

# STRATÉGIE RÉGIONALE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (SREFOP)

2023-2028

BILAN INTERMÉDIAIRE 2023 - 2024



## SOMMAIRE

BILAN INTERMEDIAIRE 2023 - 2024 .....	1
Principes et enjeux de la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028 .....	3
Méthode d'élaboration du bilan intermédiaire 2023-2024 de la SREFOP 2023-2028.....	4
SYNTHÈSE Ambition 1 : Accompagner les employeurs pour répondre aux enjeux de transition Écologique, de vieillissement de la population active, de plein emploi et de montée en compétences ..	7
Fiche-ambition 1.A : Accompagner les employeurs dans la transition écologique.....	8
Fiche-ambition 1.B : Soutenir l'entreprise apprenante .....	17
Fiche-ambition 1.C : Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors .....	24
SYNTHÈSE AMBITION 2 : ACCOMPAGNER LES LIGÉRIENS ET SÉCURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS	32
Fiche-ambition 2.A : Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent .....	35
Fiche-ambition 2.B : Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi .....	45
.....	48
SYNTHÈSE AMBITION 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGÉRIENS POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES .....	54
Fiche-ambition 3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale .....	55
Fiche-ambition 3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues .....	59
SYNTHÈSE Ambition 4 : Renforcer la coordination sur les dix-huit territoires pour répondre aux quatre enjeux de transition Écologique, de vieillissement de la population active, de plein emploi et de montée en compétences .....	64
Fiche-ambition 4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP .....	66
Fiche-ambition 4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale .....	74
SYNTHÈSE – GOUVERNANCE ET SUIVI DE LA SREFOP 2023-2028 EN PAYS DE LA LOIRE .....	78
Ambition 5 : Piloter, suivre et Évaluer la SREFOP .....	80
Fiche-ambition 5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent .....	80
<b>CONCLUSION DU BILAN INTERMEDIAIRE 2023-2024 DE LA SREFOP .....</b>	<b>83</b>
ANNEXES AU BILAN INTERMÉDIAIRE 2023-2024 DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 2023-2028.....	84
Annexe 1 - Glossaire .....	84
Annexe 2 : Liste des contributeurs.....	85
Annexe 3 – données complémentaires .....	87

# Principes et enjeux de la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028

La Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028 organise, de façon ordonnée et articulée, des objectifs et des actions pour orienter pour 5 ans les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles (EFOP) dans un écosystème propre à la région des Pays de la Loire. Elle intègre le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles CPRDFOP.

La SREFOP 2023-2028 a été approuvée par le CREFOP en septembre 2023 et adoptée par le Conseil régional des Pays de la Loire en octobre 2023. Élaborée suite à une large consultation des acteurs de l'emploi, elle définit les orientations et priorités pour relever quatre enjeux majeurs :

**Transition écologique** : nécessité de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> dans une région à forte production industrielle et agricole, avec des impacts en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles sur les métiers et les compétences. Elle aura des effets sur l'organisation et les conditions de travail dans tous les secteurs d'activité, les métiers, les besoins de compétences.

**Vieillesse de la population active** : avec les priorités du maintien en emploi, de l'accès à la formation tout au long de la vie et de l'adaptation des fins de carrière pour les seniors.

**Plein emploi** : malgré un marché de l'emploi plus dynamique qu'au niveau national, certains publics restent éloignés de l'emploi, nécessitant notamment un accompagnement renforcé et une mobilisation pour lever les freins, comme l'illettrisme par exemple.

**Montée en compétences** : dans un contexte global marqué par la transition numérique et technologique, le développement des compétences grâce à la formation professionnelle initiale et continue est essentiel pour favoriser la compétitivité des entreprises ligériennes. Derrière cet enjeu, il s'agit de permettre aux Ligériens de s'insérer plus durablement sur le marché du travail et de dessiner un parcours qui corresponde à leurs aspirations, alors que le rapport au travail évolue et que les carrières s'allongent.

La SREFOP 2023-2028 porte cinq ambitions d'accompagnement qui ciblent : les employeurs, les Ligériens, les secteurs, les territoires et la gouvernance de l'écosystème EFOP. Ces cinq ambitions sont déclinées en dix fiches-actions comprenant des indicateurs de suivi. La Stratégie a été conçue pour être adaptable, avec des bilans réguliers afin de suivre son évolution.

Cet ensemble constitue une matière vivante, appelée à s'adapter aux contextes et aux changements, et notamment à la réforme issue de la loi pour le Plein emploi.

Pour permettre cette adaptation, la SREFOP 2023-2028 est pilotée par une gouvernance régionale quadripartite.

**Un Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (CREFOP, bureau, plénier, commissions), ensemblier, dans lequel est présenté et échangé l'ensemble des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

**Des Comités locaux pour l'emploi** (CLPE), à l'échelle de 18 territoires de solutions concrètes, organisés géographiquement à la maille des EPCI, permettant de mener des actions locales sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles adaptées au territoire concerné.

**Un Cariforef**, en appui opérationnel et informationnel, qui assure le secrétariat du CREFOP et éclaire la décision pratique (en particulier dans les CLPE numériques).

**11 dialogues sectoriels**, sur périmètre OPCO, qui organisent l'échange et les actions entre les branches professionnelles et les acteurs publics.

## Méthode d'élaboration du bilan intermédiaire 2023-2024 de la SREFOP 2023-2028

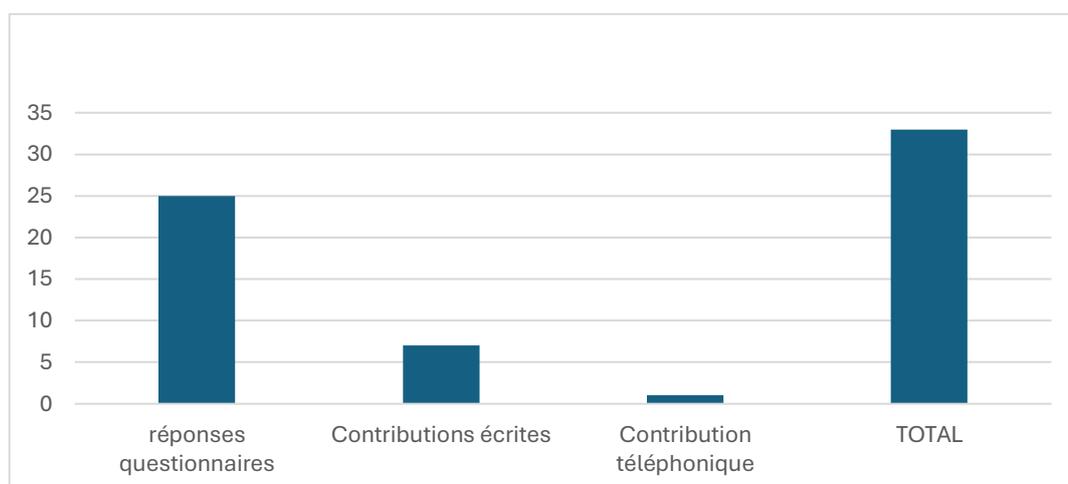
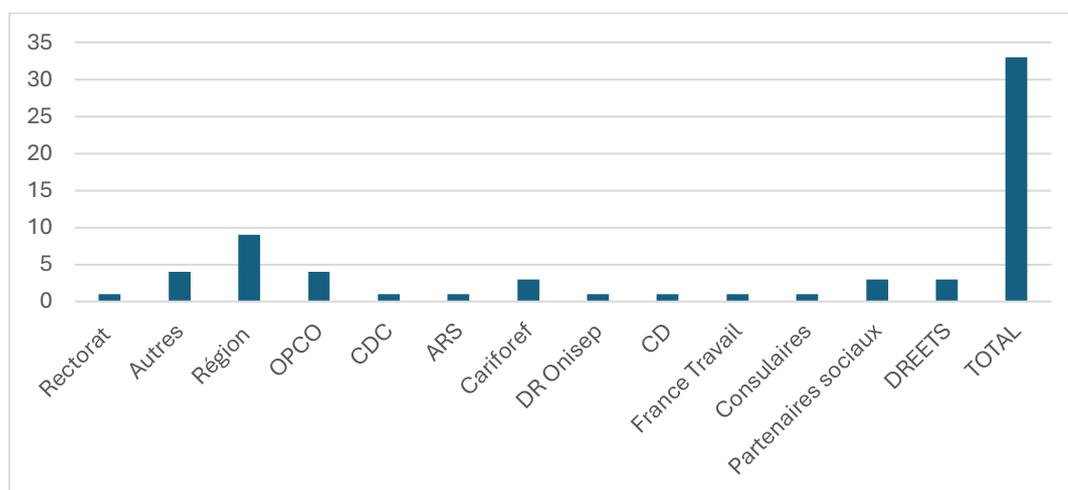
A l'instar de la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028, son bilan intermédiaire 2023-2024 a été construit dans une logique de consultation de la diversité des acteurs de l'emploi, de la formation, et de l'orientation professionnelles. Cette méthode part de la parole des acteurs. C'est un bilan qui ne prétend pas à la neutralité.

Deux étapes ont eu lieu :

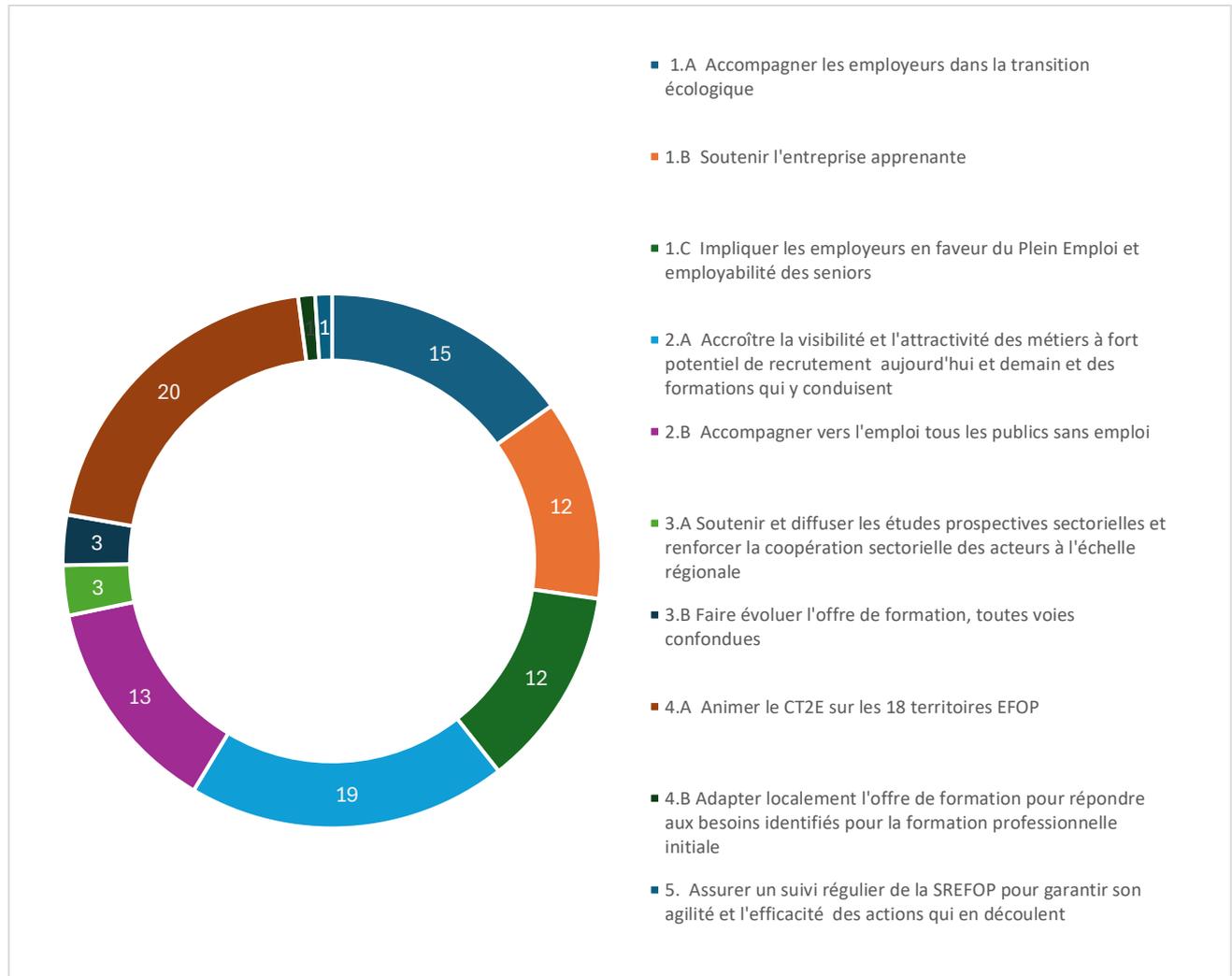
- un questionnaire adressé aux membres de l'assemblée Plénière du CREFOP,
- une consolidation par le Cariforef de données 2023 et 2024 afférentes aux indicateurs de chacune des 10 fiches-ambitions de la SREFOP 2023-2028 et dont les évolutions ont été analysées.

Le questionnaire adressé en mars 2025 rappelait succinctement les 5 ambitions et les 10 fiches-ambitions de la SREFOP 2023-2028. Les destinataires n'étaient pas tenus de répondre à l'ensemble du questionnaire, ils ont pu privilégier une ou plusieurs ambitions de la SREFOP 2023-2028 que leurs actions ont poursuivies.

33 contributions ont été reçues :



**99 actions poursuivant les ambitions de la SREFOP 2023-2028 ont été communiquées par les acteurs pour le bilan intermédiaire de la SREFOP 2023-2028.**



AMBITION 1

# AGIR AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX



© Getty Images - fizkes



# SYNTHÈSE AMBITION 1 : ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES

---

## 1. Transition écologique et compétences

- Sensibiliser et former les employeurs aux enjeux écologiques.
- Accompagner l'adaptation des organisations de travail.
- Fournir un conseil de proximité sur l'évolution des compétences.
- Développer une boîte à outils pour intégrer la transition écologique.

## 2. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

- Valoriser l'expérience des seniors et favoriser leur qualification.
- Lever les freins à leur formation pour favoriser mobilité interne et reconversion.
- Organiser la transmission des compétences (tutorat, alternance).
- Promouvoir le management intergénérationnel et aménager les fins de carrière.

## 3. Conditions du plein emploi avec les employeurs ligériens

- Sensibiliser à l'inclusion et à la diversité des recrutements.
- Fournir des données pour anticiper les besoins en compétences.
- Professionnaliser la fonction RH et renforcer l'attractivité des entreprises.
- Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme au travail.

## 4. Développement de l'entreprise apprenante permettant aux Ligériens de s'orienter et de se former tout au long de leur vie

- Promouvoir un modèle où l'apprentissage est continu et partagé.
- Soutenir des formations multimodales adaptées aux besoins des entreprises.
- Développer l'apprentissage et assurer son accessibilité sur tout le territoire.
- Impliquer les entreprises apprenantes dans la formation des demandeurs d'emploi.
- Outiller les employeurs pour mieux promouvoir les métiers et attirer les talents.

## Fiche-ambition 1.A : Accompagner les employeurs dans la transition écologique

### Enjeux, présentation et objectifs

**L'accompagnement des employeurs ligériens dans la transition écologique est une priorité pour les Pays de la Loire, au regard du poids des secteurs productifs dans l'économie régionale et de l'exposition de la région au changement climatique.**

Les efforts doivent porter sur :

- La **sensibilisation** et la **formation** des employeurs à ces enjeux ;
- Le développement **d'un conseil de proximité aux employeurs et salariés sur l'évolution des compétences induites** ;
- Le développement **d'une boîte à outils** qui rassemble les **ressources** à disposition des employeurs pour **intégrer** la transition écologique.

### Public cible

**Employeurs et actifs ligériens.**

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de salariés stagiaires bénéficiaires d'actions de formation référencées Transition écologique et financées par les OPCO, par secteur, par département, par taille d'établissement	4 792	7 507
Nombre d'établissements bénéficiaires d'actions de sensibilisation financées par l'État et la Région, à la Transition écologique, par secteur, par département, par taille d'établissement (au 15/05/2025 : hors OPCO AKTO, OCAPIAT)	1 901	2 320
Nombre d'actions de contrat d'objectifs sectoriel en cours répondant à l'enjeu de Transition écologique	2	2
Nombre de « PCRH » cumulées avec un volet Transition écologique	3	4

Entre 2023 et 2024, le nombre de salariés bénéficiaires d'actions de formation référencées Transition écologique et financées par les OPCO a fortement progressé, +57%. Cette hausse est principalement portée par l'OPCO ATLAS. En volume de salariés en 2024, l'OPCO ATLAS occupe la première place, suivi de Constructyts puis de l'OPCO 2i.

En 2024, les salariés se répartissent de la manière suivante par taille d'établissement : moins de 11 salariés 18%, 11 à 49 salariés 26%, 50 salariés et plus 56%. Entre 2023 et 2024, c'est sur la tranche des moins de 11 salariés que la progression est la moins forte (30% contre 75% pour les 11 à 49 salariés et 161% pour les 50 salariés et plus). (Chiffres hors OPCO 2i et Santé en plus des OPCO précédemment cités.)

Il est possible d'identifier les trois premiers secteurs ou branches en nombre de salariés par OPCO (si les effectifs sont supérieurs à 5 salariés).

- AFDAS : Organismes de tourisme ; Spectacle vivant ; Publicité
- ATLAS : Experts-comptables et commissaires aux comptes ; Bureaux d'études ; Agents généraux d'assurance
- Constructyts : bâtiment ; négoce ; TP
- EP : immobilier ; négoce et prestations de services dans le domaine médico-technique ; promotion immobilière
- Mobilités : Transports routiers ; Service de l'automobile ;
- Uniformation : ECLAT ; ALISFA ; Hors branche
- OPcommerce : Commerce succursaliste de l'habillement, commerce à distance, commerce alimentaire

Pour le nombre d'établissements, les données recueillies peuvent être exprimées en nombre d'établissements ou en nombre d'entreprises, ce qui peut conduire à sous-estimer les volumes pour les OPCO nous ayant communiqué les chiffres en nombre d'entreprises (une entreprise peut compter plusieurs établissements). Entre 2023 et 2024, le nombre d'établissements bénéficiaires d'actions de sensibilisation a progressé de 30%. Constructys affiche le plus grand volume d'établissements, suivi de l'OPCO 2i puis de l'OPCO AFDAS.

Les **OPCO alertent sur une possible sous-estimation du volume d'entreprises ou d'établissements**. Le thème de la transition écologique est souvent abordé, mais il ne s'agit pas toujours du motif principal de l'action de sensibilisation. Il peut y avoir un défaut de repérage de cette thématique.

En termes de taille en 2024, les moins de 11 salariés représentent 37% des établissements ou des entreprises, 31% pour ceux de 11 à 49 salariés, 32% pour les 50 salariés et plus (hors Mobilités et Santé en plus des OPCO précédemment cités). Les moins de 11 salariés et les structures de 11 à 49 salariés progressent respectivement de 44% et 36%, alors que le nombre de structures de 50 salariés et plus diminue.

Les trois premiers secteurs par OCPO en nombre d'entreprises ou d'établissements sont :

- 2I : Métal. ; Energie ; Récup.
- AFDAS : Sport ; Spectacle vivant ; Publicité
- ATLAS : Bureaux d'études ; Experts-comptables et commissaires aux comptes ; Agents généraux d'assurance
- Constructys : Bâtiment ; Négoce ; TP
- EP : Immobilier ; SDLM\* ; Entreprises d'architecture
- Mobilités : Service de l'automobile ; Transports routiers ;
- Uniformation : ECLAT ; Hors branche
- OPcommerce : commerce alimentaire, commerce de détail alimentaire non spécialisé

**Les données ne sont pas suffisamment complètes pour être traitées par département.**

Enfin, **pour le nombre de « PCRH » cumulées avec un volet Transition écologique, les modalités de reporting par les OPCO de ce type de prestations ont changé et empêche l'interprétation de cet indicateur**. Ainsi, en 2023, les OPCO pouvaient plus facilement identifier plusieurs thématiques pour une prestation. Or, à compter de 2024, le reporting étant devenu national (précédemment chaque OPCO faisait un reporting au niveau régional auprès de la DREETS qui se chargeait de la consolidation avant envoi à la DGFEF), il a été demandé aux OPCO de limiter le nombre de thématiques mentionnées pour chaque PCRH.

