

Métiers en tension dans le pays de Lorient : Quelles formations pour les demandeurs d'emploi ?

Une enquête auprès des organismes de formation



Démarche partenariale emploi compétences



Service Public
de l'Emploi
de Proximité (SPEP)



Sommaire

Introduction : Contexte et objectif de l'étude

I -Eléments de cadrage

1. Enseignements d'études nationales récentes
2. Le marché du travail du pays de Lorient fin 2017
3. Les formations mises en place en Bretagne et dans le Morbihan

II -Résultats de l'enquête

1. Les formations aux métiers en tension dans le pays de Lorient
2. En 2017, 700 demandeurs formés aux métiers en tension
3. Une faible part des femmes dans les formations industrielles
4. Recrutement des stagiaires : des difficultés significatives pour un tiers des formations
5. Des formations au déroulement satisfaisant
6. Le plus souvent un très bon accès à l'emploi
7. Pistes d'amélioration proposées par les organismes de formation

III - Conclusion / propositions

Introduction

Une étude dans le cadre de la démarche emploi compétences du pays de Lorient

Répondre aux difficultés de recrutement

Une démarche emploi compétences a été lancée en octobre 2015 sur le pays de Lorient. Elle s'inscrit dans le cadre des travaux de la CTEF commission territoriale emploi formation (pilotage Etat et Conseil Régional de Bretagne). Cette démarche est animée par AudéLor depuis octobre 2015 avec l'appui d'une convention financière avec la DIRECCTE.

Elle vise à anticiper et accompagner les évolutions des emplois et des compétences. Suite à un diagnostic partagé (cf Barographe hors-série mars 2017) , un plan d'action en 5 axes a été élaboré fin 2016 :

- ✓ Accompagner le développement des ressources humaines auprès des TPE/PME (pilotage CCIM),
- ✓ Démarches emploi-compétences ciblées sur les métiers avec difficultés de recrutement (pilotage Pole Emploi - Conseil Régional),
- ✓ Développement d'emplois à temps plein dans les services à la personne (pilotage : GEIQ),
- ✓ Communiquer sur les métiers et l'économie locale (pilotage : Mission Locale Réseaux pour l'Emploi),
- ✓ Appui à la mobilité géographique (pilotage : Mission Locale Réseaux pour l'Emploi).

L'axe 2 «**Démarches Compétences Formation ciblées sur les métiers avec difficultés de recrutement**» est piloté par le Conseil régional et Pôle Emploi (Luis Gullon et Sophie Perrot).

Dans le cadre du diagnostic, **une quinzaine de métiers en tension ont été identifiés sur le pays de Lorient** :

- ✓ Vachers polyvalents
- ✓ Conducteurs lignes IAA
- ✓ Ouvriers maraichers (saison)
- ✓ Marins
- ✓ Fileteurs
- ✓ Employés de marée
- ✓ Ouvriers, techniciens composites
- ✓ Mécanique auto
- ✓ Techniciens maintenance
- ✓ Soudeurs/chaudronniers
- ✓ Tourneurs/fraiseurs (enlèvement du métal)
- ✓ Ingénieurs industrie
- ✓ Conducteurs de travaux Bâtiment et Travaux Publics
- ✓ Force de vente/cadres commerciaux
- ✓ Informaticien
- ✓ Service restauration
- ✓ Cuisiniers
- ✓ Services à la personne-aide à domicile*

Dans ces métiers, **la pénurie de formés** est souvent citée comme une des causes des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises. Le diagnostic réalisé sur le pays de Lorient a toutefois montré qu'elle n'en est **pas la seule raison**. L'attractivité du métier, les pratiques de recrutement des entreprises, le caractère cyclique de l'activité, les conditions de travail...jouent également un rôle dans ces difficultés des entreprises à recruter.

**Les métiers d'aide à domicile ont été rajoutés à la liste suite aux remarques exprimées par les professionnels et les organismes de formation*

Objectif et méthode de l'étude

L'étude a pour objectif de dresser un bilan des formations destinées aux demandeurs d'emploi mises en place localement pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises. Elle porte sur le nombre de personnes formées, le déroulement de la formation, les difficultés rencontrées, l'insertion, la réponse aux besoins des entreprises, et les propositions d'amélioration... Le bilan repose sur une enquête auprès des organismes de formation concernés.

Méthode suivie

- ✓ Réalisation de l'étude par AudéLor (Gilles Poupard),
- ✓ Comité de pilotage : Conseil Régional (Luis Gullon) et Pôle Emploi (Sophie Perrot),
- ✓ Elaboration d'un questionnaire auprès des organismes de formation,
- ✓ Enquête réalisée par entretiens auprès des 8 organismes de formation concernés
- ✓ Echanges et validation.

Les organismes rencontrés en novembre/décembre 2017

- ✓ **Greta** : Pascal Marzin, Céline Cohic Kervadec et Michèle Prévot,
- ✓ **AFPA** : Nathalie Bénévent et Gilles Caldemaysou,
- ✓ **Pôle Formation UIMM Bretagne** : Fabrice Allio, Martine Huiban,
- ✓ **CFA Ville de Lorient** : Nadine Poitevin, Céline Parat-Yeghiayan,
- ✓ **Ibep** : François Bouyer,
- ✓ **CEFCM** : Mustapha El Kettab,
- ✓ **AGORA** : Loïc Hirrien,
- ✓ **Askoria** : Céline Benoist.

Une **réunion d'échange** avec les organismes de formation rencontrés sur les 1^{ers} résultats de l'étude a été organisée le 11 janvier 2018. Elle a permis d'enrichir et de compléter le document. L'étude a également été discutée et complétée lors d'une réunion du **GLEF** (Groupe Local Emploi Formation) le 13 février 2018 et du **COSPI d'AudéLor** le 14 mars 2018

*NB : Les formations étudiées ici sont celles destinées aux demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs pilotés par le Conseil Régional et Pôle Emploi. **Les formations professionnelles initiales** préparant aux métiers en tension ne sont pas traitées dans ce document. Pour plus de renseignements sur ce sujet : « Panorama de la formation initiale professionnelle du pays de Lorient » AudéLor Juin 2014 (communication n° 68)*

