répartition géographique des employeurs confirme les différences territoriales. En effet, ils se situent pour près de la moitié dans la Haute Garonne (21 %), l'Hérault (21 %) et dans une moindre mesure le Gard (12 %)¹.

Cette Région est donc marquée par un chômage structurel dans un contexte de forte dynamique de création d'emploi. La concurrence pour accéder à un poste est assez forte entre les demandeurs d'emploi du fait de l'arrivée de personnes qualifiées. Cette situation n'est pas sans conséquence pour les demandeurs d'emploi de longue durée renforçant l'éloignement des personnes sans qualifications. Il est donc nécessaire de leur proposer des formations adaptées afin de les inscrire à nouveau dans une dynamique active d'insertion professionnelle.

Un produit intérieur brut régional dynamique mais inférieur aux moyennes nationales

Avec un PIB de 159,1 milliards d'euros, l'Occitanie représente 7,4% de la richesse nationale (France métropolitaine) en 2015. La région se place en 3ème position des régions métropolitaines hors Ile-de-France derrière Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine. L'année 2015 est une année très dynamique pour la région Occitanie, son PIB augmente de 2,4 % sur un an, contre 2,2% en France métropolitaine.

Le PIB par habitant (27 449 €) reste inférieur à la moyenne nationale (33 409 € en France métropolitaine) ainsi qu'à la moyenne en France de province (28 358 €). La région se place au 8^{ème} rang des 13 régions métropolitaines, juste derrière la Normandie (27 465 €) et devant la région Grand-Est (27 378 €).

Le PIB par emploi est également inférieur à la moyenne de province : 70 723 € par emploi contre 71 821 € en France de province. L'Occitanie gagne une place par rapport à l'année précédente et se situe au 9^{ème} rang des 13 régions de France métropolitaine, derrière Pays de la Loire avec 70 963 € et devant Centre-Val de Loire avec 70 402 €.

Un commerce extérieur excédentaire, portée par l'aéronautique

Le commerce extérieur en Occitanie est excédentaire. La région exporte des marchandises pour une valeur de 52 537 millions d'euros en 2017 et en importe pour une valeur de 47 877 millions d'euros. Le plus gros contributeur à la balance commerciale positive est le secteur de la fabrication de matériel de transport et plus particulièrement, l'aéronautique.

Une économie dominée par les très petites entreprises, à dominante présentielle avec de fortes variations départementales

L'économie présentielle répond aux besoins de la population présente sur un territoire, qu'il s'agisse de résidents ou de touristes. L'emploi présentiel se retrouve notamment

¹ Source : Carif-Oref : un territoire attractif marqué par des dynamiques démographiques et économiques contrastées

dans les activités suivantes :

- emplois liés à la vente aux particuliers, y compris l'artisanat commercial,
- éducation, formation,
- santé, action sociale,
- administration publique...

La croissance démographique et l'attractivité résidentielle et touristique de la région expliquent la prédominance de l'économie présentielle, au détriment d'une économie de production. Même si le différentiel diminue, la part de l'emploi présentiel est encore nettement supérieure en Occitanie : 69,5% dans la région et 65,4% en France métropolitaine ; elle varie de plus de 20 points entre les départements : elle va de 61% en Haute-garonne à 81% dans le département de la Lozère.

Par ailleurs, la région Occitanie, comme le niveau national, connaît un vieillissement régulier de sa population. Aujourd'hui, la population de plus de 80 ans représente 6,6 % de la population totale, soit près de 390 000 personnes. Les projections à 2030 prévoient que les plus de 80 ans représenteront 7,4 % de la population de l'Occitanie (contre 7,1% au niveau national), témoignant de besoins en services de plus en plus importants auprès de cette catégorie de population.

Zooms sectoriels :

• L'agriculture

Avec une part de la valeur ajoutée régionale de 2,3% (1,7% au niveau national), l'agriculture reste un secteur actif en Occitanie, dominé par la viticulture dans les départements côtiers et le Gers, l'arboriculture et le maraîchage, particulièrement en Tarn-et-Garonne, les céréales et l'élevage dans l'Ouest de la région.

En 2015, elle occupe dans la région en unités de travail annuel 97 180 actifs dont un peu plus de 12 900 salariés permanents et près de 16 600 salariés saisonniers. La région compte, en 2015, 69 600 exploitations agricoles, un nombre qui continue de baisser : 1 500 exploitations ont disparu sur un an.

La région est de très loin la 1^{ère} région française en nombre d'exploitations en production biologique (7 220 exploitations certifiées ou en conversion en 2016 et 20% de la surface de France métropolitaine).

• L'industrie

La place de l'industrie en région est inférieure à la moyenne nationale (12,4% de la valeur ajoutée régionale contre 13,9% au niveau national), mais elle est portée par une filière aéronautique et spatiale particulièrement dynamique, boostée par une demande croissante dans l'aviation commerciale, notamment de la part des pays émergents. Cette demande très soutenue éclipse les difficultés conjoncturelles rencontrées par l'aviation d'affaires et les hélicoptères. Le champ de la construction spatiale est quant à lui en pleine mutation du fait de l'apparition des constellations de nanosatellites, dont le déploiement devrait contribuer à démocratiser les applications spatiales (télémétrie, objets communicants, imagerie).

Autour de Toulouse, plus du quart des salariés dans l'industrie travaillent dans la fabrication de matériels de transport, qui inclut la construction aéronautique et spatiale. La Haute-Garonne regroupe à elle seule plus d'un tiers des emplois salariés industriels de la région et se positionne en tête en termes d'emploi dans presque tous les secteurs de l'industrie.

Les autres activités industrielles prépondérantes se concentrent entre autres :

- autour de Marcoule pour le nucléaire ;
- dans la Mecanic Vallée au nord de l'Aveyron et dans le Lot avec le développement d'une filière industrielle active axée sur la mécanique automobile et la sous-traitance aéronautique ;
- dans la région de Tarbes, avec la présence de gros établissements industriels dans l'aéronautique, le ferroviaire et l'agro-alimentaire.

L'industrie agro-alimentaire occupe une place importante dans l'activité économique régionale, avec 2 500 établissements répartis sur l'ensemble du territoire, y compris dans les zones rurales. L'agro-alimentaire régional se caractérise par une grande diversité de productions : boissons (vin, eaux...), transformation de la viande (filière palmipède gras notamment) et des fruits et légumes, industrie laitière, confiserie, alimentation animale,... Le tissu coopératif est un acteur majeur dans l'agroalimentaire régional. Le mouvement de concentration récent fait émerger des entreprises plus compétitives et exportatrices, notamment dans la filière vitivinicole.

La filière santé avec la production pharmaceutique et les dispositifs médicaux est, quant à elle, un atout pour le développement d'une économie productive ciblée sur la prise en charge de la santé des usagers, en particulier du vieillissement en bonne santé. Fort d'un écosystème de recherche très performant, le secteur des biotechnologies voit croître de jeunes entreprises très compétitives qui font jouer les complémentarités avec l'expertise régionale en matière de technologies du numérique.

• **La construction**

Le secteur de la construction reste un secteur fort de l'économie régionale (6,3% de la valeur ajoutée régionale contre 5,8% au niveau national). La croissance de la population régionale et les travaux d'infrastructure ont permis un développement important de l'activité durant les décennies précédentes. La crise a cependant porté un coup d'arrêt au développement de ce secteur depuis 2008. Ainsi, en 2016, le secteur compte 107 590 salariés soit 16,6 % de moins qu'en 2008 avant la crise (Estel 2016). Les premiers signes de reprise d'activité observés en 2016 se sont concentrés sur le secteur du logement neuf mais aussi sur l'entretien-rénovation grâce au segment de marché de la performance énergétique des logements.

• **Le tertiaire**

Le secteur tertiaire est prépondérant en Occitanie (près de 80% de la valeur ajoutée). Au total pour la région en 2016, près d'1,6 million de salariés sur 1,9 million de salariés travaillent dans le secteur tertiaire. Le commerce, y compris le commerce de gros, regroupe un peu plus de 250 000 emplois salariés, soit environ 16% des salariés du tertiaire. L'administration publique occupe à elle seule 713 000 postes salariés.

Les autres services, hors transports et services aux entreprises, sont répartis dans les domaines de l'éducation, de la santé et du social, du tourisme (hébergement restauration), et de la culture.

Grâce à son littoral méditerranéen, à ses massifs montagneux et à tous ses atouts, la région Occitanie est une destination touristique privilégiée qui totalise en 2017 plus de 63 millions de nuitées en hébergements touristiques, soit le 4ème rang parmi les 13 régions métropolitaines, derrière l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur. L'Occitanie reste la 1^{ère} région en nombre de nuitées dans l'hôtellerie de plein air (plus de 26 millions de nuitées cumulées sur 2017).

- **Le secteur sanitaire et social**

Les secteurs sanitaire et social représentent 12 % des emplois régionaux, soit près de 260 000 professionnels. Le secteur de la santé pèse un poids considérable puisqu'il représente près de 45 % de l'emploi régional des secteurs sanitaire, médico-social et social. Le marché du travail du secteur sanitaire et social met en évidence un volume d'offres et de demandes conséquents. Pourtant, malgré la supériorité quantitative de la demande par rapport à l'offre, la réponse aux besoins de main d'œuvre n'est pas optimale. Force est de constater qu'une problématique autour de l'attractivité persiste dans le domaine sanitaire et social.

Les besoins des employeurs et des usagers sont prégnants, en lien avec les enjeux du vieillissement de la population, des évolutions des modes de prise en charges et du maintien à domicile. De forts besoins d'emploi existent dans ce métier et en particulier dans les EPHAD, l'aide à domicile, comme le souligne le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales adopté le 30 juin 2017 par l'Assemblée Plénière.

Des filières de développement complémentaires

L'Occitanie se caractérise également par des stratégies de développement économique et de recherche centrées sur des approches par filières complémentaires plus que concurrentes.

Certaines de ces filières qualifiées de structurées, sont bien ancrées dans le paysage économique régional et concentrent une part significative de l'effectif salarié : la filière aéronautique et spatiale et les systèmes embarqués, la filière agricole et agro-alimentaire, la santé, le numérique.

D'autres filières émergent, en lien avec l'évolution de la société et l'apparition de nouveaux besoins : les biotechnologies, la robotique, la biochimie et la chimie verte, l'éco-industrie, le transport automobile et ferroviaire, la silver-économie...

Le développement de ces filières s'appuie sur la présence en Occitanie de pôles de compétitivité, d'une vingtaine de clusters, de grappes et de réseaux d'entreprises et d'un écosystème d'innovation dense.

La fusion des régions qui s'est opérée en 2016 a redéfini les territoires d'intervention des pôles de compétitivité. 12 des 67 pôles existant sur le territoire national sont actifs en Occitanie, 6 d'entre eux ont leur siège dans la région.

Démographie et santé des entreprises

Avec 55 250 entreprises créées en 2017, l'Occitanie se place au 4^{ème} rang des régions les plus dynamiques, derrière Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et PACA.

La création d'entreprises repart nettement à la hausse depuis le point bas de 2015. Les créations de microentreprises sont elles aussi en légère augmentation : 22 250 microentreprises contre un peu moins de 21 000 en 2016.

Les créations d'entreprise augmentent sur un an dans tous les secteurs d'activité, hormis la construction. Les créations dans les activités tertiaires sont largement majoritaires.

Le nombre de défaillances d'entreprises en 2017 est en baisse conséquente par rapport à l'année précédente (-6%).

La construction, qui représente un peu moins d'un quart des défaillances, voit leur

nombre diminuer de 19% sur un an, ce qui reflète la reprise du secteur.

Une augmentation de l'emploi total de 1,4 % entre 2015 et 2016

En 2016, la région Occitanie compte 2 263 026 emplois salariés et non-salariés, soit une augmentation de 1,4% par rapport à l'année précédente, alors que sur cette même période la hausse de l'emploi observée sur le territoire métropolitain n'est que de 0,9%.

La situation demeure néanmoins contrastée suivant les départements. En effet, alors que la Haute-Garonne et l'Hérault, qui concentrent près de la moitié de l'emploi régional, connaissent une hausse importante de leur niveau d'emploi (respectivement +2,9% et +2% en un an), l'Ariège, l'Aveyron et les Hautes-Pyrénées enregistrent une baisse du nombre d'emplois entre 2015 et 2016.

En Occitanie, comme en France métropolitaine, l'emploi salarié représente la grande majorité de l'emploi, mais la région se distingue par une proportion plus importante de l'emploi non salarié : 15,4% contre 10,8 % sur le reste du territoire métropolitain. La structure de l'emploi varie également d'un département à l'autre. Ainsi, la part de l'emploi non salarié dans l'emploi total est beaucoup plus importante dans les départements dits ruraux tels que le Gers (20,2%), le Lot, l'Aveyron et la Lozère, que sur le reste du territoire régional. La Haute-Garonne se distingue particulièrement du reste de la région avec une proportion très faible d'emploi non salarié (9,2%) dans l'emploi total.

Une hausse de l'emploi salarié de 1,8% entre 2015 et 2016

En 2016, alors que l'emploi non salarié est en léger recul sur un an (-0,3%), l'emploi salarié connaît une forte embellie dans la région Occitanie avec une hausse de 1,8% par rapport à 2015. La croissance de l'emploi salarié au sein de la région est supérieure à celle observée en France métropolitaine (+1,0% en un an), et cela, quel que soit le secteur d'activité. En effet, les secteurs de l'agriculture, de l'industrie ainsi que celui du tertiaire voient leurs effectifs salariés augmenter plus fortement en Occitanie qu'en France métropolitaine. D'un autre côté, la baisse des effectifs enregistrée dans le secteur de la construction est moins marquée en Occitanie (-0,4%) qu'en France métropolitaine (-1,0%). Le secteur tertiaire, qui concentre plus de 8 salariés sur 10, est en plein essor avec une hausse de 2,1% de son effectif régional en un an. Ce sont plus particulièrement les secteurs du transport, de l'hébergement et de la restauration, de l'information et la communication et des activités scientifiques et techniques qui contribuent à la hausse de l'emploi salarié dans le secteur tertiaire occitan. Les femmes représentent un peu plus de la moitié de l'effectif salarié régional (50,2%) et sont massivement employées dans le secteur tertiaire (92,2%).

Une précarité plus marquée qu'au niveau national

- Des revenus salariaux inférieurs à ceux de la France de province :

Les revenus salariaux moyens sont inégaux quel que soit le territoire, que ce soit selon le genre ou la catégorie socio-professionnelle. Ils sont légèrement inférieurs à ceux de la France de Province. En revanche, l'écart est plus marqué avec la France métropolitaine.

Les hommes gagnent en moyenne 35,6 % de plus que les femmes (contre 33,4 % au niveau France métropolitaine). De la même façon, les cadres de la région gagnent en moyenne 2,8 fois plus que les employés (ce rapport est équivalent au niveau national).

- Un marché du travail qui se stabilise pour les hommes mais se dégrade pour les femmes et les plus de 50 ans :

A la fin du deuxième trimestre 2018, le taux de chômage régional s'établit à 10,6%, près de 2 points de plus que le taux de chômage observé en France métropolitaine (8,7%).

Ce taux diminue de 0,4 point sur un an, la même évolution qu'au niveau métropolitain.

Au niveau départemental, les écarts sont considérables, allant de 5,6% en Lozère à 14,3% dans les Pyrénées Orientales, département affichant le plus fort taux de chômage en métropole.

Le nombre moyen de personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B et C s'établit à **580 140** au troisième trimestre 2018, soit une augmentation de 1,1% sur un an (363 210 en catégorie A).

Alors que la situation des hommes se stabilise, la demande d'emploi des femmes connaît, cette année encore, une forte augmentation (+2,2% en moyenne sur un an).

La situation se dégrade légèrement pour les jeunes (+0,5% en moyenne sur un an) alors que le nombre moyen de jeunes inscrits en catégories A, B et C diminue au niveau national (-0,7%).

Les 50 ans et plus ainsi que les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sont plus nombreux qu'au deuxième trimestre 2017 : respectivement +3,6% pour les seniors et +6,7% pour les DELD.

En dix ans, le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B et C a augmenté de 90,8% dans la région (+ 276 000 inscrits), contre +82,8% en France métropolitaine.

Concernant plus particulièrement les publics prioritaires, la DARES, la DIRECCTE, l'INSEE et Pôle emploi ont mené des travaux d'identification quantitative et qualitative en région Occitanie² :

Demande d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au nombre de 56 327 personnes, la catégorie A est majoritaire (77% de la DEFM). Comptant très peu de jeunes (4%), le public est à près de 50% âgé de 50 ans ou plus, masculin à une faible majorité (51.5%) et majoritairement peu ou pas diplômé (67.2% des demandeurs d'emploi sont peu ou pas diplômés, sans diplôme ou niveau 5 ou infra).

Demande d'emploi en Quartiers Prioritaires de la Ville

Au nombre de 59 527 personnes, la catégorie A est majoritaire (67.2% de la DEFM). Un demandeur d'emploi sur quatre a plus de 50 ans, les hommes étant majoritaires (55.5% de la DE en QPV). 15% ont moins de 26 ans et parmi eux seuls 13% ont un diplôme, quel qu'il soit. Au global, 62.5% des demandeurs d'emploi sont peu ou pas diplômés (sans diplôme ou niveau 5 ou infra).

² Source : DARES octobre 2018

Population en Zones de Revitalisation Rurale³

84 771 chômeurs (de 16 à 65 ans ou plus) en Occitanie sont situés en ZRR, contre 556 754 actifs. Parmi eux près de 60% sont peu ou pas diplômés (sans diplôme ou niveau 5 ou infra).

Familles monoparentales⁴

L'Occitanie compte 39 044 chômeurs adultes d'une famille monoparentale, et près de 65% d'entre eux sont peu ou pas diplômés. Seuls 7 848 d'entre eux sont en ZRR.

- Une forte proportion de bénéficiaires de minima sociaux

Fin 2017, près de 186 000 personnes sont allocataires du RSA en Occitanie.

Ils représentent 5,2% de la population âgée de 15 à 64 ans. C'est une proportion plus importante qu'en moyenne métropolitaine (4,1%). Ce taux de couverture est très variable suivant les départements de la région : il va de 2,5% dans l'Aveyron à 7,7% dans l'Aude et 7,8% dans les Pyrénées Orientales, deux départements fortement marqués par la précarité.

A la même date, 123 600 personnes bénéficient de l'Allocation Adulte Handicapée en Occitanie, une augmentation de 4,6% par rapport à l'année précédente.

Attribuée aux demandeurs d'emploi en fin de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou à la rémunération de fin de formation (RFF), l'allocation spécifique est versée à 46 600 personnes en Occitanie au 31 décembre 2016. Le nombre d'allocataires est en légère diminution sur an, confirmant la stabilité observée fin 2015 après plusieurs années de forte progression. L'évolution est en baisse dans tous les départements hormis l'Ariège.

Ces éléments globaux de diagnostic sont complétés par des documents annexés relatifs aux besoins des publics les plus en difficulté, ainsi qu'aux principaux enjeux et besoins en compétences des filières économiques au niveau régional (annexe 4).

Ils nous confortent dans la nécessité d'intervenir auprès de celles et ceux qui en ont le plus besoin, ce qui est en parfaite cohérence avec la cible du PACTE.

Le diagnostic emploi/formation en Occitanie

Les acteurs publics au sein du SPE et du SPRO ont maintenu leur action auprès des publics prioritaires sur l'ensemble du territoire régional Occitanie. S'agissant des efforts de formation, le conseil régional d'Occitanie a maintenu et même augmenté les crédits consacrés à la formation depuis 2015 tout en tenant compte des disparités territoriales et des zones particulièrement sensibles. En effet, certains territoires sont marqués par des taux de chômage et de précarité bien plus élevés que les moyennes nationales et régionales. Ces mêmes territoires sont également marqués par des taux de rupture scolaire parmi les plus élevés de France, ce qui pose de sérieuses questions sur les

³ Source : recensement de la population – Exploitation complémentaire

⁴ Source : recensement de la population – Exploitation complémentaire

inégalités sociales et l'ancrage de certains territoires dans la précarité. Une étude conduite par le CARIF/OREF dans le cadre des diagnostics territoriaux démontre toute la diversité de cette région, dont le taux de personnes qualifiées reste en dessous des moyennes nationales.

La correction de ces inégalités ne peut se faire que par une politique offensive en matière de formation professionnelle et doit aussi nous interroger sur la capacité des acteurs des domaines Insertion/ Formation / Emploi à toucher les publics les plus éloignés de l'emploi.

L'année 2017 a été largement consacrée à l'élaboration d'un diagnostic des besoins en compétences préalable au lancement des nouveaux marchés de formation démarrant en janvier 2019.

L'analyse conduite se base en premier lieu sur des sources de données statistiques. Elle est complétée par un recensement croisé des besoins en formation au niveau sectoriel et territorial. Une démarche de concertation des partenaires (acteurs économiques, réseaux régionaux des prescripteurs de formation, réseaux régionaux des organismes de formation, financeurs publics de formation tels que Pôle Emploi, l'Agefiph, les OPCA...) a été mise en œuvre dans ce cadre.

Le chantier de recueil de besoins pour l'élaboration du Programme Régional de Formation a été réalisé en prenant appui sur diverses **sources de données statistiques régionales, voire nationales**, qui ont fait l'objet d'une analyse commune pour dégager les besoins en formation :

- Une analyse des formations antérieures (taux de réalisation, résultats des enquêtes d'insertion, bilans pédagogiques),
- Des données nationales issues d'analyses de la DARES, de l'INSEE, des Observatoires nationaux (qui peuvent proposer des travaux déclinés régionalement),
- Des travaux et outils de Pôle emploi Occitanie (enquête sur les Besoins en Main d'œuvre (BMO), Forma'Diag),
- Les productions sectorielles et territoriales du Carif-Oref Occitanie,
- Les travaux des observatoires de branche, dont un premier recensement a été réalisé à l'initiative du groupe quadripartite « Analyses et prospective » du CREFOP :
 - l'Observatoire Régional des Compétences Industrielles (ORCI), projet né au printemps 2018 à l'initiative conjointe de l'UIMM et de l'entreprise Airbus, principal donneur d'ordre du secteur de l'aéronautique, avec le soutien de la Région Occitanie,
 - la Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC) en Occitanie, née le 15 juin 2018 de la fusion de la Cellule Economique Régionale du BTP et du Comité Régional de Concertation du BTP, respectivement sur les ex territoires de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées,
 - l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans le Transport et la Logistique (OPTL) Occitanie,
- Les travaux des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et des branches professionnelles telles que l'AREA pour le secteur agro-alimentaire.

Par ailleurs, en complément des nombreux travaux de diagnostic rendus disponibles par les services de l'Etat ou les partenaires sociaux ainsi que les analyses territoriales portées par le CARIF OREF, une **concertation de l'ensemble des acteurs emploi formation** (branches professionnelles, réseaux d'accueil, d'information et d'orientation, appareil de formation) a été organisée par la Région en 2017. L'objectif était de disposer d'une **vision croisée des besoins tant au niveau sectoriel**, avec une attention particulière pour les filières professionnelles structurantes pour l'économie régionale, **que territorial**.

Outre les nombreux travaux de diagnostic rendus disponibles par les services de l'Etat ou les partenaires sociaux ainsi que les analyses territoriales portées par le CARIF OREF, La Région a impulsé une **démarche d'analyse sectorielle** des besoins en compétences dans le cadre de l'élaboration du PRF, traduite par un schéma régional de développement des formations professionnelles (SRDFP), qui sera soumis au vote de l'Assemblée Régionale au 1^{er} trimestre 2019.

14 comités sectoriels ont été organisés, réunissant, par filière, aux côtés de la Région et de l'Etat (Autorités académiques et DIRECCTE), les Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation (CPREF) ou les branches professionnelles, les chambres consulaires, Pôle Emploi, les Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) et Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et le Carif-Oref. Au total, près de 270 participants se sont mobilisés. L'objectif de ces réunions était de dégager les besoins en compétences et de cibler les formations recherchées à partir d'un état des lieux par secteur (conjuncture, mutations, politique de développement économique portée par la Région) et d'un panorama des formations proposées. En complément, des guides d'entretien abordant le contexte du secteur, les ressources humaines et l'évolution des **besoins en compétences**, ainsi que les formations, ont été envoyés pour consultation des branches professionnelles, leur permettant de proposer des contributions écrites.

Les filières prioritaires identifiées par les partenaires de l'emploi portent à la fois sur l'économie de proximité comme le commerce, l'agriculture, les services aux personnes, la culture et l'artisanat avec une attention particulière pour les métiers d'art, mais aussi sur des filières porteuses d'emploi comme le tourisme, le BTP, l'industrie avec un triple enjeu autour de la structuration des filières émergentes, le renforcement des filières majeures et le soutien des filières à enjeu local.

Sur cette base, 17 diagnostics sectoriels ont été rédigés, validés par les branches et présentés au groupe quadripartite du CREFOP en décembre 2017 et janvier 2018 pour les secteurs suivants : Agriculture, Aide à domicile, Artisanat (métiers de bouche, soins personnels et métiers d'art), Automobile et mobilité, Bâtiment et Travaux Publics, Commerce et distribution, Spectacle vivant / audio-visuel, livre / édition / lecture publique, Energies renouvelables, Industrie (Filières industrielles majeures en Occitanie : aéronautique et spatial, agroalimentaire, nucléaire, mécanique automobile, ferroviaire, chimie), Nautisme, Numérique, Propreté, Tourisme, hôtellerie, restauration, Prévention, sécurité, Services aux entreprises, Sport et animation, Transport, logistique. Ils regroupent les chiffres clés de chaque secteur, leurs principaux enjeux et axes de développement, ainsi que leurs besoins en compétences. Ces 17 diagnostics sectoriels sont annexés au présent document (annexe 4).

Globalement, ces rencontres ont permis de partager les constats suivants :

- des secteurs porteurs d'emploi (ex : dynamique positive dans l'aéronautique avec stabilisation annoncée pour 2019/2020, reprise timide dans le BTP, développement des énergies renouvelables),
- de nombreux secteurs traversés par le numérique: BTP (fibre optique, BIM), commerce (e-commerce, technologie d'encaissement et de paiement, technologie

d'identification automatique), services de l'automobile (émergence du véhicule intelligent), services aux entreprises, tourisme/hôtellerie/restauration et la transition énergétique (BTP, transports),

- de forts enjeux de commercialisation dans de nombreux secteurs,
- une faible attractivité de certains métiers dans les secteurs de l'industrie (IAA, aéronautique notamment pour les métiers de début de cycle, métallurgie), agriculture, services de l'automobile, numérique, propreté, alimentation, métiers de service, maintenance dans les énergies renouvelables, transports,
- des départs à la retraite importants à anticiper dans les secteurs de l'automobile, de l'agriculture,
- un déficit de public féminin dans l'industrie et le numérique,
- une forte attente en matière d'accompagnement RH des représentants des industries agro-alimentaires et de l'artisanat,
- des pratiques de recrutement en transformation : recherche de polyvalence sur le premier niveau de qualification, un niveau de recrutement pivot autour du niveau IV (Bac pro) dans de nombreux secteurs, Bac + 2 dans la maintenance des énergies renouvelables, Bac + 2/3 dans le numérique.

S'agissant du secteur sanitaire et social, un schéma régional spécifique, adopté le 30 juin 2017 par la Région, prend en compte les principaux défis du secteur:

- des évolutions démographiques avec le vieillissement de la population, mais aussi le vieillissement de la pyramide des âges des professionnels des secteurs de la santé, du social et du médico-social
- des évolutions dans les modalités de prise en charge des usagers
- des évolutions règlementaires récurrentes.

Une actualisation des besoins en continu

Afin d'assurer une veille active sur l'adéquation des besoins entre formation et emploi sur le territoire, les Unités Territoriales de la Région, réparties sur l'ensemble du territoire régional et implantées au sein des Maisons de Ma Région, organisent des réunions partenariales d'échanges et d'analyse pour recueillir les besoins en formations par bassins d'emploi en lien avec :

- les diagnostics et analyses sur le volet Emploi produits par les Unités Départementales de la DIRRECTE,
- les besoins économiques des territoires :
 - o Sont invités à ces réunions les Chambres Consulaires, Pôle Emploi, les EPCI (communautés de communes, communautés d'agglomérations,) et tout autre partenaire pouvant apporter des informations complémentaires,
 - o Ces réunions visent à faire un état des lieux des besoins des territoires et de l'activité économique des zones d'emploi de ces bassins de vie. Cela permet d'avoir une vision globale des besoins futurs des entreprises, de leur prévision de recrutement ou besoin en formation. L'organisation de ces réunions avec les partenaires institutionnels en

relation directe avec les entreprises permet de consolider la remontée des besoins des entreprises locales.

- les besoins des publics :
 - o Sont invités à ces réunions d'échanges et d'analyse, les Missions Locales, Pôle Emploi, Cap Emploi, les Conseils départementaux et autres prescripteurs,
 - o Ces réunions visent à construire et partager une analyse de la demande sociale et professionnelle de tous les publics.
- les diagnostics territoriaux du Carif-Oref et de Pôle Emploi.

L'ensemble des éléments récoltés est compilé et analysé au niveau régional afin de donner à la commande de formation une cohérence régionale.

Aller plus loin dans notre connaissance des besoins en compétences

Afin de gagner en réactivité et apporter une vision actualisée des dynamiques territoriales d'emploi, le Pacte soutiendra une approche complémentaire, basée sur la DATA Emploi. Ce travail, initié par la Région dans le cadre d'une équipe projet regroupant les observatoires existants, Pôle emploi, l'ARML et les clusters numérique, vise à améliorer la connaissance des besoins en compétences et en formation des entreprises et des territoires. Cette démarche partagée, construite par étape, a démarré en juin 2018 par la réalisation d'une étude confiée à des experts de Microsoft permettant de lister les axes d'amélioration de la relation Emploi/Formation dans la connaissance des enjeux et des dynamiques territoriales en matière d'emploi et de besoins de compétences.

Le présent PACTE va nous permettre de passer à la phase opérationnelle. Il s'agira dans un 1^{er} temps de travailler sur un prototype ciblé sur un secteur d'activité en vue de la création d'un outil partagé, accessible à l'ensemble des acteurs emploi – formation.

Cet outil agile, sous la forme d'un Observatoire 4.0 accessible à l'ensemble des acteurs du système Emploi/Formation, permettra de mettre en évidence les évolutions de la demande et mettre en perspective les études aujourd'hui produites par les observatoires Emploi/Formation. Un comité de pilotage sera constitué en associant les équipes de la Direccte, qui produisent déjà de nombreuses analyses et études dans le domaine de l'emploi.

Enfin, pour disposer d'une analyse précise de la problématique des emplois non pourvus et des métiers en tension, le Pacte va soutenir la conduite d'une étude sur les métiers en tension et les offres d'emplois non pourvues en Occitanie. Ce travail lancé par la Région à l'automne 2018, en lien avec Pôle emploi, le Carif-Oref, l'ARACT et le FAF-TT (cf. axe 1 objectif 4) devra se poursuivre en vue d'affiner l'analyse de la situation et mener des actions correctives en lien avec les branches concernées. Il s'agira de préciser les secteurs et les territoires concernés, de comprendre les motifs qui justifient les difficultés de recrutement et de conduire un plan d'actions dédié. Dans un 1^{er} temps, il est acté de travailler sur quelques métiers et certains territoires en associant les entreprises concernées et en activant tous les leviers utiles (connaissance des métiers, condition de travail, formation et éventuellement modules additionnels si le contenu des formations n'est pas adapté aux besoins). Le plan d'actions sera présenté au sein de la commission Anticipation et appui aux entreprises du CREFOP.

Le socle du Pacte : le CPRDFOP

Le Pacte s'articule étroitement avec le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle), instrument central de coordination de la politique régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Ce contrat, signé le 16 mars 2017 par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux concrétise l'engagement et la volonté des signataires d'agir en faveur de l'emploi en mobilisant l'ensemble de leurs compétences et visant une meilleure coordination des actions. Les objectifs sont les suivants :

- Placer la formation professionnelle au cœur des politiques de l'emploi et du développement économique en apportant aux filières les compétences et les savoir-faire dont elles ont besoin ;
- Veiller, dans un esprit de justice sociale, à ce que chacun puisse construire un parcours professionnel répondant à ses spécificités et accéder à un emploi durable ;
- Organiser une formation de proximité sur l'ensemble du territoire régional pour corriger les inégalités et les disparités locales.

Le diagnostic et les priorités fixées par le CPRDFOP sont concordants avec les enjeux du Pacte. Ils constituent à ce titre un socle essentiel à son élaboration, ainsi qu'à sa mise en œuvre. L'orientation 1 du CPRDFOP « Augmenter le taux d'emploi des actifs » a notamment pour ambition l'anticipation des besoins en compétences et l'identification des enjeux économiques et sociaux afin d'être en capacité de répondre aux besoins des employeurs et des entreprises au plus près des territoires (priorités 1 et 2). Elle présente donc des objectifs similaires à ceux de l'axe 1 du Pacte « Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective ».

De même, l'orientation 2 du CPRDFOP « Déployer une offre de formation contribuant à l'égalité des chances », qui vise l'organisation de l'offre de formation sur l'ensemble de la Région (priorité 4) et qui érige l'accompagnement des plus fragiles et leur accès à un premier niveau de qualification comme cause d'intérêt régional (priorité 5), correspond à l'axe 2 du Pacte « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences ».

L'axe Transverse du Pacte « S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations » doit permettre une accélération et une amplification des dispositions prévues dans le CPRDFOP (action 19) pour le développement de nouvelles approches pédagogiques.

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, adopté le 30 juin 2017, vient compléter le CPRDFOP adopté quelques mois plus tôt. Il s'articule autour de 4 grandes orientations :

- réguler l'offre de formation en fonction des besoins et de l'offre d'emploi des territoires,
- structurer un appareil de formation en constante adaptation aux évolutions du secteur,
- favoriser la formation tout au long de la vie, de l'orientation à la professionnalisation,
- anticiper les besoins en emplois à partir d'un pilotage basé sur l'observation et le partenariat.

Le cap de transformation 2019-2022

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences vise, au-delà de l'intensification des actions de formation conduites au bénéfice des personnes pas ou peu qualifiées, à permettre une modernisation en profondeur de l'appareil de formation, tant au niveau des contenus et notamment du lien aux besoins des entreprises, des modalités de réalisation de la formation, des modalités pédagogiques, de l'approche de parcours...

Divers facteurs rendent aujourd'hui impérieuse la modernisation de l'appareil de formation, en particulier dans un contexte de succession de réformes :

- Evolution de la façon d'apprendre des nouvelles générations qui s'orientent vers des solutions plus flexibles et résolument tournées vers le digital,
- Fortes évolutions des besoins de compétences qui modifient les contenus de formation (à la fois du point de vue des hard skills & des soft skills) et les formats d'apprentissage et qui ont également un impact sur les temps d'ajustement, qui deviennent de plus en plus rapides.

Dans ce contexte de fortes transformations, il est nécessaire d'accompagner les formateurs pour les aider à prendre le virage numérique et à modifier leurs pratiques pédagogiques.

Ce cap de transformation ne peut pas exclusivement reposer sur les logiques d'achats en marchés publics. Aussi, parmi les leviers de transformation, il est essentiel de proposer dans le cadre du PACTE de nouvelles modalités d'achat de formation. Le PACTE va bien entendu créer un effet levier sur les marchés actuels de la Région (effet quantitatif), mais il est également nécessaire de donner plus de souplesse en mettant en place de nouvelles modalités de financement.

C'est dans ce contexte que la **Région va proposer dès le 1^{er} trimestre 2019**, un nouveau dispositif régional intitulé « Innov'emploi » (vote prévu lors de la commission Permanente de février 2019). Il sera l'instrument mobilisé pour diffuser l'innovation au sein des programmes de formation dans les trois axes du Pacte.

Il permettra ainsi **de financer en subvention** les actions sélectionnées via des appels à projets, des appels à manifestation d'intérêt ou directement proposées par les prestataires de formation, selon 3 axes :

- **Innov'emploi Recrutement** pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises, dès lors que le besoin n'est pas couvert par le Programme Régional de Formation (PRF relevant des marchés). Il s'agira de financer des actions de formation permettant l'acquisition de compétences spécifiques,
- **Innov'emploi Expérimentation** pour soutenir des projets de type « étude-action » en intégrant l'ingénierie, l'expérimentation sur des formations innovantes (nouveaux modes d'accompagnement des publics, nouveaux modes de promotion des métiers, nouvelle attractivité des territoires, mixité des publics, bi-qualification...),
- **Innov'emploi Modernisation** pour lancer un plan régional de transformation de l'appareil de formation par un accompagnement des organismes de formation dans la mise en œuvre de nouvelles approches pédagogiques, renouvelées et/ou modernisées (cf. axe 3 du Présent PACTE).

La transformation de l'offre de formation passe également par une amélioration de la **fluidité des parcours qui constitue un enjeu clé du Pacte régional Occitanie**.

La fluidité et les logiques de parcours doivent être repensées afin de favoriser des logiques d'acquisition progressives en travaillant notamment sur les facteurs de rupture mais en travaillant aussi sur les reprises de formation après une interruption.

Des propositions, détaillées dans l'axe 2, renforcent les logiques de passerelles entre dispositifs par la création d'instances spécifiques (Comité Passerelle : le COPASS), mais aussi en mettant en œuvre des parcours intégrés combinant une phase dite préparatoire d'acquisition des 1^{er} gestes professionnels et une poursuite de parcours **sans interruption** au sein du même organisme sur une formation qualifiante menant à une certification reconnue.

Il s'agira par ces initiatives de diminuer le taux de déperdition mais aussi et surtout d'encourager la logique de parcours permettant de passer du pré-qualifiant au qualifiant et de toucher ainsi les publics les plus éloignés de l'emploi. Aujourd'hui le taux de sortie de formation sans solution reste trop élevé (33% en 2017) et le Pacte doit permettre d'apporter des réponses concrètes à cette difficulté. De même, il est indispensable de permettre des allers-retours plus fluides entre formation et emploi et **de ne plus raisonner en fonction des « abandons de parcours » mais plutôt en termes de « suspension » de parcours**. Il s'agira ainsi de rendre possibles des reprises de formation après quelques semaines de suspension. C'est un engagement que le Pacte doit soutenir vis-à-vis des personnes qui s'engagent dans un parcours de formation et qui devra se traduire dans les futurs cahiers des charges destinés aux organismes de formation, en lien avec l'exigence de modularisation. La reprise de parcours sera notamment suivie dans les comités passerelles. Le PACTE permet également de lancer de nouvelles commandes aux opérateurs de formation pour qu'ils puissent garantir une place aux personnes ayant quitté prématurément leur formation. Il s'agira d'apporter des réponses aux personnes sorties de formation pour des motifs légitimes (emploi, difficultés personnelles).

Enfin, pour favoriser et accélérer un pilotage qualitatif de cette logique de parcours, il est désormais indispensable de travailler sur la valorisation des parcours de formation et non plus sur les places de formation. En effet, depuis la mise en place du Plan 500 000, l'attention a été portée sur l'évolution du nombre de places de formation (autour de la notion de nombre d'entrées en formation). Pourtant, **cette approche est réductrice et ne rend pas compte de la diversité des actions de formation**, dans leur contenu, dans leur finalité mais aussi dans leur durée. En effet, la logique d'entrée en formation ne favorise pas l'accès à des formations qualifiantes plus longues. Elle décompte de la même façon une place de formation qualifiante d'une durée moyenne de 6 mois (titre du Ministère du travail par exemple) et une action tout aussi qualifiante d'un mois (CQP de branche). A titre d'illustration, comment comparer, dans le secteur du transport logistique, une place de formation en vue de l'obtention d'un CAP et une place de formation pour un CACES ou une certification FIMO (de 15 jours à 1 200 heures de formation !).

C'est un changement total dans le pilotage des actions de formation que nous devons conduire. C'est un enjeu commun à toutes les régions qui devra être outillé afin de pouvoir analyser avec la même grille de lecture les évolutions apportées par le PACTE. C'est le sens du projet Agora et également du projet Oui form', porté dans le cadre d'un pilotage mené au niveau national avec « Régions de France » et les services de l'Etat.

Les modalités de contractualisation

Modalités d'achat proposées dans le cadre du PRF 2019-2022

Les outils mobilisés permettent une certaine agilité de l'action publique.

La consultation du PRF 2019-2022 a fait l'objet d'une procédure de passation de marché selon une procédure adaptée ouverte. C'est un accord-cadre sans minimum ni maximum et avec une attribution à un ou plusieurs prestataires.

La contractualisation des accords-cadres a fait l'objet d'un choix de multi-attribution, notamment pour garantir la sécurité des approvisionnements ou parce qu'un seul organisme de formation peut avoir du mal à réaliser l'intégralité de la prestation selon les lots.

Chaque marché est un accord cadre à bons de commande, qui se décline en différentes composantes. Chaque composante correspond à une action de formation (CQP, titres du Ministère, Diplôme, professionnalisation,...). Cela permet d'adapter les commandes selon les besoins des territoires, en s'appuyant sur un référencement d'organismes de formation qui se veut large. En choisissant ce mode d'achat, la Région a fait le choix de référencer le plus de composantes possible afin de faire face à la diversité des besoins.

Par ailleurs, le Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP) permet aux prestataires **de proposer à la Région de nouvelles composantes** répondant à un besoin non identifié lors de la consultation. Dans le cas où le besoin ne serait pas couvert par le potentiel du marché, il sera possible d'accompagner les projets de formation via le prochain dispositif Innov'emploi, ou, si cela s'avère nécessaire, par le lancement de marchés complémentaires (procédure plus longue). Compte tenu des évolutions des modalités de formation et des modalités d'acquisition des compétences, notamment par l'apport du digital, une réflexion sur les unités d'œuvre et les modalités de contractualisation pourra être conduite.

Les partenariats structurants entre les financeurs de formation en région

Le partenariat Région – Pôle emploi

Parmi les spécificités de la Région Occitanie, il est important de valoriser le partenariat exemplaire avec Pôle Emploi, qui a conduit à l'élaboration d'un accord-cadre Région Occitanie / Pôle Emploi Occitanie, adopté le 15 juin 2018 par le Conseil régional, et comprenant notamment une nouvelle répartition des achats de formation, unique en France, qui se mettra en place à partir de janvier 2019.

La Région assure le pilotage de l'offre de formations en direction du public demandeur d'emploi. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a renforcé son rôle, la Région étant chargée de coordonner l'achat public de formations pour répondre au mieux aux besoins des territoires, en particulier en conventionnant avec Pôle emploi lorsque l'opérateur procède à l'achat de formations collectives. Pôle emploi accompagne les demandeurs d'emploi dans leurs transitions professionnelles et les oriente vers les formations dont ils ont besoin, par l'intermédiaire de ses conseillers. Il est également acheteur de formation, par le biais d'achats sur marchés et finance des aides individuelles à la formation.

En Occitanie, l'accord cadre liant la Région et Pôle Emploi pour la période 2018-2020 permet notamment d'organiser la complémentarité en matière d'accès à la formation professionnelle, afin de faciliter la lisibilité, la pertinence et la qualité des solutions proposées aux demandeurs d'emploi, et ce pour un meilleur retour à l'emploi. Pour ce faire, la convention porte la mise en place de modalités concertées d'achats de formations individuelles et collectives, selon un principe de cofinancement à part égale (50% Région et 50% Pôle emploi) sur une liste d'actions élaborées en commun. Ainsi, la Région conduit sa démarche d'analyse des besoins de formation, en concertation étroite avec Pôle emploi.

En vertu de cet accord, afin de gagner en efficacité et en cohérence, seule la Région achète désormais les formations collectives sur marchés. Pôle emploi contribue aux achats de formation collectifs mis en œuvre par la Région au travers d'une subvention annuelle, qui permet de financer les dépenses de frais pédagogiques, de rémunération et d'aides à la mobilité des actions fléchées, en cohérence avec le règlement de rémunération de la Région. Dans ce cadre, Pôle Emploi contribue aussi, au financement de formations professionnelles dans le cadre du schéma régional des formations sanitaires et sociales à destination des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, les aides individuelles sont des leviers dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), qui permettent d'assurer une réponse à des besoins non couverts dans l'offre de formation collective. Pôle emploi mobilise désormais seul les financements individuels de formation, en complémentarité des programmations d'achat collectifs de la Région. En réciprocité, la Région contribue aux financements individuels mis en œuvre par Pôle emploi par une subvention annuelle, qui permet de financer les dépenses de frais pédagogiques, de rémunération et d'aides à la mobilité des actions fléchées.

Partenariat Région - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)

La Région Occitanie s'est fixée comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs classiques de formation de droit commun, (CFA, organismes de formation professionnelle) au nom des principes d'égalité et de non-discrimination. Cet enjeu, inscrit dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2016-2021 (priorité N° 5 – Faire de l'accompagnement des plus fragiles une cause d'intérêt régional), figure également dans le premier plan d'actions transversal de la Région Occitanie 2018-2021 pour la prise en compte des handicaps.

La Région a donc fait le choix de ne pas proposer de formations spécifiques pour les personnes en situation de handicap mais d'agir en complémentarité notamment avec l'AGEFIPH.

Ainsi dans le cadre de la convention de partenariat en cours d'élaboration, la Région se mobilisera pour prendre en compte les différentes situations de handicap dans le cadre du SPRO et pourra prévoir des formations aux pré-requis visant à accompagner l'entrée d'adultes en situation de handicap dans certaines formations, notamment au Pôle d'excellence en informatique.

De son côté, l'Agefiph mettra en place des actions de mobilisation permettant la redéfinition des projets professionnels et des mesures d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap.

A noter qu'au cours de l'année 2017, 12 083 prestations de formation ont été réalisées en Occitanie pour les personnes en situation de handicap⁵.

Caractère additionnel du pacte et valeur ajoutée des projets financés au regard de l'existant

La Région consacre des moyens importants à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. L'Occitanie compte 376 300 demandeurs d'emploi (catégorie A - Source Pôle Emploi – octobre 2018). Tous financeurs confondus, au plan national, c'est en Occitanie que l'on propose le plus de formations au profit des demandeurs d'emploi (86 400 formations en 2017 soit un taux de couverture de 23 % des demandeurs d'emploi). Les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés représentent 55 % des entrées en formation, les moins de 26 ans et peu ou pas qualifiés 15%, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi 11 % et les stagiaires habitant dans les quartiers prioritaires de la ville 10%⁶.

Si on ne considère que le financement des conseils régionaux, celui d'Occitanie est le 1^{er} en termes de nombre de places de formation achetées au profit des demandeurs d'emploi.

Le Pacte régional vise à la fois à intensifier les actions existantes qui correspondent aux axes stratégiques du cadre d'élaboration, à transformer les interventions des financeurs de formation et à expérimenter des nouvelles approches à travers des dispositifs ou des pratiques pédagogiques nouvelles (Ecoles régionales du numérique, outils de formation à distance, nouveaux modes de formation...).

Dans le cadre de la mise en place et du suivi de parcours individuels structurés, l'ambition du présent Pacte est double :

- d'une part, permettre de créer, pour l'année 2019, 20 000 places supplémentaires de formation, dont 10 000 sur les dispositifs de la Région et 10 000 sur les dispositifs de Pôle emploi, et de poursuivre cette politique volontariste d'amplification de l'offre de formation en faveur des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés sur les années 2020 à 2022,
- d'autre part, tester de nouvelles méthodes d'observations en continu, de nouvelles approches des publics cibles, particulièrement les publics qualifiés « d'invisibles », de nouvelles méthodes pédagogiques et d'accompagnement, de nouvelles certifications. Ces innovations seront évaluées et pourront être déployées ou modifiées au regard des résultats constatés.

⁵ Source : Amnyos : l'accès à la formation des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Occitanie

⁶ Source : Les chiffres clés de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2017 – Région Occitanie : Pôle emploi Occitanie – Statistiques, Etudes et Evaluations

Les projets retenus sont détaillés dans des fiches actions présentées dans les axes 1 à 3 du PACTE Occitanie.

La Région partage ainsi pleinement le défi de la transformation des compétences porté par le gouvernement dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

En conséquence, la Région s'engage pour les années 2019-2022 à maintenir son effort financier pour la formation des demandeurs d'emploi et à accompagner un véritable « choc de transformation » du système emploi/formation. L'intégralité des dépenses engagées par la Région Occitanie au titre du Pacte est neutralisée dans le calcul du niveau maximal annuel d'évolution de ses dépenses réelles de fonctionnement.

Plus précisément il s'agit de maintenir :

- les dépenses à hauteur de celles réalisées en 2017, soit un montant de 219 M€ en Occitanie (cf. annexe n°2 trajectoire financière pluriannuelle du Pacte). Ce « socle » de dépenses 2017 est constitué des 303 M€ de dépenses 2017 de la Région constatées en sous fonction 11 « formation professionnelle » du compte de gestion, desquelles sont retranchées les dépenses mandatées en 2017 au titre du « Plan 500 000 formations » (2016-2017) à hauteur de 78 M€, ainsi que les dépenses estimées à 5,8 M€ du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels au titre de 2017 (convention FPSPP 2016 prorogée en 2017),

- d'autre part, la Région s'engage à maintenir son effort propre de nombre d'entrées en formation à hauteur de 40875 entrées en formation à destination des personnes en recherche d'emploi (socle de référence 2017 retenu par la DGEFP, appliqué également pour la convention d'amorçage PIC) ;

- Pôle emploi s'engage à maintenir son effort propre de nombre d'entrées en formation à hauteur de 19 168 entrées en formation en 2017 (socle de référence 2017 retenu par la DGEFP, appliqué également pour la convention d'amorçage PIC).

Augmenter de façon significative le nombre de formations en région Occitanie, grâce au financement du Plan d'investissement dans les compétences

Un objectif commun de faire progresser le nombre de formations proposées aux personnes en recherche d'emploi en région : 33 % d'augmentation entre 2018 et 2019, grâce au financement du Plan d'investissement. Un effort qui se poursuivra sur les années 2020-2022.

Rappel de l'engagement pris dans le cadre de la convention d'amorçage :

1/ Actions financées dans le cadre de l'effort propre de la Région et de Pôle emploi

- **Actions financées par la Région** dans le cadre de son effort propre : **40 875 places** (40 544 places en actions collectives + 331 places en aide individuelle)
- **Actions financées par Pôle emploi** dans le cadre de son effort propre : **19 168 places** (5 268 places en actions collectives + 13 900 places en aide individuelle)

➔ soit un total de **60 043 places**

2/ Actions supplémentaires financées par le financement du Plan d'investissement en 2018 (amorçage 2018) : **12 959 formations** (dont 7 775 portées par la Région et 5 184 portées par Pôle emploi)

Un objectif d'augmentation du nombre de formations financées grâce au plan d'investissement très significatif (+ 33 %).

- **Actions collectives : 55 812 places**
- **Actions individuelles : 24 231 places**

➔ soit un total de **80 043 places** de formation

Ce sont donc **20 000 places supplémentaires qui s'ajouteront à l'effort propre de la Région et de Pôle emploi**, réparties comme suit :

- + 10 000 places sur les actions collectives portées par la Région
- + 10 000 places d'actions individuelles portées par Pôle emploi

A noter qu'à partir de 2019, la Région et Pôle emploi ont défini le cadre d'intervention des achats de formation, pour une meilleure coordination (convention Région/Pôle emploi) : la Région achètera toutes les actions collectives et Pôle emploi toutes les actions individuelles.

Le pilotage et le suivi du pacte régional en Occitanie

Pilotage du Pacte

Le suivi des programmes et expérimentations mis en place dans le cadre du Pacte doit s'appuyer sur un pilotage agile en capacité d'ajuster les projets en fonction de l'observation des besoins émergents.

Au niveau régional :

La gouvernance du Pacte sera portée par la Région et l'Etat, dans le cadre des instances quadripartites du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), dont la mission est d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. Le CREFOP assure en particulier le suivi du CPRDFOP.

Pour mémoire, le CPRDFOP Occitanie se décline en fiches action mentionnant le pilote et les partenaires associés. L'Etat, la Région et les Partenaires sociaux ont ainsi désigné des référents pour chacune des fiches qui les concernent. La coordination des actions prévues dans le cadre du CPRDFOP repose, pour une large part, sur l'animation et la coordination des référents. Cette méthode de travail qui se met progressivement en place sera appliquée au PACTE. Il s'agit en effet de faciliter la circulation d'information mais également d'encourager tous les partenaires impliqués à produire collectivement des réponses adaptées.

Dans le cadre du Pacte, le bureau du CREFOP et les 3 commissions « Anticipation et appui aux entreprises », « Orientation et Formation Professionnelle » et « Emploi » seront mobilisés afin de :

- Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des projets et engagements portés par le Pacte,
- S'approprier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu, sur la base de tableaux de bord régionaux.

Des bureaux et commissions dédiés spécifiquement au suivi du Pacte pourront être réunis.

Le cas échéant, le bureau du CREFOP pourra faire des propositions d'ajustement du PACTE Occitanie afin d'adapter les objectifs et les projets en toute agilité sur toute la période de mise en place de ce plan afin de ne pas figer en 2018 les actions qui seront conduites sur la période 2019-2022.

Le groupe quadripartite « analyses et prospective », placé auprès du bureau du CREFOP pour apporter un éclairage fondé sur les dynamiques sociales, économiques et territoriales, sera également sollicité. Cette instance, qui est notamment en charge de la coordination technique du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP, assurera ainsi le même rôle dans le cadre du Pacte.

Les réunions du CREFOP, lieu de gouvernance régionale du PACTE seront conjointement préparées par l'Etat et la Région.

Le pilotage se compose de deux types de réunions entre l'Etat et la Région :

Un rendez-vous annuel Etat (DIRECCTE) / Région, organisé à la fin du 1^{er} semestre de chaque année pour :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte,
- Partager le lancement des actions déjà conduites,
- Préciser et valider les pistes ou chantiers à ouvrir (cf. fiche action), examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.
- Ajuster la maquette financière sur les exercices à venir en vue de la signature des conventions financières annuelles.

L'ordre du jour sera conjointement fixé par l'Etat et la Région et le Haut-commissariat à la transformation des compétences sera convié afin de profiter des avancées constatées dans d'autres régions. Les discussions pourront donner lieu à la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du bureau du CREFOP.

Au-delà de ce rendez-vous annuel, il est utile de rappeler que l'avancement du PACTE sera très régulièrement traité lors de réunions bilatérales Direccte/Région organisées tous les deux mois.

Au niveau territorial, la mise en œuvre et l'animation des actions conduites dans le cadre du PACTE se feront au niveau des bassins d'emploi, échelon pertinent pour accompagner les dynamiques sociales, économiques et territoriales. La coordination et la mise en cohérence des actions menées seront donc recherchées à l'échelle du bassin d'emploi.

Cette coordination s'effectuera dans le cadre de la constitution d'équipes projet, sous la responsabilité de la Région, en associant les Unités territoriales de la Direccte et en lien étroit avec les partenaires du domaine de l'Orientation, de l'Emploi et de la Formation.

L'animation des actions s'appuiera notamment sur les « Maisons de Ma Région » déployées par la Région Occitanie dans au moins chaque chef-lieu du territoire, ainsi que sur les deux « Maisons de l'orientation », qui seront ouvertes sur les deux Métropoles de Toulouse et de Montpellier.

Cette animation territoriale sera coordonnée avec celle effectuée dans le cadre du Service Public de l'Emploi (SPE). L'objectif est de renforcer l'articulation des politiques publiques économie-emploi-formation, qui font l'objet de la Stratégie Régionale de l'Emploi et de la Croissance Occitanie (SREC). Il s'agit notamment d'améliorer l'efficacité de l'intervention publique dans le cadre de la lutte contre le chômage et de l'appui aux dynamiques économiques territoriales. A cet effet, il est proposé de décliner les tableaux de bord constitués dans le cadre du pilotage régional du PACTE. Cette déclinaison des tableaux de bord pourrait se faire non seulement au niveau des bassins d'emploi, mais aussi au niveau départemental, afin que les travaux conduits sous l'autorité des préfets de département et ceux conduits sous la responsabilité du Conseil régional soient en cohérence et s'alimentent réciproquement.

Les actions menées au titre du Pacte seront à l'ordre du jour, au moins deux fois par an, des réunions du SPE.

Mécanismes de suivi du Pacte

Les tableaux de bord permettant le suivi du Pacte s'articuleront selon deux axes, en accord avec l'annexe 7 relative aux conditions de suivi du plan d'investissement :

- Un volet quantitatif et qualitatif afin de suivre la réalisation des entrées en formation sur les dispositifs relevant du PACTE, basé sur le tableau de bord fourni périodiquement par la DGEFP (cf. annexe 7 : tableaux de bord non fournis à ce jour ; sous réserve de la capacité de la Région à renseigner ces tableaux avec les données issues de son système d'information),
- Un volet « thématique », afin de suivre l'état d'avancement des actions prévues dans les 3 axes du PACTE qui relèvent de prestations d'accompagnement ou de projets innovants et ne se traduisent pas forcément par des entrées en formation.

Par ailleurs, des indicateurs spécifiques au Pacte Occitanie seront définis.

Lorsque les actions mises en place dans le cadre du Pacte prolongent et intensifient celles du CPRDFOP, ils sont identiques aux indicateurs des fiches actions du CPRDFOP et permettent ainsi d'assurer le suivi conjoint des deux programmes.

Des indicateurs de réalisation, de résultat et d'impact ont en effet été arrêtés courant 2018 pour le suivi des fiches actions du CPRDFOP, dans le cadre de la gouvernance quadripartite du CREFOP. Les référents des fiches actions du CPRDFOP, représentants de l'Etat (Directions Régionales ou Rectorat), de la Région et des partenaires sociaux, sont à l'initiative des indicateurs proposés et sont également garants de leur renseignement. Les indicateurs ont fait l'objet d'un travail de mise en cohérence par le groupe quadripartite « Analyse et prospective » du CREFOP, d'une présentation dans les différentes Commissions du CREFOP et d'une validation par le bureau du CREFOP le 21 novembre 2018.

Sur la base de cette méthode, d'autres indicateurs pourront être identifiés pour les actions spécifiques du Pacte. Ils seront construits d'ici mai 2019 et seront présentés à l'occasion du rendez-vous annuel qualitatif sur le Pacte, pour être validés par les co-signataires.

Les tableaux de bord feront également l'objet d'examen ponctuels au sein du groupe quadripartite « Analyse et perspectives » du CREFOP, qui pourra formuler des propositions d'ajustements.

L'évaluation d'actions expérimentales

Le Pacte vise à favoriser un élan d'innovation pour faciliter l'accès des moins qualifiés à la formation et à la qualification, afin d'améliorer leur retour à l'emploi. L'évaluation des expérimentations mises en œuvre dans ce cadre est indispensable et constitue un véritable levier dans cette transformation.