## Exemples d'actions menées en 2023-2024

### Soutenir la transition écologique des entreprises et la reconversion des salariés vers les métiers verts

Transitions Pro Pays de la Loire accompagne depuis 2024 les employeurs des bassins de Nantes et Saint-Nazaire dans leur transition écologique grâce au **Fonds pour une Transition Juste (FTJ)**. Ce dispositif permet aux salariés de se reconvertir vers des métiers verts ou de quitter un emploi à fort impact environnemental.

Par ailleurs, plus de **150 salariés** ont été accompagnés sur la période 2023-2024 dans des projets de reconversion vers des métiers durables via le **dispositif Projet de Transition Professionnelle**.

Malgré une forte demande sociale, les **conditions d'éligibilité strictes du FTJ** et le **manque d'offres de formation spécifiques** freinent le déploiement. Un plan de



communication est prévu en 2025 pour mieux faire connaître le dispositif aux entreprises. Un **bilan d'insertion professionnelle** sera établi courant 2025.

 <p>Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité</p>  <p>PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE Liberté Égalité Fraternité</p>	<p><b>EDEC TEE 2023-2025 : Un levier pour la transition écologique des entreprises ligériennes</b></p> <p>Dans un contexte de mutation environnementale urgente, le programme EDEC TEE 2023-2025 accompagne les entreprises des Pays de la Loire, en particulier les TPE, vers une transition écologique conciliant durabilité et compétitivité.</p> <p>Porté par une démarche structurée, le programme s'appuie sur cinq axes majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation de la maturité écologique grâce à une enquête auprès de 639 entreprises ;</li> <li>• Sensibilisation via des événements comme <i>Cinétique</i> pour valoriser les bonnes pratiques ;</li> <li>• Mobilisation des acteurs avec le déploiement d'un <i>serious game</i> conçu avec l'Aract ;</li> <li>• Accès facilité aux ressources, via les outils OPCO EP (FNE Formation, modules Edflex...) ;</li> <li>• Accompagnement terrain, avec un cycle d'ateliers prévu pour 2025.</li> </ul> <p>Doté d'un budget de 73 760 € cofinancé par l'État et l'EDEC, le programme dépasse déjà ses objectifs d'engagement et pose les bases d'un plan d'action territorial ambitieux. Un plan d'action territorial est en cours d'élaboration pour un déploiement effectif en 2025.</p>
---	--

<p><b>Mobil'Plus : Sécuriser l'Emploi et Favoriser l'Évolution Professionnelle</b></p> <p><b>Mobil'Plus</b> est un dispositif RH lancé dans les Pays de la Loire pour répondre aux tensions du marché de l'emploi et soutenir la dynamique économique régionale. Financé par <b>OPCO EP</b>, il vise à <b>accompagner 30 entreprises</b> dans le recrutement, l'intégration et la fidélisation de leurs collaborateurs.</p> <p>Structuré en deux phases, le programme débute par une <b>analyse des besoins RH</b> (avec possible recours à une <b>PCRH</b>), suivie de la <b>mise en place de parcours de formation sur mesure</b>, incluant AFEST et formations internes. Un accent est mis sur la <b>mobilité interne</b> et la <b>structuration des pratiques RH</b> (fiches de poste, outils partagés).</p> <p>Son efficacité sera évaluée à 6 mois, à travers des indicateurs tels que le <b>turn-over</b> ou <b>l'appropriation des outils</b>.</p> <p>Actuellement en phase de déploiement, <b>Mobil'Plus</b> représente une réponse pragmatique aux défis du marché du travail, en conciliant <b>besoins des employeurs</b> et <b>perspectives d'évolution des salariés</b>.</p>	 <p>Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité</p>
---	--

 <p>PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE Liberté Égalité Fraternité</p>	<p><b>Parcours de formation et boîte à outils pour l'action territoriale sur l'impact RH de la transition écologique</b></p> <p>Pour répondre au manque d'outillage des techniciens de l'État et de la Région sur les enjeux RH de la transition écologique, la DREETS et la Région ont confié au Cariforef la mise en place d'un <b>parcours de formation</b> (déc. 2023 - fév. 2025), alliant conférences, ateliers, modules à distance et temps d'appropriation. L'objectif : <b>renforcer les compétences</b> des agents publics en charge de l'animation territoriale au sein de CLPE pour accompagner les entreprises et territoires dans cette transition. En complément,</p>
--	--

 	<p>une <b>boîte à outils</b> a été conçue pour faciliter l'organisation d'événements de sensibilisation locaux. Ensemble, ces dispositifs visent à <b>soutenir une dynamique territoriale cohérente</b> et inclusive autour des transformations écologiques du travail.</p>
--	---

<p><b>« Les GEIQ : Acteurs de la Transition Écologique à travers la Formation et l'Insertion Professionnelle »</b></p> <p><b>Les GEIQ</b> (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) jouent un rôle-clé dans la transition écologique en formant des salariés aux métiers liés à l'environnement et en accompagnant les entreprises vers des pratiques plus durables. À travers des parcours de formation, les GEIQ développent des compétences dans des domaines tels que les énergies renouvelables, l'écoconstruction, la gestion des déchets, et les mobilités durables. Ils aident également les entreprises à réduire leur empreinte carbone et à adopter des pratiques écoresponsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les GEIQ offrent des modules de sensibilisation à la transition écologique, permettant aux salariés de mieux comprendre leur impact environnemental. Cette action vise à répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs en forte expansion, tout en facilitant l'insertion professionnelle des travailleurs dans des secteurs verts.</li> <li>- Le financement des GEIQ provient principalement des entreprises adhérentes, des OPCO et <b>d'aides d'État</b>, notamment pour les contrats de professionnalisation.</li> </ul> <p>Le montant mobilisé en 2024 s'élève à 1,06M€ pour l'ensemble des GEIQ labellisés en région Pays de la Loire.</p> <p>Des exemples concrets dans la région Pays de la Loire montrent l'impact des GEIQ, comme la formation dans le BTP durable, l'agriculture respectueuse de l'environnement, ou encore l'industrie écoresponsable.</p> <p>Cependant, les GEIQ rencontrent des difficultés à sourcer des candidats qualifiés pour leurs nombreuses offres d'emploi, malgré l'intérêt pour les objectifs écologiques. Des actions correctives sont envisagées pour mieux cibler les profils et attirer des candidats dans les secteurs écologiques en plein développement.</p>	 
--	--

	<p><b>Vers des accompagnements durables : former les professionnels à la transition écologique - Intégrer la transition écologique dans les pratiques des professionnels qui accompagnent le public</b></p> <p>Dans un contexte où la transition écologique redéfinit les parcours professionnels, le CLPE44 Centre a organisé une journée à destination des professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation (EFOP) de la métropole nantaise. Objectif : outiller ces acteurs pour mieux intégrer les enjeux écologiques dans l'accompagnement des publics, notamment les personnes en situation de précarité ou éloignées de l'emploi.</p> <p>La matinée, rythmée par l'intervention d'André Chauvet (Conseil-Ingénierie d'Avenir) et une table ronde réunissant l'APEC, l'association ETRE, l'entreprise LARGO, le CNAM et l'ONISEP, a permis de poser les grands enjeux de la transition écologique dans le champ professionnel. L'après-midi a laissé place à deux ateliers : l'un prospectif et immersif avec « 2046 Papers », l'autre plus pragmatique, dédié à l'échange de pratiques et à la conception d'outils d'accompagnement.</p>
---	--

	<p>Malgré une organisation soignée, plusieurs freins ont été identifiés : des contraintes logistiques (temps, budget), un manque d'ancrage institutionnel, et une difficulté pour certains participants à faire le lien entre les contenus proposés et les réalités de terrain. Ces retours soulignent la nécessité de formats plus concrets, directement transposables dans l'accompagnement des publics.</p>
--	--

<p><b>Valorisation des bonnes pratiques environnementales et RSE dans les TPE artisanales</b> <b>Le dialogue social, levier de transition et d'engagement collectif</b></p> <p>Face à l'urgence climatique et à la nécessité de préparer les très petites entreprises artisanales aux mutations à venir, la CPRIA a pris l'initiative d'organiser une Fresque du Climat, avec un double objectif : sensibiliser et engager à l'action. Portée par le dialogue social, cette démarche a réuni les partenaires sociaux (les cinq organisations syndicales et l'U2P) autour d'un constat partagé : pour que la transition écologique prenne racine dans le monde de l'artisanat, elle doit se construire au plus près du terrain, en tenant compte des spécificités et des contraintes des TPE.</p> <p>Cette action a permis d'aboutir à la production de livrables concrets et répliquables à l'échelle nationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une <b>fiche méthodologique</b>, destinée à toutes les CPRIA de France, afin d'encourager la démultiplication des Fresques du Climat dans les territoires ;</li> <li>• Un <b>plan d'actions spécifique à la CPRIA régionale</b>, visant à réduire son empreinte carbone ;</li> <li>• Une <b>série d'articles de sensibilisation</b> à l'attention des chefs d'entreprise et de leurs salariés, pour mieux comprendre les enjeux climatiques et leurs répercussions dans le quotidien professionnel ;</li> <li>• Un <b>recensement des actions engagées</b> par les différentes branches professionnelles, offrant une vision d'ensemble des dynamiques déjà à l'œuvre.</li> </ul> <p>Toutefois, des obstacles demeurent. Le principal frein réside dans la difficulté de lier les enjeux environnementaux à la performance économique et sociale, une articulation encore trop peu évidente pour bon nombre de dirigeants de TPE. De plus, les effets du changement climatique sur les conditions de travail ne sont pas encore pleinement identifiés ou mesurés à cette échelle.</p> <p>Pour dépasser ces résistances, la stratégie retenue repose sur la pédagogie, l'exemplarité et la co-construction. En montrant que les actions peuvent être pragmatiques, progressives et bénéfiques à la fois pour l'environnement et pour l'organisation du travail, la CPRIA ouvre la voie à une transition écologique adaptée, accessible et, surtout, partagée.</p> <p>Ce projet fait l'objet d'un cofinancement de la DREETS Pays de la Loire dans le cadre d'une convention de promotion de l'emploi (07/2024-12/2025) au titre de l'axe « Transitions » dudit projet.</p>	
--	--

	<p>L'action d'« <b>animation d'ateliers territoriaux compétences et transition écologique</b> » vise à <b>accompagner les entreprises ligériennes</b> dans l'adaptation de leurs <b>compétences face à la transition écologique</b>.</p> <p>De mai 2024 à juin 2025, le MEDEF Pays de la Loire anime, avec la DREETS et les MEDEF territoriaux, une série d'<b>ateliers collaboratifs</b> réunissant entreprises, OPCO, France Travail et acteurs de la formation.</p>
---	--

 <p>PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p>Les thématiques abordées : <b>transformation des métiers dans l'industrie et le BTP, économie circulaire, performance énergétique, nouvelles compétences managériales.</b></p> <p>Les <b>objectifs</b> : identifier les besoins en compétences, coconstruire des réponses formation, partager les bonnes pratiques, et proposer un accompagnement concret aux entreprises.</p> <p>Parmi les <b>freins</b> : un déficit de lisibilité sur l'offre de formation, un cloisonnement des acteurs, et une difficulté à passer du constat à l'action.</p> <p>Les <b>leviers activés</b> : animation d'un dialogue inter-OPCO, implication des branches, création d'outils pratiques (guides, fiches métiers), et ancrage territorial pour créer des synergies locales durables.</p>
---	---

<p><b>Ecodiag : Accompagner les entreprises vers une transition écologique</b></p> <p>Lancé au printemps 2024 par L'Opcommerce Pays de la Loire, <i>Ecodiag</i> est un dispositif d'accompagnement dédié aux entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de transition écologique. Conçu sous forme de diagnostics de 4 jours menés par des consultants externes, il permet aux dirigeants de faire un état des lieux de leurs pratiques, de valoriser les initiatives déjà en place, et de construire un plan d'action concret et mobilisateur.</p> <p>Malgré un démarrage progressif, marqué par une appropriation en cours par les équipes et un manque de consultants référencés, l'action montre une dynamique encourageante en 2025. Pour lever les freins liés à la mobilisation des acteurs et aux réticences des dirigeants, L'Opcommerce a misé sur la pédagogie, les témoignages inspirants et la création de relais internes dédiés à la transition écologique.</p> <p>Cette prestation est cofinancée par l'Etat et la Région dans le cadre du dispositif PCRH.</p>	
---	--

	<p><b>Valorisation des bonnes pratiques RSE dans les TPE artisanales</b></p> <p>Cette action vise à encourager les TPE artisanales à adopter des pratiques RSE via le dialogue social. En valorisant des exemples concrets, tels que la gestion des déchets ou la construction durable, l'objectif est de promouvoir des changements pérennes et responsables. Neuf fiches pratiques ont été créées et diffusées, accompagnées de vidéos et d'un webinaire pour sensibiliser et guider les entreprises dans leur démarche.</p> <p>Cependant, le principal frein identifié reste le manque de temps des dirigeants et de leurs équipes. Pour y remédier, des supports pratiques et concrets ont été développés pour faciliter l'appropriation. L'action est soutenue par des partenaires locaux comme l'U2P, la CMAR et l'Aract, et vise à prouver que la transition vers des pratiques responsables peut être un levier de pérennisation économique pour les petites entreprises.</p>
---	---

<p><b>Mobiliser, inspirer, transformer : le pari écologique de L'Opcommerce</b></p> <p>Dans le cadre de sa mission liée à la transition écologique, L'Opcommerce Pays de la Loire a lancé une série d'actions innovantes pour sensibiliser les entreprises du commerce aux enjeux environnementaux. Entre ateliers ludiques comme les Fresques de l'Économie Circulaire, tests flashs pour évaluer la maturité écologique des structures, et un EcoTour inspirant, l'objectif est clair : éveiller les consciences, partager des bonnes pratiques concrètes et encourager le passage à l'action. Malgré la difficulté à mobiliser les entreprises, les témoignages d'acteurs déjà engagés permettent de lever les freins, prouvant qu'un engagement, même modeste, est toujours possible et porteur de sens.</p>	
--	---

 	<p><b>Transition écologique &amp; conditions de travail : accompagner les entreprises vers une transformation durable</b></p> <p>Dans un contexte où la transition écologique s'impose à toutes les entreprises, l'Aract Pays de la Loire œuvre à faire de cette mutation un levier de transformation positive, en veillant à articuler enjeux environnementaux et qualité de vie au travail. Car les changements liés à la transition écologique impactent profondément l'organisation du travail, les conditions d'exercice des métiers et les compétences mobilisées.</p> <p>En 2024, l'Aract a intensifié ses actions pour sensibiliser, outiller et accompagner les entreprises sur cette double approche. Parmi les réalisations marquantes : la valorisation de trois projets FACT à travers une journée de capitalisation, le lancement de « l'Accélérateur des possibles » dans la région (après une coanimation en Nouvelle-Aquitaine), ou encore la mise à jour du <i>serious game</i> dédié, animé à trois reprises.</p> <p>Elle a également renforcé les partenariats stratégiques, en collaboration avec la DREETS et le Cariforef, pour développer des outils pratiques à destination des acteurs emploi-formation (atelier-type, boîte à outils sur les compétences et la transition).</p> <p>Ce travail témoigne de l'ambition de faire de la transition écologique une opportunité de progrès social, en favorisant des démarches durables, humaines et partagées.</p> <p>Le programme d'activité de l'Aract, valorisé dans le cadre du CPER fait l'objet d'un cofinancement Etat/Région.</p>
--	---

<p><b>« Former à la transition écologique »</b></p> <p>Pour répondre aux défis environnementaux et accompagner la transformation durable des pratiques professionnelles, l'AFDAS déploie une offre de formation complète dédiée à la transition écologique. Conçue pour s'adresser à <b>tous les collaborateurs</b> d'une structure, cette initiative vise à <b>sensibiliser, adapter les compétences et accompagner les stratégies de changement</b>.</p> <p>L'objectif est double : permettre aux professionnels de mieux <b>comprendre les enjeux climatiques, sociaux et économiques</b>, tout en leur apportant des <b>méthodes concrètes</b> pour faire évoluer leurs pratiques de travail et de production.</p> <p>L'AFDAS a ainsi mobilisé des <b>prestataires spécialisés</b> pour bâtir une offre de formations structurée autour de trois axes principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• une <b>offre de sensibilisation</b>, pour acculturer le plus grand nombre (ex. : les fondamentaux de la RSE, du dérèglement climatique, les gestes éco-responsables) ;</li><li>• une <b>offre d'adaptation des compétences</b>, pour intégrer les enjeux environnementaux dans les métiers (ex. : organiser un événement éco-responsable, gérer les déchets dans des lieux recevant du public) ;</li><li>• une <b>offre stratégique</b>, à destination des responsables et décideurs, pour intégrer pleinement la transition écologique dans la gestion et le pilotage des structures (ex. : élaborer une stratégie RSE, développer un tourisme durable).</li></ul> <p>Accessible sur tout le territoire, cette offre répond à une demande croissante de formation sur les sujets environnementaux. Elle s'adresse aussi bien aux grandes structures qu'aux TPE/PME, et s'inscrit dans une dynamique de <b>changement global et professionnel</b></p>	
--	---

## Accompagner les entreprises dans leur transition écologique : un appui-conseil au service d'une stratégie RSE sur mesure



Dans un contexte où la transition écologique devient un enjeu stratégique pour les entreprises, l'AFDAS renforce son engagement en proposant une **prestation d'appui-conseil dédiée à la mise en place ou à la structuration de démarches RSE** au sein des TPE et PME.

L'action, menée par des **consultants spécialisés** dans l'accompagnement des petites entreprises, a pour ambition d'aider les organisations à **comprendre leurs impacts environnementaux, sociaux et économiques**, à **mieux dialoguer avec leurs parties prenantes**, et à **construire un plan d'action concret** et cohérent avec leur stratégie globale.

Les objectifs sont opérationnels : mesurer les enjeux et les opportunités de la RSE, identifier les leviers de transformation, structurer une démarche claire et applicable à court et moyen terme. Les bénéfices attendus sont multiples : **optimisation des ressources**, développement de la clientèle, **renforcement des partenariats**, mais aussi attractivité accrue auprès des talents et **mobilisation des équipes** autour d'un projet d'avenir.

Cette action s'inscrit dans la continuité de l'engagement de l'AFDAS depuis 2018 sur la RSE, renforcé par la **loi Climat du 22 août 2021**, qui confie aux opérateurs de compétences une mission d'information et d'accompagnement des entreprises dans leur adaptation à la transition écologique. Elle est **entièrement financée par l'AFDAS** et déployée sur l'ensemble du territoire, en lien étroit avec les acteurs de terrain.

**Les réponses engagées pour accompagner les employeurs dans la transition écologique : pédagogie, ancrage local et outils sur mesure.**

La stratégie déployée mise sur une pédagogie incarnée et sur l'exemplarité : témoignages d'acteurs déjà engagés, développement de relais internes et accompagnement de proximité viennent illustrer que des actions modestes mais concrètes peuvent enclencher une dynamique vertueuse, tant pour l'environnement que pour l'organisation du travail.

La création d'outils pratiques – guides, fiches métiers, boîtes à outils évolutives – répond au besoin d'opérationnalité, en particulier pour les petites structures. L'enjeu est de rendre la transition accessible, pragmatique et compatible avec les contraintes quotidiennes des employeurs.