I – Éléments de cadrage

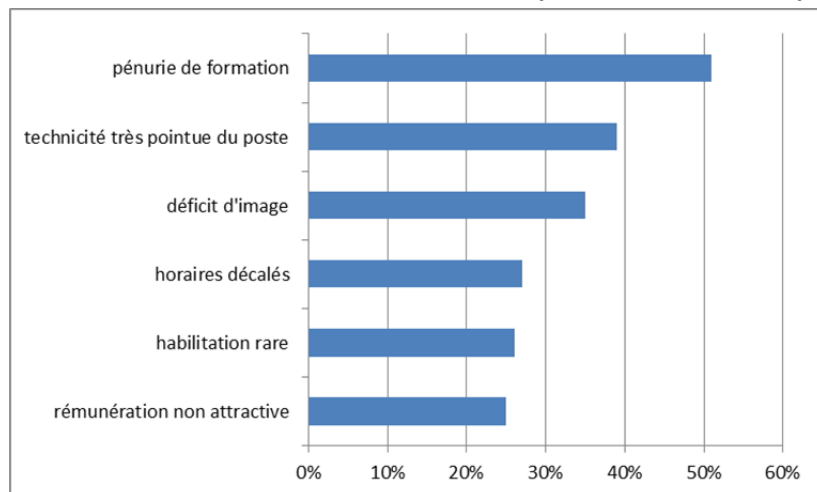
1. Enseignements d'études nationales récentes

En décembre 2017, deux études nationales (Pôle Emploi et INSEE) ont permis d'apporter un éclairage sur la question des difficultés de recrutement : leur ampleur et leurs causes.

L'étude réalisée par Pôle Emploi (Eclairages et synthèses n°40 - décembre 2017) porte sur les offres pourvues et les abandons de recrutement. Elle met en évidence que **61 %** des établissements ayant déposé des offres d'emploi déclarent des difficultés de recrutement. Des difficultés plus fréquentes sont signalées dans la construction (65 %) ainsi que pour les manœuvres (67 %) et les ouvriers qualifiés (70 %). Les techniciens et cadres sont également plus touchés que la moyenne (64 %) mais moins que les manœuvres et ouvriers qualifiés.

Globalement, seulement une petite minorité des offres d'emploi (**4,7 %**) conduisent à un abandon de recrutement faute de candidats (150 000 offres sur 3,2 millions d'offres en 2017). Ces abandons de recrutement sont plus fréquents dans la construction (5,7 %) et l'agriculture (7,3 %). Dans un cas sur deux (**51 %**), les employeurs estiment que la raison du manque de candidats adaptés est une pénurie de formés.

Abandons de recrutement. Raisons du manque de candidats adaptés selon les employeurs

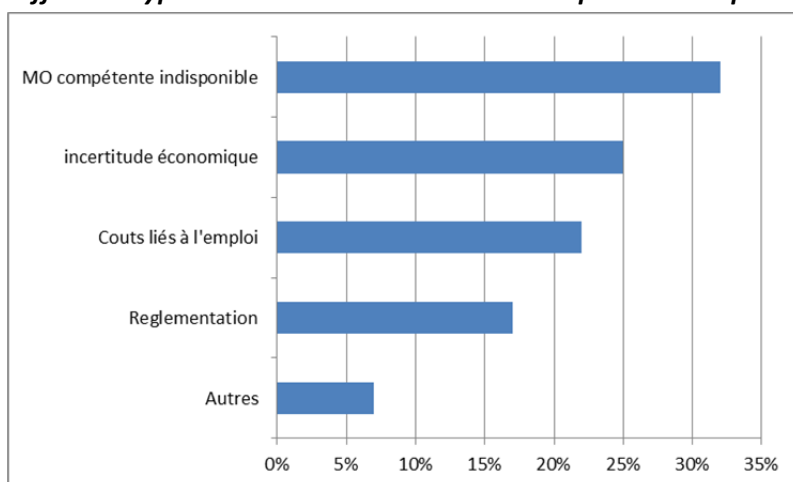


Source : Pole Emploi Eclairages et synthèses n°40 décembre 2017

L'étude réalisée par l'INSEE (INSEE Focus n°106 - 21 décembre 2017) porte sur les barrières à l'embauche. En octobre 2017, la moitié des entreprises déclarent rencontrer des barrières qui limitent leurs recrutements. Ces barrières sont plus présentes dans l'industrie (57 %) et plus encore le bâtiment (70 %). Au sein des services, les transports routiers sont les plus touchés (70 %).

La barrière à l'embauche la plus fréquemment citée est l'absence de main d'œuvre compétente, mais ce facteur ne concerne toutefois que 32 % des entreprises.

Différents types de barrière à l'embauche cités par les entreprises



Source : INSEE Insee Focus décembre 2017

Enfin, l'étude montre une augmentation des difficultés de recrutement depuis 2016. Globalement, au niveau national, le niveau des difficultés se rapproche désormais des niveaux atteints avant la crise (juillet 2008).

Par rapport au diagnostic réalisé dans le cadre de la démarche emploi compétences (avril 2016), ces études apportent :

des confirmations :

- ✓ L'importance des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises,
- ✓ La multiplicité des motifs de ces difficultés. La question du nombre de formés dans les différents domaines se pose mais n'est pas la seule explication,
- ✓ La forte présence des métiers industriels dans les métiers en tension ;

mais aussi des compléments :

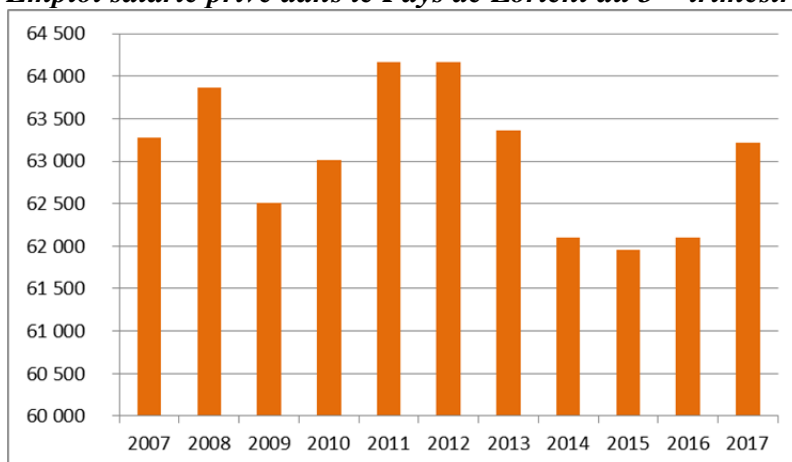
- ✓ Les difficultés de recrutement s'amplifient depuis 2016 avec le retour des créations d'emplois. Il sera sans doute nécessaire d'actualiser la liste des métiers en tension dans le pays de Lorient établie en avril 2016 dans le diagnostic,
- ✓ Les secteurs du transport routier et du bâtiment sont notamment cités. Il faudrait vérifier ce qu'il en est sur le bassin lorientais.