Ainsi, trois projets expérimentaux seront sélectionnés pour faire l'objet d'une évaluation spécifique, en lien avec le comité scientifique du PIC installé au niveau national et appuyé par la Dares. Ces programmes expérimentaux ont pour objectif de mettre à l'essai des approches innovantes de la formation professionnelle et d'évaluer leur impact. Ils résultent de la réflexion des acteurs au niveau régional, en collaboration avec les équipes d'étude et de recherche chargées de les évaluer.

Proposition de trois projets expérimentaux : Propositions issues des réflexions du Conseil scientifique :

- Evaluation des formations en partenariat avec l'entreprise,
- Evaluation de formations aux savoirs comportementaux (soft skills) pour des publics cibles,
- Proposition du CREFOP : Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST).

Evaluation des moyens nécessaires à la Région Occitanie liés à la mise en œuvre du PRIC

Les moyens nécessaires à la mise en œuvre du PRIC 2019-2022 en ont été recensés dans le tableau ci-dessous sur la base des missions supplémentaires à effectuer.

Ces besoins ont été limités à la Direction de l'Emploi et de la Formation en charge de la mise en œuvre, du pilotage et de l'évaluation du PRIC. La Région ne sollicitera pas de financement Etat pour compenser l'impact du PRIC sur les Directions support (ressources humaines, informatique, achats...).

Les moyens nécessaires représentent 20 équivalents temps plein (ETP) pour la durée du PRIC.

7 agents (3 Cat A et 4 Cat B) ont été recrutés entre juillet 2018 et janvier 2019 dans le cadre de la convention d'amorçage et en prévision du PRIC 2019-2022, sur les fonctions d'ingénierie de formation (1 cat A), de mise en place des nouveaux marchés (2 Cat A) et de lancement des nouveaux appels d'offre (4 Cat B). Un chargé de mission (cat A) sera recruté au 1^{er} semestre 2019 afin d'assurer le pilotage, l'animation et l'évaluation du PRIC. Pour le reste, la Région étudiera la manière la plus efficiente d'assurer le lancement et la gestion des actions supplémentaires liées au PRIC : soit par des recrutements supplémentaires, soit par l'externalisation de certaines fonctions.

Ont également été intégrées au tableau, des missions déléguées à des structures extérieures à la Région (marché de rémunération des stagiaires avec l'ASP, AMO pour suivi des indicateurs et évaluation du PRIC) et les coûts liés aux évolutions des systèmes d'information imputables au PRIC (accrochage à AGORA).

Fonctions impactées (en ETP) demandées par REGIONS DE FRANCE	en ETP				En €
	total	cat. A	Cat. B	Cat. C	
Effectif de la Direction de l'Emploi et de la Formation	244	98	31	115	
- surcoûts liés à de l'ingénierie de formation (Recrutement 07/2018)	1	1	0	0	
- surcoûts liés à la mise en place de nouveaux marchés (Recrutement 07/2018)	1	1	0	0	
- surcoûts liés au lancement de nouveaux appels d'offre Recrutement de 4 cat B au 2 nd semestre 18)	9	0	5	4	
- surcoûts liés à la rémunération des stagiaires	0	0	0	0	
- surcoûts liés au pilotage et à l'animation (recrutement 1 ^{er} semestre 2019)	1	1	0	0	
Surcoût sur effectifs	12	3	5	4	2 532 000 €
Autres (dépenses externes)					En €
coût gestion rémunération (marché ASP)					3 055 500 €
Suivi, évaluation (AMO)					100 000 €
Surcout dépenses externes					3 155 000 €
TOTAL GENERAL 2019-2022					5 687 500 €

Nota bene : les coûts liés à l'accrochage des SI à la plateforme AGORA, évalués à 150 000 €, sont intégrés dans l'axe transverse.

AXE I • Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

Cet axe vise le financement de parcours de formation vers des métiers qui ouvrent des perspectives d'emploi à court et long terme.

Ils prennent donc en compte les nouveaux besoins de l'économie dans un contexte de profonde transformation des métiers, déjà amorcée, et appelée à s'intensifier dans les 10 années à venir.

Le déficit de qualification est la 1^{ère} cause des difficultés d'accès à un emploi. C'est particulièrement le cas en Occitanie, région confrontée à un taux de chômage de masse supérieur à la moyenne nationale dans un contexte paradoxal où cette région fait partie de celles où se créent le plus d'emplois. La création d'emplois ne profite pas à celles et ceux qui ne disposent pas de qualifications. Ainsi le taux de chômage des personnes n'ayant aucun diplôme ou le certificat d'études primaire est trois fois supérieur (18.6%) à celui des bac + 2 (5,6%).

Il s'agit, par cet axe prioritaire du PACTE, de corriger les inégalités d'accès à la qualification et de financer des parcours de formation destinés aux publics peu ou pas qualifiés vers des métiers qui ouvrent des perspectives d'emploi à court et long terme. Il s'agira aussi d'ajuster le contenu des modules de formation, à travers des compléments modulaires additionnels, pour faire face aux besoins des acteurs locaux et donner aux organismes l'agilité dont ils ont besoin pour adapter l'offre de formation. **Il s'agit là d'une plus-value essentielle du PACTE.**

Inscrits dans le Programme Régional de Formation 2019-2022, les parcours qualifiants prennent en compte les nouveaux besoins de l'économie, notamment dans les filières stratégiques visées par le Secrétariat général pour les investissements (transition numérique, conversion écologique, transport, agriculture, agroalimentaire) et identifiées en Occitanie dans la Stratégie Régionale pour l'Emploi et la Croissance (SREC) et la Stratégie Régionale pour l'Emploi (SRE), ainsi que dans les secteurs en tension souffrant d'un manque de compétences.

Parmi les 20 principaux métiers où la tension du marché du travail est importante, cinq métiers concentrent 49% des offres enregistrées à Pôle emploi : personnel de cuisine, service en restauration, conduite de transport de marchandises sur longue distance, relation commerciale grands comptes et entreprise, conduite d'enquête. Ils se concentrent dans quatre familles de métiers : hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation, transports et logistique, commerce, vente et grande distribution, support à l'entreprise⁷.

Parmi les axes innovants proposés en Occitanie, il s'agira d'enrichir les qualifications préparées en lien avec les branches professionnelles par l'acquisition de compétences nouvelles via de nouvelles formes d'apprentissage et la mobilisation des entreprises.

⁷ Source : Carif-Oref : Pôle emploi, - novembre 2018

Les acteurs de l'emploi et de la formation en région Occitanie sont particulièrement attachés à ce que l'offre de formation professionnelle prenne en compte l'évolution et la transformation des métiers, ainsi que le besoin de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés, pour soutenir et accompagner les entreprises dans leur développement.

La Région propose ainsi dans le cadre du PRF des parcours qualifiants adaptés aux besoins de l'économie, notamment aux nouveaux enjeux du numérique et de la transition écologique et énergétique.

Face à l'accélération de la digitalisation des secteurs d'activité, la Région a adapté son offre régionale à l'ère du numérique. Ainsi, la transformation numérique dans le PRF 2019-2022 vise trois axes :

- Préparer les stagiaires aux emplois de demain pour leur permettre de vivre et de travailler dans une société digitale. Un module « usage du numérique » est inscrit dans toutes les formations, quel que soit le secteur d'activité et la durée de la formation.
- Développer l'appropriation du digital par les organismes de formation comme vecteur de réussite pédagogique. La Région entend développer la montée en compétences des organismes de formation sur la digitalisation des formations. Cette dernière doit s'accompagner d'une refonte globale de l'approche pédagogique. Il est ainsi proposé aux organismes de développer des formations en présentiel enrichi : formation en présentiel qui prévoit des séquences de formation à distance. Par ailleurs, la Région déploie une offre de formation à distance conséquente qui s'appuie sur un cahier des charges exigeant et des moyens spécifiques.
- Développer une offre de formation dans le secteur du numérique avec, d'une part, le déploiement des Ecoles régionales du Numériques dans tous les départements d'Occitanie dans le cadre d'une collaboration inédite avec les collectivités locales, et d'autre part, le renforcement de l'offre de formation aux métiers du numérique et du digital dans ce domaine.

Engagée dans une démarche de transition écologique et énergétique, la Région demande aux prestataires de formation de prendre en compte cet enjeu à travers notamment une sensibilisation des stagiaires et une adaptation des contenus de formation en fonction des problématiques de chaque secteur.

L'analyse en continu de l'évolution des besoins en compétences permettra de faire évoluer les commandes ou de passer de nouveaux marchés.

Objectif 1. Contribuer au développement des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences

Programme Régional de Formation (PRF19)

Le Programme Régional de Formation (PRF19), dont la mise en œuvre est prévue à compter de janvier 2019, s'articule avec la politique orientation (Service Public Régional de l'Orientation) et avec les documents stratégiques régionaux (dont la stratégie régionale de l'emploi). Face au double défi de la réponse aux besoins en compétences des entreprises et de sécurisation des parcours professionnels, la Région a d'ores et déjà engagé plusieurs actions.

Le **PRF 19 est structuré dans une logique de parcours** conduisant à une certification reconnue. La construction de ce PRF 19 unique et harmonisé à l'échelle Occitanie s'organise autour de 8 grands programmes classés selon 2 familles, d'une part « les programmes préparatoires » et d'autre part « les programmes qualifiants ».

Parmi les « **Programmes qualifiants** », le programme « **Qualif'PRO** », destiné aux demandeurs d'emploi, a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des compétences reconnues par l'accès à des actions de formation visant une certification déposée au RNCP. Ce programme se décline en cinq parcours dont deux s'inscrivent dans l'objectif 1 contribuant au développement des filières stratégiques⁸ et deux dans l'objectif 2.

Il est proposé de développer l'accès à ces parcours de formation et de mobiliser le PACTE sur deux composantes du PRF de la Région Occitanie :

- **Les « Actions certifiantes »**

L'objectif est d'obtenir une certification reconnue afin d'augmenter le taux d'emploi des actifs, mais aussi l'accès à un premier niveau de qualification.

- **Les « Actions professionnalisantes »**

L'objectif est d'acquérir des compétences en vue d'un accès direct à un emploi qualifié. Ces actions permettront de favoriser l'élévation du niveau de qualification, ainsi que d'accompagner les plus fragiles en leur permettant l'accès à un premier niveau de qualification.

Formations sanitaires et sociales

Les besoins en recrutement dans les secteurs des personnes âgées et du handicap sont croissants, C'est pourquoi, dans une logique de prospective et d'anticipation de

⁸ Agriculture/agro-alimentaire/bois, Bâtiment/travaux publics, Commerce-distribution, Gestion/administration, Industrie, Métiers de bouche, Nautisme, Numérique, Propreté/prévention/sécurité, Sanitaire et social/soins personnels, Spectacle/artisanat d'art, Sport animation loisirs, Tourisme/hôtellerie/restauration, Transport/logistique

l'adéquation emploi-formation, le financement de parcours complémentaires sur des formations de niveaux V et IV sera proposé».

Plus-value du Pacte

Sur la base des besoins des entreprises, identifiés en lien avec les branches pour les filières stratégiques ou les métiers en tension, l'offre de formation qualifiante sera renforcée en ciblant également des métiers ou compétences émergents.

Les marchés existants seront mobilisés et de nouveaux marchés pourront être lancés en tant que de besoin.

Actions à déployer en 2019 et pistes à trois ans

Renforcer l'offre de formation

Dans le cadre de l'articulation avec Pôle emploi, il est proposé de répartir le volume de places supplémentaires entre la Région et Pôle emploi en respectant le cadre d'intervention défini dans l'accord cadre, à savoir achat collectif pour la Région et accès individuels pour Pôle emploi.

Pour 2019, il est proposé de se fixer un objectif plus ambitieux qu'en 2018⁹ avec un volume de 13 500 places de formations supplémentaires au titre de l'axe 1 objectif 1 par rapport à 2017 hors PIC (dont 3 000 places sur les actions certifiantes et/ou professionnalisantes Région et 10 000 places sur les achats individuels Pôle emploi). En année de lancement des nouveaux dispositifs de formation, cet objectif est volontariste car il faut du temps à l'ensemble des acteurs pour s'approprier la nouvelle offre de formation.

Cette politique d'amplification de l'offre de formation en faveur des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés sera poursuivie sur les années 2020 à 2022.

⁹ Pour mémoire, la convention d'amorçage portait en 2018 sur 12 959 places.

Objectif 2. Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des modules complémentaires correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises

Afin de renforcer le lien emploi-formation, les parcours de formation, au-delà des contenus relatifs à la qualification visée, seront enrichis **de modules complémentaires** afin de répondre aux compétences attendues par les employeurs :

- Pour toutes les formations, la Région a précisé dans son cahier des charges les **modules obligatoires** qui doivent être intégrés dans les actions du Programme Qualification (Période d'Application en Entreprise, Technique de Recherche d'Emploi, Numérique)...
- Dans certaines filières, des **modules complémentaires** en lien avec les nécessités du métier préparé ou ont été ajoutés aux parcours qualifiants.

Modules obligatoires

Pour toutes les formations, des modules obligatoires ont été intégrés dans les cahiers des charges :

- Une période d'application en entreprise est obligatoire pour toute formation de plus de 200 heures, en articulation avec le métier préparé ;
- Le module de techniques de recherche d'emploi est d'une durée au moins égale à 14 heures ;
- Le module de formation aux usages du numérique comprend l'apprentissage de l'utilisation du numérique et des réseaux sociaux.

Modules complémentaires

Pour faire face aux évolutions des besoins en compétences, des modules complémentaires correspondant à des compétences nécessaires pour l'exercice du métier préparé ont été ajoutés dans les parcours de formation, et selon les filières professionnelles :

- Les formations réglementaires,
- Santé et sécurité au travail (SST, Gestes et postures, travail en hauteur, amiante ...),
- Habilitations nécessaires au métier (HOB0, HACCP, SIAPP1, CACES, fluides frigorigènes...).

Compétences plus

Le dispositif Compétences plus, 4^{ème} dispositif de Qualif'PRO vise l'acquisition de compétences complémentaires en adéquation avec les exigences et l'évolution des métiers pour des publics qualifiés. Les formations « Compétences plus », d'une durée maximum de 200h, pourront concerner quatre types de compétences :

- langues étrangères/régionales,
- environnement numérique/logiciels,
- travail en sécurité et en conformité avec la réglementation,
- compétences complémentaires à l'exercice d'un métier.

Plus-value du Pacte

Au-delà des places supplémentaires à prévoir dans le dispositif « Compétences Plus », il convient de sécuriser le parcours des publics formés en prenant en compte les attentes des branches professionnelles rencontrées en terme de polyvalence, de technicité et de savoir être. On peut ainsi noter que la région Occitanie affiche une saisonnalité plus marquée que le reste du territoire national (49% des emplois contre 35%).

Dès 2019, il s'agit de renforcer l'offre de formation par la création de places supplémentaires et de modules additionnels.

Sur la durée du Pacte, 3 actions supplémentaires seront développées visant à :

- Développer des bi-qualifications en lien avec l'économie locale,
- Développer des modules sur les compétences techniques (hard skills),
- Développer des modules sur les compétences comportementales et sociales (soft skills).

De même, l'Occitanie renforcera ses actions de **promotion de la VAE notamment à destination des militants syndicaux, associatifs et porteurs de mandats politiques locaux**, dans le prolongement de l'expérimentation lancée en 2015 à Montpellier et reproduite en 2018 à Toulouse avec l'IRT.

Actions à déployer dès 2019

Développer la VAE des militants syndicaux, associatifs et porteurs de mandats locaux

Actions à déployer dès 2019

Fiche action n° 1	
ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 2)	
DEVELOPPER la VAE des militants syndicaux, associatifs et porteurs de mandats locaux	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les militant(e)s pendant toute la démarche VAE• Favoriser la promotion sociale par l'accès à la certification,• Sécuriser les parcours professionnels,• Valoriser les aspects formateur et émancipateur de l'engagement et renforcer son attractivité,• Répondre aux besoins de gestion/renouvellement des équipes,• Prendre en compte la diversité des expériences militantes
Contenu de l'action	La création d'un centre de ressources sur la VAE militante c'est : <ul style="list-style-type: none">- un lieu d'accueil et d'information- un lieu de mise en commun des expériences des candidats (réunions régulières, permanence téléphonique et plateforme participative numérique)- un lieu de coopération des acteurs opérationnels en VAE- un accompagnement personnalisé des candidats- un suivi spécifique des militants dans leur département de résidence par les espaces-conseils VAE
Public visé	Publics du PACTE : demandeurs d'emploi dont prioritairement QPV, ZRR, TH, seniors, ...

Modalités de mise en œuvre	<p>Un chargé d'étude pour animer le dispositif</p> <p>Une réunion trimestrielle des militant(e)s candidats à la VAE</p> <p>Une réunion trimestrielle du comité technique de pilotage (acteurs opérationnels de la VAE) pour apporter des réponses sur mesure</p> <p>Un suivi des militants au plus près des candidats par les espaces-conseils VAE (via la signature de conventions)</p>
Calendrier de mise en œuvre	2019-2022
Acteurs impliqués	Etat, Conseil régional, Carif-Oref Occitanie, organisations syndicales, mouvement associatif régional, élus, espaces-conseils VAE, cellules VAE des Universités, DAVA, OPCO, ...
Indicateurs de suivi	Création de 2 centres de ressources pérennes : Toulouse et Montpellier.

Inclure des modules complémentaires dans les parcours de formation

Afin de renforcer l'employabilité des futurs professionnels en cohérence avec les besoins locaux, l'intégration de modules additionnels visant à développer leurs savoir-faire et leur polyvalence sera proposée dès 2019 dans les parcours de formation de toutes les filières.

Fiche action n° 2 ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 2) INCLURE DES MODULES COMPLEMENTAIRES DANS LES PARCOURS DE FORMATION	
Objectifs de l'action	Renforcer l'employabilité des futurs professionnels en cohérence avec les besoins locaux
Contenu de l'action	<p>Intégrer des modules complémentaires visant à développer les savoir-faire et la polyvalence des futurs professionnels dans les parcours de formation de toutes les filières.</p> <p>A titre d'exemple les thématiques concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agriculture : techniques de production agricoles locales... • Tourisme : langues étrangères, logiciels de réservation, service et hôtellerie, spécificités locales (cuisine, patrimoine...) • Sanitaire et social : appréhension du handicap, accompagnement personnes dépendantes, connaissance de pathologies cf alzheimer, • Automobile : électronique embarquée • Commerce : e-commerce, nouveaux modes de consommation (circuits courts, bio...)
Public visé	<p>Publics du PACTE demandeurs d'emploi, peu ou pas qualifiés.</p> <p>Priorité donnée aux résidents des QPV, TH, ZRR, et parents isolés.</p>
Modalités de mise en œuvre	Commandes spécifiques dans le cadre du Programme Régional de Formation 2019-2022

Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	Organismes de formation
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

E-learning sur les savoirs-être pour les demandeurs d'emploi en formation dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie restauration

Fiche action n° 3 ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 2) E-LEARNING SUR LES SAVOIRS ETRE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FORMATION DANS LE SECTEUR DU TOURISME ET DE L'HOTELLERIE RESTAURATION	
Objectifs de l'action	Accompagner les salariés ou futurs salariés du secteur Touristique par le développement d'une nouvelle approche client et la promotion du territoire
Contenu de l'action	<p>Développer une application permettant de faire monter en compétence les Demandeurs d'emploi et les salariés sur plusieurs champs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découverte de l'activité touristique en Occitanie, • Les changements et les mutations de l'activité touristiques et les nouvelles attentes des clients, • Les bonnes pratiques de l'approche client et les techniques de vente (accueillir, découvrir le client et son besoin, présenter et argumenter une offre, recommander)
Public visé	Actifs du secteur du Tourisme (Hôtellerie, restauration, parc de loisir...) et/ou demandeurs d'emploi stagiaires d'une formation professionnelle dans un métier en lien avec ce secteur.
Modalités de mise en œuvre	<p>Un premier recueil de besoin a été réalisé avec des employeurs du secteur sur une partie de la région Occitanie. Ce premier état doit être avant confronté et validé par les branches professionnelles (1^{er} semestre 2019). Passée cette période, la construction de l'application sera confiée à un prestataire spécialisé.</p> <p>Avant sa mise en œuvre généralisée, une période de test est envisagée tant avec les acteurs du secteur qu'avec des actifs volontaires et des stagiaires de la formation professionnelle. Cette phase permettra de garantir le développement de compétence attendue.</p> <p>Dans sa phase de généralisation, et pour les actifs, une communication conjointe des parties prenantes devra être réalisée pour promouvoir l'application. Pour les stagiaires de la formation professionnelle, la promotion passera par les organismes de formation.</p> <p>Un pilotage des parties prenantes est à installer.</p>
Calendrier de mise en œuvre	L'application de e-learning doit être opérationnelle pour le second semestre 2019, au plus tard en fin d'année 2019, afin de préparer au

	mieux les acteurs du secteur en amont de la forte activité touristique de 2020.
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Les chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte

Pour faire face au double objectif de répondre aux besoins en compétences des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels, il est nécessaire de développer l'accès à une qualification certifiante renforcée par des **modules complémentaires** sur des compétences techniques, les « hard skills », mais également sur des compétences comportementales et sociales, les « soft skills ».

Plusieurs secteurs de l'économie régionale sont concernés et il sera demandé aux organismes de formation de proposer de nouvelles composantes. Les branches professionnelles et/ou acteurs locaux seront associés à la validation des propositions.

Les expérimentations seront suivies et évaluées. Si elles s'avèrent réussies, elles seront renouvelées. Parallèlement, chaque année, de nouvelles composantes pourront être mises en œuvre.

Développer des bi-qualifications en adéquation avec l'économie locale

La Région Occitanie présente un caractère saisonnier plus marqué qu'en France (49% contre 35% au national), en raison notamment des activités agricoles ou touristiques plus développées. Ainsi la part de projets saisonniers est majoritaire dans l'agriculture, le tourisme et l'industrie agroalimentaire¹⁰.

Les bi-qualifications garantissent l'accès à une double compétence et in fine à deux métiers. Ces formations peuvent donc permettre à une personne rencontrant des difficultés à vivre de son activité principale de compléter son revenu en développant une activité annexe. C'est une forte attente des professionnels inscrite dans le schéma régional de développement du tourisme et des loisirs 2017-2021 « Cap sur l'innovation touristique, qui concerne à la fois le littoral et les territoires ruraux où les bi-qualifications, en favorisant l'installation durable d'actifs, s'inscrivent dans une optique d'aménagement du territoire. C'est également une action inscrite dans le Plan Montagne, adopté par le Conseil Régional le 20 décembre 2018. La bi-qualification permet d'éviter une trop grande spécialisation, difficile à « viabiliser » sur les territoires.

Par ailleurs, 80 % des salariés du spectacle vivant, cinéma et audiovisuel de l'Occitanie sont des intermittents¹¹. L'un des enjeux exprimés au comité sectoriel est de développer leur polyvalence

¹⁰ : Sources : Pôle emploi enquête BMO 2018

¹¹ Source : Audiens

<u>Fiche action n° 4</u> CHANTIER STRUCTURANT (Axe 1, objectif 2) DEVELOPPER DES BIQUALIFICATIONS	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'accès à une double compétence et in fine à deux métiers. • Permettre à une personne rencontrant des difficultés à vivre de son activité principale de compléter son revenu en développant une activité annexe.
Contenu de l'action	Secteurs concernés en priorité : tourisme, agriculture ou spectacle
Public visé	Demandeurs d'emploi public du Pacte Priorité donnée aux résidents des QPV, TH, ZRR, et parents isolés.
Modalités de mise en œuvre	Innov'emploi expérimentation Appel à projets (le dossier détaillera toutes les étapes du projet jusqu'à l'évaluation finale ainsi que les modalités de transfert et de modélisation des résultats. Les expérimentations seront suivies et évaluées. Si elles s'avèrent réussies, elles seront renouvelées. Parallèlement, chaque année de nouvelles composantes pourront être mises en œuvre.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2022
Acteurs impliqués	Organismes de formation - Branches professionnelles – groupes d'entreprise et/ou acteurs locaux
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18 Les expérimentations réussies seront modélisées et transférées.

Développer des modules sur les compétences techniques

Dans certains secteurs, les difficultés de recrutement sont chroniques et le maintien en emploi difficile. Outre les compétences techniques et sociales, il est indispensable de renforcer le lien Emploi-formation.

Fiche action n° 5 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 1, objectif 2) DEVELOPPER DES MODULES SUR LES COMPETENCES TECHNIQUES	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'accès à une qualification certifiante renforcée par des modules complémentaires sur des compétences techniques, les « hard skills » • Répondre aux besoins en compétences des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels (anticiper les métiers de demain et permettre une adéquation avec les futurs besoins)
Contenu de l'action	Modules additionnels à développer sur quelques lots des filières industrie (fibre optique, aéronautique, maintenance industrielle...) et mécanique automobile, ou autres filières confrontées à une pénurie de main d'œuvre.
Public visé	Demandeurs d'emploi public du Pacte Priorité donnée aux résidents des QPV, TH, ZRR, et parents isolés.
Modalités de mise en œuvre	Programme Régional de Formation 2019-2022 Il sera demandé aux organismes de formation de proposer de nouvelles composantes.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2022
Acteurs impliqués	Organismes de formation – Branches professionnelles – groupes d'entreprise et/ou acteurs locaux
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18 Les expérimentations réussies seront renouvelées. Parallèlement, chaque année de nouvelles composantes pourront être mises en œuvre.

Développer des modules sur les compétences comportementales et sociales, les savoirs-être (soft skills)

Aujourd'hui, les recruteurs accordent de plus en plus d'importance aux qualités humaines. Pour être embauché, il faut aussi que les candidats partagent les valeurs de l'entreprise.

L'importance de ces savoirs comportementaux a notamment été mise en avant par les professionnels du tourisme et de l'hôtellerie-restauration, ainsi que ceux du commerce. Ils sont également fréquemment évoqués par le monde industriel.

Ces compétences n'étaient pas prises en compte dans les programmes de formation de la Région. Avec le Pacte, de nouveaux modules vont être proposés en Occitanie pour favoriser l'accès à l'emploi.

Fiche action n° 6 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 1, objectif 2) DEVELOPPER DES MODULES SUR LES SAVOIRS COMPORTEMENTAUX	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'accès à une qualification certifiante renforcée par des modules complémentaires sur des compétences comportementales et sociales, les « soft skills » • Répondre aux besoins en compétences des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels
Contenu de l'action	<p>Travailler avec les stagiaires sur les habiletés sociales valorisées en entreprise, telles que l'esprit d'équipe, les capacités d'adaptation, l'autonomie...</p> <p>Les formations dispensées dans tous les secteurs d'activités sont potentiellement concernées.</p>
Public visé	<p>Demandeurs d'emploi public du Pacte Priorité donnée aux résidents des QPV, TH, ZRR, et parents isolés.</p>
Modalités de mise en œuvre	<p>Programme Régional de Formation 2019-2022</p> <p>Il sera demandé aux organismes de formation de proposer de nouvelles composantes (innovantes et en lien avec les évolutions des métiers). Un partage d'expérience et une coordination des actions programmées pourront être réalisés avec pôle emploi qui a déployé, dans le cadre du PIC, une prestation sur les savoirs être professionnels depuis le 3^{ème} trimestre 2018.</p> <p>Les expérimentations seront suivies et évaluées. Si elles s'avèrent réussies, elles seront renouvelées. Parallèlement, chaque année de nouvelles composantes pourront être mises en œuvre.</p>
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	<p>Organismes de formation – Branches professionnelles – groupes d'entreprise et/ou acteurs locaux pour validation des propositions</p>
Indicateurs de suivi	<p>A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18</p> <p>Les expérimentations réussies seront renouvelées. Parallèlement, chaque année de nouvelles composantes pourront être mises en œuvre.</p>

Objectif 3. Déployer une offre de formation certifiante sur l'ensemble du territoire via la formation à distance : déploiement de Occitanie-e-formation

La Région a structuré depuis 2004 un dispositif de formation à distance. Si, à l'origine, la finalité poursuivie était de renforcer l'égalité d'accès à la formation des demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation, la démarche a participé à l'accompagnement d'un certain nombre de prestataires à la digitalisation de leur offre de formation.

Le dispositif est basé sur un environnement pédagogique et technique unique qui garantit son efficacité :

- La constitution à l'échelle régionale des groupes de stagiaires suivant une même formation,
- Un modèle pédagogique exigeant :
 - o La multi modalité au cœur du dispositif,
 - o Un cahier des charges pédagogique précis,
 - o Un accompagnement des stagiaires renforcé, clé de voûte du dispositif,
- Trois lieux de formation :
 - o Le domicile,
 - o Un site en proximité, dont la mission est d'assister techniquement les stagiaires à la prise en main des outils. La Région finance le fonctionnement du site en lien avec cette mission et l'équipement technique (matériels informatiques - Visioconférence - internet),
 - o L'organisme de formation.
- Une infrastructure et des outils techniques homogènes :
 - o Des équipements technologiques identiques pour tous les sites,
 - o Une plateforme pédagogique mise à disposition des organismes de formation,
 - o Des classes virtuelles qui permettent la visioconférence sur poste, le partage et l'animation du cours.

En 2017, 76 actions de formation à distance ont été proposées pour un volume horaire de 78 000 heures et un budget de plus de 5 M€ pour 1 790 bénéficiaires.

Plus-value du Pacte

Il existe des publics que l'on ne touche pas notamment pour des raisons géographiques. L'analyse des entrées en formation en 2017 par territoire montre une certaine corrélation sur les territoires entre la part des entrées en formation et celle de la DEFM¹².

Ex : Hérault 21% (22%), Haute Garonne 22 % (22 %) Lozère 1% (1%), Gers 2 % (2%), Lot 2 % (2 %)

¹² Demande d'emploi en fin de mois

Afin de renforcer l'égalité d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation, le Pacte va permettre de franchir un cap dans le développement de la formation à distance à l'échelle de l'OCCITANIE, en renforçant la territorialisation.

Au-delà des places supplémentaires déjà comptabilisées dans l'objectif 1, un marché spécifique sera lancé pour permettre le développement d'une nouvelle offre de services accessible au plus grand nombre et de nouveaux partenariats avec les éditeurs de contenus faciliteront l'autoformation, en cohérence avec les enjeux de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dès 2019, le dispositif de formation à distance sera structurée à l'échelle régionale et sur la durée du Pacte, 2 actions supplémentaires seront développées visant à :

- développer des plateformes d'apprentissage d'autoformation,
- donner accès aux formations en ligne en accès libre.

Actions à déployer en 2019

Structurer un dispositif de formation à distance à l'échelle régionale

L'expérience conduite en Occitanie depuis près de 15 ans a permis d'identifier les conditions de réussite de la formation à distance.

Pour les organismes de formation, cela suppose une refonte du scénario et des ressources pédagogiques, et un réel accompagnement des formateurs à l'animation des cours à distance.

Pour la Région, cela suppose :

- Une nécessité d'accompagner les opérateurs,
- La mise en place d'une infrastructure de proximité d'accueil des stagiaires,
- L'outillage numérique des organismes de formation pour diffuser les cours à distance,
- Un investissement dans une plateforme pédagogique,
- La mise en place d'un cadre financier adapté (paiement en heure formateur et procédure de contrôle de service fait bien définie et sécurisée).

Fiche action n° 7
ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 3)
STRUCTURER UN DISPOSITIF DE FORMATION A DISTANCE (FAD)
A L'ECHELLE REGIONALE

Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'égalité d'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation • Déployer le dispositif Occitanie e-formation de formation à distance à l'échelle de la Région en renforçant la territorialisation
Contenu de l'action	<p>1. Mettre en place un environnement pédagogique et technique unique qui garantit l'efficacité du dispositif de FAD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un cahier des charges pédagogique précis qui impose un découpage pédagogique - Une multi modalité au cœur des parcours qui permet d'alterner les apprentissages - Un accompagnement des stagiaires quotidien et renforcé - Des équipements technologiques identiques pour tous les sites - Une plateforme pédagogique développée par la Région mise à disposition pour les OF - Des classes virtuelles qui permettent l'animation du cours (Visio sur poste et partage) <p>2. Déployer une infrastructure sur les territoires : Pour 2019, près de 30 Tiers Lieux d'accueils des stagiaires mailleront le territoire régional (équipés en salles de tutorat et assurant un accompagnement auprès des stagiaires). Certains seront intégrés dans les Maisons de ma Région.</p>
Public visé	<p>Demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation Avec une attention particulière sur les seniors et les TH</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Fin 2018 : Appel d'offre pour retenir les Tiers lieux d'accueil • Début 2019, déploiement : <ul style="list-style-type: none"> - d'une nouvelle version de la plate-forme d'apprentissage, - d'un système de virtualisation • 2019 : Formation et accompagnement de l'ensemble des formateurs intervenant sur le réseau Occitanie e-formation (assuré par les services internes de la Région)
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte

Développer une offre de service nouvelle au sein du réseau Occitanie e-formation (à moyen terme : 2019/2020)

Il est prévu d'intégrer sur ce réseau de tiers lieux, une offre de services permettant l'acquisition de compétences nouvelles pour les demandeurs d'emploi afin de :

- 1 – rendre accessible au plus grand nombre des contenus pédagogiques innovants et de qualité dans un souci d'élévation des compétences,
- 2 – donner de la visibilité aux contenus pédagogiques existants.

Fiche action n° 8 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 1, objectif 3) DEVELOPPER UNE OFFRE DE SERVICES NOUVELLE AU SEIN DU RESEAU OCCITANIE E-FORMATION	
Objectifs de l'action	Intégrer une offre de services au sein du réseau Occitanie e-formation, permettant l'acquisition de compétences pour les demandeurs d'emploi
Contenu de l'action	<p>Développer des plates formes d'apprentissage d'autoformation permettant de se former sur des compétences très ciblées : informatique, langues, habilitations, bureautique etc. Seront privilégiés les parcours en ligne intuitifs proposant des contenus variés, par exemple des capsules vidéo permettant de développer « le micro-Learning ».</p> <p>Ces outils ne seront pas proposés au public en autoformation seuls (leur portée serait toute relative). Ils seront couplés à un accompagnement sur les Tiers Lieux Formation, qui seront des lieux « ressources » de proximité.</p> <p>Donner accès à des formations en ligne en accès libre par le recensement des outils de formation en ligne de qualité existants (peu connus du grand public) : FUN – MOOC – OPEN CLASS ROOM ECT – offre formation de EMPLOI STORE et accompagner les publics dans la prise en main de ces outils.</p>
Public visé	Demandeurs d'emploi
Modalités de mise en œuvre	<p>Innov'emploi expérimentation</p> <p>Développement de plates formes d'apprentissage d'autoformation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appel d'offre pour acquérir des plateformes digitales d'apprentissage - Formation des Tiers Lieux pour accompagner le public sur ces outils <p>Donner accès à des formations en ligne en accès libre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recensement en interne de ces outils - Contractualisation avec les partenaires qui portent ces contenus pour disposer d'une vitrine commune - Formation des Tiers Lieux pour promouvoir et accompagner les publics à l'appropriation de cette offre digitale
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2019
Acteurs impliqués	Editeurs de contenus
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Objectif 4. Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension en raison d'un déficit de formation, en lien avec Pôle emploi

La Région et la Direccte, en lien avec Pôle emploi et différents partenaires, notamment les OPCA/OPCO et les consulaires, ont déployé une offre de services « compétences et ressources humaines » en direction des entreprises d'Occitanie.

En partenariat avec le Carif-Oref, Pôle Emploi Occitanie et le FAFTT, la Région a par ailleurs engagé un travail spécifique sur les offres d'emploi non pourvues et les métiers en tension.

La majorité des offres déposées à Pôle emploi¹³ donne lieu à une embauche rapide et satisfaisante. Néanmoins, certaines offres d'emploi restent « non pourvues » : il s'agit d'offres enregistrées à Pôle emploi pour lesquelles le recrutement n'a pas abouti. Les raisons pouvant expliquer ces abandons de recrutement sont multiples : le manque de candidats adéquats, le manque d'attractivité pour le métier, la disparition du besoin ou encore le manque de budget.

Une enquête réalisée par la Direction Générale de Pôle Emploi en mai 2018 estime à 150 000 le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi non pourvues au niveau national et à 13 600 en Occitanie par extrapolation. Dans le même temps, le FAFTT constate une augmentation de l'emploi intérimaire de 10,6% entre 2016 et 2017 en Occitanie.

Pour disposer d'une analyse précise de cette problématique, la Région en lien avec Pôle emploi, le Carif-Oref et le FAF-TT a lancé à l'automne 2018 une étude sur les métiers en tension et les offres d'emplois non pourvues en Occitanie. L'objectif est de les identifier en Occitanie en vue d'élaborer un plan d'actions.

Plus-value du Pacte

L'enquête BMO de Pôle Emploi fait état de 225 800 projets de recrutements pour 2018 en Occitanie (créations de poste et remplacements, soit une augmentation de plus de 38 100 par rapport à 2017). Mais 37 % des intentions d'embauche sont jugées « difficiles »¹⁴ par les recruteurs (44 % au niveau national).

Dans un contexte d'amélioration économique et de hausse des difficultés de recrutement (chiffre en constante progression depuis 3 ans), l'analyse des tensions doit préciser les causes systémiques de ces difficultés de recrutement.

Si les principales raisons évoquées par les employeurs sont l'inadéquation des projets et la pénurie de candidats, d'autres facteurs entrent en jeu, tels que les conditions de travail et de salaire, l'image de l'entreprise, le niveau d'exigence des employeurs, la demande d'emploi ou la situation géographique.

¹³ Note de Pôle emploi – mai 2018

¹⁴ Correspond à l'opinion des employeurs sur les contraintes vécues ou envisagées lors d'une opération de recrutement de la prospection jusqu'à la signature du contrat de travail.

Dans cette pluralité de causes, les crédits du PACTE ne pourront être mobilisés que pour des actions correctives en matière de compétences des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

Dans le cadre du Pacte, il est proposé :

- qu'une attention particulière soit portée dès 2019 aux besoins en compétences numériques, avec le déploiement de « DigitalSkills », plateforme dédiée à la mise en relation entre les entreprises (de tous secteurs) qui recherchent des compétences numérique et des candidats et notamment les publics cibles du Pacte,
- de déployer un nouveau dispositif « INNOV'EMPLOI recrutement » visant à rapprocher offre/demande par la formation.

Actions à déployer en 2019

Faire évoluer la plateforme Digitalskills

Financée au démarrage par l'Etat (DIRECCTE), Digitalskills est une plateforme développée par le cluster Digital Place (cluster des entreprises du numérique de l'ex-Région Midi-Pyrénées), hébergée depuis le 1^{er} octobre 2018 par le Carif-Oref Occitanie. Son objectif est d'accompagner les entreprises et de répondre à leurs besoins en matière de compétences numérique.

Elle permet :

- de trouver les aides financières existantes en matière d'emploi, de formation et de gestion des RH,
- d'identifier les formations diplômantes aux métiers du numérique en Occitanie et les périodes à laquelle elles proposent des stages ou des alternants,
- d'identifier les organismes de formation susceptibles d'intervenir sur une compétence numérique donnée,
- de proposer un outil de gestion des recrutements, de diffusion des offres d'emploi numériques, et une CVthèque associée.

Compte tenu des enjeux liés à la digitalisation et à la transformation numérique, le Pacte permettra de faire évoluer cette plate-forme.

Fiche action n° 9 ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 4) Faire évoluer la plateforme DIGITALSKILLS	
Objectifs de l'action	<p>Accompagner les entreprises et répondre à leurs besoins en matière de compétences numérique.</p> <p>Connaitre les tendances en terme de besoins de recrutement et d'évolution des profils</p>
Contenu de l'action	<p>L'évolution de cette plateforme prendra 2 aspects :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un outil dédié aux compétences numériques accessible à l'ensemble des entreprises d'Occitanie • Une plateforme intégrant les offres d'emploi de Pôle Emploi ainsi que des modules de « dashboard » et d'exploitation des données entreprises et candidats
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises recherchant des compétences dans le numérique • Tout public ayant des compétences dans le numérique, mais aussi les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, qui, grâce à la plateforme, peuvent entreprendre des formations (grande école du numérique ou Ecole régionale du numérique par exemple)
Modalités de mise en œuvre	<p>Hébergement de la plateforme par le Carif-Oref Occitanie</p> <p>Mise en place d'un plan de communication en direction des entreprises ne relevant pas de la filière numérique</p>
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	Les entreprises confrontées à la digitalisation et à la transformation numérique
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Les chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte

Déployer un dispositif de rapprochement offre/demande par la formation

Afin d'appuyer les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement, la Région mobilisera Innov'emploi pour financer des formations adaptées lorsque le PRF ne pourra pas être activé. Cette mobilisation sera à articuler avec les dispositifs de Pôle emploi et en particulier l'AFPR et la POE.

Fiche action n° 10 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 1, objectif 4) DEPLOYER UN DISPOSITIF DE RAPPROCHEMENT OFFRE/DEMANDE PAR LA FORMATION	
Objectifs de l'action	Appuyer les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de formations correspondant aux besoins de compétences des entreprises concernées, dès lors que l'offre n'est pas mobilisable dans le cadre du Programme Régional de Formation 2019-2022 • En contrepartie engagement des entreprises à recruter des stagiaires en emploi durable, au terme de la formation • Expérimenter et déployer ce dispositif à l'échelle de l'Occitanie et lui donner une plus grande ampleur en ciblant les métiers en tension
Public visé	Demandeurs d'emploi public du Pacte
Modalités de mise en œuvre	<p>Nouveau dispositif Innov'emploi recrutement – financement des formations en subvention (500 places prévues en 2019)</p> <p>Un préalable : identifier sur les territoires les métiers en tension sur les territoires du fait du manque de compétences des demandeurs d'emploi et les entreprises confrontées aux difficultés de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par un travail partenarial en réseau qui permet aux acteurs du territoire de fournir aux équipes du conseil régional les informations, • Par une communication vers les territoires organisée au sein du réseau de partenaires. <p>Mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépôt de dossier par les organismes de formation • Contractualiser avec les entreprises • Sensibiliser le public demandeur d'emploi (public Pacte) en mobilisant les outils d'orientation (image des métiers) • Mettre en œuvre des formations
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	Dès 2019
Acteurs impliqués	<ul style="list-style-type: none"> • Carif-Oref Occitanie, OPCO, acteurs du SPRO et du SPE, FAFTT : étude des métiers en tension et des offres d'emploi non pourvus • Organismes de formation • Entreprises à l'exception des acteurs de l'insertion par l'activité économique
Indicateurs de suivi	<p>A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18</p> <p>En 2020, le bilan et l'analyse de l'action menée en 2019, notamment le nombre de projets traités et le nombre de contrats de travail signés, sera effectué afin de renforcer le dispositif INNOV'EMPLOI pour atteindre les objectifs en 2022.</p>

Objectif 5. Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

Plus-value du Pacte

Il est proposé de tester, dans le cadre des pactes régionaux, de nouvelles approches de mise en activité ou de Formation En Situation de Travail (FEST). Dans cette approche, l'activité n'est pas considérée comme un temps subsidiaire à la formation mais comme un lieu de production de compétences. L'idée est de partir de ce temps en entreprise, lieu de production (et d'utilisation) des compétences, pour construire les apprentissages.

Le 9^{ème} forum des métiers de la formation et de l'accompagnement, organisé à Montpellier par le Carif-Oref Occitanie le 16 novembre 2018, qui a mobilisé plus de 100 participants, a traité ce sujet sous l'intitulé suivant : « Formation en situation de travail : comment repérer et transmettre les compétences et l'expérience ? ».

Ces travaux ont fait l'objet d'une restitution et d'échanges au sein de la Commission Anticipation et appui aux entreprises du CREFOP du 4 décembre 2018 résumés ci-après.

La FEST se présente comme une troisième voie d'accès à la formation à côté du stage et de la FOAD ; conformément au Code du Travail¹⁵, elle est réalisée selon un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. C'est un outil pédagogique qui doit être inscrit dans un parcours de formation.

La FEST implique l'entreprise, dont elle requestionne l'organisation, le tuteur désigné au sein de l'entreprise, mais également l'organisme de formation partenaire : à ce titre elle transforme le métier de formateur, qui devient accompagnateur/conseil, et enrichit l'expertise du tuteur, qu'elle valorise au sein de l'entreprise et de ses pairs. Elle conforte également l'entreprise comme outil de dynamisation du territoire et suppose bien évidemment la mobilisation des financeurs sur le sujet.

L'enjeu du Pacte est d'inscrire cette action dans les pratiques des entreprises, des organismes de formation et des financeurs.

Pour ce qui concerne les bénéficiaires, l'AFEST peut produire, et cela à un rythme accéléré, l'acquisition de compétences qui leur permettent d'être rapidement opérationnels, et de gagner en confiance dans les compétences qu'ils possèdent.

Cette modalité de formation est particulièrement adaptée aux petites et moyennes entreprises.

¹⁵ article L. 6313-1

Dès 2019 et sur la durée du Pacte

Expérimenter des actions de formation en situation de travail

Fiche action n° 11 ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe 1, objectif 5) Expérimenter des actions de formation en situation de travail (AFEST)	
Objectifs de l'action	Produire des compétences en phase avec les besoins des acteurs économiques puisque directement articulées aux contenus des activités productives Constituer un réseau d'entreprises apprenantes
Contenu de l'action	Alternance de deux séquences distinctes mais articulées et réitérées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés : <ul style="list-style-type: none">• Une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques ;• Une séquence réflexive (en rupture avec l'activité productive), animée par un « tiers », visant à consolider les savoirs incorporés durant les temps productifs et à apprendre aux formés à identifier et verbaliser les compétences dont ils sont détenteurs.
Public visé	Demandeurs d'emploi public du Pacte
Modalités de mise en œuvre	Dispositif Innov'emploi expérimentation <ul style="list-style-type: none">• Appel à projets à construire en lien avec les partenaires sociaux• Constitution d'un comité technique pour examen des dossiers• Attribution d'une subvention
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	Entreprises volontaires, branches professionnelles, organismes de formation
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Job-rotation

Des approches de « **job-rotation** » dans des TPE-PME de filières prioritaires seront par ailleurs développées.

Il s'agit d'une expérimentation de « rotation du travail » permettant de favoriser le départ en formation et la mise en activité :

- des salariés s'inscrivent dans des formations longues avec le maintien de leur salaire,
- ils sont remplacés de façon temporaire par des demandeurs d'emploi qui sont recrutés en emploi courts et voient leur formation de prise de poste cofinancée par les pouvoirs publics.

Cette expérimentation encourage les entreprises à accroître significativement leur effort de formation en prenant en charge tout ou partie de la rémunération du remplaçant du salarié parti se former et la formation au poste du demandeur d'emploi qui assure le remplacement (dont le contenu doit être en cohérence avec son projet professionnel).

Des discussions ont d'ores et déjà été ouvertes dans le cadre de l'élaboration du Pacte Occitanie et trois pistes seront creusées après des premiers contacts prometteurs au niveau régional :

- expérimentation avec l'AFDAS dans le cadre du renouvellement des compétences sur des métiers du secteur culturel à potentiel de recrutement,
- expérimentation avec UIMM dans le cadre du projet « usine du futur »
- expérimentation dans le secteur du tourisme et du bien-être.

Une fiche action sera travaillée en 2019.

AXE II • Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences

Les fortes différences dans la répartition territoriale du nombre de demandeurs d'emploi, notamment celles et ceux peu ou pas qualifiés, montre la nécessité d'avoir une approche différenciée des publics et des territoires pour optimiser les actions conduites (*cf. annexe 4-diagnostic des besoins des publics*).

Former aux compétences clés, y compris numériques, constitue une condition d'accès à une formation qualifiante et un prérequis indispensable à l'insertion en emploi.

Ce deuxième axe favorise le déploiement d'une nouvelle offre régionale de programmes dédiés aux savoirs de base et compétences clés (programmes préparatoires tels que LECTIO dédié à la Lutte contre l'illettrisme, Déclat pour les jeunes décrocheurs, Projet PRO ...), destinés aux publics non qualifiés, qui accèdent insuffisamment à la formation.

Parmi les axes innovants qui seront déployés en Occitanie, il s'agira de mettre en place de nouvelles modalités de repérage des publics prioritaires afin d'encourager leur accès aux dispositifs de formation. La logique de parcours doit devenir la norme dans le suivi des personnes. Aussi, il est notamment proposé de créer et de déployer au niveau de chaque territoire des COPASS (comités Passerelles) afin d'organiser la cohérence et la fluidité des parcours. Une attention toute particulière sera portée sur les publics relevant des quartiers politique de la ville et des zones de revitalisation rurale, en lien avec les acteurs des territoires, via notamment une nouvelle démarche d'orientation et d'accompagnement ou la création d'un service de bus itinérant.

Ainsi, une démarche de progrès doit être engagée afin d'améliorer l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants.

Pour garantir la prise en compte des besoins des publics les plus en difficulté, la Région a identifié des programmes et des projets de formation au sein de son nouveau PRF 2019-2022 qui repose sur deux grands principes : l'individualisation des parcours et l'égalité des chances. Ces nouveaux programmes de formation répondent aux enjeux du Pacte.

La Région s'est également engagée à lutter contre les inégalités et les discriminations. Ce principe, inscrit dans le CPRDFOP, marque la volonté de garantir, au-delà d'une égalité des droits, une réelle égalité des chances.

Ainsi, la Région souhaite que l'ensemble des acteurs œuvrent pour l'accès à la formation et à l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés et favorise la mixité, tout en veillant aux représentations de genre qui pourraient être diffusées dans les formations.

L'égalité des chances, c'est aussi repenser les modalités d'accès aux formations et ainsi permettre à des publics d'entrer en formation qualifiante sans disposer des pré-requis académiques traditionnellement exigés. L'expérience est notamment conduite avec les Ecoles Régionales du Numériques et le réseau de la Grande école du numérique.

Sur le champ de l'insertion professionnelle, les actions du PIC PACTE viendront contribuer, par un accès aux dispositifs de droit commun, à la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté annoncée par le Président de la République le 13 septembre

2018, dont les actions seront structurées au niveau régional et départemental autour des préfets, afin d'intégrer pleinement le caractère interministériel de cette politique.

Une conférence régionale sera organisée deux fois par an permettant de mobiliser l'ensemble des acteurs (Etat, collectivités, associations, caisses de sécurité sociale, entreprises...).

Objectif 1. Proposer des *parcours* de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives

La Région a fait de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité pour chaque jeune et chaque adulte de son territoire. Elle s'attache à offrir une nouvelle chance en intervenant auprès de celles et ceux qui en ont le plus besoin, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi, qui restent les plus exposés à des périodes de chômage de longue durée ou à une perte d'emploi.

Dans ce contexte, il est nécessaire de construire un parcours adapté avec un accompagnement individualisé pour acquérir les savoir-être, stabiliser son projet professionnel, assurer la remise à niveau, lutter contre l'illettrisme, acquérir les premiers gestes professionnels, découvrir des métiers, élargir ses choix professionnels ou encore accéder à une qualification reconnue.

Face à la diversité des personnes et des parcours, il est indispensable de favoriser les passerelles entre les différents dispositifs afin de construire des parcours cohérents entre formation pré-qualifiantes et qualifiantes mais également entre les dispositifs d'insertion.

Ainsi, dans le cadre du PACTE, outre des dispositifs destinés aux publics éloignés de l'emploi déjà identifiés (Projet Pro et For Pro Sup), des dispositifs spécifiques contribueront à prendre en compte des publics spécifiques: jeunes décrocheurs (Déclic), personnes en situation d'illettrisme (Lectio), personnes placées sous-main de justice (Avenir). Il est essentiel de préciser que ces dispositifs n'ont encore jamais été déployés en Occitanie, l'année 2019 marquant la mise en œuvre de ces nouveaux programmes.

Concernant les personnes en situation de handicap, l'objectif premier restera celui de favoriser leur accès aux dispositifs de droits commun, au nom des principes d'égalité et de non-discrimination.

Le nouveau programme Occitanie de formation, le PRF 2019-2022, s'inscrit dans le cadre des enjeux du Pacte et répond aux priorités de cet objectif 1.

Il s'agira donc, pour la Région Occitanie de déployer, dans le cadre du Pacte, ces nouveaux programmes de formation, de promouvoir leur articulation avec les certifications interprofessionnelles partenaires sociaux (CLEA et CLEA numérique) et d'expérimenter de nouvelles modalités pédagogiques.

Plus-value du Pacte

Projets susceptibles d'être déployés dès 2019

« **Projet PRO** »

Cette action de formation de courte durée s'adressera aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ou dont les qualifications sont obsolètes de plus de 16 ans s'inscrivant dans une démarche d'accès ou de retour à l'emploi. Elle vise à leur permettre de définir un projet professionnel, d'acquérir les savoirs de base avec la possibilité d'acquérir la

certification CLEA, de consolider une orientation professionnelle et de s'inscrire dans une dynamique de qualification et d'insertion professionnelle.

Ce programme a pour objectifs :

- La définition d'un projet professionnel en lien avec les potentialités du stagiaire et en cohérence avec les réalités du marché du travail ;
- La consolidation des savoirs de base afin de favoriser l'intégration sur une formation qualifiante ou l'accès direct à un emploi ;
- La sécurisation du parcours du stagiaire par un accompagnement renforcé et individualisé, qui lui permettra également d'être totalement autonome dans sa future recherche d'emploi.

Les « Parcours intégrés »

L'objectif est d'obtenir une certification reconnue de niveau V, en bénéficiant d'une phase pré-certifiante pour les publics les plus éloignés et d'une phase certifiante. Ce parcours permettra d'augmenter l'employabilité des actifs et de déployer des formations ayant une proximité avec les besoins des employeurs.

Ces actions de formation combinent une pré-certification avec une certification. Ce dispositif est à destination des demandeurs d'emploi, orientés par un prescripteur (Pôle Emploi, Mission Locale, conseiller en insertion, CAP emploi...), qui ont validé leur projet professionnel. Lorsqu'ils ne remplissent pas complètement tous les prérequis nécessaires à l'entrée directe en certification, l'organisme de formation leur propose une phase préalable de préparation de 200 heures maximum afin de les préparer au mieux à la réussite de leur parcours.

Il sera proposé dans le cadre du PACTE, un volume de places supplémentaires au titre des parcours intégrés.

Parcours « nouvelles chances DAEU et Capacité en droit »

La Région a mis en place des financements spécifiques pour faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux formations universitaires. Le programme « **FORPRO SUP** » a pour objectif de permettre à des demandeurs d'emploi de suivre une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement supérieur. Sa mobilisation s'inscrit dans l'application de la convention cadre entre la Région et l'ensemble des établissements. Ce programme accorde une place importante aux actions permettant une reprise d'étude pour les personnes n'ayant pas le baccalauréat.

Il est proposé d'intégrer dans le PACTE les DAEU et Capacité en droit dans la mesure où cela participe pleinement aux dispositifs « nouvelles chances ». Les actions qualifiantes supérieures pourront être rattachées au PACTE dès lors que les publics qui en bénéficient relèvent des priorités du Pacte.

« LECTIO : Lutte contre l'illettrisme »

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confie aux Régions la lutte contre l'illettrisme en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret.

7% de la population âgée de 18 à 65 ans, ayant été scolarisée en France, est en situation d'illettrisme. En Occitanie, 235 000 personnes seraient en situation préoccupante face aux savoirs de base dont **120 000 sont en emploi** (soit 51%), **24 000 sont au chômage** (soit 10%) et **91 000 sont inactives**.

Le dispositif LECTIO s'adressera, dès 2019, aux personnes de tout statut (demandeurs et non-demandeurs d'emplois) souhaitant sortir d'une situation d'illettrisme. Le repérage et l'orientation du public sur ce dispositif sont des questions fondamentales. Aussi, pourront prétendre à une entrée en formation sur ce programme, les actifs salariés, les candidats orientés par un réseau prescripteur habilité par la Région (Pôle emploi, Mission Locale, conseillers d'insertion des Départements, CIDFF, Cap emploi, APEC, OPACIF), mais aussi les publics directement orientés par des acteurs relais sur les territoires.

Ce programme aura pour objectif de permettre au public en situation d'illettrisme d'atteindre les degrés 1 et 2 des savoirs fondamentaux (oral et écrit) du cadre national de référence « Lutter ensemble contre l'illettrisme » de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) et ce en :

- consolidant les savoirs de base par des pratiques pédagogiques innovantes,
- développant l'autonomie et le savoir être en facilitant les actes de la vie courante à travers des projets de vie collectifs autour d'activités sportives, culturelles ou liées à la notion de citoyenneté.

Selon la spécificité du public, il devra aussi permettre de s'inscrire dans une dynamique de construction de parcours, pour le public ayant un objectif d'insertion professionnelle ou d'évolution professionnelle. Dans le cadre de l'accompagnement, cette démarche pourrait constituer une première étape dans le cadre de la préparation du certificat CLEA validant la maîtrise des 7 domaines-clés de compétences savoirs de base.

Dans le cadre du Pacte, les actions financées au titre de ce dispositif se concentreront sur les demandeurs d'emploi.

Français Langue étrangère

Une attention particulière sera apportée aux formations linguistiques pour les bénéficiaires de la protection internationale (Français langue étrangère) pour lesquels des sessions seront programmées afin d'accélérer l'accès aux formations et leur intégration dans le monde du travail. Ce dispositif sera exclusivement déployé par Pôle emploi.

« Avenir »

La loi du 5 mars 2014 a confié à la Région, au titre de sa compétence en matière de formation professionnelle, la prise en compte des enjeux de la formation des personnes détenues dans son programme régional de formation professionnelle.

La Région Occitanie comporte 15 établissements pénitentiaires : 6 à l'Est et 9 à l'Ouest. Les effectifs sont de 5885 personnes détenues pour une capacité opérationnelle de 4422 places, soit une densité carcérale de 133% (source : statistiques Ministère de la Justice – février 2018).

A travers un programme, « Avenir » comportant des actions de pré-qualification et des formations qualifiantes et diplômantes, l'objectif est de préparer la réinsertion sociale et professionnelle de plus de 1400 personnes détenues et de lutter contre la récidive.

Co-construit avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP) et l'Unité Pédagogique Régionale (UPR – Education Nationale), le nouveau dispositif Avenir aura pour enjeu de proposer une offre combinant pré-qualifiant et qualifiant pour le public souvent démobilisé, en perte de repères et dans un environnement contraint (acteurs divers, plateaux techniques...).

Il comportera également une offre d'actions préparatoires, des formations d'insertion réparties de part et d'autre des établissements régionaux. Ces actions seront modulables et visent à accompagner la personne détenue dans une projection vers l'après-détention.

« DECLIC : Mobilisation Jeunes Mineurs Décrocheurs »

La Loi du 5 mars 2014 confie aux Régions, en lien avec les autorités académiques, la coordination des actions de prise en charge des jeunes décrocheurs, jeunes sortis du système scolaire éducatif sans qualification.