L'ancrage territorial se renforce, à travers la mobilisation d'acteurs locaux et la mise en réseau des branches professionnelles, dans une logique de synergie durable. Le dialogue inter-OPCO amorcé contribue également à décloisonner les initiatives et à favoriser l'émergence de solutions partagées.

Du côté des compétences, les efforts se poursuivent pour lever les freins à la formation dans une dynamique continue, inclusive et territorialisée.

**Les freins rencontrés pour accompagner les employeurs dans la transition écologique :**

Un « diagnostic » semble assez partagé par l'ensemble des contributeurs au bilan 2023-2024 sur les freins à l'atteinte de cette ambition.

Les contraintes logistiques, qu'elles soient financières, humaines ou temporelles, constituent un frein majeur pour les TPE et PME, souvent seules face à des enjeux qu'elles perçoivent comme lointains ou secondaires. À cela s'ajoute une forme de scepticisme : la transition écologique peine encore à convaincre par sa valeur ajoutée directe sur la performance économique, notamment chez les dirigeants soumis à une logique de court terme.

Par ailleurs, la complexité de l'offre de formation à la transition écologique et le cloisonnement des acteurs alimentent une impression de dispersion. Le passage du constat à l'action se heurte à un déficit de lisibilité, de coordination, mais aussi à un manque d'outils concrets, immédiatement mobilisables sur le terrain.

Enfin, le lien avec la dimension économique et de survie de certaines activités, voire de certaines entreprises, au regard de ces mutations est insuffisamment pris en compte et partagé avec les salariés.

#### **Perspectives** : vers une mobilisation élargie et cohérente

Si la mobilisation reste encore partielle, les premiers retours témoignent d'un réel intérêt pour les ressources proposées. Le défi à venir consistera à renforcer la cohérence de l'offre d'accompagnement et à valoriser davantage les métiers qui contribuent à la transition écologique.

## Fiche-ambition 1.B : Soutenir l'entreprise apprenante

### Enjeux, présentation et objectifs

**L'entreprise apprenante représente un modèle adapté face à l'allongement des carrières, aux mutations sectorielles et aux quatre enjeux de transition écologique, de plein emploi, de vieillissement de la population active et de montée en compétences des Ligériens en contribuant à l'accès à la formation et à l'orientation des Ligériens.**

Consolider ce modèle implique :

- De développer des **formations multimodales et adaptées aux besoins** ;
- De **conforter l'apprentissage** ;
- De **mobiliser les entreprises dans la formation professionnelle des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi** ;
- De **mobiliser et outiller les employeurs pour renforcer la promotion** des métiers auprès des jeunes, des parents et des actifs.

### Public cible

Employeurs, jeunes, et actifs ligériens.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre d'établissements distincts parties prenantes d'une action de formation en apprentissage par secteur et par département	33 269	-
Nombre d'établissements distincts qui ont formé un maître d'apprentissage ou un tuteur	689	801
Nombre de salariés d'un établissement ligérien entrés dans une formation au cours de l'année par département *	nc	nc

Pour les établissements parties prenantes d'une action de formation en apprentissage en 2023, la répartition par département est la suivante : Loire-Atlantique 12 265 (37%), Maine-et-Loire 7 433 (22%), Mayenne 2 842 (9%), Sarthe 4 212 (13%) et Vendée 6 517 (20%).

**(\*) seules les données CPF salariés sont connues. En conséquence, l'indicateur trop partiel n'est pas significatif.**

### Exemples d'actions menées en 2023-2024

  <small>Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</small>	<p>Dans le cadre de sa politique en faveur du développement des compétences des salariés, la Région Pays de la Loire conventionne avec les OPCO notamment sur le volet appui RH et conseil aux entreprises et le déploiement de l'AFEST (Actions de Formation en Situation de Travail).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Appui RH et conseil aux entreprises</b> La Région soutient les entreprises de moins de 250 salariés dans leurs démarches RH grâce au dispositif national PCRH (Prestation de Conseil en Ressources Humaines), complété par une offre simplifiée « PCRH + » centrée sur le recrutement et la fidélisation. La PCRH permet aux TPE-PME de</li> </ul>
--	--

	<p>bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines ciblé et réalisé par un prestataire.</p> <p><b>La prestation de conseil en ressources humaines est cofinancée Etat, Région, OPCO.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Déploiement de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)</b> L'AFEST permet de se former directement sur le poste de travail. Elle permet d'articuler phases pratiques et séances réflexives, tout en s'inscrivant dans des parcours certifiants. Cette action s'adresse aux entreprises ligériennes de toutes tailles.</li> </ul>
---	---

<p><b>« PCRH+ Alternance » - « Cap sur l'alternance »</b></p> <p>L'Opcommerce, en partenariat avec la DREETS, a lancé en 2024 un programme d'accompagnement, le « <b>PCRH+ Alternance</b> », visant à améliorer la qualité des contrats en alternance dans la région des Pays de la Loire. Ce programme s'adresse aux entreprises, notamment celles ayant rencontré des difficultés (ruptures de contrat, manque d'expérience) ou aux nouvelles dans ce domaine. Il couvre les étapes-clés du processus d'alternance : recrutement, intégration et suivi des alternants, afin de réduire le taux de ruptures et d'améliorer l'accompagnement tout au long du parcours. Depuis 2025, ce programme est également proposé au niveau national sous la forme du <b>Diag « Cap sur l'alternance »</b>.</p> <p><b>Partenariats-clés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'Opcommerce</b> : Responsable du déploiement du programme, à l'échelle régionale et nationale.</li> <li>• <b>DREETS</b> : Partenaire principal, finançant l'accompagnement dans le cadre de la PCRH.</li> <li>• <b>Entreprises locales</b> : Bénéficiaires directs de l'accompagnement, incluant des entreprises novices ou ayant rencontré des difficultés avec l'alternance.</li> </ul> <p><b>Freins identifiés et solutions :</b></p> <p>Malgré l'enthousiasme pour le programme, des freins ont été observés, notamment la faible appropriation initiale du programme par certaines entreprises et un nombre encore limité de diagnostics réalisés. Pour y remédier, des actions de communication renforcées et des témoignages d'entreprises ayant réussi leur alternance sont envisagés afin de convaincre et de motiver davantage d'entreprises à s'engager dans le programme.</p>	 
---	---

 	<p><b>Ingénierie AFEST : faire de l'entreprise un terrain d'apprentissage</b></p> <p>Face à l'accélération des mutations économiques et technologiques, l'<b>Ingénierie AFEST</b> (Action de Formation en Situation de Travail) s'impose comme un levier stratégique pour inscrire durablement la montée en compétences au cœur même de l'activité professionnelle. En intégrant la formation directement dans les pratiques de travail, ce dispositif valorise l'entreprise comme lieu naturel de transmission des savoirs.</p> <p>Soutenue par un <b>accompagnement méthodologique sur mesure</b>, l'initiative encourage la co-construction de <b>parcours d'apprentissage personnalisés</b>, adaptés aux réalités du terrain. L'objectif est de permettre aux salariés de se former de manière progressive, en situation réelle, tout en structurant les savoirs portés par les professionnels de l'entreprise.</p>
---	---

	<p>Avec un <b>budget financé par la Région</b>, le programme a amorcé son déploiement. Son développement est cependant freiné par une anticipation sur les décisions des branches professionnelles, encore en cours de structuration.</p> <p>Malgré ces ajustements, l'<b>Ingénierie AFEST</b> incarne une <b>vision innovante de la formation continue</b>, plaçant l'entreprise au cœur de l'apprentissage et renforçant ainsi sa capacité à répondre, en temps réel, aux besoins en compétences.</p> <p>La montée en puissance progressive de ce programme permettra de l'adapter aux besoins des <b>différentes branches professionnelles</b>, favorisant ainsi l'ancrage de la transmission des savoirs dans la dynamique économique régionale.</p>
--	--

<p><b>Accompagner les TPE-PME ligériennes dans leurs enjeux RH : l'engagement d'AKTO à travers la PCRH</b></p> <p>Pour aider les TPE-PME ligériennes à faire face aux défis RH (pénurie de main d'œuvre, digitalisation, fidélisation...), AKTO propose la PCRH. Ce dispositif, soutenu par la DREETS et la Région Pays de la Loire, offre un accompagnement personnalisé, accessible et de qualité.</p> <p><b>Une approche de proximité pour des problématiques concrètes</b></p> <p>La PCRH débute systématiquement par un <b>pré-diagnostic RH flash</b> qui permet d'identifier les enjeux prioritaires de l'entreprise, afin de l'orienter vers une prestation adaptée.</p> <p>Par exemple, <b>une entreprise de transport à Laval</b>, confrontée à une forte rotation de ses chauffeurs-livreurs, a bénéficié d'un accompagnement sur la mise en place d'un parcours d'intégration structuré et d'outils de fidélisation. Résultat : une réduction significative du turnover et une meilleure cohésion d'équipe.</p> <p>Autre cas emblématique, <b>une société artisanale du bâtiment à Saumur</b> s'est vu proposer un accompagnement pour formaliser sa politique de formation et anticiper les départs à la retraite de ses compagnons qualifiés. Cette démarche a permis de construire une véritable stratégie de transmission des savoir-faire, avec l'intégration progressive de jeunes en alternance.</p> <p><b>Des actions collectives porteuses de synergie</b></p> <p>Au-delà des accompagnements individuels, AKTO organise également des <b>actions collectives</b> à destination d'entreprises d'un même secteur ou d'un même territoire. En 2023, une action a été menée auprès de plusieurs salons de coiffure et instituts de beauté en Vendée. Les dirigeants ont pu, ensemble, travailler sur l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et l'attractivité des métiers. Cette dynamique collective a permis de rompre l'isolement, de partager des bonnes pratiques et de coconstruire des solutions adaptées aux réalités du terrain.</p> <p><b>Des effets déjà visibles</b></p> <p>Les retours des bénéficiaires sont très positifs. Beaucoup soulignent l'impact direct sur la <b>professionnalisation de leur gestion RH</b>, la <b>meilleure anticipation des mutations</b> (numérique, écologique, démographique) et une <b>plus grande capacité à recruter et à fidéliser</b>.</p> <p>À ce jour, aucun frein majeur n'a été identifié dans la mise en œuvre du dispositif, signe que la <b>méthode, fondée sur l'écoute, l'agilité et la proximité</b>, répond pleinement aux attentes des dirigeants.</p>	  
---	--

	<p><b>Soutenir la montée en compétences et la transmission des savoirs à travers des organisations apprenantes</b></p> <p>Dans un contexte de mutations économiques, technologiques et écologiques, l'apprentissage tout au long de la vie devient un enjeu stratégique. L'Aract Pays de la Loire s'inscrit pleinement dans cette dynamique en soutenant les entreprises et les acteurs de l'emploi dans la mise en œuvre d'organisations dites « apprenantes ». Celles-ci ne se contentent pas d'intégrer la formation comme un outil ponctuel, mais en font un levier permanent d'adaptation, de montée en compétences et de transmission des savoirs.</p> <p>En 2024, plusieurs actions ont été engagées dans cette perspective : maintien de liens étroits avec les OPCO, diffusion continue de l'offre de service de l'Aract, et organisation de deux rencontres inter-OPCO autour de sujets structurants – l'usure professionnelle et la transition écologique. Ces thématiques traduisent une volonté commune de faire évoluer les pratiques de formation vers une logique intégrée, en réponse aux défis du monde du travail.</p> <p>Si les 17 jours d'intervention réalisés représentent une partie de l'investissement prévu, ils marquent néanmoins une <b>étape importante dans la construction d'un réseau d'acteurs mobilisés autour des enjeux de l'organisation apprenante</b>. Ce travail de fond vise à valoriser les expériences d'entreprises innovantes, à faire émerger des méthodologies transférables, et à renforcer l'articulation entre formation, conditions de travail et développement des compétences à l'échelle régionale.</p>
---	---

<p><b>Soutenir les organisations apprenantes et les AFEST</b></p> <p>L'accès à la formation, au cœur des politiques publiques, est essentiel pour garantir un emploi durable, favoriser la mobilité professionnelle et assurer le maintien dans l'emploi. Dans un contexte marqué par l'évolution rapide des compétences et les défis liés au recrutement, l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) se distingue comme une méthode innovante et prometteuse. Cependant, sa mise en œuvre nécessite un cadre structuré et une méthodologie adaptée pour être pleinement efficace.</p> <p>L'Aract Pays de la Loire a activement soutenu cette démarche en 2023, en développant plusieurs initiatives pour accompagner les entreprises de la région. Cela a inclus la mise en réseau avec les OPCO et les organismes de formation, la valorisation des démarches réussies d'entreprises ayant adopté l'AFEST, ainsi que l'organisation d'ateliers sectoriels pour diffuser cette approche et partager les bonnes pratiques.</p> <p>Parmi les actions phares, on note la rédaction d'un article sur l'AFEST dans une entreprise horticole locale, ainsi que l'organisation d'un atelier à Cholet rassemblant divers acteurs régionaux pour échanger sur l'AFEST. En somme, l'Aract a joué un rôle déterminant dans la promotion de l'AFEST en Pays de la Loire, en renforçant les liens entre les entreprises, les institutions de formation et les acteurs du territoire, et en facilitant l'adoption de nouvelles pratiques d'apprentissage au sein des entreprises locales.</p>	
---	--

	<p><b>Ingénierie AFEST au sein d'un parc d'attractions :</b></p> <p>Face aux enjeux de recrutement, de fidélisation et de montée en compétences sur des <b>métiers en tension</b>, un parc d'attractions de la région Pays de la Loire a engagé, en 2023, une démarche innovante de formation en situation de travail : l'<b>AFEST (Action de Formation En Situation de Travail)</b>.</p> <p>L'entreprise a bénéficié d'un <b>accompagnement spécifique en ingénierie AFEST</b>, mené par des experts, pour concevoir des parcours pédagogiques opérationnels, directement intégrés au quotidien des salariés.</p>
---	--

	<p>Objectif : <b>renforcer la performance</b>, améliorer l'expérience client, et <b>valoriser les talents internes</b> dans une logique de développement de la <b>marque employeur</b>.</p> <p>Au total, <b>quatre parcours de formation</b> ont été élaborés et mis en œuvre, permettant aux collaborateurs concernés d'acquérir des compétences ciblées, tout en restant ancrés dans leur environnement de travail. Une <b>référente AFEST a été certifiée en interne</b>, garantissant la pérennité de la démarche et son autonomie future.</p> <p>Parmi les résultats obtenus : une meilleure appropriation des gestes professionnels, une dynamique collective renforcée, et une montée en compétences directement observable sur le terrain. Quelques freins ont été identifiés, notamment liés à la disponibilité des tuteurs ou à la nécessité d'adapter les plannings. Ces obstacles ont été levés grâce à un accompagnement souple et une forte implication de la direction.</p> <p>Ce projet témoigne du <b>potentiel transformateur de l'AFEST</b>, à la croisée des enjeux économiques, pédagogiques et humains.</p>
--	---

  	<p><b>PIA Formation 3 &amp; 4 / France 2030</b></p> <p>Dans le cadre du <b>plan France 2030</b>, les volets formation 3 et 4 du Programme d'Investissements d'Avenir visent à soutenir les entreprises des Pays de la Loire face aux mutations économiques, technologiques et environnementales. <b>Portée par le CNAM pour le PIA 3 (2020-2024)</b>, cette initiative s'est concrétisée au bénéfice d'acteurs régionaux tels que Dalkia Froid, LDC Découpe Dinde, les Écossolies ou encore l'ADMR Vendée. Le PIA 4, en cours de déploiement (2024-2026), poursuit la dynamique avec de nouveaux projets à venir.</p> <p>Ciblant demandeurs d'emploi, salariés et entrepreneurs, le programme mise sur l'innovation pédagogique (réalité virtuelle, open badges, AFEST...) pour renforcer les qualifications et sécuriser les parcours professionnels. Il s'inscrit dans un cofinancement État-Région paritaire via le Contrat de plan.</p> <p>Cette action s'est traduite par des résultats concrets en matière de montée en compétences. Aucun frein significatif n'a été relevé à ce jour, témoignant de la solidité du partenariat régional autour de ces enjeux.</p>
--	---

<p><b>GEIQ : un exemple de l'entreprise apprenante</b></p> <p>L'action vise à mettre en place et promouvoir le modèle de l'entreprise apprenante, qui repose sur la formation continue et l'adaptation des salariés aux évolutions économiques et technologiques. Les GEIQ jouent un rôle important en accompagnant les entreprises dans la création de formations diversifiées, incluant des parcours en alternance, du e-learning, ainsi que des modules de VAE, tout en abordant des thèmes comme la transition écologique et les nouvelles compétences techniques.</p> <p>Cette initiative permet de répondre à des enjeux actuels, tels que l'allongement de la durée de vie active, la transition écologique et les mutations sectorielles. Les GEIQ, financés pour partie par leurs fonds propres et les contributions des entreprises adhérentes, favorisent l'insertion professionnelle et la montée en compétences des salariés.</p> <p>En 2023, 731 entreprises étaient membres des GEIQ, témoignant de l'efficacité et de la dynamique de ce modèle. Toutefois, le manque de visibilité du modèle GEIQ reste un frein majeur, pour lequel des actions de communication et de partenariats renforcés sont envisagées.</p>	
--	---

	<h3>Plate-forme des métiers de l'autonomie</h3> <p>Depuis janvier 2022, la <b>Plate-forme des métiers de l'autonomie</b> agit en <b>Loire-Atlantique</b> pour renforcer l'attractivité des métiers du grand âge et du handicap. Portée par le <b>Département</b> avec le soutien d'un <b>consortium d'acteurs publics et privés</b> (Région, France Travail, DDETS, Nantes Métropole, ARS, fédérations d'employeurs), elle vise à promouvoir ces métiers auprès du <b>grand public</b> et à accompagner les <b>employeurs</b> dans leurs pratiques de recrutement.</p> <p>Ce projet répond à des <b>difficultés de recrutement</b>, à un <b>déficit d'image du secteur</b>, et au <b>besoin de fidélisation des professionnels</b>. Financé principalement par la <b>CNSA</b> et le <b>Département</b>, il s'appuie sur des actions de sensibilisation, de formation et de recrutement.</p> <p>Les <b>résultats</b> incluent une meilleure <b>mobilisation des employeurs</b> et une participation active du public. Le principal <b>frein identifié</b> reste l'implication des employeurs, auquel la plate-forme répond par un accompagnement renforcé et une communication adaptée.</p>
---	--

<h3>Mise à disposition d'offres de stage pour les élèves de seconde</h3> <p>Dans le cadre du stage obligatoire instauré en 2024 pour les élèves de seconde générale et technologique, la Région a mis en œuvre une action visant à faciliter leur mise en relation avec les entreprises. Cette initiative, portée par la Région Pays de la Loire, s'est traduite par la collecte d'offres via un marché public et une campagne de communication auprès des entreprises puis des élèves.</p> <p>L'action a concerné l'ensemble du territoire régional, en lien avec les entreprises et l'agence Solutions &amp; Co. Elle répondait à un besoin d'organisation face à l'afflux de stagiaires et à la nécessité de structurer l'offre de stages. Le dispositif a permis à environ 450 à 600 élèves d'accéder à un stage via ce réseau.</p> <p>En raison de l'ouverture de la plateforme « 1 élève 1stage » proposée par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la Région n'a pas reconduit l'action, mais les enseignements tirés serviront à orienter de futures initiatives similaires.</p>	
--	---

	<h3>Le Mois de la Découverte des Métiers</h3> <p>Le <b>Mois de la Découverte des Métiers</b>, coordonné par la <b>CCI Pays de la Loire</b>, a pour objectif de faire découvrir la diversité des métiers et des filières professionnelles aux jeunes, à leurs familles et aux adultes en reconversion.</p> <p>Organisé chaque année pendant un mois, il fédère les entreprises, établissements de formation, branches professionnelles et acteurs de l'orientation autour de <b>manifestations locales</b> : visites d'entreprises, témoignages, ateliers pratiques, rencontres métiers ou forums.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>265 actions</b> ont été recensées en <b>2023</b>, ayant accueilli près de <b>22 000 visiteurs</b>.</li><li>• En <b>2024</b>, l'édition a rassemblé environ <b>25 500 visiteurs</b>, avec une hausse de la participation dans les territoires ruraux et les secteurs industriels.</li></ul> <p>L'action vise à <b>compléter les dispositifs d'orientation existants</b>, répondre aux <b>besoins de recrutement</b> sur des métiers en tension, et favoriser une orientation plus éclairée, notamment pour les jeunes publics.</p> <h4>Actions correctives mises en œuvre :</h4> <p>Face à certains freins (mobilisation inégale, contraintes de calendrier scolaire, manque de visibilité) plusieurs mesures ont été engagées :</p>
---	--

- Renforcement de la communication multicanal (réseaux sociaux, affichage ciblé, relais presse locale).
- Anticipation accrue dans la planification des actions, avec un calendrier partagé entre établissements et partenaires.
- Implication des entreprises dès la phase de conception des événements, pour garantir leur mobilisation.
- Déploiement d'outils de coordination régionale (plate-forme commune, retour d'expérience, cartographie des actions).