2. Le marché du travail du pays de Lorient fin 2017

+1000 emplois salariés en 2 ans

L'emploi salarié privé dans le Pays de Lorient progresse depuis fin juin 2015. Cette augmentation de + 1267 emplois en 2 ans (soit +2,0 %) intervient après 3 années consécutives de baisse (2209 emplois perdus). Le niveau de l'emploi salarié privé retrouve aujourd'hui le niveau d'avant crise (septembre 2007).

Emploi salarié privé dans le Pays de Lorient au 3^{ème} trimestre (hors intérim)

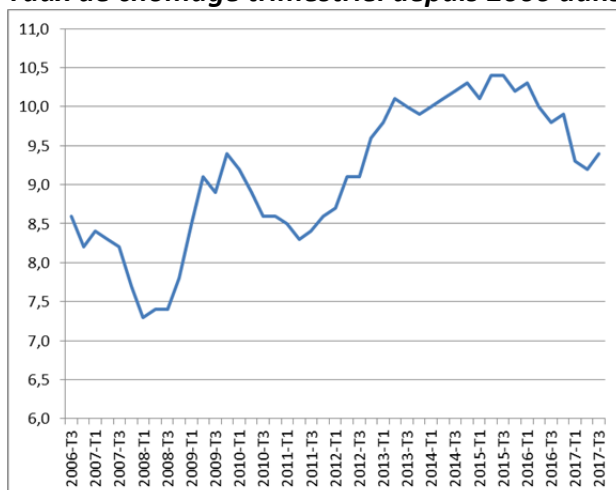


Source URSSAF- traitement AudéLor

Une baisse de 1 point du taux de chômage en 2 ans

Au 3^{ème} trimestre 2017, le taux de chômage dans la zone d'emploi de Lorient est de **9,4 %**. Il se situe à un niveau identique à la moyenne de la France métropolitaine mais au-dessus de la moyenne bretonne (8,2 %). Le taux de chômage local a diminué d'1 point en 2 ans mais est encore nettement supérieur à son niveau d'avant crise (7,3 % début 2008). La population active a poursuivi sa croissance tandis que l'emploi n'a pas ou peu progressé. Le niveau du taux de chômage actuel n'est pas celui du plein emploi (autour de 5%).

Taux de chômage trimestriel depuis 2006 dans la zone d'emploi de Lorient



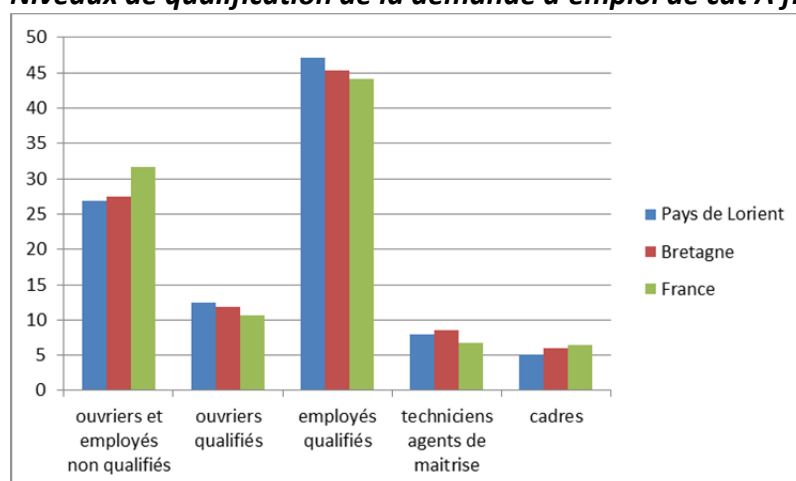
Source INSEE- traitement AudéLor

Fin décembre 2017, on compte **11 303** demandeurs de catégorie A et **19 839** demandeurs de cat A, B et C. Le nombre de demandeurs d'emploi a cru de + 56 % en 10 ans.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis 1 an et plus) représentent **39,8 %** des demandeurs de cat A (soit 4502 personnes) et **45,2 %** des demandeurs de cat A, B et C (soit 8970 personnes). Une part significative des demandeurs est inscrite depuis au moins 2 ans : 22,7 % de catégorie A (soit 2571 personnes) et 26,1 % des catégories A, B et C (soit 5179 personnes).

Dans le pays de Lorient, la part des personnes **non qualifiées** est de **26,8 %** soit un taux inférieur à la moyenne bretonne et plus encore à la moyenne française. La majorité (59,6 %) des demandeurs sont des employés qualifiés (vendeurs, secrétaires, employés hôtels restauration..) ou des ouvriers qualifiés (cuisiniers, second ou gros œuvre BTP, conducteurs routiers...). Les cadres et techniciens représentent 13 % des demandeurs d'emploi.

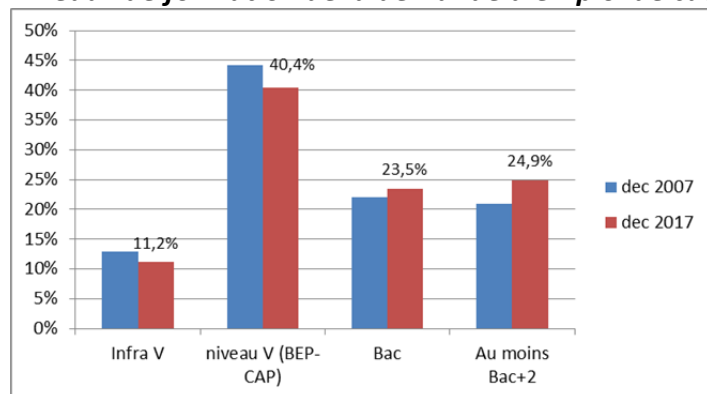
Niveaux de qualification de la demande d'emploi de cat A fin 2017



Source DIRECCTE- traitement AudéLor

Les niveaux de formation les plus fréquents des demandeurs d'emploi sont le niveau V (40 %) et les niveaux bac et plus (48 %). En 10 ans, le niveau de formation s'est élevé notamment avec une progression des niveaux bac +2 et plus.