Chaque année en Occitanie, 8000 jeunes décrochent au cours de leur formation initiale. Si une frange importante de cette population est accompagnée par les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Education Nationale ou les Missions Locales d'Insertion (MLI), ces structures ne sont pas toujours en mesure de proposer une solution adaptée pour certains publics.

Le décrochage est une combinaison de difficultés qui s'enchaînent (de socialisation, d'apprentissage d'orientation, économiques, familiales...). Plus qu'un accident de parcours isolé, la lutte contre le décrochage scolaire est donc identifiée comme cause d'intérêt régional en Occitanie.

C'est dans ce contexte que la Région déploiera un nouveau dispositif qui résulte d'expérimentations conduites depuis 2015. DECLIC s'adressera aux mineurs de 16 ans et plus sortis sans diplôme du système scolaire. Il a pour objectif de raccrocher le public des jeunes décrocheurs pour leur permettre d'acquérir des prérequis nécessaires à une entrée en formation du PRF, un retour à une formation initiale ou un emploi en alternance. Il s'agit de lever les freins personnels et sociaux qui font obstacle à une entrée en formation. Ce parcours fondé sur un accompagnement soutenu devra notamment amener le public à :

- mieux prendre en charge ses difficultés de santé, logement, garde d'enfants, mobilité,...
- exprimer ses motivations et envisager le sens que pourrait prendre la formation par rapport à un désir d'insertion sociale et professionnelle,
- remédier à toute autre difficulté notamment en matière d'expression et de communication et de comportement.

Pour toucher les jeunes, des actions concrètes et innovantes devront être menées afin d'améliorer le repérage et la mobilisation de ces publics en amont et pendant la formation. Pour cela, les dispositifs qui leur sont dédiés proposeront des modalités d'organisation spécifiques :

- Accès facilité, aucune obligation d'inscription à Pôle emploi, l'enjeu étant de favoriser l'accès des jeunes dits « invisibles ». Pour mieux les capter, les opérateurs de formation pourront s'appuyer sur une diversité d'acteurs de proximité plus proche du terrain (associations sportives, médiateurs, éducateurs...);
- Environnement de travail basé sur l'engagement, facteur de motivation, et l'optimisation des conditions d'apprentissage : respect des rythmes d'attention d'un public déscolarisé depuis plusieurs mois, transformation des espaces physiques de formation, espaces collaboratifs et connectés... etc
- Modalités de transmission des compétences adaptées, rupture avec le modèle traditionnel scolaire descendant pour prévenir le risque de désengagement, rétablir la confiance en soi et favoriser le travail en groupe ainsi que la prise d'initiative.

A titre indicatif, les parcours étant individualisés, la durée moyenne serait de 250 heures en centre et 50 heures en entreprise. Les volumes horaires comme les durées hebdomadaires de formation sont donnés à titre indicatif. Cependant, les parcours de formation ne pourront se prolonger au-delà de 4 mois.

La formation pourra débuter en temps partiel puis évoluer progressivement vers un temps complet. Les périodes en entreprise seront favorisées même si elles ne sont pas obligatoires.

Il s'agit de proposer des approches formatives originales ou alternatives susceptibles de réinstaurer le goût et le plaisir d'apprendre ainsi que l'ouverture sur toutes les voies professionnelles possibles. A cet égard, les nouvelles technologies seront explorées à côté d'autres outils adaptés à ces enjeux pédagogiques.

En d'autres termes, les engagements de la Région **en terme d'innovation pédagogique porteront principalement sur les contenus mais également sur les durées, les rythmes de formation, le profil des équipes pédagogiques et les supports utilisés, en intégrant notamment le numérique.**

De plus, compte tenu de la diversité des profils des stagiaires et de la spécificité de leur situation au regard de leurs connaissances ou compétences acquises, il est souhaitable que le programme pédagogique puisse être adapté et évoluer, autant dans les contenus que sur la durée de la formation ou son rythme afin de répondre aux besoins repérés.

Ce dispositif sera structuré autour des axes suivants :

- **Un parcours très individualisé** offrant à chacun une grande variété de contextes, entretiens individuels/collectifs, mises en situation dans des environnements différents, actions de groupe, ateliers, démarches à effectuer. L'organisme aura toute latitude pour développer ces différents aspects et proposer à chacun le meilleur équilibre temps individuel / temps collectif.
- **Un Référent unique identifié pour un accompagnement soutenu**
Un référent unique sera désigné pour chaque jeune et il sera chargé de l'accompagner dans son parcours tout au long de l'action. Il sera son interlocuteur au quotidien, garant de la personnalisation et de l'ajustement des réponses apportées.
- **Un diagnostic de la situation du jeune décrocheur**
Cette étape permettra de valoriser le jeune en étudiant le positionnement le plus adapté à sa situation. Ce diagnostic s'appuiera sur divers indicateurs : connaissances, comportements et sociabilité, capacités relationnelles, codes vestimentaires, règles essentielles d'hygiène, capacités de communication, capacités d'engagement et d'investissement, difficultés de repérage dans le temps et l'espace, situation sociale, administrative, familiale, suivi spécifique, situation administrative situation familiale, habitat, mobilité, ressources, santé ...
A partir de ce diagnostic, le prestataire proposera un contenu qui pourra être modifié en fonction des acquis du jeune pendant son parcours.

Des rendez-vous réguliers seront programmés pour chaque jeune afin de suivre sa progression et de réajuster les objectifs, le tout étant formalisé par écrit.

→ **Des actions qui participent à des mises en situation personnalisées à savoir :**

- Découvrir et développer des éléments personnels structurants, facteurs de motivation et d'autonomie (goûts, intérêts, talents, aptitudes, confiance en soi, gestion des émotions...)
- Travailler sur la socialisation, l'autonomisation, la persévérance et l'expression de soi via des activités diversifiées privilégiant les mises en situation concrètes et restaurant la notion de réussite afin d'enrayer la spirale des échecs ;
- Accompagner les démarches du jeune en lien avec le conseiller en insertion de la Mission Locale et/ou la MLDS ;
- Amorcer un processus de maîtrise des savoirs de base ;
- Ré-instaurer l'envie et le plaisir d'apprendre (pédagogie adaptée à un public en rejet du milieu scolaire). Le contenu, les outils et méthodes ainsi que les compétences des intervenants (association, organisme de formation) seront précisés ;
- Développer la mobilité, la curiosité et l'expression culturelle (outils et jeux numériques, réseaux sociaux, vidéo, musique, théâtre, autres supports innovants représentant une réelle plus-value au plan pédagogique...)
- Favoriser des périodes en entreprise (visites entreprises, immersion ...)
- Développer le sentiment de responsabilité sociale par des mises en situations concrètes relevant de la citoyenneté ;
- Développer des activités porteuses de sociabilité, activité culturelle, ludique ou sportive, projet collectif comme support pédagogique et/ou toute autre démarche innovante ;
- Associer les parents (famille, accompagnant social, tuteur...) en amont de la formation afin de faciliter le parcours du jeune ;
- Délivrer un portefeuille de compétences qui permettra au jeune de valoriser ses acquis dans les étapes ultérieures de son parcours.

L'alternance formation en centre et en entreprise étant favorisée dans ce dispositif, le stagiaire pour qui cela aura un sens du point de vue pédagogique, effectuera une partie de son parcours en entreprise.

Des visites par des entreprises au sein de son centre de formation pourront également être organisées par le prestataire.

L'animation du réseau des référents pédagogiques

Au-delà des effets quantitatifs escomptés avec l'apport du financement du PACTE, il est important de mettre en valeur une des spécificités des marchés de formation de la Région. Parmi les effets leviers à valoriser, il sera proposé, après le lancement des commandes de formation et après appropriation des nouveaux dispositifs de formation, d'organiser l'animation du réseau des référents pédagogiques. Cette animation qui sera conduite par les équipes de la Région contribue à la transformation de l'offre de formation.

La Région Occitanie a une longue expérience en la matière dans le cadre de l'animation des équipes pédagogiques des Ecoles Régionales de la Deuxième Chance et des moyens dédiés seront fléchés sur la durée du PACTE après appropriation par les partenaires de l'ensemble des nouveaux dispositifs régionaux. L'animation des équipes pédagogiques démarrera donc véritablement à partir de 2020.

Ainsi, il est proposé, dans le cadre du Pacte, de déployer les programmes et projets identifiés par la Région Occitanie qui pourront être initiés dès janvier 2019 dans le cadre des nouveaux dispositifs qui seront déployés dès 2019 :

- Dispositif « Déclic » pour lutter contre le décrochage scolaire,
- Dispositif "Projet pro" pour valider son projet professionnel et acquérir les 1ers gestes professionnels,
- Dispositif « Parcours intégrés » qui propose une phase amont sur l'acquisition des savoirs de base et la poursuite sans interruption sur une formation qualifiante,
- Dispositif "For pro sup" pour reprendre des études supérieures sans le bac,
- Dispositif « Lectio » pour lutter contre les situations d'illettrisme,
- Dispositif « Avenir » pour les personnes en détention.

Par ailleurs, des modules spécifiques acquisition de la langue française pour bénéficiaires de la protection internationale seront mis en œuvre par Pôle emploi.

Les marchés existants seront mobilisés et des avenants sur le volume seront proposés.

Pour mémoire, la convention d'amorçage du Plan d'investissement dans les compétences au titre de l'exercice 2018, porte sur les volumes suivants : 58,3 M€ pour un total de 12 959 places de formation supplémentaires. Parmi les 12 959 places supplémentaires, l'objectif sur le pré-qualifiant portait sur un volume de 3 648 places.

Pour 2019, il est proposé de se fixer un objectif plus ambitieux qu'en 2018 avec un volume de 6500 places de formations supplémentaires au titre de l'axe 2 objectif 1 par rapport à 2017 hors Plan d'investissement. En année de lancement des nouveaux dispositifs de formation, cet objectif est volontariste car il faut du temps à l'ensemble des acteurs pour s'approprier la nouvelle offre de formation.

Cette politique d'amplification de l'offre de formation en faveur des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés sera poursuivie sur les années 2020 à 2022.

Objectif 2. Améliorer la fluidité des parcours

Plus-value du Pacte

Avant la fusion des deux Régions, il existait deux modalités différentes pour assurer la fluidité des parcours de formation. Côté Ouest, la forte présence territoriale permettait de valider la liste de stagiaires de formation et côté Est, un Comité Local de Suivi réunissant les prescripteurs et les organismes de formation permettait de valider les entrées en formation pré-qualifiantes sur la base du travail des prescripteurs de formation et non sur les seuls résultats des tests de sélection des organismes de formation. Il s'agissait également d'organiser la cohérence des parcours de formation.

S'appuyant sur l'expérience acquise dans les deux parties du territoire, le Pacte va permettre d'amplifier l'existant et d'expérimenter de nouvelles actions. Il s'agit de sécuriser le parcours du stagiaire selon un principe : un parcours « sans couture » Ce parcours sans couture reposera sur 2 piliers :

- l'accompagnement individualisé du stagiaire,
- la coordination des principaux acteurs dans le cadre d'une instance le « Co'Pass » qui aura pour vocation d'assurer la continuité du suivi du stagiaire, la continuité pédagogique du parcours de formation, la sécurisation en limitant les coupures et en favorisant les passerelles vers une formation qualifiante ou un métier porteur

Le Pacte va permettre dans un 2^{ème} temps d'élargir le périmètre de ces Co'Pass afin d'appréhender les publics dans leur globalité, en lien avec les acteurs locaux concernés par les problématiques identifiées. Il s'agira notamment d'encourager la reprise de formation pour celles et ceux qui sont sortis de formation pour cause d'emploi saisonnier par exemple.

Projets susceptibles d'être déployés dès 2019

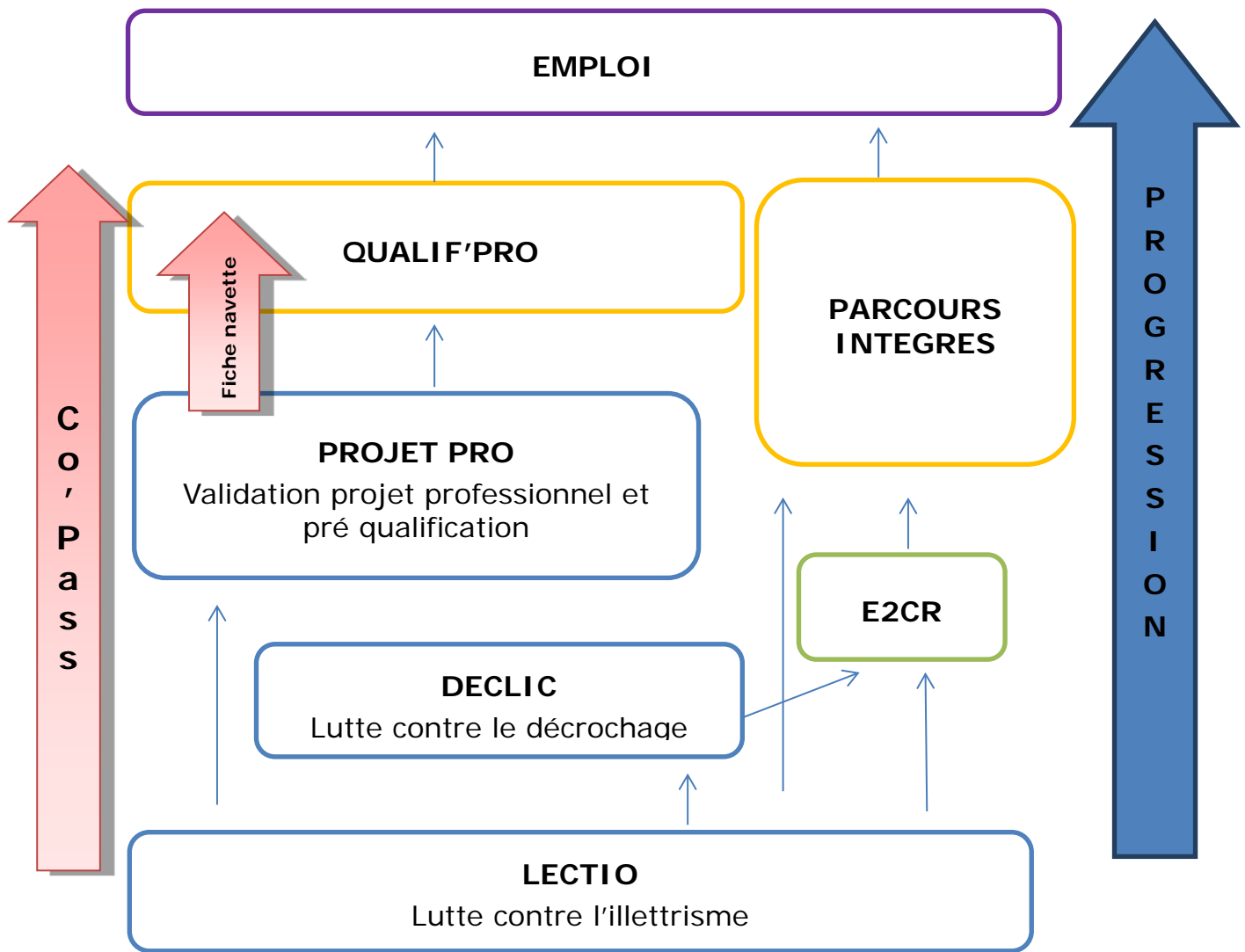
Le Co'Pass (Comité Passerelles)

Afin de garantir la fluidité des parcours, la Région mettra en place, dès 2019, dans le cadre du Pacte les « Comités Passerelles. Si la mise en place et le déploiement de cette instance seront sans incidence budgétaire pour le PACTE, le Comité Passerelle aura pour réelle ambition d'améliorer la fluidité des parcours.

Les Comités Passerelles, version renforcée du Comité Local de Suivi existant précédemment, participeront à la sécurisation des parcours en favorisant les passerelles avec les formations qualifiantes. Ils sont également les garants de la fluidité des parcours entre les différents dispositifs de formation financés par la Région sur le territoire.

Ces comités de régulation des entrées et de suivi des parcours de l'ensemble des dispositifs pré qualifiants ont été expérimentés avec succès sur plusieurs territoires de la région.

Il s'agit donc, dans le cadre du Pacte, de les amplifier et les déployer sur l'ensemble du territoire.



Favoriser la reprise de formation après une rupture pour motifs légitimes

<p align="center"><u>Fiche action n° 12</u> ACTION A DEPLOYER EN 2019 ET SUR LA DUREE DU PACTE (Axe 2, objectif 2) FAVORISER LA REPRISE DE FORMATION APRES UNE RUPTURE POUR MOTIFS LEGITIMES</p>	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la fluidité des parcours en travaillant sur les reprises de formation après une interruption pour motifs légitimes (emploi, difficultés personnelles) Ne plus raisonner en fonction des « abandons de parcours » mais plutôt en termes de « suspension » de parcours.
Contenu de l'action	<p>Rendre possible des reprises de formation dans les 24 mois après la suspension du parcours.</p> <p>La reprise de parcours sera notamment suivie dans les comités passerelles mais le PACTE permet également de lancer de nouvelles commandes aux opérateurs de formation pour qu'ils puissent garantir une place de formation aux personnes ayant quitté prématurément leur formation.</p>
Public visé	Publics du PIC bénéficiaires des actions de formation préparatoires financées par la Région et par le Pacte
Modalités de mise en œuvre	Devra se traduire dans les futurs cahiers des charges destinés aux organismes de formation, en lien avec l'exigence de modularisation.
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019 et sur la durée du Pacte
Acteurs impliqués	Comités passerelles, opérateurs de formation
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Les pistes à trois ans

Le Pacte donne l'occasion d'expérimenter, de corriger, de capitaliser et d'essaimer. C'est ce qu'il est prévu de faire dans le cadre des COPASS avec pour objectif d'élargir à terme leur périmètre.

Elargir le périmètre des COPASS

Il s'agit ici de s'inspirer des pratiques mises en œuvre au Québec dans le cadre de l'éducation à l'orientation et de la « guidance ». Des équipes pluridisciplinaires sont constituées et mobilisées afin de pouvoir traiter la personne dans sa globalité.

Le PACTE pourrait faciliter l'expérimentation de ces pratiques en Occitanie à partir de 2020. Il s'agit d'une démarche qui vise à mettre en place une culture de l'orientation dès le plus jeune âge.

Elle se caractérise par l'engagement de l'ensemble des personnels éducatifs et par la réalisation d'activités pour amener les personnes à développer une réflexion et des compétences particulières dans une démarche d'apprentissage tout au long de la vie.

A ce stade, il est trop tôt pour évaluer les éventuels surcoûts. Un travail spécifique sera conduit après la mise en place des COPASS afin d'élargir les partenaires à intégrer ou plus simplement les partenaires à mobiliser pour faire face à la diversité des situations rencontrées. Ces actions relèveront du Service Public Régional de l'Orientation.

<p align="center"><u>Fiche action n° 13</u> ACTION A DEPLOYER EN 2019 ET SUR LA DUREE DU PACTE (Axe 2, objectif 2) DEPLOIEMENT ET ELARGISSEMENT DU PERIMETRE DES COPASS</p>	
Objectifs de l'action	Fluidifier les échanges d'informations entre les acteurs intervenants sur l'accompagnement des publics bénéficiaires des actions de formation préparatoires financées par la Région Occitanie. Ce Comité Passerelles doit également être le garant de la fluidité des parcours entre les différents dispositifs de formation financés par la Région sur le territoire.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement des comités sur l'ensemble de la Région Occitanie par les équipes implantées dans les maisons de ma Région. • Elargissement du périmètre des Co'pass afin de traiter la personne dans sa globalité. <p>Modalités de fonctionnement des Co'Pass :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les parcours en cours, ne seront abordés que les situations problématiques suite à des alertes prescripteurs, ou de la Région : durée trop longue par rapport au parcours moyen prévu et/ou lorsque l'individualisation des parcours n'est pas respectée. • Anticipation des fins de parcours pour tous les stagiaires et étude des suites de parcours envisagées • Point d'info sur les places restantes pour les entrées en formation de manière à informer l'ensemble des prescripteurs pour qu'ils sachent vers quel OF orienter en priorité.
Public visé	Publics du PIC bénéficiaires des actions de formation préparatoires financées par la Région et par le Pacte
Modalités de mise en œuvre	<p>Depuis 5 ans un comité de régulation des entrées et de suivi des parcours est expérimenté sur plusieurs territoires de la région. Ce comité est aujourd'hui unanimement plébiscité par les différents acteurs de ces territoires qui soulignent l'importance de ce lieu d'échange et de partage d'informations.</p> <p>Composition : Organisation par bassins d'emploi avec un mode de fonctionnement collégial avec les prescripteurs du territoire visé ; les OF prestataires référencés sur le territoire visé et la Région qui est garante du respect des cahiers des charges des dispositifs en termes de publics cibles, durée et cohérence des parcours.</p> <p>Ce sont les services de la Région qui assurent la préparation, la convocation et l'animation de ces instances. Il est envisagé que les Co'Pass se réunissent à un rythme bimestriel.</p>
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019 et sur la durée du Pacte
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Objectif 3. Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation

Plus-value du Pacte

Projets susceptibles d'être déployés dès 2019

Accompagnement individualisé des stagiaires

L'un des grands principes des programmes de formation régionaux est l'accompagnement individualisé des stagiaires.

Afin de favoriser la réussite du stagiaire dans son parcours et de limiter les risques d'abandons, un accompagnement individualisé sera renforcé. Pour cela, il est proposé de travailler avec les acteurs du SPRO afin que chaque stagiaire puisse être suivi individuellement tout au long de son parcours par un **réfèrent unique, un réfèrent de parcours**, qui aura pour missions :

- d'aider le stagiaire à lever les freins périphériques à l'insertion (problématique sociale, familiale). Le réfèrent s'appuiera sur un réseau de partenaires sociaux identifiés ;
- de co-construire avec le stagiaire son Parcours Individualisé de Formation à la lumière du diagnostic de positionnement ;
- d'analyser sa progression pédagogique et procéder à des réajustements éventuels durant le parcours. Pour ce faire, il est régulièrement en relation avec l'équipe de formateurs sur chaque module. Des réunions d'équipe sont organisées à cette fin ;
- de suivre le stagiaire en entreprise et de l'aider dans sa recherche de stage.
- d'accompagner le stagiaire dans l'élaboration, la validation et la consolidation de son projet professionnel ;
- de prévenir les ruptures de parcours et favoriser la sécurisation des parcours ; d'aider à la détection, à la prise de conscience et à la prise en charge des questions de santé dans les stratégies d'insertion ; d'assurer tout au long du parcours le lien avec le prescripteur du stagiaire dont il est réfèrent ;
- de co-construire avec le stagiaire le bilan final individuel de la formation ; de transmettre au prescripteur une synthèse du bilan du stagiaire. Lorsque qu'une poursuite de parcours est envisagée, de faire le lien avec l'organisme de formation qui prendra le relais (adresser et assurer le suivi de la fiche navette avec l'autre organisme de formation, transmettre les bilans pédagogiques, et les évaluations réalisées etc.). En cas de refus, aménager un nouveau parcours de formation ;
- d'assurer le suivi post formation à 3 mois et 6 mois.

Le travail du réfèrent pédagogique est essentiel pour le stagiaire mais il alimentera également les discussions conduites au sein des Comités passerelles (cf. objectif 2). L'articulation entre le réfèrent pédagogique et le réfèrent du prescripteur (Mission locale, Cap emploi et Pôle emploi) sera nécessaire.

Les chantiers structurants et pistes à trois ans à ouvrir dans le cadre du Pacte

En amont de l'accompagnement, il est nécessaire d'améliorer le repérage et la mobilisation des publics dits « invisibles » et/ou non identifiés par les réseaux traditionnels. Le projet serait d'aller à leur rencontre en mobilisant notamment les réseaux des anciens stagiaires, élèves et les divers acteurs de proximité tels que les associations, les éducateurs, les médiateurs en particulier dans les QPV et ZRR.

2 actions seront plus particulièrement développées sur la durée du Pacte visant à :

- mettre en place un club de recherche d'emploi ou de formation (dispositif de pair à pair),
- mettre en œuvre une action de discrimination positive visant à gommer les inégalités dans le cadre du Pass Emploi.

Mettre en place un Club de Recherche d'Emploi ou de Formation - Dispositif de pair à pair

Lors du séminaire du mois de septembre 2018, le parrainage entre les publics a été identifié comme un levier d'accès à la formation innovant notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Travailler à plusieurs sur sa recherche d'emploi ou de formation permet de se motiver, de se soutenir moralement, de partager des idées, éventuellement un carnet d'adresses, de simuler des entretiens, de récolter des informations sur le marché du travail...

La mise en place d'un club de recherche d'emploi ou de formation au sein des Maisons de l'Orientation ou des Maisons de ma Région répond à cette attente avec une attention particulière aux publics issus des Quartiers Prioritaires de la Ville ou des Zones de Revitalisation Rurale isolés. Ces clubs de recherche d'emploi pourront s'appuyer et se coordonner avec les clubs existant au sein de Pôle emploi sur l'ensemble des territoires.

Fiche action n° 14 CHANTIER STRUCTURANT / PISTE A 3 ANS (Axe 2, objectif 3) CLUB DE RECHERCHE D'EMPLOI OU DE FORMATION – Dispositif de pair a pair	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamiser la recherche d'emploi ou de formation grâce à l'échange avec d'autres demandeurs d'emploi ou de formation. • Rompre l'isolement de la personne en recherche d'emploi ou de formation. • Améliorer l'employabilité de ces publics. • Favoriser la création ou le développement d'un réseau afin de faciliter l'intégration des demandeurs d'emploi ou de formation. • Créer un réseau d'ambassadeurs des MDO ou des MDR.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer un groupe d'une douzaine de personnes avec entrées et sorties permanentes, animé et coordonné par un référent territorial (réseau à constituer au sein du SPRO) • Lorsqu'un membre sort positivement du club, il s'engage à aider et conseiller en cas de besoin les membres encore en recherche de solution. (<i>contacts utiles, conseils sur l'entretien d'embauche, les codes de l'entreprise, ses opportunités d'emploi...</i>) • Les membres du club seront également des relais du plan d'action auprès de leurs pairs sur leurs zones de résidence (QPV ou ZRR). Ils pourront coopter leurs connaissances rencontrant les mêmes difficultés pour intégrer le dispositif ou bénéficier d'une action de la MDO, de la MDR ou d'un partenaire.
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Résider prioritairement dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) • Etre inscrit à Pôle emploi
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'un chargé d'information unique référent du club. • Le chargé d'information propose aux membres de bénéficier des actions menées par la MDO, la MDR ou un partenaire (ateliers informatique, CV, lettre de motivation, simulation d'entretiens d'embauche, forums, réunions d'information...) • Le chargé d'information établit des axes de travail personnalisés. Il est à disposition en cas de besoin pour conseiller sur le parcours de recherche d'emploi ou de formation. • Mise à disposition d'un espace dédié sur la MDO ou la MDR équipé de deux postes informatiques, d'une connexion wi-fi, d'une imprimante. C'est un lieu de coworking à partir duquel les membres peuvent rechercher et postuler sur une offre d'emploi ou de formation. • Les membres devront être informés régulièrement sur l'actualité de la MDO, de la MDR ou des partenaires afin qu'ils puissent à leur tour informer leurs pairs sur l'actualité des acteurs emploi-formation du territoire.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2022
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Pass'Emploi : Action de discrimination positive visant à gommer les inégalités constatées sur le marché de l'emploi ou lors de l'entrée en formation.

Ce dispositif, actuellement expérimenté sur le site de Bellefontaine (QPV relevant de la métropole de Toulouse), est un accompagnement individualisé de remobilisation des demandeurs d'emploi résidant dans un Quartier Prioritaire de la Ville ayant entre 18 et 30 ans, ou plus de 45 ans.

Son déploiement sera étudié dans le cadre du PACTE. Si l'expérimentation à Bellefontaine s'avère concluante, après une évaluation conduite par la Région en partenariat étroit avec les acteurs engagés dans le plan Quartiers Prioritaires de la Ville porté par les services de l'Etat et Pôle Emploi, le déploiement sera organisé au sein des 2 Maisons de l'orientation qui seront déployées par la Région sur les deux Métropoles de Toulouse et Montpellier. La synergie avec Pôle Emploi et les Missions locales dans la conduite de cette expérimentation sera un facteur clé de succès.

Fiche action n° 15 CHANTIER STRUCTURANT ET PISTE A 3 ANS (Axe 2, objectif 3) PASS EMPLOI	
Objectifs de l'action	Permettre aux bénéficiaires : <ul style="list-style-type: none">• d'être accompagnés dans la définition et la validation de leur projet professionnel.• de renforcer leur estime de soi et de reprendre confiance en leurs capacités et qualités. Le point commun entre tous ces jeunes est cette image fortement dégradée qu'ils ont d'eux même.• de profiter d'un réseau auquel ils ne pourraient pas prétendre en dehors de ce dispositif.• de maîtriser la méthodologie d'une recherche d'emploi et d'un entretien de recrutement.• de rencontrer des entreprises qui recrutent.• d'être soutenus pendant les premiers temps d'une expérience professionnelle ou d'une entrée en formation afin de prévenir les ruptures qui surviennent en début de contrat.• d'avoir un interlocuteur unique comme coordonnateur des différentes démarches à effectuer en amont d'un accès à l'emploi ou à la formation. (Santé, logement, mobilité, formalités administratives, maîtrise du français...).
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none">• Accompagnement d'1 an pour les 18 – 30 ans et 18 mois pour les + de 45 ans (plus longue compte tenu de la problématique des bénéficiaires (mobilité professionnelle et géographique, logement, accès aux droits, santé...))• Nombre de participants maximum : 60 par coach en file active par catégorie d'âge.• Accompagnement individualisé• Accompagnement non rémunéré• Acteurs mobilisés : agents des MDO ou MDR référents du dispositif Pass'Emploi plus les acteurs emploi/formation du territoire. Un élu Régional en tant que Président du comité de pilotage de l'action.• Méthodologie : Accompagnement en trois phases :<ol style="list-style-type: none">1) Définition et validation du projet professionnel ou de formation2) Accompagnement pour la mise en œuvre du projet ciblé

	3) Assurer le suivi en emploi ou en formation
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Résider dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) • Avoir entre 18-30 ans ou plus de 45 ans • Etre inscrit au Pôle emploi • Ne pas être déjà bénéficiaire d'un accompagnement renforcé
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Action coordonnée avec les acteurs et l'offre de service du SPRO • Désignation d'un coach référent unique : Un RDV individuel au minimum d'1 heure tous les 15 jours (sans compter le suivi régulier par téléphone et mail) 1 jour d'accueil sans RDV dans la semaine. Cette permanence permet d'être réactif en cas de besoin immédiat (préparer un entretien...) Travail sur les savoir être et l'identification des savoir faire Préparation aux Techniques de Recherche d'Emploi (CV, lettre, préparation entretien....) Disponibilité du coach en dehors des RDV prévus pour démarcher les entreprises ou les organismes de formation du secteur d'activité et du secteur géographique ciblé : il constitue pour les bénéficiaires le réseau professionnel qu'ils n'ont pas. Prescripteur de formation après validation du projet individuel • APSE - Aide financière Personnalisée pour le Soutien à l'employabilité Mobilisation d'une aide financière régionale pour gommer des freins repérés à l'entrée en formation ou en formation. Cette aide pourrait prendre la forme d'une aide monétaire forfaitaire mobilisable après un certain niveau dans l'accompagnement. Cette aide pourra servir au bénéficiaire en cas de besoin en matériel professionnel, garde d'enfants, mobilité, formation complémentaire... • Développement d'un partenariat avec les acteurs économiques du territoire afin que les coaches soient au fait des réalités économiques du territoire et repérés comme vecteur dans la satisfaction de leurs besoins d'emploi : Mise en relation des candidats en fonction des besoins exprimés par les employeurs • Comité de pilotage présidé par un élu régional réunissant au moins une fois par trimestre l'ensemble des acteurs emploi-formation du territoire ainsi que les associations de quartier en tant que prescripteurs de l'action : la situation de chaque bénéficiaire est étudiée • Public prioritaire à l'entrée en formation.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2022
Acteurs impliqués	Agents des maisons de l'orientation – Acteurs locaux emploi formation – associations de quartier -
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Repérage, accueil, accompagnement des jeunes des QPV, en milieu rural ou en situation de handicap par les Missions locales pour l'Insertion (MLI)

Fiche action n° 16 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 2, objectif 3) REPERAGE, ACCUEIL, ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES PAR LES MLI	
Objectifs de l'action	Repérage, accueil, accompagnement des jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville, résidant en milieu rural ou en situation de handicap par les Missions locales pour l'Insertion (MLI)
Contenu de l'action	1- Prestation d'un intervenant spécialisé pour soutenir les jeunes et les conseillers dans le diagnostic de problématiques santé et TH 2- Médiation sociale en QPV 3- Programme d'animations sportives ciblées 4- Actions de communication à destination des jeunes et de leurs familles (communication, média, outils numériques...) 5- Accueil en milieu rural par un minibus équipé 6- Organisation de passerelles avec les services sociaux (référénts, permanences, offres de service à destination des jeunes et des travailleurs sociaux...) 7- Organisation de passerelles avec l'éducation nationale (référénts, permanences en collèges/lycées, offres de service à destination des jeunes, de leurs parents, des professeurs...) 8- Entretiens jeune-conseiller en visio 9- Constitution de groupes de jeunes (les inciter à se regrouper) autour du parrainage au repérage
Public visé	Jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville, résidant en milieu rural ou en situation de handicap
Modalités de mise en œuvre	Pilotage des missions locales Coordination des acteurs Une attention particulière portée : <ul style="list-style-type: none"> • au travail temporaire qui apporte une solution rapide et de court terme qui peut correspondre aux attentes de jeunes qui ne se projettent pas (encore) dans un projet de formation ou un emploi à 1 ou 2 ans et qui peut leur permettre de mettre le pied à l'étrier ; • à la lutte contre les discriminations : avec notamment un besoin de formation des conseillers sur des méthodes innovantes ; • à la création d'activité : qui peut apporter une solution à des jeunes qui ont des compétences ou une passion qui peut se transformer en projet professionnel.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	Acteurs politique de la ville – services sociaux – Education nationale
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Objectif 4. Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

Plus-value du Pacte

Projets susceptibles d'être déployés dès 2019

Il est essentiel de déployer une offre de formation professionnelle de proximité sur l'ensemble du territoire régional. La territorialisation constitue un enjeu majeur pour prendre en compte :

- La nécessité de garantir une égalité d'accès à la formation pour tous en répondant aux aspirations professionnelles des habitants d'Occitanie,
- Les dynamiques territoriales et les projets de développement locaux, pour agir au plus près des besoins des entreprises, en permettant aux publics formés d'acquérir les compétences requises.

Poursuivre le déploiement des Maisons de ma Région et créer des Maisons de l'Orientation

Aujourd'hui, de par la loi du 5 septembre 2018 sur « la liberté de choisir son avenir professionnel », la Région est confortée dans sa compétence orientation. Au-delà de la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et de sa mise en œuvre en lien avec les services de l'Etat, il lui appartient désormais d'« organiser des actions d'information sur les métiers et les formations (...) ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants ».

Afin d'assurer au mieux l'ensemble de ces missions et garantir la proximité auprès de l'ensemble des habitants, la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée déploie des espaces d'accueil, d'échange et d'information pour les citoyens et les structures partenaires. Ainsi, les deux métropoles régionales, Toulouse et Montpellier, accueilleront des Maisons de l'Orientation dès 2019. Au sein des départements, les Maisons de Région se déploient actuellement et proposeront, en lien avec les Maisons de l'Orientation, un service d'accueil, d'information et d'orientation du public dans des lieux modernes et innovants.

Les Maisons de l'Orientation ont vocation à :

- Permettre au public d'être accueilli, renseigné et accompagné sur toutes les questions relatives à l'information sur les métiers, à l'orientation et la formation professionnelle,
- Déployer un programme d'animations et événementiels à destination des publics et des professionnels, permettant de mixer les formats d'actions : conférences, expositions, jeux sérieux grandeurs nature, mini forums...
- Donner accès, dans un cadre convivial et attrayant, à des ressources documentaires et numériques par le biais d'équipements informatiques innovants,
- Favoriser la construction du réseau partenarial, la consolidation de la culture commune et la diffusion de techniques originales et utiles à tous pour améliorer le service public rendu aux usagers (pédagogie innovante, nouvelles méthodes de remobilisation...

Les missions confiées aux Unités Territoriales, en charge au sein des Maisons de ma Région de l'accueil, information sur la formation (SPRO) sont les suivantes :

- Assurent, au sein des Maisons de la Région, l'accueil, l'information et l'orientation des publics,
- Pilotent la mise en place d'actions sur les territoires, en tenant compte de leurs spécificités,
- Participent aux instances d'animation du SPRO sur les territoires, mises en place par les partenaires de la Région et assurent sur les territoires un rôle de représentation de la Région sur la thématique Emploi-Formation, notamment dans le cadre des réunions du service public de l'emploi,
- En lien avec les autres acteurs de l'emploi et de la formation, en particulier les UD de la DIRECCTE, assurent une veille des dynamiques économiques sur les territoires et le recueil de besoins emploi formation en vue d'élaborer les commandes de formation.

Le partenariat avec les Départements

Les Départements et la Région ont des préoccupations, des ambitions et des priorités communes, notamment celles de l'insertion des publics en difficultés et la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, la Région s'est engagée dans la lutte contre les inégalités sociales en s'appuyant sur un partenariat exemplaire avec les Départements. Il s'agit, en effet, d'assurer l'égalité d'accès à la formation des allocataires du Revenu de Solidarité Active.

Pour se faire, Départements et Région articulent et assurent la complémentarité de leurs actions en matière de formation des allocataires. A ce titre, les Départements du territoire régional ont été habilités comme prescripteurs des formations régionales.

Organiser avec l'Etat le maillage territorial

Les publics éloignés au sens géographique, habitant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), doivent bénéficier d'un égal accès à l'information et d'une égale diffusion de l'offre de services des partenaires en matière d'Orientation, de formation et d'emploi sur les territoires.

Pour ce faire, dans le cadre de l'animation des réseaux du Service Public (SPRO et SPE) sur les territoires, et dans le cadre du programme d'animation territoriale porté par les équipes de la Direction Emploi Formation de la Région au sein des Maisons de Ma Région, ainsi que par les services de l'Etat sous l'autorité des Préfets de département, les actions suivantes pourront être menées :

- Identifier les territoires en déficit de présence institutionnelle, les territoires en déficit de présence partenariale des acteurs et partenaires et les territoires en déficit d'information,
- Lister et identifier les réseaux de partenaires nouveaux et intéressants à associer selon les territoires considérés (ex : MSAP, PIJ) et développer un partenariat avec ces nouveaux lieux d'accueils :
 - o Diffusion des supports élaborés, réalisation d'actions sur des lieux tiers selon les besoins,
 - o Faire participer et associer ces lieux tiers aux remontées d'informations territoriales (besoin emploi formation, besoin des publics, ...)

- o Réalisation d'animations sur ces lieux si besoin par les équipes des partenaires du SPE et SPRO.

L'accompagnement des établissements de formation : la collaboration avec l'AGEFIPH

L'Agefiph est signataire de la charte qualité Certif'Région, qui permet aux organismes de formation de la Région Occitanie d'obtenir le label Certif-Région reconnu au niveau national depuis le 6 juin 2016 (l'un des 10 premiers labels reconnus en application du décret du 30 juin 2015).

Dans ce cadre, un dispositif proposé par l'Agefiph en collaboration avec la Région Occitanie a été mis en place pour accompagner les organismes à répondre à leur obligation en matière d'accessibilité de leurs formations et pour favoriser l'accueil de stagiaires ou apprentis en situation de handicap :

- Une formation à destination des référents handicap nommés au sein des organismes de formation et des CFA
- Des actions d'animation proposées aux référents handicap (rencontres, animation du réseau)
- Des indicateurs « accès à tout pour tous » dans le référentiel Certif'Région, exigés pour obtenir le label
- La mise à disposition depuis 2018 d'un service d'appui, la Ressource Handicap Formation (RHF) pour :
 - o Aider à compenser le handicap en formation pour les personnes handicapées (demandeurs d'emploi, salariés ou alternants) dont le projet de formation a été validé : service proposé aux prescripteurs de formation et CEP, organismes de formation et personnes handicapées en collaboration avec tous les acteurs du Droit Commun, pour aider à la détection des besoins et établir un diagnostic de situation ;
 - o Faire évoluer les organismes de formation et les CFA dans leur réponse à l'obligation légale d'accueil, d'accompagnement des personnes handicapées et d'accessibilité et de compensation des situations de handicap ;
 - o Proposer une démarche concrète de collaboration entre les différents acteurs du parcours de formation, détenteurs d'expertises complémentaires ;
 - o Identifier les solutions de compensation du handicap en formation (durée, rythme, aménagement de support pédagogique, intervention d'un tiers, soutien pédagogique, aides de l'Agefiph, ...) ;
 - o Professionnaliser les « référents handicap » au sein des OF/CFA ;
 - o Capitaliser les sollicitations et situations traitées pour diffusion en retour des informations à l'ensemble des acteurs via l'animation ;
 - o Mesurer l'impact de ce service en collaboration avec la Région Occitanie en termes d'accès à la formation et à la qualification du public en situation de handicap.

Dans le cadre du Pacte, il s'agit d'aller au-delà pour favoriser l'accès des plus fragiles à la formation. Ainsi, une convention spécifique Région - Agefiph sera déployée à l'échelle du territoire Occitanie. Elle aura pour ambition d'engager l'Agefiph et la Région sur 5 volets d'ores et déjà identifiés et qui seront affinés dès 2019:

- volet information, orientation, formation insertion des personnes handicapées,
- volet entreprises,
- volet professionnalisation des acteurs,
- volet observation, échanges de données
- et enfin, volet animation évaluation de la convention.

Les chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte

Le Pacte permettra de mettre en œuvre de nouvelles actions visant à mieux repérer les publics les plus éloignés, à assurer une meilleure couverture territoriale et à communiquer différemment sur les métiers notamment en démystifiant le mot « orientation » ou « ré-orientation » connoté de beaucoup d'interrogations, de craintes et d'injonctions par l'entourage (parents, professeurs...).

Ces actions doivent rassurer les publics, leur donner confiance, de l'appétence et leur permettre de s'approprier la démarche d'orientation (Aptitudes- intérêts –étapes à mettre en œuvre ...),

Ateliers « Cibl'Info-métier/Orientation »

Fiche action n° 17 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 2, objectif 4) ATELIER CIBL'INFO METIER/ORIENTATION	
Objectifs de l'action	Mieux repérer les publics les plus éloignés de l'emploi
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'ateliers, d'une durée de 3 heures, une fois par semaine sur inscription dans les cités de l'orientation et les Maisons de la Région de Toulouse et de Montpellier. Constitution d'un groupe de 6 personnes avec un animateur-accompagnateur (apport d'une dynamique collective et d'une écoute individuelle) Intérêt de mixer le public cible du programme Pacte pour permettre des échanges et des confrontations Mise en place d'ateliers spécifiques (public scolaire- PJJ...) <p>Le contenu de l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisation de logiciels d'orientation innovants, et travailler en partenariat avec la Fondation Jeunesse Avenir Entreprise (Fondation JAE), choix du logiciel adapté aux besoins de chacun Questionnaire d'auto évaluation : Repérer ses intérêts, ses capacités et ses valeurs Exploitation du résultat du test/ Feuille de route personnalisée –Etapes à mettre en place après l'atelier ... Apporter des témoignages ou vidéos de professionnels ou ex stagiaires de l'atelier ---travail en partenariat avec le réseau d'ambassadeurs des métiers sur leurs trajectoires professionnelles (tous métiers)
Public visé	Jeune ou adulte sans projet, en cours de scolarisation, décrocheur, ou adulte en réorientation, travailleurs Handicapés, femmes isolées, salariés, résidents en QPV, zone urbaine ou rurale L'inscription à Pôle emploi n'est pas obligatoire
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Un référent en charge de piloter coordonner et animer la mise en œuvre, la formation, le suivi et de l'évaluation de ces ateliers au niveau Régional L'outil PARCOUREO INFORIZON : https://www.fondation-jae.org/inforizon-insertion/ 3 Logiciels d'orientation plus un logiciel de jeux de Rôle (Vraie Vie Vrai Défi) et logiciel Pilot Emploi (travail sur les

	<p>freins à l'insertion) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un Code personnalisé qui permet l'accès au logiciel à domicile après l'atelier à paramétrer en fonction des besoins de la personne entre 3 semaines à 3 mois par exemple - Réactualisation chaque année par la Fondation JAE avec des nouveaux métiers - Ces outils permettent de manière ludique d'explorer des pistes de métiers (vidéos), et de s'approprier la démarche d'orientation, avec l'accompagnement des animateurs. <ul style="list-style-type: none"> • Campagne de communication auprès du réseau AIO et des associations diverses et associations de parents d'élèves de l'existence de ces ateliers et du calendrier de mise en œuvre sur chaque territoire.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Deuxième semestre 2019 : 6 MDR (à définir) + les deux cités de l'orientation Toulouse et Montpellier • Déploiement général pour 2020
Acteurs impliqués	<p>Organisation de l'Animation des prestations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animation par les agents de la Région MDO et MDR • Animation par des prestataires qui pourraient intervenir de manière délocalisée sur le territoire ou venir en renfort sur l'animation dans les MDO et MDR <p>Les deux hypothèses peuvent être combinées pour couvrir le territoire et garantir la périodicité hebdomadaire de l'atelier.</p>
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Bus-itinérant – Orientation, formation

<p><u>Fiche action n° 18</u> CHANTIER STRUCTURANT (Axe 2, objectif 4) BUS ITINERANT</p>	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des équipements mobiles pour délivrer aux publics « éloignés », en zone rurale, un service d'information, d'orientation et de formation en proximité • Amener la formation, l'information, et l'orientation professionnelle au plus près de ces publics • Mobiliser les partenaires de la Région sur ces actions communes
Contenu de l'action	<p>Actions d'information, orientation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une information citoyenne accès à ses droits en matière de santé- logement... Associations etc.... • Accompagner les publics vers l'élargissement des choix professionnels et la découverte des métiers, des formations, des possibilités d'orientation : <ul style="list-style-type: none"> o Amener les actions de découvertes des métiers en zone éloignées, dans les établissements, ... o Une information sur les métiers en tension (vidéos logiciels d'orientation), sur les formations initiales ou continues, la vae.... • Encourager les publics vers la mobilité pour poursuivre leur

	<p>qualification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre davantage le SPRO en proximité • Co-animer des actions et des évènements avec les partenaires du SPRO sur ces territoires éloignés • Prestations de coaching régulières pour les publics les plus fragiles ou en demande • Possibilité d'être positionné sur une formation ou un emploi TRE individualisée ou en groupe si possibilité <p>Actions de formation : Réaliser de la formation, grâce à ces équipements mobiles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'actions de formations courtes ou de modules (existe par exemple pour les formations Prévention incendie, Secouriste du travail, Habilitations Electriques,...) • Formation en présentiel pour les personnes en situation d'illettrisme • Formation à distance –tutorat- sur secteurs qualif pro 3 secteurs en tension pourraient être envisagés (Aide à la personne- Sécurité et propreté) <p>Actions évènementielles sur l'orientation et la formation</p>
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Public quartiers en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR), et territoires reculés. • Tout public concernant l'information et l'orientation SPRO • Public inscrit à Pôle emploi si inscrit sur formation de la Région
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir l'équipement et l'aménagement des bus : <ul style="list-style-type: none"> ◦ espace accueil et entretiens (postes informatiques-WIFI- Imprimantes) des portables pour l'option formation ◦ Kit d'information du SPRO, dans le bus : tablettes, écrans tactiles type bornes, supports d'informations... • Un ou plusieurs équipements mobiles, de type « gros utilitaires » ou « camping-car » aux couleurs et visuels de la Région. • Mise à disposition des chargés d'information des MDR, et des chargés de missions de la région en charge de l'animation du SPRO • Mise à contribution des partenaires du SPRO pour réaliser des permanences et actions en zones éloignées. • Construction d'un système de partage des équipements entre MDR et UT, et entre les sites de la Région • Mise en place et gestion d'un planning de réservation, et d'utilisation des équipements mobiles
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	Partenaires du SPRO
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

<p><u>Fiche action n° 19</u> CHANTIER STRUCTURANT (Axe 2, objectif 4) IMAGE DES METIERS</p>	
<p>Objectifs de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer sur les territoires, pour chaque filière professionnelle, des « bouquets d'actions » de découvertes des métiers, en s'appuyant notamment sur les actions menées au titre du SPRO • Développer les partenariats actifs avec le monde économique et les prescripteurs. • Mutualiser les outils créés, les méthodologies, capitaliser les bonnes pratiques et facteurs de succès. • Piloter un plan d'action régional « Image des Métiers » et une communication efficace sur « l'offre de service Image des Métiers » proposée et mise en œuvre au plus près des habitants : Mettre en cohérence des actions justifiées par des besoins locaux, des actions liées à des événements d'envergure régionale et des actions liées à des événements ou semaines nationales ou supra-nationales. • Mobiliser les services de la Direction de l'Emploi et de la Formation, et des collaborations avec d'autres directions et des partenaires régionaux.
<p>Contenu de l'action</p>	<p>Un plan d'action de découverte des métiers, des secteurs professionnels et des formations articulés autour des métiers en région, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métiers/secteurs en tension : pénurie relative de main-d'œuvre, difficultés de recrutement sur le bassin d'emploi • Métiers/secteurs émergents, nouveaux métiers : Ces métiers correspondent à de nouveaux besoins, non identifiés par le public. • Métiers/secteurs idéalisés : De nombreuses personnes s'orientent dans des secteurs attractifs sans connaître les prérequis, les conditions de travail, de rémunération, les perspectives de carrière, • Métiers/secteurs « genrés » qui peinent à trouver des profils masculins lorsqu'ils concernent essentiellement des femmes, ou l'inverse. <p>Communication sur « l'offre de service Images des métiers », notamment agenda des manifestations accessible au public et aux acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation</p>
<p>Public visé</p>	<p>Les actions s'adressent prioritairement – mais sans exclusive – aux demandeurs d'emploi et aux élèves de tous niveaux. Elles sont accessibles par le plus grand nombre (personnes valides et personnes en situation de handicap). Les actions s'adressent également aux salariés en reconversion, aux parents de jeunes, et aux apprentis en réflexion sur leur orientation à venir.</p>
<p>Modalités de mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre des actions dans les implantations de la région (Unités territoriales dans les MDR, MDO) • Construction du plan d'action avec les territoires. • Mise en place d'actions innovantes dans des territoires sous dotés ou dans des secteurs d'activité peu mis en valeur.

	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration avec le Carif-Oref pour la conception d'un agenda en ligne
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	Acteurs du SPRO, SPE, branches, consulaires, autorités académiques...
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Information des familles de collégiens ou de lycéens sur l'orientation

<p align="center">Fiche action n° 20 CHANTIER STRUCTURANT (Axe 2, objectif 4) INFORMATION DES FAMILLES DE COLLEGIENS OU DE LYCEENS SUR L'ORIENTATION</p>	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les parents à traiter au sein de la cellule familiale des questions d'orientation avec leurs enfants. • Outiller les parents en les informant sur leur environnement économique régional, • Informer les familles de l'activité économique régionale, des secteurs d'activité porteurs, de ceux en déclin • Présenter l'offre régionale de formation en relation avec cette présentation. • Présenter les partenaires et les services utiles pour l'aide à la définition de projet professionnel. • Présenter les partenaires et les services utiles pour l'accès à l'emploi, à la formation ou à la reconversion professionnelle si éventuellement un parent est conjoncturellement concerné.
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Au sein d'une Maison de l'Orientation, d'une Maison de Région ou d'un établissement scolaire, la Région organise une information auprès des parents de collégiens ou de lycéens, en lien avec l'Education nationale et la DRAAF. • Sur un format conférence de deux heures maximum, les parents auront un premier niveau d'information sur l'environnement économique régional, les partenaires et dispositifs compétents pour les aider à définir l'orientation de leurs enfants. • On profite également de ce temps pour informer en quinze minutes les parents que la Région à travers les MDO et MMR peuvent les aider dans un éventuel parcours de recherche d'emploi, d'accès à la formation ou de reconversion professionnelle. • En fin de séance, proposer un rdv individuel en MDO ou MMR pour les parents qui souhaiteraient que la Région Occitanie les accompagne dans leurs démarches personnelles ou d'aide à l'orientation de leurs enfants. <p>L'aide financière du PACTE permettra de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réaliser un support de présentation dynamique (réalisation d'un film ou d'une animation en images de synthèse) de l'environnement économique régional et de l'offre de formation correspondante,

	<ul style="list-style-type: none"> financer des prestataires afin de démultiplier les animations, informer un maximum de familles, financer la réalisation d'une application spécifique dédiée aux familles sur laquelle ils auront accès à la présentation économique régionale, aux fiches métiers des emplois régionaux, à l'offre régionale de formation, à des conseils en matière d'orientation et à un annuaire intuitif des partenaires régionaux qui les accompagneront dans leur recherche d'orientation. Deux entrées seront possibles : une entrée jeune et une entrée parent.
Public visé	Tous parents et leurs enfants collégiens et lycéens de la Région Occitanie.
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Associer aux MDO et MMR les services régionaux compétents pour créer un support pertinent et synthétique de cette présentation économique régionale. Associer un professionnel de l'image et du montage pour créer un produit esthétique et dynamique. Professionaliser les agents de la MDO et des MMR sur cette information économique. Former un réseau d'animateurs régionaux sur cette action. Ou contractualiser avec des professionnels de l'animation. En l'espèce, une information réussie doit être dynamique, synthétique, moderne, captivante, informative et « outillante ». Organiser en MDO et MMR la deuxième phase de l'action en réservant des rdv individuels aux parents. Remise aux parents sur une clé USB du film ou du support de présentation, d'un catalogue numérique présentant les acteurs du territoire régional pouvant accueillir, informer, orienter et accompagner sur ces thématiques et, de conseils méthodologiques pour mener à bien une orientation scolaire ou la définition d'un projet professionnel.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

AXE TRANSVERSE • S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

Ce troisième axe transversal soutient le financement d'ingénieries ou de travaux de recherche-développement spécifiques au développement de nouvelles approches pédagogiques ou au déploiement de systèmes d'information permettant d'améliorer le recueil, l'analyse et la restitution des informations sur les besoins en compétences.

Parmi les axes innovants qui seront déployés en Occitanie, un plan ambitieux de modernisation de l'offre de formation sera déployé dans la continuité de la démarche qualité pilotée par la Région en lien avec l'ensemble des financeurs de formation.

Pour mémoire, la Région a déployé, en lien avec la plupart des financeurs de formation, un label qualité intitulé « Certif'Région ».

Certif Région est un label reconnu au niveau national et qui s'inscrit pleinement dans les dispositions prévues par la loi du 5 septembre 2018 sur la « liberté de choisir son projet professionnel ». Fort de l'expérience réussie au titre de l'élaboration et du déploiement de cette charte qualité, il est proposé dans le cadre du PACTE Occitanie de lancer un vaste plan de modernisation de l'offre de formation, en apportant aux organismes de formation un appui externe pour les aider à rénover le rapport enseignant/stagiaire, tout en profitant du potentiel du digital et du numérique et des nouveaux outils à leur disposition, qui permettent de vérifier les acquis de la formation et d'ajuster les parcours à la carte, en adaptant si besoin les parcours en fonction de l'avancement de chaque individu.

Aujourd'hui dans le contexte de réforme de la formation, il est difficile pour les organismes d'investir sur l'innovation pédagogique. Le manque de visibilité financière freine l'investissement au sein des organismes, qui ont du mal à se positionner à court et moyen terme au sein du nouveau système emploi formation (fusion des Régions, réforme du Compte Personnel de Formation, création de France Compétences, création des OPCO,...). Le contexte de refonte du système emploi/formation doit toutefois pousser les organismes à se questionner, non seulement sur leur nouveau modèle économique, mais aussi et surtout à réinterroger leurs pratiques pédagogiques.

Les capacités de financement offertes par le PACTE permettent d'envisager un travail de grande ampleur, qui sera détaillé dans ce plan.

Le Pacte permet également de travailler sur la logique de parcours et de reprise de formation, afin de faire face à la complexité des parcours des personnes, qui alternent des périodes d'emploi et des périodes de formation. En vue d'une insertion durable dans l'emploi, il est nécessaire de donner de la souplesse à nos dispositifs de formation. Mais il est surtout essentiel d'organiser les passerelles entre les dispositifs et de revoir aussi les critères d'accès aux formations pour celles et ceux qui sont sortis prématurément d'une formation pour des raisons légitimes (emplois saisonniers, déménagement, situation sociale, ...).

Le PACTE doit nous donner les moyens de travailler sur la flexibilité des entrées en formation et d'adapter la durée des formations en fonction de la réalité du parcours et des acquis de chaque personne. Les comités créés et déployés dans le cadre de l'axe 2 (COPASS) seront mobilisés pour non seulement assurer les passerelles entre dispositifs, mais aussi pour assurer la reprise de formation en cas de sortie anticipée pour cause

d'emploi. Compte tenu de la saisonnalité de certains métiers, nous sommes sans doute concernés, plus que dans d'autres régions, par des sorties anticipées de formation avant les saisons touristiques (été comme hiver). La Région Occitanie, qui dispose d'un potentiel touristique sans précédent, est ainsi très fortement marquée par la saisonnalité de certains emplois. Il s'agira donc de conduire des expérimentations afin d'apporter une réponse à ces situations en facilitant le retour en formation et en évitant ainsi de perdre les acquis.

Objectif 1. De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi, associées à des approches prospectives, à travers le financement de nouveaux outils ou de nouvelles démarches avec les branches professionnelles

Dans le cadre du CPRDFOP (action 1), il est essentiel d'anticiper les évolutions des besoins en compétences et la transformation des métiers à court, moyen et long terme, afin de faire évoluer l'appareil de formation et d'adapter les achats de formation. En Occitanie, le travail avec les branches a permis de nouer des collaborations de qualité, qui se traduisent par la mise en place d'outils partagés d'observation Emploi / Formation. En complément de l'expertise du Carif-Oref Occitanie, les observatoires de branches, qui sont constitués et accompagnés par l'Etat et la Région, contribuent à affiner cette analyse.