Dans un contexte marqué par l'allongement des carrières, les transitions écologique et numérique, et les tensions sur le marché de l'emploi, l'entreprise apprenante offre un cadre souple et évolutif pour développer les compétences des salariés, attirer et former les jeunes et favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi.

### **Des effets positifs à valoriser et développer pour soutenir l'entreprise apprenante**

Malgré des freins identifiés, les résultats déjà observés sont porteurs : montée en compétences, meilleure gestion RH, fidélisation accrue et dynamique collective renforcée. Les retours d'expérience montrent que les entreprises apprenantes développent une vision plus stratégique de la formation et de l'anticipation des mutations. Le modèle de l'entreprise apprenante ne se limite plus à la transmission de savoirs, mais devient un véritable facteur d'attractivité, de performance et de responsabilité sociale.

L'ambition « Soutenir l'entreprise apprenante » traduit une évolution culturelle essentielle. Pour amplifier cette évolution, la valorisation des réussites locales, et une mobilisation plus forte des branches et des dirigeants sont essentielles.

### **Des freins structurels et opérationnels au développement de l'entreprise apprenante :**

Malgré un engouement affiché pour ce modèle, plusieurs freins ralentissent sa montée en puissance :

- Une appropriation inégale par les entreprises, notamment les plus petites, souvent freinées par un manque de ressources, de temps ou de compréhension des dispositifs disponibles.
- Une visibilité insuffisante d'un GEIQ, reconnu pour son efficacité, mais encore trop méconnu du tissu économique local.
- Des contraintes logistiques concrètes, telles que la disponibilité des tuteurs, la gestion des plannings, et la temporalité des calendriers scolaires pour les stages.
- Un dialogue social encore trop timide sur ces questions (accords GEPPMM pas toujours qualitatifs dans les entreprises de +300 et insuffisamment développés dans les entreprises de moins de 300).

### **Des actions correctives ciblées et cohérentes pour soutenir l'entreprise apprenante**

Face à ces limites, plusieurs leviers ont été mobilisés tels que :

- Un renforcement de la communication, avec des témoignages inspirants d'entreprises engagées, une présence accrue sur les réseaux sociaux et une diffusion multicanale des ressources.
- Un accompagnement de proximité, incarné par les OPCO qui apportent expertise et agilité dans le déploiement des projets de formation.
- La mise en avant de l'AFEST, formation en situation de travail, qui permet une intégration fluide des apprentissages dans l'activité quotidienne, avec des résultats très concrets en termes de montée en compétences et d'engagement des salariés. Pour autant, cet outil, qui suscitait beaucoup d'espairs, notamment pour les salariés les moins qualifiés, reste d'un usage limité dans la région.
- Une coordination régionale renforcée, avec une meilleure planification, la mutualisation des outils et la mobilisation des entreprises dès la conception des actions (notamment pour les stages ou dispositifs d'orientation).
- Un soutien politique et partenarial qui garantit la pérennité de certaines actions expérimentales.

## Fiche-ambition 1.C : Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors

### Enjeux, présentation et objectifs

**Alors que les Pays de la Loire sont au 4<sup>e</sup> trimestre 2024 la région avec le taux de chômage le plus bas de France (5,9%), le plein emploi est visé. Dans un contexte de vieillissement démographique les seniors restent plus exposés au chômage que les autres actifs. La mobilisation des employeurs sur leur maintien en emploi et leur embauche est une priorité.**

Cela implique :

- de sensibiliser et former les employeurs aux enjeux de l'inclusion et de les outiller pour accompagner le recrutement de profils diversifiés ;
- de mobiliser les employeurs dans la détection de l'illettrisme ;
- de renforcer la professionnalisation et l'aspect stratégique de la fonction RH ;
- d'aider les entreprises ligériennes à caractériser leur marché du travail et à anticiper leurs besoins en recrutement ;
- de valoriser les atouts des actifs seniors auprès des employeurs, de promouvoir la transmission des compétences des seniors et le management intergénérationnel et de favoriser le dialogue interne sur l'aménagement des fins de carrière ;
- de lever les freins à la formation des seniors : aides à la reconversion, mobilité interne.

### Public cible

Employeurs et actifs ligériens, en particulier actifs seniors.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre d'établissements ayant mobilisé le dispositif PCRH	502	606
Taux d'emploi des actifs ligériens (âgés de 15 à 64 ans)	69.1% en 2021	
Part des 55 ans et plus dans la DELD	23%	23%
Taux d'emploi des seniors ligériens	51.5%	52.9%
Taux d'activité des seniors ligériens	-	57.5%
Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés	-	18.6%

La Loire-Atlantique représente plus de 2 PCRH sur 5. Entre 2023 et 2024 la progression est forte en Mayenne (38 PCRH +81%) en Sarthe (46 PCRH +39%) et en Loire-Atlantique (264 PCRH +29%). Le Maine-et-Loire et la Vendée sont nettement plus en retrait (respectivement 109 PCRH +5% et 149 PCRH +6%).

Le taux d'activité seniors ligériens (participation au marché du travail) varie fortement :

- Zones à forte activité senior : Laval (57,6%), Le Mans (57,6%), La Roche-sur-Yon (57,1%), Angers (56,1%), Segré-en-Anjou Bleu (56,4%)
- Zones à faible activité senior : Challans (49,9%), Les Sables-d'Olonne (51,6%), Pornic (52,5%)

Écart entre taux d'activité seniors et taux d'emploi seniors = indicateur implicite du chômage et de l'employabilité

- Zones où les seniors actifs trouvent facilement un emploi : Cholet (54,6% emploi / 58,6% activité) → faible écart (~4 pts), Angers (55,4% / 61,0%), Nantes (56,2% / 61,2%)
- Zones où l'insertion est plus difficile malgré l'activité : Pornic (44,3% / 52,5%), Challans (43,4% / 49,9%), Les Sables-d'Olonne (46,1% / 51,6%)
- 

#### Evolution du taux d'emploi des seniors en 2021 et 2022

- Progressions notables : La Roche-sur-Yon : +1,8 pts, Le Mans : +1,5 pts, Cholet : +1,4 pts Cela peut traduire des politiques de maintien en emploi, des besoins en main-d'œuvre locale, ou le report de l'âge de départ à la retraite.
- Stagnation ou baisse : Mayenne : -2,1 pts, Château-Gontier : -1,3 pts

## Exemples d'actions menées en 2023-2024

 <p>mandaté par France compétences</p> 	<p>Les conseillers en évolution professionnelle Avenir actifs ont accompagné plus de <b>3600 seniors (+ 45 ans) en 2024, salariés (92%) et travailleurs indépendants (7%)</b>. Les seniors ligériens expriment des souhaits de reconversion (54%) mais également le besoin de <b>prendre du recul sur la situation professionnelle</b> (17%), des projets de création d'entreprise (11%), de faire reconnaître et valoriser ses compétences (11%) et d'évoluer en interne (5%) ou de retrouver un emploi. Le CEP peut accompagner le salarié dans la fluidification du dialogue avec son employeur favorisant le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours internes ou externes.</p> <p>Ils travaillent également en étroite collaboration avec la médecine du travail, la CARSAT et Transitions Pro sur les accompagnements où l'usure professionnelle, des problématiques de santé doivent être prises en compte.</p> <p>Les leviers d'actions en direction des publics seniors salariés et indépendants sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prévention de l'usure professionnelle</li><li>• Gestion proactive des parcours professionnels</li><li>• Valorisation et transmission des compétences</li><li>• Aménagements de fin de carrière</li><li>• Actions collectives et dialogue social</li></ul> <p><b>Des actions de sensibilisation</b> (webinaires, tables rondes, articles...) <b>auprès des entreprises</b> (Dirigeants, DRH, managers, CSE) sont mises en place en partenariat avec les OPCO, les branches professionnelles, les organisations patronales afin de faire connaître le rôle du CEP Avenir actifs dans l'accompagnement des travailleurs expérimentés et de ces différents leviers. La communication à destination des publics seniors se développe également (webinaire, communication ciblée...).</p>
---	---

<p><b>Prévenir l'usure professionnelle et accompagner le bien-vieillir au travail : des actions concrètes pour un enjeu durable</b></p> <p>En 2024, l'Aract Pays de la Loire a renforcé son action pour prévenir l'usure professionnelle, face à l'allongement des carrières et aux tensions de recrutement. Avec plus de 180 jours mobilisés, ses équipes ont mené des actions combinant accompagnement des entreprises, sensibilisation, animation territoriale et capitalisation des pratiques. Ce travail s'est notamment matérialisé par <b>quatre ateliers de formation-action</b>, dont un centré sur <b>l'ergonomie en agriculture biologique (GAB72)</b>.</p> <p>L'Aract a appuyé plusieurs entreprises dans des démarches intégrées de prévention, incluant gestion des âges, amélioration des conditions de travail et sécurisation des parcours. Quatre ateliers de formation-action ont été organisés, dont un dédié à l'ergonomie en agriculture biologique.</p> <p>Elle a également participé activement aux instances régionales (CROCT, PRITH, PRST4) et coanimé des événements sur le travail des seniors, avec les OPCO, la Région et l'État.</p> <p>L'accompagnement de projets FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) - (attractivité, agriculture, services à domicile) a constitué un levier-clé. L'Aract a soutenu de nouveaux dépôts de projets tout en valorisant les expériences passées.</p> <p>Enfin, le projet Prev'Camp a permis de renforcer la prévention des conduites addictives au travail, avec la création d'un club d'entreprises, un accompagnement individuel, des publications et des interventions dans des chantiers d'insertion, en partenariat avec Addictions France.</p> <p>Par ses actions, l'Aract contribue à construire des environnements de travail durables et adaptés aux parcours professionnels de long terme.</p>	
--	---

	<p><b>Accompagner les seniors dans leur mobilité ou reconversion professionnelle</b></p> <p>Dans un contexte de réforme des retraites allongeant les carrières, Transitions Pro Pays de la Loire déploie des actions pour prévenir l'usure professionnelle et accompagner les seniors vers des reconversions ou mobilités sécurisées. Grâce aux dispositifs <b>FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle)</b>, <b>C2P (Compte Professionnel de Prévention)</b> et <b>PUR (Prévention Usure-Reconversion)</b>, les salariés exerçant des métiers pénibles peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé et d'un soutien financier pour évoluer vers des emplois moins contraignants.</p> <p>Depuis 2023, des partenariats avec les <b>médecines du travail</b>, la <b>CARSAT</b> et l'<b>AGEFIPH</b> ont été renforcés pour anticiper les ruptures professionnelles et proposer des solutions concrètes. En 2024, près de 2 M€ ont été mobilisés, permettant de répondre à des situations complexes, notamment dans les secteurs de <b>l'industrie, du BTP et de l'agroalimentaire</b>.</p> <p>L'enjeu reste la diffusion de l'information auprès des entreprises et des salariés pour lever les freins liés à la méconnaissance des dispositifs et favoriser une approche concertée autour de la gestion de l'usure professionnelle.</p>
---	--

<p><b>Favoriser l'Emploi des Seniors : Une Démarche Inclusive pour l'Avenir Professionnel en Pays de la Loire</b></p> <p>Cette action vise à valoriser l'expérience et les compétences des travailleurs âgés, en mettant en place des parcours de qualification adaptés et un accompagnement personnalisé, notamment à travers des contrats en alternance et des dispositifs de tutorat intergénérationnel.</p> <p>L'action se concentre sur l'adaptation des pratiques des employeurs et la création de conditions de travail flexibles pour les seniors. Les GEIQ, en charge de la mise en œuvre de cette démarche, sensibilisent les entreprises aux atouts des seniors et leur offrent des incitations financières (aides de l'Etat) pour embaucher des travailleurs âgés. Cette approche permet de renforcer l'inclusion des seniors dans le marché du travail, tout en répondant à des besoins spécifiques du marché de l'emploi.</p> <p>Malgré des constats alarmants, comme une part importante de seniors au chômage et un taux d'activité inférieur à la moyenne nationale, les résultats de cette initiative sont encourageants. En 2023, la proportion de salariés de plus de 45 ans inscrits dans les parcours GEIQ a légèrement augmenté. Si des obstacles persistent, notamment en matière de visibilité des dispositifs, des actions de communication et de partenariats renforcés sont prévues pour y remédier.</p>	  
--	---

  	<p><b>Cap Compétences 2026 – Tisser du lien entre les générations au travail</b></p> <p>Dans un monde du travail marqué par le vieillissement de la population active et la prolongation des carrières, Cap Compétences 2026 se donne pour mission de renforcer la cohésion intergénérationnelle en entreprise. Ce programme valorise les savoirs des collaborateurs seniors, tout en combattant les stéréotypes liés à l'âge.</p> <p>Trois axes structurent son action : lutter contre les discriminations, favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par des dispositifs tels que le tutorat ou le <i>reverse mentoring</i>, et accompagner les départs à la retraite dans une logique de transmission des compétences.</p> <p>Avec un financement soutenu à 50 % par l'État – dans le cadre d'un EDEC territorial 2024-2026 –, le programme prévoit la création de ressources concrètes (guide, grille d'analyse), l'organisation d'ateliers et un appui renforcé au dialogue social.</p> <p>Conçu comme une réponse durable aux tensions du marché de l'emploi, Cap Compétences 2026 veut inscrire l'inclusion des seniors dans une dynamique RH pérenne, au bénéfice de la performance collective et de la qualité de vie au travail.</p>
--	--

### Senior et emploi : une ambition partagée sur le territoire CLPE 44 Ouest

Dans un contexte de réforme des retraites et d'allongement des carrières, le territoire CLPE 44 Ouest s'est engagé, depuis 2023, dans une dynamique collective pour faire évoluer le regard porté sur les seniors. Trop souvent écartés des processus de recrutement, malgré leur expérience et leurs compétences, ces professionnels de plus de 50 ans représentent pourtant une part significative des demandeurs d'emploi, notamment sur la frange littorale du département.

Autour du CLPE et de son Comité technique d'accompagnement des entreprises (CTAE), les partenaires institutionnels et économiques (État, Région, EPCI, Réseau pour l'emploi, Cariforef, chambres consulaires, Transitions Pro, Avenir Actifs...) œuvrent ensemble pour sensibiliser les employeurs, soutenir les pratiques de recrutement inclusives, et accompagner les conseillers en contact avec ces publics.

Témoignages d'experts, partages de bonnes pratiques, actions de professionnalisation, expérimentations locales comme le club RH seniors à La Baule : autant d'initiatives qui nourrissent un élan commun. Des freins subsistent, notamment la difficulté à mobiliser les entreprises sur ce sujet encore peu attractif, mais des ajustements sont en cours pour adapter les formats et renforcer l'impact des actions menées.

Cette démarche territoriale ambitieuse, sans budget dédié mais riche de synergies, vise à transformer durablement les pratiques, au bénéfice à la fois des entreprises, en quête de compétences et des seniors, en recherche d'opportunités professionnelles.



### Renforcer la mixité des métiers de l'artisanat



L'U2P Pays de la Loire, en collaboration avec les organisations syndicales des salariés au sein de la CPRIA, a lancé une initiative visant à valoriser les parcours de jeunes femmes dans des métiers traditionnellement masculins, et réciproquement. L'objectif est de lutter contre les stéréotypes de genre et d'inciter les collégiens et lycéens à envisager des métiers sans préjugés. Cette action repose sur des témoignages recueillis auprès de jeunes professionnels et apprentis dans divers secteurs tels que la coiffure, l'esthétique et la mécanique automobile. Ces témoignages ont été valorisés à travers des kakémonos, utilisés lors de salons professionnels comme le SERBOTEL, le Big Bang de l'emploi, mais aussi les salons de l'orientation).

Les kakémonos et d'autres supports visuels ont été conçus pour capter l'attention et diffuser ces témoignages inspirants. Cette action est soutenue par l'U2P, l'OPCO EP, le Dialogue social Artisanat, et les ministères de la Jeunesse et de l'Éducation. Des outils de communication, tels que des articles, des vidéos et des événements, ont été déployés pour toucher un large public. Cependant, des freins ont été identifiés, notamment la difficulté à mobiliser les jeunes pour participer aux événements. Pour y remédier, l'action mise sur des formats plus dynamiques et sur une collaboration renforcée avec les établissements scolaires, afin de rendre cette initiative plus engageante et accessible. Cette démarche a ainsi permis d'initier une réflexion profonde sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'artisanat, en mettant en lumière des parcours professionnels réussis dans des métiers dits « genrés ».

### Webinaire Midis de l'emploi

Le **webinaire Midis de l'emploi**, organisé en 2024 par l'U2P Pays de la Loire, s'inscrit dans une démarche de sensibilisation aux dispositifs d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle, en particulier en ce qui concerne le **CDD senior**. Ce webinaire est né d'un constat issu de la conférence sociale de 2023, soulignant le manque de connaissance des dirigeants de petites entreprises sur les outils et dispositifs disponibles pour accompagner l'emploi, en particulier celui des travailleurs seniors.

Cette initiative, portée en partenariat avec des acteurs clés tels que l'U2P, le MEDEF, la CPME, l'UDES, la FRSEA, l'État, le Cariforef et la Région Pays de la Loire, s'adresse principalement aux TPE et PME qui ne disposent pas de services RH structurés. L'objectif est de **démultiplier la connaissance des dispositifs d'emploi**, afin de faciliter l'entrée en emploi des seniors dans ces structures.

Cette action vise à lever les barrières liées à la méconnaissance des dispositifs EFOP (emploi, formation et orientation professionnelles) dans les petites entreprises. L'un des principaux **freins** identifiés réside dans la **difficulté de mobilisation des TPE** pour participer à ce type de webinaire ou de sessions d'information. Pour surmonter cet obstacle, des actions correctives sont envisagées, notamment par la simplification de l'accès aux ressources et la mise en place de formats plus accessibles pour les dirigeants.



L'action « **Recruter autrement** », portée par l'AFDAS, vise à accompagner les structures dans la mise en œuvre de pratiques RH inclusives.

Elle repose sur trois axes : **sensibiliser** aux enjeux de l'inclusion, **former** les équipes RH et les managers, et **accompagner** les structures dans un diagnostic et un plan d'action personnalisé. Trois outils sont proposés : **un autodiagnostic, un centre de ressources et un annuaire de partenaires du recrutement inclusif**.

Cette action est déployée à l'échelle nationale, en lien avec les partenaires emploi/insertion (Cap Emploi, missions locales, etc.), et s'adresse aux employeurs adhérents de l'AFDAS.

Elle répond aux constats de tensions de recrutement et de manque de diversité dans les recrutements.

L'action est **financée par l'OPCO AFDAS**.

Les résultats attendus : une évolution concrète des pratiques de recrutement, une montée en compétences RH et l'embauche de profils plus variés.

Les principaux freins : le manque de temps ou de sensibilisation.