Niveaux de formation de la demande d'emploi de cat A fin 2007 et fin 2017



Source DIRECCTE- traitement AudéLor

3. Les formations demandeurs d'emploi en Bretagne et dans le Morbihan

En 2016, année du « *plan 500 000 formations supplémentaires* », 46 400 stagiaires en recherche d'emploi ont été formés en Bretagne essentiellement sur des financements Conseil régional et Pôle Emploi (source Direccte Bretagne « *La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en Bretagne en 2016* ». Août 2017). En 2017, le nombre de demandeurs formés a été plus faible tout en restant supérieur à celui de l'année 2015 (avant le plan 500 000).

Quelle part des demandeurs d'emploi accède à la formation ?

Pour estimer ce résultat au niveau régional, nous utilisons un ratio « nb de formés sur nb d'inscrits en débit d'année ». Il est un peu surestimé car il ne prend pas en compte les demandeurs inscrits en cours d'année qui sont également susceptibles de suivre une formation. Au niveau national, ce calcul est fait pour chaque mois mais nous ne disposons pas de ce niveau de détail. Ce ratio « local » permet toutefois de comparer l'accès à la formation suivant les échelles géographiques et les catégories de demandeurs. Notre ratio est de 18 % au niveau national alors que le taux officiel est de 16,5 % en 2016.

En début d'année 2016, 267 853 demandeurs étaient inscrits à Pole emploi en Bretagne (cat A, B et C). Par rapport aux inscrits de début d'année, **le ratio de 17,2 %** peut être calculé pour estimer la part de demandeurs formés dans l'année (voir en cadré ci-dessus). Au niveau national, le ratio est de 18 % et dans le Morbihan de 16,6 %.

Les 26-44 ans représentent environ la moitié des stagiaires comme des demandeurs d'emploi. Ils connaissent donc un taux d'accès à la formation proche de la moyenne. **En revanche, les moins de 26 ans ont un taux d'accès plus élevé que la moyenne** (ils représentent 28 % des entrées en formation contre 19 % des demandeurs) et les 45 ans et plus un accès plus rare (33 % des demandeurs d'emploi et seulement 24 % des entrées en formation). Le ratio des moins de 25 ans est de **25,3 %** pour les moins de 25 ans et de **12,5 %** pour les 45 ans et plus.

La moitié des entrées en formation concerne des demandeurs d'emploi de niveau inférieur au bac. Ils bénéficient plus rarement des formations que par les niveaux bac et plus.

Enfin, les demandeurs d'emploi de longue durée ont également un accès aux formations moins fréquent que les demandeurs d'emploi récemment inscrits. Ils représentent 29 % des formés contre 50 % des demandeurs d'emploi. Le ratio d'entrée en formation est de seulement **10,0 %** pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

II- Les résultats de l'enquête

1. Les formations aux métiers en tension dans le pays de Lorient

Formations à destination des demandeurs d'emploi

Métiers en tension	Organisme de formations
Conducteurs lignes IAA et techniciens production	Pole Formation UIMM
Opérateurs IAA	Ibep
Marins et mécaniciens motoristes	CEFCM
Employés de marée puis fileteurs	CFA Ville de Lorient
Opérateurs composite	Greta
Mécanique automobile	Greta
Techniciens maintenance	AFPA, Pole Formation UIMM (niv IV)
Soudeurs	AFPA, Pole Formation UIMM (Licences), Greta
Chaudronniers	AFPA, Pole formation UIMM (niv IV)
Tourneurs fraiseurs	AFPA
Force de vente/cadres commerciaux	AFPA
Informaticiens (<i>technicien assistance informatique</i>)	AFPA (niveau IV)
Agents de restauration	Greta
Cuisiniers (<i>y compris crêpiers, pizzaiolo</i>)	AGORA
AAPAPD <i>agent accompagnement personnes âgées et personnes dépendantes</i>	Greta
Auxiliaire de vie sociale	Askoria
ADVF Assistant de vie aux familles	AFPA

Les dispositifs

PBF : Programme Bretagne formation (Conseil Régional)

ATE : action territoriale expérimentale

AFC : action de formation collective

AIF : action individuelle de formation (maximum 400 h)

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective (environ 300 h)

Des formations préparant à la quasi-totalité des métiers identifiés en tension ont été mises en place par les organismes de formation du pays de Lorient dans le cadre des dispositifs à destination des demandeurs d'emploi pilotés par le Conseil régional de Bretagne et/ou Pole Emploi.

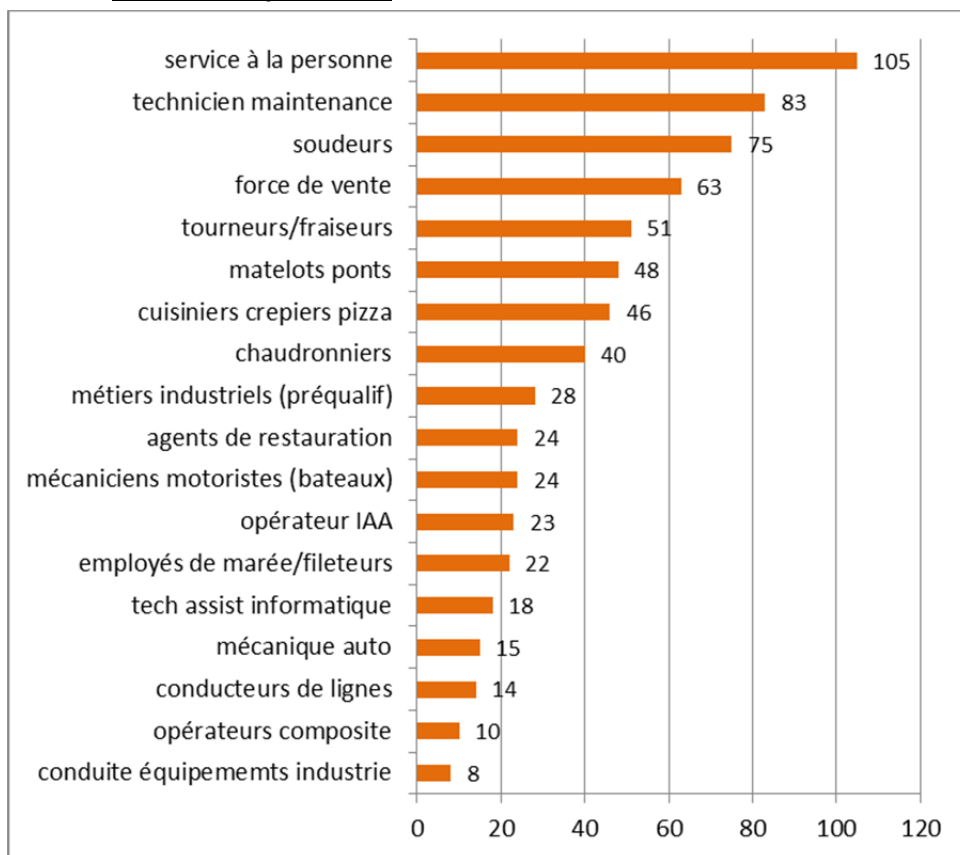
Les 3 métiers en tension non couverts sont :

- ✓ Ingénieurs industrie
- ✓ Conducteurs de travaux BTP
- ✓ Ouvriers agricoles (maraichage, élevage...)