Toutefois, le premier recensement des observatoires, réalisé au sein du groupe quadripartite « Analyses et prospective » du CREFOP, montre qu'il existe peu d'observatoires de branche au niveau régional, puisque seuls quelques secteurs sont couverts :

- Agroalimentaire,
- Cellule économique régionale du BTP, qui développe une approche prospective des métiers du BTP au niveau régional, départemental et des bassins d'emploi,
- Cluster numérique qui a initié des actions pour recenser les besoins des entreprises sans que cela puisse toutefois être considéré comme un observatoire dédié,
- Depuis 2018, Observatoire Régional des Compétences Industrielles (ORCI) créé en 2018 à l'initiative de l'UIMM.

Dans le même temps, il est essentiel de moderniser les outils d'analyse, qui portent trop souvent sur des statistiques datant de quelques années en arrière. C'est dans cet esprit que la Région a commandé à Microsoft une étude visant à expertiser le potentiel et la qualité des données numériques emploi existantes. Il s'agissait d'enrichir les outils d'aide à la décision en Occitanie et d'améliorer l'adéquation entre la demande de qualification des entreprises et l'offre de formation, via notamment le programme régional de formation de la Région.

La Région va par ailleurs commander d'ici la fin de l'année 2018 une autre étude permettant d'affiner la connaissance du marché de l'emploi en s'appuyant sur l'exploitation de données complémentaires à celles mobilisées par Pôle Emploi (APEC, Job board, sites de recrutement des entreprises, des communes.....).

Les 1^{er} résultats de cette étude Microsoft permettent de dégager les axes de progrès permettant de cibler plusieurs objectifs tels que :

- Disposer d'un tableau de bord dynamique pour visualiser en « temps réel » l'offre d'emploi, les compétences et formations disponibles à différentes mailles du territoire,
- Disposer d'un tableau de bord qui offre une vue prospective des besoins de compétences selon différents horizons temporels,
- Disposer d'un tableau de bord qui permet d'effectuer des diagnostics approfondis en matière d'emploi et de formation à différentes mailles du territoire.

Plus-value du Pacte

Les différents travaux de diagnostic emploi/formation conduits en région (enquête BMO, Forma'Diag, travaux du Carif-Oref Occitanie, des observatoires ou des OPCA, comités sectoriels spécifiques) ont leurs caractéristiques propres :

- Des méthodes de collecte basées sur le recueil de données régulièrement actualisées ou des enquêtes ponctuelles,
- Des approches par secteur, branche ou filière, territorialisées,
- Des modes de diffusion s'appuyant sur le site internet des producteurs de données selon une fréquence de mise à jour et des délais de mise à disposition différents.

L'objectif du Pacte est de partager le système de veille entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, d'organiser une veille en continu sur les besoins en compétences des entreprises, sur les signaux faibles, mais également sur les publics présents dans les territoires et de la diffuser au plus grand nombre.

Point de vigilance : sensibiliser les entreprises qualifiées « d'invisibles ou de silencieuses » à l'intérêt de partager leurs informations liées à leurs recrutements et à leurs besoins en compétences, en s'appuyant sur les relais territoriaux, pour mieux cerner le marché caché.

Action à déployer en 2019

Finaliser l'état des lieux des observatoires et outils de recensement

La première étape consiste à finaliser l'état des lieux des observatoires et des outils de recensement des besoins en compétences en Occitanie utilisés par les « veilleurs ».

Ces travaux seront conduits par le groupe quadripartite du CREFOP et seront actualisés régulièrement (pas d'incidence financière).

Les chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte

Créer un observatoire des publics les plus éloignés de l'emploi

Cet observatoire offrira un espace d'échange structuré et permettra notamment de suivre avec l'ensemble des acteurs impliqués l'impact des actions du Pacte sur les publics cibles.

Fiche action n° 21 CHANTIER STRUCTURANT (Axe transverse, objectif 1) CREER UN OBSERVATOIRE DES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L'EMPLOI	
Objectifs de l'action	Repérer, identifier et qualifier les publics les plus éloignés de l'emploi, cumulant les freins à l'accès à la formation (difficultés avec les savoirs de base, handicap, décrocheurs, QPV, ZRR ...),
Contenu de l'action	Mettre en place un observatoire régional
Public visé	Publics les plus éloignés de l'emploi
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les données existantes, Créer et renforcer les partenariats pour collecter les données (DIRECCTE, Education Nationale, Pôle emploi, CARIF OREF, DRJSCS, SPIP...) et développer des habitudes de travail permettant le partage de l'information, Mettre en place des méthodes pour objectiver les publics « invisibles » (publics en difficultés avec les savoir de bases, public en situation d'illettrisme, décrocheurs...) : enquêtes spécifiques. Rendre accessible ces données aux acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation, Actualiser ces données, Animer / coordonner l'observatoire.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2021
Acteurs impliqués	Les partenaires institutionnels et financiers Les acteurs économiques Les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Les pistes à trois ans

Déployer des observatoires de branches au niveau régional

En cohérence avec l'appel à projet national à destination des branches professionnelles « Soutien aux démarches prospectives compétences », la Région, sur le modèle de l'ORCI, incitera les branches professionnelles et/ou les commissions paritaires régionales emploi/formation à créer de nouveaux observatoires régionaux dans les secteurs aujourd'hui non couverts, tels que la filière bois, l'agro-alimentaire, le commerce, le numérique...

Conformément aux préconisations de l'atelier 4 du séminaire, la Région veillera à ce que les travaux des différents observatoires régionaux soient articulés avec le Carif-Oref, mutualisés et largement diffusés.

Fiche action n° 22	
PISTE A TROIS ANS (Axe transverse, objectif 1)	
DEPLOIEMENT D'OBSERVATOIRES DE BRANCHES AU NIVEAU REGIONAL	
Objectifs de l'action	Créer de nouveaux observatoires régionaux de branches dans les secteurs aujourd'hui non couverts, tels que la filière bois, l'agro-alimentaire, le commerce, le numérique...
Contenu de l'action (pistes)	Dans les secteurs aujourd'hui non couverts, tels que la filière bois, l'agro-alimentaire, le commerce, le numérique...
Publics susceptibles d'être concernés	Branches professionnelles
Méthode d'élaboration du projet	Articulation des travaux des différents observatoires régionaux avec le Carif-Oref
Calendrier prévisionnel d'élaboration du projet	2022
Acteurs impliqués	Branches, partenaires sociaux
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Développer un Observatoire 4.0 : nouvel outil d'analyse de la data emploi

Le développement de cet observatoire répond à la volonté des acteurs régionaux de mutualiser l'ensemble des données emploi collectées en région. L'approche compétences doit être privilégiée afin d'identifier notamment les compétences transférables.

Comme indiqué précédemment, la Région a commandé à Microsoft une étude visant à expertiser le potentiel et la qualité des données numériques emploi existantes, afin d'enrichir les outils d'aide à la décision en Occitanie et d'améliorer l'adéquation entre la demande de qualification des entreprises et l'offre de formation, via notamment le programme régional de formation de la Région.

Ce nouvel outil d'analyse de la data emploi sera développé sur la base des propositions faites par Microsoft lors de la restitution finale et détaillées ci-après dans la perspective du lancement d'un appel d'offres.

<u>Fiche action n° 23</u> PISTE A TROIS ANS (Axe transverse, objectif 1) CREER UN OBSERVATOIRE 4.0	
Objectifs de l'action	Développer un nouvel outil d'analyse de la data emploi
Contenu de l'action (pistes)	<p>Elaboration de tableaux de bord de diagnostic et de prospective, reposant sur l'usage de nouvelles technologies de gestion de la donnée et d'intelligence artificielle, afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesurer les dynamiques de transformation des métiers à l'échelle de la région, • Etudier en « temps réel » les besoins de compétences et les offres au niveau des territoires, ainsi que les facteurs explicatifs des difficultés de recrutement, au-delà des besoins de formation, • Proposer une vue prospective des métiers et des compétences en fonction des grandes tendances (numérique, transition écologique...) et effectuer des recommandations pour adapter les dispositifs de formation.
Publics susceptibles d'être concernés	
Méthode d'élaboration du projet	<p>Répondre à la volonté des acteurs de mutualiser les données collectées en région. L'approche compétences sera privilégiée afin d'identifier notamment les compétences transférables.</p> <p>Ce nouvel outil d'analyse de la data emploi pourrait être développé sur la base des propositions faites par Microsoft : les pré-requis en amont du lancement de l'observatoire porteraient en particulier sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'acquisition de technologies d'intelligence artificielle et du savoir-faire statistique et de conseil associé, • la mise en place d'un programme partagé de collecte et de réconciliation des données entre les différents systèmes d'information régionaux ou sources externes (référentiel commun de compétences à choisir). <p>Pour impulser cette démarche, le projet pourrait se concentrer dans un premier temps sur un ou deux cas d'usage afin de mettre en place le socle de gouvernance et le socle technologique.</p>
Calendrier prévisionnel d'élaboration du projet	<p>2019 : lancement d'un marché pour stabiliser un prototype sur un ou deux secteurs d'activité</p> <p>2020 : poursuite du travail sur la mise en commun d'un entrepôt régional des données (pas uniquement sur le volet emploi / formation)</p> <p>2020-2021 : déploiement d'un observatoire 4.0</p>
Acteurs impliqués	Acteurs régionaux de l'emploi formation (Région, Etat, Pôle emploi, CARIF-OREF, observatoires de branches, prescripteurs, universités, partenaires sociaux...)
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Objectif 2. Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées

La modernisation de l'appareil de formation est un objectif de la Région Occitanie depuis plusieurs années.

La démarche qualité initiée en région depuis 2009, en partenariat avec 19 financeurs de la formation professionnelle (Etat, Pôle Emploi, Agefiph, le Fongecif et 15 OPCA), a permis d'accompagner les organismes de formation dans leur montée en compétences, en leur permettant d'obtenir le label Certif'Région.

Ce label, conforme au décret N° 2015-790, qui définit les critères qualité au niveau national, est inscrit depuis 2016 sur la première liste diffusée par le CNEFOP. Il est attribué aux organismes de formation au regard d'un audit réalisé par un prestataire externe indépendant choisi par appel d'offres. Il permet aux organismes qui le détiennent de pouvoir être référencés et financés par tous les financeurs de la formation professionnelle.

Cette démarche partenariale est déclarée exemplaire au niveau national.

L'année 2017 a permis le déploiement du label sur l'ensemble du territoire. Depuis 2012 ce sont plus de 215 organismes de formation qui sont labellisés. Le marché actuel prendra fin le 6 septembre 2019.

Par ailleurs, la Région, qui met en œuvre un plan de contrôle des organismes de formation professionnelle, a lancé un marché d'évaluation de sa politique de contrôle. Cette mission confiée à Centre Inffo portait sur 2 axes principaux :

- Qualifier l'apport des contrôles sur place et sur pièces engagés depuis 2009 pour les organismes de formation,
- Dégager des axes d'amélioration en vue de l'élargissement de la mission contrôle sur l'ensemble du territoire, jusqu'à présent conduite exclusivement à l'est de la Région.

Si les organismes de formation ont globalement fait remonter l'impact positif de ces contrôles sur l'amélioration de leur organisation, il ressort de l'analyse que les principaux écarts par rapport aux offres déposées en réponse aux appels d'offre de la Région concernent par ordre décroissant : l'individualisation de la formation, l'évaluation et le suivi des stagiaires en centre, l'accueil et le positionnement et le partenariat avec un réseau d'entreprises.

Les besoins de professionnalisation sont également importants pour l'intégration du digital dans les pratiques pédagogiques.

Plus-value du Pacte

Une nouvelle étape se met en place avec la loi du 5 septembre 2018. La Région Occitanie et ses partenaires envisagent une évolution forte de leur démarche qualité CERTIF'REGION, en lien avec le référentiel qualité élaboré au niveau national. Il s'agit ainsi de s'appuyer sur la démarche innovante déployée à l'occasion de la mise en place du label Certif'Région et de mobiliser les financeurs dans le cadre d'un vaste plan régional de modernisation de l'offre de formation.

Par ailleurs les branches professionnelles font souvent remonter la nécessité de faire évoluer les référentiels de certification qui ne répondent pas à l'évolution des métiers.

Le Pacte permet d'expérimenter en la matière et de déployer massivement les bonnes pratiques. Durant la durée du Pacte, 2 actions seront conduites visant à lancer :

- une démarche de refonte de certains référentiels de formation,
- un plan régional de modernisation.

Les chantiers structurants à ouvrir dans le cadre du Pacte et pistes à 3 ans

Lancer une démarche de refonte de certains référentiels de formation

Certains référentiels de formation trop anciens ne répondent plus aux attentes des entreprises, et ce dans tous les secteurs. Le Pacte permettra d'expérimenter un travail collectif sur leur évolution avant d'engager un travail plus approfondi en lien avec les CPNE au niveau national.

Dans le cadre de la réforme de la certification, l'agence France compétences (commission en charge de la certification professionnelle) a pour mission d'entreprendre la rénovation des certifications publiques et privées en obligeant notamment les ministères et organismes certificateurs à co-construire les titres avec les branches professionnelles (commissions professionnelles consultatives). Les référentiels de formation étant élaborés sur la base des REAC des titres, il conviendra que cette démarche soit entreprise en relation avec la commission de l'agence France compétences.

Cette démarche devra s'entreprendre également sur des métiers émergents, en prenant en compte les expériences existantes telles qu'il est fait dans le cadre de l'action « incubateur de titre » menée par la DGEFP/AFPA : technicien BIM, technicien production additive,...

Fiche action n° 24 CHANTIER STRUCTURANT ET PISTE A TROIS ANS (Axe transverse, objectif 2) LANCER UNE DEMARCHE DE REFONTE DE CERTAINS REFERENTIELS DE FORMATION	
Objectifs de l'action	Actualiser certains référentiels trop anciens, qui ne répondent plus aux attentes des entreprises
Contenu de l'action	Dans tous les secteurs potentiellement
Public visé	En lien avec les services de l'Etat, les valideurs, en associant les branches et les organismes de formation
Modalités de mise en œuvre	Il est proposé de lancer ce travail dans le cadre d'un mandat national en lien avec France Compétence, dans une approche partagée avec plusieurs régions et discutée avec les partenaires sociaux dans le cadre des Commissions paritaires nationales
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	2020-2022
Acteurs impliqués	Ministères valideurs, branches professionnelles, organismes de formation, CPNE
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Lancer un plan régional de modernisation de l'appareil de formation

Ce plan régional de modernisation de l'appareil de formation permettra le développement d'innovations pédagogiques et la digitalisation des formations. Il permettra aux centres de formation en charge de dispositifs régionaux, sur les 3 ans à venir, de profiter d'experts pour les aider à moderniser leurs contenus et leurs pratiques pédagogiques.

Il s'agit ici d'un pilier essentiel du PACTE Occitanie, qui va ainsi donner les moyens à la Région de porter un plan de modernisation sans précédent qui va consacrer une très large partie des crédits disponibles sur cet axe transversal.

Il s'agit de renforcer l'efficacité pédagogique afin de notamment de mixer les pratiques, de mieux individualiser et de raccrocher les publics souvent en rupture avec le modèle classique d'apprentissage.

La digitalisation ne doit pas se limiter à l'acquisition des outils mais doit être réfléchie de manière globale et réinterroger l'acte formatif tout au long du parcours de formation : quel impact dans les modalités de formation, quel impact dans le rapport enseignant/formé, quel impact dans le suivi des actions, comment garantir l'acquisition des compétences, comment adapter et individualiser les parcours,...

La digitalisation doit donc s'accompagner :

- o De la formation des responsables et formateurs,
- o D'un accompagnement continu des formateurs.

L'offre devra toucher les formateurs avec des contenus courts, ciblés et des démonstrations d'outils permettant l'actualisation des compétences :

- Outils de conception de ressources pédagogiques : création de vidéos pédagogiques, plateforme d'apprentissage, outils d'évaluation et d'animation de cours vidéo ;
- Equipements pédagogiques permettant l'acquisition de gestes professionnels : outils de réalité virtuelle, réalité augmentée etc.

Cette transformation profonde de l'appareil de formation ne peut se faire sans une implication importante des équipes pédagogiques et la Région a défini un mode de travail permettant non seulement de toucher le plus grand nombre, mais aussi et surtout d'apporter des compétences de pointe auprès d'opérateurs de formation qui n'auraient jamais pu seul accéder à ce type de ressources.

La Région s'assurera de la diffusion de cette offre et veillera à ce que les organismes de formation puissent s'impliquer dans la démarche.

Fiche action n° 25
CHANTIER STRUCTURANT ET PISTE A TROIS ANS
(Axe transverse, objectif 2)
LANCER UN PLAN REGIONAL DE MODERNISATION

Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre le développement d'innovations pédagogiques et la digitalisation des formations • Offrir aux opérateurs un accompagnement « global » sur la réingénierie complète de leur dispositif de formation : contenu, refonte du processus formatif et accompagnement des formateurs • Diffuser une offre qui permette une véritable montée en compétence des formateurs sur deux volets : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pédagogique : renforcer son efficacité pédagogique, rendre plus attractif ses cours, ○ Appropriation des outils pédagogiques digitaux qui peuvent améliorer les conditions d'apprentissage
Contenu de l'action	<p>Ce plan régional de modernisation visera la montée en compétence des formateurs en matière de pédagogie et d'appropriation des outils du numérique et du digital. L'offre devra toucher les formateurs avec des contenus courts, ciblés et des démonstrations d'outils permettant l'actualisation des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils de conception de ressources pédagogiques : création de vidéos pédagogiques, plateforme d'apprentissage, outils d'évaluation et d'animation de cours vidéo ; • Equipements pédagogiques permettant l'acquisition de gestes professionnels : outils de réalité virtuelle, réalité augmentée etc. <p>Les contenus proposés devront s'appuyer sur les avancées des neurosciences en matière de pédagogie.</p>
Public visé	Organismes de formation + appui Carif/OREF
Modalités de mise en œuvre	<p>Dispositif INNOV'EMPLOI Modernisation de l'appareil de formation 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Phase 1 : lancement d'un marché pour référencer des structures en capacité d'accompagner les organismes de formation dans le domaine de l'ingénierie et disposant des compétences dans le digital et l'usage du numérique, ○ Phase 2 : Appel à Manifestation d'Intérêt à destination des organismes de formation pour qu'ils s'engagent dans la démarche et s'engagent à mobiliser leurs équipes de formateurs, • 2020/2022: Phase 3 : Mise en œuvre de l'accompagnement des organismes de formation par les experts référencés en phase 1: réingénierie, accompagnement des formateurs et outillages pédagogiques nécessaires.
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	Dès 2019
Acteurs impliqués	Carif-Oref
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Objectif 3. Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn)

Plus-value du Pacte

Le Pacte va permettre d'amplifier l'action 19 du CPRFOP visant à expérimenter des pratiques pédagogiques innovantes adaptées aux publics ou aux territoires. Les projets seront déposés au fil de l'eau ou feront l'objet d'appels à projets thématiques lancés par la Région auprès de groupements ou de porteurs de projets collaboratifs autour de pédagogies innovantes telles que le dispositif d'apprentissage par l'expérience, la conduite de projets collectifs, les outils de partage des expériences pédagogiques.

Actions à déployer dès 2019

Digitalisation des process formatifs et autres actions expérimentales

Fiche action n° 26 CHANTIER STRUCTURANT ET PISTE A TROIS ANS (Axe transverse, objectif 3) DIGITALISATION DES PROCESS FORMATIFS ET AUTRES ACTIONS EXPERIMENTALES	
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none">• Soutenir les organismes de formation qui identifient des besoins de digitaliser certaines parties de leur cours ou un besoin spécifique en termes d'équipements technologiques.• Impulser et appuyer l'innovation sous toutes ses formes
Contenu de l'action	<p>Les outils éligibles au financement sur le volet digitalisation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Outils de conception de ressources pédagogiques : création de vidéos pédagogiques, plateforme d'apprentissage, outils d'évaluation et d'animation de cours vidéo• Equipements pédagogiques utilisant des technologies numériques permettant l'acquisition de gestes professionnels : outils de réalité virtuelle ou de réalité augmentée <p>Ces projets devront préciser la plus-value apportée par un tel investissement en termes d'efficacité pédagogique.</p> <p>Au-delà de la digitalisation, accompagner tout projet qui présente un caractère inédit en Occitanie (par exemple au regard du contenu, du public visé, de la filière, de la méthode pédagogique, des outils utilisés...)</p> <p>La Région portera une attention particulière aux projets permettant un levier en matière d'animation territoriale ou de dynamique partenariale entre acteurs d'un même espace géographique. L'objectif de la Région est d'inciter au partenariat collaboratif.</p>
Public visé	Les professionnels de la formation professionnelle

Modalités de mise en œuvre	<p>Appels à projets thématiques dans le cadre d’Innov’emploi expérimentation</p> <p>Le dossier devra détailler toutes les étapes du projet de l’idée initiale à l’évaluation finale.</p> <p>Constitution d’un comité technique mensuel pour examen des projets</p>
Calendrier prévisionnel de lancement et de réalisation	<p>2020-2022</p>
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	<p>A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18</p> <p>Les retours d’expérience doivent pouvoir être transférables afin de contribuer à l’adaptation du système régional d’orientation, formation ou emploi.</p>

Objectif 4. Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée

Plus-value du Pacte

Dans le cadre du PACTE, le développement d'outils numériques à destination des usagers (applications, portails internet...), relatifs au Service Public Régional de l'Orientation, à l'accompagnement pendant les formations, ou à l'évaluation des formations, pourront être soutenus. Les projets identifiés au moment de l'élaboration du Pacte sont présentés ci-après.

Action à déployer en 2019

Développer l'application ANIE

La Région a lancé, depuis juin 2018, un nouveau service à l'attention des candidats à l'apprentissage et des employeurs, Anie : Anie.laregion.fr. Cette application, aujourd'hui pleinement opérationnelle :

- propose aux jeunes un outil innovant, facile d'utilisation et correspondant aux usages mobiles et numériques plébiscités par certains jeunes ;
- met en relation les jeunes candidats à l'apprentissage et les employeurs à la recherche d'un-e apprenti-e.

ANIE compte aujourd'hui près de 5 500 inscrits et plus de 3 600 mises en relation entre candidats et recruteurs.

Il est proposé de faire évoluer l'application Anie et de la déployer en direction des demandeurs d'emploi et/ou stagiaires de la formation professionnelle.

Fiche action n° 27
ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe transverse, objectif 4)
Evolution de l'application ANIE

Objectifs de l'action	Faciliter la mise en relation des stagiaires de formation professionnelle et des employeurs dans le cadre des périodes d'immersion en entreprise prévue dans les actions de formation
Contenu de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Conçue comme un assistant personnel, Anie accompagne pas à pas les candidats et recruteurs dans leurs recherches. L'application ne se base pas, pour sélectionner candidats et offres, sur le déclaratif d'un CV mais sur un outil unique, le SkillGym©. Utilisant l'intelligence artificielle et conçu en cinéma interactif, il teste les attitudes du candidat par une mise en situation réelle. « Autonome », « actif » ou encore « proactif », c'est ce profil qui sera mis en regard des attentes du recruteur. Lui-même est accompagné par l'application pour définir ce profil idéal. • Outre l'innovation technologique, Anie propose au candidat de se former par des contenus multimédia et ludiques : découverte d'une TPE ou d'un grand groupe, entraînement à l'entretien d'embauche, mise en avant de sa motivation, podcasts, vidéos et jeux sont proposés à chacun pour être prêt le jour J. • Des informations sont disponibles sont disponibles pour tous afin de mieux connaître l'apprentissage, ses conditions d'accès, les métiers et formations accessibles par cette voie ou les démarches à effectuer en fonction de son profil. <p>Dans le cadre du PACTE, il est proposé de faire évoluer l'application Anie et de la déployer en direction des demandeurs d'emploi et/ou stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p>Il s'agira de faciliter la recherche de stage d'application en entreprises pour les stagiaires de la formation professionnelle. Toutes les actions de formation de la Région reposent sur des phases en centre de formation et des mises en situation réelle de travail dans le cadre de période d'application en entreprise. La recherche de stage s'avère de plus en plus difficile et ces immersions se font parfois au sein d'entreprises qui accueillent chaque année un ou des stagiaires. Il s'agira de développer de nouveaux réseaux et ainsi rapprocher les acteurs de la formation et les entreprises qui très souvent méconnaissent les organismes de formation travaillant dans leur domaine d'activité.</p>
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises de la Région • Les futurs apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle
Modalités de mise en œuvre	Application développée par le Groupe Bizness et achetée via l'UGAP
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Fiche action n° 28
ACTION A DEPLOYER EN 2019 (Axe transverse, objectif 4)
Portail ANOTEA

Objectifs de l'action	Installer une évaluation en continue des formations professionnelles basées sur les avis des stagiaires.
Contenu de l'action	<p>Sur la base du portail ANOTEA, conçu par Pôle emploi et accessible aux financeurs de la formation professionnelle, il s'agira de proposer systématiquement à tous les stagiaires de la formation professionnelle de déposer un avis concernant la formation suivie sur la base de 5 critères*, et de laisser des commentaires.</p> <p>Les avis sont consolidés par OF/sessions/lieux de formation. Les commentaires sont modérés avant diffusion. Les OF et les financeurs accèdent à des données consolidées leur permettant d'engager d'éventuelles actions correctives afin d'améliorer les formations.</p> <p>Les avis consolidés, à l'image d'un service tel que « Tripadvisor », sont consultables par toute personne souhaitant s'informer sur une formation, un OF avant de s'y engager.</p> <p>(*) les cinq critères sont : L'accueil, le contenu de la formation, l'équipe de formateurs, les moyens mis à disposition et l'accompagnement.</p>
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises de la Région • Les futurs apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle
Modalités de mise en œuvre	Préparation de la reprise de stock des données en début 2019 par le questionnement de tous les demandeurs d'emploi sortis de formation en 2018. Puis ouverture du service courant du premier trimestre 2019 avec une information préalable des organismes de formation
Calendrier de mise en œuvre	Dès 2019
Acteurs impliqués	Financeurs de la formation, Organismes de formation, Réseaux prescripteurs et porteur de portail d'information sur la formation professionnel
Indicateurs de suivi	A préciser en cohérence avec les indicateurs du CPRDFOP, validés par le bureau du CREFOP du 21/11/18

Leviers, outils et systèmes d'informations à déployer

La réussite des parcours nécessite de rendre plus fluide l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation.

Depuis janvier 2018, la Région a mis en service un système d'information commun à l'ensemble du territoire pour gérer les marchés de formation professionnelle et organiser les échanges de données entre les opérateurs de formation et la Région. Dans ce cadre, plusieurs chantiers sont en cours ou sont sur le point d'aboutir concernant l'interopérabilité entre les différents systèmes d'information, afin de :

- Optimiser la collecte des données et mettre en œuvre le principe du « Dites-le nous une fois »,
- Sécuriser et fiabiliser les échanges d'informations,
- Fluidifier le processus d'entrée en formation,
- Assurer la consolidation et le partage des données recueillies tout au long du processus de formation.

La Région partage avec Pôle Emploi l'intérêt de mutualiser la collecte des données d'entrée et de sortie de formation, afin de sécuriser et de fluidifier les échanges d'informations. Un chantier a été initié avec Pôle Emploi pour délimiter le périmètre de ces échanges, en prenant en compte les contraintes réglementaires et techniques de chacun et dans un objectif de réciprocité des échanges. Concernant les publics inscrits sur une formation financée par la Région, la Région propose les scénarios d'échange de données suivants – en application du principe « Dites-le nous une fois » :

- jusqu'à l'entrée en formation : Les données personnelles du stagiaire ainsi que les données collectées en amont du parcours de formation sont collectées dans le SI Pôle Emploi et alimentent le SI Région.
- après l'entrée en formation : Les données de réalisation du parcours de formation sont collectées dans le SI Région et alimentent le SI Pôle Emploi.

La Région met en œuvre un flux automatisé quotidien vers le Carif en vue de la diffusion de l'offre de formation auprès des réseaux prescripteurs et des publics. Dans ce cadre, elle met à disposition toutes les données nécessaires – conformes au format d'échange national LHEO - pour communiquer les sessions ouvertes et les places disponibles sur ces sessions.

Depuis juin 2018, la Région s'est engagée dans une démarche de déploiement d'un outil de prescription auprès des structures de prescription habilitées par la Région – sur la base de la solution Ouiform, développée par Pôle Emploi. L'objectif est de déployer cet applicatif au 1^{er} trimestre 2019. Des travaux sont en cours afin de définir les modalités opérationnelles de ce déploiement et de prévoir les adaptations nécessaires de cet outil « patrimoine commun », notamment les articulations avec les SI des différents acteurs, l'intégration d'une charte graphique personnalisée et le besoin de reporting et de consolidation des données.

De plus, dans le cadre de l'application de la loi N°2016-1088 du 8 août 2016, et du décret du 4 mai 2017, la plateforme AGORA est l'outil de suivi et de pilotage de la mise en œuvre du PIC. Le PACTE dans son annexe relative au Système d'information, prévoit l'engagement de la région Occitanie en matière de Systèmes d'information et notamment les conditions et les échéances d'accrochage à la plateforme AGORA et de mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des orientations. (cf annexe SI).

Modalités du concours financier de l'Etat

Axes du Pacte	Cible financière par axe (%)	Cible financière en Occitanie (M€)
Axe 1	53%	298,423 M€
Axe 2	40%	225,225 M€
Axe transverse	7%	39,414 M€
TOTAL	100%	563,0625 M€
Moyens liés à la mise en œuvre du PRIC		5, 6875 M€
TOTAL GENERAL		568,75 M€

A titre indicatif, la participation de l'État s'apprécie sur la base d'un financement moyen de 8 500 euros par parcours.

Une convention financière annuelle est établie chaque année entre l'Etat et la Région. Le montant de la contribution financière apportée par l'État est arrêté par le Préfet au terme d'une analyse annuelle de l'état de réalisation des différents projets et du niveau d'atteinte des engagements contractualisés.

CONCLUSION

Le présent pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par Etienne GUYOT, Préfet de la région Occitanie,

Et

La Région Occitanie, représentée par Carole DELGA, sa Présidente.

Vu la loi organique n°2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances modifiée, Vu la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

Vu la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,

Vu la loi n°2008-758 du 1^{er} août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi,

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le décret 2005-1429 du 18 novembre 2005 modifié relatif aux missions, à l'organisation et aux emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel,

Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, notamment son article 105,

Vu le décret n°2012-1247 du 7 novembre 2012 portant adaptation de divers textes aux nouvelles règles de la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2013 relatif au cadre de la gestion budgétaire et au contrôle budgétaire des ministères des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative pris en application de l'article 105 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2016-2021 signé le 16 mars 2017,

Vu l'avis du Bureau du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP) du 10 janvier 2019, relatif au Pacte régional d'investissement dans les Compétences 2019-2022 en Occitanie,

Vu la délibération de l'Assemblée Plénière du Conseil Régional Occitanie N°2018/AP-NOV/06 du 16 novembre 2018, autorisant la Présidente à signer le Pacte régional d'investissement dans les Compétences 2019-2022 en Occitanie,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

- 1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.**
- 2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du pacte, dans les conditions définies ci-dessous :**

Axes d'intervention du Pacte régional d'investissement dans les compétences		Valeur cible
Axe 1	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	53 %, soit 298,423 M€
Axe 2	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	40 %, soit 225,225 M€
Axe transverse	S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %, soit 39,414 M€

- 3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte selon les modalités suivantes :**

- Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 568 750 000 € (dont moyens liés à la mise en œuvre, évalués à 5 687 500 €). Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- Pour la Région, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de maintenir a minima, chaque année une dépense de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi de 219 376 381 € (socle régional de référence 2017) euros, soit 877 505 524 € euros sur la durée totale du pacte.
- L'intégralité des dépenses engagées par la Région Occitanie au titre du Pacte est neutralisée dans le calcul du niveau maximal annuel d'évolution de ses dépenses réelles de fonctionnement.

4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 à la fois pour :

- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte régional sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.

- 5. Assurer l'évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.**
- 6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.**
- 7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.**

Pour l'ensemble du pacte régional d'investissement dans les compétences, l'État et le Conseil régional engagent les moyens financiers suivants :

Engagements financiers de la Région (AE = CP)				
2019	2020	2021	2022	Total
219 376 381	219 376 381	219 376 381	219 376 381	877 505 524 €

Engagements financiers de l'État (AE)				
2019	2020	2021	2022	Total
129 260 088	124 683 759	144 600 805	164 517 848	563 062 500 €

Ventilation des engagements financiers de l'État par axe	
Axe 1	53%
Axe 2	40%
Axe transverse	7%

Engagements financiers de la Région et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
348 636 469	344 060 140	363 977 186	383 894 229	1 440 568 024 €

	Moyens liés à la mise en œuvre du PRIC				
	2019	2020	2021	2022	Total
CP	1 271 800	1 321 800	1 471 800	1 622 100	5 687 500

Avenants et révision

Les signataires conviennent que des avenants au pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

Engagements financiers

Les engagements financiers dans le présent pacte sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de finances pour l'État et dans le budget du Conseil régional pour la Région.

Traçabilité des actions financées par les crédits du PIC

Toutes les actions de formation ou d'accompagnement concourant à la fluidité des parcours, tous les outils financés par les crédits du PIC seront clairement identifiés en comportant la mention distincte et le logo sur tous les supports (locaux, supports

pédagogiques, portails internet...). Ces mentions et logos figureront systématiquement au même format et avec la même visibilité que les logos des autres financeurs.

Résiliation

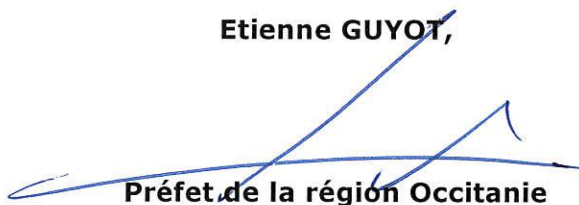
La résiliation du présent pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière du conseil régional. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet de région au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Fait à Perpignan,

en 9 exemplaires,

le 29 mars 2019,

Etienne GUYOT,



Préfet de la région Occitanie

Carole DELGA,



Présidente du Conseil régional Occitanie

MEDEF



CPME




U2P



CFTC



CFDT



En présence de Madame Muriel PENICAUD, Ministre du Travail,

Et de Monsieur Jean-Marie MARX, Haut-Commissaire aux Compétences et à l'Inclusion,



ANNEXES

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU PACTE

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
1	1	Actions certifiantes (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Actions à déployer en 2019 et pistes à 3 ans
1	1	Actions professionnalisantes (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Actions à déployer en 2019 et pistes à 3 ans
1	2		Fiche action n° 1 : Développer la VAE des militants syndicaux, associatifs et porteurs de mandats locaux	Dès 2019
1	2	Fiche action n°2 : Intégrer des modules complémentaires dans les parcours de formation		Action à déployer en 2019
1	2		Fiche action n°3 : E-learning sur les savoirs-être pour les demandeurs d'emploi en formation dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie restauration	Action à déployer en 2019

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
1	2	Fiche action n°4 : Développer des biquilifications en adéquation avec l'économie locale	Fiche action n°4 : Développer des biquilifications en adéquation avec l'économie locale (coût d'ingénierie en plus du coût des places supplémentaires) --> <i>Innov'emploi expérimentation</i>	Chantier structurant
1	2	Fiche action n°5 : Développer des modules hard skills en lien avec des compétences techniques		Chantier structurant
1	2	Fiche action n° 6 : Développer des modules sur les compétences comportementales et sociales, les soft skills		Chantier structurant
1	3	Fiche action n°7 : Structurer un dispositif de FAD à l'échelle régionale (places supplémentaires)	Fiche action n°7 : Structurer un dispositif de FAD à l'échelle régionale (autres investissements)	Action à déployer en 2019
1	3		Fiche action n°8 : Développer une offre de service nouvelle au sein du réseau Occitanie e-formation --> <i>Innov'emploi expérimentation</i>	Chantier structurant
1	4		Fiche action n°9 : Faire évoluer la plateforme Digitalskills	Action à déployer en 2019
1	4	Fiche action n°10 : Déployer un dispositif de rapprochement offre/demande par la formation --> <i>Innov'emploi recrutement</i>	Fiche action n°10 : Déployer un dispositif de rapprochement offre/demande par la formation --> <i>Innov'emploi recrutement</i>	Chantier structurant

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
1	5		Fiche action n°11 : Expérimenter des actions de Formation En Situation de Travail --> <i>Innov'emploi expérimentation</i>	Dès 2019 et sur la durée du Pacte
1	5		Job rotation (pas de fiche action à ce stade : définition en 2019)	En 2019
2	1	Projet pro (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019
2	1	Parcours intégrés (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019
2	1	Forpro sup - parcours nouvelles chances DAEU et capacité en droit (Forpro sup) (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019
2	1	Lectio - lutte contre l'illettrisme (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019
2	1	Français Langue étrangère (pas de fiche action)		Dès 2020
2	1	Avenir - formation des détenus (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019
2	1	Déclic - mobilisation des jeunes mineurs décrocheurs (pas de fiche action : renforcement de l'offre de formation)		Dès 2019

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
2	1		Animation du réseau des référents pédagogiques (pas de fiche action)	Dès 2019 et pistes à 3 ans
2	2	Fiche action n°12 : Favoriser la reprise de formation après une rupture pour motifs légitimes		Dès 2019
2	2		Fiche action n°13 : Déploiement et élargissement du périmètre des Co'Pass	Dès 2019 et sur la durée du Pacte
2	3		Accompagnement individualisé des stagiaires (pas de fiche action)	Dès 2019
2	3		Fiche action n°14 : Club de recherche d'emploi ou de formation - dispositif de pair à pair	Chantier structurant et piste à 3 ans
2	3		Fiche action n°15 : Pass'emploi	Chantier structurant et piste à 3 ans
2	3		Fiche action n°16 : Repérage, accueil, accompagnement des jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville par les Missions Locales pour l'Insertion	Chantier structurant
2	4		Poursuivre le déploiement des Maisons de ma Région et créer des Maisons de l'orientation (pas de fiche action)	Dès 2019
2	4		Le partenariat avec les Départements (pas de fiche action)	Dès 2019

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
2	4		Organiser avec l'Etat le maillage territorial (pas de fiche action)	Dès 2019
2	4		L'accompagnement des établissements de formation : la collaboration avec l'AGEFIPH (pas de fiche action)	Dès 2019
2	4		Fiche action n°17 : Ateliers Cibl'info-métier/orientation	Chantier structurant
2	4		Fiche action n°18 : Bus itinérant	Chantier structurant
2	4		Fiche action n°19 : Développer un plan d'action régional Image des métiers	Chantier structurant
2	4		Fiche action n°20 : Information des familles de collégiens ou de lycéens sur l'orientation	Chantier structurant
Transverse	1		Finaliser l'état des lieux des observatoires et outils de recensement (pas de fiche action)	Action à déployer en 2019
Transverse	1		Fiche action n°21 : Créer un observatoire des publics les plus éloignés de l'emploi	Chantier structurant
Transverse	1		Fiche action n°22 : Déploiement d'observatoires de branches au niveau régional	Pistes à 3 ans

Axe	Objectif	Renforcement de l'offre de formation	Autres actions	Temporalité de l'action
Transverse	1		Fiche action n°23 : Créer un observatoire 4.0	Pistes à 3 ans
Transverse	2		Fiche action n°24 : Lancer une démarche de refonte de certains référentiels de formation --> <i>Innov'emploi expérimentation</i>	Chantier structurant et piste à 3 ans
Transverse	2		Fiche action n°25 : Lancer un plan régional de modernisation --> <i>Innov'emploi modernisation de l'appareil de formation</i>	Chantier structurant et piste à 3 ans
Transverse	3		Fiche action n°26 : Digitalisation des process formatifs et autres actions expérimentales --> <i>Innov'emploi expérimentation</i>	Dès 2019
Transverse	4		Fiche action n°27 : Développer l'application ANIE	Action à déployer en 2019
Transverse	4		Fiche action n°28 : portail ANOTEA (évaluation des formations par les stagiaires)	Action à déployer en 2019

ANNEXE 2 : TRAJECTOIRE FINANCIERE PLURIANNUELLE DU PACTE EN AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT ET CREDITS DE PAIEMENT

Présentation de la trajectoire financière pluriannuelle du pacte régional d'investissement dans les compétences

Région	Socle régional de référence	Trajectoire financière pluriannuelle régionale	Cadencement de la trajectoire financière pluriannuelle régionale				Concours financier pluriannuel de l'Etat	Cadencement annuel du concours financier de l'Etat												Trajectoire financière pluriannuelle du pacte				
			2019	2020	2021	2022		2019				2020				2021					2022			
								Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total		Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total
OCCITANIE	219 376 381	877 505 524,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	563 062 500,00 €	57 100 317,00 €	40 365 396,00 €	31 794 375,00 €	129 260 088,00 €	69 090 627,00 €	53 053 132,00 €	2 540 000,00 €	124 683 759,00 €	80 440 937,00 €	61 619 868,00 €	2 540 000,00 €	144 600 805,00 €	91 791 244,00 €	70 186 604,00 €	2 540 000,00 €	164 517 848,00 €	1 440 568 024,00 €
Totaux généraux																								

TRAJECTOIRE EN AE

CA 2017 : 303 521 240 €
 PLANS 2016 et 2017 mandatés en 2017 : 78 344 859 €
 FPSP : Estimation des dépenses au titre de l'année 2017 (convention FPSP 2016 prorogée en 2017) 5 800 000 €

Présentation de la trajectoire financière pluriannuelle du pacte régional d'investissement dans les compétences

Région	Socle régional de référence	Trajectoire financière pluriannuelle régionale	Cadencement de la trajectoire financière pluriannuelle régionale				Concours financier pluriannuel de l'Etat	Cadencement annuel du concours financier de l'Etat												Trajectoire financière pluriannuelle du pacte										
			2019	2020	2021	2022		2019				2020				2021					2022									
								Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total		Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total						
OCCITANIE	219 376 381	877 505 524,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	219 376 381,00 €	563 062 500,00 €	37 497 737,00 €	20 274 779,00 €	703 500,00 €	58 476 016,00 €	60 906 751,00 €	44 096 596,00 €	11 316 312,50 €	136 319 659,50 €	75 560 304,00 €	57 936 172,00 €	14 855 750,00 €	148 352 226,00 €	86 910 612,00 €	66 502 908,00 €	8 697 875,00 €	162 111 395,00 €	37 547 721,00 €	36 414 545,00 €	3 840 937,50 €	77 803 203,50 €	1 440 568 024,00 €		
Totaux généraux																														

TRAJECTOIRE EN CP

CA 2017 : 303 521 240 €
 PLANS 2016 et 2017 mandatés en 2017 : 78 344 859 €
 FPSP : Estimation des dépenses au titre de l'année 2017 (convention FPSP 2016 prorogée en 2017) 5 800 000 €

Moyens liés à la mise en œuvre du PRIC

2019	2020	2021	2022	Total
1 271 800	1 321 800	1 471 800	1 622 100	5 687 500

ANNEXE 3 SYSTEMES D'INFORMATION

PREAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit dans son article 81 que les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent les données du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, les données relatives au parcours de formation et à l'emploi pour chacun de leurs stagiaires.

Mise en œuvre par le décret n° 2017-772 du 4 mai 2017 qui élargit pour ce faire le périmètre du système d'information du Compte personnel de formation et qui charge ainsi la caisse des dépôts de mettre en œuvre les échanges de données avec les financeurs, cette plateforme, ainsi définie et dénommée AGORA sera, outre son ambition initiale, un outil de suivi et de pilotage de la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences.

Par ailleurs, les pactes régionaux d'investissement dans les compétences doivent proposer des réponses permettant de fluidifier l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation par le recours à une solution de dématérialisation des orientations en formation mutualisée ou spécifique.

ARTICLE 1 : OBJET

La présente annexe a pour objet de préciser les engagements de la Région Occitanie en matière de Systèmes d'information et notamment les conditions et les échéances d'accrochage à la plateforme AGORA et de mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des orientations.

ARTICLE 2 : ACCROCHAGE A LA PLATEFORME AGORA

2.1 Reprise d'antériorité des données

La reprise d'antériorité consiste en une alimentation ponctuelle d'AGORA pour des dossiers de formation dont l'existence est antérieure à la mise en œuvre des flux, au moyen d'un traitement de masse asynchrone. Cette reprise d'antériorité portera sur les dossiers de formation dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2017.

Le périmètre des dossiers est identique à celui du flux, soit tous les dossiers de formation professionnelle financés par des fonds publics.

- Profondeur de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à intégrer dans la reprise d'antériorité les dossiers dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2019 ;
- Périmètre de la reprise : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle a financés à l'exclusion des actions financées hors Programme Régional de Formation (PRF) ;
- Période de réalisation de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à transmettre les données de la reprise d'antériorité à la CDC, dans le respect des modalités techniques définies par la CDC, au plus tard le 31 décembre 2019, sous réserve de l'interopérabilité des outils.

2.2 Mise en œuvre des flux de données

Ces flux sont destinés à l'alimentation régulière et synchrone d'AGORA par le système d'information de la Région.

- Périmètre des dossiers de formation transmis par les flux : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle finance relevant du PRF. Pour les actions hors Programme Régional de Formation (PRF), un calendrier définissant les modalités d'intégration sera défini en 2019 ;
- Période de mise en production opérationnelle des flux de données : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à mettre en œuvre la transmission des données relatives au flux de dossiers de formation qu'elle finance vers la plateforme AGORA (sur la base de la V2 d'Agora), dans le respect des modalités techniques définies par la CDC, entre le 1^{er} juin 2019 et le 30 octobre 2019 et au plus tard le 30 octobre 2019, sous réserve :
 - d'un conventionnement avec la CDC relatif à un protocole d'échange de données et à leur exploitation ;
 - de la mise à disposition par la CDC des spécifications techniques nécessaires dans des délais cohérents avec le calendrier prévisionnel.

2.3 Délégation de transmission des flux de données

Au regard des travaux relatifs à l'utilisation d'un outil d'orientation dématérialisé, la Région n'a pas encore statué sur une délégation éventuelle de ses engagements de l'article 2.2.

2.4 Documentation

La Région s'engage à fournir à la DGEFP et à la CDC la documentation métier et technique décrivant :

- La correspondance entre les données du système d'information de la Région transmises par les flux destinés à AGORA et celles mentionnées dans les spécifications techniques de ces mêmes flux,
- Les règles métier et techniques de déclenchement de la transmission des différents types de flux vers AGORA.

Des réunions de coordination pourront être organisées en région avec l'Etat et la CDC afin d'apporter les explications nécessaires à la bonne compréhension de ces documents.

2.5.1 Compensation par l'Etat des coûts engagés par la Région pour interfacer son système d'information avec AGORA

2.5.1 Engagements de l'Etat

L'Etat s'engage à soutenir les frais engagés par la Région pour interfacer son système d'information avec AGORA. Ces frais peuvent relever :

- de la connexion du système d'information de la Région avec AGORA et de la sécurisation de celle-ci,
- des modifications à opérer sur le système d'information existant pour le rendre compatible avec les données sollicitées par AGORA tout en appliquant les contrôles correspondants,
- de l'intégration dans le système d'information de la Région des données fournies par AGORA.

2.5.2 Demande de compensation de la Région

La Région, évalue le montant total des frais susmentionnés à 150 000 euros. Le détail et les justifications de ce montant ainsi que sa déclinaison par exercice budgétaire figurent en en 2.5.3.

2.5.3 Détails des charges

Sur la base des éléments suivants connus au 14 décembre 2018 :

- Spécifications techniques AGORA V2 non validées par décret,
- Travaux conjointement menés avec les Régions Pays de la Loire et Occitanie sur le chiffrage de la mise à jour - mise en conformité de nos SI métiers basés sur les solutions ATEXO SEM,
- Travaux d'interconnexion sur les API proposées par Pôle-Emploi.

Il en résulte une approche par lots communs aux 3 régions Normandie, Pays de la Loire et Occitanie, et lot spécifique à chaque région.

Lots communs aux 3 régions :

- Mise à jour – Mise en conformité du progiciel ATEXO SEM,
- Ajout du NIR : 80 j/H,
- Nouvel attribut au niveau des objets Dispositif, Consultation, Programme pour identification Interface AGORA : 10 j/H,
- Recherche de la préexistence d'un dossier et création : 50 j/H,
- Validation du dossier et entrée en formation : 50 j/H,
- Sortie de formation : 40 j/H,
- Solde de l'action de formation et calcul des coûts de l'action : 30 j/H,
- Annulation d'un dossier AGORA : 20 j/H.

Soit une estimation de **280 jours/homme**, dans l'attente de compléments techniques encore à l'étude (sources société ATEXO au 09/08/18).

2.6 Collaboration

Les Parties s'engagent à :

- Collaborer activement afin d'assurer la bonne exécution de la présente Convention et le fonctionnement du SI CPF ;
- Désigner leurs interlocuteurs privilégiés respectifs et indiquer les procédures d'escalade à suivre en cas d'incident ;
- Communiquer, dans les plus brefs délais, et par tous moyens, tout changement d'interlocuteur ;
- Se tenir informées de toute difficulté dans l'application de la présente convention.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE D'UN OUTIL DE DEMATERIALISATION DE L'ORIENTATION

La Région Occitanie s'engage formellement dans un processus de dématérialisation de l'orientation pour fluidifier l'accès à la formation et permettre une meilleure visibilité de toutes les étapes relatives à l'accompagnement.

La Région a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le partage d'un outil de patrimoine commun, OUIFORM, permettant de répondre à ces orientations et souhaite s'engager formellement dans l'utilisation de celui-ci et dans la participation à sa gouvernance, sous réserve de disposer d'un outil dont le nom, la charte graphique et les fonctionnalités pourront être adaptés aux demandes de la Région Occitanie.

ANNEXE 4 : DIAGNOSTIC DES BESOINS

Cette annexe se compose :

- d'un diagnostic des besoins par filière,
- d'un diagnostic des besoins des publics les plus en difficulté.

Diagnostic des besoins par filière

Anticiper les évolutions des métiers et des secteurs d'activités à court, moyen et long terme est indispensable pour bâtir des programmes de formation adaptés à ces nouveaux besoins.

L'intégration des outils numériques, la transition énergétique, ou encore le développement de la silver économie, ont un impact fort sur la-plupart des emplois existants et vont offrir de nouvelles opportunités de formation et d'emplois qualifiés dans tous les secteurs de l'économie régionale.

Les 17 diagnostics sectoriels rédigés, validés par les branches et présentés au groupe quadripartite du CREFOP en décembre 2017 et janvier 2018, dans le cadre de l'élaboration du Schéma Régional de Développement des Formations Professionnelles de la Région Occitanie, sont présentés ci-après.

AGRICULTURE : l'Occitanie au premier plan, mais un secteur soumis à la concurrence, à l'évolution des cours mondiaux et aux aléas climatiques

Précautions de lecture :

Les chiffres clés proviennent de la Chambre Régionale d'Agriculture Occitanie, de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi, de la DRAAF Occitanie et du Carif-Oref Occitanie

Le périmètre de cette fiche ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur : il n'inclut pas les domaines de la marine et de la pêche.

Chiffres-clés

2^{nde} région française ayant la plus grande surface agricole 3,5 M (ha), soit 47% du territoire régional

70 000 exploitations et près de 80 000 chefs d'exploitation¹⁶ dont 39 % des chefs d'exploitation de la région avait plus de 55 ans en 2015, soit une augmentation de 10 points en 10 ans.

140 000 actifs permanents, soit 90 000 Unités de travail annuelles (UTA) , ce qui place la Région en seconde position après la Nouvelle Aquitaine en termes d'emploi agricole.

¹⁶ Source : Agri'scopie Edition 2017 Chambre Régionale d'Agriculture Occitanie / CER France

112 000 salariés en 2015, soit 8 % du total national

Un peu plus de 18 000 employeurs en Occitanie,¹⁷ 3^{ème} région de France après Nouvelle Aquitaine (22 380) et Grand Est (18 300)

30% de femmes parmi ses actifs, en progression constante depuis 2000

Zoom sur la filière bois :

Un contrat de filière Forêt Bois Occitanie est actuellement en préparation pour la période 2018/2021 associant l'Etat, la Région, l'Ademe et Fibois Occitanie. Il vise à structurer la filière par la mise en place de dispositifs de certification et financiers en faveur de l'investissement, à accompagner les démarches collectives de commercialisation et fédérer les acteurs en faveur de la construction bois.

3^{ème} région française pour les surfaces en forêt, avec 2,6 millions d'hectares de forêt. Pourtant elle ne parvient qu'en 5^{ème} position pour la récolte du bois et le sciage. 80 % de la forêt est détenue par 430 000 exploitants privés et 60 % est jugée difficile d'exploitation.

2,14 millions de m3 de bois récoltés et commercialisés, hors bois de feu , en 2015. Plus de 30 000 emplois, 10 000 entreprises, dont 674 dans le secteur des travaux forestiers, qui ont employé 1311 salariés en 2015.

Une filière bois composée très majoritairement de TPE qui emploient de nombreux actifs avec des diplômes de niveau V avec toutefois une augmentation de la part des actifs de niveau IV et une faible représentation des femmes (6,3% des emplois)

L'Agriculture est dominée par la **polyculture élevage** à l'Ouest et **la viticulture** fortement présente sur les départements du littoral, le Lot, le Tarn et le Gers : l'Occitanie est la 1^{ère} région viticole de France avec près de 35% du vignoble national et la première région européenne pour le nombre et la diversité des produits sous signe officiel de qualité – 250 produits SISQUO qui concernent 42 % des exploitations agricoles de la région.

L'arboriculture, le maraîchage les céréales, la production laitière et l'élevage (et la production de foie gras) sont essentiellement situés à l'ouest de la région, tandis que le Roussillon et la zone de Nîmes sont aussi spécialisés dans la production de fruits et légumes.

L'oléiveraie continue de se développer et représente désormais un quart de la production nationale.

Toutes les **productions animales et végétales** sont présentes sur le territoire régional.

Sur la zone littorale, **la conchyliculture** est pratiquée (Sète et bassin de Thau notamment).

Le secteur de la forêt est actuellement pourvoyeur d'emplois : l'exploitation de la forêt Tarnaise s'intensifie il en est de même dans le Massif Piémont Pyrénéen et le sud du Massif Central.

¹⁷ Source : CCMSA 2016

S'agissant du **secteur de l'aménagement paysager**, une reprise s'amorce dans le cadre de marchés publics. En effet, la reprise des travaux publics et la construction de logements neufs sont de nature à encourager l'emploi des jardiniers. La robotique et les objets connectés prennent une place non négligeable et le « zéro phyto » engendre par nécessité des pratiques de travail nouvelles.

Des exploitations agricoles qui se déclinent en 3 profils types :

- des exploitations spécialisées (souvent de grandes tailles), intégrées dans les filières de production
- des exploitations diversifiées qui se transforment et commercialisent leurs produits,
- des exploitations qui proposent une diversification hors secteur agricole (accueil à la ferme, gîte rural...).

Une diversité des productions agricoles en Occitanie découlant d'une grande diversité des territoires : 1^{ère} région ovine avec 32% des effectifs français, 29% de la production de viande, 1^{ère} région en matière de surface d'exploitations viticoles (34% de la surface viticole en France métropolitaine) et de volumes de vins, 1^{ère} Région en nombre d'exploitations certifiées en agriculture biologique, en forte croissance depuis 2010.

Une production sous le signe de la qualité, avec 250 signes officiels d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) qui concernent 42% des exploitations agricoles de la Région. 69 Appellations d'Origine Protégée (AOP), 64 Indications Géographiques Protégées (IGP), 27 labels rouges¹⁸. Par ailleurs, de nombreux producteurs sont fédérés sous la bannière Sud de France qui valorise la diversité des vins et des produits régionaux.

Concernant les entreprises du paysage, malgré une baisse tendancielle de 1 % du chiffre d'affaires au niveau national en 2016 (la création de jardins et espaces verts est l'activité la plus impactée) leur activité devrait se stabiliser en 2017 grâce à la reprise des travaux publics et de la construction de logements neufs¹⁹.

Des enjeux économiques et sociétaux : des défis à relever

1° le renouvellement des générations d'exploitations agricoles : leur vieillissement pose l'enjeu de la transmission/reprise des exploitations. En 2010, 57% des chefs d'exploitation agricoles avaient + de 50 ans (1 départ sur 3 à la retraite n'est pas remplacé). Le nombre d'exploitations diminue, et le secteur, qui souffre d'un déficit d'image, peine à renouveler les chefs d'entreprises et à attirer des salariés.

Les projets d'installations sont actuellement en hausse même si le besoin en renouvellement de génération n'est pas encore comblé.

¹⁸ Source : Agri'Scopie 2017 Chambre Régionale d'Agriculture Occitanie / CER France

¹⁹ Source : Baromètre Unep-Agrica des entreprises du paysage 2016

2° La transition énergétique et climatique : les changements climatiques seront potentiellement très forts sur la région (réchauffement des températures, épisodes de sécheresse, précipitations aléatoires). Pour s'adapter, l'agriculture devra évoluer, tant dans ses modes de cultures que dans la gestion des exploitations : des compétences nouvelles vers des pratiques agro-écologiques, innovantes et respectueuses de l'environnement seront à développer , des partenariats seront à nouer avec des filières innovantes des autres secteurs (chimie verte, bio économie...)

3° Le maintien d'un aménagement équilibré du territoire, dont le secteur agricole est le garant. En effet, pour lutter contre la désertification du monde rural, dans un contexte de concurrence des terres avec d'autres usages, notamment à proximité des villes, la diversification des productions agricoles doit s'opérer, pour rester un levier essentiel du maintien de territoires ruraux vivants

4° La prise en compte de l'évolution des comportements de consommation des ménages français, en faveur du bien-être et des préoccupations sanitaires et environnementales, développement de pratiques respectueuses de l'environnement, exploitations commercialisant des produits en circuits courts, agriculture biologique, activités de diversification (transformation des produits, accueil, agrotourisme, production d'énergies renouvelables...), traçabilité et qualité des produits.

5° L'attractivité des métiers pour attirer de nouveaux actifs afin de maintenir et développer l'emploi salarié et non salarié sur l'ensemble du territoire en milieu rural : information et découverte des métiers de l'agriculture, formation, appui RH, aide au positionnement des exploitations, juste rémunération du travail agricole

6 ° La valorisation de la forêt par une meilleure exploitation de la ressource, l'innovation, le renforcement de la cohérence entre les différents maillons de la filière en s'appuyant sur les scieries de 1^{ère} transformation

Les besoins en compétences

1 -Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017²⁰

Une part importante du marché du travail en Agriculture est masquée. Parmi les offres d'emploi diffusées auprès de Pôle emploi : 30 552 projets de recrutement dont 22 % jugés difficiles et 93% concernent des emplois saisonniers (l'emploi saisonnier est constitutif de l'emploi agricole et tous les emplois saisonniers ne peuvent être pérennisés en CDI).