L'AFDAS y répond par des formats courts, des outils accessibles et une communication ciblée.

### Un guide dédié à l'emploi des seniors

Face au défi du vieillissement de la population active, le **MEDEF** a réalisé un **guide dédié à l'emploi des seniors**, pour accompagner les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre de l'**ANI du 14 novembre 2024**. Diffusé aux entreprises ligériennes, il éclaire les zones d'ombre juridiques, opérationnelles et managériales. Ce document opérationnel est diffusé à l'échelle des **Pays de la Loire**, dans le cadre d'actions de **sensibilisation** et d'**ateliers intergénérationnels**, en lien avec des partenaires comme l'**APEC** (programme « Talents Seniors ») et **MiiS** (management intergénérationnel). Cette action s'inscrit dans un **écosystème partenarial** fort : **APEC**, avec le programme « Talents Seniors », **MiiS**, sur le management intergénérationnel... Autant d'initiatives croisées pour **accompagner les entreprises** à intégrer pleinement les seniors dans leurs stratégies RH.



<p>Les <b>freins</b> : idées reçues sur les coûts ou l'adaptabilité des seniors, faible connaissance de l'ANI, appréhensions managériales.</p> <p>Les <b>leviers</b> : information ciblée, outils concrets, partage de pratique, et montée en compétences des managers.</p>	
---	--

	<p><b>Stratégie commune d'organisation d'actions et d'événements locaux</b></p> <p>Cette stratégie s'inscrit dans une logique de décloisonnement et de proximité et s'illustre par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un partage des résultats de <b>l'enquête BMO</b> (Besoins en main-d'œuvre) en « <b>bien commun</b> » au service de la stratégie régionale « 1 emploi = 1 formation » (réponses aux difficultés de recrutement liées à l'insuffisance de formation des candidats).</li> <li>- La poursuite de l'organisation locale à <b>bannière commune des événements porteurs auprès des entreprises</b> notamment au travers des semaines thématiques par secteur mais aussi pour impulser les « recruter autrement » avec l'organisation de <i>job datings</i> inversés ou des « stades vers l'emploi » ou encore la préparation des « Big Bang de l'emploi » sous l'égide de la Région. L'occasion de mobiliser les acteurs de l'emploi dans le cadre de la promotion par tous des formations d'adaptation et des immersions.</li> </ul>
---	--

<p>Mise en place d'une <b>stratégie territoriale conjointe de prospection des employeurs</b></p> <p><b>Dans une logique de décloisonnement et de proximité, une stratégie territoriale partagée de prospection des employeurs se déploie sur l'ensemble des territoires. Elle vise à faciliter la rencontre avec les allocataires du RSA et les entreprises locales.</b></p> <p>Dans tous les territoires, se déploie un partage du panel d'entreprises accueillantes en immersion pour faire découvrir les métiers du territoire aux allocataires du RSA avec l'aide des entreprises.</p> <p>Dès 2023, s'est concrétisé le partage par France Travail d'un « <b>commun</b> » régional de mise à disposition au niveau local par EFOP auprès des opérateurs du réseau pour l'emploi de la liste des 6 764 entreprises connues de France Travail mobilisant le « <b>recrutement inclusif</b> » au travers des PMSMP, MRS, formations d'adaptation. Partage d'une <b>base de données des entreprises qui recrutent</b>, quels publics, sous quelles formes de contrats... pour développer collectivement une stratégie du « aller vers l'entreprise » de manière concertée et efficiente.</p>	<p>RESULTAT</p>	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Décembre 2024</p> <p>Nombre d'immersions</p> <p><b>19 950</b></p> <p>dont 4 846 pour les jeunes</p> </div>
		<div style="background-color: #90EE90; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p>Décembre 2024</p> <p><b>+28%</b></p> <p>Liste des entreprises « inclusives » partagée</p> <p><b>8 626</b></p> <p>(6 764 en 2023)</p> </div>
		

Si la situation de l'emploi en Pays de la Loire est plus encourageante que sur le plan national, les seniors demeurent plus exposés au chômage et à l'usure professionnelle. L'ambition est d'impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors et impulser des dynamiques inclusives.

Face à cet enjeu, les acteurs de l'emploi, dont les conseillers Avenir Actifs, déploient une approche intégrée : accompagnement individualisé, partenariats (santé-travail, Transition Pro...), mobilisation des entreprises autour de parcours sécurisés et dynamique intergénérationnelle. Cette ambition s'articule aussi avec les actions portées par France Travail qui renforcent la prospection des employeurs via le partage de bases d'entreprise engagées dans le recrutement inclusif, et la co-organisation d'événements territoriaux favorisant les immersions et la visibilité des dispositifs.

Plus de l'information et de la sensibilisation : développement de supports de communication, mise en place de formats courts et accessibles (webinaires, outils pratiques), et mobilisation des relais de terrain (OPCO, Cap Emploi).

- Appui à la fonction RH : avec le programme Cap Compétences 2026, les entreprises bénéficient d'outils concrets (guides, grilles d'analyse) pour intégrer les seniors dans une logique de transmission et de performance durable. Des dispositifs tels que le tutorat et le *reverse mentoring* favorisent une dynamique intergénérationnelle structurée.
- Soutien à la reconversion et à la prévention de l'usure. Le recours à des fonds spécifiques permet de financer des parcours sécurisés vers des métiers moins contraignants.
- Valorisation des bonnes pratiques.

#### **Principaux freins identifiés pour impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors**

- Méconnaissance des dispositifs de prévention de l'usure professionnelle en particulier dans les TPE/PME.
- Stéréotypes tenaces sur les coûts et la supposée faible adaptabilité des seniors.
- Mobilisation difficile des entreprises, notamment les plus petites, et manque d'outillage RH structurant.
- Peu de passerelles concrètes entre générations au sein des organisations.
- Visibilité insuffisante des actions existantes (Cap Compétences, actions de sensibilisation...).
- Méconnaissance des dispositifs d'accompagnement (FIPU, PUR, C2P) tant chez les employeurs que chez les salariés. Ce déficit d'information freine leur appropriation, particulièrement dans les TPE/PME.
- Faible structuration RH dans certaines entreprises, limitant la capacité à anticiper les besoins en compétences ou à engager une véritable politique d'inclusion.
- Mobilisation inégale des employeurs, due à un manque de temps, de ressources ou d'intérêt perçu.
- Difficultés d'adhésion des jeunes publics aux actions intergénérationnelles, révélant un manque de lisibilité et d'attractivité des formats proposés.

#### **Premiers résultats et perspectives pour impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors**

Malgré la persistance de certains freins, des signaux positifs émergent : une hausse des seniors intégrés dans les parcours GEIQ, un engagement croissant des entreprises sensibilisées, et une meilleure reconnaissance des dispositifs par les partenaires emploi-formation. Néanmoins, l'enjeu reste celui du changement d'échelle, qui suppose une coordination accrue entre les acteurs, un pilotage régional plus affirmé, et une approche plus offensive en matière d'inclusion professionnelle.

L'inclusion des seniors ne relève pas d'une politique à part, mais d'un fil rouge à tisser au cœur des stratégies RH et des dynamiques territoriales. Elle interroge notre rapport au travail, à l'expérience, à la transmission.

AMBITION 2

# ACCOMPAGNER LES LIGÉRIENS ET SÉCURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX



© Région Pays de la Loire - Ouest Médias

# SYNTHÈSE AMBITION 2 : ACCOMPAGNER LES LIGÉRIENS ET SÉCURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

---

Pour répondre aux défis de **Développement et sécurisation des parcours professionnels en région** plusieurs axes sont mis en avant :

## 1. Développer l'orientation pour des choix professionnels éclairés

- Favoriser la connaissance des métiers et lutter contre l'auto-censure.
- Renforcer l'efficacité des processus d'orientation en multipliant les expériences en entreprise et en intégrant des outils numériques innovants.
- Améliorer l'attractivité de la voie professionnelle initiale en modernisant les établissements et en valorisant les outils d'orientation.
- Appuyer les réseaux professionnels et promouvoir une orientation non genrée dès le collège.

## 2. Sécuriser les parcours grâce à une formation adaptée

- Adapter l'offre de formation aux besoins des actifs, en particulier les publics éloignés de l'emploi.
- Encourager la modularisation des formations et faciliter l'accès au financement (CPF, dispositifs spécifiques).
- Individualiser les parcours pour répondre aux besoins spécifiques (seniors, personnes en difficulté).
- Réduire les obstacles financiers et prévenir les abandons en cours de formation.
- Favoriser la continuité entre emploi et formation pour une meilleure insertion.

## 3. Accompagner les Ligériens vers l'inclusion professionnelle

- Promouvoir une approche inclusive et lutter contre les discriminations (genre, handicap, précarité).
- Renforcer l'accompagnement des jeunes décrocheurs et en recherche d'emploi en développant les immersions professionnelles et l'accompagnement personnalisé.
- Mobiliser les acteurs pour soutenir les bénéficiaires de minima sociaux et faciliter l'insertion professionnelle.
- Encourager la montée en compétences des actifs en emploi et leur autonomie dans la gestion de leur parcours professionnel.

<p><b>Zoom sur des dispositifs du PRF (programme régional de formation)</b></p> <p><b>Entrepreneuriat et reconversion</b> Pass Entreprendre : Accompagnement des demandeurs d'emploi souhaitant créer ou reprendre une entreprise, avec accès à des formations adaptées.</p> <hr/> <p><b>Développement de la fonction RH des TPE/PME des compétences des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prestations conseil RH (PCRH) : Pour les PME, accompagnement à la professionnalisation de la fonction RH sur mesure (GPEC, transitions, organisation...).</li><li>• Abondement CPF des salariés :<ul style="list-style-type: none"><li>- Secteurs prioritaires : aide à domicile, enseignement privé, agriculture (certification Créa).</li><li>- Financement jusqu'à 100 % du reste à charge après mobilisation du CPF.</li></ul></li></ul> <p><b>Formation des publics spécifiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Personnes en situation de handicap (RQTH) : Rééducation professionnelle via des établissements spécialisés (ESRP/ESPO).</li><li>- Écoles de la 2<sup>e</sup> chance : Pour jeunes sans diplôme, décrocheurs ou éloignés de l'emploi (Le Mans, Mayenne, Nantes, Saint-Nazaire).</li><li>- Formation des personnes détenues : Accès à la formation professionnelle en prison pour favoriser la réinsertion et limiter la récidive.</li></ul>	   
---	--

Ces actions visent à renforcer l'égalité d'accès à l'emploi, adapter la formation aux évolutions du marché du travail et garantir une insertion durable des Ligériens dans l'emploi.

## Fiche-ambition 2.A : Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent

### Enjeux, présentation et objectifs

**Des tensions aiguës sont d'ores et déjà observées sur le marché du travail ligérien**, alors que d'autres besoins en compétences doivent être anticipés eu égard aux enjeux de la transition écologique, des actifs seniors, du plein emploi et du renforcement des compétences.

C'est pourquoi il est nécessaire de renforcer **la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement** présent et futur auprès **de l'ensemble des publics** ; il s'agit de :

Promouvoir, valoriser et veiller à l'accessibilité des outils et ressources d'orientation.

Lutter contre l'auto-censure.

Améliorer l'orientation non genrée des jeunes.

Renforcer l'efficacité des processus d'orientation : développement des compétences à s'orienter tout au long de la vie, des expériences d'immersion, d'une communication réaliste et innovante, resserrement des liens écoles-entreprises.

S'appuyer sur les réseaux de professionnels pour favoriser la connaissance des métiers, et améliorer la qualité de l'accompagnement en orientation.

Favoriser l'interconnaissance des acteurs de l'orientation.

### Public cible

Jeunes et actifs ligériens.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre d'organisations professionnelles labellisées SPRO au cours de l'année	3	3
Nombre de professionnels de l'orientation ayant suivi une action de professionnalisation proposée par le Cariforef	1 458	1 361
Part des filles parmi les vœux d'orientation sur une liste de formations genrées (*)	26%	27%
Nombre d'élèves ayant bénéficié de l'Orientibus, par type d'établissement (collège, lycée)	29 400 scolaires (26 200 collégiens et 3 000 Lycéens)	32 000 scolaires (29 395 collégiens et 2 628 lycéens)
Nombre moyen de métiers connus par élève	<i>Indicateur non disponible en 2023 et 2024 – en cours de définition par le ministère de l'Éducation nationale</i>	

Concernant l'Orientibus :

- Pour l'année scolaire 2022-2023 : 388 journées d'animation, dont 388 établissements scolaires. Près de 35 000 visiteurs dont 29 400 scolaires (26 200 collégiens et 3 000 lycéens).
- Pour l'année scolaire 2023-2024 : 384 journées d'animation, dont 330 en établissements scolaires. Près de 35 000 visiteurs, dont plus de 32 000 scolaires (29 395 collégiens et 2 628 lycéens).

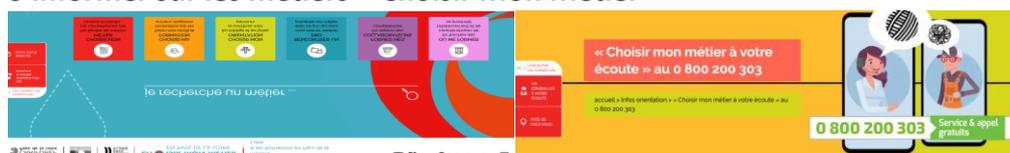
Pour la part des filles parmi les vœux d'orientation (\*) sur une liste de formations genrées, au sens filières de formation : sont considérées comme genrées les formations dont la part de filles parmi les admis est inférieure au seuil de 45%.

En 2023, 9 formations (1 791 vœux admis et formulés par des filles sur 6 793 candidatures admises) sont identifiées comme ayant une part de filles sous-représentées (variant entre 18,5% et 44,6%). En 2024, parmi les 9 formations précédentes, 5 voient la part des filles croître (+1 à +2 points en moyenne, une formation spécifiquement croît de 16 points) et 3 voient la part des filles baisser (-1,5 à -2,5 points).

(\*) A partir du jeu de données opendata de Parcoursup.

## Exemples d'actions menées en 2023-2024

### S'informer sur les métiers – Choisir Mon Métier



S'orienter, se former, trouver un emploi : à chaque étape d'un parcours de vie, le site choisirmonmétier.fr donne accès de manière géolocalisée, à toute l'offre de formation régionale et à plus de 530 fiches métiers pour bien s'orienter sur le marché du travail et réussir au mieux son insertion professionnelle.

### Une voix au bout du fil pour guider

Parce qu'un projet d'orientation ou de reconversion suscite souvent des interrogations, le Cariforef propose également une **plate-forme téléphonique dédiée**.

Des conseillers spécialisés répondent, orientent, et accompagnent dans la compréhension des métiers et secteurs en tension, des dispositifs d'aide à la formation (CPF, VAE, PRF...), des acteurs locaux à mobiliser pour faire avancer votre projet. Gratuit, accessible et humain, ce service complète la plate-forme numérique en apportant un regard personnalisé à chaque situation.

### « Rencontre un pro » : ouvrir les portes du monde professionnel

Parce que l'enquête métier est souvent une étape décisive dans la construction d'un projet professionnel, mais que chacun ne dispose pas d'un réseau personnel mobilisable, la Région avait lancé, dans le cadre du Plan de Bataille pour l'Emploi, le service « **Rencontre un pro** », porté par le Cariforef.

Ce dispositif innovant met en lien, **sans barrière d'accès ni création de compte**, plus de 500 professionnels volontaires avec des demandeurs d'emploi, salariés, étudiants ou scolaires. Chaque mois, environ **400 mises en relation** sont initiées, permettant des échanges téléphoniques concrets sur les réalités du métier.

Outil numérique à la fois simple et humain, « **Rencontre un pro** » agit comme un **facilitateur d'orientation**, en rendant l'enquête métier accessible à tous, et en rapprochant les mondes de l'expérience et de l'ambition.

 	<p><b>Vidéos 360° diffusées dans les Orientibus</b> : La Région a lancé la production de <b>vidéos à 360°</b> diffusées dans les <b>Orientibus</b> afin d'offrir une <b>découverte immersive des métiers</b>. Cette action vise à <b>valoriser les secteurs en tension</b> et à <b>susciter des vocations</b> auprès d'un large public : collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi et adultes en reconversion. Trente films ont été réalisés en partenariat avec des entreprises. Malgré des difficultés dans le <b>choix des secteurs</b> à représenter, la coordination avec les dialogues sectoriels a permis de consolider l'action.</p>
---	---

   	<p><b>Les « Pockets Choisir mon métier » : des guides pour s'orienter en Pays de la Loire</b></p> <p>Les « Pockets Choisir mon métier » sont des guides pratiques conçus pour accompagner les jeunes, les adultes et les personnes en reconversion dans leur orientation professionnelle. Ces dépliants synthétiques offrent une vue d'ensemble des secteurs d'activité implantés dans la région et présentent de manière claire et concise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des chiffres-clés sur l'emploi et les formations,</li> <li>• des témoignages de professionnels,</li> <li>• des exemples de parcours concrets,</li> <li>• une sélection de métiers accessibles,</li> <li>• un aperçu des formations disponibles en Pays de la Loire.</li> </ul> <p>Chaque guide, sous forme de dépliant 6 volets, aborde :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le panorama général d'un secteur,</li> <li>• ses sous-domaines spécifiques,</li> <li>• les niveaux de formation requis,</li> <li>• les perspectives d'emploi dans la région.</li> </ul> <p>La production de ces guides s'inscrit dans une démarche régionale concertée ; Région Pays de la Loire et DRONISEP d'une part et d'autre part dans le cadre des groupes de travail des Contrats d'Objectifs Sectoriels Emploi Formation et Orientation Professionnelles – <b>(COS EFOP)</b> – animés par les chefs de projet de partenariats sectoriels. Sont associés à la définition des métiers prioritaires mais également au contenu de ces publications, les OPCO et les fédérations de branches professionnelles. Plus de 30 domaines professionnels sont actuellement couverts, dont 2 Pockets intitulées « Les industries de la mode » et « Tourisme » publiés en 2023 ; Et 4 autres : « Les métiers auprès des animaux », « Les métiers de la défense », « Hygiène et propreté », « Les métiers du vélo » ont été publiés en 2024.</p>
--	--

<p><b>Découverte des métiers – ONISEP</b></p> <p>Face à la faible connaissance des métiers chez les collégiens, en particulier dans les filières industrielles et techniques, une action de généralisation de la découverte professionnelle est engagée dès 2024-2025, après deux années d'expérimentation. L'objectif est d'offrir à chaque élève un accès élargi à la découverte des métiers, à travers des ateliers, visites d'entreprises, témoignages de professionnels ou encore stages d'observation. Il vise à élargir l'horizon professionnel des élèves et à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation. Financé par le rectorat via les dotations scolaires et la formation des personnels, le dispositif repose sur l'implication d'enseignants référents, pour lesquels un plan académique de formation est prévu afin de lever les freins identifiés.</p>	
--	---

### Les entreprises s'engagent : féminisation des métiers

Dans un contexte de tensions sur le marché du travail et de forte sous-représentation des femmes dans certains secteurs, cette initiative vise à encourager l'orientation des jeunes filles vers des métiers dits « masculins » tels que le bâtiment ou l'agriculture. Pour déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité professionnelle, des tables rondes ont été organisées via l'Aract avec le soutien de l'État, de la Mission locale Sarthe Nord et de la Région.

L'action a réuni 20 jeunes demandeuses d'emploi et 6 professionnelles, permettant des échanges riches sur les parcours, les réalités du terrain et les opportunités d'emploi. Malgré des freins persistants liés aux représentations sociales, les témoignages et les ateliers de sensibilisation apparaissent comme des leviers essentiels pour ouvrir le champ des possibles et encourager de nouvelles vocations féminines dans des filières en tension.