Une formation Conducteurs de travaux est menée à l'AFPA mais en contrat de professionnalisation (non prise en compte dans cette étude). Des formations aux métiers d'ouvriers agricoles sont dispensées dans le Morbihan mais à l'extérieur du pays de Lorient (Crédin). Enfin, les formations d'ingénieurs industrie sont difficiles à mettre en place dans les dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi. La durée de formation requise dépasse en effet les possibilités des dispositifs.

2. En 2017, 700 demandeurs formés aux métiers en tension

Nombre d'entrées en formation en 2017 dans les métiers en tension dans le bassin de Lorient



Source : organismes de formation, Conseil Régional, Pole Emploi - traitement AudéLor

NB : Il s'agit des **entrées réelles en formation en 2017** des demandeurs d'emploi et non des places financées ou des personnes ayant achevé leur formation. Les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte.

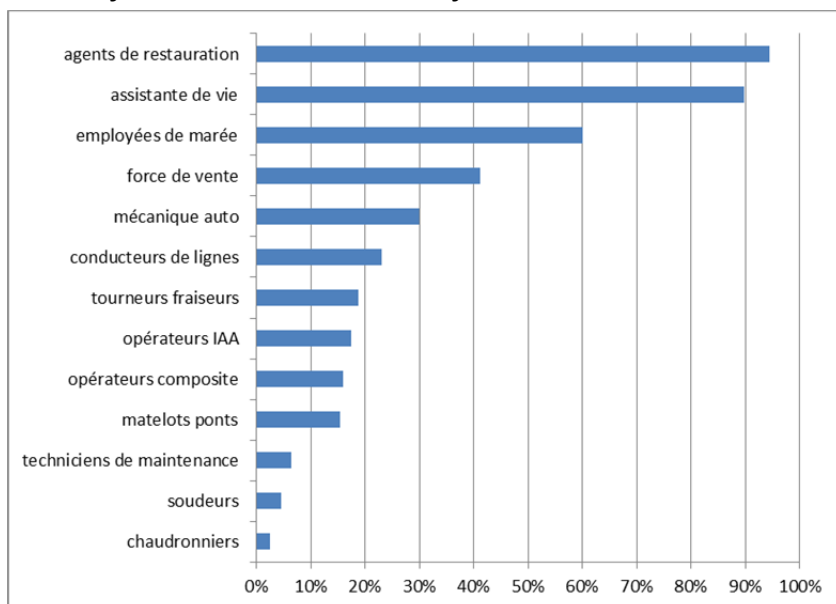
697 demandeurs d'emploi ont été formés sur des métiers en tension sur le pays de Lorient en 2017. Ces formations représentent **40 % du total** des demandeurs d'emploi entrés en formation en 2017.

Les formations préparant aux services à la personne connaissent les effectifs les plus élevés, suivies de celles destinées aux techniciens de maintenance et aux soudeurs.

Sur le pays de Lorient, 56 % des formés dans ces métiers en tension le sont sur des métiers industriels.

3. Une faible présence des femmes dans les formations aux métiers industrielles

Part des femmes dans les entrées en formation 2017



Source : organismes de formation, traitement AudéLor

Données non disponibles pour techniciens assistance informatique, mécaniciens motoristes, pré qualification métiers industriels et cuisiniers crêpiers, pizzaiolo

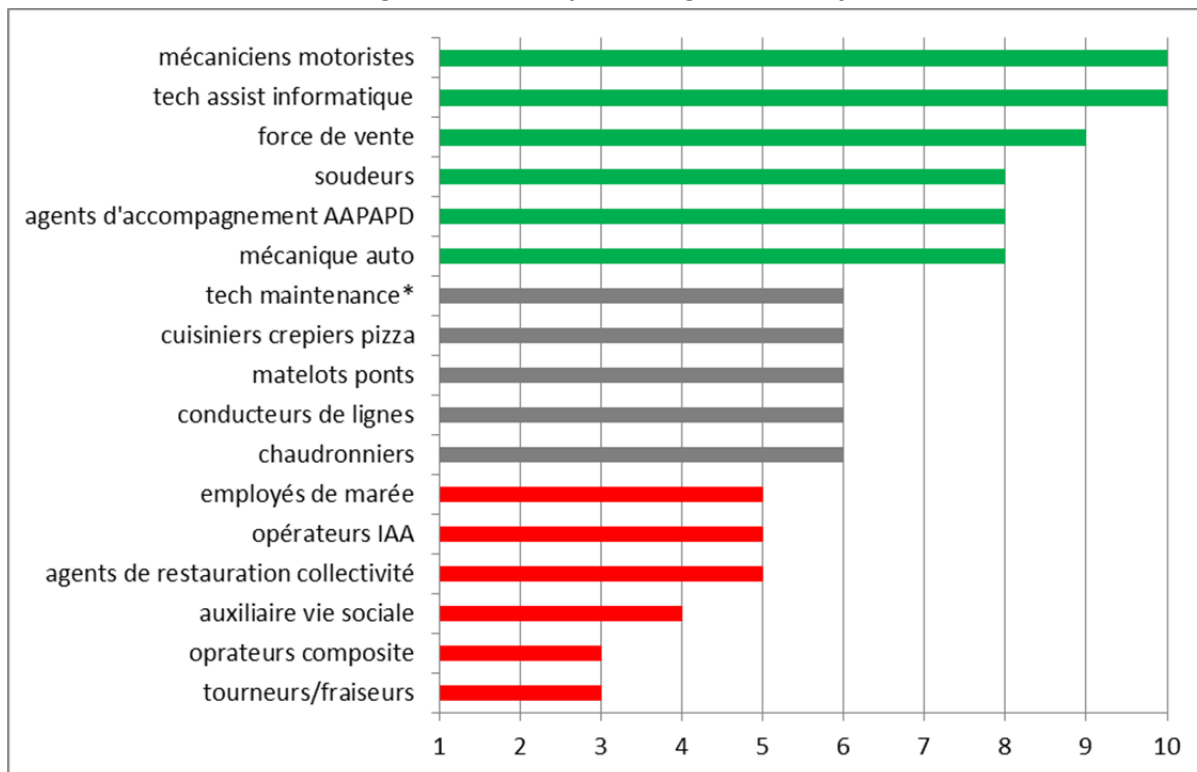
Parmi les entrées en formation préparant à des métiers en tension, la part des femmes est globalement de 34 % (sur les formations renseignées).

