



PREPARATION DE LA RENTREE SCOLAIRE 2023 FICHES DE SYNTHESE FILIERES GROUPES EXPERTS

Ces fiches complètent les préconisations conjointes Etat-Région par diplôme disponibles sur le site lycées de la Région : <https://lycees.iledefrance.fr/offre-de-formation>

<u>FICHE 1 : FILIERES BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS, GENIE ENERGETIQUE, SERRURERIE-METALLERIE, BOIS, AMENAGEMENTS PAYSAGERS</u>	2
<u>FICHE 2 : FILIERES SANITAIRE ET SOCIAL, SPORTS</u>	11
<u>FICHE 3 : FILIERES GENIE MECANIQUE, PRODUCTION INDUSTRIELLE, AERONAUTIQUE</u>	15
<u>FICHE 4 : FILIERES ARTS APPLIQUES, DESIGN ET METIERS D'ART</u>	23
<u>FICHE 5 : FILIERES TRANSPORT, LOGISTIQUE, CONDUITE ROUTIERE</u>	29
<u>FICHE 6 : FILIERES GENIE ELECTRIQUE, ELECTROTECHNIQUE, ELECTRONIQUE</u>	35
<u>FICHE 7 : FILIERES ALIMENTATION, HOTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME</u>	37
<u>FICHE 8 : FILIERES METIERS DE L'AUTOMOBILE, MAINTENANCE DES MATERIELS</u>	40
<u>FICHE 9 : FILIERES PREVENTION-SECURITE</u>	42
<u>FICHE 10 : FILIERES METIERS DE LA MODE ET INDUSTRIES CONNEXES, MATERIAUX SOUPLES</u>	50
<u>FICHE 11 : FILIERES METIERS DE LA RELATION CLIENT ; METIERS DE LA GESTION ET ADMINISTRATION / ASSISTANCE A LA GESTION DES ORGANISATIONS ET DE LEURS ACTIVITES ; METIERS DE L'INFORMATIQUE DES ORGANISATIONS</u>	57
<u>FICHE 12 : FILIERES CHIMIE BIO INDUSTRIE – ENVIRONNEMENT – SOINS PERSONNELS – SERVICES AUX COLLECTIVITES</u>	61
<u>FICHE 13 : FILIERES INDUSTRIE GRAPHIQUE, IMPRIMERIE, FAÇONNAGE</u>	65



Fiche 1 : Filières Bâtiment, Travaux publics, Génie énergétique, Serrurerie-métallerie, Bois, Aménagements paysagers

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Les échanges avec les entreprises notamment dans le cadre du Campus des métiers et des qualifications (CMQ) « Transition écologique et numérique dans la Construction » et avec la Société du Grand Paris ainsi que les nombreuses études prospectives de la FFB et de la FNTP, mettent en évidence le besoin de professionnels du BTP dans toutes les spécialités et pour tous les niveaux de qualification. En énergétique un constat identique de la part des 3 syndicats professionnels SNEFCCA, FEDENE, SYNASAV.

Les projets du Grand Paris, les jeux olympiques et paralympiques de 2024, ainsi que les projets liés à la transition énergétique vont créer des besoins en personnels. Le secteur du BTP francilien est en pleine expansion. Le dernier tableau de bord emploi-formation de l'OREF-BTP fait état des besoins en recrutement sur l'ensemble des domaines de métiers, entre 4 et 9% d'augmentation moyenne annuelle entre 2020 et 2026.

Des rencontres sectorielles entre enseignants-entreprises ont été organisées en février 2022, dans le cadre du CMQ Construction, et font l'état des enjeux, des actualités et des perspectives pour 7 filières du Bâtiment : des vidéos replays de ces rencontres sont disponibles sur la chaîne YouTube du CMQ Construction (https://youtube.com/playlist?list=PLVMiOSIJS6JXRYENYDn_o--N4FCWhRTRG) et peuvent aider les réflexions des établissements de formation.

Pour toutes les filières, la recherche de personnes formées à la prévention des risques professionnels et la prise en compte des questions environnementales est primordiale. En revanche, les enjeux liés à la digitalisation (et notamment la maquette numérique) ne sont pas appréhendés de la même façon par toutes les filières de la construction.

En métallerie : les chefs d'entreprises pensent maintenir ou augmenter leurs effectifs pour un cinquième d'entre eux dans les prochains mois. Un taux de départ à la retraite toujours aussi important dans les 5 prochaines années, touchant plus d'1/4 des entreprises ; cela représente 6% des salariés. 53% des entreprises rencontrent des difficultés à recruter. Sont principalement concernés les postes de production (atelier et chantier).

En maçonnerie : les besoins en recrutement sont importants, sur des postes de production, mais également en encadrement de chantier (conducteurs de travaux, chefs de chantier, chefs d'équipes) ; 45% des entreprises rencontrent des difficultés à recruter.

Les métiers du bois (et particulièrement la charpente) et la couverture sont les filières qui rencontrent le plus de difficultés de recrutement (65% de recrutements jugés difficiles).

Sur le métier de plâtrier-plaquiste, les entreprises rencontrent également d'importantes difficultés de recrutement et estiment que l'offre de formation initiale ne donne pas assez de visibilité à cette branche de l'aménagement-finitions.



Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

Formation initiale : les enjeux sociétaux de la numérisation et du développement durable sont fortement pris en compte dans tous les référentiels qui sont rénovés. Les enseignements intègrent ces évolutions au travers de compétences qui sont évaluées lors des épreuves d'examens. La difficulté pour nos jeunes est de mettre en pratique les apprentissages liés aux numérique tels qu'attendus dans les référentiels. Il existe un écart entre les attendus de la profession remontés en CPC et le vivier de petites entreprises qui accueillent majoritairement les élèves en PFMP.

En métallerie, l'évolution des marchés dans les 3 ans tend vers une augmentation des marchés de l'automatisme (+41%), la métallerie (+29%), la métallerie aluminium verre (+29%), la serrurerie de ville (+20%). Les activités appelées à se développer sont : la rénovation énergétique, la maison connectée domotique, l'accessibilité des personnes à mobilité réduite, la protection des biens.

Pour la filière bois, les entreprises recherchent des compétences axées sur le chiffrage, le devis et le dessin de leurs spécialités.

Si la filière bois a bien intégré la mixité des matériaux et l'intégration du biosourcé, c'est encore loin d'être le cas dans les filières maçonnerie et aménagement finitions qui doivent alors *a minima* s'acculturer à ces nouveaux matériaux (par des modules de sensibilisation, et/ou dans les projets menés et/ou par des nouvelles formations), et surtout que les apprenants sachent pourquoi et quand utiliser ces nouveaux matériaux.

En aménagement finitions, et particulièrement en BTS, les entreprises attendent des jeunes qu'ils conseillent les clients, notamment dans le recours à tel ou tel matériau. Le développement du marché en isolation par l'extérieur est également important.

Pour la filière électricité, les entreprises recrutent à partir du niveau BAC PRO principalement. Le métier d'électricien a évolué et la profession parle aujourd'hui d'« intégrateur électricien », au regard des compétences qui évoluent vers davantage d'études, conseils et maintenance ; mais également au regard des marchés qui évoluent vers des marchés en installation de bornes électriques, contrôle d'accès/vidéo-protection, domotique/objets connectés, photovoltaïque.

Repères de la formation continue : les enjeux liés à la transition numérique se retrouvent dans tous les appels d'offre publics ou privés. Ils sont donc intégrés à toutes les réponses selon les spécificités métiers et les usages du numérique qui se développent : chantiers et bâtiments de plus en plus connectés (domotique, bâtiment intelligent...), déploiement du BIM, maquette numérique 2D ou 3D de gestion de chantier, simulation (scan, maquette et modélisation 3D...). Il s'agit d'adapter l'offre de formation car les usages sont très inégaux (selon la taille de l'entreprise). Les stagiaires formés sont souvent les vecteurs de changement notamment dans les PME/TPE. Sur le plan de la transition écologique, le réseau des Greta a notamment répondu à 1 appel d'offres, FEEBAT, pour former les formateurs. Il porte également un projet international ERASMUS + : sur la construction en terre crue sur des enjeux de conception et de la construction durables. Des réflexions pour des modules courts de formation à la mixité des matériaux sont en cours dans le cadre du CMQ « transition écologique et numérique dans la construction ».



Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Formation initiale : pour les CAP et BCP, toutes les spécialités du BTP correspondent à des besoins immédiats ou dans un futur proche. Quasiment toutes les formations intègrent la digitalisation, actuellement pour certaines entreprises les compétences intégrant la digitalisation ne sont pas encore un besoin. Les formations post-bac ou les spécialisations dans le domaine du BIM sont à développer avec une articulation scolaire / apprentissage / continue à penser, et en tenant compte des besoins des entreprises qui sont différents d'un corps d'état à un autre.

A l'occasion des Rencontres Enseignants-Entreprises Filière organisées dans le cadre du CMQ Construction, les experts nationaux et les entreprises ont présenté l'état des lieux du sujet (cf. les replays : https://youtube.com/playlist?list=PLVMiOSiJS6JXRYENYDn_o--N4FCWhRTRG).

Beaucoup des spécialités du BTP sont impactées :

- En énergétique, les compétences techniques électriques, numériques, relationnelles sont attendues ; ainsi que l'attestation à la manipulation des fluides frigorigènes.
- Dans le domaine de la métallerie, les besoins de compétences sont en informatique (BE, BM, DAO, CAO, BIM), en soudure, en opérateurs et techniciens sur la mise en œuvre des MO.
- Dans les filières bois, menuiserie alu et métallerie, du CAP au BTS les compétences émergentes à développer sont :
 - Réaliser l'installation d'équipements motorisés et/ou connectés et d'applications domotiques sur un ouvrage bois/métal/alu ;
 - Conduire une démarche de diagnostic de pannes sur différents types d'équipements motorisés en exploitant les données mises à disposition par les fabricants ;
 - Utiliser différents outils numériques nomades (smartphones, tablettes) pour accéder aux informations relatives aux interventions à réaliser ;
 - Relever et transmettre des données sur chantier en utilisant différents outils numériques nomades.

Repère de la formation continue : La tension est très forte sur l'ensemble des métiers du BTP (du niveau 3 au niveau 5) et la quasi-totalité des qualifications est recherchée (diplômes de l'EN ou titres du Ministère du Travail). Du côté des formations courtes, celles liées aux obligations réglementaires sont les plus demandées mais aussi les modules permettant d'accroître la polyvalence. Concernant les travaux publics, les tensions sont fortes sur la conduite d'engins, dont les plateaux techniques sont limités, ainsi que sur la mécanique des engins de chantier.

Offre de formation

Etat des lieux

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique

Formation initiale : l'offre de formation qui donne accès aux filières du BTP n'est pas déployée comme d'autres formations sur l'ensemble du territoire. Le peu de mobilité de certains élèves après la classe de troisième est un frein pour choisir ces spécialités.

Concernant les métiers de couvreurs et de plâtriers plaquistes, des entreprises disent regretter une offre de formation pas assez fournie sur l'ensemble du territoire francilien, pas assez en tous les cas pour assurer le triangle optimal : offre de formation/attractivité du vivier/besoin des entreprises.



Il est à noter que certains établissements disposent d'un internat le plus souvent de qualité. Une communication sur l'existence et la qualité de ces internats serait certainement à développer.

L'offre de poursuite d'études post-bac n'est pas également répartie sur le territoire avec par ailleurs par endroit un fort déséquilibre voie scolaire / apprentissage.

En énergétique, à Versailles, les formations niveau CAP et BCP sont réparties sur les 4 départements. La poursuite d'études en BTS FED est limitée par le manque de mobilité des élèves et le fort recrutement des entreprises. Les CAP connexes permettent une qualification complémentaire et il n'est pas rare de proposer aux élèves de préparer plusieurs CAP de la filière.

Concernant le métier de plâtrier-plaquiste, les entreprises estiment que le plâtre n'a pas beaucoup de places dans le BAC PRO Aménagement-Finitions : il conviendrait de renforcer la partie plâtre (peut-être via le chef d'œuvre ou d'autres démarches de projets associant différents corps d'état ?)

Les formations en métallerie en Ile-de-France :

- CAP Serrurier Métallier : 19 formations (avec CFA) IDF
Taux pression : 46%
Taux d'occupation : 79%
Taux de réussite : 76%

A noter que dans l'académie de Versailles uniquement 2 établissements proposent cette formation par la voie scolaire.

- CAP MAV : 3 formations IDF (avec CFA)
Taux pression : 79%
Taux d'occupation : 79%
Taux de réussite : 95%
- 2nd BCP FDMCDB : 18 formations IDF (EPLE)
Taux pression : 55%
Taux d'occupation : 70%
- Filière du bois à Créteil :
9 EPLE dont 1 EREA ;
2 CFA

Les formations offertes sont majoritairement dans le secteur de la menuiserie (26/32, 81%) équilibré entre les niveaux 3 et 4 (14 CAP ; 2 BP et 10 BCP). Pour le secteur de la charpente cela représente 16% (5/32) et pour l'aménagement 3% (1/32).

Repères de la formation continue : l'offre proposée aux entreprises est inégale selon les territoires.

Dans l'académie de Créteil : sur le 77 le pôle TP est implanté avec une activité spécifique liée à la conduite d'engins de chantier (BP conducteur d'engins, AIPR et CACES R 482) ainsi que sur une formation « conducteur de travaux souterrains » (Licence pro). Sur le 94, le lycée Maximilien Perret à Alfortville développe depuis 25 ans une offre conséquente avec des partenariats solides (Mairie de Paris, Cofely, Spie, ...) avec des moyens dédiés (plateaux techniques et équipe de permanents). Sur le 93, le lycée E. Hénaff déploie une offre réglementaire avec une équipe experte en partenariat avec le CGCP. Des modules courts BIM doivent y être mis en place à destination de salariés de bureaux d'étude ou d'agences d'architecture



	<p>2 centres d'évaluations des fluides frigorigènes répondent aussi à des exigences réglementaires en direction des salariés et des stagiaires sur la filière Froid.</p>
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>Formation initiale : Toutes les spécialités du BTP en CAP et BCP en apprentissage et formation initiale ont un taux d'attractivité faible, A titre d'exemple dans l'académie de Créteil il est inférieur à 100% hormis le CAP Monteur Installation sanitaire et en 2nd BCP la famille de métier des études de la modélisation numérique. A l'issue de cette dernière famille de métier une forte demande pour choisir en première l'option assistant d'architecte qui offre une faible insertion contrairement à l'option économie de la construction qui est peu demandée et offre une bonne insertion. L'attractivité dépend aussi de la localisation de l'établissement et de la densité de l'offre.</p> <p>Les entreprises en Couverture souffrent de difficultés de recrutement et constatent une offre de formation insuffisamment répartie sur le territoire francilien ; c'est régulièrement remonté par les entreprises sur le Sud 77 ; une opportunité en CAP Couverture est à développer sur ce secteur particulièrement, plutôt en apprentissage, en lien avec les entreprises locales, en formation complémentaire à proposer à un vivier de jeunes déjà titulaires d'un CAP, puis à terme auprès des sortants de collège (le temps de préparer la communication, au service de l'attractivité).</p> <p>Les entreprises de plâtrerie-plaquiste, ainsi que la filière Menuiserie Aluminium souffrent d'une non visibilité de leurs métiers : elles sont « noyées », respectivement, dans la famille Aménagement-Finitions pour les unes ; et dans la famille Métallerie pour les autres. Or, ce sont des filières à part entière insérantes, qui méritent une communication y compris à destination des jeunes déjà en formation, mais parfois orientés par défaut et qui pourraient s'y accomplir.</p> <p>Il est à noter que pour une partie des élèves le choix des filières du BTP a été fait par défaut ce qui est un facteur de décrochage pour certains élèves.</p> <p>Le BCP Technicien Géomètre Topographe offre une faible insertion du fait de l'évolution des moyens techniques de relevé, les élèves doivent poursuivre en BTS s'ils veulent travailler dans cette spécialité.</p> <p>En métallerie, le domaine de la soudure semble être attractif, il pourrait être développé (ex : MC TS), en concertation avec la profession.</p> <p>Le BTS SCBH est très attractif, et un taux d'insertion efficace. La profession réclame les compétences de cette formation.</p> <p>Le BTS FED est largement investi par les étudiants provenant de bac pro à contrario du BTS Maintenance.</p> <p><u>Repère de la formation continue :</u> Les problèmes récurrents de recrutement de stagiaires sur la filière Gros Œuvre se généralisent également sur les filières du génie climatique. Le pôle recrutement peine de plus en plus à trouver des profils pour ouvrir des formations (ex : filières maintenance et étude). Cette tendance s'accroît.</p> <p>L'intégration systématique selon une approche transversale des enjeux de la construction durable et de la transition numérique est un facteur d'attractivité notable.</p>
<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités</p>	<p><u>Formation initiale :</u> Le manque de maturité et un savoir être en construction est souvent un frein pour une insertion à l'issue d'un CAP ou BCP.</p> <p>Peu de demande d'élèves à la sortie du collège pour la voie de l'apprentissage dans le secteur du BTP et de grandes difficultés pour les</p>



liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

plus jeunes de ces élèves entre 15 et 16 ans à trouver une entreprise pour signer un contrat.

Quelques demandes d'élèves de voie scolaire pour une Tle de BAC PRO par la voie de l'apprentissage est à noter (parcours mixte).

Les familles des métiers (FDM) des transitions énergétique et numérique et FDM aménagement menuiserie et ameublement ont été mises en place à la rentrée 2021. Nous manquons encore de recul pour juger des bénéfiques et de l'orientation que choisiront les élèves à l'issue de seconde. De manière générale, la présentation des FDM dès la 4^{ème} et 3^{ème} aux élèves, famille, PP a permis d'accueillir un autre type de public en seconde .

L'apprentissage en mixité de parcours, ou groupe dédié se développe progressivement en BAC PRO et attire les jeunes soucieux d'être rémunérés.

Depuis peu on observe une augmentation des ré-orientations de baccalauréats généraux ou technologiques vers un baccalauréat professionnel en fin de seconde. Les filières du BTP n'échappent pas à cette tendance.

La famille de métiers de la construction durable du bâtiment et des travaux publics est constituée d'un nombre de spécialités important et se caractérise par une forte diversité. Le maillage territorial est faible et contraint le choix des jeunes en fin de seconde sauf à accepter la scolarisation dans la spécialité voulue mais éloignée.

Filières métallerie, aluminium-verre : Pour les filières peu attractives mais insérantes, le développement de la mixité de public est à renforcer afin de répondre aux aspirations des jeunes et de sécuriser leur parcours. Cette mixité peut se construire entre la voie scolaire, l'apprentissage et la formation continue. Elle contraint à une solide ingénierie pédagogique et à une forte agilité des acteurs (entreprises, établissement de formation, professeurs, DDF, etc.)

Secteur de la métallerie, beaucoup de parcours sous statut scolaire au sein des EPLE. Peu de parcours mixte. Cependant des publics mixtes existent en MC Technicien en Soudage et Technicien en Tuyauterie.

On observe également des élèves qui font le choix d'un deuxième CAP connexe en 1 an (obtention de 2 CAP en 3 ans)

Repères de la formation continue :

L'offre formation s'appuie sur les besoins de main-d'œuvre ou les besoins spécifiques des entreprises.

Points d'attention complémentaires

Mise en œuvre des PFMP

Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants

Formation initiale : Dans toutes les spécialités, les élèves trouvent des entreprises pour les accueillir, la plus grande partie des élèves trouve par eux-mêmes. Les enseignants accompagnent grâce à leur carnet d'adresse les élèves qui ne trouvent pas d'entreprises. La quasi-totalité des PFMP dans le BTP sont réalisées dans des petites entreprises. Les grands groupes du BTP sauf exception ne prennent pas d'élèves mineurs malgré les recommandations appuyées de la FFB et de la FNTP auprès des entreprises adhérentes.

Les PME locales sont demandeuses d'avoir plus de contacts avec les établissements de leurs filières, un contact bien identifié dans l'établissement, une personne « facile » à contacter.



	<p>Les étudiants de BTS ont parfois des difficultés à trouver des stages. Il pourrait être intéressant de fédérer les entreprises autour de cette problématique.</p> <p><u>Repères de la formation continue</u> : Dans l'ensemble peu de problèmes de mise en œuvre des PFMP. Néanmoins les stagiaires n'ayant pas le permis de conduire sont en difficulté pour se déplacer sur site (ex : en tant qu'agent de maintenance ou technicien itinérant).</p>
<p>Plateaux techniques Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>Tous les plateaux techniques de la filière BTP permettent d'accueillir tous les élèves le plus souvent dans de très bonnes conditions. Le travail mené conjointement entre enseignants et DDFPT montrent qu'un soin particulier est apporté à l'entretien des plateaux techniques. Ceux-ci sont organisés par pôle de spécialités, ce qui ne facilite pas dans certains cas l'organisation pédagogique préconisée pour mettre en place les familles de métiers en classe de seconde.</p> <p>Le développement du numérique dans tous les référentiels du BTP dès lors qu'ils sont rénovés induit un besoin important d'équipements numériques pour les filières qui jusqu'alors n'en utilisaient pas. Ce changement nécessite un renforcement du nombre d'ordinateurs à disposition des élèves et une réflexion sur la forme scolaire, tout particulièrement sur l'aménagement spatial des plateaux techniques et des espaces pédagogiques associés. Au-delà de l'équipement en ordinateurs, l'évolution des référentiels nécessite également une réflexion et l'acquisition de matériel spécifique à certaines filières (logiciels métiers, scanner 3D, drones, etc.). Pour la plupart des filières du BTP les environnements de réalité virtuelle doivent être étudiés et faire partie des possibilités offertes aux jeunes pour se former.</p> <p>Une réorganisation de certains ateliers est nécessaire afin de participer à l'attractivité et l'image des formations et contribuer à la mise en œuvre de la démarche de projet multi-corps d'états et pluri-niveaux (bac pro / BTS).</p> <p>Concernant la filière Bois, une étude sous l'égide du Conseil Régional est en cours, conjointement avec les corps d'inspection, qui devra permettre la mise en place d'une gestion programmatique des investissements. Les plateaux techniques notamment en BTS nécessitent des investissements conséquents et, avec les disponibilités en RH, ce sont des points de vigilance à prendre en compte lors de propositions d'ouvertures de formation.</p> <p><u>Repères de la formation continue</u> : Forte pression sur les plateaux techniques et planification souvent difficile pour répondre aux besoins (à l'exception des sites avec des plateaux dédiés).</p>
<p>RH en EPLE Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p><u>Formation initiale</u> : une grande difficulté à recruter des professeurs contractuels. Certains concours comme le CAPLP Génie Civil ou CAPLP GISM n'arrivent à remplir que la moitié des places offertes aux concours. Par ailleurs, toujours en génie civil, le maintien des RH en poste est difficile : par exemple dans l'académie de Créteil depuis 3 ans, en moyenne sur 4 professeurs nommés 2 démissionnent chaque année dès leur nomination. Dans certaines spécialités des situations critiques comme en BCP TP dans l'académie de Créteil uniquement 2 professeurs possèdent les compétences pour enseigner cette spécialité, plus qu'un seul l'année prochaine suite à une mutation.</p> <p>Le réseau des GRETA utilise en partie le vivier des enseignants ce qui engendre un nombre d'heures de cours qui peut se faire parfois au détriment de la réflexion pédagogique. Le constat concernant la formation continue s'applique également à l'apprentissage : la plupart des intervenants en UFA, voire en CFA privé sont des professeurs en poste</p>



dans des lycées. Le cumul d'activité laisse entrevoir à court ou moyen terme des difficultés majeures (sur-mobilisation, difficulté à répondre aux commandes institutionnelles liées aux examens, etc.)