**aract**  
Pays de la Loire

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
PAYS DE LA LOIRE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
RÉGION  
PAYS  
DE LA LOIRE

  
Mission Locale  
Sarthe Nord  
PAYS DE LA LOIRE

  
RÉGION ACADÉMIQUE  
PAYS DE LA LOIRE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
onisep

### Lutte contre les déterminismes de genre dans les choix d'orientation

L'action vise à lutter contre les stéréotypes de genre dans les choix d'orientation post-bac, notamment la faible représentation des filles dans les filières scientifiques, numériques et d'ingénierie. Malgré leur réussite scolaire, les filles s'orientent majoritairement vers des formations traditionnellement féminisées. Financé par le rectorat, le dispositif s'appuie sur la sensibilisation, la formation des acteurs éducatifs et l'accompagnement des élèves. L'objectif est d'augmenter la part des filles dans les filières techniques. Les principaux freins sont d'ordre culturel et social, nécessitant un travail de fond porté notamment par l'Onisep.

### Promouvoir les Métiers en tension : une initiative pour répondre aux besoins du marché de l'emploi

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) mettent en place des actions pour promouvoir les métiers en tension dans des secteurs comme le BTP, l'industrie, le transport et le médico-social, qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre. L'objectif est de rendre ces métiers plus attractifs, notamment auprès des jeunes, en organisant des forums, des *job datings* et des visites d'entreprises. Les GEIQ proposent également des périodes d'immersion professionnelle et un accompagnement personnalisé, incluant du tutorat intergénérationnel et du coaching.

Les formations sont adaptées aux besoins des entreprises et aux compétences spécifiques requises, en favorisant l'alternance et les contrats de professionnalisation. En 2022, les GEIQ ont recruté 741 personnes en alternance et accompagné 1 290 autres. Toutefois, un frein important reste la visibilité de leurs actions, ce qui nécessite une meilleure communication pour attirer davantage de candidats et entreprises. L'initiative répond ainsi à la nécessité de combler des secteurs en forte demande tout en facilitant l'accès à l'emploi.

les  
**Geiq**  
DES PAYS  
DE LA LOIRE

 <p>Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité</p>	<p><b>Le Hub de l'Alternance – Une passerelle pour l'avenir</b></p> <p>Dans un paysage de l'emploi en mutation, le Hub de l'Alternance, porté par l'OPCO des Entreprises de proximité, se présente comme un trait d'union entre jeunes en formation et entreprises. Carrefour numérique, il valorise l'alternance comme voie d'excellence, en conjuguant ressources pratiques, accompagnement individualisé et information ciblée. Pensé en synergie avec de nombreux partenaires – ministères, Cariforef, France Travail, Éducation nationale – le Hub propose des outils concrets : simulateurs de coûts, fiches métiers, informations sur le handicap ou la mobilité, guides pour les maîtres d'apprentissage... Autant de leviers pour sécuriser les parcours et encourager l'engagement des entreprises.</p> <p>En 2024, la plate-forme a déjà permis <b>408 dépôts de profils et d'offres en Pays de la Loire</b>, contribuant aux <b>10 360 contrats d'alternance signés via l'OPCO EP</b>. Toutefois, des <b>freins de visibilité</b> subsistent, notamment auprès des TPE et des jeunes éloignés des dispositifs. Des <b>actions de communication ciblées</b> sont en cours pour amplifier son rayonnement.</p> <p>Sans budget régional dédié, mais fort d'un ancrage national et institutionnel, le Hub incarne une volonté : <b>faire de l'alternance une voie choisie, visible et accompagnée</b>, au service de l'insertion professionnelle et de la dynamique économique des territoires.</p>
--	---

<p><b>« Vivez les métiers ! » – Forum et visites pour rapprocher jeunes et entreprises</b></p> <p>L'action « <b>Vivez les métiers !</b> » vise à faire découvrir les métiers locaux aux jeunes et demandeurs d'emploi, tout en renforçant les liens entre entreprises, établissements scolaires et acteurs de l'emploi. Portée par une large coalition de partenaires (Région, État, collectivités, France Travail, Mission locale...), elle s'est articulée autour de trois temps forts : un <b>forum axé sur la découverte des métiers par le geste</b>, un <b>atelier pour les entreprises sur la marque employeur et la QVCT</b>, et des <b>visites d'entreprises pour les collégiens</b>.</p> <p>Résultats notables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 129 collégiens et 70 demandeurs d'emploi mobilisés,</li> <li>• 15 entreprises ou organismes de 7 secteurs représentés,</li> <li>• 15 professionnels présents à l'atelier employeur,</li> <li>• des visites d'entreprises organisées pour tous les élèves.</li> </ul> <p>L'initiative, bien ancrée localement, contribue à mieux faire connaître les métiers, renforcer l'attractivité des entreprises, et favoriser une dynamique territoriale durable.</p>	
---	--

 <p>Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité</p>	<p><b>Sur la Route de l'Alternance – Sensibilisation des jeunes à l'alternance</b></p> <p>Le projet « <b>Sur la Route de l'Alternance en Pays de la Loire</b> » vise à <b>valoriser les métiers de la proximité</b> et à promouvoir l'alternance auprès des jeunes, en particulier dans les collèges et lycées de la région. Il s'articule autour de plusieurs <b>actions de sensibilisation</b> menées en partenariat avec le Conseil Régional et les Référents Orientation.</p> <p>Les <b>quatre axes d'action</b> du projet sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Maillage territorial</b> : l'Orientibus part à la rencontre des jeunes dans les établissements scolaires pour présenter l'alternance et le Hub de l'Alternance.</li> </ol>
--	---

	<ol style="list-style-type: none"><li>2. <b>Visites de professionnels</b> : des animations en classe où des professionnels viennent échanger avec les élèves.</li><li>3. <b>Embarquer les jeunes en entreprises</b> : des visites d'entreprises pour faire découvrir des métiers concrets.</li><li>4. <b>Visites de CFA</b> : organisation de visites pour familiariser les jeunes avec les formations en alternance.</li></ol> <p>Le projet est en cours de déploiement, avec des actions déjà réalisées. Toutefois, <b>la coordination et la communication</b> demeurent des défis importants pour maximiser son impact et assurer la réussite des rencontres. L'objectif reste de <b>sensibiliser les jeunes</b> aux opportunités de l'alternance et de <b>les orienter vers des métiers porteurs</b>.</p>
--	---

<p>En 2023-2024, le recours des salariés et travailleurs indépendants au CEP par Avenir Actifs en Pays de la Loire a progressé pour atteindre <b>15 800 bénéficiaires</b> accompagnés en 2024 (2<sup>e</sup> région en taux de recours). Nommé Avenir Actifs depuis janvier 2024, l'offre s'est diversifiée avec de nouveaux sites en Pays de la Loire (45 sites en 2025) et une harmonisation de l'offre de service.</p> <p>« <b>Avenir Actifs</b> » contribue à l'attractivité des métiers auprès des publics via des événements : Focus Métiers avec les OPCO lors des Semaines de l'évolution coorganisées avec l'APEC, « Lancez-vous dans le Numérique », Forum Vendée Métiers 2024, Big Bang de l'emploi, Semaine Nationale des Métiers de la Propreté dans l'Ouest avec AKTO... Parallèlement, <b>des actions de professionnalisation des conseillers sur les évolutions des métiers et secteurs</b> sont réalisées avec les OPCO et les branches. <b>Les PMSMP</b> (1731 en 2024) et rencontres de professionnels sont fortement recommandées pour explorer les métiers.</p> <p>Dans un contexte en profonde mutation, <b>Mon CEP par Avenir Actifs a un rôle central dans la sécurisation des parcours des actifs ligériens</b> et a pour enjeux de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Développer le recours au CEP</b>, notamment auprès des salariés qui le connaissent encore trop peu ou partiellement (notamment les publics infra-bac, les seniors, les ouvriers).</li><li>• <b>Renforcer la connaissance du service par les employeurs et l'ensemble de l'écosystème emploi formation</b> afin qu'ils deviennent de véritables relais auprès des salariés et travailleurs indépendants.</li><li>• <b>Diversifier les usages du CEP</b>, pour accompagner non seulement les transitions professionnelles, mais aussi <b>l'évolution des compétences en interne</b>, pour fluidifier le dialogue professionnel, préparer les <b>entretiens professionnels</b>, prévenir <b>l'usure professionnelle</b>, accompagner les <b>fins de carrière</b>, <b>sécuriser les parcours professionnels</b> en cas de risque sur l'emploi...</li></ul>	 <p><b>avenir actifs</b> mandaté par France compétences</p>  <p><b>MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</b></p>
--	---

 <p>Comité local pour l'emploi 72 Sud</p>	<h3>Parcours emploi de Sablé : un forum au cœur des publics et des entreprises</h3> <p>Pour répondre aux tensions du marché du travail à Sablé-sur-Sarthe, un forum emploi a été organisé dans une galerie marchande, afin de toucher les publics éloignés de l'emploi. Cette démarche a été complétée par des visites d'entreprises locales, facilitant la découverte concrète des métiers en tension.</p> <p>Soutenu par une large coalition d'acteurs (Région, Mission locale, Communauté de communes, France Travail, Cap emploi, Département, État), ce dispositif a mobilisé 100 demandeurs d'emploi, 10 entreprises et 15 organismes de formation.</p> <p>L'action a renforcé la compréhension mutuelle entre recruteurs et candidats, tout en mettant en lumière les opportunités locales. Le principal frein identifié concerne la communication auprès des publics les plus éloignés, avec des pistes d'amélioration en cours comme la diffusion ciblée ou le renforcement du lien de proximité.</p>
--	--

<h3>Flash Métiers - Collaboration CEP</h3> <p>Dans un objectif de <b>meilleure orientation professionnelle</b>, le programme <b>Flash Métiers</b> a été instauré pour <b>informer les conseillers CEP</b> sur les métiers-clés du secteur des entreprises de proximité. Ces sessions, <b>coanimées par des acteurs économiques régionaux</b> et l'OPCO EP, visent à <b>faciliter l'orientation des bénéficiaires du CEP</b> vers les métiers en demande de recrutement.</p> <p>Afin de rendre l'information plus accessible, des <b>capsules vidéo</b> ont été créées, mettant en lumière une variété de métiers, tels que ceux de la farine, de la viande, de la fleuristerie, du mécanicien agricole, du préparateur en pharmacie, de l'aide à domicile, de l'assistance de vie, et bien d'autres encore. Toutefois, un <b>frein identifié</b> réside dans la <b>méconnaissance de ces capsules</b> et la nécessité de <b>développer leur visibilité</b> pour optimiser leur impact.</p> <p>Ainsi, ce projet a pour vocation de <b>renforcer l'accompagnement des conseillers</b> et <b>orienter plus efficacement</b> les demandeurs d'emploi vers des secteurs porteurs.</p>	 
--	--

 <p>Comité local pour l'emploi 44 Nord</p> 	<h3>Le Rallye SAP : un levier d'attractivité et de coopération territoriale</h3> <p>Face aux défis croissants du vieillissement de la population et du manque d'attractivité des métiers des services à la personne (SAP), le territoire CLPE 44 Nord a su initier une démarche collective et innovante. Née de la stratégie GPECT 2030 de la Communauté de communes Erdre et Gesvres, cette initiative – financée par l'Etat dans le cadre d'une convention 2023-2026 – a progressivement essaimé à l'échelle de cinq EPCI, fédérant élus, professionnels de terrain et acteurs de l'emploi autour d'un objectif commun : redonner sens et visibilité à ces métiers essentiels du lien social.</p> <p>Portée par un <b>groupe d'experts interterritorial</b>, la dynamique repose sur un levier fort : le <b>Rallye SAP</b>, événement itinérant proposant chaque année des ateliers de découverte à destination des collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion. Par son ancrage local et sa capacité à s'adapter aux réalités de chaque bassin, ce rallye favorise les rencontres, casse les représentations et permet une meilleure appropriation des enjeux du secteur.</p> <p>Depuis 2024, la démarche s'enrichit d'un <b>accompagnement renforcé des employeurs</b> à travers des temps de professionnalisation et de réflexion RH, intégrant les aspirations des jeunes générations et les mutations du rapport au travail.</p>
---	--

Malgré les freins liés à la disparité des ressources ou à un contexte réglementaire mouvant, la force du collectif et la cohérence territoriale du projet en font une action structurante, reconnue à l'échelle régionale. Ce modèle illustre avec justesse comment la coopération, l'anticipation et l'innovation sociale peuvent répondre, au plus près des territoires, aux enjeux d'attractivité et de qualité de l'emploi.

<p><b>« Le commerce en vitrine : rencontres pour révéler les métiers d'avenir »</b></p> <p>Depuis 2024, L'Opcommerce s'est vu confier une mission d'intérêt stratégique : <b>promouvoir les métiers du commerce et de la distribution</b>, en particulier auprès des publics jeunes, en reconversion ou éloignés de l'emploi.</p> <p>Portée par la marque inspirante « <b>Le commerce ça te bouge</b> », cette dynamique s'est traduite par le lancement des <b>Rencontres des Métiers du Commerce</b>, événement itinérant ayant pour but d'<b>aller à la rencontre des publics et de valoriser un secteur porteur, mais encore trop méconnu</b>.</p> <p>La première édition, organisée en octobre 2024, a jeté les bases d'une mobilisation régionale, avec une seconde édition prévue à l'automne 2025. Ces rencontres visent à <b>créer des ponts entre les entreprises et les futurs talents</b>, à travers des animations, témoignages et moments d'échange concrets.</p> <p>Cette action répond à un <b>besoin urgent</b> : les tensions de recrutement dans le commerce, où 60 % des embauches sont jugées difficiles. L'impact de cette initiative repose sur <b>l'engagement des acteurs de terrain</b> et la volonté collective de redonner au commerce ses lettres de noblesse.</p>	
---	---

	<p><b>Valoriser les métiers porteurs auprès des salariés en reconversion</b></p> <p>Dans un monde du travail en constante mutation, accompagner les trajectoires professionnelles nécessite d'éclairer les voies les plus prometteuses. C'est dans cette dynamique que s'inscrit Transitions Pro Pays de la Loire, en œuvrant à renforcer la visibilité des <b>métiers porteurs</b> auprès des salariés en reconversion.</p> <p>Deux fois par an, un groupe de travail paritaire actualise une <b>liste des métiers en tension</b>, construite en lien étroit avec les OPCO, les branches professionnelles et les administrateurs de l'institution. Cette liste, reflet fidèle des besoins en compétences du territoire, est rendue publique et constitue un repère pour les salariés et les conseillers en évolution professionnelle.</p> <p>Afin de mieux faire connaître ces débouchés, Transitions Pro PDL a signé en 2024 une <b>fiche action avec Avenir Actifs</b>, pour partager les données emploi et mener ensemble des actions de promotion. Des événements conjoints et des <b>capsules vidéo</b> valorisant des parcours inspirants de reconversion viennent nourrir une <b>communication vivante et incarnée</b>, notamment sur les réseaux sociaux.</p> <p>L'ambition est claire : que <b>50 % des projets de transition professionnelle</b> financés d'ici 2026 s'inscrivent dans ces métiers à forte employabilité – contre 41 % aujourd'hui.</p> <p>Pour répondre aux défis d'un marché du travail en transformation constante, un <b>référént sectoriel</b> a été nommé pour entretenir le dialogue avec les branches et ajuster, chaque année, la cartographie régionale des métiers d'avenir, notamment dans l'industrie et le numérique.</p> <p>Cette action s'inscrit pleinement dans les engagements de Transitions Pro PDL : <b>soutenir les transitions individuelles, tout en répondant aux besoins collectifs du territoire</b>.</p>
---	--

<p><b>« Vivre l'industrie » : Une immersion pédagogique au cœur du monde industriel</b></p> <p>L'action « Vivre l'industrie », portée par le Campus des Métiers et des Qualifications Design et Industrie du Futur, propose une journée d'immersion destinée aux élèves de 4<sup>e</sup>. À travers des ateliers ludiques (quiz, transition écologique, softskills) et des visites pédagogiques (plateaux techniques de lycées, entreprises industrielles), cette initiative vise à faire découvrir l'univers industriel de manière concrète et attrayante. En 2024-2025, trois collèges des Coëvrons seront concernés, représentant environ 200 élèves.</p> <p><b>Les constats à l'origine du projet</b> mettent en lumière deux enjeux majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La nécessité de déconstruire les stéréotypes de genre encore fortement présents dans les choix d'orientation, notamment dans le secteur industriel.</li><li>• La faible connaissance des formations professionnelles et technologiques, ainsi que du rôle des plateaux techniques dans l'apprentissage.</li></ul> <p><b>Le budget</b>, essentiellement lié au transport des élèves, a pu être partiellement couvert grâce au soutien des <b>Cordées de la Réussite</b> (DSDEN 53).</p> <p><b>Les effets attendus</b> incluent une meilleure compréhension des formations industrielles locales, une découverte enrichissante des entreprises du territoire, et un élargissement des choix d'orientation, en particulier pour les filles.</p> <p><b>Le principal frein identifié</b> reste le coût logistique, notamment le transport. Pour y remédier, des partenariats territoriaux et dispositifs de soutien permettent d'alléger cette contrainte et de favoriser la continuité du projet</p>	
---	---

	<p><b>Valoriser les métiers pour éclairer les parcours : l'Observatoire AKTO</b></p> <p><b>Une action née d'un besoin de lisibilité des métiers</b></p> <p>La démarche s'est construite à partir d'un <b>constat partagé</b> : la difficulté persistante à rendre visibles certains métiers, souvent méconnus ou mal perçus, et à <b>valoriser les compétences mobilisées dans des secteurs en tension</b>. Les branches professionnelles, associées à la réflexion, ont validé la pertinence de cette action, à la fois pour soutenir les dynamiques de recrutement et pour accompagner les transitions professionnelles.</p> <p>Plusieurs dizaines de <b>fiches métiers sont illustrées</b>, accompagnées de <b>témoignages de salariés et d'employeurs</b>, qui permettent d'incarner les métiers, d'expliquer les parcours possibles et de mettre en avant les opportunités d'évolution.</p> <p>Les ressources sont utilisées dans les actions de terrain menées par AKTO et ses partenaires, notamment dans les Missions locales, les établissements scolaires, ou lors d'événements comme les forums métiers.</p> <p><b>Des freins mineurs, levés par une dynamique collaborative</b></p> <p>Les principaux freins identifiés concernent <b>la mise à jour régulière des contenus</b> et la nécessité d'assurer une <b>diffusion large</b> des ressources disponibles. Ces défis sont relevés grâce à une <b>coordination étroite avec les branches</b> et les équipes régionales d'AKTO, qui relaient activement les outils produits sur les territoires.</p> <p>L'ensemble de ces ressources est accessible via une plate-forme en ligne dédiée : <a href="https://observatoire.aktto.fr/">https://observatoire.aktto.fr/</a>, véritable vitrine interactive des métiers de plus de <b>27 branches professionnelles</b>.</p>
---	--

Dans un contexte de quasi-plein emploi et de tensions de recrutement, la Région a lancé en 2023 le **Big Bang de l'emploi**, un événement inédit alliant **orientation, découverte des métiers et recrutement**. L'objectif : offrir une expérience immersive et complète aux jeunes, adultes en reconversion, et demandeurs d'emploi.

Chaque étape, sur deux jours, a permis de :

- Découvrir des métiers via simulateurs, casques VR, gestes métiers ;
- Explorer des filières économiques à travers projections 360° ;
- Participer à des *job datings* et transformer son CV en vidéo ;
- Rencontrer directement recruteurs et professionnels.

**2023** a réuni **30 000 visiteurs**, saluant l'innovation du format et la richesse des échanges.

**2024** a amplifié cette dynamique avec :

- **45 000 visiteurs** dont **14 500 scolaires**,
- **13 000 candidats** rencontrés par **400 entreprises**,
- **71 ateliers orientation et emploi**,
- une forte satisfaction (92 % sur les conseils emploi, 93 % sur l'orientation).