La part des femmes ne dépasse 50 % que dans 3 formations : agents de restauration, assistante de vie et employées de marée.

Elle est très faible (inférieure à 20 %) dans 7 formations industrielles et de marin.

4. Recrutement des stagiaires : des difficultés significatives pour un tiers des formations

Facilité de recrutement des stagiaires estimée par les organismes de formation



Source : organismes de formation – Traitement AudéLor

Les formations aux métiers en tension ont parfois du mal à trouver des stagiaires. Mais, la difficulté à remplir les places prévues en formation n'est pas non plus une règle générale.

Pour 6 métiers sur 17 (en vert sur le graphique), les organismes de formation enquêtés estiment qu'il n'y a pas de difficultés particulières à recruter des stagiaires dans les formations mises en place : les notes sont supérieures ou égales à 8 sur une échelle de 10.

C'est le cas des :

- ✓ mécaniciens motoristes sur bateau de pêche,
- ✓ mécaniciens automobile (« métier passion »),
- ✓ force de vente (métier connu et attrait pour le contact et le relationnel),
- ✓ informatique,
- ✓ soudeurs,
- ✓ agents d'accompagnement (structure et domicile).

NB : Il n'y a pas de difficultés pour les mécaniciens en automobile mais elles sont réelles pour la spécialité « mécaniciens de véhicules industriels » considérée comme moins attractive.

Pour 5 formations, le recrutement n'est pas aisé (notes de 6 et 7) : matelots ponts, cuisiniers, conducteurs de ligne, chaudronniers et techniciens de maintenance. Pour ces derniers, les opinions sont partagées selon les organismes (note égale à 8 pour l'un et 4 pour l'autre).

NB : Pour les cuisiniers, il s'agit d'une difficulté liée à un délai court de mise en place de la formation

Pour 6 métiers sur 17 (en rouge sur le graphique), le recrutement est difficile (de 3 à 5 sur 10).

Il est estimé particulièrement difficile (note de 3/10) pour les opérateurs en composite ou les tourneurs fraiseurs qui sont des **métiers peu connus**.

Il est difficile également pour l'agroalimentaire (besoin de 4 informations collectives pour « remplir » les 13 places), les agents de restauration, les employés de marée/fileteurs, les auxiliaires de vie (travail à domicile) : **métiers jugés peu attractifs ou à l'image négative**.

Il est également souligné que la faible attractivité de l'entrée en formation provient pour certains publics de la **rémunération jugée trop faible et trop lente (2 mois après le début du stage) perçue pendant la formation**. C'est notamment le cas des personnes les plus éloignées de l'emploi ou en intérim peu qualifié. Ces personnes peuvent, pour des questions de revenu, choisir l'emploi immédiat plutôt que la formation.

La faible attractivité des formations dans certains domaines provient donc de plusieurs facteurs :

- ✓ méconnaissance des métiers,
- ✓ image négative,
- ✓ niveau de rémunération en formation
- ✓ motifs économiques (rémunération, temps partiels...),
- ✓ mobilité,
- ✓ absence de certitudes ou d'engagement des entreprises sur l'embauche suite à la formation.

5. Des formations au déroulement jugé satisfaisant

Les notes des organismes de formation enquêtés vont de 8 à 10. Ils soulignent en particulier **les points positifs** suivants :

- ✓ Peu d'abandons en cours de formation,
- ✓ Plateaux techniques diversifiés et de qualité dans le pays de Lorient,
- ✓ Construction dans la durée des compétences des équipes de formateurs,
- ✓ Participation de professionnels aux jurys,
- ✓ Plusieurs exemples de partenariats et de coopération entre organismes,
- ✓ Mise en œuvre de plateformes qui permettent plus de souplesse dans l'accès à la formation.

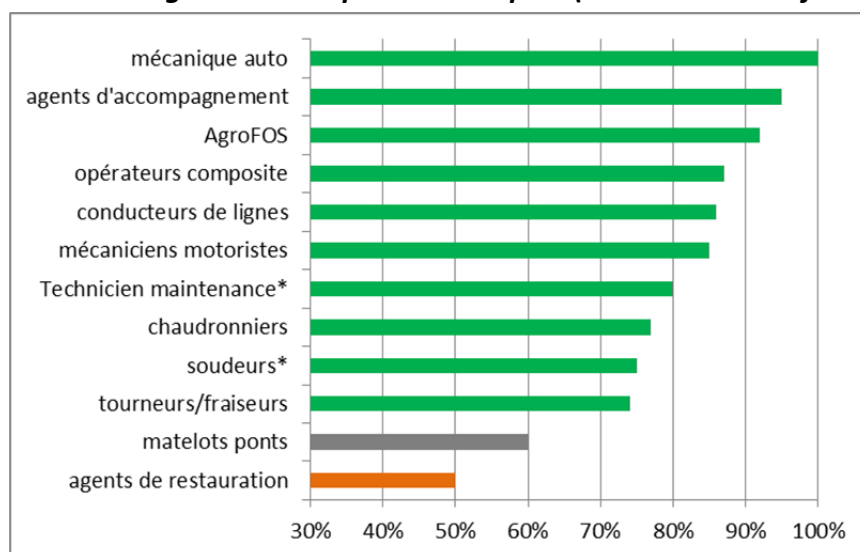
Ils mettent aussi en évidence **des points de vigilance** :