A noter pour la Filières Études du bâtiment dans l'académie de Versailles, la pyramide des âges des professeurs Génie civil construction et économie fait apparaître un fort déséquilibre avec plus de 70% d'entre eux qui partiront à la retraite dans les 5 ans.

Dans la filière Bois 70% d'enseignants sont titulaires, la tranche d'âge se situe entre 45 et 56 ans.

Les difficultés RH en classe de BTS nécessitent de faire appel aux PLP, ce qui engendre parfois des difficultés pour les classes de lycée professionnel et les obligations de services liées aux examens.

Repères de la formation continue : la formation continue fait prioritairement appel aux enseignants de la formation initiale. Les problèmes RH sont récurrents même avec des formateurs extérieurs notamment sur la filière génie climatique (disponibilités, salaires...) et particulièrement sur la filière froid où le niveau d'exigence attendu rend les profils à recruter particulièrement rares.

Préconisations d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

Lien avec les entreprises

Favoriser l'accueil des jeunes en PFMP et la signature de contrat d'apprentissage dans les grands groupes du BTP. Inviter les fédérations à poursuivre la communication auprès des jeunes et la valorisation des formations du BTP.

Créer du lien avec les PME locales qui recrutent, et sont demandeuses de plus de contacts avec les établissements de leurs filières, mais en ayant un contact bien identifié dans l'établissement, la personne « facile » à contacter >> concevoir une cartographie des formations, avec les contacts opérationnels (travaux prévus dans le cadre du CMQ Construction)

Mise en place des familles de métier en seconde

Repenser l'organisation des plateaux techniques pour permettre la mise en place de démarches qui permettent de travailler sur des compétences communes mais sur des supports liés aux spécialités que les élèves devront choisir par la suite. Pour des raisons matérielles il est souvent observé une rotation entre les différents ateliers. Intégrer l'outil numérique dans les ateliers.

Blocs de compétences

Du fait de l'inclusion scolaire de nombreux élèves à besoins particuliers en CAP, ont des difficultés à obtenir leur diplôme, le fait de délivrer une attestation sous forme de blocs de compétences acquises devrait favoriser une insertion dans la vie active. Le développement de la mixité de public scolaire / apprentissage / continue nécessite de développer une organisation de la formation en blocs de compétences.

Parcours de formation

Concevoir une carte de formation des métiers du BTP au niveau du territoire pour faciliter la lecture des parcours possibles par les élèves, les familles et les professeurs de collège. Une carte de ce type est en cours d'élaboration par le CMQ Construction.

Attractivité

Favoriser la mise en place de mini stage permettant la découverte des métiers du bâtiment aux élèves de quatrième et de troisième. Rendre attractifs tous les internats et communiquer sur leur existence.

S'approprier les outils de promotion des métiers développés et mis à disposition par les fédérations et les unions nationales de métiers (dont beaucoup seront recensés sur le site internet du CMQ Construction)

Intégration des évolutions des filières dans les enseignements

Renforcer la veille sur les évolutions des filières.

Globalement

L'offre de formation est riche et étendue sur cette filière. La question de l'attractivité est un frein majeur alors que les besoins sont importants. Il est cependant possible de réfléchir à quelques ajustements de parcours, en s'appuyant sur le contenu de cette fiche.



RESSOURCES

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

- [Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030](#)
- Les vidéos replays des 7 réunions sectorielles organisées en février 2022 dans le cadre du CMQ Construction : https://youtube.com/playlist?list=PLVMiOSIJS6JXRYENYDn_o--N4FCWhRTRG
- Le tableau de bord emploi-Formation 2021- bâtiment et travaux publics de l'OREF BTP : <https://www.metiers-btp.fr/publication/ile-de-france/>
- Les études de branche : <https://www.metiers-btp.fr/entrant-btp/nos-publications/nos-etudes/>



Fiche 2 : Filières Sanitaire et social, Sports

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Le marché de l'emploi est favorable pour les diplômés des ministères en charge de la Santé et des affaires sociales, très bonne insertion pour les DECESF et DEES.

Demandes, en forte visibilité en lien avec la crise Covid 19, pour :

- Diplôme d'Etat d'infirmier
- DE AES spécialité domicile et structure
- DE Aide-soignant
- DE Auxiliaire de puériculture
- DEES, DECESF et DEASS
- BTS ABM
- DTS IMRT
- Diplôme d'État de Moniteur Éducateur

Il faut cependant travailler l'attractivité de ces métiers et les poursuites d'étude du niveau 4 vers le niveau 6.

Le marché de l'emploi est très favorable pour les manipulateurs radio (DTS IMRT) et les techniciens de laboratoire médical (BTS ABM), professions réglementées dans lesquelles la relation au patient est essentielle.

BTS ESF et BTS SP3S : fin du processus de passage en blocs de compétences ; pour le BTS SP3S, les échanges avec le milieu professionnel ont confirmé le besoin.

BTS ABM, (BTS Bioanalyses et contrôles, BTS Biotechnologies - cf fiche bio-industries) : référentiels en cours de réécriture pour passage en blocs de compétences.

BTS Diététique rénové en 2019 ; le nombre de candidats issus du privé hors contrat est supérieur à celui des établissements publics et privés sous contrat. Le taux de réussite du privé hors contrat reste très hétérogène alors qu'il s'agit d'une profession réglementée.

BTS Bioqualité rénové très récemment. Premiers diplômés en juin 2022 : 3 domaines de la qualité sont désormais couverts : les bioindustries, l'environnement et la santé.

On observe des difficultés de recrutement pour les sections de Moniteur Educateur : comme pour le DEAS, les élèves de Bac Pro privilégient l'enseignement supérieur et évitent les diplômes de niveau 4.

Bac Pro ASSP (accompagnement soins et services à la personne) : créé en 2011 ce diplôme est de mieux en mieux reconnu. La rénovation mise en œuvre à compter de la rentrée scolaire 2022 s'inscrit dans le Ségur de la Santé et des priorités données au grand âge et à l'autonomie.

Il faut revaloriser le métier d'aide-soignant auprès des élèves car de nombreuses places sont restées vacantes suite à la sélection de juin 2021.

CAP ATMFC et MCAD : diplôme en cours de rénovation

Actualités des formations Santé DEAS DEAP

(Cf nouveaux référentiels)

1. Une évolution du cadre réglementaire pour les IFAS et les IFAP
L'article L4383-3 du code de la santé publique confie aux Régions la responsabilité de délivrer les autorisations à tout organisme désireux de dispenser une formation paramédicale, après avis du directeur général de l'agence régionale de santé (ARS). Le président du conseil régional agréé, après avis du directeur général de l'agence régionale de santé, les directeurs des instituts.

L'arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture précise dans son article 8 bis : « chaque année, l'institut de formation autorisé à délivrer l'une ou l'autre des formations visées au I de l'article 1er organise au moins deux rentrées, en



	<p>fonction des besoins de professionnels à former sur le territoire appréciés par l'agence régionale de santé, selon le calendrier suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une rentrée dont la date est fixée au cours de la 1^{ère} semaine de septembre, dès 2022. 2. Une rentrée dont la date est fixée entre le 2 janvier et le 31 mars, dès 2023. <p>Des rentrées supplémentaires peuvent être organisées tout au long de l'année pour répondre aux besoins et à la pluralité des publics formés sur le territoire. Le calendrier des rentrées est publié après accord conjoint de l'agence régionale de santé et du conseil régional. L'autorité certificatrice en est informée par l'agence régionale de santé. »</p> <p><u>L'arrêté du 10 juin 2021 du Ministère de la Santé portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique précise l'obligation pour les instituts AS et AP d'avoir un statut d'organisme de formation pour remplir pleinement leur mission de formation pour toutes les catégories de bénéficiaires ; un EPLE ne peut avoir un statut d'organisme de formation. Cette obligation entraîne de facto celle d'être certifié Qualiopi, et ce depuis le 1^{er} janvier 2022.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un IFAS ou un IFAP est un organisme de formation, ce que n'est pas un EPLE. Les IFAS/IFAP de l'Education nationale doivent donc s'adosser à un GIP ou à un GRETA détenteur d'un certificat Qualiopi. <p>Ces nouvelles directives impliquent une réorganisation de grande ampleur pour les IFAS et IFAP de la région académique.</p> <p>Mise en œuvre du Bac Pro Animation à la rentrée 2021 - métier d'animateur auprès du jeune public et des personnes âgées - clairement identifié. Point de vigilance sur l'insertion professionnelle et les terrains de PFMP.</p>
<p>Les enjeux de la filière Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</p>	<p>L'évolution démographique et sociale de la population amène à des besoins importants tant du côté du soin que de celui du travail social. Cf rapport France Stratégie « Quels métiers en 2030 »</p> <p>A noter la place de la qualité dans la filière : habilitations, certifications s'étendent et nécessitent un développement des compétences adaptées.</p> <p>A noter également qu'une partie des formations du secteur est assurée par des établissements hors Education nationale, type IFAS, IFAP, IFSI et IRTS.</p>
<p>Perspectives Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</p>	<p>Voir actualité de la filière.</p> <p>Voir également le rapport de France Stratégie « Quels métiers en 2030 » dont voici un extrait :</p> <p>« Par ailleurs, deux métiers sur cinq présentent un déséquilibre partiel faible en 2030 et verraient donc les tensions actuelles se maintenir à cet horizon si aucune action n'est entreprise. Pour une large part, l'exercice de ces métiers nécessite des compétences techniques spécifiques qui s'acquièrent par le biais d'une formation professionnelle initiale ou continue. C'est ainsi le cas des aides-soignants... »</p> <p>Dans ce même rapport (p 76), il est prévu qu'au sein des métiers en plus forte expansion d'ici 2030 figurent les infirmiers, les aides-soignants (110 000 postes soit +15%) et les aides à domicile (environ 98 000 emplois soit +18%).</p> <p>Le SRFSS en renouvellement indique qu'il y a actuellement 15 à 20% de postes vacants dans le secteur du soin.</p> <p>La CAF, de son côté, constate des pénuries de personnels petite enfance.</p>
Offre de formation	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>Dans l'académie de Créteil,</p> <p>Bac Pro ASSP, 34 établissements (25 publics, 9 privés)</p> <p>CAP AEPE, 11 établissements (8 publics, 3 privés)</p> <p>Bac Pro Animation, 16 établissements (14 publics, 2 privés)</p> <p>BTS ABM, 2 établissements publics</p> <p>Dans l'académie de Paris, 3 établissements publics et 3 privés sous contrat offrent des formations Bac Pro ASSP, 4 établissements (2 publics, 2 privés) du CAP AEPE, 5 du Bac Pro Animation (3 publics, 2 privés).</p>



	<p>BTS ABM : 6 établissements PU et PSC en IDF BTS Diététique : 4 établissements PU et PSC en IDF DTS IRMT : 3 établissements PU en IDF</p> <p>La filière services aux personnes de l'académie de Versailles : L'offre de formation est bien calibrée Bac Pro ASSP : (27 lycées publics, 6 lycées privés, 3 CFA) Une augmentation de la capacité d'accueil (public et privé) ne pourrait qu'augmenter les difficultés liées aux PFMP. CAP AEPE : (10 lycées publics, 1 lycée privé, 4 UFA (CAP AEPE en apprentissage en 1 an)). Une ouverture à la rentrée 2022 d'un CAP AEPE en an dans un lycée privé du Val d'Oise.</p>
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>On constate une attractivité en baisse pour l'entrée en seconde professionnelle (ASSP : 86 % en 2021 pour 93.5 en 2020 académie de Créteil) DEAS : difficultés récurrentes d'attractivité en voie scolaire DEME : difficultés récurrentes d'attractivité en voie scolaire et en formation continue. DEAS : pas de difficultés d'attractivité en formation continue. DEAP : pas de difficultés d'attractivité sur la voie Formation continue Forte attractivité pour les BTS ABM, Diététique et le DTS IMRT Filière services aux personnes de l'académie de Versailles : Elle comprend des diplômés dont l'attractivité est hétérogène :</p> <ul style="list-style-type: none"> • forte en CAP AEPE, • bonne en Bac Pro ASSP (légèrement supérieure à la moyenne académique, avec une légère baisse en 2021 • inférieure à la moyenne académique en CAP ATMFC et en MCAD.
<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<p>Ouvertures de sections de BTS ESF qu'il convient d'accompagner de la mise en place de formations au DE CESF, post-BTS ESF, qui renforcerait notablement l'insertion. Envisager un dispositif d'accompagnement vers le niveau 6 pour éviter le décrochage en année DECESF. Le nouveau référentiel ASSP devrait fluidifier la poursuite d'études vers les DE AS et DE AP. Quelques retours d'expériences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le CAP AEPE intégré dans un parcours de formation via l'apprentissage, CAP en 1 an post CAP ATMFC notamment, donne satisfaction. • L'apprentissage qui est peu développé en UFA pour le Bac Pro ASSP mérite un accompagnement spécifique. • Les professionnels du privé manifestent leur intérêt pour accueillir des apprentis du BTS ABM (plutôt 2^{ème} année compte-tenu de la responsabilité engagée).
Points d'attention complémentaires	
<p>Mise en œuvre des PFMP Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>Secteur sanitaire et social manque de professionnels, ce qui fragilise les possibilités d'accompagnement des stagiaires qui ne souhaitent plus s'engager vers ces métiers. Trop de demandes de PFMP auprès des partenaires qui priorisent les formations professionnelles diplômantes (DEAS, DEAP, DE Infirmier) au détriment des bacheliers professionnels. L'âge des élèves reste parfois un frein pour l'accueil en première Bac Pro, les hôpitaux refusent d'accueillir des élèves mineurs.</p>



	Les EPLE alertent de plus en plus souvent sur les difficultés d'accès aux PFMP pour les élèves mineurs en EHPAD malgré une forte tension en termes de recrutement de personnel.
<p>Plateaux techniques</p> <p>Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>Etudier la possibilité d'un établissement d'accueil du jeune enfant d'application en lien avec un établissement proposant le CAP AEPE.</p> <p>Les plateaux techniques correspondent aux attendus et les rénovations sont régulièrement engagées selon les besoins et les priorités.</p> <p>Point de vigilance : l'installation d'un plateau nécessite un minimum d'espace et d'équipements notamment pour les diplômés rénovés (ASSP...).</p> <p>Il convient également d'être vigilant lors d'une implantation <i>ex nihilo</i>, notamment du Bac Pro Animation, à la cohérence entre l'environnement économique et sociétal de l'établissement, de la RH pour la bonne intégration du projet pédagogique et la mise en place des PFMP.</p>
<p>RH en EPLE</p> <p>Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Difficultés en BTSE et en DTS IMRT (des postes à ce jour non pourvus)</p> <p>La circulaire du 10 juin 2021 précise les obligations en termes de ressources humaines pour les IFAS et les IFAP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un directeur d'institut est nommé par la région (agrément) - Pour les instituts de l'Education nationale, il est nommé par le recteur de région académique (lettre de mission) - Profil cadre de santé ou diplôme de niveau 7 (santé, sciences de l'éducation, management) et expérience en management et/ou en pédagogie. • Un responsable pédagogique : profil cadre de santé ou diplôme de niveau 7 avec expérience d'au moins deux ans dans la filière • Un formateur permanent pour vingt-deux apprenants. <p>DEAS (voies scolaire et formation continue) : Grandes difficultés de recrutement des futurs responsables pédagogiques (cadres infirmiers) - Salaires proposés très inférieurs et non compétitifs au vu de ceux pratiqués par la concurrence des organismes privés.</p> <p>DEAP (voies scolaire et formation continue) : très grandes difficultés de recrutement des futurs responsables pédagogiques avec profil infirmier(ère) spécialisation puériculture.</p> <p>Bac Pro Animation : profil intervenant social ou animation à privilégier mais recrutement difficile.</p>

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

- Envisager toute évolution de l'offre de formation dans une logique de parcours. Par exemple Bac Pro ASSP - BTS ESF avec poursuite possible en DE CESF.
- Envisager le développement de l'apprentissage qui correspond à une demande de la part de professionnels du secteur.
- Maintenir l'offre du Bac Pro AEPE.
- Les BTS ABM, diététique ou le DTS IMRT, généralement peu « filiarisés » avec les formations de baccalauréat professionnel mais très attractifs, ils sont alimentés par les bacheliers technologiques STL et ST2S et la voie générale. Envisager la mise en place de dispositifs d'accompagnement et de préparation des Bac Pro pour renforcer leur accès vers ces diplômes insérant.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

Besoin de Main d'œuvre 2022

Etude du Pôle emploi / <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=11&fg=QZ&lb=0&pp=2022&ss=1>



Fiche 3 : Filières Génie mécanique, Production industrielle, Aéronautique

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Les activités industrielles franciliennes se concentrent autour de trois types de secteurs : les industries nécessitant un important investissement en R&D (aéronautique, fabrication de produits informatiques, chimie), les industries liées au fonctionnement de la région (production et distribution d'énergies et d'eau, traitement des déchets, industrie agroalimentaire, activités de maintenance et l'installation) et les activités de conseil et d'ingénierie à destination de l'industrie.

Les métiers techniques de l'industrie peuvent être définis comme les professions qui font appel à des compétences et gestes professionnels « en rapport direct avec la conception, la réalisation d'un produit industriel ou encore la maintenance de machines ». Ce spectre reste large puisqu'il englobe des professions aussi variées que celles d'ingénieur de production, technicien qualité en mécanique, usineur, technicien de maintenance, bobineur ou pilote d'installation industrielle quels que soient les secteurs d'activité dans lesquels elles s'exercent.

Au total, 538 000 professionnels résident en Ile-de-France et exercent un de ces métiers en 2018.

Pour l'année 2022, les besoins de recrutements tendent à s'accélérer dans ces secteurs industriels.

Par exemple, le Groupement des Industries Françaises en Aéronautiques et Spatiales prévoit plus de 15000 recrutements en France avec notamment des besoins de compétences nouvelles dans les domaines de l'hydrogène, de l'électronique et du numérique.

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

La transformation numérique et la transition écologique impacte d'ores et déjà l'industrie. Le secteur – consommant un quart de l'énergie française et un tiers de son électricité en 2015 – est dans l'obligation d'adapter ses produits comme sa chaîne et ses méthodes de production. De nouveaux métiers émergent, parfois à mi-chemin entre des fonctions « industrielles » et des fonctions informatiques, en adéquation avec les innovations touchant l'industrie notamment la cobotique ou la fabrication additive.

La filière aéronautique doit faire face à un enjeu majeur, présenté dans le plan d'investissement France 2030, de produire en France, d'ici 2030, le premier avion bas-carbone. Pour satisfaire à cette exigence et aux enjeux environnementaux il apparaît nécessaire de rapprocher les services de R&D des services de production pour bénéficier des retours d'expérience afin d'optimiser conception et production d'aéronef. L'avenir de l'aéronautique française dépend de la capacité de l'écosystème de sous-traitants à répondre au défi de l'aviation décarbonée.

Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Les projets de relocalisation soutenu dans le cadre du plan France Relance s'appuient sur la modernisation des filières industrielles. L'essor et le développement continu des nouvelles technologies a un effet sur l'évolution des métiers dans les fonctions industrielles. L'organisation des usines de l'industrie 4.0 est basée sur



	<p>l'interconnexion des machines et systèmes assurant l'automatisation d'une forte part de la production et de la maintenance. Celle-ci entraîne des nouveaux besoins en capacités numériques :</p> <ul style="list-style-type: none">• Lecture et interprétation de données permettant d'assurer une production optimisée en terme de coût et de dépense d'énergie ;• Pilotage de machines à commandes numériques. <p>Ces qualifications passent par une meilleure compréhension de l'usage du numérique et de son imbrication dans le système de production. Cette mutation industrielle vise d'abord l'achèvement de l'automatisation du secteur avant la généralisation de l'industrie 4.0.</p> <p>Les qualifications recherchées dans la filière aéronautique sont liées au respect des procédures spécifiques à ce secteur industriel, ainsi que la préparation à l'acquisition des licences européennes de maintenance aéronautique. Les futurs techniciens doivent être formés à la pratique des facteurs humains en interaction avec la conception des matériels aéronautiques et à l'environnement de travail 5 « S » visant à l'amélioration continue des tâches effectuées.</p> <p>Dans les métiers de la chaudronnerie et de l'usinage : un fort recul de l'emploi d'ouvrier est à noter ainsi qu'une hausse élevée sur les métiers d'encadrement et d'ingénierie.</p>
Offre de formation	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. <u>http://acver.fr/tb-vp</u> En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>Pour les filières pré-bac, la voie initiale scolaire reste majoritaire cependant certaines filières comme la maintenance sont également portées par l'apprentissage (ex. Bac Pro MSPC à Paris en EPLE en partenariat avec le CFA Ferroviaire, à Versailles avec la RATP ou la SNCF). On observe également une offre importante de certains CFA privés (AFORP, Compagnons du devoir, etc.). Par ailleurs, bon nombre des baccalauréats de ce regroupement ont été associés en familles de métiers ainsi que décrit ci-dessous.</p> <p>Famille des métiers de l'aéronautique mise en œuvre à la rentrée 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none">– BAC PRO aviation générale, mis en œuvre à la rentrée 2013 ;– BAC PRO Aéronautique trois options (options Avionique, Systèmes et Structure), mis en œuvre à la rentrée 2013. <p>Diplôme(s) connexe(s) à la famille :</p> <ul style="list-style-type: none">– CAP Avionique ;– MC Aéronautique : trois options (Avion à moteur à turbines, Avion à moteur à pistons, Avionique, Hélicoptères à moteur à turbines). <p>Famille de métiers Réalisation d'Ensembles de Mécanique Industriels mise en œuvre à la rentrée 2021 :</p>



- BAC PRO TRPM (ex.TU, TO, Décolletage) mis en œuvre à la rentrée 2021;
- BAC PRO TCI, rénové en 2018 ;
- BAC PRO Microtechniques (pas de prévision de rénovation pour le moment) ;
- BAC PRO Traitements des matériaux (pas de révision prévue pour le moment) - 2 centres en France dont 1 à Montreuil.