Avec un parcours en trois dimensions — **Planète Orientation, Exploration des Métiers, Galaxie de l'Emploi** —, l'événement est devenu un incontournable régional, soutenu par un réseau dense de partenaires publics et privés.

#### Perspectives 2025

La Région souhaite enrichir encore l'événement avec :

- Des contenus spécifiques pour les lycéens et adultes en reconversion ;
- Davantage de secteurs professionnels représentés (commerce, droit, santé...) ;
- Des outils innovants (IA, simulateurs avancés).



### Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent

Promouvoir les métiers d'avenir ne peut se réduire à une logique de vitrine. Il faut **accompagner les parcours, déconstruire les idées reçues, valoriser les réussites**.

En 2023-2024, le recours des salariés et travailleurs indépendants au CEP par Avenir Actifs en Pays de la Loire a connu une dynamique significative plaçant la région au 2<sup>e</sup> rang national en taux de recours. Cette progression traduit une montée en puissance du service, désormais renforcée par une offre harmonisée, un maillage territorial élargi, et une meilleure lisibilité pour les actifs.

Plus globalement, les indicateurs montrent une progression mesurée mais réelle de la dynamique d'orientation et d'information.

Si les freins demeurent réels — logistiques, culturels, organisationnels —, la dynamique enclenchée montre qu'il est possible d'agir efficacement. À condition de **donner de la lisibilité aux initiatives**, de soutenir leur diffusion, et d'inscrire les actions dans la durée.

Si des efforts restent à fournir pour relancer la professionnalisation des acteurs et renforcer l'attractivité des formations proposées, la force du projet réside dans sa capacité à conjuguer **outils numériques, réalisme économique et ambition formative, souplesse locale et coordination régionale**.

Enfin, les partenariats territoriaux montrent que la **coopération inter-acteurs est un levier-clé**. Elle permet d'additionner les expertises, d'aligner les efforts, et surtout d'assurer une cohérence d'action à l'échelle régionale. Il convient à ce stade de la soutenir et de la renforcer au plan local en impliquant tous les acteurs y compris patronaux et syndicaux dans la co-construction de projets au niveau des comités locaux pour l'emploi.

## Fiche-ambition 2.B : Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi

### Enjeux, présentation et objectifs

**Dans un contexte de chômage particulièrement faible dans les Pays de la Loire, et dans un objectif de plein emploi, l'accompagnement des Ligériens vers l'emploi est une priorité.** En particulier, il s'agit de favoriser l'inclusion des plus éloignés de l'emploi.

Pour ce faire, il est nécessaire de :

- Promouvoir **l'inclusivité** dans l'accompagnement vers l'emploi ;
- Garantir **l'égalité Femme-Homme** dans l'accompagnement ;
- Viser **l'accessibilité universelle aux dispositifs** d'accompagnement et de formation pour les personnes en situation de handicap ;
- S'assurer que les publics prioritaires accèdent aux dispositifs de droit commun.

L'accompagnement des **différents publics** doit permettre de :

- Prévenir et lutter contre le décrochage ;**
- Proposer un parcours vers l'emploi global, contractualisé, adapté et gradué ;
- Développer les appuis à l'élaboration d'un **projet professionnel, et multiplier les expériences d'immersion en entreprise ;**
- Développer les démarches « d'aller vers » ;
- Renforcer la coopération entre acteurs, et consolider les **partenariats** avec les **relais locaux ;**
- Articuler les offres de service et financements ;
- Prioriser les moyens sur les publics les plus précaires et les plus éloignés de l'emploi.**

### Public cible

Jeunes en risque de décrochage et décrocheurs ;  
Demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi : jeunes en recherche d'emploi, BRSA, personnes issues des QPV ou certaines zones rurales, chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap, réfugiés...

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de décrocheurs suivis par les PSAD	3 412	3 110
Nombre de demandeurs d'emploi (DE) entrés dans des dispositifs de remise à niveau	5 051	4 755
Nombre de demandeurs d'emploi (DE) entrés dans des dispositifs de remise en activité	27 761	non stabilisé
Taux d'accès à l'emploi pour les publics prioritaires (TH, BRSA, QPV...)	Détail ci-dessous	
Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi	5,6% des inscrits sont en formation en PDL à date (avril 2025)	
Taux d'accès à l'emploi à l'issue d'une formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi	65,30%	66,90%

Concernant les décrocheurs, pour 2022-2023, le nombre de jeunes dans les listes RIO brutes est 5 518. Le nombre de jeunes connus des PSAD est de 3412 (62% de la liste brute). Le nombre de jeunes en solution est de 3362 (99%).

Pour 2023-2024 : on compte 6148 jeunes dans les listes RIO brutes. 3 110 sont suivis par les PSAD (50% de la liste brute). 3 021 ont une solution (97%).

Les raisons de l'absence de solution sont multiples : indisponibilité, refus de prise en charge, injoignable...

Pour le taux d'accès à l'emploi des publics prioritaires, la source qui est le Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi ne permet pas d'extraire les données sur deux dates différentes. En avril 2025, les chiffres sont de :

- 22,9% pour les publics RSA
- 18,6% pour les publics bénéficiant d'une BOE
- 33,2% pour les résidents en QPV
- 38% pour les niveaux Infra-bac
- 21,8% pour les 55 ans et +
- 50,6% pour les jeunes jusqu'à bac + 2

En comparaison, le taux moyen d'accès à l'emploi en région est de 40,5%.

## Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

 <p><b>PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE</b> <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p><b><u>L'offre de repérage et de remobilisation (O2R)</u></b></p> <p>La loi pour le plein emploi a créé une nouvelle catégorie « d'organismes chargés du repérage et de l'accompagnement spécifique des personnes les plus éloignées de l'emploi ».</p> <p><b>Cette offre s'adresse aux publics dits « invisibles », les plus éloignés de l'emploi, ou qui ne sont pas inscrits dans un parcours d'insertion suivi par un autre membre du réseau pour l'emploi</b> (France travail, Mission locale, Cap emploi, Département). L'objectif est de ramener ces publics vers l'emploi ou le droit commun.</p> <p>À la suite d'un <b>diagnostic fin et partenarial</b> qui a permis de dégager des priorités fortes sur les besoins des publics et des territoires (ruralité, santé mentale, plus de 50 ans, BPI...), la DREETS Pays de la Loire a conventionné pour donner suite à un <b>appel à manifestation d'intérêt (AMI) 12 lauréats</b>.</p> <p><b>Les grands principes de l'offre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'offre doit aller à la rencontre et prioriser les <b>publics qui sont « en dehors des radars »</b>, ayant décroché de solutions proposées ou cumulant des difficultés (santé, logement, mobilité, accès aux droits...).</li><li>- <b>L'offre doit être complémentaire et différenciée du droit commun.</b></li><li>- L'offre doit être <b>territorialisée</b> pour correspondre aux besoins des territoires et être en lien avec les <b>gouvernances territoriales du réseau pour l'emploi</b>.</li></ul> <p><a href="#">Les douze actions retenues : L'offre de repérage et de remobilisation (O2R)   Travail-emploi.gouv.fr   Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles</a></p>
--	---

## Programme Régional de Formation – PRF

L'offre régionale de formation professionnelle a pour ambition de soutenir l'accès à l'emploi à travers une diversité de dispositifs ciblés, adaptés aux besoins des publics (demandeurs d'emploi, salariés, jeunes, personnes en situation de handicap, etc.) et aux secteurs d'activités en tension.

Dispositifs pour les demandeurs d'emploi	2023	2024
<p><b>PRÉPA : Parcours d'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel, à la remise à niveau ou à l'accès aux métiers qui recrutent.</b> <b>Prépa Clés Avenir :</b> Publics peu qualifiés ou en difficulté (illettrisme, contrats aidés).</p>	3 320	2 692
<p> Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen plus (FSE+)</p> <p><b>Prépa Avenir Sup :</b> Pour les publics diplômés du supérieur, en reconversion.</p>	108	99
<p><b>Prépa Sanitaire et Social :</b> Spécifique aux métiers d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif.</p>	142	31
<p> Cofinancé par l'Union européenne</p> <p><b>1 emploi = 1 formation :</b> Formations certifiantes ou sur mesure en lien direct avec des offres d'emploi. Formation gratuite avec engagement d'embauche.</p>	4997	4970
<p> RÉGION PAYS DE LA LOIRE, RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, France Travail</p> <p><b>POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) :</b> Formation préalable à l'embauche pour répondre aux besoins précis d'une entreprise.</p>	1227	2790
<p><b>Abondements de CPF pour demandeurs d'emploi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations supérieures (secteurs en tension),</li> <li>- Transition écologique,</li> <li>- Jeunes et Seniors.</li> </ul>	319	1187
<p> RÉGION PAYS DE LA LOIRE, Caisse des Dépôts et Groupes</p> <p>-</p>	-	195
<p>264</p>	264	461
<p> Cofinancé par l'Union européenne</p> <p><b>Formations aux métiers en tension</b> <b>Formations sanitaires et sociales :</b> Pour jeunes, demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion, avec prise en charge totale ou partielle par la Région.</p>	2779	2626
<p><b>Entrepreneuriat et reconversion</b> <b>Pass Entreprendre :</b> Accompagnement des demandeurs d'emploi souhaitant créer ou reprendre une entreprise, avec accès à des formations adaptées</p>	542	486
<p><b>Rééducation et Réadaptation professionnelle des demandeurs d'emploi RQTH</b></p>	698	730
<p> Cofinancé par l'Union européenne</p> <p><b>Formations des personnes détenues</b></p>	533	589

<p><b>POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective)</b></p> <p>L'objectif principal de l'action POEC est de répondre aux besoins de compétences des entreprises tout en facilitant l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (DE). Cette action, mise en œuvre jusqu'en 2025, consiste en des formations ciblées sur des métiers en tension, comme l'assistance de vie aux familles et la boulangerie. Les formations sont organisées dans les territoires de Cholet et Angers, en partenariat avec les acteurs locaux du marché de l'emploi et les entreprises concernées. Elles visent principalement les demandeurs d'emploi à la recherche de réorientation professionnelle dans des secteurs où la pénurie de main-d'œuvre est forte.</p> <p>L'initiative a été lancée en réponse à un besoin urgent d'accompagnement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, visant à former des demandeurs d'emploi aux métiers recherchés. L'action a permis la formation de <b>16 bénéficiaires</b>, avec des formations en <b>assistance de vie aux familles</b> à Cholet et en <b>boulangerie</b> à Angers. La fin de l'action est prévue pour 2025.</p> <p>Cependant, un frein majeur identifié est le <b>sourcing des demandeurs d'emploi</b>, en raison de la difficulté à attirer un nombre suffisant de candidats adaptés. Pour remédier à cela, des actions correctives sont mises en place, telles que l'intensification des <b>campagnes de communication</b>, l'implication renforcée des <b>acteurs locaux</b> dans le recrutement, et le <b>suivi individualisé des candidats</b> pour optimiser leur parcours de formation et améliorer le ciblage des candidats.</p>	
	<p><b>Vers une insertion inclusive</b></p> <p>Les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) jouent un rôle fondamental dans l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi, telles que les jeunes, les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes en situation de handicap ou encore celles issues des quartiers prioritaires. Leur démarche se base sur des parcours de formation personnalisés, souvent en alternance, permettant aux bénéficiaires d'acquérir des compétences tout en étant rémunérés. L'accompagnement se fait de manière individualisée, avec un suivi continu, du coaching pour la recherche d'emploi à l'intégration post-embauche, en passant par un accompagnement dans la rédaction de CV et la préparation aux entretiens.</p> <p>Les GEIQ collaborent étroitement avec des entreprises locales pour aligner leurs formations avec les besoins du marché, particulièrement dans les secteurs en tension comme le BTP, l'industrie, ou le médico-social. En 2023, près de 750 personnes ont été recrutées par ces structures, avec un taux de réussite aux examens de 94% et 77% des participants accédant à un emploi.</p> <p><b>Malgré ces résultats positifs, des défis demeurent</b>, notamment en termes de visibilité de l'action et d'orientation des prescripteurs de l'emploi. Les GEIQ travaillent activement à lever ces obstacles pour renforcer l'impact de leur programme et continuer à réduire les inégalités d'accès à l'emploi pour ces publics fragilisés.</p>

 	<p><b>Rebondir tout au long de la vie</b> : la Région accompagne les jeunes et les adultes à prendre un nouveau départ. A destination des élèves, elle renforce son soutien à des plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs scolaires.</p> <p>Les Plates-formes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) sont des dispositifs territoriaux coordonnés visant à prévenir et traiter le décrochage scolaire des jeunes de 16 à 18 ans. Présentes dans chaque bassin d'éducation, elles ne constituent pas un lieu physique unique, mais une instance de concertation interinstitutionnelle.</p> <p>Leur mission repose sur trois axes : <b>repérer, coordonner et accompagner</b>.</p> <p>Les membres de la PSAD — représentants de l'Éducation nationale, missions locales, CIO, psychologues, associations ou structures d'insertion — se réunissent régulièrement pour examiner chaque situation. À partir d'un diagnostic partagé, un <b>parcours personnalisé</b> est élaboré pour chaque jeune. Celui-ci peut inclure un accompagnement socio-éducatif, des actions de remobilisation, une orientation vers un dispositif adapté (PAFI, micro-lycée, apprentissage), ou un retour en formation.</p> <p>Un <b>réfèrent unique</b> est désigné pour assurer le suivi du jeune, faciliter les démarches, maintenir le lien avec les familles, et coordonner les étapes de son parcours. La PSAD suit collectivement l'évolution de chaque situation et ajuste les actions si nécessaire.</p> <p>Les PSAD permettent ainsi une réponse souple, réactive et concertée à une problématique complexe, en mobilisant les ressources locales et en plaçant le jeune au cœur du dispositif. Elles incarnent une politique de <b>co-construction territoriale</b> fondée sur la coopération, la réactivité et l'attention individualisée.</p>
--	--

<p><b>Une politique académique pour répondre aux enjeux du décrochage scolaire et au retour vers l'insertion</b></p> <p>La région académique Pays de la Loire s'est dotée d'un plan pour la persévérance scolaire et l'insertion.</p> <p><b>Acteurs et dispositifs clés</b></p> <p><b>Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Intervention</b> : accompagnement individualisé</li><li>• <b>Remédiation</b> : retour en formation des jeunes de plus de 16 ans</li></ul> <p><b>Outils complémentaires</b></p> <p><b>Service civique combiné</b> Engagement citoyen accompagné d'un suivi scolaire (12h par semaine), sous tutorat de l'Éducation nationale.</p> <p><b>Clause sociale de formation</b> Stage en entreprise pour aider à construire un projet professionnel, sous convention et suivi MLDS.</p> <p><b>Dispositifs de suivi et structures d'accueil</b></p> <p><b>Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)</b> Coordonnent les acteurs locaux pour repérer les jeunes sans diplôme et proposer une solution de retour en formation ou en emploi.</p> <p><b>Actions de remobilisation</b> Des sessions courtes (6 semaines) sont proposées pour aider les jeunes à se réengager dans une formation grâce à un travail sur les compétences, la motivation, et l'immersion en établissement.</p>	
--	---

	<p><b>Point OA – Orientation Apprentissage : accompagner les parcours vers l’alternance</b></p> <p>Le <b>Point OA</b>, piloté par la <b>CCIR Pays de la Loire</b>, est un dispositif d’accompagnement individualisé qui permet aux jeunes, aux familles et aux personnes en reconversion de <b>bénéficier des conseils avisés de spécialistes de l’orientation et de l’apprentissage</b>.</p> <p>En s’appuyant sur une présence de terrain au plus près des territoires, les conseillers des CCI proposent <b>des entretiens personnalisés</b>, <b>des interventions collectives</b>, ainsi qu’une <b>participation active aux événements régionaux</b> dédiés à la découverte des métiers et des formations. L’objectif est clair : éclairer les choix d’orientation et <b>faciliter l’accès aux parcours en apprentissage</b>, filière d’excellence encore trop peu connue ou valorisée.</p> <p>Ce dispositif répond à un besoin identifié de <b>renforcement de l’accompagnement à l’orientation</b>, dans un contexte de mutation des métiers, de tension sur certains secteurs professionnels, et de demande croissante de solutions concrètes de formation. En <b>2023</b>, plus de <b>4 500 bénéficiaires</b> ont été accompagnés grâce à ce dispositif, illustrant une forte demande et une réelle utilité sociale.</p> <p>Toutefois, <b>certains freins subsistent</b> : visibilité encore limitée du service, manque de ressources humaines, ou représentations parfois négatives de l’apprentissage. Pour y remédier, la CCIR met en œuvre des <b>actions correctives ciblées</b> : développement de nouveaux outils de communication, renforcement des partenariats avec les établissements scolaires, et généralisation des formats numériques pour toucher un public plus large.</p> <p>Le <b>Point OA s’inscrit ainsi dans une ambition forte</b> : faire de l’apprentissage une voie de réussite pleinement reconnue, accessible, et <b>choisie en conscience par les publics de tous âges</b>.</p>
---	---

<p><b>Actions SAP – Un parcours individualisé au service de l’emploi local</b></p> <p>Dans le cadre du dispositif « <i>1 emploi = 1 formation</i> », une action innovante a été lancée dans le secteur des <b>Services à la Personne (SAP)</b>, afin de <b>répondre aux besoins de recrutement des entreprises</b> tout en <b>accompagnant des publics éloignés de l’emploi</b>. Coconstruite par les partenaires locaux et le Réseau pour l’emploi, cette démarche propose un <b>parcours de formation sur mesure</b>, déployé sur deux sites. Financée par la Région, l’État, le Département de Loire-Atlantique et les acteurs de l’emploi, l’action mobilise 20 participants, avec pour objectif leur insertion durable en structure ou à domicile. Les formations sont adaptées aux spécificités des publics et aux attentes concrètes des employeurs.</p> <p>Des <b>freins liés à la mobilité, aux contraintes personnelles ou au manque de connaissance du secteur</b> ont été identifiés. Ils sont levés par des actions de <b>sensibilisation, d’accompagnement renforcé</b> et un <b>lien étroit avec les entreprises</b>. Ce projet illustre une approche territoriale efficace au service de l’emploi local.</p>	
--	---

	<p><b>Lever les freins à la mobilité des demandeurs d’emploi</b></p> <p>Face à la mobilité comme frein majeur à l’accès à l’emploi et à la formation, des plateformes de conseil en mobilité ont été mises en place en Loire-Atlantique. Elles proposent un accompagnement individualisé, valorisant des alternatives à la voiture individuelle. Portée par la Région, le Département et le FSE, cette action couvre l’ensemble du territoire mais reste confrontée à des disparités locales dans l’offre de solutions concrètes. La sécurisation des financements constitue un enjeu-clé pour assurer sa continuité et son efficacité.</p>
---	---

### « Handicap & Insertion professionnelle »

L'action organisée par le CLPE 44 Sud, s'est déroulée le 3 décembre 2024 à La Chevrolière. Cette rencontre avait pour but de renforcer les liens entre les professionnels du territoire qui accompagnent les personnes en situation de handicap, dans le but de faciliter leur insertion professionnelle. À travers des ateliers collaboratifs, les participants ont pu approfondir leur interconnaissance et découvrir les dispositifs d'accompagnement disponibles sur le Sud-Loire.

L'initiative s'inscrit dans un contexte préoccupant : malgré les efforts mis en place, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) restent le seul public encore confronté à un chômage durable dans cette région. Face à cette problématique, l'action visait à rendre plus visibles les outils et structures d'accompagnement, tout en favorisant la collaboration entre les acteurs locaux.

Bien que l'action n'ait pas bénéficié de budget spécifique, elle a été couronnée de succès, obtenant une évaluation moyenne de **8,9/10**. Parmi les résultats attendus, il était prévu de renforcer les synergies entre les professionnels du secteur médico-social et ceux du secteur de l'emploi. Toutefois, **quelques freins ont été identifiés**, notamment concernant la coordination des efforts et la gestion des ressources, pour lesquels des mesures correctives seront envisagées à l'avenir.