Les métiers les plus recherchés :
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 16 141
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : 12 668
Maraîchers, horticulteurs salariés : 2 015

²⁰ Source : Enquête BMO 2017 Occitanie Pôle Emploi

2 - Perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022²¹

Le secteur de l'agriculture et de la mer offrirait 182 000 postes à pourvoir sur la période 2012-2022 (hors mobilité professionnelle), ce qui représenterait chaque année 2,0 % des effectifs, soit une proportion bien inférieure à celle estimée pour l'ensemble des métiers (3,0 %).

Des perspectives à moduler selon les emplois :

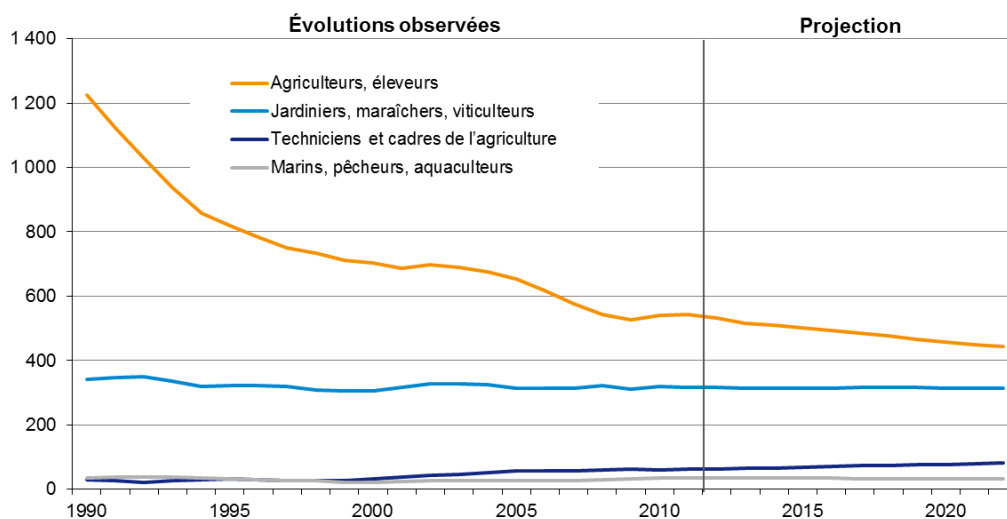
Destruction d'emplois sur la période 2012-2022 (- 0.8%) qui concernerait en premier lieu les agriculteurs et les éleveurs en lien avec la diminution du nombre d'exploitations. Toutefois, perte d'emplois moins nombreuses (- 0.7 %) si le contexte est plus favorable à l'innovation.

Forte progression de nouveaux arrivants dans la profession, comme les techniciens et cadres (+ 2,5 % chaque année en moyenne), portée par les transformations de l'agriculture mais liée également aux évolutions du statut juridique des exploitations vers des formes sociétaires qui pourraient devenir majoritaires en 2022, conduisant aussi de nombreux agriculteurs à se déclarer salariés de leur propre exploitation.

Stabilisation des effectifs de maraîchers et jardiniers avec une dynamiques pour les jardiniers paysagistes.

Les départs en fin de carrière, estimés à 258 000 sur la période 2012-2022, ne seraient pas tous remplacés, sauf pour les techniciens et cadres.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon un scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012, Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

Une féminisation des chefs d'exploitation, notamment dans les petites exploitations, mais le profil des agriculteurs reste fortement masculin (73 %). Le nombre de femmes ayant le statut d'aide familiale continue de se restreindre, les conjointes d'agriculteurs étant de

²¹ Source : France Stratégie/DARES 2015 : les métiers en 2022

plus en plus nombreuses à ne jamais travailler à la ferme, en particulier les plus jeunes, tandis que les mères, filles et sœurs d'agriculteurs interviennent de moins en moins dans l'activité de l'exploitation. Chez les marins et les pêcheurs, la part des femmes est encore plus faible et orientée à la baisse depuis 25 ans.

3 – De nouvelles compétences – Comité sectoriel Agriculture du 14/06/2017

L'évolution des exploitations sur les 5 dernières années, en Occitanie comme en France, a été principalement impactée par :

- des facteurs organisationnels (agrandissement, aménagement du temps de travail)
- les aléas climatiques
- la conjoncture économique
- les évolutions techniques, technologiques et réglementaires qui modifient les compétences techniques demandées aux salariés et aux non salariés (chefs d'exploitation notamment)
- l'évolution vers une agriculture de « précision » : maîtrise de l'environnement, gestion de l'eau, dosage, génétique, électronique/numérique, drones, guidage GPS...
- les difficultés qu'ont les exploitations agricoles ont à trouver des salariés formés, tant saisonniers que permanents. C'est particulièrement le cas pour des emplois de tractoristes et de seconds d'exploitation (capables de remplacer le chef d'entreprise dans ses fonctions de production et d'élaboration des produits).

Les métiers de l'agriculture se sont donc profondément complexifiés, et la tendance va s'accroître, au regard des enjeux précédemment identifiés. L'agriculture va évoluer au gré des mutations économiques et en prenant en compte l'environnement mais la maîtrise technique reste la base des métiers de l'agriculture.

Les nouveaux arrivants de la profession devront être accueillis et accompagnés (parcours préparatoire, formations de sensibilisation).

Des compétences attendues pour les responsables d'exploitations :

- en matière de techniques de production : agriculture biologique, agronomie, agriculture connectée, chimie verte bio économie, production d'énergies renouvelables, optimisation et gestion de l'eau, anticipation des risques climatiques, techniques visant à mieux concilier performance environnementale et économique (agriculture de conservation, agroforesterie, techniques culturales simplifiées, etc ...)
- en matière de gestion économique : reprise /création d'activité), pilotage stratégique, et organisationnelle (ressources humaines, réglementations), anticipation des risques sanitaires
- en matière de stratégie de commercialisation : transformation des produits, vente en circuits courts, connaissance des marchés et anticipation des risques liés aux marchés.
- en matière de gestion des risques : compétences de pilotage de l'entreprise

Des salariés polyvalents et autonomes avec des compétences complémentaires aux techniques liées aux productions :

- réglementation et normes environnementales,
- génétique,
- technologies de précision (systèmes embarqués, numérique, drones...)

- conduite d'engins et maintenance de matériel,
- vente directe.
- renforcement des compétences techniques

De nouvelles compétences dans le secteur du paysage :

- robotique (robot tondeuse, arrosage commandé à distance, objets connectés), numérique,
- biodiversité, environnement,
- réglementations et normes de sécurité, connaissance des marchés publics et privés
- élagage
- management des équipes

Dans le secteur de l'exploitation de la forêt, des compétences techniques complémentaires :

- conduite d'engins forestiers
- maintenance, entretien du matériel de bucheronnage, d'élagage.
- réglementaires et normes de sécuritaires

Aide à domicile en Occitanie

Chiffres-clés²²

Aide à domicile²³

1 404 établissements

29 018 salariés

L'aide à domicile comprend plusieurs fonctions :

Les tâches du quotidien

Le soin aux personnes fragiles

L'assistance aux personnes handicapées

Répartition de l'emploi salarié en hébergement pour personnes âgées

32 522 en Hébergement médicalisé

7 205 en Hébergement social

Zoom sur le handicap

Répartition de l'emploi salarié :

9 277 en Hébergement médicalisé pour enfants handicapés

5 738 en Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé

9 160 en Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

502 en Hébergement social pour handicapés physiques

1 057 en Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

Les publics concernés²⁴

- 38,9% des personnes âgées de 75 ans ou plus à domicile vivent seules (42,7% en France métropolitaine)
- 22 053 enfants bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) fin 2014
- 22 600 enfants et jeunes en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire en 2015-2016
- 2,5 % des enfants et jeunes scolarisés en situation de handicap
- Près de 111 000 personnes allocataires de l'Allocation pour adulte handicapé (AAH) fin 2014.

Des métiers d'aide à domicile qui s'exercent dans des structures aux statuts très différents (cf : liste en annexe)

²² Source : INSEE Clap 2013 – Traitement Carif-Oref Occitanie

²³ Désigne les interventions des professionnels auprès des publics en perte d'autonomie notamment personnes âgées et personnes en situation de handicap

²⁴ Source : Tableau de bord sur la santé – 2016 ARS/ORS Occitanie

L'Economie sociale et solidaire est largement majoritaire en terme d'emplois dans les secteurs de l'action sociale sans hébergement (accueil et accompagnement des personnes âgées, jeunes enfants, enfants et adolescents, aide à domicile, aide par le travail) et de l'hébergement social et médico-social (personnes âgées, handicapés).

Zoom sur la branche de l'aide à domicile qui regroupe plus particulièrement les associations et organismes employeurs privés à but non lucratif²⁵

Cette branche représente²⁶ :

- 554 structures
- 29 553 salariés soit 19 172 ETP dont
- 95 % de femmes
- 77 % de CDI
- 78 % à temps partiel (temps moyen inférieur au national)

Interventions à 47 % en zone rurale, 44 % en zone urbaine, 10 % en zone périurbaine

Bénéficiaires : 80 % personnes âgées et 18 % personnes en situation de handicap

Zoom sur les particuliers employeurs²⁷

Il y a 206 579 particuliers employeurs et 105 738 salariés.

On observe deux tendances : alors que l'activité des gardes d'enfant à domicile progresse fortement (+ 3,2 % sur un an), les particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA (en entier) sont particulièrement touchés par la baisse de l'activité.

Parallèlement, près d'un salarié du particulier employeur sur 2 a 50 ans et plus : il y aura donc des départs massifs à la retraite.

Contexte national

Une priorité à l'accompagnement à domicile des personnes âgées afin qu'elles puissent vieillir chez elles dans de bonnes conditions (loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement dont la mise en œuvre relève principalement des départements (réforme de l'allocation personnalisée d'autonomie, conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie, renforcement de la transparence et de l'information sur les prix pratiqués en EHPAD

Une politique de développement de l'hospitalisation à domicile et de l'ambulatoire

Un contrat de filière national en 3 axes : fiscalité, formation, accompagnement de la demande

L'élargissement du crédit d'impôt à tous publics devrait porter ses fruits en 2018 toutefois la fiscalité va accroître la demande mais ne répond pas aux besoins des embauches. Ce secteur est victime d'un désintérêt notamment de la part des jeunes.

²⁵ Qui à titre principal ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toute forme d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité

²⁶ Source : CPNE – rapport de branche 2015

²⁷ Source : FEPEM

Les enjeux

Un manque de personnel (difficulté de recrutement et de fidélisation) notamment sur les territoires reculés avec la nécessité de rééquilibrer la pyramide des âges

Des mutations réglementaires avec la mise en place de l'accord santé au travail, l'accord national interprofessionnel du 22 février et la nouvelle grille des métiers et des salaires

Des besoins croissants avec le vieillissement de la population (en 2012, près de 23 % des intervenants à domicile avaient plus de 55 ans contre 14 % tous secteurs confondus²⁸) et le développement de la dépendance toutefois la baisse des financements publics pourrait limiter la création de postes et les recrutements avec le développement d'une offre privée dans un secteur encore largement non marchand²⁹

Des évolutions avec le développement du numérique à domicile : santé connectée, dispositif d'alerte, surveillance à distance, appartement connecté, capteurs portatifs – télégestion, téléassistance et demain télévigilance. L'enjeu de l'inclusion d'outils numériques dans les métiers du soin et de l'aide aux personnes est un véritable progrès à condition que tous les personnels soient formés à leur utilisation.

Des métiers à valoriser avec prise en compte de la pénibilité et des risques professionnels mais problématique des conditions d'exercice : contraintes horaires, déplacements, travail fractionné et de la diminution du nombre de personnes se présentant aux concours. La question de l'orientation se pose à tous les niveaux : collègues, lycées, prescripteurs de formation.

Des activités à diversifier et une réflexion à développer sur les organisations du travail

Un contexte de crise dans les maisons de retraite : difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017³⁰

Les projets de recrutement en 2017 en Occitanie, dans le secteur de l'aide à domicile et du handicap :

- Aides soignants : 4 256 projets de recrutements dont 40,3 % jugés difficiles et 28, 8 % saisonniers

²⁸ Source : Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2017-2021

²⁹ Carif-Oref Occitanie – fiche sectorielle 2016

³⁰ Source : Enquête BMO 2017 Occitanie Pôle Emploi

- Aides à domicile et aides ménagères : 4 825 projets de recrutements dont 69,8 % jugés difficiles et 33,2% saisonniers – Font partie des 10 métiers les plus recherchés.
- Employés de maison et personnels de ménage : 1 314 projets de recrutements dont 58 % jugés difficiles et 25,3 % saisonniers
- Des difficultés de recrutement de personnel d'encadrement (épuiement des personnes expérimentées), de personnel de terrain (mobilité très réduite)
- Des nouveaux métiers : télésurveillance, téléconseil, analyse à distance de données

Le métier d' « aide à domicile, aide ménagère et travailleur familial » est le métier le plus représenté au sein de l'économie sociale et solidaire : d'ici à 2028, 10 500 personnes vont partir à la retraite.³¹

L'IRCEM³² indique à l'horizon 2030 un besoin en Occitanie de 72 649 emplois pour les salariés du particulier employeur.

Les assistants de vie dépendance et les assistants maternels/gardes d'enfants peuvent se spécialiser dans la prise en charge du handicap chez l'enfant ou chez l'adulte par l'obtention d'un CQP spécialisation handicap de 175 heures.

2 – Perspectives nationales, pour pressentir les évolutions du secteur et des métiers d'ici 2022³³

Exerçant en majorité dans des établissements de santé, **les aides-soignants et assimilés** sont nombreux dans le secteur de l'action sociale (un tiers d'entre eux), par exemple en maison de retraite, en crèche (pour les auxiliaires de puériculture) ou dans **des services de soins infirmiers à domicile**.

Une forte dynamique des métiers : malgré de fortes contraintes pesant sur les dépenses et sur l'emploi publics, pouvant conduire à une stabilisation des effectifs de la fonction publique hospitalière, cette dynamique devrait perdurer bien qu'à un rythme plus modéré, soutenue par l'augmentation et le vieillissement de la population, le développement **des soins à domicile**, une plus grande attention portée à la santé et au bien-être et des attentes croissantes dans ce domaine, en lien avec l'innovation technico-médicale. Selon le scénario central, plus de 300 000 emplois seraient créés entre 2012 et 2022 dans les métiers de la santé et du domaine social, culturel et sportif, soit une hausse annuelle moyenne – plus élevée que celle dans l'ensemble des métiers – de 1,1 % par an.

Les aides-soignants et assimilés devraient connaître une forte croissance de leurs effectifs à l'horizon 2022, en continuité avec les tendances de ces trente dernières

³¹ Source : L'économie sociale et solidaire en Occitanie – CRESS – Edition 2017:

³² Groupe de protection sociale des emplois de la famille et des Services à la Personne, salariés de la famille, employeurs et retraités de ce secteur d'activité

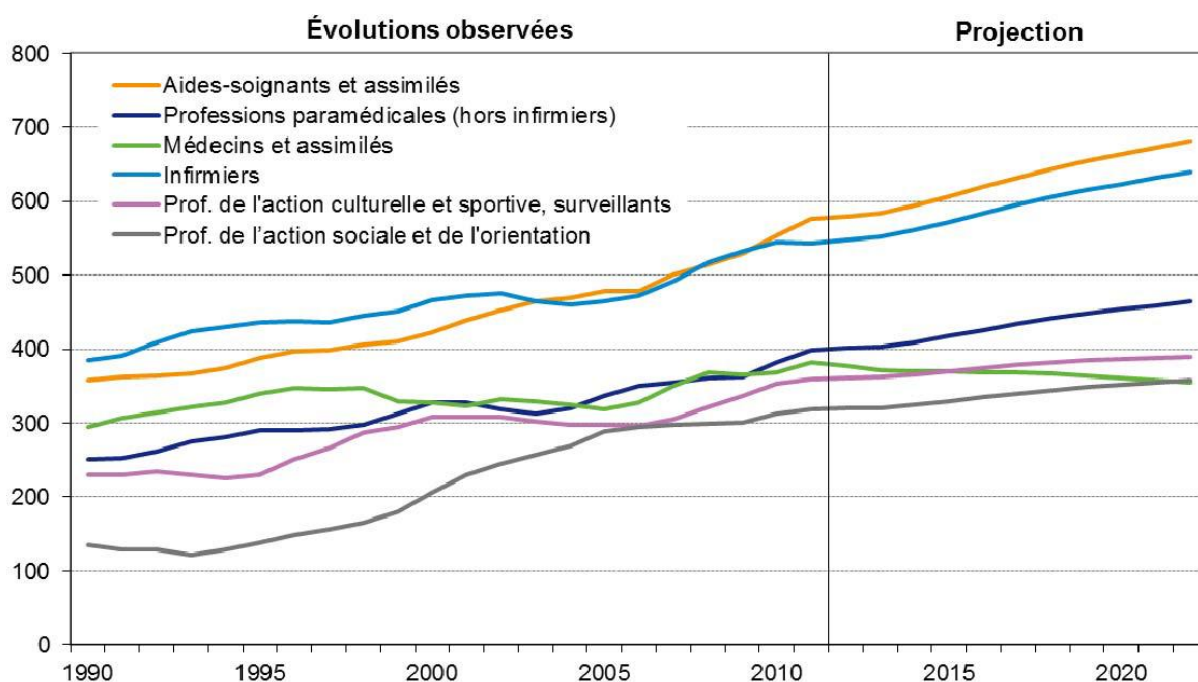
³³ Source : France Stratégie/DARES 2015 : les métiers en 2022

années (voir graphique 1). Ces professions devraient bénéficier des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance et d'une évolution de l'organisation des soins en faveur de la médecine ambulatoire et **des services de soins à domicile**. Dans un contexte de réduction du personnel médical, ils pourraient aussi être davantage impliqués dans certaines actions, notamment d'hygiène et de prévention. Selon le scénario central, leur nombre augmenterait en moyenne de 1,6 % par an sur la période 2012-2022, soit un rythme égal à celui anticipé pour les infirmiers. Davantage que le milieu hospitalier, cette hausse devrait concerner en premier lieu le secteur médico-social ou **l'intervention à domicile**.

Au total, après une hausse de 350 000 emplois au cours des deux dernières décennies, les familles professionnelles d'infirmiers et d'aides-soignants gagneraient 195 000 emplois au cours des dix prochaines années, rassemblant plus de 1,320 million de personnes à l'horizon 2022.

Dans les métiers de l'action sociale, répondant notamment aux besoins des personnes handicapées ou des jeunes en difficulté, les effectifs devraient également être orientés à la hausse, mais à un rythme moins soutenu que celui observé au cours des années 1990 et 2000 (voir graphique 1). Selon le scénario central, 38 000 emplois seraient créés sur la période 2012-2022 dans ces métiers (contre près de 196 000 sur la période 1992-2012), soit une hausse annuelle moyenne de 1,1 % par an.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel du 04/12/2017

Des demandes de plus en plus spécialisées avec la prise en charge de personnes âgées ou handicapées très dépendantes (Alzheimer, Parkinson, tétraplégie)

1^{er} niveau de maintenance et d'entretien (santé connectée)

Compétences en entretien du cadre de vie et préparation de repas

Connaissance de la gériatrie et psychopathologie des maladies et situation de handicap

Chiffres-clés

Précautions de lecture

Les chiffres clés proviennent de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat, de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat et du Carif-Oref Occitanie

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur.

Les métiers de coiffeurs esthéticiens sont classés par la DARES dans le domaine « T : Services aux particuliers et aux collectivités » ; ceux de l'alimentation sont classés dans le domaine « S : Hôtellerie, restauration, alimentation »

Globalement, l'Artisanat en Occitanie représente³⁴ :

142 154 entreprises individuelles ou sociétés, en croissance entre 2010 et 2015

48 859 établissements employeurs

356 422 actifs (chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs, salariés et apprentis)

Les métiers de bouche³⁵ :

Largement représentés par les boulangers-pâtisseries, 9 441 et les bouchers : 6 517, en diminution entre 2008 et 2013

11 % des boulangers-pâtisseries et 13 % des bouchers ont 55 ans et plus

77 % des boulangers-pâtisseries et 84% des bouchers n'ont pas le Baccalauréat

17 200 entreprises dans le secteur de l'alimentation³⁶

Les soins personnels³⁷ :

Largement représentés par les coiffeurs-esthéticiens : 21 530 emplois, en progression de 9% entre 2008 et 2013

8 % des actifs ont 55 ans et plus, 54 % n'ont pas le Baccalauréat,

Les métiers d'art : une riche palette de métiers³⁸

Avec plus de 4 000 professionnels, la région offre une palette de savoir-faire liés au travail du cuir, du textile, du bois et de l'ameublement, de la coutellerie, de la faïence et la céramique, du verre, la tradition du grenat, de la bijouterie, de la lutherie...

Près de 90 entreprises labellisées EPV (entreprise du patrimoine vivant)

³⁴ Données Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Occitanie au 01/01/17 – Regroupent 4 grandes familles de métiers : alimentaire- production-services-bâtiment

³⁵ Carif-Oref Occitanie - Données de cadrage métiers - avril 2017

³⁶ Source : CPRIA

³⁷ Carif-Oref Occitanie - Données de cadrage des métiers - mai 2017

³⁸ CRMA Occitanie

Un secteur en progression depuis les 10 dernières années, particulièrement dans le secteur de l'alimentation (3,9% en 2016) et services (3,3 %) avec l'apparition de nouveaux champs d'activités tels que le nettoyage.

Une répartition hommes/femmes variable selon les métiers (toujours importante dans la coiffure et faible chez les bouchers)

De fortes disparités territoriales, la hausse étant particulièrement marquée sur l'axe méditerranéen et sur les 2 métropoles³⁹.

Des spécificités territoriales pour les métiers d'art⁴⁰ :

- Terre : céramique (Anduze, St Quentin La poterie), faïence (Martres-Tolosane)
- Verre (Palau Del Vidre, Carmaux, Claret (34), ferronnerie, décoration, arts du spectacle, mode, art campanaire, vannerie,
- Cuir (Graulhet, Millau)
- Bois (Revel)
- Couteau – coutellerie (Laguiole)
- Art du bijou et du grenat (Perpignan)
- Textile – teinture au pastel (Tarn et Haute-Garonne – Carcassonne)
- Tissage de tapis d'exception (Manufacture nationale de la Savonnerie - Atelier de Lodève)
- Métiers d'art divers (Pôle des métiers d'art de Pézenas (34) Livre, arts graphique (Montolieu)

L'alimentation de détail⁴¹ :

32% des établissements d'alimentation de détail se déclarent en croissance d'activité

90% ont moins de 10 salariés

13 549 salariés

Progression de l'emploi de 2,6% en 2 ans (entre 2013 et 2015)

Les métiers se situent prioritairement dans la production : boulanger, pâtissier, chocolatier, glacier, charcutier (54%) et la commercialisation : vendeur en alimentation (41%)

Ils sont concurrencés par la grande distribution vers laquelle se tournent de nombreux formés, du fait notamment des horaires proposés

ZOOM sur la création d'entreprises⁴² :

Les activités qui apparaissent, en termes de volumes, dans les 10 premiers métiers artisanaux en création d'entreprises en 2015 sont: la fabrication de plat à emporter (1120 entreprises), les soins de beauté (580 entreprises), coiffure (540 entreprises)

Une augmentation du nombre :

- de micro-entrepreneurs (plus marquée en Occitanie que sur l'ensemble du territoire national : 42,1 % de création sous ce régime dont 12 % dans

³⁹ Pour en savoir plus, Carif-Oref Occitanie : la Région Occitanie et ses départements + les 33 cahiers statistiques territoriaux 2016

⁴⁰ Source : CRMA Occitanie

⁴¹ Source : OPCALIM – Périmètre = 5 branches: boulangerie-pâtisserie, charcuterie de détail, pâtisserie, confiserie-chocolaterie-biscuiterie, poissonnerie

⁴² Source : CPRIA

l'alimentation et 44% dans les services), souvent des personnes en recherche d'emploi qui créent ainsi leur activité

- d'entreprises sans salariés
- d'entreprises de plus grande taille

De nouveaux profils d'artisans déjà diplômés dans d'autres domaines et en reconversion

Principaux enjeux

1 – L'évolution de la typologie des entreprises

Une organisation autour de deux grandes catégories d'entreprises : des entreprises individuelles et des entreprises avec un nombre plus important de salariés que précédemment.

Une croissance importante du nombre des microentreprises. Cette tendance, visible aussi au niveau national, est liée à l'augmentation du taux de chômage or, ce type d'entreprise est souvent très fragile et peu pérenne.

2 - La transformation numérique et les nouvelles technologies de communication

Un vrai besoin dans tous les secteurs de l'artisanat, en lien avec la complexification du marché (ex : UBER) et la nécessité d'être visible : « il ne suffit plus de bien faire mais aussi de le faire savoir »⁴³

Les nouvelles générations d'entrepreneurs dans les métiers d'art utilisent largement les outils numériques dans leur process de fabrication ainsi que les nouveaux matériaux.

Dans l'alimentation de détail, 1 entre sur 3 considère l'accélération des mutations technologiques et digitales comme une réalité de leur entreprise⁴⁴ ;

Dans les métiers d'art, des artisans-designers souvent diplômés qui maîtrisent les nouvelles technologies, associent plusieurs savoir-faire, travaillent plusieurs matériaux et sont aussi pointus sur la conception-création que sur la maîtrise technique.

3 – L'intégration des normes (environnementales,...)

La complexification des normes est une difficulté pour les artisans.

Certains métiers se sont emparés des questions de développement durable (coiffure, esthétique) et circuit de proximité. Pour les métiers d'art, l'approvisionnement en matière première, naturelle ou issue de l'industrie chimique, constitue un problème majeur. Certains matériaux traditionnellement utilisés font l'objet d'une réglementation particulière à cause de leur rareté ou dangerosité tandis que d'autres deviennent difficiles à trouver.

4 –L'attractivité de certains métiers

Les métiers de bouchers, poissonniers, vendeurs en alimentaire sont peu valorisés contrairement à celui de pâtissier qui bénéficie d'une notoriété grandissante du fait notamment des médias ; le secteur des métiers d'art exerce pour sa part un fort pouvoir d'attraction sur les jeunes mais aussi de plus en plus sur des adultes en reconversion professionnelle.

⁴³ Source : CPRIA

⁴⁴ Source : OPCALIM

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁴⁵

Recrutement en volume au niveau V mais une augmentation des besoins en niveau IV.

Coiffeurs-esthéticiens : 1 040 projets de recrutement dont 55,2 % jugés difficiles

Boulangers-pâtisseries : 569 projets de recrutement dont 51,2% jugés difficiles

Bouchers : 367 projets de recrutement dont 60,7% jugés difficiles

Charcutiers traiteurs : 89 projets de recrutement dont 36,5 jugés difficiles

Des métiers du textile et du cuir qui accusent de fortes pertes d'emploi

Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir : 458 projets de recrutement dont 20 % jugés difficiles

Des métiers du bois et ameublement surreprésentés en Occitanie

Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement: 146 projets de recrutement dont 60,3 % jugés difficiles

2 – Perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022⁴⁶

Les métiers de bouche⁴⁷

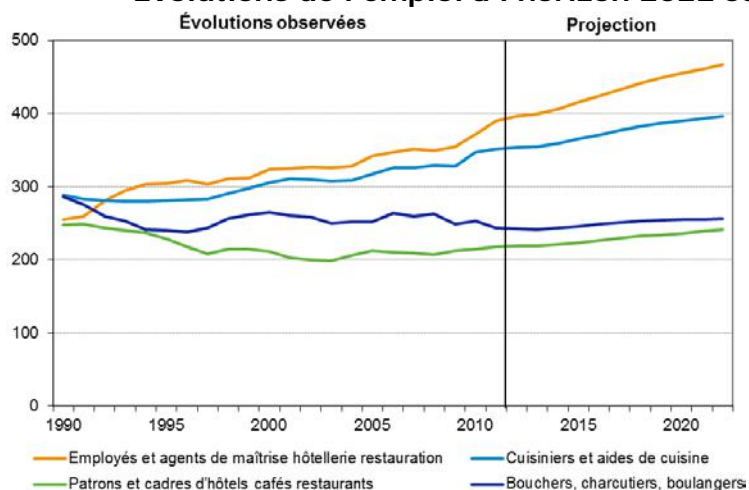
Face à la concurrence de la grande distribution et à l'industrialisation croissante de l'agroalimentaire, les bouchers, charcutiers et boulangers ont subi une réduction de leurs effectifs entre le milieu des années 1980 et celui des années 1990. Sur la période récente, ils ont bénéficié de la bonne tenue du commerce alimentaire spécialisé, même si le nombre de boucheries a continué à décroître. Soutenus par des choix de consommation plus attentifs à la qualité des produits et à une offre de proximité, ils pourraient voir leurs effectifs progresser au cours des dix prochaines années (+ 0,5 %) Ils rassemblent une population plus jeune que l'ensemble de la population en emploi.

⁴⁵ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

⁴⁶ Source : France Stratégie DARES 2015 – Les métiers en 2022

⁴⁷ Traités dans le domaine S – Hôtellerie-restauration-alimentation

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétopolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

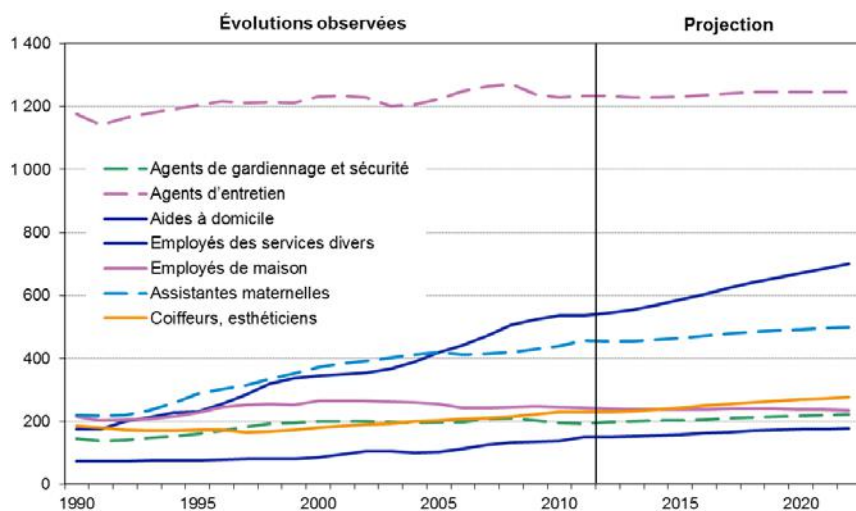
Les soins personnels⁴⁸

Soutenus par une attention croissante portée à l'apparence et au bien-être, les métiers de coiffeurs/esthéticiens devraient encore bénéficier d'une croissance soutenue dans les prochaines années avec, selon le scénario central, 47 000 emplois supplémentaires sur la période 2012-2022 (+ 1,9 % par an). Ils feront partie des métiers les moins affectés par les départs en fin de carrière (1,1 % par an sur la période 2012-2022). Ils devraient également bénéficier de nombreux postes à pourvoir, près de 76 000, soit 3,0 % des effectifs annuels. Le turnover, approché ici par l'ancienneté dans l'entreprise, est en outre bien supérieur à la moyenne dans cette profession

Ces métiers sont largement ouverts aux jeunes, qui y accèdent le plus souvent par la voie de l'apprentissage. Débutant souvent comme salariés, une bonne partie des professionnels de la coiffure ou de l'esthétique s'installe ensuite à son compte, les non-salariés représentant au total 40% des effectifs.

⁴⁸ Traités dans le domaine T – service aux particuliers et aux collectivités

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - Des compétences identifiées par le Comité sectoriel Artisanat du 01/09/17

Pour les artisans

De manière générale, management, RH, gestion et commercialisation ainsi qu'un besoin d'accompagnement au développement + d'information sur les dispositifs de formation et les financements

Concernant les nouveaux arrivants : la gestion d'entreprise artisanale ou des formations centrées sur le métier

Pour l'ensemble des actifs

Formations numériques pour faire connaître son activité ou pour exercer son activité
Intégration des différentes normes (cf : pour l'alimentation : problématique des allergènes)
Prise en compte du développement durable

Pour les salariés de l'alimentation de détail⁴⁹

Les principales compétences à développer en 2017 sont d'abord des compétences techniques (21%) suivies par la polyvalence production/maintenance/qualité (17%) et les compétences commerciales/marketing/achat (11%)

⁴⁹ Source : OPCALIM

SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITE : un secteur en pleine évolution

Chiffres-clés⁵⁰

La branche des services de l'automobile représente l'ensemble des activités liées à la vie d'un véhicule, de sa sortie d'usine à sa déconstruction et son recyclage. Au-delà de l'automobile, elle concerne également les véhicules industriels (camion) et les 2 roues (cycle et motorcycle).

13 109 entreprises

2 989 161 véhicules légers

601 044 véhicules utilitaires légers

45 331 véhicules industriels

35 218 salariés

74% emplois en CDI

22,2% de femmes

36.3% de plus de 45 ans

La branche des services de l'automobile et de la mobilité (commerce et réparation) dépend essentiellement de la demande présente de proximité : elle a connu une période de difficulté économique entre 2002 et 2014 se manifestant par une baisse de l'emploi marquée, notamment pour certains secteurs comme celui du commerce d'automobiles (réseaux des marques : concessions, agents). L'emploi dans les petits garages de proximité a mieux résisté à ces difficultés.

Depuis 9 trimestres, l'emploi progresse à nouveau dans la branche et les indicateurs économiques (ventes de véhicules par exemple) se stabilisent voire repartent à la hausse. Cette reprise de l'emploi semble s'appuyer sur un développement des ventes aux entreprises. En outre, une importante vague de départs en fin de carrière va nécessiter d'importants besoins en renouvellement de l'emploi des populations ouvrières et employées.

Le nombre de créations de structures artisanales par d'anciens salariés croit de façon

⁵⁰ Ces chiffres ont issus de l'édition 2017 du « Régioscope » Occitanie des services de l'automobile et de la mobilité (ANFA) dont les sources sont : Entreprises (INSEE SIRENE 2014), Véhicules (Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer 2017), Salariés (ACOSS 2016, IRPAUTO 2015), Formation continue (ANFA 2016), Formation initiale (ANFA 2016/2017), URSSAF.

inédite depuis 2003. La majorité de ces structures repose sur des modèles économiques précaires.

Le CDI reste le principal contrat d'embauche.

Les principaux enjeux

1. Des évolutions technologiques
 - a. Digitalisation de la vente et de l'après-vente
 - b. Développement des voitures lowCost mais aussi des modes de réparation lowCost
 - c. Nécessité de connaître les principes de fonctionnement des systèmes électroniques quels que soient le véhicule et la nature de l'intervention (mécanique ou électronique)
 - d. Développement du véhicule électrique (Location de batteries, solutions de mobilités du type Autolib,...)
 - e. Orientation du marché des particuliers vers les petits véhicules à essence
 - f. Tendance à l'allègement des véhicules et à la diversification des motorisations
2. Des évolutions réglementaires
 - a. Réforme du contrôle technique en 2018 : refonte des points de contrôle et de l'interprétation des défauts par le contrôleur
 - b. Loi de transition énergétique qui impose aux réparateurs, depuis 2017, de proposer des pièces de réemploi et normes européennes antipollution
3. Des évolutions sociétales
 - a. Diversification des offres de mobilité en zone urbaine
 - b. Evolution des comportements vers plus de partage (covoiturage, co-achat)
 - c. Emergence d'une nouvelle logique d'usage du véhicule

Les besoins en compétences

1 – Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁵¹

1801 projets de recrutement

Part des recrutements difficiles : 53.4%

Part des recrutements saisonniers : 8.5%

63% des métiers de la branche se concentrent dans le commerce et la réparation de véhicules légers⁵². Les principaux métiers de la branche sont, dans l'ordre décroissant de nombre d'emplois, mécanicien, vendeur automobile et carrossier. Les métiers qui

⁵¹ BMO Pôle Emploi 2017

⁵² Guide d'entretien / observatoire ANFA 2017

recrutent sont : mécanicien-technicien de maintenance et carrossier-peintre. Pour le métier de vendeur de véhicules d'occasion, difficultés à trouver des profils expérimentés. Changements dans les modes de recrutement (sites internet de petites annonces)

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022

Les créations d'emplois devraient essentiellement profiter aux techniciens. Dans le domaine de la maintenance, la part des ouvriers tend à se réduire au profit des techniciens.

Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir, les techniciens bénéficiant de créations d'emplois visant à assurer la maintenance d'équipements industriels ou non industriels toujours plus élaborés, notamment les systèmes de contrôle, de régulation, de télécommunications ou les appareils de mesure. Le nombre de techniciens spécialisés dans la protection de l'environnement, l'assainissement et le traitement des pollutions devrait également poursuivre sa progression.

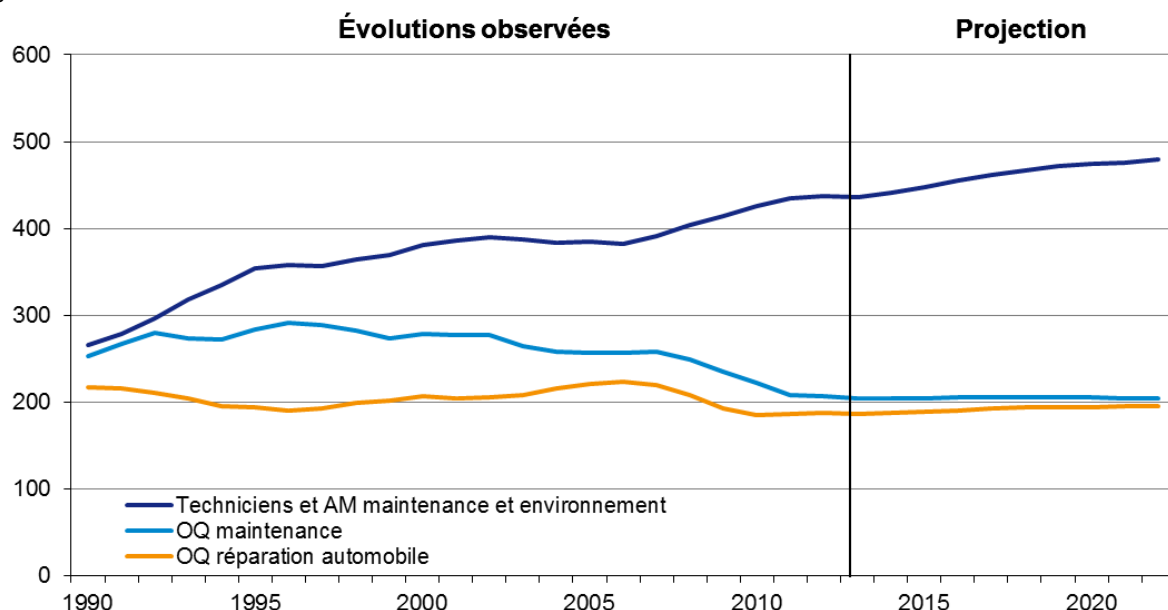
Le budget automobile des ménages est durablement pénalisé par les dépenses pré-engagées (particulièrement les dépenses immobilières), ce qui induit l'abandon d'un modèle de consommation automobile patrimonial au profit d'un modèle de consommation contraint. Ce modèle pèse durablement négativement sur l'emploi dans les concessions automobiles.

Dans les prochaines années, la circulation automobile pourrait être limitée par une conjoncture dégradée ou par des incitations encourageant les comportements « éco-responsables », avec des modes de déplacement privilégiant davantage les transports collectifs, le covoiturage ou des solutions alternatives à la route.

Pour la Région Occitanie, l'émergence du marché du véhicule intelligent, connecté et autonome, est une réelle opportunité de créations d'emplois car les compétences requises sont particulièrement représentées dans la filière régionale (systèmes embarqués, robotique, objets communicants). C'est également le cas dans les secteurs de la production d'énergie (hydrogène), la distribution (bornes de recharge, stations H2), les services et la production de véhicules spécialisés pour le transport de personnes et de marchandises.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central

En milliers



OQ : ouvriers qualifiés ; AM : agents de maîtrise.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétopolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 – De nouvelles compétences – Issues du guide d'entretien pour la consultation des branches professionnelles rempli par L'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA). Juillet 2017.

Les métiers de la branche sont marqués par un déficit d'attractivité. Les entreprises ont du mal à trouver du personnel qualifié et à le fidéliser.

Par ailleurs, la branche doit anticiper un nombre important de départs à la retraite dans tous secteurs : 30 % des artisans ont plus de 50 ans.

Le niveau de recrutement augmente dans tous les métiers, en particulier chez les mécaniciens qualifiés et les techniciens confirmés dont le niveau de certification est souvent inférieur à celui des nouveaux entrants. Plus de 65% des conseillers des ventes et 55% des chefs de vente ont un niveau de certification inférieur au niveau 3.

Le niveau de diplôme des jeunes a progressé au cours des dernières décennies. Dans la réparation automobile sur la période récente (2008-2012), il y a maintenant autant de bacheliers que de titulaires d'un CAP ou BEP. Dans la maintenance, la moitié des jeunes ouvriers ont, en 2008-2012, un diplôme de niveau baccalauréat et deux sur dix sont titulaires d'un diplôme du supérieur⁵³. Les qualifications requises devraient encore s'accroître dans les années à venir pour répondre à la complexité grandissante de

⁵³ France stratégie/DARES 2015

systèmes et équipements à réparer ou à maintenir, en particulier dans le scénario accentuant les avancées technologiques.

De nouveaux métiers apparaissent Product genius ; vendeur en ligne-responsable marketing ; informaticien ; responsable QHSE (Qualité hygiène sécurité environnement) téléconseiller.... Ces nouveaux métiers sont plutôt présents dans des centres urbains riches qui attirent de grosses entreprises qui spécialisent les salariés jusqu'à en créer de nouveaux métiers.

D'autres métiers sont amenés à disparaître : Ex : conseiller en financement, magasinier en concession de véhicules légers.

Les tendances à l'œuvre dans le domaine de la maintenance et de la réparation automobile devraient continuer à jouer en faveur d'une plus grande polyvalence des salariés. Dans ces métiers qualifiés le turnover est par ailleurs inférieur à celui constaté dans l'ensemble des métiers.

Les besoins en compétences identifiés par la branche sont :

Filière Carrosserie

- réparation rapide : colorimétrie, raccord, vitrage, débosselage sans peinture
- vente additionnelle
- électronique embarquée
- pilotage d'activité
- gestion de sinistre
- polyvalence peinture/carrosserie

Filière Véhicule Industriel

- électronique et informatique embarquées, en particulier la généralisation et l'utilisation de l'outil de diagnostic et des outils de mesure
- mécanique
- préparation des contrôles périodiques
- VUI dotés de nouvelles motorisations (véhicules électriques et hybrides)
- activité commerciale pour les réceptionnaires, issus de l'atelier
- commerce, reporting d'activités, gestion des compétences pour l'encadrement après-vente

Filière Véhicule Léger

- diagnostic mécanique
- électronique et informatique embarquées : utilisation de l'outil de diagnostic (véhicule connecté)
- évolution de la réglementation: habilitation pour l'intervention sur climatisation, Habilitation pour l'intervention sur véhicules électriques
- nouvelles motorisations (véhicules électriques et hybrides)
- digitalisation de l'organisation et de la gestion d'atelier
- évolution des droits et des pratiques des consommateurs

- commerce, digitalisation de la relation client, évolution des droits et pratiques des consommateurs, pour réceptionnaires issus le plus souvent de l'atelier

Filière Vente d'automobiles

- Complexification liée :
 - au développement de la vente de produits et services périphériques intégrés sous forme de pack
 - à la digitalisation
 - à l'élévation du niveau d'information préalable des clients
 - aux évolutions technologiques des véhicules
- Informatique appliquée à la prospection (gestion des leads, usage des réseaux sociaux..)
- Dans le domaine du véhicule neuf, développement de la vente aux sociétés au détriment de la vente aux particuliers
- Plus de 65% des conseillers des ventes ont un niveau de certification < au niveau 3
- 55% des chefs de vente ont un niveau de certification < au niveau 3.

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS : un rebond de l'activité depuis 2016

Chiffres-clés⁵⁴

Précautions de lecture

Les chiffres clés proviennent des documents suivants :

- le Tableau de bord prospectif Emploi-Formation du Bâtiment et des Travaux Publics, Edition 2017 de la Cellule Economique Régionale du BTP en Languedoc Roussillon/ Comité Régional de Concertation du BTP et des matériaux de construction de Midi-Pyrénées

Ce périmètre correspond à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine B : Bâtiment, Travaux Publics.

10 % de l'activité nationale

Chiffre d'affaires 2016 : 13.2 milliards € (le bâtiment concerne $\frac{3}{4}$ de l'activité – le chiffre d'affaires des TP : 3,5 milliards est réparti entre les travaux routiers (35%), les terrassements (21%), les travaux électriques (13%), l'adduction d'eau, l'assainissement, autres canalisations et installations (16%), les ouvrages d'art et équipements industriels (8%), les autres travaux (8%) dont les voies ferrées, les fondations spéciales, sondages et forages et les travaux maritimes et fluviaux.

2016 :

65 197 établissements dont :

59 703 dans le Bâtiment (6 573 étant certifiés RGE - reconnus garants de l'environnement)

5 494 dans les Travaux Publics

96% des entreprises ont moins de 10 salariés

111 199 salariés selon l'URSSAF (stabilisation par rapport à 2015)

Taux d'emploi féminin : 11 %

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 3,7% (3,8 % en Occitanie)⁵⁵

Près de 9 000 personnes sont entrés dans le secteur pour la première fois en 201 2016

11 422 Équivalent Temps Plein en intérim

⁵⁴ Source : CPREF – Pour en savoir plus : Fiche sectorielle construction 2016 Carif-Oref Occitanie + Conjoncture de la filière construction Observatoires

⁵⁵ Source : l'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2014 : Carif-Oref 2017 (concerne les entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'embaucher 6% de personnes handicapées – Point de vigilance : 1/5 des établissements non répondants

Mises en chantier/an : 41 700 logements en 2016 et 24 154 milliers m² de locaux mis en chantiers.

Parc social 2016 : 273 200 logements

140 000 km de routes

120 000 km de réseaux d'eau

175 000 km de réseaux électriques

20 000 ouvrages d'art routiers

ZOOM sur..... la filière bois en Occitanie ⁵⁶ : La construction bois regroupe plus du tiers des établissements de la filière forêt-bois

Chiffres d'affaires : 2,6 milliards d'euros

20 700 emplois (17 100 salariés et 3 600 non salariés) : 1 % de l'emploi total en région, 5 800 établissements

7 salariés sur 10 sont des ouvriers

Fort ancrage rural : 51 % des établissements et 33 % des emplois de la filière sont localisés dans une commune rurale, contre respectivement 28 et 16 % pour l'ensemble de l'économie régionale

Une filière peu féminisée : 5 salariés sur 6 sont des hommes

Un contrat de filière Forêt Bois Occitanie est actuellement en préparation pour la période 2018/2021 associant l'Etat, la Région, l'Ademe et Fibois Occitanie. Il vise à structurer la filière par la mise en place de dispositifs de certification et financiers en faveur de l'investissement, à accompagner les démarches collectives de commercialisation et fédérer les acteurs en faveur de la construction bois

Fortement impacté par la crise, le secteur a connu une **baisse d'activité de 15% depuis 2008**. L'évolution du chiffre d'affaires 2016/2011 :-9% et entre 2008 et 2016 = -16%.

Les mises en chantiers entre 2008 et 2016 représentent une baisse de 45% pour les logements et de 35% pour les locaux.

Pourtant la très forte attractivité résidentielle de l'Occitanie (+ 50 000 habitants par an) représente un véritable atout pour le développement du bâtiment notamment autour des 2 métropoles. Quant au marché des travaux publics, il relève pour moitié des collectivités locales et reste donc fortement dépendant de la commande publique.

En 2017, les professionnels⁵⁷ constatent une amplification de la reprise (progression de l'activité attendue à hauteur de 4.3% en Occitanie (contre +3.1% au national), amorcée en 2016, en lien principalement avec la construction de logements. Des perspectives de développement sont prévisibles avec le Plan régional d'Investissement BTP, le plan d'appui aux TPE/PME, les grands chantiers (Parc des expositions de Toulouse, plan très haut débit sur Montpellier via le réseau Pégase...). L'activité entretien-rénovation affiche des performances plus mesurées (+1.4%).

⁵⁶ Source : FIBOIS Occitanie, données 2014 – étude INSEE 2017

⁵⁷ Cellule économique du BTP et CRC qui vont fusionner en 2018

60 % des entreprises artisanales qui se créent sont des micro-entreprises⁵⁸ qui interviennent souvent en sous-traitance.

Concernant les travaux publics, l'Etat a annoncé le gel des gros projets d'infrastructures dans l'attente de la future loi des mobilités prévue au 1^{er} semestre 2018 : impact sur les LGV Bordeaux-Toulouse et Montpellier-Perpignan⁵⁹.

Les contrats de filière Bâtiment et Travaux Publics adoptés par la Région en février 2017 et qui se déclineront jusqu'en 2021 reposent notamment sur :

- l'organisation d'une commande publique adaptée au tissu économique régional
- le développement des entreprises du BTP et de la filière
- l'accompagnement de la filière dans sa montée en qualification
- la contribution des politiques publiques régionales
- la valorisation de la filière et de ses métiers
- la promotion de l'innovation
- la qualité de service des réseaux et des infrastructures

Le maillage territorial est important : des activités présentes dans tous les départements, avec toutefois une forte concentration dans les deux métropoles et dans le Gard⁶⁰.

4 principaux enjeux

Des mutations importantes autour de 4 grandes thématiques⁶¹ :

1 - L'efficacité énergétique, l'écoconstruction et la gestion des déchets

La loi **transition énergétique pour la croissance verte** du 18 août 2015 fixe les grands objectifs du nouveau modèle énergétique français. Le plan d'action pour la qualité de la construction et la transition écologique (PACTE) vise à renforcer la qualité dans la construction et les travaux de rénovation pour assurer une efficacité énergétique.

Depuis quelques mois, l'obtention d'un crédit d'impôt transition énergétique (CITE) ou d'un éco prêt à taux zéro est subordonnée au recours à une entreprise RGE. Cette mesure devrait accompagner également le nouveau dispositif de l'ANAH dans la mise en place des travaux simplifiés.

En France, avec 44 % de la consommation d'énergie finale et 28 % des émissions de CO2, le bâtiment représente le secteur le plus énergivore après le transport.

L'accompagnement et la prise en compte du volet énergétique dans le BTP constitue une des priorités de l'action régionale :

Un objectif pour La Région Occitanie : devenir la 1^{ère} région à énergie positive d'ici 2050 notamment en réduisant la consommation énergétique du parc de logement de 38%.

⁵⁸ Source : CRMA

⁵⁹ Source : Cellule économique BTP

⁶⁰ Pour en savoir plus : Carif-Oref Occitanie : la Région Occitanie et ses départements + les 33 cahiers statistiques territoriaux 2016

⁶¹ Source : CPREF

Des infrastructures et des réseaux à adapter

Des usagers sensibilisés via les 24 points info énergie d'Ademe et leurs 50 conseillers répartis sur 70 permanences.

2 - L'écoconstruction : une forte opportunité en matière de développement économique et de création d'emplois pérennes, à fort ancrage local.

Au regard du poids des professions de l'économie verte dans leurs emplois, la plupart des familles de métiers du BTP sont directement concernées (ex : charpentier, couvreur maçons...).

La prévention et la gestion des **déchets** dans une perspective d'économie plus circulaire.

Le BTP est le plus gros producteur de déchets : près de 12 millions de tonnes de déchets produits en Région dont 3,5 MT pour le bâtiment et 8 MT pour les Travaux Publics, soit plus de 70% des déchets produits et 78% de la production de déchets des activités économiques.

Les maîtres d'ouvrage et les entreprises du BTP étant co-responsables de la gestion des déchets de chantier, le secteur doit se mobiliser pour intégrer la prévention et le recyclage dans la conception et le suivi des chantiers (éco-conception), améliorer la gestion des déchets sur les chantiers (tri et traçabilité) de construction et de déconstruction, mettre en place une véritable économie circulaire⁶².

3 - Le déploiement du numérique

Le numérique est clairement identifié comme une opportunité majeure pour améliorer le processus et la qualité dans la construction et la coopération entre tous les acteurs pour plus de logements à des coûts maîtrisés. L'objectif est de moderniser l'ensemble de la filière pour lancer la préfiguration du bâtiment de demain, au cœur d'une ville connectée.

Le plan de transition numérique PTNB vise à accélérer le déploiement des outils numériques. A chaque étape (étude de faisabilité, conception, réalisation, fabrication des équipements et produits, pose, gestion, entretien, maintenance) le numérique permet d'améliorer l'efficacité des acteurs et de faire progresser la qualité des ouvrages tout en impactant sensiblement la chaîne de valeur.

Le plan d'action MUT ECO décliné en Occitanie⁶³ apporte un accompagnement personnalisé des entreprises PME et TPE vers la transition numérique afin de favoriser leur montée en compétences sur les volets organisationnels, managérial, méthodes de travail et politique RH, s'appuyant par ailleurs sur des retours d'expériences issus d'expérimentations sur chantier, renforcés par la mise en place d'une salle numérique immersive et d'une « mallette outil mobile » permettant ainsi de couvrir les 13 départements de la région

⁶² Définition de l'économie circulaire : système économique d'échange et de production qui à tous les stades du cycle de la vie des produits (biens et services) vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement tout en développant le bien être des individus

⁶³ Programme régional Constructys/FFB/Région

Le déploiement du numérique repose essentiellement sur :

- **la maquette numérique** : base de donnée technique, standardisée et partagée qui contient les objets composant le bâtiment (caractéristiques physiques, techniques, fonctionnelles et la relation entre ces objets).

- **le développement du BIM « Building information modeling »**: méthode de travail innovante (modélisation des données du bâtiment) qui va alimenter la maquette numérique tout au long de la vie des ouvrages. D'après le baromètre du PTNB, le BIM n'est utilisé que par 11% des professionnels. Le coût et le manque de compétences au sein des entreprises constituent les principaux freins à son développement.

- **le plan fibre optique** visant à équiper tous les foyers en très haut débit d'ici 2020.

4 – Le rajeunissement des salariés

La part des jeunes a diminué de moitié et l'âge moyen des personnels de production est supérieur à 40 ans. Le vieillissement des salariés depuis 2008 est expliqué en partie par le contexte économique. Un rajeunissement en profondeur apparaît donc nécessaire à court terme afin de consolider durablement le tissu d'entreprises. Ce qui entrainera d'importants besoins structurels dans les années à venir.

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁶⁴

Augmentation de 18 % des intentions d'embauche dans le secteur : 7 093 projets de recrutement d'ouvriers en 2017 dont 1 399 ouvriers non qualifiés du gros œuvre, 1 139 ouvriers non qualifiés du second œuvre, 1 029 ouvriers qualifiés

Ouvriers non qualifiés du gros œuvre, des travaux publics, du béton et de l'extraction : difficiles à pourvoir mais des besoins à venir moins marqués

Cadres du bâtiment et des travaux publics, ouvriers qualifiés du second œuvre et du gros œuvre du bâtiment, techniciens et agents de maîtrise du BTP : moins de difficultés de recrutement mais des besoins à venir très importants

Chefs d'équipe : nombre en augmentation dans les prochaines années

La plupart des contrats proposés sont des CDI.

Le BTP qui représente 15,2 % des effectifs est l'un des 3 grands secteurs sur lequel l'intérim délègue du personnel⁶⁵ - Métiers les plus représentés : préparation du gros œuvre et des travaux publics : 3 134 ETP.

⁶⁴ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

⁶⁵ Source : FAFTT

Une attention particulière est apportée aux risques du travail en hauteur.

La pénurie de main d'œuvre ne permet pas de répondre aux besoins du territoire (taux de missions non servis de 46%). Deux raisons invoquées : la fuite des compétences et le manque d'attractivité de ces métiers.

Les principaux projets de recrutement considérés comme difficiles par les entreprises sont les charpentiers (80.1%), les couvreurs (75.2%), les chefs de chantiers et conducteurs de travaux (69.3%), les techniciens et chargés d'études (68.3%) et les maçons (67.7%).

2 – Perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022

Les métiers du bâtiment et des travaux publics bénéficient de tendances structurelles favorables à l'emploi, en dépit des gains de productivité de la filière : l'accroissement du nombre de ménages et leur structuration, l'adaptation des logements au vieillissement de la population et à la dépendance, les exigences réglementaires et environnementales croissantes, notamment

en termes de performance énergétique, devraient stimuler l'activité du BTP et dynamiser l'emploi dans ces métiers, notamment l'emploi qualifié.

Cette dynamique pourrait cependant être freinée si les conditions de la croissance n'étaient pas réunies, notamment si les revenus des ménages progressaient peu et si la commande publique restait fortement contrainte par l'ajustement budgétaire.

Ainsi, selon le scénario central, 128 000 emplois seraient créés dans les métiers du bâtiment et des travaux publics sur la période 2012-2022 (+ 0,6 % par an), contre 82 000 dans le scénario de crise (+ 0,4 %). Inversement, les perspectives d'emploi du scénario cible sont légèrement plus hautes que dans le scénario central (150 000 emplois créés, soit une progression de + 0,7 % par an entre 2012 et 2022).

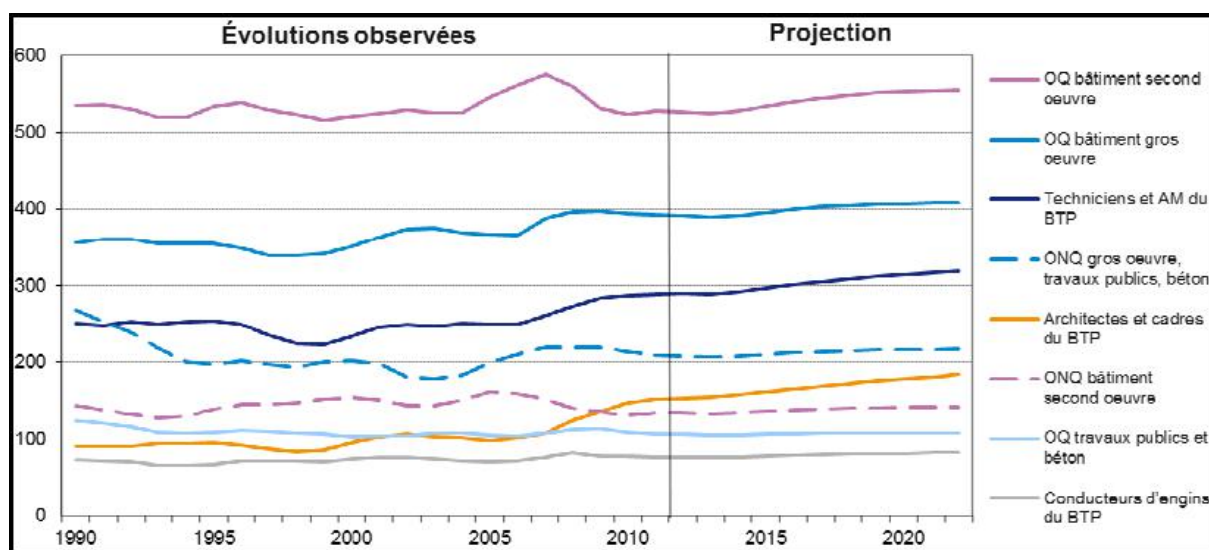
Sur la même période, 426 000 départs en fin de carrière sont attendus. Ces départs seront particulièrement nombreux parmi les ouvriers qualifiés, notamment ceux installés à leur compte. La part importante des départs pour raisons de santé pose la question des conditions de travail en fin de carrière, dans un contexte de recul attendu des âges de départ.