Diplômes connexes à la famille :

- MC Technicien (ne) en Tuyauterie de niveau 3 créée en 2018. Une seule formation en RIF ;
- MC Technicien(ne) en soudage (à présent de niveau 3) rénovée en 2017. 4 formations en RIF (2 EPLE et 2 centres de formations) ;
- CAP RICS mis en œuvre à la rentrée 2018 ;
- CAP ODE (1 seul EPLE en France existant à Paris).

Famille de Métiers du Pilotage et de la Maintenance d'Installations Automatisées mise en œuvre à la rentrée 2021 :

- BAC PRO MSPC (ex MEI) mis en œuvre à la rentrée 2021.
- BAC PRO PLP
- BAC PRO PCEPC

Diplômes connexes à la famille :

- MC Technicien ascensoriste
- MC Maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques
- CAP Conducteur d'installations de Production

Diplôme hors famille de métiers :

- BAC PRO MP3D (ex EDPI) sera mis en œuvre à la rentrée 2022.

Les diplômes post-bac :

- BTS CIM (Conception et industrialisation en microtechniques)
- BTS CPRP (Conception des processus de réalisation de produits)
- BTS CPI (Conception et production industrielle)
- BTS MS (Maintenance des systèmes) - option A et B présent en RIF
- BTS CIRA (Contrôle Industriel et Régulation Automatique)
- BTS CRSA (Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques)
- BTS Aéronautique

En maintenance aéronautique, la région académique compte un nombre suffisant de places en formation initiale. Il existe une grande diversité d'options et de diplômes. La part apprentissage est un peu plus importante. Le nombre de places en baccalauréat professionnel



	<p>option systèmes est important. L'option structure est peu présente sur l'académie de Versailles et uniquement par voie d'apprentissage, elle tend à se développer sur l'académie de Créteil. L'option avionique est suffisamment développée sur la région académique.</p> <p>On peut noter un nombre important de places et de variétés de diplômes de niveau 4. Cet ensemble est insérant sans distinction de niveau. Le secteur de la production en tension demanderait de développer l'attractivité des filières de la production industrielle en lien avec l'aéronautique.</p> <p>Au niveau région académique, l'offre de formation actuelle semble correspondre aux besoins. Un développement des formations aux niveaux CAP et BCP ne semble pas pertinent à ce jour. Il serait néanmoins nécessaire de réinterroger à la baisse les besoins en microtechnique.</p>
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>Globalement, à l'exception du secteur aéronautique, les diplômes pré-bac en industrie souffrent d'un important manque d'attractivité. L'image de la pénibilité des métiers d'opérateur ou de technicien, de la difficulté à trouver de l'emploi est encore tenace auprès des jeunes. Cette attractivité est même réduite à zéro chez les jeunes filles ce qui prive les filières d'un vivier de recrutement important.</p> <p>Les métiers préparés dans les filières de la maintenance, de la microtechnique et d'EDPI ne sont pas très attractifs. Les métiers et formations manquent fortement de visibilité auprès des jeunes et de leur famille.</p> <p>En BCP TCI, 12 formations (statut scolaire) en Ile-de-France avec une capacité d'accueil de 184 places pour un taux d'occupation de 173 (RS 2020). Taux de pression de 60%.</p> <p>En BCP TU, 17 formations (statut scolaire) en Ile-de-France avec une capacité d'accueil de 351 places pour un taux d'occupation de 291 (RS 2020). Taux de pression de 46,4%.</p> <p>En CAP RICS, 7 formations (statut scolaire) en Ile-de-France avec une capacité d'accueil de 96 places pour un taux d'occupation de 82 (RS 2020). Taux de pression de 70%.</p> <p>Pas de diplôme de niveau 3 dans les métiers de l'usinage. Le premier niveau diplômant est le BCP TRPM.</p> <p>Les filières des métiers de la chaudronnerie et des métiers de l'usinage ne sont pas très attractifs. La mise en œuvre de la seconde famille de métiers REMI doit pouvoir favoriser l'orientation en classe de première professionnelle dans ces baccalauréats professionnels (BCP TCI et TRPM).</p> <p>Chiffres Région académique Seconde FDM REMI: Créteil: Taux de pression: 54%</p> <p>La filière aéronautique ne souffre, quant à elle, pas de difficultés d'attractivité. Les taux de pression en CAP et BCP atteignent 300%, 700% en MC Aéronautique et 1000% en BTS Aéronautique.</p>



Les parcours

Etat des lieux et perspectives

Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

Pour chacun des diplômes pré bac existe une continuité qui se fait prioritairement en BTS. Le taux de poursuite reste modeste dans certaines filières compte tenu principalement des exigences et des attendus à l'entrée qui peuvent décourager certains. C'est particulièrement vrai pour les disciplines générales scientifiques pour lesquelles il convient de renforcer les notions au programme de baccalauréat professionnel pour envisager une entrée sereine en BTS.

Les pourcentages mentionnés indiquent les taux de poursuite en BTS.

- BCP MSPC (59%) ;
- BTS MS (Maintenance des systèmes - options A, B, C, D) ;
- BTS CIRA (Contrôle Industriel et Régulation Automatique) ;
- BTS CRSA (Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques) ;
- MC Technicien ascensoriste (abrogation prochaine au profit du BTS MS option D) ;
- MC Maintenance des Installations oléohydrauliques et pneumatiques.

- BCP EDPI (72%) ;
- BTS CPI (Conception de Produit Industriel).

- BCP MICROTECHNIQUE (63%) :
- BTS CIM (Conception et Industrialisation en Microtechniques)

- BCP TCI : 52% ;
- MC TS: 8% ;
- MC TT: 14% ;
- BTS CRCI (Conception et Réalisation en Chaudronnerie Industrielle): 29%.

- BCP TRMP (ex TU/TO): 57% ;
- BTS CPRP (Conception des processus de réalisation de Produits): 34%.

En aéronautique, en usinage, en microtechnique, en EDPI, les parcours sont complets dans les établissements avec une possibilité offerte de poursuite sur un cycle universitaire. Le lien avec l'université peut être renforcé au niveau de la région. L'employabilité augmente après des compléments de formation en fonction des secteurs d'activités aéronautique. Il n'y a pas de difficulté pour le secteur de la production, bureau d'étude, ingénierie. En maintenance aéronautique l'obtention des licences européennes est un prérequis attendu par les entreprises du secteur.

Points d'attention complémentaires

Mise en œuvre des PFMP

Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants

Formation initiale : Dans toutes les filières de l'industrie, les élèves ou étudiants trouvent des entreprises pour les accueillir, la plus grande partie des élèves ou étudiants trouvent par eux-mêmes des lieux de formations bien que les entreprises restent encore réticentes



	<p>à accueillir des apprenants mineurs. Les enseignants accompagnent grâce à leur carnet d'adresses ou aux partenariats les élèves qui ne trouvent pas d'entreprises d'accueil.</p> <p>En aéronautique, une mobilité nationale voire européenne est requise.</p> <p>En Microtechnique, il n'y a pas à proprement dit de métiers. La microtechnique est associée à l'usinage et regroupe un ensemble de compétences relatives également à l'électronique. Dans ce cadre, les jeunes et les équipes éprouvent le plus grand mal à trouver des lieux de PFMP répondant aux exigences du référentiel.</p>
<p>Plateaux techniques Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>Concernant la filière MSPC , une étude sous l'égide du Conseil Régional est en cours, conjointement avec les corps d'inspection, qui devra permettre de la mise en place d'une gestion programmatique des investissements.</p> <p>Dans la majorité des cas où le bac pro et le BTS sont présents au sein d'un même établissement, les plateaux techniques sont mutualisés.</p> <p>Le matériel est utilisé par l'ensemble des élèves des différents niveaux de formation. Le matériel doit être fonctionnel, mais surtout dynamique afin de positionner les élèves dans de réelles situations d'apprentissage.</p> <p>En chaudronnerie, les plateaux techniques correspondent aux exigences de la formation avec la présence de nombreuses machines outils à commandes numériques MOCN (de découpe notamment et de pliage). Le parc est opérationnel. Une réorganisation de certains ateliers pourrait être étudiée afin de participer à l'attractivité de ces formations.</p> <p>En usinage, les ateliers sont dotés généralement de MOCN similaires en région Ile-de-France suite à la création du BCP TU en 2004.</p> <p>En EDPI (futur MP3D) les plateaux techniques nécessiteront une évolution en lien avec les futures exigences du référentiel MP3D.</p>
<p>RH en EPLE Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Globalement la dimension RH (recrutement, formation, niveau de qualifications techniques et pédagogiques, etc.) devient de plus en plus critique en région Ile-de-France.</p> <p>En chaudronnerie, la RH est une vraie problématique. Peu d'enseignants affectés en Ile-de-France en qualité de stagiaires ou de néo-contractuels. Le CAPLP GISM (P2400) permet de recruter des enseignants en chaudronnerie ET en métallerie, ce qui fait un faible vivier. Les candidats possédant un BTS CRCI sont rares car très courtisés par les entreprises.</p> <p>Dans les métiers de l'usinage et de la microtechnique (même concours de recrutement), là également, les RH sont très problématiques. Seulement le CAPLP interne (P4200) est ouvert et peu de professeurs sont affectés en région académique. Chaque année il y a des manques et le recrutement de contractuels est très compliqué. Les heures d'enseignement peuvent être pourvues par</p>



l'intervention de PLP internes ou externes aux établissements (HSA). De ce fait, les professeurs effectuent beaucoup d'heures supplémentaires.

En Maintenance industrielle, la RH est très problématique. 1 enseignant sur 4 a moins de 3 ans d'expérience.

En génie mécanique construction, mais également en MP3D (ex EDPI) les RH sont variables mais moins en tension.

Dans les métiers de l'aéronautique, le niveau de qualification requis pour l'enseignement est complexe. Il doit faire intervenir théorie et expérience dans la pratique de la maintenance. Il n'existe pas de concours, et les niveaux de rémunération sont très inférieurs aux prétentions salariales des candidats. Les spécificités de la formation nécessitent le positionnement d'un responsable des formations et d'un responsable qualité.

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

Lien avec les entreprises :

La filière usinage nécessite deux profils de candidats pour répondre aux besoins. Les entreprises spécialisées dans le prototypage recrutent des profils polyvalents en capacité de passer d'une machine conventionnelle à une machine à commandes numériques. Les grands groupes industriels demandent des profils dont les compétences sont de plus en plus accrues. Le travail et partenariat avec la branche professionnelle et les projets avec le monde industriel restent à construire.

Filière MSPC, la lisibilité des métiers de la maintenance sont à travailler avec les entreprises en créant des partenariats solides. Afin de d'initier au mieux les jeunes à la maintenance 4.0, les PFMP ont un rôle important.

Parcours de formation :

Pour les filières de la mécanique cela nécessite que soit mis en œuvre un accompagnement des jeunes vers une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. Les équipes sont engagées dans cette perspective en lien avec les nouveaux dispositifs de la transformation de la voie professionnelle et la mise en œuvre des référentiels rénovés.

Concevoir une carte de formation des métiers de cette filière au niveau du territoire pour faciliter la lecture des parcours possibles par les élèves, les familles et les professeurs de collège. Une carte de ce type est en cours d'élaboration par le CMQ Aéronautique et spatial : conception, production et maintenance 4.0.

Offre de formations :

- Réfléchir à certaines transformations de CAP RI option Chaudronnerie en CAP RI option Soudure (domaine de la soudure attractif et recherché par les entreprises).
- Interroger la carte de formation notamment pour les formations Microtechniques.
- En usinage, il ne serait pas pertinent d'augmenter les capacités d'accueil dans cette filière. Un maintien des effectifs actuels reste nécessaire pour pourvoir aux besoins en emploi.
- En Maintenance, une réflexion peut être menée pour interroger la carte des MC ascensoriste et du BTS MS option D



Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.
[Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030](#)



Fiche 4 : Filières Arts appliqués, Design et Métiers d'art

Périmètre de la filière

La filière METIERS D'ART est constituée de métiers très divers :

- **En voie professionnelle :**

Art textile (Niv3/Niv4)

CAP et BMA Broderie Paris et Versailles

CAP tapissier tapissière d'ameublement en siège, Paris (GRETA, Bonne Graine), Créteil

CAP tapissier tapissière d'ameublement en en décor (GRETA, Bonne Graine)

BAC Artisanat et métier d'art tapissier tapissière d'ameublement Paris Versailles Créteil

CAP Fleuriste en fleurs artificielles Paris

CAP Plumassier Paris

CAP Rentrayer (Mobilier National)

CAP & BMA Tapis et tapisserie de Lisse (Mobilier National)

Arts du spectacle (Niv3/Niv4) :

CAP Accessoiriste réalisateur Paris Versailles

DTMS Techniques de l'habillage Paris Versailles Créteil

DTMS Machiniste-constructeur Paris Versailles

Arts du bois (Niv3/Niv4) :

CAP ébénisterie / Paris Versailles Créteil

BMA ébénisterie / Paris Versailles Créteil

CAP art du bois : Sculpture bois, Marqueterie, Tourneur sur bois Paris

CAP Encadreur Paris

Arts du métal (Niv3/Niv4) :

CAP Art et technique de la bijouterie joaillerie Paris

CAP Sertissage Paris

CAP Finition Polissage Paris

BMA Bijouterie Paris

MC Joaillerie

CAP Bronzior Paris

CAP Ferronnerie d'art Créteil / CFA Privé Versailles

CAP Gravure ciselure Paris

BMA Ferronnerie d'art Créteil

Arts du feu (Niv3/Niv4) :

Verrerie scientifique Paris

CAP & BMA Vitrail Paris

Enseignes lumineuses Paris

CAP Décoration sur céramique Créteil

CAP Modèles et moules céramique Créteil

BMA Staff et matériaux associés Créteil

BMA Céramique Créteil

Arts du décor architectural (Niv3/Niv4) :

CAP & BMA Staff Créteil / Versailles (CFA privé)

Tailleur de Pierre Paris

Arts du livre (Niv3/Niv4) :

CAP art de la Reliure

BMA reliure dorure

MC Dorure à chaud

Sérigraphie

Doreur ornemaniste (la Bonne Graine Paris)

Arts graphiques (Niv3/Niv4) :

CAP signalétique enseigne et décor (Paris Versailles Créteil)

BMA graphisme et décor (Paris Versailles Créteil)

BAC AMA communication graphique pluri média (Paris Versailles Créteil)

BAC AMA Marchandisage visuel (Paris Versailles Créteil)

BAC Photographie (Paris Versailles Créteil).



FCIL (Niv 4) :

Graphisme et communication visuelle (Versailles)
Scénographie de la communication (Créteil)
Restauration de meubles anciens (Créteil)

MC (Niv 4) :

Entretien des Collections du Patrimoine (Créteil)
Art de la Dorure à chaud

- **En voie technologique :**

BAC STD2A (Sciences et technique du design et des arts appliqués)

- **Dans le supérieur :**

DNMADE (diplôme national des métiers d'art et du design) : 13 mentions présentes sur les 3 académies qui représentent en totalité 112 parcours

Mentions : Animation, Espace, Événement, Graphisme, Innovation sociale, Livre, Matériaux, Mode, Numérique, Objet, Ornement, Patrimoine, Spectacle.

Spécialités métiers d'art : Art du bijou et du joyau, Gravure, Illustration, Reliure dorure, Typographie, Cinéma d'animation Costumier, Arts du verre et du cristal, Décor architectural, Restauration de mobilier, Décors, objets et mobiliers, Horlogerie Régie lumière, Régie son, Céramique, Textile.

Certains parcours sont uniques en France.

DSAA (Diplôme Supérieur d'Arts Appliqués) :

- Mention Graphisme
- Mention Espace
- Mention Mode
- Mention Produit

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Le constat établi par les différents acteurs sollicités met en lumière un domaine vaste et contrasté, pour lequel il est difficile d'établir des constats ou des préconisations communes :

- Richesse des parcours des élèves et étudiants engagés dans ces filières au regard de la diversité des métiers dans lesquels ils se projettent (typologie des métiers liés au champ du design / métiers d'art) ;
- Contraste entre des structures unipersonnelles et salariales ;
- Contraste entre des filières nichées et rares sur le territoire et des filières plus représentées ;
- Des attendus très différents en termes de temps de formation, selon les branches professionnelles concernées ;

Concernant les actualités de nos filières, plusieurs rapports ont été publiés depuis 2015, qui apportent des éléments de réflexion utiles et ont permis l'évolution des diplômes et de la carte des formations :

- Rapport provenant de l'Inspection Générale, publié en octobre 2015, et préfigurant la création des DNMADE ;
- Rapport au Premier ministre, sous la conduite du Député Philippe Huppé, publié en juin 2018 ;
- Panorama et enjeux de l'enseignement supérieur du design en France – Décembre 2020 – Institut BVA.



	<ul style="list-style-type: none">- Rapport d'information à l'assemblée nationale, sous la conduite de Philippe Huppé, février 2022. <p>Ce dernier rapport, en lien avec la direction générale des entreprises (DGE), précise qu'environ 60 000 entreprises étaient en activité en 2019 à l'échelle nationale, soit 150 000 actifs au total. En 2019, dernière année « régulière » avant la survenue de la crise sanitaire, le secteur rapportait 19 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel cumulé, dont 8 milliards à l'export.</p> <p>Rapport de la CMA 69 000 entreprises de Métiers d'art pour 95 000 actifs en France</p> <p>Concernant la taille des entreprises, 70 % des entreprises n'ont pas de salarié, 13 % salarient entre 1 et 3 personnes, et 9 % seulement emploient plus de 10 salariés.</p> <p>Toujours d'après la même étude, la moitié des entreprises relève de deux secteurs : ameublement et horlogerie bijouterie. Le secteur du textile et de l'habillement représenterait 10 % des entreprises métiers d'art, tandis que les secteurs bois, pierre, terre et cuir représenteraient entre 5 et 10 % pour chaque secteur.</p> <p>Le nombre d'entreprises métiers d'art est en progression de plus de 33 % depuis 2005. Cette progression ne concerne cependant pas tous les métiers : la fourrure, le tissage et la fabrication de meubles échappent à cette tendance. Cette progression est liée à l'importance du nombre de micro-entrepreneurs dans le secteur : 81 % de ces entreprises sont unipersonnelles. Dans le secteur, 66 % des dirigeants non-salariés sont micro-entrepreneurs.</p> <p>En parallèle, l'emploi salarié dans les métiers d'art est en baisse sur la moyenne période : il existerait environ 10 000 établissements employeurs, ce qui représente une baisse de 21 % depuis 2009. L'emploi salarié est affecté par des dynamiques contrastées : dynamique dans les secteurs de la maroquinerie, du sellage ou encore du façonnage de verre, l'emploi salarié est en revanche en crise dans les secteurs de la fabrication de sièges et meubles, la reliure, la fourrure et la céramique.</p> <p>Concernant le travail salarié, le comité Colbert qui réunit 83 entreprises de luxe françaises a conduit une étude auprès des maisons. Cette étude révèle que 85% des maisons de luxe rencontrent des difficultés de recrutement pour les métiers de production et 12% craignent d'en rencontrer à l'avenir. En cumul pour l'année 2022, les 42 maisons interrogées déclarent chercher à recruter 2500 employés. L'Île-de-France est le deuxième bassin d'emploi de recrutement derrière le Grand Est.</p> <p>Les 9 métiers les plus cités pour les métiers pour lesquels les employeurs déclarent rencontrer des difficultés de recrutement sont :</p> <p>Coupeur (Mode), Lapidaire, Maroquinier, Mécanicien en confection, Modéliste, Orfèvre, Polisseur, Tailleur-couturier, Technicien de maintenance.</p> <p>L'enquête révèle également que la perception de l'offre publique de formation est mauvaise pour ces maisons.</p>
<p>Les enjeux de la filière Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</p>	<ul style="list-style-type: none">- Enjeu de la transmission et reprise d'entreprise artisanale – ou création d'entreprise ;- Enjeu des métiers rares qui s'inscrivent dans des niches et qu'il faut conserver au titre de leur ancrage patrimonial ;- Enjeu de l'intégration des publics d'adultes en reconversion (voir rapport Huppé) et du développement actuel de la formation continue ;- Enjeu de développement de parcours singuliers pour répondre à la fois au rôle du service public et à la croissance de publics en recherche d'excellence (geste et culture professionnelle qui se construit de plus en plus post diplomation niveau 4 et 6).- Enjeu de développement de l'apprentissage pour répondre à des aspirations de publics différentes.



Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

- ⇒ Développer une culture de l'entrepreneuriat
- ⇒ Renforcer les fondamentaux et l'acquisition de blocs de compétences transversales dans les parcours initiaux pour permettre des évolutions des parcours tout au long de la vie (reconversions / spécialisations / diversifications, etc.)
- ⇒ Éclairer plus concrètement les parcours possibles, au travers des plateformes institutionnelles et des campus, pour faciliter les orientations par choix et permettre les projections à tous niveaux.