- ✓ Le bon positionnement à trouver sur le niveau et le contenu de certaines formations :
 - niveau IV (bac) ou III (bac+2) pour les techniciens de maintenance ou informatique,
 - V (CAP/BEP) ou IV (bac) pour les chaudronniers,
 - certification ou diplôme dans les services à la personne,
 - licence ou diplôme pour les soudeurs.
- ✓ Les périodes en entreprise sont parfois difficiles à trouver quand plusieurs formations sont mises en place à des dates rapprochées (exemple des soudeurs).
- ✓ Quand il y a une forte demande des entreprises (tourneurs/fraiseurs, cuisiniers par exemple), ces dernières sont prêtes à recruter le stagiaire avant même la fin de la formation. Il faut trouver des solutions pour éviter que ces recrutements « précoces » empêchent les stagiaires de finir leur formation et d'obtenir leurs certifications ou diplômes.
- ✓ La discontinuité est impossible dans les parcours de formation des demandeurs d'emploi même à l'intérieur d'une formation. Beaucoup de formations sont modulaires et la discontinuité faciliterait le parcours de qualification avec des allers retours entre périodes plus courtes de formation et emploi. *(NB : Par ailleurs, entre 2 formations différentes le délai de carence est de 2 ans pour les demandeurs d'emploi mais des dérogations sont toutefois possibles).*

- ✓ La gestion des disparités de revenus au sein des groupes de stagiaires. Même si elle se situe souvent autour de 300 à 600 € mensuels, la rémunération peut varier de 1 à 5 entre les stagiaires suivant leurs statuts.
- ✓ L'accompagnement global des stagiaires est de plus en plus nécessaire pour limiter les abandons. Avec la progression de la précarité, les problèmes périphériques à la formation sont de plus en plus prégnants (garde d'enfants, santé, éventuellement addictions et/ou problèmes psychologiques...). Cet accompagnement est un « travail gris » réalisé par les organismes qui est peu visible mais essentiel au bon déroulement de la formation.
- ✓ La mobilité est difficile pour beaucoup de demandeurs d'emploi. Ils sont notamment de plus en plus nombreux à ne pas détenir de permis de conduire (en raison du coût du permis).

6. Le plus souvent un très bon accès à l'emploi

Part des stagiaires en emploi 6 mois après (tous métiers confondus)



Source : organismes de formation-AudéLor

Données non disponibles (sorties trop récentes) pour cuisiniers, chaudronniers (PF), employés de marée, force de vente, ainsi que techniques assistance informatique.

NB : En Bretagne, le taux d'insertion moyen 6 mois après une formation (métiers en tension ou pas) est de **59,8 %** sur la période 2016/2017 (source : site Pole Emploi- statistiques sur formation des demandeurs d'emploi). Il est de 55,6 % en France. Pour les demandeurs d'emploi de longue durée le taux d'insertion est en Bretagne de **41,2%**

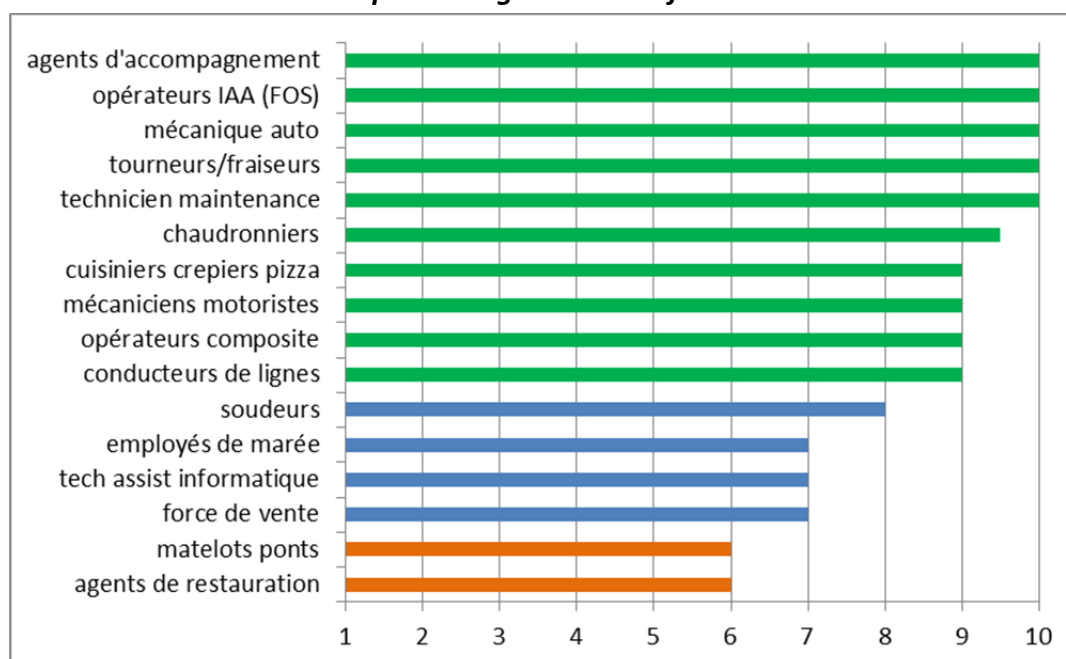
Des bons taux d'insertion (plus de 70 %) pour 9 formations :

- ✓ mécanique automobile,
- ✓ mécaniciens motoristes sur bateaux pêche,
- ✓ agroalimentaire (agroFOS et conducteurs de ligne),
- ✓ chaudronniers,
- ✓ tourneurs/fraiseurs,
- ✓ opérateurs composite,
- ✓ soudeurs* (mais pas systématique),
- ✓ techniciens maintenance* (mais pas systématique).

Des taux d'insertion moyens ou plus faibles (inférieurs à 62 %) :

- ✓ pour certaines formations de soudeurs et de techniciens de maintenance,
- ✓ agents de restauration (formation nouvelle avec des réseaux d'entreprise en cours de construction),
- ✓ matelots ponts (caractère très saisonnier de l'activité).

Facilité d'insertion estimée par les organismes de formation



Source : organismes de formation-AudéLor

On retrouve les résultats des enquêtes notamment les résultats moyens pour :

- ✓ soudeurs,
- ✓ matelots ponts,
- ✓ agents de restauration.

Pour les employés de marée, la formation a été revue car l'insertion s'effectuait essentiellement dans la grande distribution et peu dans le mareyage.

Peu de CDI dans les emplois occupés

Notamment chez les soudeurs, les matelots ponts ou les conducteurs de ligne.

Correspondance formation et métier occupé

Bonne adéquation voire très bonne pour les sortants de formation techniciens de maintenance et soudeurs.

Des nuances (note de 7/10 sur la correspondance formation emploi) sont signalées pour :

- ✓ force de vente (commercial mais pas NTC)
- ✓ employées de marée (grande distribution pour les AFC)
- ✓ auxiliaire de vie (l'emploi en structure privilégiée par rapport à l'emploi à domicile)
- ✓ matelots ponts (compte tenu du caractère saisonnier de l'activité)

Enfin, on peut noter également l'absence de reconnaissance du titre au niveau de la rémunération pour les agents d'accompagnement.