Faibles perspectives pour les ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du second œuvre, de l'électricité et de l'électronique, les conducteurs d'engins,

Perspectives moyennes pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres

Importantes perspectives pour les ouvriers qualifiés

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



OQ : ouvriers qualifiés ; ONQ : ouvriers non (ou peu) qualifiés ; AM : agents de maîtrise.
Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel BTP du 28/06/17

Une approche globale des ouvrages et un travail en équipe des différents corps d'état

Encadrement : un encadrement de qualité et une autonomie plus importante des équipes (gestion « chantier par chantier) - des compétences techniques mais aussi d'adaptation, organisationnelle et relationnelle.

- Le *conducteur de travaux* : métier le plus impacté avec de fortes attentes en matière de pilotage et d'ingénierie (capacité à être force de proposition auprès de l'AMO...) et moins de management; - Le *chef de chantier* : prise en charge de fonctions administratives, nécessitant des compétences plus élargies notamment en outils informatiques. Promotion interne ou inter entreprise car les flux sortants ne compensent pas les flux entrants.

- Le *chef d'équipe* : très forte autonomie afin de gérer seuls des petits chantiers (le conducteur de travaux pilotant plusieurs chantiers).

Un renforcement des compétences commerciales

Personnel de production : alors que dans de nombreux métiers plus de 70% des actifs n'ont pas le Baccalauréat (ex : conducteurs d'engins du BTP 82%, maçons 77%), les ouvriers doivent maîtriser les compétences de base et être de plus en plus qualifiés (intégration du BIM, connaissance des matériaux biosourcés et géosourcés, traitement des déchets), fortement responsabilisés sur la sécurité notamment, autonomes et capables de rendre compte à la hiérarchie.

Dans le secteur du bois, des besoins en compétences numériques de gestion, en numérique de production (charpentier), en prospection commerciale.

LE COMMERCE ET LA DISTRIBUTION : un secteur dynamique en pleine mutation avec la révolution digitale

Précautions de lecture : le périmètre sectoriel retenu est celui des activités du commerce de gros et de détail, hors métiers de bouche (boulangers, bouchers, charcutiers), Les chiffres clés proviennent du Carif-Oref Occitanie.

Le périmètre de cette fiche correspond à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent la réflexion prospective sur le secteur (secteur R, Commerce)

Chiffres-clés⁶⁶

8 876 établissements en Occitanie, dont 82 % ont moins de 10 salariés

23 % des établissements relèvent de la branche des commerces de détail non alimentaire

93 118 salariés en 2015

Des métiers féminisés, (taux de féminisation : 60 %)

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 3,8% (même taux globalement en Occitanie)⁶⁷

Tous produits confondus, 71% des dépenses des ménages de la région sont réalisés dans les grandes surfaces, (résultats similaires à la moyenne nationale), et les dépenses alimentaires représentent 47% du marché.

Un secteur dynamique, qui résiste bien à une conjoncture économique difficile, mais fortement impacté par les évolutions numériques qui transforment les comportements et les attentes des consommateurs et qui impliquent de la part des entreprises commerciales une importante évolution de leur offre.

Un secteur qui permet aux jeunes de s'insérer sur le marché du travail (1 jeune sur 4 commence à y travailler)

De nombreux départs en retraite annoncés d'ici 10 ans, majoritairement chez les petits commerçants

Un taux de rotation du personnel et un sous-emploi importants, avec des conditions d'emploi jugées difficiles : horaires atypiques, pénibilité des tâches, rythmes de travail imposé par l'afflux des clients, recours au temps partiel (32 % des employés de

⁶⁶ Sources : Observatoire prospectif du commerce, données 2016- Insee 2015

⁶⁷ Source : l'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2014 : Carif-Oref 2017 (concerne les entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'embaucher 6% de personnes handicapées – Point de vigilance : 1/5 des établissements non répondants

commerce exercent une activité à temps partiel, contre 18 % en moyenne tous métiers confondus)

Une concurrence entre le commerce de proximité et les grandes surfaces des zones commerciales implantées en périphérie des zones urbaines, à laquelle se rajoute depuis quelques années la concurrence des sites internationaux de vente en ligne.

La forte attractivité résidentielle (+ 50 000 habitants par an) de l'Occitanie constitue un atout pour les activités du commerce, très dynamiques autour de Toulouse et de Montpellier et surreprésentées sur la frange littorale⁶⁸.

Des évolutions numériques qui impactent les technologies de vente et les comportements des consommateurs : des défis à relever

Depuis 10 ans le secteur est confronté à des mutations socio-économiques et réglementaires lourdes et dans les 10 ans à venir, il est appelé à vivre une accélération de ces transformations qui remettent en question les organisations et leur fonctionnement, les métiers, les modes de travail et de collaboration entre les services, les relations clients/vendeurs.

1. L'évolution des structures et des modes de consommation

- Evolution des modes de consommation (éco-consommation, achat malin...) :

On assiste à l'émergence de nouvelles valeurs de consommation (circuits courts, commerce équitable, agriculture biologique, shopping collaboratif, Do It Yourself...). Cette diversification des modes d'acheter a pour conséquence une offre commerciale segmentée et davantage spécialisée.

- Transformation de la relation client : un client mieux informé et plus exigeant :

Le client souhaite plus de proximité, il exige d'avantage d'instantanéité, de conseil, et favorise la consommation locale et responsable. Face à ce nouveau consommateur, le secteur du commerce doit refonder la relation marchande passant d'une logique « produit » à une logique « client ».

2. Le numérique ou la révolution digitale

- Cross-canal: coordination et complémentarité des différents canaux de vente :

La montée en puissance du numérique avec le développement des smartphones et des objets connectés a fait émerger des nouveaux modes de consommation : e-commerce ou encore m-commerce. Pour répondre à cette demande, l'offre multi canal (vente en ligne et vente physique) a été développée mais sa généralisation reste encore un défi pour de nombreuses entreprises.

⁶⁸ Pour en savoir plus, Carif-Oref Occitanie : la Région Occitanie et ses départements + les 33 cahiers statistiques territoriaux 2016

- **La complexification de la gestion des stocks et des flux logistiques :**

La démultiplication des canaux amène une forte complexification sur la gestion des flux logistiques. Maîtrise des stocks et des livraisons, optimisation des flux (réduction des coûts de transport), automatisation des plateformes ... sont de multiples chantiers à engager pour répondre aux attentes cross canal.

- **L'évolution des modes de paiement et d'encaissement : l'automatisation des caisses**

En magasin physique, le client peut bénéficier d'un système d'auto-encaissement et de self-scanning, système qui facilite l'acte d'acheter pour certains types de clients, notamment les plus jeunes, mais qui peut en exclure les moins autonomes, et qui implique de la part de l'entreprise un nouveau mode d'organisation des postes de caissiers.

Les besoins en compétences pour répondre aux évolutions des modes et pratiques de consommation

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁶⁹

Les projets de recrutement en 2017 en Occitanie, dans le secteur du commerce :

- 14 720 pour le commerce de détail, 5656 pour le commerce de gros
- 30 % sont jugés difficiles
- 55% concernent des emplois saisonniers

Zoom sur les métiers les plus recherchés en Occitanie :

- Attachés commerciaux, Cadres commerciaux et Technico-commerciaux (ils conjuguent de nombreux postes actuels difficiles à pourvoir et des besoins à venir importants)
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention
- Ouvriers de magasinage
- Maîtrise de magasins et intermédiaires du commerce (avec des besoins à venir très importants mais des postes difficiles à pourvoir relativement moins nombreux)
- Vendeurs, Caissiers, Employés de libre-service (besoins à venir moins marqués mais nombreux postes difficiles à pourvoir actuellement)

2 – Perspectives nationales, pour pressentir les évolutions du secteur et des métiers d'ici 2022⁷⁰

Evolution du nombre d'emplois

D'après les travaux prospectifs menés au niveau national par la DARES et France Stratégie, les métiers du commerce (qui emploient près de 2,8 millions de personnes en

⁶⁹ Source : Enquête BMO 2017 Occitanie Pôle Emploi

⁷⁰ Source : France Stratégie/DARES 2015 : les métiers en 2022

2010-2012 soit un emploi sur dix de l'ensemble des emplois en France) bénéficieraient de **perspectives d'emploi favorables**, en particulier dans un scénario de bonne tenue de la consommation des ménages et de poursuite du dynamisme du commerce de proximité. La mobilisation croissante des technologies de l'information et de la communication au service de la relation client constitue en outre un **facteur majeur d'évolution** des métiers du domaine. Selon ces travaux de prospective, ces métiers gagneraient 276 000 emplois sur la période 2012-2022, soit une progression annuelle moyenne de 0,9 %, supérieure à celle projetée pour l'ensemble des métiers.

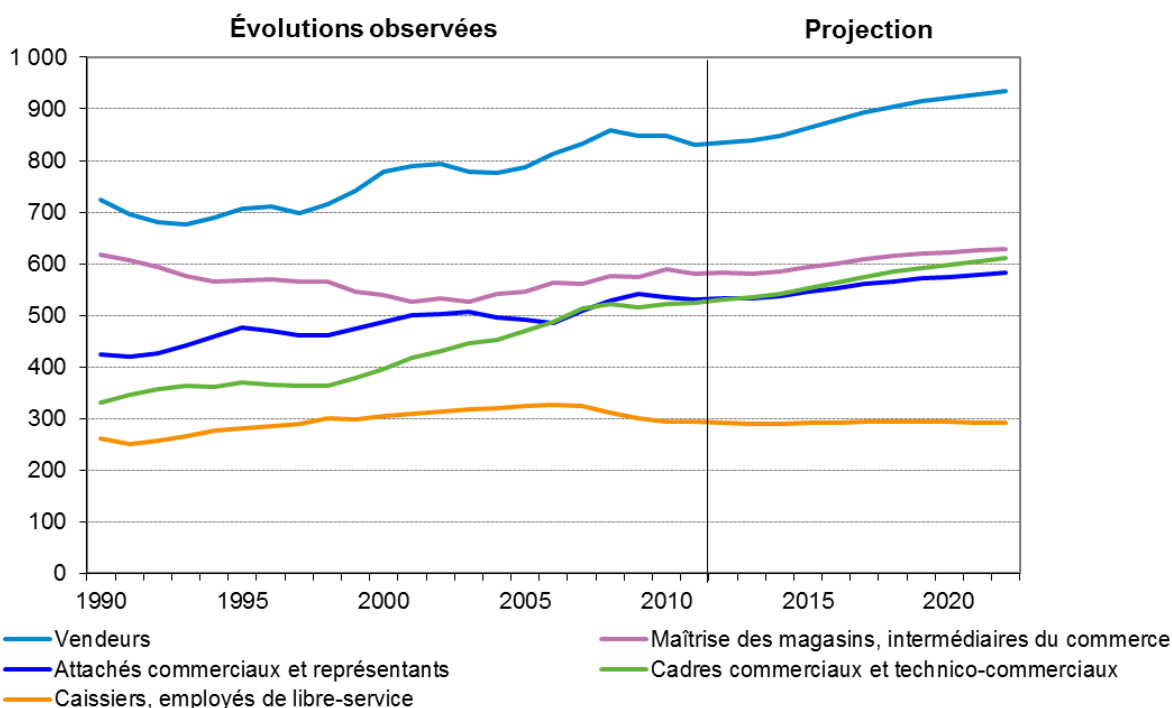
Les métiers du commerce et de la distribution devraient bénéficier d'une dynamique de création d'emploi favorable d'ici 2022. Cette dynamique concernerait essentiellement les métiers de vendeurs, cadres commerciaux et technico-commerciaux.

A l'inverse il ne devrait pas y avoir de créations d'emploi dans les métiers de caissiers et employés de libre-service.

L'impact des départs à la retraite sera globalement moindre dans ce secteur qui se caractérise par une population active plutôt jeune (excepté pour la catégorie des petits commerçants).

Au total, les métiers du commerce pourraient offrir 827 000 postes à pourvoir (hors mobilité professionnelle), ce qui représenterait chaque année 2,8 % des effectifs contre 3,0 % tous métiers confondus.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétopolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3. Caractéristiques des personnes en emploi

Une première entrée dans l'emploi pour de nombreux jeunes :

La proportion de débutants parmi les caissiers, employés de libre-service ou vendeurs est largement supérieure à celle estimée dans l'ensemble de la population en emploi (entre 13 % et 15 % contre 8 % en 2008-2012).

Ces métiers accueillent aussi un nombre important de jeunes encore en cours d'études initiales, près de 9 % des effectifs en moyenne sur l'année. La proportion de débutants est au contraire faible parmi les cadres commerciaux ou technico-commerciaux et dans la maîtrise des magasins (respectivement 6 % et 5% de débutants), ces fonctions requérant souvent une expérience préalable.

Des niveaux de diplômes très diversifiés :

La part des effectifs non diplômés s'étant fortement réduite dans ces métiers au cours des deux dernières décennies, les niveaux de diplôme des salariés sont aujourd'hui très variés, y compris chez les plus jeunes [13] : en 2008-2012, parmi les vendeurs débutants par exemple, un tiers est titulaire d'un baccalauréat et un autre tiers détient un diplôme du supérieur tandis que 18 % sont titulaires d'un CAP ou BEP et 13 % sont non diplômés.

Cette diversité révèle le caractère parfois transitoire de ces métiers dans les parcours professionnels des jeunes ; elle reflète aussi, pour les vendeurs notamment, la diversité du métier, celui-ci pouvant exiger des compétences différentes selon la clientèle et le type de produit vendu.

Ainsi, 27 % des jeunes vendeurs de produits alimentaires ne disposent d'aucun diplôme ou uniquement du brevet des collèges, alors que cette proportion ne dépasse pas 14 % pour les autres catégories de vendeurs.

Perspectives d'emploi à l'horizon 2022 : une tendance favorable

Portés par la dynamique des activités commerciales dans l'économie, les métiers du commerce devraient, comme par le passé, bénéficier d'une croissance de l'emploi supérieure à celle projetée pour l'ensemble des métiers. Selon les rédacteurs du rapport de la DARES, 276 000 emplois supplémentaires seraient créés dans le domaine commercial sur la période 2012-2022, ce qui correspond à une progression de 0,9 % en moyenne annuelle contre 0,7 % pour l'ensemble des métiers.

- Le nombre de **vendeurs** en forte croissance sur les quinze dernières années, devrait poursuivre sa progression
- Les **représentants et attachés commerciaux** pourraient connaître un taux de croissance élevé bien qu'inférieur à celui des vendeurs (+ 0,9 %), tandis que la progression serait plus forte pour les cadres
- Le nombre de **petits commerçants** à leur compte s'est fortement réduit depuis les années 1970, mais on assiste depuis une décennie à une reprise de ce type de commerce, en lien avec le souhait des consommateurs de retrouver une consommation plus personnalisée et écoresponsables. Le nombre de responsables de magasins et intermédiaires du commerce augmenterait ainsi sur la période 2015/ 2022.
- Seuls les **caissiers et employés de libre-service** ne devraient pas connaître de progression globale de leurs effectifs. En hausse dans les années 1990 en raison du développement des grandes et moyennes surfaces de vente, leur nombre est plutôt orienté à la baisse sur la période récente. Dans les années à venir, les effectifs de caissiers pourraient être touchés par l'automatisation des caisses dans la très grande distribution mais se maintenir dans les petites et moyennes surfaces. Au total, malgré la dynamique du secteur du commerce, le nombre de caissiers resterait à peu près stable sur la période 2012/ 2022

3 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel Commerce et distribution du 2/06/2017

Les mutations en cours et à venir dans les activités commerciales devraient faire évoluer les compétences exigées dans ces métiers au cours des prochaines années, avec notamment une mobilisation plus grande des technologies de l'information et de la communication, au service de la relation client, et une plus grande polyvalence des savoir-faire et des savoir-être.

- **Peu de nouveaux métiers mais des évolutions importantes du socle des compétences des métiers existants.**

Il est notamment attendu :

- Une plus grande polyvalence et technicité
- Une maîtrise des outils et supports numériques
- Une relation client renforcée (accueil, conseil, suivi, fidélisation)
- Une culture de service accrue

3 familles de métiers sont particulièrement impactées :

1. Les métiers de la logistique : pour une plus grande réactivité et efficacité

Le développement du e-commerce a entraîné une augmentation importante de la livraison à domicile. De plus, les nouveaux modes de consommation ont un impact direct sur les entrepôts et la gestion des flux logistiques. De nouvelles technologies visent à automatiser les entrepôts. Les préparateurs de commandes passent donc d'un métier manuel à une version automatisée et informatisée de leur métier.

- Sont identifiés des besoins sur le numérique, services accolés au magasin (compétences demandées importantes – réactivité, utilisation des outils numériques, relation client...) et préparateurs de commandes (connaissance du magasin, organisation, efficacité), gestion des stocks
- L'organisation de la logistique spécifique aux nouvelles modalités d'achat : commande en ligne, drive, livraison à domicile...

2. Les métiers de la vente et de la communication : le vendeur 3.0

Que ce soit en termes de compétences ou de métier, l'approche du client doit se réinventer pour s'adapter à la transformation des concepts magasins. Les vendeurs doivent faire évoluer leur posture et leur expertise face à des clients mieux informés et plus exigeants.

Ils doivent être en mesure d'apporter des précisions sur les produits tout en personnalisant ces informations. Sont identifiés des besoins en compétences sur :

- L'importance du numérique (utilisation des outils numériques et connectés, analyses de consommation, de suivi des clients) besoins sur la vente-conseil technique, sur les nouvelles formes de vente (drive)
- L'émergence de nouveaux métiers liés directement ou indirectement à la digitalisation, en lien avec la promotion et la communication des entreprises (data miners, web marketers, community manager)

3. Les métiers de managers : les nouveaux chefs d'orchestre

Véritable coach, le manager accompagne son équipe dans les changements liés aux évolutions de la vente, aux clients plus exigeants et aux processus d'achat plus longs... À la fois aide et soutien, il relaie la stratégie de la direction pour inscrire l'action de son équipe dans une vision commune :

- Sont identifiés des besoins sur l'accompagnement des équipes dans le contexte cross-canal, la gestion des stocks, le management de la dynamique commerciale

Globalement, la tendance est à l'élévation des niveaux de qualification (niveau IV/III) qui devient un critère de plus en plus important dans le secteur alors que de nombreux actifs n'ont pas le baccalauréat (ex : 52% des employés de libre-service)

ENERGIES RENOUVELABLES : un secteur en croissance à des rythmes variables selon les filières

Chiffres-clés

Précautions de lecture

Les chiffres clés proviennent des documents suivants :

- l'Etude « Emplois et compétences » des filières Energies renouvelables et efficacité énergétique de la Région Occitanie, Pôle de compétitivité Derbi, 25/10/2017
- le Plan REPOS « Région à Energie Positive en 2050 » développé par la Région Occitanie, engagée à devenir un territoire à énergie positive

L'étude DARES ne comprend pas de données sur le champ particulier des énergies renouvelables

Les principales filières en Région⁷¹

Filière hydraulique

Région Occitanie : 2^{ème} producteur d'hydroélectricité
17% de la production nationale (France métropolitaine) en 2015 et 21% de la puissance installée nationale
2 100 ETP en Occitanie (24% ouvriers, 47% employés/techniciens, 29% cadres) intervenant à 71,9 % sur des activités de production
47,3 % des personnes en emploi ont plus de 45 ans, 28 % entre 20 et 34 ans.
Filière essentiellement masculine

Filière solaire (photovoltaïque et thermique)

Région Occitanie : 38 % de la production d'électricité renouvelable - 2^{ème} producteur national d'électricité d'origine photovoltaïque et 1^{ère} région de production thermique en 2013
1 600 emplois ETP (51% ouvriers, 28% employés/techniciens, 21% cadres) en 2015 intervenant à 61,9 % sur des activités d'installation, la maintenance représentant 1,5 %.
Tissu d'entreprises encore en développement
Filière plutôt jeune : 50 % des personnes en emploi ont entre 25 et 45 ans

Filière Bois énergie

Répartie entre le chauffage individuel (360 000 résidences chauffées principalement au bois énergie en Région – 5 millions de stères consommés) et les secteurs collectif, industriel et tertiaire : (722 chaufferies automatiques dont 3 représentent la majorité de la consommation : Usine de Fibre Excellence St Gaudens, Cimenterie Calcia à Beaucaire et Centrale Biomasse à Amélie les Bains)
1 700 ETP en 2015 (19% ouvriers, 50% employés/techniciens, 31% cadres) intervenant à 67,3 % sur des activités de production, la maintenance représentant 10,2 %

⁷¹ Selon 4 critères : poids économique actuel, potentiel de développement, impact indirect sur le verdissement d'autres filières économiques, évolution des métiers et des compétences

Des emplois principalement issus de l'approvisionnement en bois, à proximité des forêts, alors que ceux de l'exploitation sont plutôt situés dans les grandes villes et agglomérations

Importance des TPE/PME dans l'aménagement du territoire pour les communes rurales

Filière Efficacité bâtiment

Concerne l'éco-construction neuve, l'éco-rénovation des bâtiments, l'efficacité énergétique supervisée et la modélisation des données et gestion du bâtiment.

15 900 ETP en 2015 (62% ouvriers, 24% employés/techniciens, 14% cadres) relevant pour 66,3 % du domaine de l'installation, la maintenance étant limitée à 2,7%.

Filière réseaux intelligents (électricité, chaleur et gaz)

825 ETP en 2015 (27 % ouvriers, 53 % employés/techniciens, 20% cadres) intervenant à 66,4 % sur des activités de maintenance

Filière Géothermie

Région Occitanie : 3e région avec 22,2 / 510,6 MWth installés en France en 2015 pour la Basse Energie

3 700 PAC installées en 2015 (113 MW) contre 19 000 en 2008

10 MW de PAC géothermiques installés dans la partie occidentale de la région en 2015

Occitanie 1ère région thermale de France (28 stations)

96 ETP en 2015 (38 % ouvriers, 38 % employés/techniciens, 24% cadres)

Filière Méthanisation - Biométhane

La région regroupe 50% de la recherche française sur le sujet

140 ETP en 2015

47 installations en Occitanie (dont 27 en cogénération) sur 443 Unités de méthanisation-biogaz en France, 3 nouvelles unités en construction

Objectifs 2030 : 10% de gaz issus des énergies renouvelables

De nouvelles perspectives de développement, notamment autour du GNV⁷²

Si évolution de la classification des véhicules BioGNV par exemple (Partenariat Toulouse Métropole / GRDF)

Débouchés nombreux pour les projets contractualisés

Importants investissements nécessaires pour la réalisation de projets

Un contexte national favorable à la dynamisation des énergies renouvelables : diviser par 4 les émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2050.

La Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE) instituée par la loi de transition énergétique pour la croissance verte du 18 août 2015 qui définit les trajectoires de développement pour chaque énergie doit être révisée d'ici la fin de l'année 2018.

Une nouvelle version devrait être adoptée d'ici décembre 2018, et couvrira la période 2018-2028⁷³

⁷² Gaz Naturel pour Véhicules

⁷³ France Energie Eolienne – Salon EnerGaïa, 14 décembre 2017

Une prévision de croissance d'emploi en Occitanie de 35 % entre 2015 et 2020.

En sa qualité de chef de file dans les domaines de l'énergie, de l'air et du climat, la Région Occitanie s'est engagée à devenir un territoire à énergie positive et va développer le Plan REPOS « Région à Energie Positive en 2050 » qui définira des orientations prioritaires pour développer les énergies renouvelables.

Les principaux enjeux

Attractivité de certains métiers ou territoires

- Pour l'ensemble des filières : pénurie de candidats pour les métiers liés à la maintenance
- Filière bois énergie : pénurie de candidats pour les métiers en amont (travaux forestiers).
- Filière hydraulique : pénurie de candidats pour certains métiers (technicien d'exploitation, chaudronnier, électricien).
- Territoires : manque d'attractivité sur les sites délocalisés notamment en montagne.

Impact du cadre législatif et réglementaire

Des filières fortement dépendantes des choix énergétiques de la politique européenne et nationale

L'accord de Paris approuvé le 12 décembre 2015 qui prévoit de limiter le réchauffement climatique à moins de 1,5° C est entré en vigueur le 4 novembre 2016.

L'Union européenne a entamé des négociations pour définir des objectifs et un suivi du développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétiques pour la période 2021-2030 visant à faire de l'Union le numéro un mondial des énergies renouvelables et de la lutte contre le réchauffement climatique.

Pour la construction : l'application de la réglementation thermique (RT) 2012, l'une des plus exigeante en Europe, constitue une véritable rupture technologique pour la construction neuve ; elle a également un réel impact sur la demande en construction bois. La RT 2020 est en cours d'écriture pour le développement de bâtiments passifs ou à énergie positive

Pour la filière bois : objectif de multiplier par 5 la valorisation énergétique de la biomasse dans le tertiaire/collectif/industrie d'ici à 2020

Une volonté régionale : couvrir à hauteur de 100 % les consommations d'énergie à échéance 2050 par le développement des énergies renouvelables locales

Concernant les éoliennes terrestres : répartition territoriale plus homogène et augmentation de la puissance des nouvelles éoliennes venant remplacer les éoliennes arrivées en fin de vie (repowering)

Concernant le solaire photovoltaïque et la filière naissante de l'éolien flottant : des objectifs ambitieux, compte tenu du potentiel élevé de la région.

Concernant l'hydroélectricité, la croissance est faible mais personnel à renouveler du fait du vieillissement de la pyramide des âges ; par ailleurs, malgré les contraintes techniques et réglementaires. la réalisation de travaux devrait permettre d'augmenter le

rendement des centrales, en complémentarité avec la production éolienne et photovoltaïque.

Concernant le bois-énergie : personnel à renouveler

Concernant les réseaux intelligents, à court terme amélioration du réseau existant peu créateur d'emplois et à long terme création de réseaux efficaces à 2 niveaux : smart city (ville, quartier), smart home (maison individuelle).

Des expérimentations en vue du développement de l'éolien en mer, plus productif que l'éolien terrestre, d'ici 2021

Le rivage du Golfe du Lion dispose de l'un des meilleurs gisements éoliens offshore de France métropolitaine, bénéficiant de la tramontane et du mistral et d'un large plateau continental.

2 projets prévus sur le territoire :

- 1 projet de 4 éoliennes (6 MW / éolienne) au large de Gruissan

Avec un objectif de parc opérationnel en 2020 - 2021

- 1 projet de 4 éoliennes (6 MW / éolienne) au large de Leucate

Avec un objectif de parc opérationnel en 2020 – 2021

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁷⁴ :

853 projets de recrutements de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, dont 51.2% jugés difficiles.

148 projets de recrutements de cadres techniques de la maintenance et de l'environnement, dont 41.3% jugés difficiles

566 projets de recrutements de techniciens des industries de process, dont 32.7% jugés difficiles

264 projets de recrutements de techniciens en électricité et en électronique, dont 62.2% jugés difficiles

230 projets de recrutements d'ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique, dont 69.7% jugés difficiles

298 projets de recrutements d'ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, dont 57.1% jugés difficiles

82 projets de recrutements d' « autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie, dont 56.6% jugés difficiles

2 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel Energies renouvelables du 11/07/17 + étude « emplois et compétences »

Pour l'ensemble des filières

Des métiers qui doivent être complétés par une spécialisation en numérique

⁷⁴ Source : Pôle emploi - BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches Stat/Métiers 2017 – Carif-Oref Occitanie

Une actualisation régulière des connaissances en matière législative et réglementaire
Des besoins en maintenance
Une stagnation⁷⁵ de l'ingénierie au niveau national mais croissance de ce type de métiers à l'international.

Filière Eolien en mer : des besoins liés à des projets industriels

Des compétences en matière de conception, de développement de projets et de commercialisation
Maîtrise des fondamentaux dont l'anglais
Des compétences techniques existantes à adapter dans le temps à la spécificité maritime de cette filière en intégrant les contraintes de l'environnement marin sur toute la chaîne de valeur
Des passerelles à créer avec l'éolien terrestre notamment pour la partie maintenance.

Statut des personnels en discussion à l'OMI⁷⁶

Des métiers à développer à terme : gestionnaire de plateforme, technicien maintenance du flotteur, fleet analyst, plongeur professionnel, pilote de drone

Filière hydraulique

Meilleure prise en compte de la sécurité des réseaux et des installations
Créer des passerelles entre les filières réseaux informatiques et réseaux d'énergie

Des métiers en développement : intégrateur « sécurité des systèmes d'information », expert en sécurité des systèmes d'information, intégrateur d'automatisation et supervision

⁷⁵ Source : FAFIEC

⁷⁶ Organisation maritime internationale - Statut initié par les pays nordiques, pionniers dans l'éolien en mer

Filière bois- énergie

Compétences techniques, sécuritaires et réglementaires
Broyage du bois.

Métiers en développement : gestionnaire de plateforme, transporteur sur camions spécifiques (chauffeur grumier), agronome bois énergie / gestion des centres

Filière efficacité du bâtiment

Réflexion architecturale bioclimatique/ efficacité énergétique à renforcer
Maîtrise des outils de la domotique et gestion/suivi de l'autoconsommation.
Utilisation croissante des technologies de l'information pour la gestion du projet
Intégration de systèmes intelligents de régulation et de gestion
Utilisations de systèmes de revêtements techniques ou de membranes de plus en plus complexes, optimisation des VMC... pour le traitement de l'étanchéité à l'air et les rupteurs de ponts thermiques
Amélioration des éclairages et des modes de chauffage
Evolution des architectures des bâtiments

Développement de nouveaux métiers : superviseur, technicien en télésurveillance, projeteur BIM, techniciens études chiffrage, technicien diagnostics, ingénieur inspection et contrôle, chargé d'étude en performance énergétique

Filière solaire

Besoin d'ingénieurs généraliste, avec une formation plus technique
Réseau électrique intelligent (smart grids)
Problématiques de stockage, gestion de réseau, intégration dans un réseau
Des compétences juridiques et financières pour les postes de gestion de projet

Métiers en mutation : technicien d'études photovoltaïques, ingénieur énergéticien

Filière réseaux intelligents

Connaissance en gestion de données de réseaux
Analyse des données et de l'intelligence artificielle
Stockage d'énergie
Relier les compétences en supply chain et génie électrique/gaz pour la conception de nouveaux réseaux.

Filière Méthanisation – Biométhane

Fort potentiel d'emplois pour le biométhane qui dépend de la réglementation sur la revente du gaz produit (Potentiel de ¼ de production du gaz sur la partie occidentale de la région)

Biométhane : Besoin de Bureaux d'études (ingénieurs, chercheurs et experts) qui étudient les potentialités sur le terrain en vue d'atteindre les objectifs de 10% de gaz EnR d'ici à 2030

Pas de besoin de formations dans l'immédiat, mais nécessité de créer des spécialités d'ici les 10 prochaines années au niveau des ingénieurs et des techniciens sur les technologies En nombre d'ETP, la plupart des emplois à prévoir seront dédiés à la construction de nouveaux sites

Filière Géothermie

- Peu de nouveaux emplois directs mais une reconversion vers la géothermie ou une revitalisation d'entreprises existantes (foreurs, bureaux d'études, installateur)

- Travail de sensibilisation à la géothermie à réaliser à tous les niveaux : donneurs d'ordres, collectivités, installateurs...

Potentiel de développement d'emplois fortement lié à d'éventuelles incitations politiques et légales (possibilité de doubler ou tripler l'activité géothermie TBE à court terme ne serait-ce qu'en prenant en compte le froid dans le Fonds Chaleur de l'ADEME)

- Des compétences de plus en plus pointues sur la partie amont du forage en BE pour le diagnostic (géologie, électronique, mathématique, informatique...)

Professionnalisation nécessaire des acteurs de la filière (certification Qualiforage...)

- La pose de pompe à chaleur air eau semble selon Qualit'EnR77, source de nombreuses non conformités dans le cadre des audits RGE78. Comparés aux autres familles d'énergies renouvelables, celle des pompes à chaleur compte les plus grands taux de cas 3 « quand l'installation montre à la fois des défauts mineurs et majeurs ne remettant pas en cause son fonctionnement » et de cas 4, « quand l'installation présente des défauts mineurs et majeurs qui remettent en cause son fonctionnement ».

Une rigueur attendue tant dans la préconisation que l'installation, qui représente un enjeu important de formation pour les professionnels.

- Connaissance de la filière à développer auprès des clients potentiels : actions de sensibilisation, meilleure communication des acteurs de la filière...

- Compétences pointues en bureau d'études pour renforcer la fiabilité des études amont au forage (géologie, mathématiques...niveau Bac+5 à bac+8)

- Adaptation des compétences des foreurs d'eau et de pétrole (métiers déjà proches)

- Profils électromécaniciens et ingénieurs thermiciens : potentiel de développement en TBE , BE (et également haute énergie)

⁷⁷ Organisme de Qualification des énergies renouvelables : Qualit'EnR mène près de 5 000 audits sur les équipements solaires, biomasse, thermodynamiques, plus récemment les installations de chaudières.

⁷⁸ Reconnu Garant de l'Environnement

LES FILIERES INDUSTRIELLES MAJEURES EN OCCITANIE

Le secteur de l'industrie regroupe de nombreuses filières : l'aéronautique, la métallurgie, l'énergie, le nucléaire, l'automobile, le ferroviaire, les matériaux nouveaux, la chimie, l'agroalimentaire.

La conjoncture économique est plutôt favorable pour la métallurgie, la fabrication de matériels de transports (majoritairement en lien avec l'aéronautique), et le secteur du papier, cartonnage, matériaux et carrières (en 2017 l'activité reprend dans ces domaines, donc avec un fort besoin de main d'œuvre à venir), avec des évolutions positives en termes d'emploi constatées depuis 2008. En revanche, la chimie, la pharmacie ou encore la production en caoutchouc connaissent une baisse du nombre d'emploi.

Toutes les filières industrielles, quelles que soient leurs spécificités, vont devoir relever les **mêmes défis** :

- ✓ celui de la **transition numérique** avec la poursuite de l'automatisation des installations et de l'informatisation des systèmes
- ✓ celui de la **transformation du modèle industriel** classique vers celui de l'industrie du futur avec de forts impacts sur la conception et la fabrication des produits, des chaînes logistiques, de la maintenance industrielle...
- ✓ celui de l'**évolution réglementaire** avec l'adoption et le respect de normes environnementales et de qualités de plus en plus contraignantes.
- ✓ celui du **manque d'attractivité** de certains métiers de l'industrie qui souffrent d'une mauvaise image et d'une méconnaissance de leurs réalités d'exercice et de leur potentiel en termes d'évolution.
- ✓ Celui du **manque de mixité** dans les effectifs salariés : essentiellement masculin (dans les métiers de la mécanique, les femmes n'occupent que 12 % des emplois) l'emploi industriel peine à attirer des femmes, et cette tendance se maintiendrait à un niveau bas à l'horizon 2022⁷⁹
- ✓ Celui du **renouvellement des générations**. Les nombreux départs à la retraite dans certaines branches constituent un autre enjeu important dans l'industrie. C'est notamment le cas dans la métallurgie où jusqu'à 120 000 départs annuels au niveau national sont annoncés sur les années à venir. Dans l'automobile, dans certains métiers la part des plus de 50 ans est de 35 % (mécanique).

En Occitanie, le secteur de l'**aéronautique** prédomine, de par le nombre d'emploi qu'il représente (près de 130 000 emplois en 2015), le chiffre d'affaire cumulé des entreprises du secteur, l'importance du réseau des sous-traitants qui maillent le territoire, et par ses perspectives de croissance.

Les emplois de l'aéronautique et du spatial sont principalement concentrés sur la zone d'emploi de Toulouse où est implanté le siège d'AIRBUS.

Un focus spécifique à ce secteur est développé ci-après.

Enfin, présentes sur l'ensemble du territoire régional, les **industries agroalimentaires** représentent en termes de nombre d'emplois un secteur au moins aussi important que celui de l'aéronautique. Comme pour le secteur aéronautique, un focus lui est consacré dans un chapitre suivant.

⁷⁹ Source : France Stratégie /DARES 2015 : les métiers en 2022

Les autres activités industrielles présentes en Occitanie concernent essentiellement :

- le **nucléaire** : les emplois liés à l'énergie et plus particulièrement au nucléaire sont nombreux entre les territoires du Gard Rhodanien (installations nucléaires le long du Rhône autour de Marcoule dans le Gard) et le Tarn et Garonne (centrale de Golfech).
Le plan de maintenance des centrales nucléaires lancé par EDF, génèrera pour les 10 ans à venir avec la mise en place des programmes de « grands carénages » (moderniser pour donner une seconde vie industrielle aux sites) et la mise en application des nouvelles normes post-Fukushima, des besoins en main d'œuvre : chaudronnier, peintre industriel, agent de radioprotection...
- la **mécanique automobile**, dont les activités en Région sont essentiellement situées dans la Mécanic Vallée au nord de l'Aveyron et du Lot. Après d'importantes difficultés économiques de 2002 à 2014, l'emploi progresse à nouveau dans le secteur automobile et concerne 35 200 salariés pour plus de 13000 entreprises, essentiellement dans le secteur de la réparation et de l'entretien des véhicules, et non pas dans celui de la fabrication. Les flux migratoires importants sur la région génèrent un parc automobile en forte hausse (3M de véhicules légers, 600 000 véhicules utilitaires et 45 000 véhicules industriels) et impactent les besoins en main d'œuvre. De nombreuses entreprises sont toujours en recherche de main d'œuvre qualifiée notamment sur le métier de mécanicien et de carrossier peintre. Il en est de même pour le mécanicien poids lourds puisque cette filière est en tension.
- le **ferroviaire, essentiellement** avec la présence de gros établissements industriels autour de Tarbes. Dans le cadre de la maintenance et de la rénovation du réseau ferroviaire, l'Etat et la SNCF, ont dédiés 12 milliards d'euros pour les lignes régionales du territoire national. Ce plan prévoit de renforcer la sécurité routière aux passages à niveau, en améliorant sensiblement la signalisation.
- **La chimie**, principalement présente en Occitanie dans les activités de production chimique, majoritairement sur le segment des parfums, savons, arômes et cosmétiques. Ce secteur de la chimie souffre moins que d'autres de baisses d'emplois et d'activités. D'après les enquêtes de conjoncture, les industriels de la chimie en France signalent une demande finale plus soutenue en 2017 qu'en 2016, avec des niveaux de stocks assez bas. L'activité globale devrait rester plutôt bien orientée en 2018⁸⁰

Face au poids de ces filières dans l'économie régionale, il est indispensable de se doter d'une mission régionale de veille et d'observation, comme celle à l'initiative de l'UIMM et d'Airbus, soutenue par la Région Occitanie, qui portent conjointement un projet de création d'un **Observatoire Régional des Compétences Industrielles en Occitanie**.

Le périmètre de cet observatoire concerne **toutes les filières industrielles** (sauf l'agroalimentaire) et tous les bassins d'emploi.

Plusieurs missions lui seront confiées :

⁸⁰ Source : L'emploi dans les industries chimiques Région Occitanie .Observatoire des industries chimiques Edition 2017.

- **Une mission d'observation** : connaissance du tissu régional des entreprises et des salariés qui y exercent pour adapter la formation initiale et continue aux besoins des entreprises
- **Une mission d'anticipation et de réflexion prospective** : anticipation des évolutions des besoins en compétences et qualifications, décodage des analyses tendanciennes
- **Une mission d'information et de communication** : développement de l'attractivité de l'industrie et de ses métiers, mise en perspective de la réalité des métiers de l'industrie.
- **Une mission de facilitation** des échanges et de mise en relation directe entre les différentes parties prenantes : les entreprises et l'évolution de leurs besoins en compétences, les réponses adaptées de l'appareil de formation.

FOCUS SUR L'AERONAUTIQUE ET LE SPATIAL EN OCCITANIE : UNE FILIERE INDUSTRIELLE PARTICULIEREMENT DYNAMIQUE

Chiffres clefs

Précautions de lecture :

Les chiffres clés proviennent de l'INSEE OCCITANIE⁸¹

Champ concerné : filière aéronautique et spatiale.

Elle regroupe les entreprises dont l'activité concourt à la construction d'aéronefs, d'astronefs ou de leurs moteurs, quel que soit leur usage (civil ou militaire). La filière recouvre les activités d'études, de conception, de fabrication, de commercialisation ou de certification de pièces, de sous-ensembles, d'équipements, de systèmes embarqués, d'outils matériels et logiciels spécifiques à la construction aéronautique et spatiale. Elle comprend également les activités de maintenance « lourdes » en condition opérationnelle des aéronefs qui impliquent leur mise hors service sur longue période.

Ce périmètre n'est pas exactement celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent la réflexion prospective sur le secteur. Il est traité par la DARES dans le domaine « Mécanique, travail des métaux »

- **1 064 entreprises** en Occitanie, réparties principalement sur l'ouest de la région sur la zone d'emploi de Toulouse, mais aussi dans le Lot, l'Aveyron, le Gard.
- Des établissements de **grande taille** : **423 salariés en moyenne** en 2013 et 36 % emploient 10 salariés ou plus.
- **Près de 130 000** emplois salariés directs dans la filière à l'aéronautique et spatiale en 2015,
- **30 %** des effectifs industriels français, **40 %** de l'effectif industriel régional
- **+ 3,6%** d'évolution des effectifs entre 2014 et 2015
- **Une filière fortement masculine**, 17% de femmes, 79% d'hommes, avec des différences importantes selon les types de métiers : 62 % d'employées, 14 % d'ouvrières

Une filière nationale structurée autour d'un nombre restreint de grands constructeurs (Airbus, Airbus Helicopter, Dassault aviation), de motoristes (Snecma, groupe Safran) d'équipementiers fournisseurs de sous-ensembles complets, qui font travailler un **tissu de sous-traitants et prestataires de près de 3000 entreprises**, principalement des PME.

⁸¹ Insee Analyses Occitanie n°37 - Février 2017

Berceau de l'aéronautique européenne, siège mondial d'Airbus Group et d'ATR, la région Occitanie est le leader mondial de l'aéronautique civile et le premier pôle français d'enseignement supérieur et de recherche en aéronautique : un potentiel universitaire et de recherche de **16 500 étudiants et de 8500 chercheurs**

Une filière particulièrement dynamique en Occitanie, boostée par une demande croissante de transports aériens, notamment de la part des pays émergents. Autour de Toulouse, plus du quart des salariés dans l'industrie travaillent dans la fabrication des matériaux de transport, qui inclut la construction aéronautique et spatiale.

Des enjeux nationaux et internationaux, qui impactent l'activité en Région

L'activité de la filière aéronautique et spatiale en Occitanie est fortement dépendante de la stratégie des grands groupes internationaux principaux donneurs d'ordre, et des politiques d'achats des clients potentiels, qui peuvent être fluctuantes.

• La prise en compte de la concurrence internationale

L'évolution à la hausse⁸² des carnets de commande des 2 concurrents Airbus et Boeing aura des répercussions positives sur l'ensemble de la chaîne de production et sur celle de la sous-traitance situées en Occitanie, mais des événements externes et les fluctuations du marché peuvent remettre en cause les intentions d'achats.

De plus, dans un contexte de mondialisation de l'économie, la concurrence des pays à bas coûts de main d'œuvre est très forte.

La relative fragilité du secteur – les tendances conjoncturelles étant plutôt favorables, une stabilité de l'activité étant annoncée jusqu'en 2020 – oblige l'ensemble des acteurs de la filière à se regrouper et à se positionner en permanence sur le terrain de l'excellence et de l'innovation, au-delà de leurs savoir-faire traditionnels.

Des initiatives territorialisées sont menées en Occitanie à différentes échelles, auxquelles la Région est associée :

- Le pôle de compétitivité **Aerospace Valley** associe les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie, constituant ainsi le premier bassin d'emplois européen dans le domaine de l'aéronautique, de l'espace et des systèmes embarqués.
L'ambition du pôle Aerospace Valley est de faire croître les emplois sur son territoire dans les domaines de l'aéronautique, de l'espace et des systèmes embarqués, en activant plusieurs leviers dont le partenariat avec les pouvoirs publics pour le développement des territoires, de l'économie et de l'emploi.
- Pour lutter contre les délocalisations et la concurrence internationale, des entreprises se regroupent autour de pôles d'activité, comme la **Mécanic Vallée** qui regroupe sur un territoire interrégional (Lot, Aveyron, Corrèze) plus de 150

⁸² Salon du Bourget 2017

entreprises liées aux métiers de l'industrie mécanique principalement identifiées dans les domaines de l'aéronautique et du spatial.

- A l'est de la région, ce sont des activités de maintenance qui se sont regroupées autour de Nîmes qui accueille un des sept sites européens de la société Sabena Technics. Le site de l'aéroport de Nîmes-Garons a ainsi été retenu au niveau national pour le transfert de la **Base d'Avions de la Sécurité Civile (BASC)**.

• L'anticipation des évolutions

- Au niveau national : le contrat de filière aéronautique

L'aéronautique et le spatial vont devoir faire face à des évolutions très structurantes pour leurs activités. Ainsi dans un contexte marqué par l'arrivée de nouveaux concurrents, les mutations technologiques et les exigences environnementales, un contrat de filière nationale a été adopté en 2013.

Les principaux acteurs de ce contrat de filière sont les grandes entreprises du secteur dont les principales sont implantées en Occitanie :

Airbus, Dassault Aviation, Eurocopter, ATR, Safran, Thales, Zodiac Aerospace, Latecoère, Daher-Socata, Aerolia, EADS-Sogerma, Liebherr Aerospace, Aubert & Duval, Air France Industries, Radiall, Mécachrome, Lisi Aerospace, AD Industrie, Figeac Aero, Sira, STTS, Lauak, Auvergne Aéronautique, AAA, Aeroconseil, Sabena Technics, Tarmac Aerosave,

Y sont associés des organismes de recherche, basée à Toulouse : ONERA, CNRS, PRES Université de Toulouse.

• Le soutien à la chaîne des sous-traitants

Le plan Ader ADER 4 : soutien économique, aménagement du territoire, deux axes complémentaires pour les entreprises régionales de l'aéronautique et du spatial et pour le maintien des activités en Occitanie.

L'objectif du plan ADER est d'accompagner le réseau des PME sous-traitantes de l'aéronautique face à ces mutations industrielles et aux changements organisationnels souhaités par les donneurs d'ordre. Trois plans se sont succédés entre 2001 et 2016, pour lesquels la Région a engagé une somme globale de 212,8 M€.

Ce nouveau plan ADER 4, élaboré par la Région Occitanie avec l'Etat couvrira la période 2017-2020. Une période de consultation est en cours pour recueillir les contributions de la filière régionale.

Le nouveau Plan tiendra compte des besoins actualisés de la filière, notamment ceux liés aux ressources humaines et aux compétences (4^{ème} axe). L'objectif de cet axe est d'accompagner la formation initiale, la formation continue et professionnelle, de favoriser le retour à l'emploi et de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétence disponible dans les métiers en tension. L'apprentissage sera au cœur de cette politique au profit de la formation.

Les besoins en compétences

1. Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie⁸³

Les projets de recrutement en 2017 en Occitanie, dans le secteur aéronautique, (pour les métiers des domaines professionnels suivants : Electricité, électronique, Mécanique, travail des métaux, Maintenance, Ingénieurs et cadres de l'industrie, Gestion, administration des entreprises, Informatique et télécommunications, Etudes et recherches, Commerce) :

- 11 206 au total, dont :
 - 700 ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
 - 728 postes de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement,
 - 566 postes d'ouvriers non qualifiés en métallerie, serrurerie, montage
- Les projets jugés difficiles :
 - 68 % des projets de recrutement de chaudronniers
 - 73 % des projets de recrutement de techniciens en mécanique et travaux des métaux,
 - 77% des projets de recrutement d'agents de maîtrise en fabrication mécanique

La demande des compagnies aériennes est estimée à près de 30 000 exemplaires (avions passagers et cargos) sur les 20 prochaines années et les carnets de commande d'AIRBUS sont pleins avec 6000 avions à livrer pour 10 années de plan de charge.

Avec une production en plein essor, il y a de nombreux besoins pour des postes de techniciens supérieurs ou d'ouvriers qualifiés. Un certain nombre de postes d'opérateurs et de techniciens de production ne sont pas pourvus chez des sous-traitants, du fait de tensions sur plusieurs métiers (usinage, ajustage composite, soudage, câblage, chaudronnerie, traitements de surface, fabrication électronique).

Le secteur de la maintenance avec une croissance de 4.5% par an, recrute également de plus en plus sur des postes d'entretien, de réparation et renouvellement de pièces. Parmi les métiers les plus recherchés : mécanicien(ne)s ou technicien(ne) s de maintenance aéronautique.

2. Perspectives nationales, pour pressentir les évolutions du secteur⁸⁴

➤ Evolution des emplois d'ici 2022

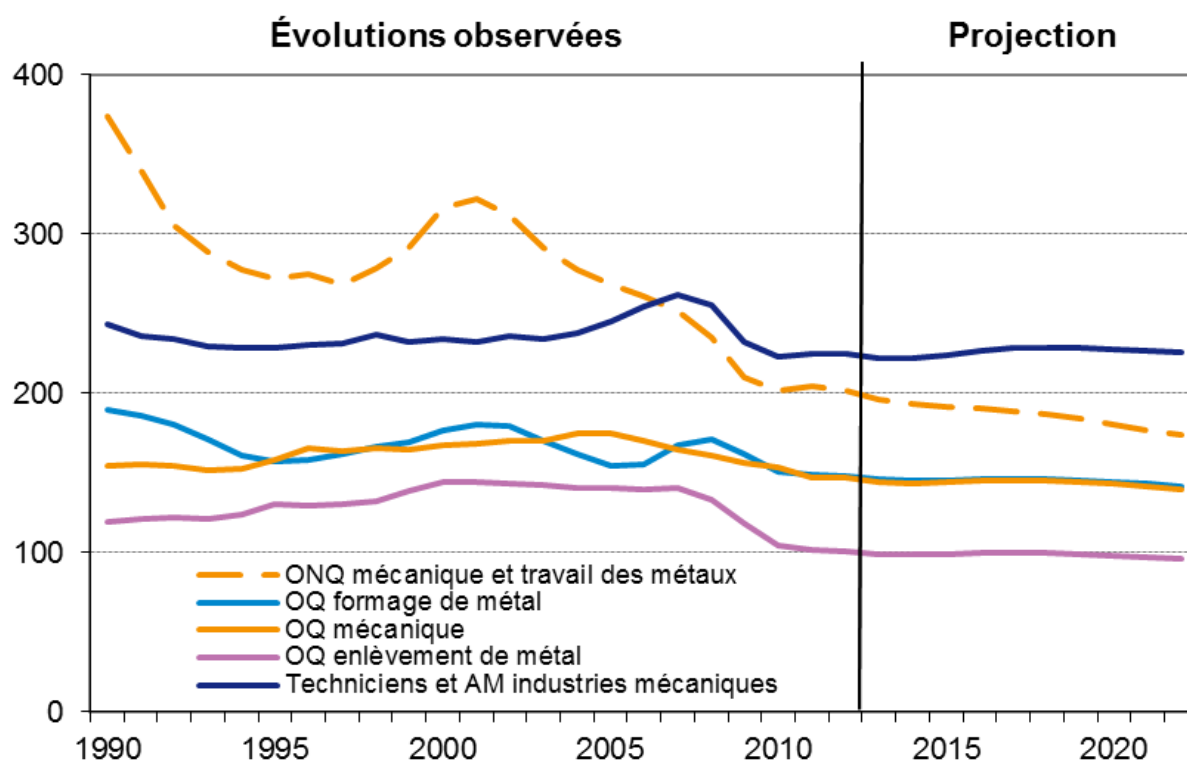
L'emploi devrait se replier légèrement ces prochaines années, mais à un rythme moindre qu'au cours des précédentes décennies. 46 000 emplois seraient détruits sur la période 2012-2022 (soit – 0,6 % par an). La baisse serait plus forte pour les postes les moins

⁸³ Source : enquête BMO 2017 Occitanie Pôle Emploi, traitement CarifOref Occitanie

⁸⁴ Source : France Stratégie /DARES 2015 : les métiers en 2022

qualifiés, qui sont les plus exposés à la concurrence internationale et à la rationalisation des procédés de fabrication.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



OQ : ouvriers qualifiés ; ONQ : ouvriers non (ou peu) qualifiés ; AM : agents de maîtrise.

La baisse du nombre d'emplois se poursuivrait chez les ouvriers, touchant en particulier les métiers les moins qualifiés qui ont perdu un tiers de leurs effectifs ;

À l'horizon 2022, les réductions d'effectifs devraient se poursuivre dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux. Les postes peu qualifiés seraient les plus touchés (-1,5 % par an), alors que les techniciens et les agents de maîtrise verraient leurs effectifs se stabiliser d'ici 2022.

Un recours accru à l'innovation permettrait une montée en qualification : elle se traduirait par un report des créations d'emplois vers des métiers plus qualifiés de niveau professions intermédiaires.

➤ Les départs en fin de carrière :

Estimés à 232 000 sur la période 2012-2022, ils concerneraient chaque année 2,9 % des personnes en emploi dans le domaine professionnel de la mécanique et du travail des métaux, soit une proportion nettement supérieure à celle estimée sur cette période pour l'ensemble des métiers (2,3 %), comme dans la plupart des métiers industriels.

➤ Un taux de féminisation bas :

Il se maintiendrait à l'horizon 2022 : les femmes n'occupent que 12 % des emplois des métiers de la mécanique. Les métiers d'ouvrier qualifié du formage de métal restent quasi exclusivement exercés par des hommes (98%), les femmes sont en revanche plus présentes parmi les ouvriers peu qualifiés (20%) et les ouvriers qualifiés de la mécanique (18 %). Elles sont aussi peu nombreuses parmi les actifs récents : leur présence dans ces métiers a eu tendance à se réduire au cours de la dernière décennie.

3. De nouvelles compétences – Comité sectoriel Aéronautique du 4 juillet 2017

Pour anticiper les évolutions et pallier d'éventuels tarissements des marchés :

Pour les salariés :

- ✓ Des besoins en compétences et qualifications transverses dans les domaines de l'informatique, du digital, du numérique
- ✓ Des transferts de compétences entre les domaines de l'électronique et de la mécanique
- ✓ Des besoins de décroisement dans les qualifications, entre les territoires, les branches, les secteurs (exemple : peintre avion-peintre voiture)
- ✓ L'essor des activités de maintenance en lien avec les nouveaux usages robotiques
- ✓ Le développement des technologies d'assemblage de nouveaux matériaux (métalliques, composites, nanomatériaux, biomatériaux, ...)

Pour faire face à la concurrence du marché en consolidant la chaîne de sous-traitance :

- ✓ Structuration et renforcement des fonctions de management
- ✓ Accompagnement des chefs d'entreprises dans la transformation de leur structure (de la PME à l'Entreprise de taille Intermédiaire –ETI- par exemple)
- ✓ Utilisation des nouvelles technologies dans la communication de l'entreprise : cloud computing, big data, réseaux sociaux, espaces collaboratifs, ...
- ✓ Anticipation du renouvellement des générations des personnels spécialisés
- ✓ Modernisation de l'appareil de production
- ✓ Accompagnement des mutations énergétique, écologique, organisationnelle et sociétale

FOCUS SUR L'AGROALIMENTAIRE : UN SECTEUR STRUCTURANT POUR LE TERRITOIRE, PORTEUR D'EMPLOIS, DE RICHESSE, DE QUALITE ET DE SECURITE MALGRE UN DEFICIT D'IMAGE ET DE VOCATIONS

Chiffres clefs

Précautions de lecture

Les chiffres clés proviennent du Carif-Oref Occitanie⁸⁵

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine E – Métiers des industries de process

- **7 200 établissements⁸⁶**, majoritairement des TPE et PME, dans tous les secteurs alimentaires. Réparties sur l'ensemble de la région Occitanie, dans les zones urbaines comme en milieu rural, ces établissements jouent un rôle majeur dans le maintien de l'activité et la lutte contre la désertification des territoires.
- **Deux formes d'industries agroalimentaires** : des grands groupes nationaux et internationaux (Nestlé, Euralis Gastronomie, Andros ...) et un tissu important de PME

⁸⁵ Périmètre :

⁸⁶ Chiffres Carif-Oref Occitanie – septembre 2017

et TPE familiales et/ou artisanales : plus de 75% des établissements agroalimentaires de la région ont entre 0 et 9 salariés.

- **33 000 salariés en 2016**⁸⁷, en légère hausse entre 2014 et 2016 (+0,8%), mais de manière différente suivant les secteurs : augmentation de près de 6% pour la fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques, transformation de fruits et légumes, alimentation pour les animaux, et eaux de table. Forte baisse pour la fabrication de produits alimentaires de boucherie, charcuterie, fromages.
- **45 700 actifs occupés** : rapporté au poids du nombre d'actifs total dans le secteur de l'Industrie, la fabrication de denrées alimentaires occupe 20 % des actifs en Occitanie, devant la fabrication des matériaux de transport (16%, essentiellement pour l'aéronautique) et devant la métallurgie (11 %). C'est donc le premier secteur pourvoyeur d'emplois en Occitanie.
- **87 % des emplois salariés en CDI**
- **4100 personnes en intérim en 2017**, soit 75% des intérimaires tous secteurs d'activité confondus. Très forte progression sur 1 an : + 28,5%, secteur qui a le plus progressé (17% en moyenne en Occitanie)
- **Des métiers plutôt masculins** : 32,6% de femmes, avec des métiers où elles sont très peu présentes : 2 % des effectifs des métiers de la maintenance, 18% des effectifs des métiers de la logistique
- Une économie régionale qui génère **6,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires**

La Région Occitanie, grâce à la richesse de ses ressources agricoles, se distingue par une grande diversité de domaines d'activités agroalimentaires :

- le secteur des boissons, en lien avec la production viticole languedocienne, occupe la première place des IAA de la région Occitanie.
- Le secteur de la viande occupe le 2ème rang mais conserve sa 1ère place en termes d'effectifs salariés.
- Le secteur des fruits et légumes occupe a 3ème position avec des bassins de production très complémentaires : zone méditerranéenne et zone Tarn et Garonne.
- La fabrication de plats cuisinés, des condiments, des produits nutritionnels est en expansion : 2ème en nombre d'entreprises, 4ème en chiffre d'affaires et 3ème en nombre d'emplois.