Offre de formation

Etat des lieux

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique

Le tableau de bord 2021 de la voie professionnelle manque de points précis d'éclairage pour l'étude des filières Design et métiers d'art :

- Il ne prend pas les BMA et DTMS en compte,
 - Il ne mentionne pas les CAP dont les effectifs sont trop faibles ou certains CAP nichés (ex : CAP Dorure à la feuille ornemaniste) ;
 - Il n'intègre pas non plus les DNMADE et les DSAA, qui sont portés par les académies et représentent un terrain de poursuite pour certains élèves de la voie professionnelle.
 - Certaines informations sont erronées (ex : Taux d'emploi en BTS photographie qui dissone selon l'échelle établissement ou l'échelle académique).
 - Les FCIL design et métiers d'art n'apparaissent pas également.
- Certaines spécialités en métiers d'art et design ne rentrent pas dans une logique de flux mais répondent davantage à une logique de niches. Sur le territoire francilien, des formations très rares recrutent à petits flux et représentent néanmoins une réponse à des enjeux nationaux (ex : orfèvrerie / broderie) alors que d'autres spécialités, notamment en design et plus largement répandues peinent à trouver des voies d'insertion directes (ex : marchandisage visuel / Communication visuelle Pluri-média qui se destinent davantage à la poursuite d'étude). Cela nécessite une réflexion de la carte à plusieurs échelles : niveau académique, régional et national.
- Certains établissements privés ou CFA ouvrent des formations design, très peu chères en mise en place du fait des parcs machines légers (ordinateurs essentiellement + logiciels dédiés) pour répondre à une pression sociale ou un certain prestige liés à l'image des métiers d'art et du design. Ces démarches posent la question de la cohérence avec les réels besoins du bassin, en termes d'employabilité autant qu'en termes de poursuite d'études.
- Certaines filières, sous couvert d'une dynamique d'établissement portée par les équipes éducatives et pédagogiques, se révèlent particulièrement intéressantes lorsqu'elles adoptent des logiques de mixité des publics. Cela permet de maintenir un lien avec les structures entrepreneuriales tout en sécurisant des parcours scolaires ou d'apprentis (ex : staffeur ornemaniste + Bac Pro Tapisserie d'ameublement sur l'académie de Créteil / BMA + CAP ébénisterie pour Versailles / CAP Arts et technique du verre pour Paris). Ce constat est toutefois à modérer, car selon les secteurs professionnels, l'apprentissage est plus complexe à mettre en place (notamment pour les métiers du spectacle ou l'alternance n'est pas simple à installer en fonction des périodes d'activités irrégulières des structures).
- Rareté de certaines formations qui recrutent au niveau national : la création de filières de ce type nécessite une réflexion sur les



	<p>internats de proximité (qui en Ile-de-France sont complexes à installer au regard du prix de l'immobilier). <i>A contrario</i> certains internats sont très peu exploités, et posent la question de la mutualisation des ressources déjà existantes en termes d'accueil des publics (mineurs et majeurs), autant que le positionnement de filières rares à proximité.</p>
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Tous les diplômes design et métiers d'art à partir du niveau 4 ont un fort taux de pression, qui s'accroît par échelle supérieure de niveau.➤ Par contre, les CAP souffrent d'une image due à la procédure de recrutement : pourcentage élevé de publics dont les profils ne correspondent pas aux attendus d'excellence professionnelle visée. Les procédures Passpro qui pourraient permettre ce recrutement plus fin n'exigent pas d'éléments d'information suffisants pour bien aiguiller les demandes, et conduisent à des orientations erronées voire subies à l'entrée de certaines formations.➤ Les filières design et métiers d'art sont les seules, au regard de la TVP, à ne pas rentrer dans une logique de famille de métiers : cela peut jouer sur l'orientations contrariées ou subies, puisqu'aucune connaissance générale n'est mise en œuvre en seconde.
<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<ul style="list-style-type: none">⇒ Réfléchir à des dispositifs de cordées pour sécuriser les parcours trans-BAC (renforcer les dispositifs de modules de poursuite d'études BAC PRO – Accompagnement personnalisé en BMA + + niveau 4 / Niveau 6.).⇒ Au-delà de la création ou la suppression de sections, réfléchir à des dispositifs d'accompagnement adaptés, dans une logique de réseau (modules complémentaires / colorations) et portés par les campus et/ou les institutions partenariales. Ces dispositifs auraient l'avantage d'être plus pédagogiques que structurels et de prendre appui sur l'existant.⇒ Réfléchir (notamment en lien avec les campus du territoire) à des dispositifs régionaux infra bac (modules insertion pro) + et post niveau 4 d'aide et d'accompagnement à l'incubation d'entreprises artisanales (création ou reprise), en s'appuyant sur les structures existantes. <p><i>Ex : Colorer / apporter des compléments de formations sur des enjeux prospectifs ou répondant à des besoins d'emplois (ex : Marchandisage visuel numérique / Community Management en lien avec les réseaux sociaux en termes de contenus de communication pluri média déclinée / Création et impression dans une logique d'eco-branding / spécialisation en design de communication animée / up-cycling ou réemploi des éléments de PLV / facilitateurs - FABLAB managers / etc.).</i> <i>Formats possibles de qualification / certification : Formation supérieures de spécialités portées par des Campus / FCIL / MC. Badges / Titres.</i></p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Travailler autour de la cohérence régionale d'ouverture de sections post-bac (de type FCIL) en lien avec des chambres des métiers ouvrant à l'obtention de titres professionnels valorisant les parcours des étudiants.⇒ Réflexion de fond à mener sur des parcours design et métiers d'art expérimentaux de niveau 4, construits sur 3 ans, et plus attractifs pour certains publics repérés dès la 3eme.



Points d'attention complémentaires	
<p>Mise en œuvre des PFMP Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>⇒ La mise en place et la complexité de la jeunesse des publics au regard des PFMP dépend de la teneur des diplômes et se révèle difficile à penser de manière globale.</p>
<p>Plateaux techniques Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>⇒ Dans une réflexion à moyens termes : penser la mutualisation de lieux d'accueil régionaux pour rayonner sur différents établissements sur toutes les académies franciliennes sur des filières rares de petits flux.</p> <p>⇒ Établir un catalogue des plateaux recensant leurs spécificités et penser des conventionnements dans le cadre de réseau. Dans cette logique, réaliser un état des lieux en appui sur le conseil des DDF, du parc machine.</p> <p>⇒ Augmenter la formation des enseignants pour leur permettre de monter en compétences sur certains matériels.</p>
<p>RH en EPLE Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penser à la formation des formateurs mutualisée pour permettre à des enseignants de monter en compétences sur certains matériels. - Accompagner en interacadémique à la logique de l'apprentissage. - RH spécialisées, difficiles à recruter et titulariser
Préconisation d'évolution de l'appareil de formation	
Synthèse en 2 à 6 axes	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre les expérimentations pédagogiques pour renforcer les parcours et améliorer l'attractivité : ex : BMA 3 ans. ➤ Colorer ou créer des modules de formations complémentaires en logique de réseau (Campus / -3/+3) ➤ Adopter des axes de formations inter-académiques à l'attention des enseignants de tous les niveaux : prospective métiers / gestion des plateaux techniques / Développement de l'apprentissage). ➤ Au regard du caractère national de recrutement de certaines formations, consolider le maillage régional établissements / internats. ➤ Développer une pensée logique de parcours en s'appuyant sur des réseaux d'établissements et une mutualisation des plateaux techniques. 	
Ressources	
<p>Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion. Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030</p> <ul style="list-style-type: none"> - Site national Design et métiers d'art - Rapports design et métiers d'art : <ul style="list-style-type: none"> • https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b5038_rapport-information • https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/locale/piece-jointe/2020/01/france_metiers_dexcellence.pdf • Panoramas et enjeux de l'enseignement du design en France. (Institut BVA) - INMA - Comité Colbert 	



Fiche 5 : Filières Transport, Logistique, Conduite routière

Périmètre de la filière

Transport logistique et conduite routière (CAP CLM – CAP CRM – CAP OS RCL – CAP AA CR TV- BCP CTRM)

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

De nombreux acteurs interviennent tout au long de la chaîne logistique : les acteurs industriels, les acteurs du commerce de gros, les acteurs du commerce de détail, les prestataires du transport et de la logistique (tout au long de la chaîne), les autres acteurs (tout au long de la chaîne : les cabinets de conseil en stratégie, immobilier logistique, Supply Chain, formation...), les sociétés de services informatiques, les équipementiers), la logistique des produits frais.

La Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport a créé plus de 19 000 emplois salariés en 2019, ce qui représente 9% de l'ensemble des créations d'emplois du secteur privé en France, et porte à 744 360 le nombre de salariés dans la Branche au 31 décembre 2019.

Les effectifs salariés de la Branche ont progressé de 2,6 %, après +3,5 % en 2018, dans le prolongement d'une croissance continue de l'emploi de la Branche depuis 2013. Cette augmentation est plus forte que dans le reste de l'économie (+1,1 % pour l'ensemble du secteur privé en 2019).

À noter que l'an dernier, et en s'appuyant sur les estimations de l'emploi au premier semestre 2019, ainsi que sur les prévisions des partenaires sociaux, l'Observatoire Prospectif des emplois et des qualifications dans les Transports et la Logistique avait annoncé pour 2019 une telle progression.

Alors que les établissements de 50 salariés et plus ne représentent que 8 % des employeurs de la Branche, ils concentrent 48 % des salariés relevant de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport en 2019, soit 2 points de plus que trois ans auparavant, et 9 points de plus qu'il y a vingt ans.

Parallèlement, 57 % des employeurs sont à la tête d'établissements de moins de 10 salariés, mais ils n'emploient que 11 % des salariés de la Branche (-2 points en trois ans).

80 % des salariés de la Branche sont des ouvriers. Cette catégorie socio-professionnelle est en effet celle du personnel de conduite, mais également de la grande majorité du personnel de maintenance (70 %) et du personnel de la logistique, de la manutention et du magasinage (66 %).

La croissance des effectifs de la Branche ne s'est pas accompagnée d'une augmentation de la proportion des contrats courts, puisque 95 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée en 2019.

Les femmes représentent 19 % des effectifs de la Branche, un taux de féminisation qui reste très stable depuis dix ans. En un an, le nombre de femmes dans la Branche a progressé de 0,3 %. C'est dans le transport de personnes que le taux de féminisation est le plus élevé : 40 % dans le transport sanitaire et 29 % dans le transport routier de voyageurs. En fait, 38 % des femmes de la Branche occupent un emploi dans l'un de ces secteurs qui représentent par ailleurs à eux deux moins de 22 % de l'ensemble des effectifs de la Branche, tous sexes confondus. Les familles professionnelles Exploitation transport et Ventes/achats sont mixtes, avec un taux de féminisation compris entre 40 % et 60 %. Cependant, les femmes sont surreprésentées dans les métiers de la Gestion (78 %) et sous-représentées en Logistique/manutention/ magasinage (22 %), Conduite (10 %) et Maintenance (6 %).

En 2019, 56 % des salariés de la Branche sont dans le même établissement depuis au moins quatre ans. C'est 7 points de moins qu'en 2016, compte



	<p>tenu des recrutements importants effectués sur la période récente, et tous les secteurs sont concernés par cette évolution. Malgré la période COVID, on peut noter une stabilisation des emplois voire une augmentation de recrutement en raison du développement du e-commerce.</p>
<p>Les enjeux de la filière Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</p>	<p>Le développement du foncier logistique /les sites opérationnels (bases logistiques...) sont des maillons essentiels au bon fonctionnement d'une chaîne logistique. Parmi eux, trois grandes perspectives de développement ont été répertoriées (la plateforme logistique urbaine, l'hôtel logistique, l'espace urbain de distribution).</p> <ul style="list-style-type: none">• La logistique verte : dans la continuité des mutations économiques, des problématiques de distribution urbaine et de foncier logistique, le réchauffement climatique place la filière « Transport – Logistique » en paramètre incontournable du développement durable.• La logistique collaborative, un atout potentiel de compétitivité : la logistique nécessite de nombreux échanges et relations entre les différents acteurs de la chaîne. De ce point de vue, elle est « collaborative » par essence. Néanmoins, les collaborations développées sont d'intensités différentes selon l'engagement des partenaires, leur implication et la nature des collaborations. <p><u>Conduite routière :</u> Les enjeux résident dans la capacité à la filière de renouveler son parc pour répondre aux enjeux environnementaux. La transition énergétique des véhicules est en cours pour répondre notamment aux conditions fixées pour accéder aux agglomérations en ZFE. Les infrastructures des villes évoluent profondément et la filière doit s'adapter. Dans une autre perspective plus lointaine se profile la conduite autonome. Si des tests sont effectués, la généralisation à grande échelle n'est pas encore à l'ordre du jour.</p>
<p>Perspectives Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</p>	<p>Selon le rapport 2020 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OOPTL), l'année 2020 a été bouleversée par la crise sanitaire avec l'arrêt des activités « non essentielles » dans le contexte du confinement mis en place en France entre le 17 mars et le 11 mai 2020 pour endiguer l'épidémie de Covid-19 ; le PIB a fortement chuté sur les trois premiers trimestres de l'année : - 8,5 %.</p> <p>Pour autant, en globalité des différents secteurs, il n'y a pas de baisse significative sur les effectifs salariés (sauf dans le transport de voyageurs et le transport sanitaire). La branche continue à évoluer avec une progression en hausse malgré la crise.</p> <p>Le Bac Pro Logistique continue d'avoir la faveur des recruteurs pour pourvoir des postes d'opérateurs logistiques, talonné par le Titre Professionnel Cariste d'entrepôt. L'obtention du CACES est un critère primordial d'embauche.</p> <p>Pour le recrutement des techniciens/agents de maîtrise de la logistique, la formation de niveau 5 largement privilégiée est le BTS GTLA, devant le TSMEL ou le DUT GTL.</p> <p><u>Conduite routière :</u> Les difficultés liées à la crise sanitaire n'ont pas, au vu des données présentées dans ce rapport (+3,2 % d'effectifs en 2020), impacté fortement le secteur du Transport de Marchandises et le Sanitaire. Le Transport Routier de Voyageurs a plus souffert.</p> <p>L'OPTL Île-de-France, au cours du dernier trimestre 2021, se basant sur ses travaux d'analyse et de prévisions et sur les chiffres URSSAF des 2 premiers trimestres 2021, a estimé que le nombre de salariés dans la</p>



	<p>branche, tous secteurs d'activité confondus augmenterait de 2,6 % portant les effectifs en région à plus de 156 000 à fin 2021. Plus précisément, selon les secteurs d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Marchandises + 3 %- Voyageurs - 0,8 %- Sanitaire + 6 % <p>Les activités de Transport de Marchandises au sens large verraient le nombre de leurs effectifs progresser de près de 12 % en 2023 par rapport à 2020 pour dépasser les 80 000 salariés.</p> <p>Concernant le Transport Routier de Voyageurs on peut espérer une reprise d'activités avec un nombre équivalent de salariés à celui de 2020 en 2023.</p> <p>La demande sur les métiers de la conduite reste forte. La filière évolue vers des modes de transport plus vertueux. Mais avec le développement du commerce en ligne, le transport de marchandises en général reste dans une forte dynamique. On note une demande légèrement moins marquée sur les métiers du transport de voyageurs.</p>
Offre de formation	
<p>Etat des lieux</p> <p>Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>Au niveau 5, le diplôme de GTLA est ouvert sur l'ensemble de la région académique avec toutefois une voie scolaire très forte sur Paris (2 établissements) mais moins importante sur Créteil (3 établissements sur une zone très importante) et encore moins sur Versailles (1 établissement au nord). L'ouest de l'Île-de-France n'est pas pourvu alors que le sud est assuré par l'établissement de Chevilly-Larue à proximité de l'académie de Versailles. Les établissements privés viennent en complément de l'offre.</p> <p>Le TS MEL est présent sur le territoire mais les besoins en logistique restent importants et les formations accueillent prioritairement un public d'adultes. Une nouvelle section en apprentissage pour les bacheliers doit ouvrir à la rentrée 2022 au nord-est de l'académie de Créteil.</p> <p>Le niveau 6 est présent par des licences professionnelles en apprentissage en particulier.</p> <p><u>Conduite routière :</u></p> <p>L'offre de formation se réduit à quatre établissements répartis sur les académies de Créteil et Versailles. Des formations de la conduite sont majoritairement proposées dans le nord et l'est de l'île de France dans les établissements, Charlotte Delbo de Dammartin en Goëlle 77, Campus de Coulommiers 77 et Château d'Epluche Saint Ouen l'Aumône 95. L'Ouest et le Sud de la région ne proposent qu'une seule solution aux jeunes avec l'établissement Alexandre DENIS de Cerny. On note donc un besoin pour répondre à la demande des jeunes et des entreprises situées proche de la zone d'activité de l'aéroport d'ORLY.</p> <p>En 2022 sur l'ensemble de la filière au niveau CAP et BCP scolaire et CFA 200 candidats se présenteront à la certification (90 au BCP et 127 au CAP) Cela représente dans les EPLE 81 candidats BCP et 90 candidats CAP (CLM et CRM)</p> <p>Sur l'aspect du transport de voyageurs et de la livraison du dernier kilomètre, les académies franciliennes ne sont à ce jour pas en capacité de répondre à la demande. En effet, les deux diplômes certifiants n'ont pas été développés sur le territoire.</p> <p>Dans tous les cas, les besoins en recrutements des entreprises des filières de la conduite restent bien supérieurs à la capacité de formation actuelle.</p>



Attractivité

Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités

- De l'approvisionnement en matières premières à la distribution d'un produit fini au consommateur final, la filière « Transport – Logistique » regroupe de nombreuses activités (production, transport, entreposage, manutention...) aux problématiques diverses mais dont la finalité demeure la même : proposer un avantage concurrentiel en offrant à ses clients un service de gestion des flux, dans des conditions optimales (qualité, coûts, délais).

- Compétitivité, innovation, développement durable, mondialisation, la filière est en pleine mutation et constitue un enjeu économique et stratégique certain pour la région Ile-de-France, carrefour mondial d'échanges de marchandises.

- La filière « Transport – Logistique » constitue à la fois une fonction transverse aux secteurs industriels et un secteur économique à part entière. Elle regroupe des activités diverses et variées. Nous utiliserons le terme de « filière » afin de mettre en évidence dès à présent la complémentarité existante entre les activités logistiques proprement dites et le transport de marchandises, véritable « brique opérationnelle » des opérations logistiques.

Conduite routière :

Les diplômés de la conduite routière sont particulièrement attractifs et demandés par les jeunes. La perspective de l'obtention des permis est pour eux l'un des enjeux majeurs. Les forts besoins en recrutement exprimés par la profession rendent cette formation insérante. Les échanges avec la branche indiquent que la grande majorité des jeunes sortant avec l'un des diplômes est en emploi dans les six mois. Ceux restant sans emploi sont majoritairement les jeunes s'inscrivant dans une poursuite d'étude.

Les parcours

Etat des lieux et perspectives

Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur le marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

Deux ouvertures de divisions Transport dans l'académie de Créteil en complément de celle du lycée Antoine de-Saint-Exupéry à Créteil ont été réalisées en septembre 2021, celles du lycée Clément Ader à Tournan-en-Brie qui permet à l'établissement d'offrir une grande partie des formations de la filière ; et du Lycée Flora Tristan à Montereau à la rentrée 2021.

Si la région Île-de-France possède de nombreux atouts propices au développement de la filière « Transport – Logistique », les différents entretiens menés nous ont révélé l'existence de réelles spécificités territoriales à tous les niveaux : activités industrielles, bassins d'emplois, infrastructures existantes ou en projet.

Dans le cadre de cette étude, nous avons pu appréhender notamment les axes logistiques du Grand Roissy. (L'axe Seine Aval constitue un territoire). Le Grand Roissy s'articule principalement autour de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle et des activités de fret aérien qui se répartissent en trois catégories : l'express avec pour caractéristiques propres la standardisation et la réduction au minimum des temps de traitement, les marchandises générales qui concernent des expéditions diversifiées, le groupe La Poste pour ses activités de correspondance ;

Le principal pôle logistique demeure le MIN de Rungis, plaque logistique située à un carrefour mondial qui constitue l'une des plus importantes concentrations logistiques franciliennes et qui, en plus de sa fonction d'approvisionnement en produits alimentaires, joue un rôle prépondérant dans la distribution nationale. Le trafic routier de marchandises annuel de Rungis s'élève ainsi à près de 5 millions de tonnes. Son terminal ferroviaire, récemment restructuré, offre une plateforme de transbordement de trains entiers.

Conduite routière :

Les parcours proposés dans la filière conduite routière sont particulièrement restreints. Si les apprenants de CAP ont une possibilité



	<p>d'intégrer le BCP, il n'existe pas de BTS dédié à la conduite routière. Les jeunes souhaitant poursuivre leur cursus de formation se dirigent vers un BTS en transport logistique. L'aspect apprentissage n'est pas à ce jour développé dans la mesure où les jeunes n'ont pas la possibilité de conduire en entreprise. Nous notons que les formations correspondent majoritairement au besoin exprimé par la profession. Le nombre total d'apprenants formés chaque année reste nettement inférieur aux besoins en recrutement des entreprises. On notera que l'ensemble des diplômés de la conduite routière marchandise et voyageurs est insérant.</p>
Points d'attention complémentaires	
<p>Mise en œuvre des PFMP Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>Pour le niveau 5, l'attention doit se faire sur la réalité des activités du transport. Il existe une confusion essentiellement dans les formations en apprentissage de se centrer sur de la logistique. Le diplôme GTLA et le titre TS MEL permettent de couvrir le spectre du transport et de la logistique mais les métiers sont différents.</p> <p>Pour autant, il n'y a pas de difficulté majeure dans la réalisation des PFMP, y compris pendant la période de crise sanitaire pendant laquelle la plupart des élèves ont pu être intégrés dans les entreprises.</p> <p><u>Conduite routière :</u> Pour les CAP et BCP de la filière conduite routière, il n'y a pas de réelle difficulté pour l'accueil des apprenants en PFMP. Toutefois, il a noté que lors de ces phases de formation en entreprise les jeunes et futurs conducteurs n'ont à ce jour, pas le droit de conduire. La législation est en cours d'évolution et devrait ouvrir sous peu de nouveaux horizons avec une possibilité de conduite encadrée en permis C pour les CAP CLM, CRM, et BCP CTRM, mais également pour le permis D dans le cadre du futur CAP AA CR TV en rénovation. Cela devrait également ouvrir de nouvelles perspectives pour le développement de l'apprentissage.</p>
<p>Plateaux techniques Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>L'académie de Créteil accueille 4 lycées avec des plateaux de conduite de chariot (entrepôts pédagogiques) Pauline Roland (Chevilly-Larue) Charlotte Delbo (Dammartin-en-Goële) Clément Ader (Tournan-en-Brie) Lycée Polyvalent de Coulommiers Seul le plateau de ce dernier est certifié pour l'organisation de tests CACES® R489. Le plateau de Pauline Roland est au norme et doit permettre l'organisation de sessions.</p> <p>L'académie de Paris n'accueille aucun plateau technique permettant la formation pratique du CACES. La formation et la certification doit être externalisée pour la filière logistique, le CACES n'étant plus une composante du référentiel du BCP OTM.</p> <p><u>Conduite routière :</u> Les plateaux techniques sont pour la majorité conformes au besoin de la formation. Néanmoins, certains établissements ne sont pas équipés de quais qui pourraient faciliter certains aspects de la formation et de la certification. La filière est soutenue par l'AFT branche professionnelle du transport. À ce titre chaque établissement de la conduite routière est doté d'un véhicule de type porteur pour les niveaux de première BCP et d'un ensemble pour le niveau terminal.</p>



RH en EPLE

Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...

70% de contractuels certains en possession d'un Master de la spécialité et-ou issus de la profession. Les professeurs titulaires sont ceux qui ont mené à bien une reconversion il y a quelques années depuis Comptabilité ou Vente.

Il s'agit d'une filière pour laquelle, globalement, une réelle difficulté à recruter et à installer durablement les enseignants est constatée. Ces difficultés sont très liées au contexte du marché de l'emploi.

La création d'un vivier de contractuels est en cours

La nomination des enseignants titulaires se réalise sur postes spécifiques nationaux. Il est demandé aux enseignants un bon niveau universitaire mais également une appétence pour le secteur.

Deux formations sont mises en place en lien avec les corps d'inspection pour accompagner les équipes :

- Reconstitution de la formation à la conduite de chariots (réglementaire)
- Mise en place de la formation Mise en œuvre de la rénovation du Bac Pro OTM » à la rentrée 2021

Conduite routière :

En conduite routière 38% de contractuels sur l'académie de Versailles et 33% sur l'académie de Créteil. Des équipes pédagogiques majoritairement masculines, seules quatre femmes exercent sur cette filière à ce jour.