7. Pistes d'amélioration proposées par les organismes de formation

✓ **Recrutement des stagiaires**

- Renforcer les liens avec les prescripteurs de formation, mieux anticiper les informations collectives,
- Faire participer les entreprises ou les branches à l'information des candidats (renforce la « crédibilité » de la formation auprès des publics),
- Elargir le vivier de recrutement notamment pour les formations tourneurs/fraiseurs, opérateurs composite...
- Développer la communication sur les métiers locaux peu connus,
- Donner de la visibilité sur les perspectives des emplois de marins (degré d'évasion hors du métier, caractère saisonnier).

✓ **Déroulé de la formation**

- Renforcer les liens entre organismes de formation et structures d'accompagnement,
- Développer la formation des tuteurs en entreprise,
- Mieux coordonner les dates des stages pour éviter les phénomènes de concurrence entre formations, préjudiciables à l'accès aux périodes en entreprise et à l'emploi,
- Développer l'accès aux permis de conduire ou à la mobilité.

✓ **Evolution nombre de formés par métier**

Hausse proposée	Nouvelles formations à mettre en place	A étudier
tourneurs/fraiseurs, opérateurs composite, mécanique automobile, conducteurs de lignes IAA, services à la personne, cuisiniers/crêpiers/ pizzaiolo	FOS (Français Objectifs Spécifiques) vers les métiers de la métallurgie et de l'agriculture pour le public avec statut réfugiés	matelots-ponts : besoin de visibilité sur l'évasion et les entrées/sorties métiers du bâtiment et du transport routier

✓ **Pilotage**

- Besoin d'échanges et de bilans réguliers sur les formations aux métiers en tension au niveau du bassin lorientais en associant organismes de formation et branches.

Conclusion de l'étude / propositions

- ✓ Cette étude réalisée à la demande du Conseil Régional et de Pôle Emploi a mis en évidence qu'une réponse formation était apportée localement à la **quasi-totalité des métiers** identifiés comme en tension en avril 2016. Près de 700 demandeurs d'emplois ont été formés en 2017 dans le pays de Lorient sur des métiers en tension.
- ✓ La formation des demandeurs d'emploi ne permet pas de faire diminuer le niveau global du chômage. Mais, elle permet à des demandeurs d'emploi d'accéder à l'emploi et à des entreprises locales de trouver les compétences dont elles ont besoin. Le nombre de demandeurs d'emploi qui entrent en formation reste encore relativement faible (16 % en 2016 avec le plan 500 000).
- ✓ Compte tenu des bons taux d'insertion observés, les formations mises en place sur les métiers en tension doivent être **maintenues et dans certains cas amplifiées** (tourneurs/fraiseurs, opérateurs composite, agroalimentaire...). La reprise économique accentue les difficultés de recrutement par rapport à la situation décrite en 2016 dans le diagnostic.
- ✓ En raison des modifications de la situation du marché du travail depuis 2016, **une analyse devrait être menée** sur les besoins dans le transport routier et le bâtiment. Un point pourrait également être fait pour améliorer la relation formation-emploi pour les soudeurs en construction navale et l'aide à domicile.
- ✓ Concernant le **déroulement des formations**, des améliorations pourraient être apportées sur :
 - la modularité des formations pour faciliter les allers retours emploi-formation,
 - le phasage des formations financées par Pôle Emploi et le Conseil Régional pour éviter la concurrence dans l'accès aux périodes en entreprise ou à l'emploi,
 - le renforcement des liens entre organismes de formation et structures d'accompagnement (Pôle Emploi, Mission Locale...) dans les réponses à apporter aux questions dites « périphériques » à la formation.
- ✓ Engager des actions sur la question de **l'attractivité des formations** dans les domaines de l'industrie, du composite et de l'aide à domicile :
 - Amélioration de la lisibilité de l'offre de formation au niveau local
 - Communication sur les métiers (cf axe 4 du plan d'action)
 - Orientations/découverte de métiers

- Forte implication des entreprises et des branches dans le recrutement des stagiaires
- Elargissement des publics visés (jeunes, femmes...)
- ✓ Effectuer régulièrement, dans le cadre du GLEF, **des bilans** des formations mises en place localement sur les métiers en tension (nombre de formés, taux d'insertion...) et des analyses actualisées des besoins

Exemple d'action à engager : POP (Prestation d'Orientation Professionnelle) Spécifique industrie

Action travaillée avec le CLPS, la Mission Locale, l'UIMM et les organismes de formations qualifiantes. La POP Spécifique "*Métiers du technique des secteurs industriel et bâtiment*" s'inscrit dans une logique d'orientation vers les métiers qui peinent à recruter.

Elle doit permettre aux participants de :

- ✓ découvrir des secteurs porteurs d'emploi,
- ✓ élargir leurs choix professionnels vers les secteurs visés,
- ✓ définir un projet professionnel,
- ✓ vérifier ou évaluer leur projet au regard de leurs capacités et de la réalité économique.

A l'issue de leur formation, les stagiaires auront validé un projet professionnel réaliste et construit un plan d'actions.

La proposition s'appuie sur l'organisation modulaire de plateformes d'orientation professionnelle en y apportant quelques spécificités :

- ✓ une **exploration approfondie** de deux secteurs professionnels : secteurs industriels et celui du bâtiment,
- ✓ un **travail de partenariat avec les centres de formation qualifiants du Pays de Lorient**, en particulier l'AFPA et l'AFPI mais également le GRETA, FoDé Ouest,... qui seront associés tout au long du parcours de formation. Cette collaboration se concrétisera par plusieurs actions : visite de ces centres de formation et des plateaux techniques, intervention des formateurs techniques, immersion au sein de groupe en formation qualifiante lors des ateliers de mise en situation pratique... et participation au comité de validation de projet dans la mesure de leurs disponibilités,
- ✓ une **collaboration étroite avec les entreprises** de ces deux secteurs pour l'accueil des stagiaires lors des périodes d'immersion, pour visiter des ateliers et/ou des chantiers, pour participer au jury de validation de projet.

Pour la métallurgie, l'UIMM 35-56 s'engage à rencontrer individuellement les personnes ayant finalisé un projet dans le secteur.

Démarche partenariale emploi compétences

AudÉlor
DÉVELOPPEUR DE TERRITOIRE



Service Public
de l'Emploi
de Proximité (SPEP)