L'intensification de la concurrence, les mutations économiques, l'attractivité des métiers : des défis à relever pour les entreprises de l'agroalimentaire

De nombreux enjeux sont à relever pour l'industrie agroalimentaire, en lien avec des questions d'attractivité des métiers et des formations, de l'intensification de la concurrence tant régionale, nationale qu'internationale, de l'accélération des mutations

⁸⁷ Source : URSSAF 2016

économiques, des nouvelles contraintes réglementaires, des évolutions sociétales et les nouvelles exigences des consommateurs.

➤ **La compétition nationale et internationale**

L'activité des entreprises de l'agroalimentaire est fortement dépendante de la disponibilité des matières premières agricoles et de la volatilité de leurs prix. Les entreprises françaises, dont les débouchés sont essentiellement nationaux, sont moins réactives que d'autres aux chocs extérieurs de compétitivité.

Consciente de ces enjeux, la Région Occitanie a inscrit dans le cadre du Schéma Régional de développement Economique, d'Innovation et d'Internalisation (SRDEII) un certain nombre d'actions prioritaires visant à développer l'essor de la filière IAA autour d'axes structurants⁸⁸ :

- Soutien à l'innovation, au travers de projets collaboratifs répondants aux préoccupations actuelles des consommateurs (santé par l'alimentation, recours aux solutions énergétiques et de circuits de distribution alternatifs, pôles de compétitivité Agri Sud-Ouest Innovation et Qualimed, etc),
- Mutualisation progressive des moyens et des méthodes entre PME sur une même problématique (achat, logistique, réglementation, démarches commerciales) pour gagner en compétitivité.
- Consolidation du potentiel économique par l'excellence gastronomique des produits régionaux, par l'accroissement de l'image de marque et de la mise en valeur des produits régionaux et des signes de qualité : Sud de France, IROQUALIM, salons régionaux REGAL, etc... L'agriculture régionale a donc des atouts vis-à-vis du consommateur mais le défi d'une alimentation de proximité, saine et durable reste permanent.

➤ **L'évolution des activités, de l'organisation du travail, des métiers**

La région Occitanie bénéficie de beaucoup d'atouts (un environnement scientifique de renommée internationale, une interprofession structurée, une filière viti-vinicole forte, la plus grande surface agricole de France...).

Par ailleurs, la Région est le leader incontesté de l'agriculture biologique : au niveau français près d'un hectare sur quatre et un producteur bio sur cinq se situent en Occitanie. Enfin, avec un producteur sur cinq qui commercialise déjà en circuits courts, la région bénéficie d'un important potentiel pour répondre à la demande sociétale croissante de « consommer local », demande qui pourrait se révéler un important levier de croissance (et de valeur ajoutée) pour l'agriculture et la filière agroalimentaire régionales confrontées à la compétition internationale.

Pour autant, intensification de la concurrence, accélération des mutations économiques, évolution des technologies, du poids des contraintes réglementaires tant liées à

⁸⁸ Stratégie Régionale pour la croissance et l'emploi Région Occitanie.

l'environnement, qu'à la sécurité ou encore à la qualité, accroissement des demandes clients... la conjonction de tous ces paramètres en mouvement nécessitent déjà et nécessiteront encore plus demain une réorganisation du travail et une modification de la répartition des emplois.

3 – l'attractivité et l'image du secteur de l'agroalimentaire

Si ce secteur est porteur d'emplois, il pâtit pourtant d'une baisse du nombre de ses emplois : perte de 3%, entre 2008 et 2013, essentiellement pour les métiers non qualifiés de la production et de la logistique alors que durant la même période, au niveau régional, on dénombrait une augmentation du nombre total d'emplois de 3,6%, tous métiers confondus.

En effet, la pénibilité des emplois dans l'agroalimentaire, liée aux conditions de travail jugées difficiles et aux opérations à effectuer, adossée à un déficit d'image important, alimenté par de fréquentes affaires rendent ce secteur peu attractif notamment pour les jeunes.

On constate de plus une réelle méconnaissance de la variété, de la richesse et des évolutions des métiers de l'agroalimentaire autant chez les jeunes que de la part des prescripteurs de la formation et de l'insertion et de l'emploi.

Enfin, si les 7200 établissements maillent l'ensemble du territoire, leur implantation en milieu rural freine la venue de salariés qui craignent de ne pas trouver sur leur lieu de vie l'ensemble des services nécessaires à la vie d'une famille.

Les besoins en compétences

1. Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017⁸⁹

Les projets de recrutements en 2017 en Occitanie, dans le secteur de l'agroalimentaire :

- 5 334 projets de recrutement en 2017
 - 34 % de projets jugés difficiles (idem moyenne régionale)
 - 34 % de projets saisonniers (51 % en moyenne régionale),

Métiers	Nombre de projets 2017	Part de difficiles	Part de saisonniers
Bouchers	367	61%	35%
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 777	23%	79%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	315	40%	50%
Pilotes d'installation lourde des	11	58%	0%

⁸⁹ Source : Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

industries de transformation			
Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	242	61%	29%
Agents qualifiés de laboratoire	136	8%	6%
Techniciens des industries de process	566	33%	2%
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	31	23%	4%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	366	48%	0%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	289	15%	3%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	1 234	38%	3%
Total sélection	5 344	34%	35%

Selon l'enquête réalisée en 2017 par l'OPCALIM Occitanie, portant sur les perspectives de recrutement auprès de 400 entreprises du secteur de l'agroalimentaire, **41% des** entreprises IAA enquêtées disent connaître des difficultés de recrutement, contre 37% au niveau national. Les principales raisons énoncées :

- ✓ candidatures insatisfaisantes, par manque de compétences, de motivation
- ✓ peu de candidature : manque d'attractivité des métiers, absence de lieux de formation proches des entreprises, implantation des IAA en milieu rural peu attractif (problématique des conjoints et des enfants), conditions de travail jugées difficiles

Manque d'attractivité des métiers, difficultés de recrutement, difficultés à développer et attirer des compétences sont des problématiques que l'on retrouve aussi dans l'ensemble dans d'autres secteurs industriels pour les métiers liés à la maintenance, la production et la transformation.

2. Perspectives nationales, pour pressentir les évolutions du secteur et des métiers d'ici 2022 ⁹⁰

Intensification de la concurrence, accélération des mutations économiques, évolution des technologies, du poids des contraintes règlementaires tant liées à l'environnement, qu'à la sécurité ou encore qu'à la qualité..., accroissement des demandes des clients... La conjonction de tous ces paramètres en mouvement nécessite une réorganisation du travail et une modification de la répartition des emplois.

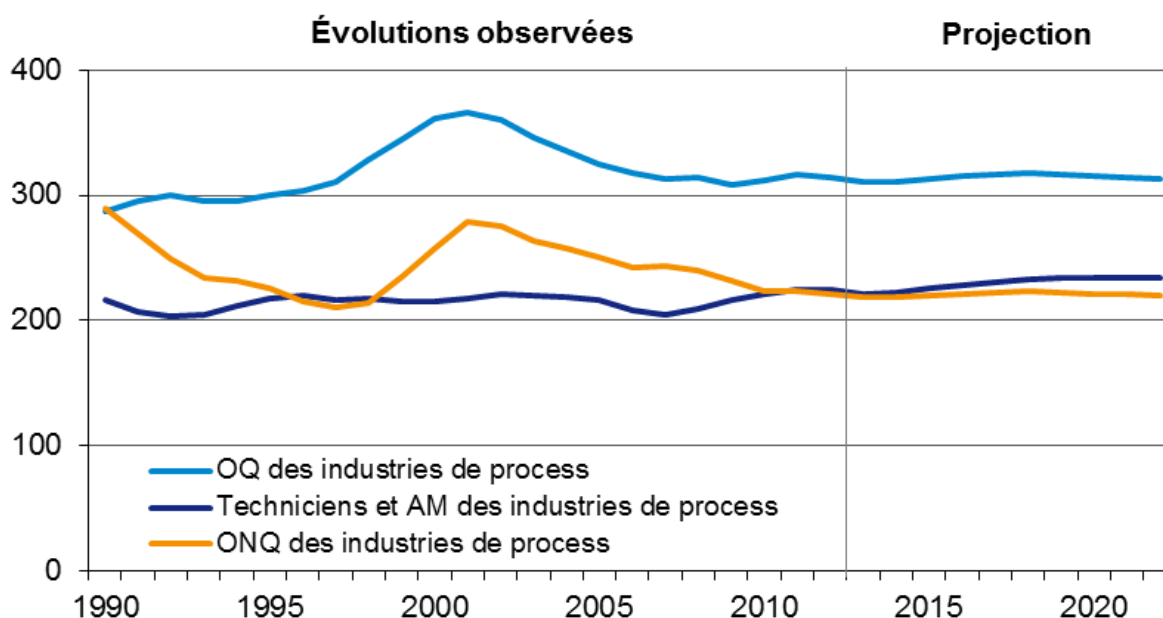
1) Evolution du nombre d'emplois d'ici 2022

Les ouvriers, agents de maîtrise et techniciens des industries de process devraient bénéficier à l'horizon 2022 de la bonne tenue notamment de l'agroalimentaire. Selon le

⁹⁰ Sources : France Stratégie/DARES 2015 : les métiers en 2022

scénario central, les industries de process pourraient ainsi gagner 7 000 emplois sur la période 2012-2022, soit une hausse globale de 0,1 % par an, plus marquée pour les techniciens et agents de maîtrise (+ 0,4 %) mais ne profitant pas aux ouvriers qui perdent des emplois sur la période. Dans un scénario moins favorable, le nombre d'emplois pourrait baisser mais de façon limitée (- 0,2 %), certains secteurs comme l'agroalimentaire étant peu sensibles au recul de l'activité. Les départs en fin de carrière, estimés à 186 000 sur la période, concernent chaque année 2,4 % des personnes en emploi et devraient constituer l'essentiel des postes à pourvoir (hors mobilité professionnelle). L'attention croissante portée au développement durable, à la sécurité et à la qualité devrait conduire à une montée en compétences et à une plus grande polyvalence de l'ensemble des personnels.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



OQ : ouvriers qualifiés ; ONQ : ouvriers non (ou peu) qualifiés ; AM : agents de maîtrise.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétro-polées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

2) Evolutions des métiers de l'agroalimentaire : des tendances nationales⁹¹

L'étude de l'observatoire OBSERVIA et du cabinet Futuribles met en évidence des besoins en compétences autour :

- ✓ des achats avec la multiplication des sources d'approvisionnement et le développement de niches de marché pour la fabrication d'une alimentation sur mesure,
- ✓ du conditionnement (écoemballage, emballages avec fonctions innovantes....)
- ✓ de l'expertise nutritionnelle (nutrition santé/beauté/forme...)

⁹¹ Source : Futuribles OBSERVIA 2011 : Quel avenir pour les Industries Agroalimentaires et leurs métiers ?

- ✓ de la logistique (nouveaux canaux de distribution et réseaux d'approvisionnement)
- ✓ de la qualité/traçabilité pour une meilleure gestion informatique des origines et des caractéristiques des produits.
- ✓ de la recherche et développement avec une expertise de plus en plus pluridisciplinaire intégrant biologie, nutrition, robotique, gestion de l'information....
- ✓ des technologies de l'information pour faire face à une grande diversité d'informations, d'achats, de références...
- ✓ de la vente directe et du marketing
- ✓ de la robotique de production dans un contexte où la concentration pousse à l'automatisation et où la production doit être plus flexible pour répondre à une demande plus variée.

3. Les compétences recherchées en Occitanie – Comité sectoriel Agroalimentaire/ Etude Formation Emploi agroalimentaire⁹² du 3 juillet 2017 et du 1er décembre 2017

Pour les chefs d'entreprise

- ✓ La structuration de la fonction RH au sein des entreprises, pour la gestion et l'adaptation des compétences en fonction des évolutions des métiers, reconnaissance des salariés, qualité de la vie au travail, plan de formation, recrutements adaptés
- ✓ Le développement de stratégies d'entreprise pour faire face aux évolutions technologiques, alimentaires, réglementaires, commerciales, environnementales

Pour les salariés

- ✓ La maîtrise des consommations énergétiques
- ✓ La réduction/valorisation des déchets
- ✓ Le contrôle et la traçabilité
- ✓ Les fonctions support de recherche développement
- ✓ La production (conducteur de ligne de production), les techniques managériales (chefs d'équipes), les fonctions commerciales et de maintenance industrielle
- ✓ La connaissance de la réglementation et le respect des normes : qualité, hygiène, sécurité

⁹² Etude en cours menée par l'AREA Occitanie/Carif-Oref Occitanie

LE NAUTISME : un secteur à développer à l'export

Chiffres-clés

Précautions de lecture :

Le périmètre de ce diagnostic et les chiffres clés proviennent d'AGEFOS PME sur la base des données des entreprises qui versent leur contribution à cet organisme et sont validés par la branche : la FIN - Fédération des Industries Nautiques – les industries nautiques regroupent plusieurs activités telles que

Industries : construction/importation de bateaux, équipements

Services : négoce et maintenance, schipchangers, vente, réparation, entretien, aménagement, services aux plaisanciers (brokers, gardiennage, bateaux-écoles, convoyage, skippers), location (loueurs maritimes et fluviaux), autres services (architectes, bureaux d'études, assureurs, courtiers, presse, médias)

Glisse et pleine nature : glisse et canoë-kayaks

Services portuaires associés

A l'échelle nationale, le marché du nautisme français dans le monde positionne la France comme leader mondial de la voile et de la glisse et 4ème producteur de bateaux à moteur.

Les entreprises sont **principalement des TPE**⁹³ (87% des entreprises comptent moins de 11 salariés), proportion proche de l'ensemble de l'économie en France (86% des entreprises sont des TPE).

La région possède de réelles opportunités : un tourisme fluvial de première importance (Canal du Midi), 215 km de côtes et 30 000 anneaux et une **capacité d'accueil portuaire très importante**, avec Port Camargue, le Cap d'Agde, Gruissan, Canet en Roussillon

Hormis quelques constructeurs⁹⁴, la région comprend surtout des services de proximité aux plaisanciers (négoce et maintenance, location et réparation) qui développent pour la plupart leurs activités au sein des ports de plaisance.

L'Occitanie représente 9% du poids national, avec 95% d'entreprises réparties géographiquement sur le littoral région ex-Languedoc Roussillon, les principales régions étant la Bretagne et PACA

En Occitanie⁹⁵, les industries nautiques représentent

- 153 entreprises dont 145 sur la façade littorale, sur 1 660 au niveau national
- 923 salariés dont 908 sur la façade littorale, sur 12 993 au niveau national

Au-delà des industries, le nautisme représente :

336 entreprises soit 6,64% du nombre total en France des entreprises et gestionnaires de ports de plaisance

Un chiffre d'affaires de 235 m€ soit 5,17 % du CA en France

⁹³ Source : Branche professionnelle du Nautisme

⁹⁴ Catana Group, Outremer, Martinez, FE Industries, Delta Voile...

⁹⁵ Source : données de l'observatoire d'Agefos PME en 2013

2 210 emplois soit 5,4 % du nombre total en France

43 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés.

L'étude de BTLI sur l'évaluation du poids et des perspectives de développement du nautisme de plaisance maritime et fluvial montre :

- la stabilité du nombre d'établissements en 10 ans (de 323 à 336)
- l'augmentation annuelle du chiffre d'affaires après la chute en 2009 (196 m€) malgré une faible augmentation des emplois (4 % en 10 ans)
- les effectifs des gestionnaires ont augmenté de 15 % (442 emplois à 507)
- le transfert des activités de négoce vers des activités de maintenance

Concernant les ports de plaisance, on observe une grande mixité de leurs statuts (privé ou public).

Les salariés de la branche sont majoritairement des ouvriers (58 %) et des employés (20 %) Le sexe est très déterminant quant au type de profession : les hommes sont plus fréquemment des ouvriers (67 %), alors que les femmes sont plus souvent employées (44 %). Les salariés de la branche de la navigation de plaisance sont plus fréquemment des hommes (71 % d'hommes).

La proportion de salariés âgés de 50 ans ou plus est légèrement plus faible dans la branche : seulement 21 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus, contre 23 % des salariés tous secteurs confondus pour cette même tranche d'âge. La proportion de femmes de 50 ans et plus est plus importante que celle des hommes (23 % contre 19 %), alors que la proportion de femmes de moins de 30 ans est plus faible (20 % contre 29 %).

Les contrats de travail des salariés sont très majoritairement des CDI (75 %) et à temps complet (86 %) : les hommes et les femmes sont en proportion égale en CDI mais alors que 91 % des hommes sont à temps complet, seulement 74 % des femmes le sont.

3 principaux enjeux⁹⁶

Les ventes de bateau ont sensiblement baissé depuis 10 ans (crise financière de 2008), en revanche, le budget loisirs progresse et les modes de consommation évoluent.

1 - Naissance de nouveaux modes de consommation

Le stand-up paddle (SUP) : Un savoir-faire « made in France » exporté sur le marché international ; pour les amateurs de sports nautiques, c'est un compromis entre le surf, le kitesurf et la planche à voile et pour les industries il représente une porte d'entrée vers les autres sports de glisse et l'occasion de retrouver un nouveau souffle alors que les ventes de matériel baissent.

2 – Changement du profil type du plaisancier

Le nouveau client n'est plus un acheteur mais un consommateur, pas toujours « haut de gamme » : il est moins expérimenté, plus jeune, il part en vacances, il n'est pas fidèle, il

⁹⁶ Source : OPCA et FIN

s'intéresse aux bateaux via internet, consulte les forums et fait appel à l'économie collaborative (airbnb, blablacaruber ; zilok...)

Les facteurs clés de succès ont changé : le consommateur est plus sensible à la facilité d'utilisation, à la diversité des activités proposées et à la convivialité. La concurrence des loueurs est en train d'exploser et le secteur s'ouvre à des nouveaux entrants dont la relation client est la première compétence nécessaire. Un accompagnement est nécessaire pour le rassurer s'il franchit le pas de l'achat car il n'est pas forcément aguerri.

3 - La conquête du marché américain

La conjoncture nord-américaine apparaît particulièrement favorable aux exportations depuis l'Europe. Sur ce marché friand de loisirs, notamment nautiques, la filière plaisance française a beaucoup à gagner (USA et Canada : marché particulièrement porteur sur les sports nautiques : paddle, canoës, kayaks).

Les forces de la filière française :

- excellente réputation de la France sur l'aménagement des yachts (décoration, design d'intérieur, meubles, etc.)
- secteurs de niche et plus généralement l'innovation : logiciels de pilotage, équipements permettant d'aller plus vite, gadgets permettant de se différencier des autres, etc. Une façon aussi de justifier des prix légèrement plus élevés, dûs aux coûts incompressibles d'importation.
- leader mondial de la voile et de la glisse, quatrième producteur mondial de bateaux à moteurs : position à valoriser en investissant davantage notamment les salons nautiques du continent américain pour l'image et pour les ventes, puisque la plupart des achats sont réalisés lors de ces événements.

Particularité à prendre en compte : goût des consommateurs pour les hors-bord et embarcations de moins de 8 mètres (95% de la flotte), légères et facilement transportables.

Les besoins en compétences

1- Zoom sur les métiers en 2017

Les métiers des industries nautiques et construction navale sont principalement Accastilleur, Agent de maintenance maritime et fluvial, Architecte naval, Charpentier de marine, Dessinateur en bureau d'études, Drapeur infuseur injecteur, Gréeur, Ingénieur naval, Mécanicien nautique, Menuisier d'agencement, Modeleur, Stratifieur industriel, Voilier-sellier

Les métiers de la conception et de l'ingénierie navale, les métiers de la construction (agent en aménagement intérieur, stratifieur, ouvrier voilier), de l'entretien et de la réparation (mécanicien moteur, agent de maintenance et de services, accastilleur-gréeur) sont accessibles au niveau CAP ou Bac pro. Ils ne présentent pas de difficultés majeures de recrutement et offrent des conditions d'emplois plutôt stables.

2 - Les compétences

L'adaptation de la filière nautique aux nouvelles tendances requiert des évolutions dans les métiers et de nouvelles compétences :

- La vente et l'entretien se fera toujours pour les copropriétés ou des clubs ainsi que l'entretien et le besoin en équipement

- Le développement sur les réseaux sociaux devient indispensable : gestion de la e-réputation, gestion d'un site internet et communication via réseaux sociaux, gestion de réservation et location etc.
- Le renforcement sur la gestion de la relation clientèle devient incontournable : vente, négociation, fidélisation, relation client
- La maîtrise de l'anglais technique pour conquérir les marchés à l'exportation

Des métiers qui doivent s'adapter aux évolutions du comportement d'achat du consommateur sur les nouvelles technologies numériques et la gestion de la clientèle. Le commercial doit aussi avoir des compétences développées sur la négociation de produit de luxe haut de gamme et à l'exportation notamment pour pouvoir couvrir le marché en Amérique, Asie et le Moyen Orient qui pèse 41%.

Un défi générationnel à relever dans la Région :

Pour rester dans cet élan de croissance, la filière nautique devra réussir la transition générationnelle qui s'annonce. Des salariés partiront à la retraite dans 5 ans, la formation et la transmission du savoir-faire dans ce processus de renouvellement des compétences deviennent un enjeu à relever.

LE NUMERIQUE : facteur de compétitivité pour les entreprises

Chiffres-clés

Précautions de lecture

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui du SYNTEC Numérique qui comprend les entreprises de services du numérique, éditeurs de logiciels et sociétés de conseil en technologies.

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine M : Informatique.

Un chiffre d'affaires de 7,7 Mds €

Un secteur particulièrement dynamique en Occitanie (+ 9,4 % de création d'emplois entre 2009 et 2015 / 4,2 % au niveau national) mais des évolutions contrastées selon l'activité :

Programmation, conseil et autres activités informatiques : + 33,8%

Logiciel traitements de données et portail internet : + 11,7%

Fabrication industrielle de produits numériques : - 26,3%

29 200 emplois salariés relevant de la branche du numérique (taux de croissance annuel moyen 2010-2015 de + 4,1%)⁹⁷

Plus de 28 000 emplois dont 7% d'actifs de 55 ans et plus⁹⁸

26,6 % de femmes

23,3 % ont moins de 30 ans

93,7% de CDI

Au niveau national, le plan industrie du futur⁹⁹ doit contribuer à moderniser l'outil productif en mobilisant l'usage du numérique et des nouvelles technologies de production (outils intelligents, robotique, objets connectés, fabrication additive)

Une politique incitative de la Région via :

- le soutien aux clusters Digital Place (185 entreprises) et French South.digital (205 entreprises),
- des actions en faveur des entreprises en croissance et de la filière TIC,

⁹⁷ Source : Syntec Numérique – Avril 2017

⁹⁸ Fiche sectorielle Carif-Oref - Juillet 2016 correspond au périmètre d'activité JC Activités informatiques et services d'information de la nomenclature INSEE NA 38. (Ne comprend pas la fabrication industrielle de produits numériques, les logiciels de traitement de données, le commerce et la réparation)

⁹⁹ Source : SRE

➤ des événements internationaux comme le DigiWorld Summit à Montpellier et EmTech France à Toulouse

Des emplois qui se concentrent dans les 2 métropoles avec 14 % de nouvelles entreprises en 2016.

La plate-forme Digitalskills (compétences digitales) lancée par DigitalPlace s'adresse à l'ensemble des entreprises de la région et à tous ceux qui détiennent des compétences numériques ou qui cherchent à s'y former.

L'objectif est de fédérer et animer le secteur du numérique en région et d'accompagner l'ensemble des entreprises du territoire régional dans la transformation digitale.

Ce travail collaboratif associe entreprises, organismes de formation, écoles et institutions.

La plate-forme aide les entreprises à trouver des formations adaptées à leurs besoins dans le numérique, à recruter et à trouver des financements adaptés. Elle permet de référencer les offres de formation des organismes de la région. Les particuliers peuvent déposer leur CV en ligne et accéder à des offres d'emploi ciblées « numérique » ou s'orienter vers des formations de leurs choix.¹⁰⁰

2 principaux enjeux

1 - Evolutions technologiques et révolution/changement des usages

Les technologies numériques impactent l'ensemble des secteurs de l'économie et des fonctions de l'entreprise. « **En 2020, 90% des métiers nécessiteront des connaissances numériques** » - Des évolutions qui, dans le même temps qu'elles transforment et parfois détruisent des emplois, créent de nouveaux emplois, permettent aux entreprises de maintenir voire de conquérir des parts de marché ou conduisent à redéployer l'activité des personnes en emploi.

Des entreprises impactées quel que soit leur secteur d'activité (transports, IAA, santé...) dans l'organisation des processus de production, de livraison, du travail des salariés....

De nouveaux usages pour les professionnels (fonctionnement en réseau, dématérialisation, visibilité sur internet et les réseaux sociaux...) – Les travailleurs de l'ère digitale ne se définissent plus uniquement par leurs métiers mais par leurs modes de travail : travailleurs nomades, slashers, coworkers, startapers...¹⁰¹

Des ponts à mettre en œuvre entre développement économique et médiation numérique pour rendre l'entrepreneuriat plus accessible géographiquement et socialement¹⁰²

Une utilisation plus fréquente des TIC par les usagers : e-tourisme, m-tourisme.

¹⁰⁰ L'Usine digitale, 12/10/17

¹⁰¹ Source : Carnet de la médiation numérique – novembre 2016 -

¹⁰² Carnet de la Médiation numérique, novembre 2016

Des compétences spécialisées rapidement obsolètes, qui rendent difficile l'anticipation précise des besoins à 5 ans.

2 - Difficultés à recruter des profils adaptés

50 000 emplois non pourvus en France (dont 20 000 développeurs). En 2015, 42% des entreprises françaises avaient des difficultés à recruter des spécialistes du numérique, alors que la moyenne européenne se situe à 38%.

Les enjeux sont toutefois différents selon les métiers¹⁰³ :

Les métiers du noyau dur qui produisent les technologies numériques

Les nouveaux métiers que l'on retrouve dans tous les secteurs d'activité (community manager, data-scientist, data-analyst...)

Les métiers impactés nécessitant une adaptation des compétences (ex : production audiovisuelle ou industrielle)

3 à 4 000 emplois vacants en région alors que les taux d'insertion des demandeurs d'emploi sont très élevés.

Une faible attractivité pour le public féminin

Un turn over important (10 à 15% selon les professionnels) et beaucoup de débauchage (avec surenchère salariale).

Une tension moindre sur le marché du travail pour les métiers multimédia (infographie notamment).

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹⁰⁴

Des embauches très centrées sur les grandes métropoles¹⁰⁵ - 80 % des personnes recrutées ont déjà une expérience. 34 % des personnes embauchées ont moins de 26 ans.

2 303 projets de recrutement en 2017 pour les cadres Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques

Une demande très forte en profils qualifiés caractérisée par une demande en baisse pour les ingénieurs au profit des bac+2/bac +3 (un minimum requis)

¹⁰³ Les Synthèses de la Fabrique – Numéro 12 – Avril 2017

¹⁰⁴ Source : BMO 2017

¹⁰⁵ Source : Pôle emploi – comité sectoriel

Les secteurs en tension actuellement : cyber sécurité, big data et d'ici 2 ans l'intelligence artificielle.

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹⁰⁶

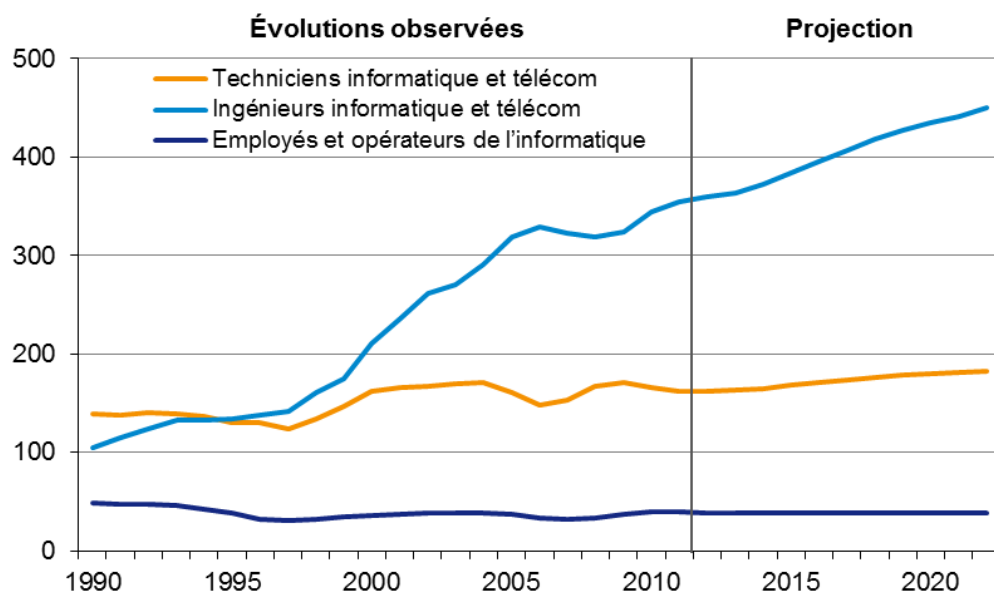
Le nombre d'emplois dans le domaine de l'informatique devrait encore progresser au cours des dix prochaines années, à un rythme bien supérieur à celui de l'ensemble des métiers (+ 1,8 %), mais avec des évolutions contrastées selon les familles professionnelles.

Perspectives d'emploi favorables pour les techniciens et les ingénieurs de l'informatique : (respectivement + 1,1 % et + 2,3 % de créations nettes par an), compte tenu des besoins toujours croissants en fonctions d'expertise.

Emploi stable pour les employés et opérateurs de l'informatique

¹⁰⁶ France Stratégie/DARES 2015

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétrospectives 1990 à 2002, moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - Les compétences – Comité sectoriel Numérique du 31/05/17

Le cœur de compétences de l'informatique reste inchangé (langage, algorithmes, programmation) même si les champs d'application se diversifient (environ 800 métiers).

Le besoin en ingénieurs généralistes reste fort.

Des compétences spécifiques sont demandées notamment sur l'accès et la visibilité sur les réseaux sociaux, la gestion de projets, la maîtrise de l'anglais, Java et dans une moindre mesure en commercialisation (on compte un commercial pour 60 informaticiens)

Au-delà des compétences "dures" en informatique, des compétences numériques transverses plus larges, liées à l'utilisation croissante des TIC et aux bouleversements organisationnels sont recherchés dans tous les secteurs d'activité.

PREVENTION-SECURITE : un secteur porteur d'emplois

Précautions de lecture :

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui de la branche Prévention-Sécurité. Il concerne les entreprises des domaines de la sécurité, de la télésurveillance et l'intervention ainsi que de la sécurité aérienne et aéroportuaire. En l'absence de données régionalisées, les éléments fournis sont extraits de l'enquête de branche, réalisée par l'Observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité à l'issue de l'année 2014.

Ce périmètre ne correspond pas à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine T : métiers de services aux particuliers et aux collectivités.

Chiffres-clés

4040 établissements en France

9458 emplois¹⁰⁷

+99% des entreprises entre 1 et 500 salariés et 63% de 0 salarié

151 850 salariés

CA 2014 global : 5, 725 milliards d'€ (travailleurs indépendants inclus)

Croissance moyenne annuelle du CA depuis 2006 : +1,77%

1 agent sur 4 travaille pour la commande publique

83% d'emplois à temps complet

15% des emplois occupés par des femmes

Age moyen des effectifs : 39 ans

Les principaux enjeux

1. La professionnalisation des personnels
2. La difficulté de trouver des gens bien formés qui augmente en même temps que la demande
3. L'évolution des métiers avec le développement de la vidéo-surveillance et de la protection rapprochée
4. Plus que par le développement du numérique, la branche est touchée par le développement de l'électronique

¹⁰⁷ Carif Oref Occitanie- Fiche StatMétiers, décembre 2017

5. L'impact des réglementations relatives au développement durable (véhicules électriques)
6. Les contraintes liées aux réglementations et aux habilitations légales

Les besoins en compétences

1 – Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹⁰⁸

2416 projets de recrutement en Occitanie, dont 38,5% qui présentent des difficultés de recrutement. 53% d'entre eux sont des emplois saisonniers.

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹⁰⁹

Si le secteur de la sécurité privée a été dynamisé par les demandes de régulation et de professionnalisation exigées par les lois sur la sécurité intérieure de 1983, 1995 et 2002, il a subi la crise de 2008-2009 comme de nombreux services aux entreprises. Au cours de la prochaine décennie, les métiers de la sécurité privée devraient cependant continuer à se développer pour répondre à une demande croissante en matière de surveillance, alors que la sécurité publique se concentre sur ses missions régaliennes et fait face aux contraintes pesant sur les finances publiques. Les emplois sont surtout concentrés dans les grandes villes.

Les agents civils de sécurité et de surveillance sont le plus souvent recrutés par des sociétés de services spécialisées dans ce secteur, la majorité étant des entreprises privées, signe d'une très forte externalisation de cette fonction par les entreprises.

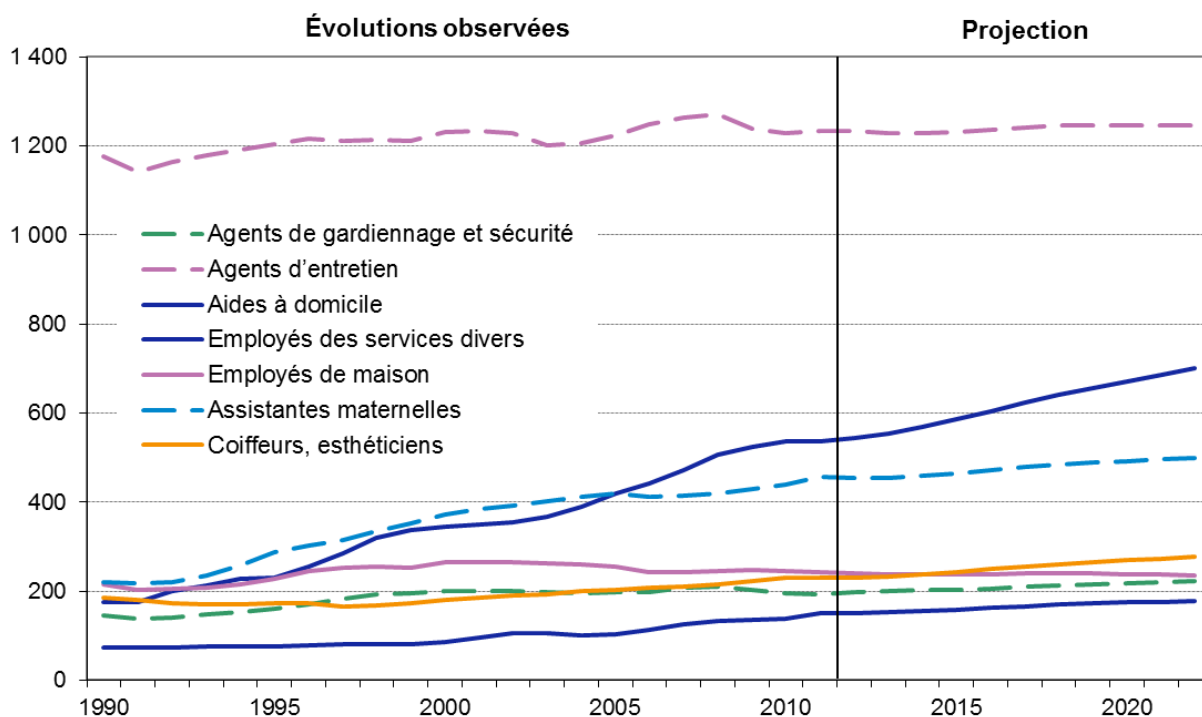
Dans ces métiers où la ligne hiérarchique est relativement simple et le taux d'encadrement faible, les possibilités de promotions internes sont inférieures à celles constatées tous métiers confondus.

Plus de la moitié des agents de sécurité se retirent en fin de carrière avant de bénéficier de leur retraite, proportion bien supérieure à la moyenne. Les départs pour raisons de santé (longue maladie, invalidité ou autre) sont notamment fréquents (près d'un départ sur quatre). Les conditions de travail apparaissent relativement difficiles dans ces métiers, notamment en termes de contraintes horaires, d'isolement et de confrontation aux situations humaines difficiles.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central

¹⁰⁸ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

¹⁰⁹ Source : France Stratégie/DARES 2015, Rapport avril 2015, Les métiers en 2022



3 – Les besoins en compétences

La professionnalisation des métiers a nettement augmenté depuis que le code de sécurité intérieure (livre VI) a rendu obligatoire la carte professionnelle pour exercer une activité dans la sécurité. Son obtention est conditionnée à la possession d'un casier judiciaire vierge et d'une formation qualifiante agent prévention et sécurité. La carte professionnelle est valable 5 ans. Au-delà il est obligatoire de passer le CQP Maintien des connaissances (MAC).

D'après le Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES), tous les besoins en recrutement ne sont actuellement pas couverts. Il considère également nécessaire d'élever le niveau d'entrée en formation.

Les formations sont essentiellement axées sur le cadre légal.

L'apprentissage des langues sera, à terme, indispensable.

Les entreprises recrutent de plus en plus de femmes pour leur sérieux et leur professionnalisme.

En 2017, 39% des actifs en emploi dans le métier ont un diplôme de niveau V (CAP, BEP), 24.8% ont le bac¹¹⁰. Beaucoup de jeunes viennent par conviction vers ces métiers et un certain nombre de personnes arrive avec un bagage professionnel antérieur. De véritables compétences sont pourtant nécessaires, et souvent mises en œuvre, pour mener à bien les tâches requises. A ce titre, une offre de diplômes et de certifications professionnelles est proposée par la branche en interne pour faire face aux situations difficiles.

¹¹⁰ Carif Oref Occitanie- Fiche StatMétiers, décembre 2017

LA PROPLETE

Chiffres-clés

Précautions de lecture :

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui de la branche « Fédération Entreprises de Propreté » et de l'OPCA Transport et services qui s'appuie sur l'ensemble des activités de propreté dans tous les lieux (bureaux, grandes surfaces, collectivités, ...), à l'exception du nettoyage à domicile et du nettoyage urbain.

Ce périmètre ne correspond pas à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine T : métiers de services aux particuliers et aux collectivités.

Au niveau national¹¹¹

43 530 entreprises (avec les auto-entrepreneurs) dont près de 12 000 ont au moins 1 salarié

80% des entreprises (hors auto-entrepreneurs) ont moins de 20 salariés

13 milliards d'€ de Chiffre d'Affaires

2/3 de femmes

Près de ½ million d'emplois (près de 90 000 emplois créés en 10 ans)

83% de CDI

Plus de 1/3 des salariés travaillent dans plusieurs entreprises

En région Occitanie

Nombre d'établissements en 2015¹¹² (soit les unités de production et non des entreprises -sièges sociaux-) : 1 198 vs 13 830 au niveau national, soit 8.7%. Une augmentation de 4% du nombre d'établissements de propreté depuis 2010 contre une diminution de 1% tous secteurs confondus.

Salariés du secteur de la propreté en 2015 : 30 936 vs 485 288 au niveau national, soit 6.4%. Une augmentation de 12% du nombre de salariés de la propreté depuis 2010 contre une augmentation de 2% tous secteurs confondus.

Activité en croissance modérée mais régulière.

111 Principaux repères - Édition 2017 du Fare Propreté, www.monde-proprete.com

¹¹² Source : ACOSS 2015

Le volume d'activité augmente en moyenne de plus de 2 % par an, soit supérieur à la croissance économique globale ; néanmoins les marges des entreprises restent très limitées, marché très concurrentiel dominé par les prix.

La dynamique d'externalisation étant toujours d'actualité, le nombre d'acteurs sur le marché augmente également.

Beaucoup d'entreprises artisanales et de TPE (68 % des établissements ont moins de 10 salariés), mais 43% des salariés sont dans des établissements entre 100 et 500 salariés (contre 19% dans la moyenne nationale).

En revanche, seulement 11% des salariés sont dans des établissements de plus de 500 salariés, contre 50% en moyenne nationale : Beaucoup de PME donc, mais peu de grandes entreprises régionales de propreté.

Pas ou peu de variation d'activités selon les territoires, excepté pour les entreprises qui interviennent auprès d'activités saisonnières (hôtellerie, tourisme, montagne...), sinon difficilement identifiable.

Forte vocation d'insertion, faible niveau relatif de formation initiale par rapport à d'autres secteurs.

Forte propension dans le secteur à l'évolution interne : beaucoup de chefs de secteur étaient auparavant agents de propreté.

2 principaux enjeux

Des évolutions qui impactent les organisations du travail

Robotisation, numérique, diversification des besoins client, attentes nouvelles, développement durable, gestion du tri (décret du 10/03/2016 sur la prévention et la gestion du tri des déchets), développement de nouveaux services et services intégrés, développement du travail en journée et en continu etc.

Le numérique influence également la communication, les process d'évaluation et de reporting.

Le télétravail augmente le nombre d'interventions en présence des bénéficiaires

Engagement de la branche en faveur d'un développement plus durable (conditions d'emplois, mobilité pour les salariés multi-employeurs, produits d'entretien utilisés, économie d'énergie, gestion des déchets...).

Le développement de la Silver économie pourra potentiellement influencer le développement des activités, dans une perspective d'offre de services orientée vers l'attention et le soin de l'autre.

Difficultés de recrutement liées à l'attractivité des métiers

Image et représentation sociale négative liées au nettoyage, particulièrement auprès des jeunes, qui sont nettement sous-représentés (7,9% de moins de 26 ans vs 12,2% tous secteurs confondus).

A l'inverse : 19,2% de 55 ans et plus vs 14,9% tous secteurs confondus

Pour améliorer l'attractivité des métiers : assurer une meilleure qualité des prestations fournies, s'adapter aux évolutions technologiques et aux exigences croissantes en matière d'hygiène, de sécurité ou de développement durable, élever les niveaux de qualification des agents.

Frein à l'investissement à long terme dans la formation

L'article 7 de la convention collective qui permet le transfert de personnel en cas de passation de marché et favorise le multi-emploi.

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹¹³

Besoins en recrutement importants à moyen terme (3 à 5 ans) et difficultés de recrutement. Recherche croissante de profils avec capacités relationnelles, « sens du service » en plus des savoir-faire techniques, la discipline, la réactivité.

6015 projets de recrutement d'agent d'entretien des locaux, dont 33.2% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 35.6% de ces projets.

1610 projets de recrutement d'agent des services hospitaliers, dont 21.7% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 46.3% de ces projets.

5810 projets de recrutement d'aides à domicile et aides ménagères, dont 66.2% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 30.7% de ces projets.

2629 projets de recrutement d'employés de maison et personnels de ménage, dont 50.5% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 36.3% de ces projets.

2 – Les perspectives de recrutement au niveau à l'horizon 2022¹¹⁴

Les métiers d'employé de maison et d'agent d'entretien compteraient une proportion importante de postes à pourvoir pour pallier les cessations d'activité, ces deux métiers ayant une moyenne d'âge élevée (la moitié des employés de maison a plus de 51 ans).

Dans le scénario central, sur la période 2012-2022, 387 000 postes d'agents d'entretien seraient à pourvoir, dont 375 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 12 000 pour répondre à des créations nettes d'emplois.

A l'inverse le nombre d'agents de service pourrait notamment se réduire dans la fonction publique, au regard de la rationalisation des surfaces de bureaux ou, pour les agents des services hospitaliers, d'une concentration de l'offre hospitalière s'accompagnant d'une réduction du nombre de lits.

3 – Les compétences

Des savoir-faire techniques et savoir être (ex : endurance physique, organisation, méthodologie, autonomie, responsabilité (clés, codes et pass)

Capacité à utiliser les nouvelles technologies de communications et appareils

Polyvalence, approche services, relation clients

¹¹³ Source : Enquête BMO 2017 Occitanie – Pôle Emploi

¹¹⁴ France Stratégie/DARES 2015

Chiffres-clés

Précautions de lecture :

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui du Carif Oref : Il concerne les activités juridiques, activités comptables, services administratifs combinés de bureau, activités des sièges sociaux, conseil en relations publiques et communication, conseil pour les affaires et autres conseils de gestion, photocopie préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau, autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine L : Gestion et administration des entreprises.

Les métiers de services aux entreprises rassemblent les métiers des domaines administratifs et techniques s'exerçant principalement au service des entreprises : métiers administratifs, métiers de la banque ou des assurances, informaticiens, personnels d'études et de recherche

AGEFOS PME comme OPCA de sa branche a communiqué des informations sur le périmètre des experts comptables qui comprend :

- Les grands groupes d'expertise comptable et de commissariat aux comptes (avec filiales)*
- Les réseaux structurés, groupements ou associations techniques de cabinets*
- Les cabinets indépendants d'expertise comptable et commissariat aux comptes*
- Les associations de gestion et de comptabilité*

31 616 emplois en 2012 en région Occitanie¹¹⁵

Zoom sur les experts comptables¹¹⁶

1 283 entreprises et 9 777 salariés.

Plus de 80% sont des cabinets de -11 salariés

Les professionnels de ce secteur exercent des fonctions transversales que l'on retrouve dans un grand nombre de secteurs d'activité (exceptés des cabinets conseils / comptables spécialisés). Les TPE largement majoritaires en région n'ont pas toujours les moyens d'internaliser ces fonctions supports et l'offre de service externalisée est insuffisante.

3 principaux enjeux

¹¹⁵ Source : Carif-Oref Occitanie

¹¹⁶ Agefos PME, guide d'entretien avril 2017

Des mutations importantes de l'environnement qui impactent l'ensemble des activités du secteur :

Un secteur concurrentiel

L'effet d'Uberisation de l'économie impacte le domaine des services. La concurrence est accrue et la réactivité prime ainsi que les capacités d'innovation : il s'agit à la fois de maîtriser les outils numériques mais également de prendre en compte l'importance des « soft skills »¹¹⁷

Des métiers très impactés par le numérique

Les métiers du secrétariat et de la comptabilité connaissent de profondes mutations avec en particulier la révolution numérique : dématérialisation, développement de la GED¹¹⁸, complexification des logiciels d'audit, de comptabilité et de gestion intégrée, développement permanent des technologies de l'information et de la communication, intensification des contrôles informatisés, utilisation de la télé procédures et télé transmissions changent les missions des professionnels. Le gain de temps du « tout numérique » se traduit par de nouveaux besoins en compétences mais aussi des menaces sur les emplois

A titre d'exemple, la production comptable intègre désormais la numérisation des factures, l'automatisation – bien que partielle – de la saisie comptable, les devis en ligne, l'arrivée sur le marché de nouveaux logiciels de gestion d'entreprise, de nouveaux modèles économique: comptabilité gratuite vs vente des données et le positionnement potentiel de nouveaux opérateurs de type GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) et NATU (Netflix, Airbnb, Tesla, Uber)

Un changement d'image

L'image traditionnelle du secrétaire ou du comptable n'est plus en adéquation avec les transformations importantes que connaissent ces métiers. « Dans quelques années on ne demandera plus à une secrétaire de taper un courrier ou de le classer ».

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹¹⁹

L'enquête BMO laisse apparaître des difficultés de recrutement dans ces métiers alors que les formations qui y conduisent sont attractives et que de nombreux demandeurs d'emploi recherchent un emploi dans ce secteur. Il semblerait que les attentes sur les compétences ne soient pas en adéquation avec le profil des candidats et les sortants de formation.

Pôle emploi fait état de 32 301 projets de recrutement en 2017 (soit 17 % des intentions d'embauches) dont 9 815 sur les fonctions administratives. Les secrétaires bureautiques

¹¹⁷ Soft skill : compétences comportementales

¹¹⁸ Gestion Electronique des Documents

¹¹⁹ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

et assimilés font partie des 10 métiers qui concentrent près de 30% des intentions d'embauche non saisonnières.

Peu de besoins en compétences remontent des entreprises via les OPCA qui concentrent leurs efforts souvent sur les fonctions production. Pour les fonctions support administratives, la formation se fait essentiellement *in situ* car les TPE ne peuvent se permettre de se séparer de leurs salariés, même sur une période réduite

2 – Perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹²⁰

Le domaine rassemble un peu plus de 2,5 millions de personnes en 2012, soit une personne en emploi sur dix. Les cadres, dont le nombre a fortement augmenté au cours des vingt dernières années, représentent désormais un quart des effectifs, et les employés, près de la moitié.

Des évolutions contrastées selon les professions

Sur la période 2012-2022, progression des effectifs à un rythme légèrement plus dynamique que celui de l'ensemble des métiers (+ 0,8 % par an).

Repli des effectifs de secrétaires, imputable au progrès des technologies numériques. Le métier se transforme pour devenir une fonction support plus transversale et plus qualifiée.

Croissance dynamique des emplois de techniciens et de cadres des services administratifs, comptables et financiers (1,9 % et 1,4 % de créations nettes d'emplois par an) à la faveur de la déspecialisation des fonctions, de l'accroissement de la polyvalence des activités, de la demande croissante de fonctions d'expertise ainsi que du développement des progiciels de gestion et de comptabilité.

Le nombre d'employés administratifs d'entreprise augmenterait, en particulier ceux qui sont polyvalents ou qui exercent des fonctions d'accueil.

Progression des cadres portés notamment par la dynamique du contrôle interne et du conseil.

Ces professions administratives étant exercées dans une grande variété de secteurs d'activité, le volume des créations d'emplois est sensible à la dégradation globale de la conjoncture économique.

Dans des conditions économiques dégradées, le nombre d'emplois dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises progresserait plus faiblement que dans le scénario central (+ 0,5 % par an selon le scénario de crise, contre + 0,8 % dans le scénario central), tous les métiers du domaine étant touchés par ce repli.

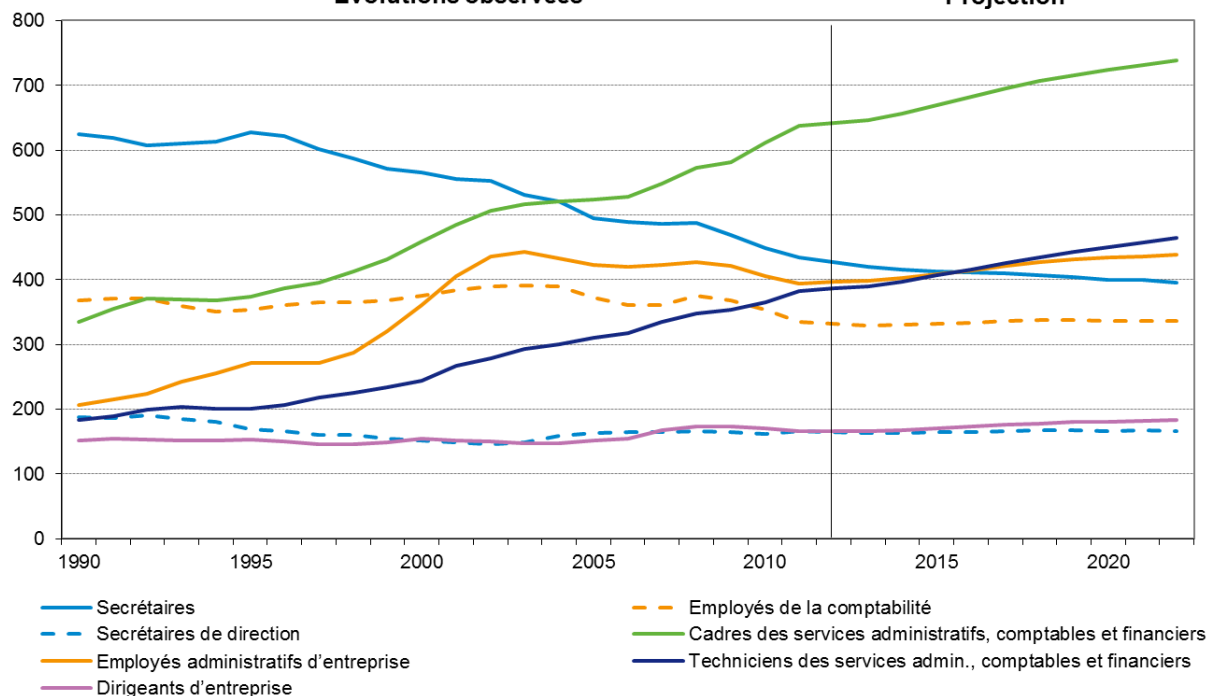
Départs en fin de carrière estimés à 614 000 sur la période 2012-2022, soit 2,3 % chaque année des personnes en emploi dans le domaine de la gestion et administration des entreprises, soit une proportion égale à celle estimée sur cette période pour l'ensemble des métiers.

Taux de départs envisagés nettement plus élevés parmi les dirigeants d'entreprise (3,4 % par an) : près de 45 % des dirigeants sont âgés de 50 ans ou plus en 2010-2012.

¹²⁰ Source : France Stratégie/DARES 2015 – les métiers en 2022

Selon le scénario central, 823 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans les métiers de la gestion et l'administration des entreprises, soit une création nette de 209 000 emplois (voir tableau 1). Les postes à pourvoir représenteraient chaque année 3,1 % des effectifs du domaine.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon un scénario central



Situation variable selon les familles professionnelles : proportion de postes à pourvoir supérieure pour les métiers les plus qualifiés de techniciens et cadres des services administratifs (respectivement 3,7 % et 3,5 %), et pour les dirigeants.

La part des postes de secrétaires à pourvoir devrait être inférieure à la moyenne (- 1,0 % par an au lieu de - 0,8 %), en dépit de nombreux départs, l'emploi continuant à se réduire dans cette profession.

À l'horizon 2022, les femmes deviendraient ainsi majoritaires chez les cadres et occuperaient plus de trois quarts des postes de techniciens du domaine. Au vu des tendances actuelles, seuls les dirigeants d'entreprise resteraient majoritairement des hommes, à près de 85 %. Dans cette profession, les nombreux départs en fin de carrière permettraient cependant d'élargir le recrutement aux femmes.

3 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel Services aux entreprises du 19/09/2017

Un besoin croissant d'emplois très qualifiés sur des fonctions d'expertise financière, d'audit, de conseil juridique ou de gestion de paie et des ressources humaines.

Élévation des niveaux de qualification et polyvalence

Des besoins en qualification qui augmentent sur le marché du travail : sur la période récente, parmi les jeunes récemment sortis du système éducatif, la plupart des secrétaires détiennent désormais au minimum le baccalauréat et la majorité des employés administratifs ou de la comptabilité sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2.

Le niveau III semble désormais le niveau attendu : Le BTS Comptabilité – Gestion constitue à ce titre une des voies professionnelles qui affiche de très bons taux d'insertion sur le marché du travail ; intérêt également pour les bachelors, les licences professionnelles.

Une exigence de polyvalence sur les premiers niveaux de qualification (cf : rénovation du Bac pro Gestion – Administration) et une actualisation rég

Des contenus qui intègrent notamment l'apprentissage des normes, la maîtrise des outils numériques et les langues étrangères (activités liées à l'export...)

Des compétences plus étendues... impliquant un degré d'autonomie plus important, une culture générale et une actualisation régulière des connaissances.

En outre, selon le secteur d'activité de l'entreprise, des spécialisations sont nécessaires (activités de conseil social ou fiscal, secrétariat juridique, immobilier ou médical...)

Transformation digitale

Des compétences liées au numérique, marketing, community manager

Enjeux de maintien des compétences pour les salariés en poste (notamment en seconde partie de carrière)

Concurrence des jeunes qui arrivent sur le marché du travail en maîtrisant les outils numériques (digital native)

SPECTACLE VIVANT/AUDIO-VISUEL LIVRE/EDITION/LECTURE PUBLIQUE : des secteurs en mouvement

Précautions de lecture

Le périmètre de ce diagnostic est abordé sous deux angles :

- *Le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*
- *Le livre, l'édition, la lecture publique, qui regroupe les acteurs de la création, de l'édition, de la commercialisation, de la diffusion et de la prescription et pour la lecture publique l'ensemble des actions menées autour du livre et de la culture et de l'écrit en général.*

Les chiffres-clés présentés proviennent, pour le spectacle vivant, le cinéma et l'audio-visuel, d'AUDIENS (groupe de protection sociale) et, pour la livre et la lecture, du Centre régional des lettres Midi-Pyrénées et de Languedoc-Roussillon livre et lecture. Toutes les informations qualitatives sur le spectacle vivant, le cinéma et l'audio-visuel ont été fournies par le Comité régional des professions du spectacle en Occitanie (COREPS).

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine U - Communication, information, arts et spectacles.

Chiffres-clés

3eme région en nombre de professionnels du spectacle et d'entreprises en 2013

Spectacle vivant, cinéma et audiovisuel¹²¹

40 000 salariés dans le spectacle, dont 61% dans le spectacle vivant, pour 3300 employeurs professionnels

80% des salariés sont des intermittents (67% au niveau national)

51% des intermittents sont réguliers¹²²

32% des emplois du spectacle sont féminins

Livre, édition, lecture publique¹²³

Plus de 3700 opérateurs dans le secteur livre/édition/lecture publique

¹²¹ Source : Audiens – Pour en savoir plus : Fiche sectorielle 2016 Carif-Oref Occitanie Arts, spectacles et activités récréatives

¹²² Selon Audiens, il s'agit d'intermittents ayant bénéficié de l'indemnisation chômage au titre des annexes 8 et 10 sur l'année considérée, ou ayant perçu au moins 4000€ sur l'année en contrats en CDDU.

¹²³ Source : Centre régional des lettres Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon livre et lecture - Pour en savoir plus : Fiche sectorielle 2016 Carif-Oref Occitanie Edition, audiovisuel et diffusion

Plus de 11 400 emplois (hors indépendants)

137 millions d'euros par an de chiffre d'affaires pour le secteur marchand (édition et librairies)

La Région Occitanie a adopté le 21 décembre 2017 une Stratégie régionale pour la culture et le patrimoine 2018-2021.

Son ambition s'exprime à travers 4 axes:

- ✓ Renforcer l'égalité d'accès à la culture et maintenir un aménagement culturel équilibré du territoire,
- ✓ Financer et encourager la création produite en Occitanie et accompagner l'innovation,
- ✓ Fortifier l'économie de la culture et du patrimoine,
- ✓ Accroître la visibilité et le rayonnement à l'international de la culture et du patrimoine de l'Occitanie.

Ces priorités se déploient à travers 90 actions concrètes dont 2 concernent l'accompagnement à la formation et à la professionnalisation des acteurs du spectacle vivant et de l'audio-visuel.