Les recrutements sont principalement au niveau d'étude du Bac. Il y a tout de même un vivier qui se construit au regard de la pénibilité du métier qui fait face à des reconversions fréquentes. Des recrutements sont possibles au travers de contacts fréquents des enseignants avec les acteurs du monde économique. Les contractuels recrutés ont pour beaucoup une expérience de la conduite, mais également de la formation en CFA.

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

Développer le TSMEL en apprentissage pour les post-bacs-pro dans une logique de parcours améliorant l'insertion. Développer le CAP OS RCL pour répondre aux besoins du monde économique sur la livraison du dernier kilomètre.

Ressources

[Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030](https://optl.fr/wp-content/uploads/OPTL-2021.pdf)

<https://optl.fr/wp-content/uploads/OPTL-2021.pdf>

<https://www.actu-transport-logistique.fr/routier/etude-aft-la-filiere-attire-davantage-sauf-en-conduite-routiere-632337.php>

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/prospective_2040-2060_des_transports_et_des_mobilites_-_rapport_transversal_-_fevrier_2022.pdf

https://idf.drieets.gouv.fr/sites/idf.drieets.gouv.fr/IMG/pdf/Monographie_Logistique_final.pdf

https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-06/datalab_68_bilan_social_trm_edition2020_juin2020_0.pdf

https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/docs/rapports-etudes/rapportdm_professionnelstransportlogistiquejuin2018.pdf

<http://www.senat.fr/rap/r20-604/r20-6041.pdf>

<https://www.senat.fr/rap/r20-520/r20-5201.pdf>

<https://optl.fr/wp-content/uploads/Rapport-OPTL-IDF-2021.pdf>



Fiche 6 : Filières Génie électrique, Electrotechnique, Electronique

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

La filière du génie électrique a été complètement renouvelée, à savoir :

- 2016 : Bac pro MELEC (Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés) et Bac Pro SN (Systèmes numériques)
- 2017 : BP électricien
- 2018 : CAP électricien, BTS SN
- 2021 : BTS électrotechnique

Volume d'apprenants sur la Région académique : 18966

- 7500 : Bac pro MELEC
- 5400 Bac Pro SN
- 200 : BP électricien
- 2600 : CAP électricien
- 1000 : BTS électrotechnique
- 2066 : BTS SN

Nombre d'établissements publics, privés et CFA accueillants :

- des CAP électricien : 73
- des Bac PRO MELEC : 105,
- des Bac Pro SN : 46
- des BTS électrotechnique : 42
- des BTS SN : 45

Nombre d'enseignants en génie électrique :

- 862 en pré-bac
- 100 en BTS électrotechnique
- 125 en BTS SN

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

La filière du génie électrique est en pleine expansion. Le développement de nouvelles technologies entraîne une adaptation des formations des futurs techniciens. (IRVE, nouveau mix énergétique, décarbonation des systèmes électriques, stockage de l'énergie, objets connectés, intelligence artificielle, traitement de la donnée, cybersécurité, domotique, maintien à domicile des personnes âgées, hypervision, économie circulaire. L'enjeu de la filière est de poursuivre et amplifier ses évolutions dans les domaines des transitions numérique, écologique et solidaire notamment en faveur du développement durable.

Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Retrofit de systèmes industriels, maintenance véhicules électriques, installation et maintenance de bornes IRVE, reconditionnement de matériels électroniques (portables, PC, tablettes, électroménagers, multimédia...), traitement de la donnée et cybersécurité en complément des axes matériels et logiciels déjà développés en BTS. Développement de formations complémentaires spécifiques aux besoins locaux (MC, FCIL). Coloration des diplômes par bassins d'emploi, mise en place de modules adaptés de courte durée.

Offre de formation

Etat des lieux

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

Attractivité

Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités

Forte demande de CAP électriciens, besoin important de main-d'œuvre (2^{ème} métier sous tension en Île de France) lié notamment à de grands chantiers : Grand Paris, JO 2024... Les offres d'emplois portent de plus en



	plus, sur le niveau V en Génie électronique. Concernant le génie électrique le niveau IV assure encore une insertion professionnelle.
<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives</p> <p>Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	Beaucoup de nos élèves poursuivent leurs études en STS (entre 30 et 40% en fonction de la spécialité). Sur les élèves restant de bac pro, 39 % obtiennent un emploi sous 6 mois. En BTS ce taux passe à 55% (Chiffres DEPP). Le taux d'insertion des étudiants après un BTS reflète notamment les poursuites d'études post STS.
Points d'attention complémentaires	
<p>Mise en œuvre des PFMP</p> <p>Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	Saturation des terrains de PFMP sur l'académie de Créteil en bac pro SN. (Stages peu en adéquation avec la formation). Les étudiants de BTS ont parfois des difficultés à trouver des stages. Il pourrait être intéressant de fédérer les entreprises autour de cette problématique.
<p>Plateaux techniques</p> <p>Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	Les équipements et les plateaux techniques restent adaptés à la formation. La Région Île-de-France a bien accompagné les établissements en matière de dotation dans le cadre des différentes rénovations des référentiels. Il existe un plateau technique mutualisé à l'échelle régionale afin de dispenser les enseignements spécifiques à la haute tension. Un projet d'extension de ce centre de ressource est à l'étude pour accompagner les évolutions de la filière.
<p>RH en EPLE</p> <p>Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	Le manque de RH (professeurs titulaires et contractuels) ne permet de couvrir les besoins des établissements pour enseigner les deux disciplines. - Une véritable expertise est nécessaire pour enseigner dans les différents segments de la filière et il existe à ce titre une réelle problématique RH. - Des difficultés de recrutement par faute de candidats et de profils adaptés : Les candidatures sont majoritairement de niveau Bac +3 à Bac +5, sans expérience professionnelle « métiers ». - Un certain nombre de stagiaires ne prennent pas les postes et renoncent au concours. - Moins de candidats se présentant aux concours. Les sortants de concours sont pour une majorité des enseignants contractuels déjà installés. - Des difficultés de recrutement par faute de candidats et de profils adaptés : Les candidatures sont majoritairement de niveau Bac +3 à Bac +5, sans expérience professionnelle « métiers ». - Un certain nombre de stagiaires ne prennent pas les postes et renoncent au concours. - Les services des enseignants dépassent largement 18h, (mini 3 à 4 HSA) compensant en partie les soucis RH.
Préconisation d'évolution de l'appareil de formation	
Synthèse en 2 à 6 axes	
<p>A ce jour l'offre de formation répond relativement bien aux besoins économiques. Il est recommandé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas développer l'offre du BTS SN option B - ne pas réduire l'offre du bac pro MELEC ainsi que du bac pro SN options B et C <p>Un développement est envisageable pour le Bac pro SN option A ainsi que pour le BTS Electrotechnique dans une logique de parcours bac-pro / BTS</p>	
Ressources	
<p>Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion. Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030</p>	



Fiche 7 : Filières Alimentation, Hôtellerie-Restauration, Tourisme

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Hôtellerie Restauration : Conséquence de la conjoncture COVID, l'attractivité est en baisse, malgré les besoins de la profession qui restent importants surtout pour le service. (CAP commercialisation et service en HCR et Bac Pro service et commercialisation, voie techno et BTS).

Alimentation : Pour l'académie de Paris l'offre de formation est en très forte tension - tout public confondu - pour la filière farine (cap pâtissier, boulanger, chocolatier), les autres champs sont également en tension dans une moindre mesure. Sur le territoire de l'académie de Versailles il y a de nombreuses boulangeries-pâtisseries à reprendre dans les années à venir (départs à la retraite), forte inquiétude de la profession face au faible nombre de repreneurs potentiels à ce jour. Dans l'académie de Créteil le marché de l'emploi est favorable pour accueillir plus de titulaires de CAP Boulanger ou Bac Pro Boulanger Pâtissier. En boucherie, les deux centres de formation sont concentrés en Seine-et-Marne. C'est un secteur porteur d'emplois mais qui reste peu attractif pour les jeunes. A ce jour pas de CAP boucherie proposé en voie initiale dans les EPLE. En poissonnerie, en région académique, seul le CFA Médéric à Rungis propose le CAP et le Bac Pro Poissonnier Ecailleur.

Formation continue en Île-de-France : les GRETA se sont positionnés en interacadémique sur les AFC 2019 (marché Pôle emploi) et sur le PRFE (marché Région) auxquels ils ont répondu en février 2022. Réponse attendue à la fin du printemps 2022. Ces marchés s'adressent aux demandeurs d'emploi et devront couvrir un maximum de certifications de la filière sur l'ensemble du territoire francilien.

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

Hôtellerie Restauration : une forte demande de la profession à accompagner en proposant des réponses aux nouvelles attentes en termes de savoirs et compétences (dark kitchen, livraison,..)

Le contexte COVID a fait évoluer le comportement des salariés en salle et en cuisine, qui aspirent à de meilleures conditions de travail (organisation du temps de travail) et à une revalorisation salariale. Les entreprises retravaillent les fiches de postes pour s'adapter.

Formation continue en Ile de France – Même constat sur l'évolution de l'emploi. Par ailleurs une demande sur le métier de "community manager" particulièrement adapté au domaine HR a été identifiée. Sur le dernier marché région (PRFE), la demande portait également, pour la première fois, sur des niveaux 6 (bachelor et licences professionnelles).

Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Locavore – dark kitchen – click and collect - développement marketing et commercialisation – formations à l'entrepreneuriat sont particulièrement recherchées

Quelques pistes de développement à envisager :

- colorations des diplômes ;
- formation à la mini entreprise en terroir ;
- formations autour de la traçabilité des produits "bien manger" ; le bio et la consommation écocitoyenne ;
- La sensibilisation à l'entreprenariat est un complément de formation qui serait apprécié par la profession.

Formation continue Île-de-France : envisager le développement de qualifications sur la "nouvelle" cuisine : cuisine minceur, végan, etc.

Offre de formation



Etat des lieux

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique

Hôtellerie Restauration : L'offre est globalement correctement répartie sur le territoire de la région académique entre les différents opérateurs de formation EPLE et CFA privés. Les différentes formations possibles sont correctement représentées CAP, BAC PRO BTS, MC pour les métiers de barman, sommellerie, traiteur, desserts de restaurant, organisateur de restaurant.

Une forte concurrence existe avec les établissements privés hors contrats.

Alimentation : Selon les territoires, on observe un déséquilibre persistant entre les opérateurs de formation publics et privés. La quasi-totalité des formations de la filière alimentation est assurée par des opérateurs pédagogiques privés hors contrat. Un lycée professionnel public développe un parcours en pâtisserie dans l'académie de Paris. Dans l'ouest de la région académique, l'offre est quasi exclusivement centrée sur la farine. Pas de poissonnerie, quelques places en CAP et BP Boucher proposées dans un CFA. On observe un équilibre intéressant public/privé pour les formations en boulangerie / pâtisserie avec des acteurs complémentaires :

- 4 EPLE en initial + 2 EPLE différents qui font de l'apprentissage et/ou de la formation continue
- 4 acteurs privés (CFA Versailles (CMA78), FDME (91), Férandi (95), IMA Villiers le Bel (CMA 95).

Formation continue en Ile-de-France : on observe une forte concurrence entre opérateurs privés. Le développement de nouvelles actions dans les EPLE reste limité.

Jusqu'à ce jour pas d'EPLE en HRT dans l'est de l'académie de Versailles qui sera très prochainement corrigé avec l'ouverture d'un lycée Hôtelier à Bezons.

Attractivité

Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités

Hôtellerie Restauration : On observe une forte demande de la part des jeunes pour les formations en cuisine au détriment des formations en service. Pour des raisons pédagogiques, il convient néanmoins de veiller à maintenir un équilibre entre ces formations au sein des établissements.

Les lycées ayant un internat sont intéressants sur le plan pédagogique car ils permettent de diversifier les situations d'apprentissage en proposant un service en soirée par exemple.

Alimentation Dans les académies de Paris et Versailles les taux d'attractivité de la filière farine sont particulièrement élevés, respectivement 4,8 et 2,9 en 2nde et en CAP pâtissier. L'attractivité des formations de pâtisserie est également forte dans l'académie de Créteil.

Formation continue en Ile-de-France : On observe les mêmes tendances que pour la formation initiale : forte demande en cuisine et en pâtisserie mais très peu de candidats pour le service en salle et l'hébergement.

Les parcours

Etat des lieux et perspectives

Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur le marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

Hôtellerie Restauration : la formation est organisée en parcours sur le territoire francilien (du CAP au BTS), avec les perspectives d'emplois associées que les diplômés soient issus de la formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage ou issus de la formation continue.

La question du développement de licence et master pour répondre à la demande de montée en compétences, dans un paysage où sont très implantés les CFA privés, se pose.

Alimentation : Globalement, on note une très forte implantation des CFA privés dans le paysage. On note une forte attractivité des CFA privés pour les métiers de la boulangerie pâtisserie.

Formation continue en Ile-de-France : on observe un nombre croissant de candidats avec des petits niveaux de maîtrise de la langue française et des compétences logico-mathématiques, en conséquence une mise à niveau de l'acquisition des fondamentaux doit être envisagée systématiquement.

Points d'attention complémentaires



Mise en œuvre des PFMP

Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants

Hôtellerie Restauration : pas de difficultés pour le placement des élèves qu'il convient cependant de sensibiliser au respect des horaires, posture et attitude.

Alimentation : pas de difficultés particulières de placement en PFMP pour les élèves des EPLE. On observe cependant quelques difficultés pour la concrétisation de contrats en apprentissage quel que soit le champ métier de la filière. L'encadrement par le maître d'apprentissage doit faire l'objet d'une attention particulière.

Plateaux techniques

Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser

Hôtellerie Restauration : Forte technicité des plateaux techniques. Les plateaux techniques sont souvent très utilisés, en formation initiale sous statut scolaire, et en apprentissage.

Alimentation : Les plateaux sont également très sollicités. Les épreuves certificatives mobilisent fortement les plateaux techniques, elles sont longues et se déroulent sur de longues périodes parfois au détriment de la formation.

RH en EPLE

Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...

Hôtellerie Restauration : Forte volatilité de la RH - une partie des stagiaires et néo-titulaires originaires de province ne s'installent pas durablement en région parisienne. Un important effectif de professeurs contractuels à prendre en compte (recrutement et formation)

Alimentation : Dans l'académie de Paris le vivier RH titulaire est quasi inexistant. Dans les académies de Versailles et Créteil, on dénombre 25 enseignants Education Nationale dont 50% de contractuels avec un taux de rotation d'environ 10% par an. Très peu de postes au concours donc pas de stagiaires. Les enseignants vacataires sont parfois d'anciens professionnels qui s'engagent dans une seconde carrière.

Formation continue en Ile de France : Elle rencontre globalement les mêmes difficultés que la formation initiale.

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

Hôtellerie Restauration :

- Proposer des modules/compléments de formation à l'entrepreneuriat pour des élèves de CAP et BAC PRO qui seront peut-être amenés à devenir entrepreneurs ;
- Identifier et valoriser les parcours vers MHR pour celles et ceux désirant axer leur carrière sur le management et l'entrepreneuriat (MAN -> MHR, VT-STHR -> MHR, VP-HR -> MHR) ;

Alimentation :

- Pour les formations de l'alimentation, favoriser leur implantation au sein d'établissements de l'hôtellerie restauration pour étoffer l'offre de formation. Proposer des parcours sécurisés.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

Défi métiers : <https://www.defi-metiers.fr/search/site/hotellerie%20restauration>

DARES – Portrait des métiers : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/portraits-statistiques-des-metiers>



Fiche 8 : Filières Métiers de l'automobile, Maintenance des matériels

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

On assiste ces dernières années à une transition énergétique de la motorisation thermique vers l'électrique.

Les acteurs de la filière appellent à une transformation des formations, à ce jour essentiellement mécanique au profit de l'électromécaniques.

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

- Transition vers les véhicules et matériels électriques et hybrides ;
- Transition vers les véhicules et matériels autonomes

Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Il convient d'accentuer la formation aux risques électriques des élèves et étudiants. Cette certification devient progressivement un préalable à l'embauche.

Offre de formation

Etat des lieux

Tableau de bord de la voie professionnelle.

<http://acver.fr/tb-vp>

En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique

A la rentrée scolaire 2021(RS21), d'après l'observatoire de l'ANFA, 8 219 jeunes sont en formation sous statut scolaire (3 945) ou en apprentissage (4 274). Soit 16,5 jeunes pour 100 salariés.

Répartition :

- Maintenance VP 53,5%,
- Carrosserie/peinture 18,2%,
- Maintenance VTR 6,3%,
- Maintenance motorcycle 7,6%

L'évolution des effectifs en formation est principalement portée par l'apprentissage. (+260 apprentis à la RS21 soit 5,9%)

Depuis 2016, les effectifs en formation sont en augmentation de 36%.

Source :

<https://www.anfa-auto.fr/sites/default/files/2022-04/Régioscope%202022%20Île-de-France.pdf>

Attractivité

Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités

Toutes formations confondues du CAP au BTS, l'attractivité pour les formations de la filière de la maintenance des véhicules et matériels reste globalement bonne avec un taux de pression de 5,9. Le nombre de vœux 1 reste toutefois inférieur à la capacité d'accueil sauf pour les CAP qui restent plus attractifs.

Formation continue : On observe une forte demande pour les CAP MVA VL, CAP Peinture en carrosserie et réparation des carrosseries.

Les parcours

Etat des lieux et perspectives

Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur le marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

Au regard de l'évolution de la filière, il convient de développer les parcours de formation intégrant les énergies renouvelables et le numérique.

- Formation spécifique sur les véhicules électriques, véhicules hybrides rechargeables;
- Formation aux nouvelles technologies
- « Greenification » des véhicules : Retrofit des véhicules, ADBLUE, ...

Points d'attention complémentaires

Mise en œuvre des PFMP

Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants

Les apprenants des filières de la maintenance des véhicules et carrosserie ne rencontrent pas de difficultés particulières pour trouver une entreprise d'accueil pour leur PFMP.

Les élèves de la filière de la maintenance des matériels rencontrent eux des difficultés importantes pour trouver une entreprise d'accueil pour leur PFMP. La demande des entreprises semble s'être plutôt portée sur le niveau BAC+2.

Plateaux techniques

Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser

A ce jour, pour certains plateaux techniques, il conviendrait d'accompagner les évolutions du secteur automobile avec la montée en puissance des véhicules hybrides, véhicules et matériels électriques, et suivant l'évolution des référentiels pédagogiques.



RH en EPLE

Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser.
Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...

Forte tension RH pour couvrir les besoins à la fois en formation initiale et continue.

La grande majorité des enseignants en maintenance des véhicules et des matériels doit être accompagnés pour se former aux nouvelles technologies (chaîne de traction, calculateur, système ADAS, véhicule autonome, etc.). Les professeurs de lycée professionnel en maintenance des véhicules et en réparation des carrosseries font en moyenne 21h de face à face pédagogique. Les professeurs en maintenance des véhicules sont majoritairement des titulaires, la pyramide des âges est équilibrée. Dans l'académie de Versailles, 71% des 31 professeurs en réparation des carrosseries sont titulaires, 20 professeurs ont plus de 51 ans dont 7 ont entre 57 et 62 ans.

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

- Privilégier une stratégie de coloration des formations existantes en fonction des besoins des partenaires de la filière en développant des modules complémentaires ou FCIL (Transition vers le véhicule électrique, l'intégration de l'intelligence embarquée dans les véhicules et matériels).
- Développer une offre de formation structurée autour de parcours CAP – Bac Pro – BTS – La liaison Bac Pro BTS doit être en particulier accompagnée en privilégiant les implantations qui permettent une véritable synergie entre les Bac Pro et les BTS : Activités pédagogiques partagées, mutualisation d'espaces de formations et d'équipements...
- Renforcer l'offre en apprentissage qui correspond à une demande sociale

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

Défis Métiers – Maintenance Automobile : <https://www.defi-metiers.fr/search/site/automobile>

DARES – Portrait des métiers : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/portraits-statistiques-des-metiers>

Portail AFORPA - <https://www.aforpa.fr/>



Fiche 9 : Filières Prévention-Sécurité

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Les agents de sécurité et de surveillance et métiers assimilés font partie des **20 métiers qui recrutent le plus en 2022** (source INSEE) avec un besoin de 40 000 embauches. Même si l'on peut noter un repli du secteur de la sécurité privée, en termes de CA (-3,1%), l'activité reste dynamique. En 2019 (source INSEE), 134 000 personnes travaillent dans la sécurité privée, cela représente 8,2 % de l'ensemble des salariés des activités de soutien, avec peu de dirigeants salariés, de cadres et de professions intermédiaires (5 % contre 15,6 % dans l'ensemble des activités de soutien). Les agents de sécurité représentent 84,3 % des salariés du secteur. Les cadres intermédiaires de la police et de l'armée et agents de police municipale représentent des parts relativement faibles des métiers de la sécurité : respectivement 6% (7 097 emplois) et 3% (4 047 emplois). **Les profils sont plutôt jeunes et masculins.** (Cf. Source Région IDF). L'activité de sécurité privée est très rigoureusement encadrée par le CNAPS qui délivre les cartes professionnelles indispensables pour exercer. **La loi sécurité globale (n° 2021-646 du 25 mai 2021) redéfinit l'éligibilité à l'obtention de cette carte (Titre de séjour d'au moins 5 ans sur le territoire, niveau B1 en expression du français, fichiers TAJ, FPR et B2 s'agissant de la probité).** Elle vient également dans la continuité de la mise en place du nouveau système d'information sur les armes. Enfin, le contexte d'instabilité liée à guerre en Ukraine et l'expérience passée liée à la guerre des Balkans montrent que les périodes de guerre et post-guerre sont propices à l'émergence de circulation d'armes et de trafics qui génère un besoin en sécurité privée.

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

En ce qui concerne les **besoins en emplois** liés à la **coupe du Monde de Rugby en 2023 et les Jeux Olympiques de 2024**, la CCI indique qu'ils ont été quantifiés, mais le comité olympique tempère (recrutement par les sites eux-mêmes, des estimations hautes, basses et moyennes ont été faites, les appels d'offre sont en cours). Le CEP Sécurité, dont le rapport final qui a été publié fin octobre 2019, indique un besoin correspondant à **30 000 postes mobilisés (et non à recruter) dans la sécurité privée.** Les métiers du secteur vont évoluer notamment en raison de la **transformation numérique.** Le développement de la cybercriminalité met en perspective le manque de développement en matière de formation en cybersécurité, selon un avis d'avril 2021 de la Commission Supérieure du Numérique et des Postes. La crise économique attendue pourrait être amortie dans ce secteur. Certains secteurs (aéroportuaire par exemple), après avoir connu une forte baisse de l'activité, voient leur chiffre d'affaires augmenter. Ainsi, Sur les 9 premiers mois de l'année 2021, le chiffre d'affaires du segment International et développements aéroportuaires s'élève à 488 millions d'euros, en hausse de + 46,2 % par rapport à la même période en 2020 (Source ADP). Les besoins en termes d'emplois sont concrétisés par une hausse d'effectif, notamment en CFA sur les métiers concernés. S'agissant de la sécurité publique, les préoccupations des français s'orientent vers un besoin de plus de sécurité. En effet, en 2019, 9,5 % des femmes âgées de 14 ans ou plus ont déclaré que la délinquance était le problème le plus important dans la société française actuelle parmi la liste des huit items proposés (Source INSEE).

Perspectives

Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.

Historiquement, pour recruter leurs agents de sécurité, les entreprises recherchent les qualifications suivantes : le CQP APS (aujourd'hui Titre APS) avec carte professionnelle, le SIAPP et le SST. Les entreprises ont leurs propres centres de formation : elles recrutent sans diplôme, forment leurs salariés et font valider les certifications en interne.



	<p>Aujourd'hui, le secteur de la sécurité se voit impacter par les évolutions technologiques. Des spécialisations en « Systèmes d'alarme » ou en « télépilote pour prises de vue aérienne » sont recherchées, la création de MC pourrait être envisagée. Un travail autour du pilotage de drones et du Brevet d'Initiation Aéronautique pourrait être conduit par formation complémentaire, coloration ou modules.</p> <p>L'émergence de besoins de techniciens en cybersécurité constitue également des perspectives pour la filière sécurité. Ce besoin requiert des compétences informatiques en lien avec une formation de développeur informatique, après le BTS SIO par exemple.</p> <p>La digitalisation de la filière (recours à des outils numériques) ne doit pas être confondue avec la cybersécurité qui demande des connaissances informatiques et non bureautiques approfondies. A contrario, les élèves des formations informatiques formés à la cybersécurité peuvent enrichir leur cursus de formation à la sécurité.</p> <p>En ce qui concerne nos diplômés de niveau 3 et 4, il paraît indispensable de construire des parcours permettant l'acquisition d'un niveau B1 en Langue vivante (CERCL), afin de permettre aux apprenants de répondre aux événements à caractère international à venir.</p> <p>L'ouverture du Campus des métiers et des qualifications (CMQ) Sécurité, permet de mettre en place des actions d'accompagnement des élèves (Forum des entrants, container incendie, parrainage chef d'œuvre) et de proposer des parcours de formation pour développer les compétences en anglais et relationnelles. Le CMQ permet également d'impulser une dynamique collective associant les 19 lycées publics et privés portant la filière des métiers de la sécurité.</p> <p>La programmation des grands événements (Coupe du monde et JO notamment) va également faire émerger des besoins de formation de maître-chien pour la détection ; titre de maître-chien en sécurité privée (IESC).</p>
Offre de formation	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>L'académie de Créteil propose la formation Bac Pro Métiers de la Sécurité dans 4 établissements (2 en Seine et Marne, 1 en Val de Marne et 1 en Seine-St-Denis). Cela représente un effectif de 342 élèves répartis de la Seconde et la Terminale. Il n'existe pas de formations de niveau 3 dans cette académie.</p> <p>L'académie de Versailles propose la formation Bac Pro Métiers de la Sécurité et CAP Agent de sécurité dans 9 établissements publics (2 dans les Yvelines, 2 dans l'Essonne, 2 dans les Hauts de Seine dont un qui ne propose que le CAP et 3 dans le Val D'Oise) et 1 établissement privé sous contrat. Cela représente un effectif de 840 élèves répartis de la Seconde à la Terminale en bac pro Métiers de la sécurité et 301 CAP Agent de sécurité répartis entre la première et la deuxième année. 3 ouvertures de divisions sont faites en 3 ans en bac pro et un nouvel établissement a ouvert un CAP. 1 CFA privé propose la formation au bac pro Métiers de la Sécurité en deux ans, il présente en moyenne une dizaine de candidats à l'examen (18 cette année). 2 établissements publics et l'établissement privé proposent la formation Bac Pro Métiers de la Sécurité en apprentissage sur 2 ans, en groupe dédié. Le nombre d'apprentis est d'environ 50 sur les deux ans de formation. L'académie de Versailles propose également la formation BP ATST (sécurité dans les transports) en partenariat avec la SNCF (24 apprentis en moyenne répartis sur deux ans de formation) et le BP ATPS (prévention sécurité) qui peine à remplir (6 élèves sur les deux ans, mais une montée en effectif régulière).</p> <p>L'académie de Paris propose la formation Bac Pro Métiers de la Sécurité dans deux lycées (un public et un privé), cursus 3 ans en voie scolaire et cursus 2 ans en apprentissage et en scolaire pour les élèves issus de CAP AS principalement (110 apprenants). Les CAP AS en voie scolaire sont implantés dans 3 lycées parisiens (57 élèves). Une FCIL préparation</p>



concours de la police municipale de Paris est ouverte depuis 2021, effectif de 16 élèves, formation inscrite sur Parcoursup. Un lycée public projette de déposer prochainement une demande d'habilitation à la certification SIAPP.

Le CMQ Sécurité propose une formation BAC+1 en management de proximité. Accessible après un bac général, technologique ou professionnel, les étudiants passent le titre APS, le SIAPP, le SST et bénéficient de cours de management.

En bac pro Métier de la sécurité, le taux de décrochage au cours du cursus est très faible, il s'agit généralement d'une erreur d'orientation.

Pour les 3 académies, l'offre de formation au niveau 5 (BTS MOS), est encore à structurer (3 sections en scolaire dont 1 privé pour Versailles, 1 scolaire et 3 par la voie de l'apprentissage pour Créteil dont 1 public et 2 privés et 1 pour Paris. Certaines zones sont encore peu couvertes (93) alors que les besoins de formation existent. Le fort développement de l'apprentissage se heurte à des lieux de formation parfois incompatibles avec le niveau attendu.

Une **demande émane d'organismes de formation privés quant à la formation initiale par apprentissage**. En effet, le contexte lié aux attentats constitue un argument sur lequel ils s'appuient pour solliciter des ouvertures par apprentissage. Pourtant un point de vigilance constaté : **la réforme du bac pro (ouvert vers le privé) est méconnue du secteur privé**, alors le titre APS (ex CQP) reste actuellement très demandé par la profession de ce secteur.

Des habilitations à certifier SIAPP et PSE1 ou 2 pourraient faciliter l'insertion professionnelle (même si les détenteurs de bac et CAP sont réputés par arrêté être qualifiés par équivalence, les diplômés peinent à le faire reconnaître lorsqu'ils postulent car les arrêtés mentionnent encore les anciens noms de diplômés – actualisation en attente).

Les jeunes titulaires du CAP sont souvent orientés vers les BAC PRO en apprentissage, BP ou la MC SEOP s'ils veulent poursuivre leurs études ; le nombre de places en 1^{ère} bac pro ne permet de satisfaire le nombre total de demande de poursuite d'études des CAP.

La formation accueille essentiellement des garçons (73,9 %). 39% des diplômés s'insèrent professionnellement après leur formation. L'ouverture du BTS MOS ainsi que les concours ouverts par la sécurité publique sont à prendre en compte pour une insertion différée pour les mineurs. Les trois académies proposent le dispositif Passpro aux élèves de 3^{ème}, une information sur l'exercice des métiers et de la réglementation est disponible sur les sites académiques.

Point législation : Pour exercer les missions d'agent de sécurité, il faut être détenteur de la carte professionnelle. Elle est demandée après l'obtention du CAP Agent de sécurité (AS), du BAC PRO Métiers de la sécurité (MS), de l'attestation de réussite intermédiaire (ARI) délivrée en fin de première ou en passant un module optionnel en BTS MOS ; et également après obtention du Titre pro APS). La carte pro n'est active qu'à la majorité.

A l'entrée en formation, les élèves effectuent une demande d'autorisation préalable d'obtention de la carte pro ce qui leur permet de réaliser des PFMP en entreprise privée.

Pour conclure un contrat d'apprentissage, il est nécessaire d'être détenteur de sa carte professionnelle, c'est pour cela que les formations en apprentissage accueillent principalement des détenteurs du CAP AS, ou des apprentis qui sont titulaires du titre APS avant d'entrer en apprentissage.



Attractivité

Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités

La filière Prévention-Sécurité regroupe les diplômés sous statut scolaire (Niveaux 3 et 4) suivants :

- CAP Agent de Sécurité
- Bac Pro des Métiers de la Sécurité

L'accès à la 2nde bac pro MS se fait après un entretien « pass pro » qui permet d'évaluer la motivation et le projet professionnel des candidats. L'attractivité de la formation est forte (Créteil : pression de 1,5, Versailles : pression de 1,7 avec 3 établissements encore au-dessus de 2 – 912 demandes, 245 avis très favorables, 272 affectés dont 246 sur vœu 1, pression de 3 à Paris). Pour la session 2020, le taux de réussite est de 94,3%.

L'attractivité de la formation en bac pro MS entraîne une réflexion sur le développement de cette formation, en respectant le quota d'accueil de certains de nos partenaires (Police Nationale, SDIS, BSPP).

Le CAP AS a un taux de réussite de 94,3%. Il a été jusqu'en 2020 le diplôme intermédiaire de la filière, tout en ayant la possibilité de le passer lors d'un cursus de 1 an ou 2 ans.

Le taux de pression est plus faible en CAP. Moins de 1 sur Versailles (455 demandes, 104 avis très favorables après l'entretien pass pro, 144 affectés dont seulement 87 sur vœu 1)). Avec l'ouverture d'un CAP AS sous statut scolaire dans un 3^{ème} lycée parisien, le taux de pression est descendu à 1.

Les sections de CAP accueillent un public fragile. Les difficultés rencontrées par ces élèves et les exigences du métier (capacités sportives, cognitives pour l'orientation, expressions pour donner des consignes) les mettent parfois en grande difficulté lors de la formation et en PFMP.

Le succès de la filière est lié en général aux perspectives variées en termes de carrière professionnelle, (Sécurité civile, publique et privée) même si certains accès ne se font ensuite que par voie de concours. La création du BTS management opérationnel de la sécurité répond à un besoin de compétences en management en raison de l'augmentation des besoins en emplois dans le secteur de la sécurité et l'accroissement de la taille des équipes à gérer. Une étude de 2011 faisait déjà état de l'augmentation des besoins : <https://www.cereq.fr/emplois-et-professionnalisation-dans-les-metiers-de-la-securite>. Les dix dernières années ont été marquées par une augmentation continue des besoins de ces profils et d'un besoin d'encadrement intermédiaire.

Les parcours

Etat des lieux et perspectives

Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP

Les élèves qui souhaiteraient poursuivre après un CAP AS n'ont d'autre choix que de s'inscrire en apprentissage. Exemples : BAC Pro métiers de la sécurité (pas de section sur Créteil) MC SEOP (uniquement en CFA privé), ou bien BP ATST ou ATPS (uniquement sur Versailles), en raison du peu de places disponibles en première en Bac Pro MS sous statut scolaire permettant d'accueillir des élèves hors montants Secondes.

Il existe deux FCIL :

- Service aéroportuaire située à Meaux qui vise à développer les compétences des élèves sur la relation-client et la sécurité aux frontières.
- Préparation concours située à Arpajon qui vise à aider les candidats à optimiser leurs chances de réussite aux concours d'entrée organisés dans les différents « corps » de la Sécurité et de la prévention Publique : Police Nationale, Gendarmerie, Police Municipale, Sapeur-Pompier, Administration pénitentiaire. Sont visés les concours de niveau BAC, c'est-à-dire de catégorie B : Gardien de la paix – Sous-officier de Gendarmerie - Gardien de police Municipale – Sapeur-pompier – Personnel de surveillance (pénitentiaire).



	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation concours de la police municipale en partenariat avec la ville de Paris <p>La création du BTS MOS et son développement rapide par l'alternance vient rattraper le retard sur ce premier niveau d'encadrement. Il reste encore sous dimensionné dans la voie scolaire sur certaines zones (par exemple le 93).</p> <p>Sur Versailles : environ 140 candidats de bac ont confirmé au moins un vœu sur Parcoursup : Presque 2/3 pour le BTS MOS mais seulement 20% ont confirmé, 1/3 est admis. 15% demandent STAPS (¼ confirme) ; idem pour diplôme d'infirmier. Un peu plus de la moitié sont admis dans le supérieur.</p> <p>En BTS MOS, 2/3 des étudiants sont issus de la voie pro et principalement du bac sécurité.</p> <p>L'âge des élèves représente un frein lorsqu'il s'agit de présenter un concours d'admission au sein des institutions de sécurité civile ou publique. Grâce aux partenariats avec la BSPP, l'Armée de terre et l'AP, les élèves les plus proches de la majorité peuvent s'inscrire aux différents concours. 43% des jeunes issus du bac pro s'insère dans le domaine de la sécurité.</p> <p>Au niveau 3, les métiers exercés à moyen terme sont en lien avec la formation reçue. La concentration est marquée : 39% des diplômés en Sécurité des biens et des personnes en emploi travaillent dans le domaine professionnel des Services aux particuliers et aux collectivités, essentiellement comme agents de gardiennage et de sécurité (36%).</p> <p>Au niveau 4, la concentration dans les domaines professionnels en lien avec la formation est très forte : la majorité des diplômés en Sécurité des biens et des personnes en emploi travaille dans le secteur de la sécurité privée ou de la sécurité publique. Les deux principaux domaines professionnels d'insertion sont : Services aux particuliers et aux collectivités (34%) correspondant essentiellement aux Agents de gardiennage et de sécurité (31%) et Administration publique, professions juridiques, armée police (28%) correspondant à la famille professionnelle Armée, police, pompier. (Source IDF). Les demandes de VAE ont été multipliées par 4 à la session 2021 (36 vs 10).</p> <p>Le niveau 5, correspond à un besoin de qualification des personnels en situation d'encadrement. Les besoins sont importants et la VAE constitue une réponse à la diplomation nécessaire.</p>
Points d'attention complémentaires	
<p>Mise en œuvre des PFMP et de formation</p> <p><small>Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</small></p>	<p>Les PFMP des classes de seconde et première doivent permettre au jeune de découvrir toutes les fonctions du diplôme.</p> <p>En terminale, l'élève choisit une dominante : « Sécurité Publique et Sûreté » ou « Sécurité Incendie ». Les PFMP de classe de terminale, d'une durée de 8 semaines, sont alors réalisées dans une ou des structures présentant des activités de la dominante. Cette dominante n'équivaut pas à une option, l'intégralité du programme doit être abordée en formation. Le choix de la dominante implique également que l'épreuve E32 s'appuie sur un dossier construit par le candidat dans la dominante choisie.</p> <p>Le programme PSE1 et PSE2 est inscrit aux référentiels. Les académies et/ou les établissements ont établi des partenariats pour certifier les élèves.</p>



Les partenariats (certains en inter académie) avec les partenaires institutionnels (Police, BSPP, SDIS, AP, 3 Armées, Gendarmerie) permettent aux élèves mineurs notamment de faciliter la réalisation des PFMP. Les PFMP en secteur privé sont une alternative ; les nombreuses entreprises privées doivent être mieux identifiées afin d'étoffer le vivier de lieux de PFMP.

Certains partenariats SDIS et BSPP sont financés par les établissements ou rectorats. En raison du développement de la filière et les contraintes RH des centres incendie, l'équité de traitement et le financement ne rendent plus possible l'équité de traitement sur la région IDF. Une réflexion interacadémique doit être menée, appuyée notamment autour de l'engagement des jeunes dans un dispositif individuel (SPV).

Le partenariat Police Nationale inter académie permettant l'accueil de 2 sections de 24 par département nécessite d'être adapté à l'évolution de l'offre de formation. Une convention nationale propose des modalités de partenariat avec moins de PFMP. Une réflexion interacadémique doit être menée. Une réflexion identique doit être conduite avec la Gendarmerie nationale au niveau de l'IDF.

Sans carte professionnelle, il n'est pas possible d'obtenir un contrat de travail en apprentissage pour exercer des missions d'agent de sécurité (il est possible de formuler une demande de stage, mais les lycées déclarent avoir de grandes difficultés à la mettre en œuvre – de nombreux aller-retours administratifs avec le CNAPS). Suelques contrats d'apprentissage apparaissent avec les polices municipales ; certaines recherchant notamment des profils SIAPP.

Certains lieux de stage nécessitent un agrément spécifique : zone dédouanée des aéroports, port d'arme pour les agents ferroviaires, agrément sites nucléaires, cynophiles, préfectoral pour activité opérationnelle au sein de la PM de Paris. Un travail est à mener pour faciliter l'accès à ces spécialités et compléter ainsi les formations Education Nationale.

Deux événements phares ponctuent une année scolaire :

- le forum des métiers des entrants en formation. 1 000 entrants en formation en inter académie, tous niveaux de formation, se voient proposer une rencontre avec les partenaires de la filière. Instaurée depuis 2018, les deux premières éditions se sont déroulées à la Sorbonne, la troisième en distanciel (cause sanitaire) et la dernière au Campus Condorcet. Les élèves bénéficient d'un parcours de rencontres et de temps d'échanges avec les SDIS, la branche privée, la BSPP et la Police Nationale. C'est leur première rencontre avec leurs futurs lieux d'accueils de PFMP. Le Campus Sécurité s'est associé à l'édition 2021.

- Le Bootcamp. Le GRS de Vincennes organise depuis 2019, en partenariat avec les académies franciliennes et de Normandie, une journée de challenges sportifs sur le site de Vincennes. L'édition 2022 porte sur le thème de la résilience (l'édition 2021 s'est tenue en distanciel, par « combats » d'exposés). Un travail est à mener sur le prolongement à donner à cette journée, notamment grâce au CMQ.

Plateaux techniques

Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser

Les établissements sont bien dotés en matière de plateaux techniques : bac à feu, systèmes d'alarme pour la formation, atelier SST, etc.

Une mutualisation dans le cadre du Campus de la sécurité pourrait permettre un développement des matériels liés à l'aéroportuaire par exemple. Le CMQ est d'ailleurs largement mobilisé pour des temps de formation et pour l'accompagnement des actions déjà proposées. L'acquisition de matériels et logiciels spécifiques peut être nécessaire au développement de nouvelles activités ; la question du coût se pose alors.



	Le campus sécurité a réfléchi en inter académique à l'achat et à l'utilisation partagée d'un container à feu.
<p>RH en EPLE Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Depuis la création de la filière il y a eu 3 concours de recrutements. Cette année le CAPLP externe a ouvert pour la première fois, avec 5 postes au national.</p> <p>Sur l'académie de Versailles : 51 enseignants dont 3 titulaires (1 changement de discipline, et 2 concours réservés). Les contractuels sont issus de la BSPP, Police nationale, gendarmerie ou sécurité privé. Tous ont exercé des fonctions d'encadrement. Les équipes sont relativement stables, un besoin en recrutement de 5 à 6 enseignants par an est nécessaire (turn over, non reconduction, augmentation de capacité...). Certains se mettent en disponibilité de leur emploi précédent pour exercer le métier d'enseignant. 2 enseignants PLP titulaires projettent un changement de discipline. Un accompagnement à l'acquisition de compétences est en cours (SIAPP, titre pro et immersion en entreprises), certains utilisent leur CPF. Des formations académiques sont projetées pour compléter la formation des enseignants (incendie, sécurité privé, sécurité publique).</p> <p>Sur l'académie de Créteil : 30% des enseignants sont des contractuels et d'anciens professionnels du domaine de la sécurité (pompiers, militaires, policiers). Certains enseignants appartiennent à une autre discipline de recrutement que PS (GA, Vente, Maths, anglais, Biotech). Les équipes sont stables. Quatre enseignants sont cette année en changement de discipline et l'académie a titularisé 2 enseignants par la voie du BOE. L'attention portée à la RH va permettre de mieux définir l'état des besoins de la filière.</p> <p>Sur l'académie de Paris, la majorité des enseignants sont contractuels et d'anciens professionnels du domaine de la sécurité (pompiers, militaires, policiers). Effectif en EPLE de 12 enseignants dont 3 titulaires (Profil économie gestion).</p>

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

- Ouvertures de sections européennes, afin de promouvoir la LV en situation professionnelle (2 enseignants certifiés DNL sur Créteil)
- Développement des formations disciplinaires à destination des enseignants (didactisation, scénarisation pédagogique, certification SIAPP)
- Travail sur les partenariats : redéfinition des conventions cadres avec les SDIS, BSPP, Police Nationale ; mise en œuvre du partenariat Administration pénitentiaire ; création de conventions cadres avec la police municipale
- Mise en réseau des établissements : pour la carte des formations en scolaire et en apprentissage, le partage des partenaires notamment pour les PFMP, le Bootcamp, le forum des métiers, partage du container à feu, partage d'actions de sécurisation...
- Développement du dispositif Cordée de la réussite " métiers de la sécurité et de la défense " avec l'université Paris 2 Panthéon Assas (tête de cordée) qui associe des collègues et des lycées cristoliens et parisiens (ouverture RS2021)

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

[Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030](#)

<https://adess-france.fr/wp-content/uploads/2021/10/ADESS-Prospective-Strategique-metiers-de-la-securite-1er-octobre-2021.pdf>

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-eco/l15b4194_rapport-information

<https://ges-securite-privee.org/ressources/rapports-parlementaires-et-administratifs>



**RÉGION ACADÉMIQUE
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

<https://www.interieur.gouv.fr/content/download/108900/866716/file/rapport-public-cour-des-comptes-activites-privees-securite-tome1.pdf>

<http://www.cnaps.interieur.gouv.fr/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000042563668/>



Fiche 10 : Filières Métiers de la mode et industries connexes, Matériaux souples

<p>Périmètre de la filière</p>	<p>Métiers de la mode et du vêtement : CAP, BAC PRO, FCIL, BP, BTS, LICENCE Métiers du cuir, chaussures, maroquinerie et sellerie garnissage : CAP, BAC PRO, FCIL, BTS Métiers de l'entretien des textiles option pressing et blanchisserie : CAP MET, BP MAT (Métiers des articles textiles)</p>
<p>Marché de l'emploi</p>	
<p>Actualité de filière Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)</p>	<p>Le tissu industriel de production étant peu dense en Ile-de-France, ce sont les métiers de la vente qui constituent aujourd'hui les principaux pourvoyeurs d'emplois pour les formés des filières définis.</p> <p>L'industrie en Ile-de-France ne représente pas un secteur suffisamment conséquent pour absorber le flux des formés issus des voies professionnelles : pas plus de 7314 offres d'emplois dont 4 681 en vente et en habillement, 272 en nettoyage d'articles. Les offres d'emplois sont en CDI pour 66% de CDI, avec des niveaux de qualification de 75.5% d'employé ; 2.1% d'ouvrier qualifié ; 1.9% d'ouvrier non qualifié.</p> <p>Les demandeurs d'emplois sont au nombre de 29 414, dont 70% de femmes. 20.1% ont - de 25 ans ; 57.3% ont de 25 à 49 ans ; 22.6% ont + de 50 ans. 53.6% sont demandeurs d'emploi depuis - d'1 an ; 21% de 1 à 2 ans ; 25.4% depuis + 2 ans.</p> <p>Voir annexe 1</p>
<p>Les enjeux de la filière Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</p>	<p>Pour les métiers du vêtement :</p> <p>Le nombre d'emplois dans la branche est à un plancher historiquement bas avec 27 600 salariés dont 10 000 en production. Il est crucial de préserver les savoir-faire en conservant ce socle minimum.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La population de salariés est vieillissante et devra être remplacée pour plus d'un tiers dans les 10 prochaines années. - Les prémices d'une relocalisation et de la réindustrialisation des activités font (re)naître des marques françaises qui vont créer des opportunités, de nouveaux emplois et de nouveaux métiers. <p>Les entreprises font face à une pénurie de personnels qualifiés et d'offre de formations adaptées du fait de l'accroissement de la complexité des process de fabrication et de la dispersion géographique des activités.</p> <p>Les activités de l'habillement évoluent très vite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • filières biosourcées et économie circulaire • accélération du rythme des collections • conception numérique 3D • automatisation et robotisation • croissance des wholesales et de la vente en ligne



Toutes ces transformations font fortement évoluer les compétences nécessaires pour les métiers de l'habillement et font apparaître la création de nouveaux métiers nécessitant de nouvelles formations adaptées.