Spectacle vivant, cinéma et audio-visuel

Une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie, ces quinze dernières années. Jusqu'aux restrictions budgétaires dues à la gestion de la dette publique, le secteur continuait à croître à un rythme annuel d'environ 5 % en euros courants. L'emploi du spectacle vivant reste cependant particulièrement dynamique en région Occitanie.

La part des tournages de fiction (longs métrages, téléfilms, séries...) dans le secteur reste limitée mais les statistiques ne tiennent pas compte des emplois sur les tournages par des employeurs hors région (quasi exclusivement parisiens) qui embauchent toutefois des techniciens et des comédiens locaux. Il faut cependant noter l'implantation de deux séries quotidiennes de TF1 et France 2 qui génèrent plusieurs centaines d'emplois pour les technicien.ne.s et comédien.ne.s de la région et des besoins en formation, notamment pour les technicien.ne.s dans tous les corps de métiers (mise en scène, image, son, costumes...).

Le secteur intègre aussi de petites entreprises de production de films d'animation, qui connaissent une forte croissance actuellement.

Des employeurs relativement fragiles : plus de la moitié des entreprises qui cotisent à l'Assurance Formation des Activités du Spectacle (AFDAS - OPCA du secteur) n'emploie que des intermittents.

Des conditions d'emploi plus précaires (plus de contrats et plus d'employeurs) avec des revenus plus faibles que la moyenne nationale.

Livre/édition/lecture publique

Livre : 22% des achats sont effectués dans le réseau des librairies indépendantes et 24% dans les grandes surfaces spécialisées.

Etre auteur aujourd'hui n'est pas considéré comme une activité professionnelle. 1/3 seulement sont affiliés à la caisse de sécurité sociale des auteurs (AGESSA) avec le statut d'artiste-auteur, 2/3 n'ont pas de statut. 67% ont une autre activité dont 11% dans le

secteur culturel. Ils sont de plus en plus précarisés : plus nombreux avec des niveaux de compétences élevés mais des revenus en baisse.

Edition : forte concentration du chiffre d'affaires sur les principaux acteurs nationaux. En région, 68% des maisons d'édition essentiellement des TPE réalisent un chiffre d'affaires entre 0 et 100 K€.

Lecture publique : la réforme territoriale en cours modifie considérablement le paysage. Les nouvelles intercommunalités peuvent décider ou non de créer/ gérer un réseau de lecture publique intercommunal. La mutualisation dans le cadre de réseaux conduit à intégrer les enjeux des bibliothèques dans ceux plus globaux des politiques publiques menées de plus en plus en partenariat. Ainsi, la répartition des compétences entre département et communautés d'agglomération, voire métropole, dépend de chaque situation territoriale. Pour exercer en lecture publique le voie des concours s'impose normalement. En matière de formation pour ces acteurs, les collectivités ont des compétences obligatoires (cf CNFPT, INSET...) qui sont des garanties de poursuite du service public offert aux lecteurs.

Peu de professionnalisation des acteurs de la vie littéraire qui regroupent les structures qui œuvrent à la promotion des auteurs, du livre et de la lecture.

Principaux enjeux

- 1. Les mutations technologiques** : modernisation des systèmes de billetterie informatisée, digitalisation des spectacles, utilisation de nouveaux outils et logiciels, évolution des modes de diffusion (web, réalité virtuelle, applications mobiles) ...
La transition numérique a été prise en compte par un grand nombre de bibliothèques (initiation informatique, prêt du livre numérique, ressources numériques en ligne, présence sur les réseaux sociaux, numérisation de fonds patrimoniaux pour une plus grande accessibilité). Cette démarche demandant cependant des moyens importants, on note une forte disparité entre les bibliothèques de niveau 1 et les bibliothèques de taille moindre.
- 2. La prévention des risques d'inadaptation des compétences** face aux évolutions des techniques mises en œuvre dans la création et la diffusion artistique (numérique, 3D, réalité virtuelle, mixité des disciplines artistiques...) en lien avec le point précédent.
- 3. Les difficultés de reconversion professionnelle** pour les métiers du spectacle vivant, du cinéma et de l'audio-visuel où les carrières sont courtes en raison de la pénibilité (contraintes physiques marquées, rythmes de travail...).
- 4. La fragilisation des établissements** au regard d'un fonctionnement assis sur des subventions qui baissent régulièrement
- 5. L'amélioration de la qualité de l'emploi** (durée des contrats, poly-compétences, conditions de travail, égalité professionnelle, équilibre temps de travail / temps de vie privée).

6. **L'arrivée du financement participatif** qui interroge le modèle économique de l'édition. Depuis plusieurs années, les acteurs traditionnels de la filière entrent en concurrence avec des entreprises dont le cœur de métier n'est pas le livre.
7. **L'évolution constante des réglementations juridique et sociale** exige une veille permanente et une pédagogie constante
8. **L'insertion des personnes formées** (administrateurs de spectacle, métiers de la post-production, sound-design, traducteurs...), plus particulièrement pour les sortants des formations supérieures généralistes (licence, master).

Les besoins en compétences

1 – Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹²⁴

Artistes (musique, danse, spectacle) : 3744 projets dont près de la moitié sont saisonniers- un peu plus difficiles que la moyenne

Professionnels des spectacles : 1452 projets- 1/3 saisonniers- très peu difficiles

Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition : 59 projets- 17% saisonniers- 26% jugés difficiles

Journalistes et cadres de l'édition : 161 projets- 10% saisonniers- 35% jugés difficiles

Photographes : 41 projets- 78% saisonniers- 44% jugés difficiles

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹²⁵

L'essor des professions de la communication, de l'information, des arts et des spectacles devrait se poursuivre à l'horizon 2022, porté par le développement du multimédia, des activités audiovisuelles et de la demande de loisirs. Selon le scénario central, 97 000 emplois supplémentaires seraient créés dans ces métiers sur la période 2012-2022, soit une hausse annuelle moyenne de 1,6 %, bien supérieure à celle projetée pour l'ensemble des métiers (0,7 %). Légèrement plus élevées dans un scénario davantage tourné vers l'innovation technologique et l'attention au bien-être, les créations d'emplois seraient au contraire plus modérées dans une conjoncture économique défavorable : dans les deux cas plus dynamiques que la moyenne, les effectifs progresseraient de 1,8 % par an selon le scénario cible contre 1,4 % dans le scénario de crise.

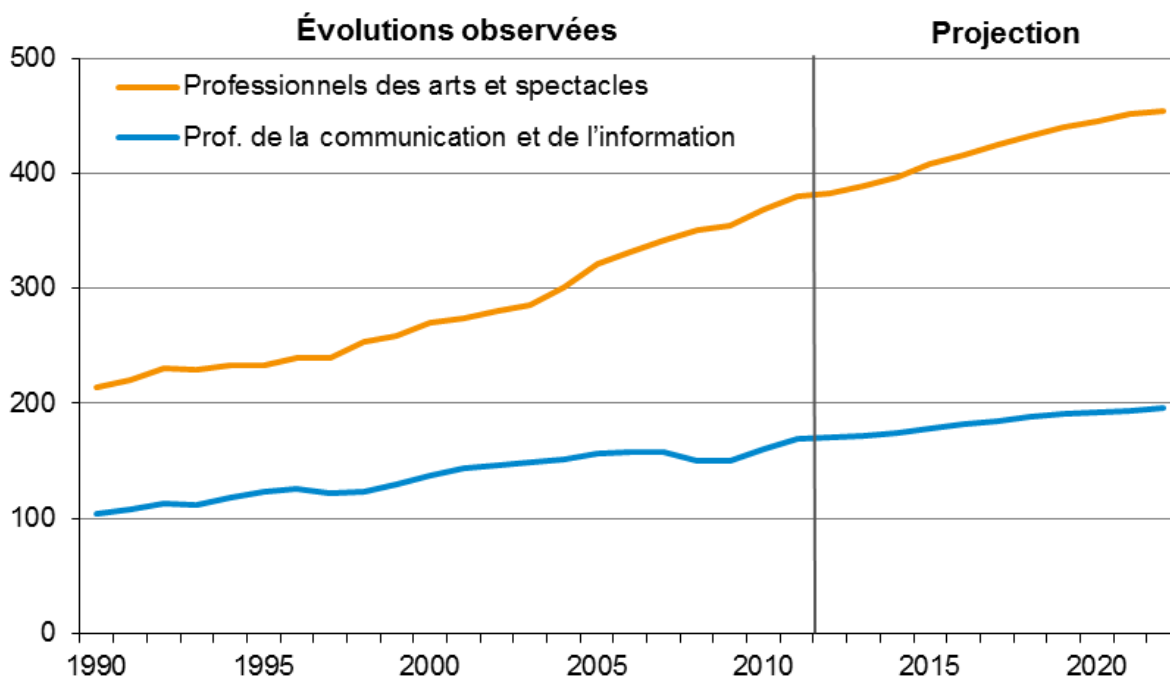
Estimés à 101 000 sur la période 2012-2022, les départs en fin de carrière dans les professions de la communication, de l'information, des arts et des spectacles représenteraient une part plus faible que pour l'ensemble des personnes en emploi. Au total, selon le scénario central, 198 000 postes seraient à pourvoir dans ces métiers sur la période 2012-2022 (hors mobilité professionnelle) ce qui représenterait chaque année

¹²⁴ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2017 – Carif-Oref Occitanie

¹²⁵ Source : France Stratégie/DARES 2015 – les métiers en 2022

3,3 % des effectifs soit une proportion supérieure à celle projetée tous métiers confondus.

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - De nouvelles compétences – Comité sectoriel des professionnels de la culture du 12/09/17

La plupart des professionnels disposent d'un niveau de formation initiale relativement élevé en comparaison avec la moyenne nationale. En effet, d'après l'étude menée en 2010 par LR livre et lecture, 80% des salariés et gérants du secteur ont un niveau d'étude supérieur ou égal à Bac +2, contre 27,8% en moyenne pour l'ensemble de la population française.

Des compétences pour tous les métiers de la branche :

- Compétences numériques
- Compétences transversales appliquées à l'ensemble des métiers : statuts juridiques, intermittence, droits de propriété intellectuelle, obligations légales, sociales, fiscales (en particulier pour les auteurs, dessinateurs, illustrateurs, comédiens)
communication, expression orale, animation d'ateliers

Des compétences spécifiques :

- Ingénieur son : allier le son et la vidéo

- Personnels des bibliothèques : polyvalence : veille, gestion de contenus, animation de communauté
- Acteurs de la vie littéraire: médiation, communication et administration, gestion et organisation.
- Traducteurs : maîtrise d'autres langues étrangères que l'anglais, l'espagnol et le japonais)

SPORT ET ANIMATION

Chiffres-clés

Précautions de lecture

Les chiffres clés proviennent d'Unifformation sur la base des déclarations des structures relevant des conventions collectives nationales du sport, de l'animation et des golfs. Il s'agit de l'emploi dans le secteur privé hors fonction publique, gérants et auto-entrepreneurs.

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine V – Santé, action sociale, culturelle et sportive pour les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants sportives.

18 594 salariés dans le secteur dont 10 539 salariés ETP (6 012 dans l'animation et 4 527 dans le sport et le golf.

31 % d'augmentation entre 2009 et 2015

Des salariés souvent à temps partiel bénéficiant des mesures d'aide à l'emploi.

Des conditions d'exercice très réglementées pour les animateurs/éducateurs sportifs

91 % des structures comptent moins de 11 salariés ETP

37 % relèvent de l'activité « sport » - 63 % de l'activité « animation »

Statuts à 99 % associatifs, 1 % de Sociétés par actions simplifiées (SAS)

Part des moins de 30 ans au niveau national : 40% des salariés de la Convention Collective Nationale du Sport

Part des femmes au niveau national : moins de 40% des effectifs

Zoom sur le sport¹²⁶ :

Des métiers très variés qui concernent l'encadrement des pratiquants, les cadres et le management, les acteurs du sport professionnel (sportifs et arbitres) ainsi que les techniques/administratifs.

Zoom sur l'animation¹²⁷ :

27 associations de jeunesse et d'éducation populaire régionales adhérentes (associations, unions, fédérations) regroupent 6500 structures locales

Forte représentation de petites structures employeuses, le plus souvent des associations soumises aux aléas des financements publics.

Des métiers qui s'exercent auprès de publics différents (enfants, adolescents, personnes âgées, publics en difficulté,...) dans des structures diverses (associations de quartiers,

¹²⁶ Source : Comité Régional Olympique et Sportif - Juin 2017

¹²⁷ Source : Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire

maisons de retraite, centres sociaux...) dans des domaines très divers (artistique, social, sport, environnement, multimédia...), facteurs de cohésion sociale : animateur périscolaire, animateur pour personnes âgées ou dépendantes, animateurs de projets, de réseaux associatifs.

Zoom sur l'éducation à l'environnement et au développement durable¹²⁸ : un secteur encore relativement jeune et en pleine évolution

Plus de 300 acteurs de l'EEDD en Occitanie dont 250 associations, représentant 1 700 postes dont 400 ETP consacrés à l'EEDD et dépendant fortement des politiques publiques.

4 types d'emploi identifiés : animateur nature-environnement, éducateur nature-environnement, coordonnateur de projets, animateur de réseaux.

Principaux enjeux

Les activités d'animation sportives sont de plus en plus impactées par la mise en œuvre des politiques volontaristes dans le domaine du tourisme, de la forêt, du développement durable et de la découverte des territoires.

Des activités à pérenniser en favorisant l'exercice de plusieurs emplois sachant que le diplôme reste la clé d'entrée obligatoire pour pouvoir exercer une activité d'encadrement sportif et/ou d'animation.

Importance du secteur non marchand avec un fort recours aux contrats aidés et des structures qui fonctionnent en partie grâce au travail des bénévoles.

Essor des activités marchandes liées au sport.

SPORT :

Des enjeux économiques qui vont bien au-delà des activités liées à la pratique dans un secteur à l'intersection d'autres domaines tels que la santé, le tourisme, l'éducation.

Des activités en plein essor, telles que les articles textiles et les accessoires de sport, l'évènementiel, les bâtiments sportifs, les start up du sport, le tourisme d'aventure, etc.

2 – Des évolutions sociales et technologiques

- Mutations sociales

Augmentation des activités pratiquées de manière autonome (vélo, randonnée, natation, fitness, course à pied, football, gymnastique, tennis...)

Augmentation des aires de jeux communales (82% des Français bénéficient d'un espace de jeux et loisirs pour enfants dans leur commune)

Augmentation de la pratique sportive en clubs privés

Emergence de nouvelles activités (glisse urbaine, padel...)

Développement du marché du spectacle sportif et du sport santé pour un public senior en augmentation (impact de la silver économie)

¹²⁸ Source : Réseau Graine Occitanie

Impact du décret du 30 décembre 2016 qui prévoit qu'un médecin traitant peut prescrire une activité physique au patient atteint d'une affection de longue durée.

Structuration des ligues et comités régionaux

Succès croissant du régime d'auto-entrepreneur auprès des jeunes avec le développement du secteur marchand du sport

- Mutations technologiques : le numérique

Appropriation et utilisation des outils web 2.0 dans le développement de stratégies nouvelles ou la mise en place de nouvelles pratiques de gestion dématérialisées : plateformes de réservation en ligne pour les infrastructures payantes, outils de gestion d'inscriptions des associations sportives en ligne, réseaux sociaux qui permettent d'accroître la visibilité des structures, développement d'emplois de community manager ...

Ces évolutions conduisent à :

- préparer les reconversions professionnelles (ex sportifs professionnels, sportifs de haut niveau)
- prévenir l'usure professionnelle
- qualifier des salariés dans le cadre de la création de nouveaux services, de nouvelles activités, de l'ouverture du marché de l'emploi sportif vers les particuliers (coaching sportif à domicile via internet, remobilisation corporelle, lutte contre l'obésité...)
- mettre en place de nouvelles pratiques de gestion dématérialisées.
- encourager la mutualisation d'emplois

ANIMATION

Professionnalisation et qualification des salariés à intensifier

Structuration du secteur et développement de nombreux emplois tant sur les territoires ruraux que urbains par la généralisation des activités périscolaires ces dernières années. Après la parution, le 28 juin dernier, du décret permettant de changer de rythme scolaire et d'autoriser le retour à la semaine de 4 jours, près d'un tiers des écoles primaires ont fait ce choix pour la rentrée prochaine. Cette approche est variable d'un département à l'autre en Occitanie.

Dès la prochaine rentrée, les modèles économiques sur lesquels s'appuie le secteur de l'animation vont être remis cause dans certains territoires et les taux d'encadrement des accueils périscolaires et extrascolaires, permettant d'assurer la qualité et la sécurité des activités dispensées, pourraient également être encore assouplis. Cependant l'évolution des rythmes scolaires pourrait favoriser un développement des activités sportives et de loisirs dans les associations.

Impact du numérique et du développement durable

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹²⁹

Le secteur marchand du sport est en plein développement. En région, Pôle emploi relève des besoins très importants pour l'hôtellerie de plein air mais également une demande de profils très polyvalents chez les animateurs sportifs avec des compétences dans le médico-social, la santé, le tourisme, l'évènementiel...

Les sportifs et animateurs sportifs

Des emplois très dynamiques : 2 591 projets de recrutement, dont 29.6% jugés difficiles et très saisonniers 78.1%

Les exploitants d'équipements sportifs et culturels

Des emplois non-salariés peu dynamiques et de nombreux actifs âgés proches de la retraite. 55% n'ont pas le baccalauréat.

Aucun projet de recrutement dans l'enquête BMO

Les professionnels de l'animation socioculturelle

Des perspectives de recrutement élevés : 6 563 projets de recrutement, dont 27.7% jugés difficile et 70.8% d'emplois saisonniers

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹³⁰

Les activités récréatives, culturelles et figurent selon la DARES parmi les secteurs les plus créateurs d'emplois.

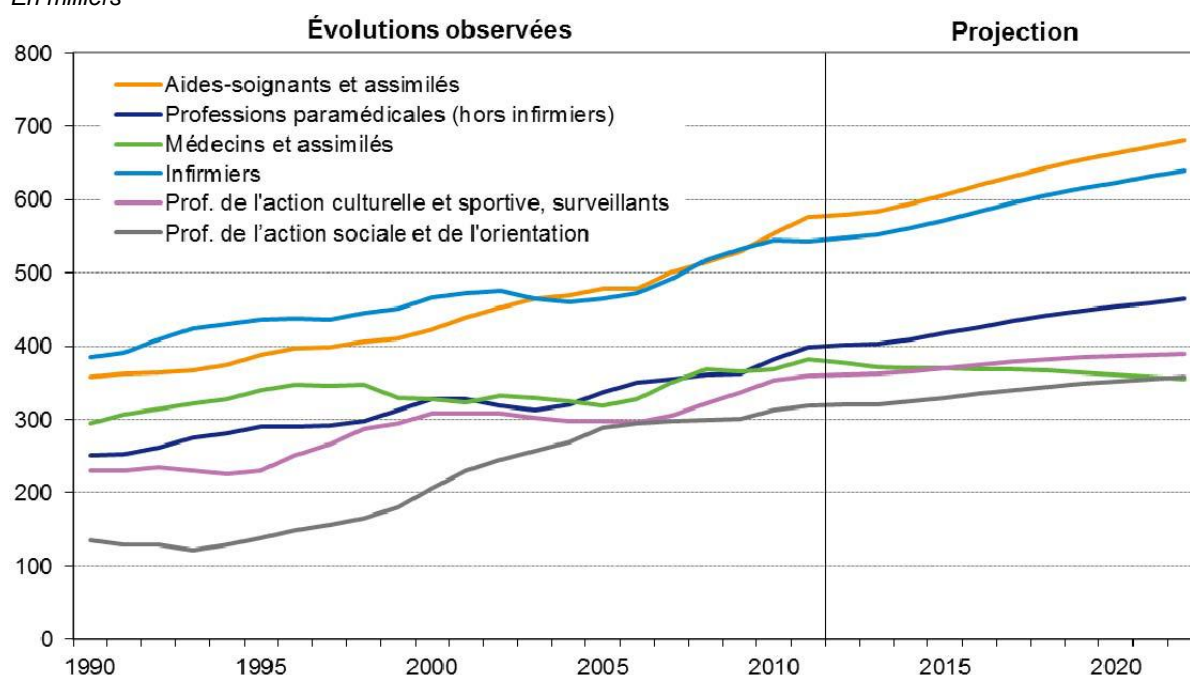
Les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants sportives (Domaine V : Santé, action sociale, culturelle et sportive), soutenus par une augmentation de la population d'âge scolaire et par une demande croissante pour les activités de loisirs, représenteraient 77 000 emplois à pourvoir sur la période 2012-2022, ce chiffre prend en compte les 48 000 départs en fin de carrière sur la même période et les créations nettes d'emploi : 29 000. Ils sont employés dans des collectivités territoriales ou des établissements dédiés aux activités récréatives, culturelles et sportives (centres de loisirs ou de vacances, par exemple).

¹²⁹ Source : BMO 2017

¹³⁰ France Stratégie/DARES 2015

Evolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central

En milliers



Source : projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 - Les compétences – Comité sectoriel Sport - Animation du 31/05/17¹³¹

➤ Dans le sport

Polyvalence entre les fonctions sportives, le management, l'administratif et la communication

Bi-compétences des éducateurs sportifs : sport et patrimoine, sport en environnement...

Sensibilisation à l'entrepreneuriat

➤ Dans l'animation

Dans l'hôtellerie de plein air, des compétences attendues également dans le médico-social, la santé, le tourisme, l'événementiel

Professionnalisation des dirigeants bénévoles

Formation des animateurs périscolaires

Développement des langues étrangères (anglais, allemand, néerlandais...)

Fonctions de direction et de coordination à développer

Des besoins en animation médiation

Renforcement des compétences générales en animation environnement

Education à l'économie circulaire ou à l'adaptation au changement climatique

¹³¹ Synthèse du Comité sectoriel Sport – Animation du Carif Oref – 06/2017

TOURISME, HOTELLERIE RESTAURATION : un moteur du développement territorial confronté au défi de la professionnalisation

Précautions de lecture

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui de la branche hôtellerie-restauration, tourisme et loisirs, couverte par 2 organismes paritaires collecteurs agréés: hôtels, cafés, restaurants, cafétérias, restauration collective, casinos et thalassothérapie (FAFIH), hôtellerie de plein air, organismes de tourisme, remontées mécaniques et domaines skiables, thermalisme, ports de plaisance, navigation de plaisance et restauration rapide (AGEFOS-PME).

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine S : Hôtellerie, restauration, alimentation.

Chiffres-clés¹³² :

14 milliards de consommation touristique, soit près de 10% du PIB régional

30 millions de touristes par an¹³³

1^{ère} région de séjour de la clientèle française, 154 millions de nuitées¹³⁴

1^{ère} région en proportion de postes saisonniers en été

1^{ère} capacité d'accueil touristique de France avec 3,4 millions de lits¹³⁵

108 000 emplois (hors emplois publics) et environ 38 000 entreprises¹³⁶

Des emplois à parité femmes-hommes dans l'hôtellerie-restauration avec une légère majorité d'hommes (53 %)

Des emplois à majorité féminins dans les offices de tourisme (81 % femmes et 19 % hommes)

1^{ère} région thermale¹³⁷

¹³² Ces chiffres clés sont issus du Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs 2017-2021.

Le tourisme est pris dans le sens de l'Organisation mondiale du tourisme : « les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et de leurs séjours dans des lieux situés en dehors de leur environnement habituel pour une période consécutive qui ne dépasse pas une année à des fins de loisirs, pour affaires et autres motifs ». Le terme « activités doit être compris ici au sens général d'occupations individuelles.

¹³³ Stratégie Régionale de l'emploi - Région Occitanie 2016-2017, Direccte

¹³⁴ SDT SOFRES

¹³⁵ INSEE

¹³⁶ INSEE, DADS

¹³⁷ Conseil national des établissements thermaux

1^e région de France pour la fréquentation de l'hôtellerie de plein air (plus de 26 000 nuitées en 2017) et 2^{ème} région pour sa capacité d'accueil représentant 18% de la capacité nationale¹³⁸

L'Occitanie est en tête des régions pour la fréquentation touristique française. C'est un secteur très sensible à la conjoncture qui connaît un retour à la croissance en 2017.

Le tourisme¹³⁹ est la deuxième industrie de la région, devant l'aéronautique, le spatial ou le BTP et derrière l'agro-alimentaire et l'agriculture.

Une compétence qui reste partagée entre les communes, les intercommunalités, les départements et les régions, après l'adoption de la loi Nôtre du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

Une région attractive avec des « produits d'appel » forts : le littoral, les Pyrénées ou les métropoles toulousaine et montpelliéraine et une grande diversité de l'offre touristique: patrimoine paysagé, architectural ; tourisme religieux, d'affaires ; thermalisme; oenotourisme; tourisme fluvial, de montagne (stations de ski) ou vert ; gastronomie et activités culturelles....

Une hôtellerie de plein-air en pleine expansion, notamment grâce à la clientèle étrangère.

Des métiers à dominante saisonnière et soumis à un fort turn-over.

Les principaux enjeux

Une ambition régionale : L'Occitanie dans le Top 10 des destinations européennes d'ici 2021.

Pour ce faire, la Région veut mettre en œuvre une politique touristique performante et innovante pour ses entreprises et ses territoires dans un secteur impacté par :

- 1. L'explosion du numérique** notamment dans la commercialisation de l'offre (réservations, yield management, réseaux sociaux et e-reputation...) et avec la concurrence de l'économie dite collaborative (ex : AirBnB, Campe dans mon jardin...) et l'apparition des OTA (Online tourism agency) dans le domaine de l'hôtellerie de plein air. Le développement du numérique est accompagné de celui de la cybercriminalité.
- 2. Une clientèle plus exigeante** (4 générations de clientèles se côtoient aujourd'hui), en attente d'équipements, de services de qualité et d'une offre personnalisée proposée par des professionnels qui maîtrisent les langues

¹³⁸ INSEE

¹³⁹ Périmètre : hôtellerie, restauration, tourisme et loisirs cf : schéma régional de développement du tourisme et des loisirs 2017-2021

étrangères (au minimum anglais voire italien, espagnol, allemand ou hollandais) et qui achète plus souvent à la dernière minute faisant jouer la concurrence.

3. **Des investissements** nécessaires pour les hôteliers, les restaurateurs et les propriétaires de camping afin de répondre à ces nouvelles exigences.
4. **L'accessibilité et l'accueil des publics en situation de handicap**
5. **Les nouvelles normes environnementales, d'urbanisme et sanitaires** de plus en plus contraignantes pour les professionnels mais également l'émergence du développement durable et du tourisme éco-responsable.
6. **De nouvelles missions de type vente en boutique/billetterie/commercialisation, événementiel, animation territoriale, gestion d'équipements (sites touristiques, campings, palais des congrès, musées...)** pour les offices de tourisme qui deviennent des agences locales de développement.
7. **Le manque d'attractivité de certains métiers**, notamment ceux de l'hôtellerie-restauration, qui se traduit par :
 - o des difficultés de recrutement notamment pour les métiers du service et des étages et de cuisinier, alors que ce dernier est fortement valorisé voire starisé
 - o la difficulté pour les chefs d'entreprise de trouver des repreneurs.
8. **L'augmentation de la saisonnalité** des emplois (l'Occitanie est la première région pour la saisonnalité en été) qui ne favorise pas la fidélisation et la professionnalisation des actifs. Toutefois, les périodes touristiques ont tendance à s'allonger, en particulier dans les zones de montagne, et à se diversifier. La difficulté de trouver un logement pour les saisonniers ne les incite pas à cumuler des emplois été / hiver.

Les besoins en compétences

1 – Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017¹⁴⁰

30 848 projets de recrutement dans l'hôtellerie /restauration soit 17 % des projets de recrutement en Occitanie. Part de saisonniers : 72,6% - Part des recrutements difficiles : 35,8 %

Les métiers les plus recherchés sont ceux du service en restauration et en café-brasserie (10 431 projets de recrutement) et les aides et employés polyvalents de cuisine (8 445).

¹⁴⁰ Source : BMO 2017 – Pour en savoir plus, voir les 225 fiches StatMétiers 2016 – Carif-Oref Occitanie

59% des projets de recrutement de cuisiniers non saisonniers sont jugés difficiles, 43% pour les serveurs de cafés et restaurants.

Les autres métiers touristiques les plus demandés en début de saison: agent technique portuaire, agent thermal, agent d'entretien mobil home, agent technique polyvalent pisciniste/espace vert, animateur sportif, chargé d'accueil/réception/webmarketing.

Les métiers en expansion en offices de tourisme sont pour la plupart liés au numérique et à la coordination de réseaux : animateur numérique du territoire, community manager, coordinateur des socioprofessionnels.

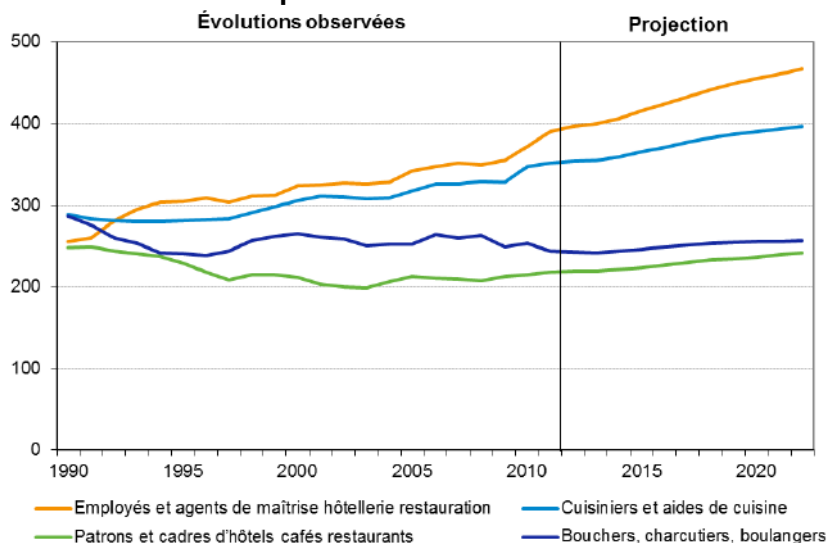
2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022¹⁴¹

Portés par des modes de consommation privilégiant les services et les loisirs, les métiers de l'hôtellerie, de la restauration devraient continuer à progresser au cours des prochaines années. Selon le scénario central, 150 000 emplois pourraient être créés sur la période 2012-2022 correspondant à une hausse de 1,2 % par an en moyenne.

A l'exception des patrons et des cadres d'hôtels, cafés, restaurants, les personnes exerçant un métier de l'hôtellerie, de la restauration ou de l'alimentation sont plutôt jeunes (les métiers sont soumis à un fort turnover). Les départs en fin de carrière sur la période 2012-2022 concerneraient 225 000 personnes.

¹⁴¹ Source : France Stratégie/DARES 2015

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



3 – Les besoins en compétences – Comité sectoriel Tourisme/Hôtellerie/Restauration du 24 mai 2017

Face aux enjeux pré-cités, le principal défi est de faire monter en compétences les salariés et les dirigeants. Le schéma régional de développement du tourisme et des loisirs 2017-2021 vise notamment à répondre aux besoins des employeurs et des entreprises touristiques au plus près des territoires et à encourager la diversification.

Aujourd'hui, les emplois ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de management, de relations personnalisées dans la relation client, humaines, commerciales, de marketing, technologiques...

Le développement de ces activités multiples dans des entreprises, qui sont à 95% des TPE, se traduit par un besoin de pluri-compétences chez les professionnels intervenant sur les cœurs de métiers (ex : accueil, commercialisation, yield management, webmarketing, ouvrier qualifié de maintenance, pisciniste et préventeur des risques...)

Ces compétences transversales recherchées par tous les employeurs du tourisme sont nombreuses:

- Le numérique : marketing, communication, réservations en ligne, animation de réseaux sociaux ou community management, yield management
- Les langues étrangères dont l'anglais professionnel
- Les techniques de vente
- La gestion (dont gestion RH) et le management (savoir adapter son mode de management aux jeunes de la génération Y. Ceux-ci acceptent de moins en moins facilement les modes de fonctionnement internes des cuisines, avec le stress lié aux coups de feu et la pression hiérarchique qui peut en résulter).
- Les normes sanitaires et environnementales
- Les normes d'hygiène et de sécurité
- Le partage d'une connaissance commune des territoires de l'Occitanie : « être ambassadeur de son territoire »
- La capacité à gérer les conflits et les incivilités

➤ L'organisation d'activités de loisirs

Certaines compétences sont spécifiques :

- A l'hôtellerie restauration loisirs :

Les mutations en cuisine : nutrition, allergies et INCO, nouvelles techniques de cuissons et maîtrise de sa consommation énergétique ; le développement de nouvelles clientèles : la cuisine à texture modifiée, bien-être, VEGAN... ; la gestion des coûts en cuisine : les circuits-courts, l'environnement économique et la production alimentaire locale ; l'intégration du développement durable et les changements sociétaux.

Le tutorat – Permis de Former : Savoir accueillir, pouvoir montrer et expliquer les gestes aux nouveaux entrants et être capable d'échanger régulièrement avec les centres de formation sont des compétences majeures que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent développer et mettre en œuvre pour les nouveaux entrants.

- à l'hôtellerie de plein-air :

Les langues étrangères comme l'allemand et le néerlandais, l'aménagement des espaces verts, les économies d'énergie, l'accueil lié au fonctionnement d'un camping, l'habilitation électrique, la sécurité et l'évacuation.

- aux organismes de tourisme :

La recherche de financements, la commercialisation de produits touristiques, les systèmes d'information touristique, la stratégie de développement touristique. Plus globalement il paraît important d'accompagner les offices du tourisme au changement (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – GPEC).

Dans l'hôtellerie-restauration, le niveau des recrutements évolue pour aller au-delà du niveau 5.

Dans l'hôtellerie de plein air, les profils recherchés sont de niveau bac, à bac + 2 pour les métiers cœur de cible et nouveaux métiers (gouvernante en hôtellerie de plein air...).

Concernant les activités touristiques, élévation du niveau de qualification requis avec notamment des débouchés pour les BTS tourisme dans les offices de tourisme. Un titre professionnel reconnu récemment au RNCP : le TP Accueil visant les métiers des responsables de l'accueil dans les offices de tourisme.

De nouveaux métiers sont repérés dans les offices de tourisme : responsable de communication, responsable qualité, community manager, reporteur numérique, chargé de projet e-tourisme, chargé de l'observatoire local, contrôleur de taxe de séjour, concierge.

Des métiers qui évoluent :

Animateur en qualité, chargé de promotion et de communication, commercial/Revenu, animateur polyvalent enfants et adultes, animateur de loisirs (aqua fitness, activité scénique...), gestionnaire de camping et manager, réceptionniste/accueil/webmarketing/e-reputation, technicien compétent (vérification des installations).

TRANSPORT-LOGISTIQUE : un dynamisme retrouvé

Précautions de lecture

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires de transport et de son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) dont on a soustrait les ambulanciers qui sont traités dans le secteur sanitaire et social.

Il englobe les transports routiers de marchandises et de voyageurs, le déménagement, la location, les auxiliaires de transport et les prestataires logistiques.

Ce périmètre ne correspond pas exactement à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine J : Transports, logistique et tourisme.

Chiffres-clés¹⁴²

5 840 établissements dont 2 562 sans salariés

49 191 salariés (+ 2,6% en un an) – 43 581 hors ambulancier

96 % d'emplois en CDI, 89% à temps complet

Faible recours à l'intérim (1/4 des embauches)¹⁴³

18% des emplois occupés par des femmes : 10 % d'entre elles sont conductrices

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les transports : 4,2% (3,8 % globalement)¹⁴⁴

Des salariés vieillissants (38 % ont plus de 50 ans)

Fortement sensible à l'activité économique, une croissance de l'emploi de près de 3 % en 2015 qui va se poursuivre dans les années à venir. La région Occitanie est la seule région de France qui a une croissance des effectifs dans l'activité marchandises de + 1% alors qu'elle est nulle au plan national.

¹⁴² Source : Rapport 2016 – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) - Périmètre : transport routier de marchandises, transport routier de voyageurs, déménagement – location – auxiliaire de transport – prestataire logistique

¹⁴³ Trois principaux secteurs : déménagement, location et prestataire logistique

¹⁴⁴ Source : l'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2014 : Carif-Oref 2017 (concerne les entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'embaucher 6% de personnes handicapées – Point de vigilance : 1/5 des établissements non répondants

Une filière, pourvoyeuse de main-d'oeuvre peu ou moyennement qualifiée qui participe largement au développement économique, notamment de certains territoires, via de grandes infrastructures : aéroport de Blagnac, Port de Sète, Port la Nouvelle, nombreuses bases logistiques de Toulouse à Nîmes.

Un fort développement des transports inter-urbains (effet de la loi Macron).

Les premiers labels CO2¹⁴⁵ nationaux attribués à des entreprises de l'Occitanie.

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) fait de la Région l'autorité organisatrice de l'intégralité de la mobilité interurbaine, avec de nouvelles responsabilités sur l'ensemble des transports publics de voyageurs interurbains y compris des transports scolaires et des transports à la demande non urbains.

Par ailleurs, la stratégie « Région à énergie positive » qui sera votée par l'AP du 21 décembre 2017, a pour objectif de couvrir à hauteur de 100 % les consommations d'énergie par la production d'énergies renouvelables locales à échéance 2050. Les enjeux en termes de réduction des consommations d'énergie portent en priorité sur le bâtiment et les transports.

En 2050, 31% des camions seront alimentés à l'électricité et la part du camion dans le transport des marchandises passera de plus de 80% à 70% au profit du train¹⁴⁶.

Spécificités territoriales¹⁴⁷

A l'est de la Région :

Plus forte présence de salariés dans l'activité location de véhicule avec conducteur (7% des effectifs contre 2% sur l'ensemble de la Région).

Des besoins en transport de voyageurs et en transport frigorifique lié au développement d'un quai paquebot à finalité touristique sur le Port de Sète.

A l'ouest de la Région :

Désenclavement de l'Aveyron avec une croissance des effectifs de plus de 150 salariés en un an.

Développement de la zone d'activité logistique « Grand sud logistique » à l'entrée de Montauban.

Concentration des établissements sur le département de la Haute-Garonne.

¹⁴⁵ Label mis en place en 2016 afin de valoriser le haut niveau de performance environnementale de la flotte des véhicules routiers et des autres modes de transport

¹⁴⁶ Visions ADEME, 2030-2050

¹⁴⁷ Source : Rapport 2016 OPTL - Pour en savoir plus : Carif-Oref Occitanie : la Région Occitanie et ses départements + les 33 cahiers statistiques territoriaux 2016

Les principaux enjeux

1. **Le développement du commerce en ligne et son impact sur le mode de livraison.** Le e-commerce représente 87 000 emplois chez les e-commerçants et prestataires. Les modes de livraison choisis par les acheteurs se multiplient. En outre, la diversification des terminaux utilisés pour la commande (tablette, smartphone) accentue les exigences du consommateur en termes de rapidité de livraison.
2. **Le développement du commerce international** entraîne la création d'entreprises de distribution privées (44% d'auto-entrepreneurs dans ce secteur en Occitanie).
3. **Le développement de la sous-traitance, la gestion en flux tendus, l'externalisation d'activités et de services** sont propices à un accroissement de la circulation des composants et des produits finis.
4. **La demande de mobilité des ménages et la consommation de voyages** a considérablement augmenté avec le développement du transport inter-urbain (effet de la Loi Macron).
5. **L'impact des réglementations relatives au développement durable.** Leur prise en compte a un impact direct sur les métiers de la conduite avec l'acquisition de véhicules moins émetteurs de CO2 et la mise en œuvre de nouvelles compétences en éco-conduite. Les métiers de la logistique doivent organiser les processus de transport des marchandises en optimisant les trajets et le potentiel des moyens de transport, en respectant l'entretien des véhicules et en rationalisant les volumes.
6. **Le développement du numérique dans l'organisation du travail (techniques de géolocalisation, de contrôle des temps...)** a provoqué une véritable (r)évolution des pratiques professionnelles sur les plateformes logistiques, en nécessitant des compétences étendues en informatique.
7. **La livraison urbaine du dernier kilomètre** qui nécessite la mise à disposition de nouveaux types de matériel pour répondre aux chartes de livraison en centre-ville
8. **La gestion des emplois saisonniers et de l'intérim.** La saisonnalité est particulièrement forte dans le territoire ex-LR, sur l'axe Méditerranée (activités du marché ST Charles à Perpignan) et en ex-MP on la trouve dans les transports scolaires. L'intérim est souvent choisi par les salariés.
9. **Le renouvellement des professionnels vieillissants** en particulier chez les conducteurs routiers (l'âge moyen des salariés en transport routier de voyageur est de 49 ans¹⁴⁸) et à l'ouest de la Région.
10. **L'attractivité de certains métiers qui, souvent mal connus, sont difficiles à pourvoir.**
11. **Des enjeux sociaux avec de nouvelles règles** concernant les temps de conduite des chauffeurs ou le détachement des salariés.

¹⁴⁸ Rapport 2016 OPTL, source ACOSS

12. La refonte des titres professionnels en cours ¹⁴⁹

13. Pour la Région, **résorber les disparités** générées par la répartition des infrastructures terrestres (rail, route) et développer le fret intermodal.

Les besoins en compétences

1 – Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017 ¹⁵⁰

4 521 projets de recrutement dont 1 972 pour les Conducteurs et livreurs sur courte distance et 1 269 pour les Conducteurs routiers et grands routiers

Part des saisonniers : 35,2 % – Part des recrutements difficiles : 37 %

Les métiers dont les offres d'emploi ont enregistré le plus de progression entre 2014 et 2015 sont ceux de la conduite ¹⁵¹.

Des taux de recours à l'intérim très importants (32% en logistique et 10% transport) mais marqués par une forte saisonnalité générant un risque de forte tension sur la main d'œuvre ¹⁵².

2 – Les perspectives de recrutement au niveau national à l'horizon 2022 ¹⁵³

Stabilisation des effectifs d'ouvriers peu qualifiés de la manutention et croissance dynamique des emplois de cadres, de techniciens et d'agents de maîtrise et d'exploitation

Le nombre des conducteurs de véhicules progresserait faiblement entre 2012 et 2022 (+ 0,2 % chaque année) en raison de l'impact des technologies numériques alors même que la demande de transport routier continuerait à être dynamique sur la période. À l'horizon 2022, l'acheminement par la route (marchandises et passagers) devrait rester dominant en raison des difficultés d'accès (dernier kilomètre parcouru) et/ou du coût des modes alternatifs (ferrés, aériens, maritimes ou fluviaux). Cette prédominance du mode routier, stimulée par la logique de proximité, le développement du e-commerce et le dynamisme des zones littorales, bénéficierait aux pavillons français qui, en revanche, perdent des parts de marché sur les longues distances.

L'emploi des techniciens, agents de maîtrise et agents d'exploitation ainsi que des cadres des transports logistiques et navigants resterait dynamique.

¹⁴⁹ La refonte du titre pro technicien en logistique d'entreposage doit être finalisée avant la fin de l'année, celle de conducteur-livreur devrait aboutir courant 2018

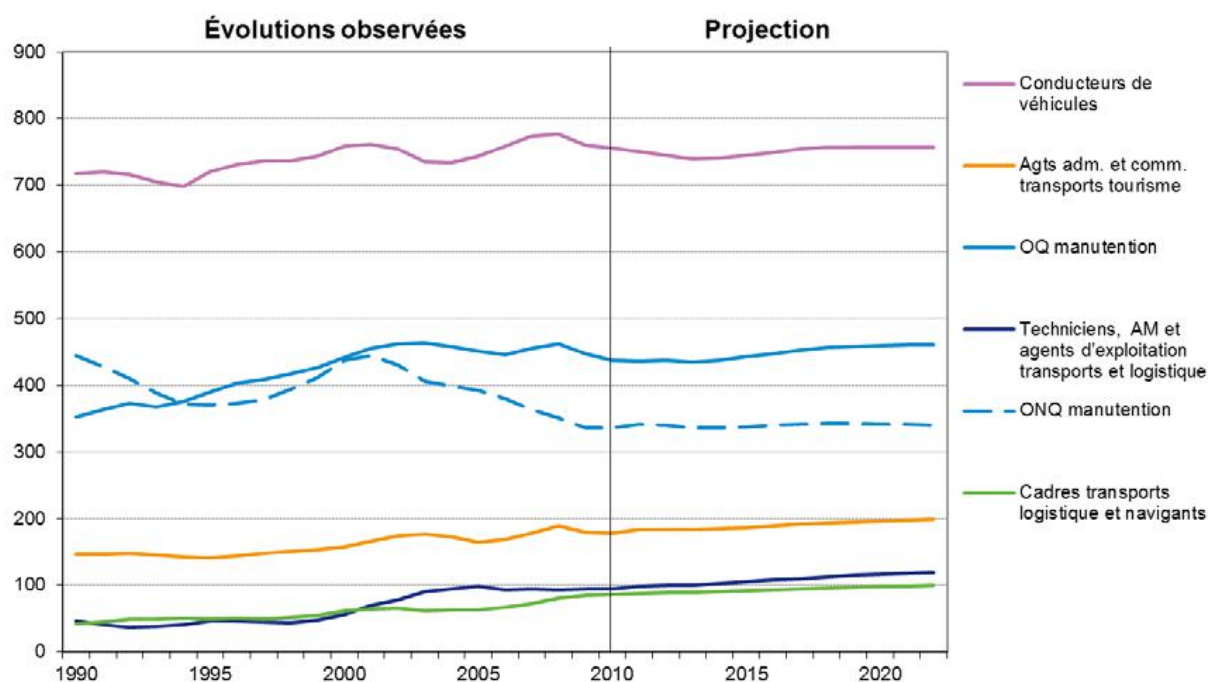
¹⁵⁰ BMO 2017

¹⁵¹ Rapport 2016 OPTL, source ACOSS

¹⁵² FAFTT

¹⁵³ Source : France Stratégie/DARES 2015

Évolutions de l'emploi à l'horizon 2022 selon le scénario central



Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; moyennes mobiles sur trois ans ; projections France Stratégie-Dares 2012 à 2022, scénario central

3 – De nouvelles compétences – Comité sectoriel Transport/logistique du 30/06/17

Des besoins en recrutement prioritairement en conducteurs en marchandises (super lourd et poids lourd), conducteurs en transport de voyageurs (scolaires et lignes régulières), ensuite sur les métiers d'opérateurs logistiques (préparateurs de commandes, caristes d'entrepôt), enfin quelques postes d'exploitants expérimentés et en déménagement. Pas forcément de nouveaux métiers, mais plutôt de nouvelles compétences.

Les nouvelles lignes dites MACRON n'ont pas directement impacté la création d'emplois mais ont permis des mobilités internes intéressantes aux salariés expérimentés sur le secteur interurbain de voyageurs.

Si les métiers de base actuels risquent de diminuer dans un avenir plus ou moins proche, les entreprises en quête de salariés plus polyvalents avec des compétences étendues en informatique vont rechercher des candidats dont le niveau de qualification sera plus élevé

Les compétences listées ci-dessous impactent tous les métiers de la branche.

- Pour les conducteurs, les langues, la représentation de son entreprise, la gestion des litiges, la recherche de fret, l'adaptation aux nouveaux outils de gestion du développement durable.

- Dans la logistique, la maîtrise de logiciels, des outils de reconnaissance et de traçage, de stockage, le traitement de données acquises par caméra ou puce RFID, pour tenir compte de la diversification des plateformes logistiques.
- Dans tous les métiers, rigueur, autonomie, savoir-être et hygiène de vie (prévention des risques professionnels).

Les principales qualifications : CAP/BAC/Titre professionnel pour la conduite et la manutention/magasinage, Bac +2 à Bac +3/4 pour les métiers d'exploitants, responsables d'entrepôt et Bac + 4 et Bac + 6 pour les cadres de la Supply Chain

En période de pénurie, le permis + FIMO (formation initiale minimale obligatoire) est un premier moyen d'insertion professionnelle.

Diagnostic des besoins des publics les plus en difficultés

Un diagnostic ciblé doit permettre de pouvoir identifier les publics les plus en difficulté sur les territoires et de mieux répondre à leurs besoins en matière de formation.

Données globales relatives à l'Occitanie

	actifs ayant un emploi	chômeurs	retraités ou préretraités	étudiants	femmes ou hommes au foyer	autres inactifs
Moins de 15 ans	620	139	0	64 807	47	908 666
15 ans	1 442	221	0	63 684	82	1 784
De 16 à 18 ans	18 029	11 636	0	163 940	580	6 920
De 19 à 21 ans	58 512	36 421	0	94 491	2 156	8 927
De 22 à 24 ans	102 102	39 576	0	39 728	3 887	9 231
25 ans	41 071	12 766	0	4 414	1 632	3 032
De 26 à 49 ans	1 329 842	215 425	2 740	10 100	60 282	85 881
De 50 à 54 ans	300 574	33 494	6 170	1	16 887	28 219
De 55 à 64 ans	329 966	42 091	282 078	0	38 543	54 099
65 ans et plus	29 348	1 654	1 117 914	0	32 010	12 895

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

	1 - Aucun diplôme	2 - CAP , BEP	3 - Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	4 - Diplôme d'études supérieures	5 - Personne de moins de 14 ans
Moins de 15 ans	65 981	823	604	262	906 609
15 ans	65 150	1 004	868	191	0
De 16 à 18 ans	137 750	22 284	39 519	1 552	0
De 19 à 21 ans	31 443	32 547	103 831	32 686	0
De 22 à 24 ans	26 095	34 334	56 449	77 646	0
25 ans	8 716	12 028	14 689	27 482	0
De 26 à 49 ans	265 144	402 569	343 750	692 807	0
De 50 à 54 ans	89 411	119 671	70 418	105 845	0
De 55 à 64 ans	227 996	207 480	127 453	183 848	0
65 ans et plus	671 560	202 355	147 782	172 124	0

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

Focus sur les jeunes

La Région Occitanie est confrontée à un taux de chômage des jeunes particulièrement élevé, la plaçant en 2^{ème} position au niveau national. On recense une part importante de jeunes non insérés (NEET (Ni étudiant, Ni employé, Ni stagiaire), qui s'explique par un taux de sortie du système scolaire particulièrement important. Chaque année en Occitanie, 8 000 jeunes décrochent au cours de leur formation initiale.

Pour beaucoup d'entre eux, le manque d'appétence pour la formation est lié à une « mauvaise expérience » scolaire et pour d'autres, dits « invisibles », ils ne sont tout simplement identifiés par aucun réseau de l'orientation.

On définit ici les jeunes "inoccupés" comme les jeunes sans emploi, non inscrits dans un établissement d'enseignement scolaire pour l'année en cours.

**Les jeunes de 16 à 25 ans non scolarisés, sans emploi dans l'ensemble des jeunes :
davantage de jeunes « inoccupés » dans la région qu'en métropole.**

	Occitanie		Métropole
	Effectifs	Part	Part
grands pôles urbains	65 827	16,2%	16,2%
couronnes et multipolarisées d'un grand pôle	25 757	19,4%	16,5%
moyens et petits pôles	13 039	23,1%	22,2%
couronnes et multipolarisées d'un moyen ou petit pôle	6 698	20,4%	18,9%
communes isolées	6 703	20,1%	19,3%
ensemble	118 024	17,8%	16,8%

Source : Insee, Recensement de la population 2015

Les jeunes non scolarisés et sans emploi parmi les 16-25 ans non scolarisés : dans la région, un accès à l'emploi plus difficile dans les moyens et petits pôles

	Occitanie		Métropole
	Effectifs	Part	Part
grands pôles urbains	65 827	43,5%	41,1%
couronnes et multipolarisées d'un grand pôle	25 757	42,7%	35,3%
moyens et petits pôles	13 039	46,0%	41,8%
couronnes et multipolarisées d'un moyen ou petit pôle	6 698	41,3%	36,4%
communes isolées	6 703	38,6%	35,6%
ensemble	118 024	43,2%	39,4%

Source : Insee, Recensement de la population 2015

Les jeunes de 16 à 25 ans non scolarisés, sans emploi parmi les non scolarisés : 68,2 % des jeunes sans emploi lorsqu'ils ne possèdent aucun diplôme contre 43,9 % pour les titulaires d'un CAP-BEP

	Occitanie		Métropole	
	sans diplôme	CAP ou BEP	sans diplôme	CAP ou BEP
grands pôles urbains	69,4%	45,8%	67,3%	43,7%
couronnes et multipolarisées d'un grand pôle	66,6%	41,5%	61,7%	35,4%
moyens et petits pôles	68,1%	46,1%	67,3%	41,7%
couronnes et multipolarisées d'un moyen ou petit pôle	66,1%	40,7%	64,0%	36,4%
communes isolées	63,6%	38,7%	61,9%	35,6%
ensemble	68,2%	43,9%	65,9%	40,6%

Source : Insee, Recensement de la population 2015

A diplôme égal, les jeunes femmes sont plus souvent sans emploi :

Habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

Caractéristiques DEFM départementales public QPV

	NbreDEFM	NbreDEFMP	Moins26ans	Moins26Diplome	Femme
	Nombre de DEFM en QPV	Nombre de DEFM	Nombre de DEFM en QPV moins de 26 ans	Nombre de DEFM en QPV moins de 26 ans et diplômé	Nombre de DEFM en QPV Femme
Ariège	1 135	14 385	194	20	508
Aude	3 748	36 795	580	50	1 757
Aveyron	488	17 318	85	12	231
Gard	12 887	76 027	1 916	255	5 425
Haute-Garonne	12 388	125 857	1 752	247	5 932
Gers	288	12 865	36	ND	135
Hérault	17 175	124 379	2 602	379	7 322
Lot	136	13 503	16	ND	76
Hautes-Pyrénées	1 357	19 641	212	23	679
Pyrénées-Orientales	4 148	51 944	651	80	1 754
Tarn	3 354	33 201	582	59	1 619
Tarn-et-Garonne	2 423	25 506	350	30	1 076
Occitanie	59 527	555 609	8 976	1 161	26 514

Source Pole emploi

Habitants des zones rurales

Données sur les Zones de Revitalisation Rurales (ZRR)

	actifs ayant un emploi	chômeurs	retraités ou préretraités	étudiants	femmes ou hommes au foyer	autres inactifs
Moins de 15 ans	139	24	0	16 169	2	217 046
15 ans	446	53	0	16 018	10	379
De 16 à 18 ans	5 034	2 504	0	36 231	122	1 531
De 19 à 21 ans	12 928	7 405	0	9 281	364	1 772
De 22 à 24 ans	20 469	7 347	0	2 363	670	1 856
25 ans	8 268	2 182	0	245	315	514
De 26 à 49 ans	321 658	45 423	829	797	11 745	20 281
De 50 à 54 ans	84 129	8 355	2 041	1	3 912	8 285
De 55 à 64 ans	95 451	11 146	89 755	0	9 454	16 240
65 ans et plus	8 817	409	359 010	0	7 845	3 655

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

	1 - Aucun diplôme	2 - CAP, BEP	3 - Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	4 - Diplôme d'études supérieures	5 - Personne de moins de 14 ans
Moins de 15 ans	16 490	192	97	52	216 549
15 ans	16 525	228	122	31	0
De 16 à 18 ans	34 071	6 210	4 954	187	0
De 19 à 21 ans	6 236	8 191	13 760	3 563	0
De 22 à 24 ans	5 137	8 174	9 761	9 633	0
25 ans	1 701	2 914	3 044	3 865	0
De 26 à 49 ans	62 874	116 631	90 385	130 843	0
De 50 à 54 ans	25 061	39 340	19 973	22 349	0
De 55 à 64 ans	71 322	67 753	37 948	45 023	0
65 ans et plus	231 877	61 359	42 562	43 938	0

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

Parents isolés

Données sur les familles monoparentales en Occitanie :

	Familles monoparentales					
	actifs ayant un emploi	chômeurs	retraités ou préretraités	étudiants	femmes ou hommes au foyer	autres inactifs
de 16 à 25 ans	2 188	3 333	0	352	1 462	787
de 26 à 49 ans	99 838	28 760	182	303	7 429	8 214
50 ans et plus	39 543	6 951	36 278	0	3 626	5 856

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

	Familles monoparentales			
	1 - Aucun diplôme	2 - CAP, BEP	3 - Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	4 - Diplôme d'études supérieures
de 16 à 25 ans	3 567	2 481	1 476	598
de 26 à 49 ans	29 808	38 226	30 243	46 449
50 ans et plus	39 975	18 472	13 362	20 445

Source: recensement de la population 2014, exploitation complémentaire

Personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 relative au principe de non-discrimination des stagiaires rappelle que les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrée et de traitement que les autres personnes en formation.

Malgré les efforts conjugués de l'ensemble des acteurs favorisant l'insertion des personnes handicapées, l'accès à l'emploi de ces personnes reste difficile : au niveau national, le taux de chômage des handicapés reconnus comme tels a atteint 19% en 2017, contre 10% pour l'ensemble de la population. Elles ont trois fois moins de chance d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de chances d'être au chômage (source : DARES, mai 2017).

En région Occitanie, leur situation est également préoccupante :

Les chiffres clefs en 2017 de l'emploi et du chômage des personnes handicapées en Occitanie

55 497 demandeurs d'emploi handicapés dans la Région, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE), soit 10,1% de l'ensemble des DE (national : 8,7%), variant de 7,8% dans l'Hérault à 15% dans le Gers.

Le chômage des personnes handicapées est caractérisé par une forte proportion de seniors : 49% sont âgés de 50 ans et plus contre 26% pour tout public.

Leur niveau de diplôme est bas : 30% d'entre eux ont un niveau de formation Bac, contre 47% tout public.

(Source : Agefiph, Tableau de bord Occitanie n° 2017-3)

La Région Occitanie s'est fixé comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs classiques de formation de droit commun, (CFA, organismes de formation professionnelle) au nom des principes d'égalité et de non-discrimination.

Cet enjeu est inscrit dans le CPRDFOP (priorité N° 5 – Faire de l'accompagnement des plus fragiles une cause d'intérêt régional).

Elle a donc fait le choix de ne pas proposer de formations spécifiques pour les personnes handicapées, mais elle a décidé d'actionner différents leviers pour améliorer la formation et l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

DIRECCTE Occitanie

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

5, esplanade Compans Caffarelli
BP 98016
31080 Toulouse Cedex 6
Tel : 05.62.89.81.00
oc.direction@direccte.gouv.fr

 @PrefetOccitanie | occitanie.direccte.gouv.fr

RÉGION OCCITANIE

Hôtel de Région de Toulouse
22, bd du Maréchal Juin
31406 Toulouse cedex 9
Tel : 05 61 33 50 50

Hôtel de Région de Montpellier
201, av. de la Pompignane
34064 Montpellier cedex 2
Tel : 04 67 22 80 00

 @occitanie | laregion.fr



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