On assiste d'autre part à la révolution des pratiques managériales : animation d'équipes via le digital, fonctionnement agile etc.

Au faible besoin en main-d'œuvre dans le secteur industriel de la confection, s'ajoute un manque d'adéquation entre les compétences développées par les bacheliers de la voie professionnelle et les attentes de la profession : niveau technique fragile et manque de « savoir-être » dans la culture d'entreprise. Les fédérations regrettent que l'apprentissage soit sous-représenté. Une année Mention Complémentaire ou FCIL est souvent nécessaire derrière un BAC PRO MMV, formations dans lesquelles l'enseignement technique plus important qu'en formation initiale. Ainsi, le taux d'insertion professionnelle est de 10 pts inférieurs aux autres formations de niveau 3 à l'échelle nationale. L'écart se réduit au fur-et-à-mesure que l'on monte en niveau. (voir annexe 2)

Pour les métiers de la maroquinerie :

Depuis 2 ans, le secteur de la maroquinerie est en progression et recherche de très bons profils de CAP dans ce domaine. Le recrutement en CAP Maroquinerie connaît quelques difficultés car le profil des candidats ne correspond pas au niveau d'exigence de la profession qui développe son activité essentiellement dans le domaine du luxe.

Le référentiel BAC PRO MMV est en cours de réécriture ; le référentiel du BAC PRO Maroquinerie devrait être réécrit ensuite.

Pour les métiers de l'entretien des textiles :

- Évolution des activités liées à l'ouverture des réseaux européens, l'internationalisation
- Le développement de nouveaux services, des procédés et processus d'entretien des textiles
- Évolution des technologies, la réglementation **Impératif de sécurité/environnement**

Le marché du pressing et de la blanchisserie représente 46 500 personnes en France. Il regroupe 3 branches professionnelles :

- FFPB : 10 000 salariés+ 2 500 pressings indépendants. Les emplois sont essentiellement des agents de production (90%) recrutés au niveau CAP.
- GEIST : 22 000 salariés dont 66% sont des agents d'exécution sans qualifications particulières.
- URBH : 12 000 salariés dont 92% des agents d'exécution recrutés au niveau CAP (8000) et au niveau BAC (500).

En termes de besoins immédiats en personnels qualifiés et d'exigences à l'embauche (besoins dans les cinq prochaines années), les adhérents de la FFPB comptent, dans le cadre de leur turn-over, renouveler environ 15 % par an des salariés du réseau (ce qui correspond à 150 offres d'emploi de niveau V) ; les entreprises adhérentes au GEIST dans leurs politiques de recrutement (turn-over + remplacement des départs à la retraite) tablent sur un effectif de 300 personnes par an ; les membres de l'URBH continuent d'adopter une politique de recrutement par voie de concours. Les prévisions affichées par l'URBH sont classées par niveau de qualification (responsables d'usine : environ 10 par an, responsables



	<p>adjoints : environ 20 par an, responsables secteur : environ 100 par an, et agents de production : environ 15% soit 1650 par an).</p> <p>Nouveaux référentiels CAP et BAC PRO avec deux options pour le CAP : pressing et blanchisserie depuis septembre 2021. Concernant le BTS métiers de la mode, les référentiels vont être rénovés pour la rentrée 2023 : il serait pertinent à terme d'envisager les continuités de parcours de formation pour les bacheliers professionnels.</p>																																																																																								
<p>Perspectives Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BAC PRO MMV et Maroquinerie, formation suffisante proposée en Île-de-France. • CAP Métiers de l'entretien du textile, formation à développer. • BAC PRO MET qui n'est pas proposé en Île de France. Dans une logique de parcours ce BAC PRO doit permettre de donner une suite logique aux jeunes de CAP. 																																																																																								
Offre de formation																																																																																									
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Créteil</th> <th>Paris</th> <th>Versailles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>CAP métiers de l'entretien textile</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>CAP Maroquinerie</td><td>3</td><td>3</td><td>1</td></tr> <tr><td>CAP MMV Flou</td><td>4</td><td>3</td><td>6</td></tr> <tr><td>CAP MMV Tailleur</td><td>1</td><td>4</td><td>0</td></tr> <tr><td>CAP Chapelier modiste</td><td>1</td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>CAP Cordonnier multiservices</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>CAP Cordonnier BOTTIER</td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>CAP Fourrure</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>CAP Plumassière</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>CAP en fleure artificielle</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>CAP vêtement peau</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>BAC PRO MMV</td><td>9</td><td>6</td><td>5</td></tr> <tr><td>BAC PRO Maro</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td></tr> <tr><td>BAC PRO Chaussures</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>FCIL textiles et cuir</td><td></td><td>7</td><td></td></tr> <tr><td>BTS MMV</td><td>1</td><td>3</td><td>1</td></tr> <tr><td>BTS chaussure et maroquinerie</td><td></td><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>BTS MMCM</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>Licence Pro Mode</td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>MC Vente essayage retouche</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>BP vêtement sur mesure</td><td></td><td>3</td><td></td></tr> </tbody> </table>		Créteil	Paris	Versailles	CAP métiers de l'entretien textile	2	1	2	CAP Maroquinerie	3	3	1	CAP MMV Flou	4	3	6	CAP MMV Tailleur	1	4	0	CAP Chapelier modiste	1	1		CAP Cordonnier multiservices		1		CAP Cordonnier BOTTIER			1	CAP Fourrure		1		CAP Plumassière		1		CAP en fleure artificielle		1		CAP vêtement peau		1		BAC PRO MMV	9	6	5	BAC PRO Maro	2	2	1	BAC PRO Chaussures		1		FCIL textiles et cuir		7		BTS MMV	1	3	1	BTS chaussure et maroquinerie		2		BTS MMCM		1		Licence Pro Mode		1		MC Vente essayage retouche	1	1	1	BP vêtement sur mesure		3	
	Créteil	Paris	Versailles																																																																																						
CAP métiers de l'entretien textile	2	1	2																																																																																						
CAP Maroquinerie	3	3	1																																																																																						
CAP MMV Flou	4	3	6																																																																																						
CAP MMV Tailleur	1	4	0																																																																																						
CAP Chapelier modiste	1	1																																																																																							
CAP Cordonnier multiservices		1																																																																																							
CAP Cordonnier BOTTIER			1																																																																																						
CAP Fourrure		1																																																																																							
CAP Plumassière		1																																																																																							
CAP en fleure artificielle		1																																																																																							
CAP vêtement peau		1																																																																																							
BAC PRO MMV	9	6	5																																																																																						
BAC PRO Maro	2	2	1																																																																																						
BAC PRO Chaussures		1																																																																																							
FCIL textiles et cuir		7																																																																																							
BTS MMV	1	3	1																																																																																						
BTS chaussure et maroquinerie		2																																																																																							
BTS MMCM		1																																																																																							
Licence Pro Mode		1																																																																																							
MC Vente essayage retouche	1	1	1																																																																																						
BP vêtement sur mesure		3																																																																																							
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>Données insuffisantes dans cette filière avec cependant, le constat d'une attractivité diminuant chaque année en pré-bac et en BAC Pro dans les métiers de la mode et du vêtement pour les 3 académies d'Île-de-France.</p>																																																																																								



<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives</p> <p>Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<p>Développer l'offre de formation en formation continu et en apprentissage pour les métiers de l'entretien des textiles en CAP, communiquer auprès des familles et des jeunes pour promouvoir cette filière. Projet d'ouverture du BAC PRO MET sur l'académie de Versailles pour la R23 et ouverture en apprentissage à la R22 en apprentissage.</p> <p>Pour les métiers de la mode et de la maroquinerie, développer la formation en apprentissage au niveau BAC PRO. Ne pas augmenter l'offre de formation en CAP et BAC PRO.</p> <p>Pour le BAC Pro chaussures, il est important de maintenir un savoir-faire, dans l'attente du diplôme rénové afin de répondre aux attentes de la branche professionnelle.</p> <p>La Fédération Française de la Chaussure est en lien direct avec les lycées professionnels préparant aux métiers de la Chaussure pour d'impulser et créer des synergies entre les mondes éducatif et économique afin de répondre aux attentes des entreprises. Avec un taux de pression extrêmement faible, les entreprises ont néanmoins besoin de jeunes issus de Bac professionnel et du BTS Chaussure.</p>
<p>Points d'attention complémentaires</p>	
<p>Mise en œuvre des PFMP</p> <p>Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>Les établissements ont des difficultés pour trouver des lieux de PFMP correspondant aux attentes du référentiel de formation du baccalauréat professionnel. Bien souvent les élèves de seconde effectuent leur période de formation dans des retoucheries. Les plus grosses difficultés se situent au mois d'avril, car les établissements doivent libérer les ateliers pour la réalisation du CCF de terminale « Projet 120 heures » sur une période de 4 semaines. Un grand nombre d'élèves se retrouvent alors en demande de PFMP à la même période de l'année scolaire. Les départs de PFMP en décalé ne sont pas exploités par les établissements.</p> <p>Pas de souci notable pour les autres filières.</p>
<p>Plateaux techniques</p> <p>Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>La Région Ile-de-France a accompagné la réforme des référentiels, et les plateaux techniques des établissements.</p> <p>De même pour les métiers de l'entretien du textile dans la mise en œuvre du nouveau référentiel qui implique de nouveaux équipements depuis R21.</p>
<p>RH en EPLE</p> <p>Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Fort diminution des contractuels, liée à l'examen professionnel réservé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créteil : 16% contre 31% en 2016 • Versailles : 12% RS21 • Paris : 30% <p>Il y a des problèmes de recrutement pour les filières des métiers de l'entretien des textiles, les métiers de la mode pour des remplacements de courte durée.</p> <p>Renforcer la formation des équipes pédagogiques dans le domaine de la prise en charge des élèves à besoins particuliers, des neurosciences et des sciences cognitives. Les profils des élèves accueillis en CAP sont en grande majorité des EBEP.</p>



Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

- Valoriser les filières rares afin d'améliorer leur attractivité.
- Etudier l'opportunité de développer la coloration de diplômes et les FCIL dans le domaine de la mode et du cuir.
- Développer les formations avec une logique de parcours et développer la mixité de public.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030

Pôle emploi Île de France

OPCO 2I

Le dispositif InserJeunes (fichier nationale transmis par le SAIO)

Annexe 1

Les premiers métiers recherchés par les employeurs	Offres emploi enregistrées	Evolution Annuelle	Part métiers / secteur	Rang
	7 314	+58,8%	100,0%	
D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne	4 681	+66,3%	64,0%	1
D1301 Management de magasin de détail	2 083	+66,0%	28,5%	2
D1205 Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	272	-12,8%	3,7%	3
H2402 Assemblage - montage de vêtements et produits textiles	82	-37,9%	1,1%	4
D1207 Retouches en habillement	50	+85,2%	0,7%	5
H2401 Assemblage - montage d'articles en cuirs, peaux	29	+93,3%	0,4%	6
H2505 Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples	27	+58,8%	0,4%	7
H2409 Coupe cuir, textile et matériaux souples	24	+242,9%	0,3%	8
H2411 Montage de prototype cuir et matériaux souples	19	+171,4%	0,3%	9
H2415 Contrôle en industrie du cuir et du textile	13	+333,3%	0,2%	10
H2403 Conduite de machine de fabrication de produits textiles	12	+200,0%	0,2%	11
H2410 Mise en forme, repassage et finitions en industrie textile	11	+120,0%	0,2%	12
H2413 Préparation de fils, montage de métiers textiles	5	+400,0%	0,1%	13
H2407 Conduite de machine de transformation et de finition des cuirs et peaux	4	+33,3%	0,1%	14
H2408 Conduite de machine d'impression textile	2	-50,0%	0,0%	15
HABILLEMENT ET MATERIAUX SOUPLES	7 317	+58,7%	100%	

Les premiers métiers recherchés par les DEFM	Nombre de DEFM cat. ABC	Evolution Annuelle	Part des femmes	Part des jeunes	Part des DELD*	Part mét./ domaine
	29 185	-5,1%	70,0%	20,3%	46,3%	99,2%
D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne	20 762	-4,3%	74,8%	27,5%	42,0%	70,6%
D1301 Management de magasin de détail	5 261	-5,4%	56,6%	2,8%	51,2%	17,9%
H2402 Assemblage - montage de vêtements et produits textiles	1 309	-10,8%	65,1%	0,8%	70,3%	4,5%
D1205 Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	763	-7,6%	74,8%	3,3%	55,8%	2,6%
D1207 Retouches en habillement	369	-4,9%	61,2%	2,4%	63,7%	1,3%
H2411 Montage de prototype cuir et matériaux souples	188	-15,7%	56,9%	5,9%	74,5%	0,6%
H2409 Coupe cuir, textile et matériaux souples	182	-12,1%	13,7%	0,5%	74,7%	0,6%
H2410 Mise en forme, repassage et finitions en industrie textile	172	-9,0%	37,8%		68,0%	0,6%
H2505 Encadrement d'équipe ou d'atelier en matériaux souples	103	-7,2%	41,7%	1,0%	66,0%	0,4%
H2401 Assemblage - montage d'articles en cuirs, peaux	76	-14,6%	56,6%	3,9%	57,9%	0,3%
HABILLEMENT ET MATERIAUX SOUPLES	29 414	-5,2%	70,0%	20,1%	46,4%	

* Demandeur d'Emploi de Longue Durée (inscription de plus d'un an)

Source : Pôle emploi, STMT demande



Annexe 2: Sortants de voie professionnelle scolaire - éducation nationale - en 2020

Code Formation	Type de diplôme	Libellé de la formation	Durée de la formation (en année)	Diplôme renouvelé ou nouveau	Poursuite d'études			En emploi 6 mois après la sortie			En emploi 12 mois après la sortie	
					Taux	nb en poursuite d'études	nb en année terminale	Taux	nb en emploi	nb de sortants	Taux	nb en emploi
23110024319	CAP	vêtement de peau	1	non		5	7		1	2		1
23220024322	CAP	maroquinerie	2	non	57	49	86	24	9	37	32	12
23220024318	CAP	sellerie générale	2	non	50	19	38		5	19		8
23220024240	CAP	métiers de la mode-vêtement flou	2	non	55	455	825	11	42	370	18	68
23220024242	CAP	métiers de la mode : chapelier-modiste	2	non	52	12	23		4	11		4
23220024319	CAP	vêtement de peau	2	non		5	8		0	3		1
23110024322	CAP	maroquinerie	1	non		4	11		4	7		4
23220024006	CAP	métiers de la blanchisserie	2	non	31	13	42	10	3	29	10	3
23220024241	CAP	métiers de la mode-vêtement tailleur	2	non	54	43	79	8	3	36	14	5
23110024240	CAP	métiers de la mode-vêtement flou	1	non	48	12	25		7	13		7
23110024318	CAP	sellerie générale	1	non		0	8		4	8		5
23220024005	CAP	métier du pressing	2	non	44	78	176	10	10	98	20	20
23220024313	CAP	cordonnier bottier	2	non			3					
23110024242	CAP	métiers de la mode : chapelier-modiste	1	non	18	5	28	43	10	23	43	10
23220024315	CAP	fournure	2	non			2					
23220024320	CAP	cordonnerie multiservice	2	non		7	10		0	3		1
23830024203	BAC PRO	métiers de la mode - vêtement	3	non	55	1567	2845	20	260	1278	33	427
23830024303	BAC PRO	métiers du cuir option sellerie garnissage	3	non	29	7	24		5	17		8
23830024301	BAC PRO	métiers du cuir option chaussures	3	non	70	14	20		2	6		2
23830024002	BAC PRO	métiers du pressing et de la blanchisserie	3	non	30	7	23		6	16		6
23830024302	BAC PRO	métiers du cuir option maroquinerie	3	non	44	84	191	44	47	107	56	60



32221024305	BTS	métiers de la mode-chaussure et maroquinerie	2	non	17	8	46	42	16	38	61	23
32221024110	BTS	design de mode, textile et environnement option b : textile-matériaux-surface	2	non	63	62	99	38	14	37	57	21
32221024206	BTS	design de mode, textile et environnement option a : mode	2	non	62	124	200	32	24	76	41	31
32221020007	BTS	design de produits	2	non	62	200	323	24	29	123	50	62
32221024111	BTS	innovation textile option a structures	2	non		6	9		1	3		2
32221024207	BTS	métiers de la mode-vêtements	2	non	31	170	548	44	166	378	62	235
32221024112	BTS	innovation textile option b traitements	2	non		5	9		2	4		3

Fiche 11 : Filières Métiers de la relation client ; Métiers de la Gestion et Administration / Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités ; métiers de l'informatique des organisations	
Marché de l'emploi	
Actualité de filière <i>Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)</i>	Commerce Le secteur du commerce est toujours en France un gros pourvoyeur d'emploi. Cela est toujours vrai pour le secteur de la grande distribution mais depuis le début de la crise sanitaire et devant la modification des habitudes de consommation, il convient de noter l'émergence importante de la demande d'emploi dans le e-commerce. AGOrA Le secteur des métiers administratifs est en tension. Selon les prévisions de l'enquête horizon 2030 les métiers tertiaires sont au rang de 6ème place du classement. Par ailleurs, l'entrée de la dimension "numérique" dans ces emplois, implique une nécessité de formation experte dans ces domaines, reflétée par les rénovations des référentiels métiers prenant appui sur cette dimension. A noter une montée en compétences significative dans le domaine comptable est de nouveau exprimée dans le nouveau référentiel AGOrA répondant ainsi à l'expression des besoins des branches professionnelles pilotes de la réforme.
Les enjeux de la filière <i>Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</i>	En ce qui concerne les métiers de la vente, la digitalisation est primordiale, le développement des techniques de vente à distance, la prise en compte des besoins de manière individualisée. Le développement de l'autonomisation et du télé travail sont très présents dans le cadre du MCVB. La réindustrialisation demande aux jeunes de MCVB d'aborder autrement les entreprises porteuses car de nombreux secteurs sont méconnus alors qu'ils sont pourtant source d'employabilité. 4 enjeux spécifiques : : <ul style="list-style-type: none">- Prendre en compte l'espace « phygital » dans toutes les filières (administrative et commerciale)- Adapter les formations au développement des drives pour le MCVA et pour les CAP.- Rendre visible la mixité (filles garçons) à travers tous les métiers.- Renforcer les mobilités (professionnelle, personnelle et géographique).
Perspectives <i>Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</i>	Commerce : Le rapport de la DARES sur les métiers en 2030 place le secteur commercial comme étant parmi ceux offrant le plus de postes à pourvoir d'ici à 2030 mais sur des postes d'encadrement. Cette donnée implique de penser la formation en filière commerciale de la voie professionnelle comme devant amener à la poursuite d'études pour le plus grand nombre des élèves bacheliers. AGOrA :



	<p>Enquête DARES horizon 2030 : besoins identifiés dans les secteurs tertiaires administratifs sur un niveau d'employé spécialisé (Bac+1), cadre intermédiaire (Bac+2).</p>
<p>Offre de formation</p>	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p><u>D'après le tableau de bord de la voie professionnelle, taux d'employabilité (pour les sortants 18 et 19) pour les titulaires de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>BAC GA de 32,8%</u> - <u>BAC COMMERCE de 35,6%</u> - <u>BAC VENTE de 30,6%</u> - <u>CAP ECMS : 22,8%</u> - <u>EVS produit alimentaire : 17,4%</u> - <u>EVS équipement courant : 18,2%</u>
<p><u>Attractivité</u> Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>Commerce</p> <p>Le redéploiement de la filière GA et la réduction de l'offre de formation que cela représente pourrait entrainer un transfert des demandes dans le tertiaire vers la filière commerciale.</p> <p>Le bilan de l'affectation et de l'orientation en 2021 faisait état des taux de pression suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2de pro MRC : 0,90 • CAP EPC : 1,57 <p>AGOrA :</p> <p>Le taux de pression s'est amélioré significativement depuis 2014 pour arriver à un taux de 1 à la RS 2021. Un travail de communication autour des identités professionnelles doit être poursuivi en complément des différentes actions propres à chaque établissement / bassin.</p>
<p><u>Les parcours</u> <u>Etat des lieux et perspectives</u> Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur le marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<p>Commerce</p> <p>La filière commerciale fait partie de la Famille des Métiers de la Relation Client (MRC). Ce dispositif prévoit que les compétences communes aux 3 spécialités de baccalauréat professionnel (Accueil, vente et commerce) soient travaillées de manière privilégiée en seconde, de telle sorte d'atteindre deux objectifs : la professionnalisation des élèves dès leur première année de formation et une meilleure information sur les métiers liés à la filière afin de faciliter les choix d'orientation vers les 3 baccalauréats professionnels en fin de seconde. Des déséquilibres sont à craindre entre les 2 options entre les spécialités Commerce et Accueil où le taux de pression est inégal, largement supérieur en Commerce.</p> <p>AGOrA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrée par identité professionnelle orientée vers une insertion professionnelle optimisée grâce à la construction de parcours et de validation de compétences professionnelles en lien avec le monde de l'entreprise. - Développement en cours de mixité de public.



Points d'attention complémentaires	
<p><u>Mise en œuvre des PFMP</u> Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>Commerce</p> <p>Pas de difficultés particulières en termes de PFMP. En effet l'IDF offre un vivier d'entreprises très important par rapport à la zone géographique. La diversité des entreprises d'accueil d'élèves en PFMP constitue une réelle richesse pour la filière.</p> <p>AGOrA</p> <p>Développement de calendrier adapté en lien avec les identités professionnelles.</p> <p>Les bassin d'emploi permettent facilement de trouver des entreprises d'accueil pour les PFMP.</p>
<p><u>Plateaux techniques</u> Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p>	<p>Commerce</p> <p>Il n'est pas défini de « plateaux techniques » pour la filière commerciale à proprement parler. Cependant l'évolution des métiers, en particulier d'un point de vue technologique et numérique nécessite des matériels informatiques. L'implantation de magasins pédagogiques digitalisés sera à étudier.</p> <p>AGOrA</p> <p>Pas de remarque particulière.</p>
<p><u>RH en EPLE</u> Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Commerce</p> <p>Environ 50% des professeurs sont contractuels. Il convient d'apporter une attention particulière à la formation et à l'accompagnement des professeurs nouvellement recrutés.</p> <p>AGOrA</p> <p>La réduction de l'offre de formation implique une réflexion en profondeur concernant le plan d'accompagnement RH qui devra être mobilisé notamment dans le cadre de reconversion professionnelle. Un travail en inter-catégoriel est mis en place.</p>
<p align="center"><u>Préconisation d'évolution de l'appareil de formation</u></p> <p align="center">Synthèse en 2 à 6 axes</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la fluidité des parcours en maintenant le travail sur l'intégration des élèves de la filière commerciale en BTS. • Travailler sur la liaison CAP/Bac Pro pour faciliter l'intégration des élèves de CAP en 1^{ère} Bac pro. • Développer la mixité de public pour sécuriser les parcours élèves. 	



- Faciliter l'insertion des jeunes dans les métiers du sport par une « coloration » la filière (Unité Facultative Secteur Sportif – UF2S).
- Développer des partenariats avec des entreprises ou des associations pour mettre en œuvre des situations d'apprentissage contextualisées.
- Développer les formations courtes de spécialisation.
- Poursuivre la dynamique de construction de parcours au sein des établissements en prenant appui sur les identités professionnelles.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

Fiche 12 : Filières Chimie Bio Industrie – Environnement – Soins personnels – Services aux collectivités

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Chimie Bio Industrie : le marché du travail favorable, conséquence de la crise Covid 19 et des enjeux de souveraineté énergétique qui se posent.

Les échanges avec la profession confirment le besoin de professionnels disposant de compétences scientifiques et techniques leur permettant de prendre du recul sur les résultats des analyses effectuées et d'être autonomes dans leurs activités.

Chaque BTS de biologie appliquée répond à un besoin de formation spécifique pour un domaine d'activité identifié par la profession, même si 20 à 30% des titulaires d'un diplôme peuvent être recrutés dans un autre secteur des biotechnologies :

- Le BTS Analyse de biologie médicale (ABM) : laboratoire de biologie médicale et entreprises de la santé. Le métier de technicien de laboratoire médical est réglementé : son exercice est réservé aux titulaires du diplôme.
- Le BTS Bio analyses et contrôles (BC) : entreprises de bioproduction
- Le BTS Biotechnologies (BTK) : laboratoire publics et privés de recherche
- BTS bioqualité rénové verra ses premiers diplômés en juin 2022 : 3 domaines de la qualité sont désormais couverts : les bioindustries, l'environnement et la santé.

Propreté assainissement : La filière propreté (CAP APH, BCP HPS) est en forte tension au niveau emploi. C'est l'une des priorités de besoins de main d'œuvre.

Soins personnels : La filière regroupe la coiffure et l'esthétique-cosmétique-parfumerie, elle est attractive :

Le secteur de la coiffure comprend 85 192 établissements dont 26 % exercent leur activité au domicile des clients.

Le secteur de l'esthétique génère une large palette d'emplois pour les futurs diplômés, à des postes allant d'esthéticienne conseillère de beauté, spécialiste parfum, Spa praticienne, styliste des ongles et du regard, à l'animation Marque, mais aussi au management des différentes unités commerciales et artisanales.

Le marché de la Beauté du Bien-être et de la Parfumerie comprend : 45.841 instituts de beauté dont 19000 autoentrepreneurs, 24.551 salariés et 1.761,9 milliards d'€.

Les enjeux de la filière

Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)

Chimie Bio Industrie : Le Bac Pro bioindustries de transformation et un conducteur de ligne qui touche trois secteurs porteurs d'emplois : la cosmétique, la pharmacie et l'agro-alimentaire. Les professionnels reconnaissent le diplôme pour lequel des VAE sont régulièrement organisées pour des employés de grands groupes.

Les biotechnologies font parties des secteurs identifiés comme porteurs d'avenir dans le plan France 2030 : le programme d'investissement d'avenir prévoit le développement des biotechnologies industrielles et de la production biosourcée de carburants ainsi qu'un investissement important dans les stratégies d'innovation et de productions en biothérapie.

Forte demande des professionnels sollicités lors des rénovations des diplômés pour les techniciens supérieurs de cette filière. Des formations également reconnues pour leur qualité.

Propreté assainissement : La politique environnementale de tri et recyclage des déchets ménagers pourrait faire émerger des besoins de main d'œuvre sur le Bac Pro GPPE. Pour autant les embauches concernent à ce jour plutôt des personnels non qualifiés.

A propos du Bac Pro HPS, les professionnels cherchent à faire reconnaître le statut d'agent de stérilisation dans les services hospitaliers pour valoriser



	<p>les candidats à l'embauche à un niveau 4 et non à un niveau 3 comme c'est le cas actuellement.</p> <p>Filière soins personnels : Les emplois sont essentiellement de niveau 3 (CAP) mais évoluent progressivement vers le niveau 4 de plus en plus demandé, conséquence du développement d'instituts et de salons « haut de gamme ». Le niveau 5 se développe avec l'augmentation du nombre de postes de manager.</p> <p>Il existe des « niches » et des emplois qui progressent sensiblement comme pour certains métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La coiffure : de nouveaux services proposés aux clients, barbiers, coloration végétale. Le métier de perruquier posticheur est en constante évolution. • L'esthétique : les ongleries et des nouveaux services spécialisés demandant des formations complémentaires (maquillage permanent, tatouage de sourcils, pose de cils à cils et extensions de cils...).
<p>Perspectives Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</p>	<p>Chimie Bio Industrie : Il faut faire connaître le Bac Pro bioindustries, notamment auprès des professionnels et développer la liaison Bac Pro-BTS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Place de la qualité dans la filière : habilitations et certifications s'étendent et nécessitent un développement des compétences dans ce domaine. • Place de l'anglais pour la dimension internationale. • Adaptabilité à de nouvelles techniques qui se traduit par la mise à jour des référentiels. <p>Stérilisation : reconnaissance du métier d'agent de stérilisation Coiffure : le perruquier posticheur, les techniques sur cheveux ethniques, l'entretien pilo-facial (barbier)... Esthétique : la socio-esthétique</p>
Offre de formation	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>Chimie Bio Industrie : Comme initié par Paris, une campagne de communication pour promouvoir le bac pro Bioindustries permettra de revaloriser cette formation. Sa rénovation devrait permettre également d'accroître son attractivité.</p> <p>L'académie de Créteil n'a pas de BTS métiers de l'eau. Un projet d'ouverture de BTS Biotechnologies est en cours.</p> <p>L'académie de Versailles ne dispose pas de BTS bioqualité, ni de BTS Métiers de l'eau.</p> <p>Les diplômes de techniciens supérieurs en biologie appliquée (nombre de diplômés du public session 2020 en IDF) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • BTS ABM (243), BC (120), BTK (110), bioqualité (60), métiers de l'eau ME (30), métiers des services à l'environnement MSE (56). • Très bonne insertion au niveau Bac+2 ou Bac+3 (BTS + Licence Pro) • Les BTS ABM, BC et BTK sont en cours de réécriture en blocs de compétences. <p>Propreté assainissement : Le CAP APH est très peu représenté sur le territoire en formation initiale scolaire (absent sur l'académie de Versailles). Il est porté essentiellement par les CFA de branche ; c'est un diplôme reconnu par les employeurs.</p> <p>Le Bac Pro HPS est présent dans les trois académies. Il faut veiller à maintenir un équilibre géographique pour éviter les tensions sur les entreprises et préserver un vivier pour les PFMP.</p> <p>Le Bac Pro GPPE est peu implanté en Île-de-France (absent sur l'académie de Versailles).</p> <p>Soins personnels : En région Île-de-France, en esthétique et en coiffure les CAP, Bac Pro (BP en apprentissage) et BTS (MC en coiffure qui s'essouffle) sont implantés. En coiffure, il existe également la MC coiffure coupe couleur qui accueille globalement peu d'élèves.</p>
<p>Attractivité</p>	<p>Chimie Bio Industrie : Le Bac Pro bioindustrie n'est pas très attractif mais des actions sont prévues.</p>



<p>Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>Véritables formations scientifiques et technologiques, les BTS de biologie appliquée offrent des parcours et des perspectives d'emplois aux élèves issus des séries technologiques (STL biotechnologies et ST2S), notamment pour les filles qui poursuivent des études scientifiques. Ces BTS, très scientifiques, sont peu adaptés à une poursuite d'étude post bac professionnel. Très peu de places vacantes en première année.</p> <p>Une formation post Bac est proposée dans l'académie de Versailles pour préparer les titulaires d'un bac professionnel et les élèves fragiles de STL/ST2S ou de la voie générale à l'accès en BTS de biologie appliquée.</p> <p>Propreté assainissement : La filière souffre d'un défaut d'attractivité, il s'agit de métiers dont il est difficile de faire la promotion. Les taux de pression sont faibles. Les élèves sont accrochés par les activités de stérilisation qu'ils ne connaissent pas et qui sont médico-techniques.</p> <p>Soins personnels : L'attractivité est réelle en esthétique, un peu moindre en coiffure du fait de la représentativité parfois faussée des métiers et de la rémunération. La récente création du Bac Pro Coiffure contribue à l'engouement pour le métier.</p> <p>La MC coiffure coupe couleur ne trouve pas son public en scolaire.</p>
<p>Les parcours Etat des lieux et perspectives</p> <p>Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur la marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<p>Chimie Bio Industrie : Le bac professionnel bioindustries de transformation est en cours de réécriture et devrait faire une plus grande place aux compétences laboratoire ce qui devrait faciliter la poursuite d'étude en BTS bioanalyses et contrôles et en Bioqualité ou un accès au métier d'agents de laboratoire pour lesquels il y a de l'emploi mais une qualification insuffisante. A ce jour un seul bac professionnel BIT est proposé au lycée Vauquelin à Paris.</p> <p>Le lien entre les rares sections de CAP agent de la qualité de l'eau (une section à Paris) les 2 sections de bac professionnel PCEPC (93 et le 78) et le BTS métiers de l'eau (peu connu et cependant pourvoyeur d'emploi) est trop faible. Les étudiants de ce BTS sont issus quasi-exclusivement de STL et de la voie générale.</p> <p>Un lien entre le baccalauréat professionnel LCQ (ministère de l'agriculture) et le BTS bioqualité est cohérent et dans une moindre mesure avec le BTS BC. Peu d'établissements proposent ce bac LCQ (2 établissements dans la région académique). Un lien existe entre le bac professionnel HPS (6 en IDF), le bac ST2S et le BTS MSE.</p> <p>Propreté assainissement : Le développement de l'apprentissage en public mixte dans les EPLE a permis à des élèves de poursuivre leur cursus et d'obtenir un diplôme. Il semble pertinent de renforcer la coloration "stérilisation" de certains EPLE.</p> <p>L'ouverture du CAP APH en apprentissage dans l'académie de Versailles pourrait intéresser des élèves à profil particulier (mineurs non accompagnés par exemple) et leur offrir un premier diplôme puis une poursuite d'étude vers le Bac Pro HPS.</p> <p>Soins personnels : Il serait judicieux de développer des compléments de formations sous la forme de FCIL, de modules complémentaires ou de colorations par exemple (principalement pour la coiffure) permettant aux jeunes de meilleures perspectives d'insertion dans l'emploi</p>
<p>Points d'attention complémentaires</p>	
<p>Mise en œuvre des PFMP</p> <p>Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p>	<p>Chimie Bio Industrie : Bac professionnel bioindustries, pas de difficulté majeure dans la mise en œuvre des PFMP.</p> <p>En période de crise sanitaire, le manque de temps des professionnels a fragilisé les possibilités d'accompagnement des stagiaires et laissé une place au développement de l'apprentissage en BTS ABM dans le secteur privé. Les capacités conviennent en laboratoires de recherche et d'analyses si les étudiants acceptent la mobilité.</p> <p>Assainissement : Le réseau des structures d'accueil est en place. Il convient toutefois de porter une attention particulière à l'accueil des élèves mineurs.</p> <p>Soins personnels : Pas de grande difficulté pour les PFMP.</p>



Plateaux techniques

Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser

Chimie Bio Industrie : Les plateaux techniques en BTS bioqualité sont actuellement partagés entre 2 établissements des académies de Créteil et Paris.

Propreté assainissement : Les plateaux techniques en BCP HPS sont conformes.

Les plateaux du BCP GPPE sont très encombrants et difficiles à implanter. Le diplôme a des exigences techniques très particulières.

Les plateaux en CAP APH sont identiques aux plateaux de BCP HPS pour les techniques d'entretien et une partie du matériel peut être mutualisée avec d'autres formations. Ils ne représentent pas de freins particuliers.

Soins personnels : Les plateaux techniques sont fortement sollicités.

RH en EPLE

Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...

Chimie Bio Industrie : Les enseignants de biochimie Génie Biologie disposent des compétences pour assurer les enseignements professionnels (CAPLP) et technologiques (CPET et Agrégation).

Assainissement : Les enseignants de biotechnologies santé environnement sont recrutés pour enseigner sur les diplômés de la filière mais doivent être accompagnés pour mettre en œuvre les enseignements spécifiques tels que l'assainissement ou la stérilisation. Il y a un besoin de formation continue, notamment sur les techniques de stérilisation. Ils ne sont pas particulièrement attirés par ces formations qu'ils méconnaissent et découvrent lors de leur affectation en établissement.

Soins personnels : Il convient désormais de recruter à minima à Bac+2 pour le secteur de la coiffure.

Préconisation d'évolution de l'appareil de formation

Synthèse en 2 à 6 axes

Chimie Bio Industrie :

- Les BTS relevant du champ des bioindustries sont insérants, généralement peu filiarisés avec les formations de baccalauréat professionnel mais très attractifs. Les étudiants sont majoritairement titulaires d'un bac technologique STL et ST2S et de la voie générale.
- Un développement de l'apprentissage en deuxième année de BTS est pertinent.

Propreté assainissement :

- Il serait intéressant de travailler en logique de parcours, du CAP au BTS et de s'adresser pour cette filière à un public autre que le public de collégiens qui ne s'y projette pas. L'accueil d'élèves de première Bac Pro après un CAP fonctionne et permet de valoriser les compétences du CAP.
- Renforcer la mixité des publics pour ces formations.

Soins personnels :

- Dans le cadre de la seconde BBE, il convient de travailler sur l'ouverture des Bac Pro des métiers de la coiffure et de l'esthétique dans les établissements qui proposent l'une ou l'autre des formations. Par ailleurs, les référentiels Education Nationale ne proposent pas certaines « niches » dans lesquelles les écoles privées hors contrat se positionnent de manière massive : réfléchir à l'ouverture de FCIL sur des durées inférieures à 1 an permettant une professionnalisation sur ces niches (maquillage permanent, extension de cils...)
- Limiter le développement des CAP et privilégier les parcours vers le Bac Pro.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/investir-dans-la-france-2030-devenir-un-leader-de-la-production-de-therapies-innovantes-83050>

<https://www.gouvernement.fr/produits-biosources-carburants-durables>

Taux d'insertion des BTS de biologie appliquée

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/insertion-des-jeunes-apres-la-voie-professionnelle>

[Rapport DARES/France Stratégie sur les métiers 2030](#)

Fiche 13 : Filières Industrie graphique, Imprimerie, Façonnage

Périmètre de la filière

Pré-bac formation initiale (scolaire et apprentissage):

BCP RPIP Option A

BCP RPIP Option B

BCP FPIR

1 FCIL : Versailles WebDesign (EREA)

Pré-bac : mise en seconde familles de métiers depuis la RS2020 regroupant BCP FPIR et BCP RPIP (opt A et B)

Post bac :

BTS ERPC

Marché de l'emploi

Actualité de filière

Préciser ici les faits marquants de la filière en termes de relations formation-emploi (il convient d'identifier ici les besoins tant quantitatifs que qualitatifs en compétences)

Le marché de l'emploi se porte bien dans cette filière.

Au niveau national, la branche compte environ 6 000 établissements et 70 000 salariés...

1. 36 % spécialisés dans le prépresse (Production Graphique)
2. 60 % dans l'imprimerie, et le reste dans la finition.
3. Un tiers des emplois est occupé par des femmes.
4. 12 % des 70 000 salariés ont plus de 55 ans.
5. 13,5 % des emplois en pré presse
6. 32% des emplois en imprimerie

Les offres d'emploi enregistrées en Île-de-France en décembre 2021:

1. 47.5% sont des CDI ;
2. 45.3% sont des CDD ;
3. 52.8% pour des employés ;
4. 2.6% pour des ouvriers qualifiés ;
5. 5.5% pour des ouvriers non qualifiés ;
6. 334 offres concernent la communication ;
7. 116 offres pour la conception de contenus multimédia ;
8. 113 offres pour la conduite de machines d'impression ;
9. 88 offres en prépresse ;
10. 75 offres en façonnage routage.

Les demandeurs d'emplois sont au nombre de 30 159 avec 9413 en communication, 8 244 en réalisation de contenu multimédia, 947 en



	<p>prépresse, 450 en conduit de machines d'impression et 262 pour le façonnage routage.</p>
<p>Les enjeux de la filière Lister les pistes de développement au regard des enjeux sociétaux (digitalisation, transition « verte », réindustrialisation...)</p>	<p>75% des industries du secteur sont des TPE. On en compte environ 600 en région Ile-de-France (données 2019). Le secteur vit actuellement une transition numérique importante dans l'ensemble des secteurs production graphique, production imprimée ainsi que façonnage/routage.</p> <p>La digitalisation des supports est par ailleurs de plus en plus prégnante dans le secteur ce qui demande une veille technique importante des équipes pédagogiques.</p>
<p>Perspectives Indiquer ici les qualifications recherchées et à développer dans un avenir proche.</p>	<p>La maîtrise des outils d'impression numérique (flexibilité de l'outil permettant notamment une grande personnalisation des supports)</p>
<p>Offre de formation</p>	
<p>Etat des lieux Tableau de bord de la voie professionnelle. http://acver.fr/tb-vp En complément des informations du tableau de bord de la voie professionnelle, préciser ici les particularités de l'offre dans les différents territoires de la région académique</p>	<p>Pré-bac formation initiale (scolaire et apprentissage):</p> <p><u>PARIS</u> : Bac RPIP Option A et B se situe dans un établissement (M.Vox), le Bac FPIR se situe dans un autre établissement (Corvisart)</p> <p><u>Versailles</u> : dans le 92 : 1 LPo proposant les trois formations et une poursuite d'études en BTS ERPC ; 1 EREA adossé à l'hôpital Poincaré à Garches proposant le BCP RPIP option A ; dans le 95 : 1 LP proposant les deux options du BCP RPIP. Les effectifs sont proches des capacités d'accueil dans l'académie de Versailles.</p> <p><u>Créteil</u>:</p> <p>Dans le 77 : 1 LPo proposant les trois formations et une pour suite d'études en BTS ERPC</p> <p>Dans le 93: 1 LP proposant les trois formations</p>
<p>Attractivité Indiquer ici tout élément qui permette d'identifier les secteurs de la filière qui bénéficient d'une forte demande sociale et ceux qui sont évités</p>	<p>A l'issue de la seconde famille des métiers, les jeunes se dirigent en premier en option graphique, puis par défaut en imprimerie et enfin en façonnage. Ces deux dernières options manquent d'attractivité (taux de pression : 0,592) et pourtant ce sont ces deux professions les plus porteuses d'emploi.</p> <p>Le BCP RPIP option A bénéficié d'une forte attractivité alors que les deux autres nettement moins. Paradoxalement le marché de l'emploi est en tension sur les métiers liés à ces deux formations nettement moins attractives.</p>



	<p>Importantes difficultés d'insertion directement post-bac, difficulté à intégrer une poursuite d'études en BTS.</p>
<p><u>Les parcours</u> <u>Etat des lieux et perspectives</u> Pour la filière et/ou ses secteurs, indiquer ici les parcours qui apparaissent pertinents au regard des niveaux de certification attendus sur le marché de l'emploi ainsi que les opportunités liées à l'apprentissage dans la personnalisation des parcours en lien avec la TVP</p>	<p>Création d'un parcours en mixité de publics en BCP RPIP pour améliorer l'attractivité de cette formation à l'issue de la 2nde FDM.</p>
<p>Points d'attention complémentaires</p>	
<p><u>Mise en œuvre des PFMP</u> Indiquer ici les points d'attention relatifs à la mise en œuvre des PFMP, notamment en termes de facilité ou difficulté de placement des élèves et/ou étudiants</p> <p><u>Plateaux techniques</u> Indiquer ici toute information relative à la disponibilité, la technicité ou la complexité des plateaux techniques à mobiliser</p> <p><u>RH en EPLE</u> Indiquer ici toute information utile pour appréhender la spécificité de la RH à mobiliser. Exemples : difficulté à recruter, reconversion de personnels, stabilité,...</p>	<p>Le placement des élèves en PFMP est très souvent facilité par les liens étroits que les enseignants et établissements arrivent à entretenir avec le milieu professionnel. Il n'y a pas d'autres liens formalisés.</p> <p>Pour l'option graphique, le placement en PFMP est compliqué, ces élèves sont en concurrence avec les élèves de Communication Visuelle.</p> <p>Les plateaux techniques adaptés nécessitant des mises à jour régulières, des investissements réguliers au regard de l'évolution des logiciels et des matériels.</p> <hr/> <p>Concernant les ressources humaines, 39% des enseignants sont des contractuels. Le recrutement est difficile pour les deux filières. Au niveau de la région académique, il apparaît globalement très difficile de recruter des personnels qualifiés et de les stabiliser. Les concours sont par ailleurs très rarement ouverts et offrent très peu de places. Par ailleurs, actuellement des enseignants (3) contractuels ou titulaires effectuent des heures sur 2 académies (Versailles et Paris). Le recrutement est en cours sur Paris pour la prochaine rentrée.</p>
<p>Préconisation d'évolution de l'appareil de formation</p> <p>Synthèse en 2 à 6 axes</p>	



- L'offre répond aux besoins actuels, pas d'évolution majeure de l'offre de formation à prévoir.
- Développer la communication de cette filière dans les collèges et auprès des parents.
- Réaliser des projets intégrant les trois options en réalisant des produits concrets en corrélation avec la filière avec Travail en synergie sur toutes les options et les 2 BAC de la filière
- Développer la mixité des publics. Les entreprises sont demandeuses pour de l'apprentissage.
- Proposer une formation complémentaire de 1 an post BAC, en perfectionnement, afin de maîtriser l'ensemble de la chaîne graphique.

Ressources

Liste de ressources en lien avec la filière pour enrichir la réflexion.