### Former pour recruter : une action locale pour l'industrie

Dans le cadre du dispositif « 1 emploi = 1 formation », une action concertée a été mise en place pour répondre aux besoins de recrutement dans le secteur industriel, notamment autour du métier de **conducteur de ligne**. Coconstruite par les partenaires locaux (UIMM, RPE, organismes de formation), elle vise à **adapter la formation aux spécificités des publics** et aux attentes des entreprises.



Un **événement de découverte** du métier a permis de mieux informer les publics, en amont de la formation. Le parcours, **financé par la Région, l'État, l'UIMM et le Réseau pour l'emploi**, a déjà permis à **une dizaine de personnes d'intégrer une formation**.



Les freins identifiés (mobilité, contraintes personnelles, prérequis) sont levés par des solutions ciblées : **accompagnement individualisé, immersions professionnelles et préparations opérationnelles**. L'action illustre une coopération locale efficace au service de l'insertion durable dans l'industrie.

### Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi

Dans un contexte de faible chômage en Pays de la Loire, la priorité est d'accompagner celles et ceux qui en restent éloignés. Cela concerne des publics variés : jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes en situation de handicap...

Pour répondre à ces enjeux, plusieurs initiatives ont été développées : parcours de formation adaptés (POE, PRÉPA, « 1 emploi = 1 formation »), actions locales concertées (CLPE, PSAD), lisibilité des rémunérations pendant la formation (Estime Formation), accompagnement à la mobilité ou à l'entrepreneuriat, ou encore actions de sensibilisation aux métiers.

Des freins persistants limitent toutefois l'accès à l'emploi :

- une visibilité encore trop limitée des dispositifs existants ou des métiers en tension ;
- des contraintes pratiques, comme la mobilité ou la garde d'enfants ;
- une offre de formation perçue comme trop complexe, en particulier pour les publics fragilisés ;
- une coordination encore trop limitée entre les acteurs du champ emploi-formation ;
- des inégalités structurelles, notamment de genre ou liées au handicap.

Les initiatives engagées semblent produire des effets positifs, mais des marges de progression subsistent. Pour renforcer leur impact, plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- rendre les parcours plus lisibles et mieux coordonnés, via des référents et outils communs,
- renforcer la mobilisation des prescripteurs, afin qu'ils orientent efficacement les publics,
- mieux couvrir les zones peu desservies, en multipliant les démarches de proximité,
- faire évoluer l'offre de formation pour tenir compte des mutations économiques et sociales.

Cette ambition s'inscrit dans une démarche d'inclusion et de coopération territoriale.

Plutôt qu'une réponse unique, elle suppose une diversité de solutions à ajuster aux réalités locales.

AMBITION 3

# ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGÉRIENS POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX



© Région Pays de la Loire - Ouest-Médias

# SYNTHÈSE AMBITION 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGÉRIENS POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES

---

Les Pays de la Loire ont mis en place une animation sectorielle structurée autour de **11 secteurs et leurs OPCO** afin de mieux répondre aux besoins en compétences, emploi et formation. Cette démarche repose sur **quatre axes principaux** :

1. **Observation** : Analyse des évolutions des métiers et des besoins en compétences.
2. **Orientation** : Information sur les métiers, promotion des formations et professionnalisation des acteurs.
3. **Formation professionnelle** : Adaptation et optimisation de l'offre de formation (initiale et continue).
4. **Recrutement et insertion** : Facilitation des processus de recrutement et amélioration de l'insertion professionnelle.

## Secteurs concernés

Les 11 secteurs couverts incluent : **Inter-industrie ; Mobilités ; Construction ; Service à forte intensité de main-d'œuvre ; Tourisme - culture - sport - industries créatives - médias - communication - télécommunications - loisirs et divertissement ; Services numériques et financiers ; Coopération agricole - agriculture - pêche - industrie agroalimentaire et territoires ; Entreprises de proximité ; Commerce ; Cohésion sociale ; Santé.**

## Actions et outils mobilisés

- **Études et analyses prospectives** pour identifier les tensions sur le marché du travail et adapter l'offre de formation.
- **Mise en place de préconisations sectorielles** sur nombreux métiers via l'outil « Métier-Secteurs-Territoires ».
- **Réforme du lycée professionnel** avec des investissements accrus, un renforcement des stages et une meilleure intégration aux besoins économiques.
- **Contrats d'objectifs sectoriels (COS)** : 11 contrats stratégiques engageant les branches professionnelles, l'État et la Région pour renforcer la coopération en matière d'emploi et formation.

## Perspectives

- Mobilisation des **Campus des Métiers et Qualifications (CMQ)** et des dispositifs EDEC.
- Intégration des enjeux de **transition écologique** et d'évolution des métiers dans les travaux sectoriels.
- Meilleure articulation entre les actions des COS et les besoins identifiés dans les territoires (CLPE).

Cette approche vise une adaptation continue des formations et une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises et des Ligériens.

## Fiche-ambition 3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale

### Enjeux, présentation et objectifs

Dans les Pays de la Loire, le choix a été fait de mettre en place une animation sectorielle à l'échelle des branches et de leurs 11 OPCO. Chacun de ces secteurs faisant l'objet d'enjeux et de besoins spécifiques en matière de compétences et de formation professionnelle.

Les causes des tensions sur le marché du travail (problématique d'attractivité, offre de formation, besoin en compétences...) par métier et secteurs d'exercice correspondants doivent être identifiées.

Pour répondre à ces tensions, il est nécessaire :

- De conforter la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale, en s'appuyant sur les 11 dialogues sectoriels et les contrats d'objectifs sectoriels (COS) qui y répondent ;
- De mobiliser l'ensemble des outils identifiés pour répondre aux besoins des secteurs (CMQ, EDEC, etc.).

### Public cible

Financeurs de la formation professionnelle et fédérations professionnelles.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de contrats d'objectifs sectoriels (COS) signés en cours	4	3

Les COS adoptés et ou signés sur la période 2021-2023 sont les COS Construction, Entreprises de proximité, Services à forte intensité de main-d'œuvre, Mobilités. En 2024 : COS EFOP Services numériques, financiers et conseil, COS Mobilités, COS Services à forte intensité de main-d'œuvre.

### Exemples d'actions menées en 2023-2024

#### Renforcer la coopération sectorielle à l'échelle régionale : un levier au service des ambitions de la SREFOP

La coopération sectorielle constitue un pilier structurant de la mise en œuvre de la SREFOP. Elle se matérialise à travers 11 dialogues et Contrats d'Objectifs Sectoriels Emploi-Formation et Orientation Professionnelles (COS EFOP), portés par une dynamique partenariale entre les acteurs régionaux.

#### Ces dialogues s'inscrivent pleinement dans les 4 grands enjeux de la SREFOP :

La transition écologique,  
Le vieillissement de la population active,  
Le plein emploi,  
La montée en compétences.

### Une démarche régionale structurée et transversale

**Pour chacun des 11 secteurs concernés, la démarche de coopération est construite autour de quatre axes structurants :**

l'observation (**diagnostic des métiers, besoins en compétences**),

l'orientation (**valorisation des métiers, attractivité**),

la formation professionnelle initiale et continue,

le plein emploi (**adaptation aux besoins en recrutement**).

**Cette approche vise une couverture exhaustive de l'ensemble des métiers de chaque secteur, incluant les établissements relevant de l'emploi public.**

### Articulation territoriale : lien entre dialogues sectoriels et dynamiques locales

**Il est essentiel de favoriser l'appropriation et la diffusion des travaux et plans d'actions des COS EFOP auprès des acteurs territoriaux, notamment dans le cadre des CLPE (Comités Locaux Pluri-Acteurs pour l'Emploi), afin de répondre aux spécificités locales.**

**À l'inverse, les retours d'expérience et problématiques identifiées au niveau local doivent nourrir les travaux sectoriels, dans une logique d'aller-retour constant entre échelles régionale et territoriale.**

### Avancement des COS EFOP par secteur

Secteur	État d'avancement
Tourisme, sport, culture, loisirs, médias, communication	1 <sup>er</sup> COS signé en 2021. Construction d'un 2 <sup>e</sup> contrat en 2025 ; signature envisagée en 2026
Entreprises de proximité	COS signé en 2021 ; avenant signé en 2023 ; nouveau COS prévu fin 2025 ou début 2026
Inter-industrie	1 <sup>er</sup> COS signé en 2021 (2020–2022) ; absence de prorogation formelle. Nouveau COS en cours, validation prévue fin 2025
Construction	COS signé en 2021 ; élaboration d'un nouveau COS envisagée pour 2026
Services numériques, financiers et conseil	COS signé en octobre 2024 pour 2 ans
Services à forte intensité de main-d'œuvre	COS 2023-2025 approuvé.
Mobilités	COS 2025-2027 signé en mars 2025
Commerce	COS en cours de préparation, signature prévue à l'automne 2025
Cohésion sociale	Travaux en cours ; vote fin 2025
Santé	Reprise potentielle du projet COS EFO Santé, suite à l'abandon du Plan de mobilisation RH santé (PlaM) initialement piloté par l'ARS et la DREETS
Agri-Agro	Signature prévue au 1 <sup>er</sup> semestre 2025 pour 3 ans

<p><b>Une coopération régionale pour éclairer l'action emploi-formation</b></p> <p>Dans le cadre des dialogues sectoriels régionaux emploi, formation et orientation professionnelles, la mise en place d'un portrait sectoriel vise à identifier au mieux les besoins en compétences du secteur, favoriser la connaissance et le suivi du marché de l'emploi, identifier l'appareil de formation existant (formation professionnelle en lycée pro et enseignement supérieur, par alternance et continue) et ainsi pouvoir apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur.</p> <p>Ainsi, la Région conventionne avec des OPCO et fédérations professionnelles pour établir des portraits sectoriels. Ces conventions sont signées avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La Cellule économique régionale de la construction (CERC)</li> <li>-L'Observatoire régional des compétences industrielles (ORCI)</li> <li>-L'Association nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) des Pays de la Loire</li> <li>-ADN OUEST</li> <li>-L'OPCO ATLAS</li> </ul> <p>Pour les secteurs ne disposant pas d'observatoire sectoriel régional, ces travaux d'observations sont réalisés par le GIP Cariforef Pays de la Loire dans le cadre de son programme d'activités annuel.</p> <p>Le Cariforef des Pays de la Loire a été sollicité pour réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des portraits sectoriels s'appuyant sur le périmètre d'action des Opérateurs de compétences (OPCO) concernés ;</li> <li>Des fiches sur les métiers identifiés comme prioritaires par les membres des groupes techniques des COS.</li> </ul> <p>Pour 2023 et 2024, le Cariforef a dressé 4 portraits sectoriels.</p> <p><a href="#">Mobilités</a> <a href="#">Cohésion sociale</a> <a href="#">Commerce</a> <a href="#">Entreprises de Proximité</a></p> <p>L'ensemble des portraits sectoriels sont consultables depuis le lien : <a href="#">Les 11 contrats d'objectifs sectoriels</a></p> <p><b>En 2025, il est attendu des observatoires emplois &amp; compétences sectoriels qu'ils intègrent progressivement la nouvelle nomenclature Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME 4.0), laquelle permettra de décrire près de 3 000 métiers au lieu de 532 dans la version actuelle. Cette nomenclature statistique est utilisée pour établir la relation emploi-formation entre les plus de 4 500 certifications professionnelles actives et enregistrées au Répertoire (RNCP) et les métiers qu'elles permettent d'exercer.</b></p>	
<p>L'Etat — via la DREETS — contribue également aux financements des travaux d'observation de secteurs menés par l'ORCI, ADN Ouest, Cariforef.</p> 	

 <p>TRANSITIONS PRO Pays de la Loire</p>	<p>« Renforcer la coopération régionale pour une reconversion professionnelle réussie »</p> <p>Transitions Pro Pays de la Loire a initié la constitution d'une base de données régionale sur la reconversion professionnelle afin de renforcer la coopération avec les acteurs de l'emploi et de la formation. Ce projet, intégré à l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), vise à mieux comprendre les dynamiques de reconversion des salariés et à coordonner les actions avec les différents partenaires (France Travail, Région, CAP Emploi, etc.). La base de données, mise en place en 2024, permet de consolider les informations sur les reconversions des salariés et de mieux orienter les politiques publiques. À moyen terme, l'objectif est de partager ces données pour améliorer l'efficacité des actions en faveur de l'emploi et de la formation en région. Un travail de concertation avec la Région est prévu pour intégrer ces données dans les portraits sectoriels.</p>
---	--

### Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale

Transition écologique, vieillissement de la population active, quête du plein emploi, montée en compétences : ces défis exigent une réponse à la fois ciblée et transversale. C'est tout le sens de la démarche adoptée : pour chaque secteur, quatre axes structurent le travail – observer les mutations, valoriser les métiers, adapter la formation et anticiper les besoins en recrutement. Une grille de lecture commune, qui permet d'allier vision stratégique et actions concrètes.

L'observation, socle de la décision et levier d'anticipation :

Dans cet esprit, les portraits sectoriels réalisés par le Cariforef et les observatoires partenaires (CERC, ORCI, ADN Ouest...) deviennent des outils précieux. En rendant visibles les tensions, les mutations, les potentiels, ils éclairent les choix à opérer.

La généralisation à venir du ROME 4.0, qui permettra de décrire près de 3 000 métiers avec une précision inédite, marque une avancée décisive. Elle ouvrira de nouvelles perspectives pour articuler les certifications, les besoins des entreprises et les parcours des apprenants.

## Fiche-ambition 3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues

### Enjeux, présentation et objectifs

Dans le cadre de l'élaboration des 11 Contrats d'Objectifs Sectoriels (COS), des travaux d'observation et de prospective sectoriels sont conduits en continu, permettant de formuler aux financeurs et opérateurs de la formation professionnelle des préconisations pour faire évoluer par « Métier-Secteurs-Territoires » l'offre de formation professionnelle toutes voies confondues.

L'offre de formation professionnelle toutes voies confondues (initiale, par alternance et continue) doit évoluer afin de répondre aux besoins identifiés, en s'appuyant notamment sur les préconisations d'évolution des formations professionnelles par « Métier-Secteurs-Territoires » 2023-2028 concertées avec les fédérations professionnelles de branche et leurs OPCO et le Schéma des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023-2028.

### Public cible

Financeurs et opérateurs de la formation professionnelle.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de métiers actualisés avec des préconisations concertées de l'évolution de l'offre de formation professionnelle (initiale, par apprentissage et continue) par « Métier-Secteurs-Territoires »	311	137 préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle + 3 nouvelles préconisations pour des nouveaux métiers
Nombre d'entrées en formation sur la liste Métier-Secteurs-Territoires (ROME) de la SREFOP toutes voies confondues	233 424	Automne 2025

Pour les entrées en formation, le chiffre indiqué est celui de l'ensemble des entrées en formation sur une formation professionnalisante en région. Le chiffre ne se limite pas uniquement au ROME présents dans la liste Métier-Secteurs-Territoires (ROME).

Une formation peut mener à plusieurs métiers, elle est donc attachée à plusieurs ROME. Il n'est donc pas possible de faire une somme de ces entrées par ROME. Dans l'outil Métier-Secteurs-Territoires, le Cariforef met à la disposition de la Région l'analyse détaillée des 341 ROME, qu'il ne nous est pas possible de reproduire ici. Par ailleurs, le Cariforef souligne l'évolution de la nomenclature ROME. D'ici fin 2025, il y aura 2000-3000 codes ROME, ce qui va venir enrichir le travail de préconisation.

## Exemples d'actions 2023-2024



Pour que l'offre de formation professionnelle, qu'il s'agisse de formation initiale, d'alternance ou de formation continue, reste en phase avec les besoins du marché du travail, elle doit évoluer régulièrement, de manière réfléchie et concertée.

Cette évolution s'appuie sur les recommandations du dispositif « Métier-Secteurs-Territoires 2023-2028 » travaillé dans le cadre des dialogues sectoriels des 11 secteurs, animés par les chefs de projets partenariats sectoriels — Région Pays de la Loire. Ce cadre stratégique, conçu en collaboration avec les fédérations professionnelles de branches de la région, leurs Opérateurs de Compétences (OPCO) et l'État, permet d'anticiper les compétences nécessaires à moyen terme. Cette démarche garantit que les décisions prises reflètent les réalités économiques, technologiques, écologiques, ainsi que les spécificités propres à chaque territoire.

La méthode adoptée combine une analyse précise des tendances sectorielles avec une concertation régulière et structurée entre tous les acteurs concernés. Elle vise à identifier clairement les métiers en tension, les certifications à développer et les compétences transversales à renforcer. Elle aide aussi à définir les parcours de formation les mieux adaptés, qu'ils soient qualifiants, certifiants, diplômants ou axés sur la montée en compétences.

Concrètement, cette méthode comprend plusieurs étapes-clés :

- **Analyse prospective des besoins** : ces préconisations s'appuient sur :
  - La nomenclature du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) ;
  - Des outils statistiques fournis par le Cariforef Pays de la Loire et des observatoires sectoriels.
- **Concertation avec les acteurs** : dans le cadre des dialogues sectoriels et plus particulièrement dans le cadre travaux des **Contrats d'Objectifs sectoriels Emploi, Formation et Orientation Professionnelles**, sont organisés des groupes de travail réunissant fédérations professionnelles, OPCO et partenaires institutionnels ; tenue de réunions thématiques et/ou ateliers pour valider les orientations, ajuster les priorités sectorielles et territoriales.
- **Formalisation des préconisations** : elles sont formalisées en annexe de la SREFOP, sous le format d'un tableau reprenant les 11 secteurs d'activité.
- **Mise en œuvre et suivi** : coordination avec les financeurs de la formation professionnelle. Grâce à cette méthode rigoureuse et collaborative, l'offre de formation s'adapte de façon dynamique et cohérente aux besoins des secteurs économiques et des territoires. Ces préconisations sont une aide à la décision pour arrêter l'Offre de formation professionnelle initiale (OFPI), élaborer le Programme Régional de Formation (PRF) pour les demandeurs d'emploi et la politique de soutien à l'apprentissage de la Région.

**En 2023**, 311 métiers ont fait l'objet de préconisations qui ont été annexées à la SREFOP 2023-2024 ;

**En 2024**, 137 préconisations d'évolution de l'offre de formation « Métier-Secteurs-Territoires » ont été actualisées et 3 préconisations ont été formulées pour des nouveaux métiers.

**Perspectives 2025** : Ces préconisations seront de nouveau actualisées en priorisant les certifications inscrites au RNCP et en observant plus finement les sites de formation et leurs plateaux techniques.

	<h3>Développement de l'offre de formation</h3> <p>Dans une dynamique de modernisation et d'adaptation constante aux besoins des territoires et des filières, la concertation autour du développement de l'offre de formation s'appuie sur une <b>démarche collaborative, progressive et structurée</b>.</p> <p>Cette concertation s'est traduite par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le <b>renouvellement du catalogue de formation continue</b>, fondé sur une analyse des besoins des entreprises et des mutations économiques ;</li><li>• La <b>mise en ligne d'un nouveau site de l'offre de formation</b>, facilitant l'accès à l'information pour les publics et les prescripteurs ;</li><li>• La <b>création de nouvelles structures de formation</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>- l'<b>EMECI</b> (École des Métiers de l'Écologie et des Compétences Industrielles),</li><li>- un centre dédié à l'<b>Intelligence Apprentie</b> aux Sables-d'Olonne,</li><li>- une <b>école du design à Laval</b>.</li></ul></li></ul> <p>Ces évolutions s'accompagnent d'un <b>renforcement des effectifs</b>, notamment en apprentissage, pour répondre à une demande croissante des jeunes et des entreprises.</p> <p>Les consultations ont été menées de manière <b>régulière</b>, à raison de <b>réunions semestrielles</b> avec les branches professionnelles, les OPCO, les CFA partenaires et les collectivités locales. Des groupes de travail thématiques ont également été mis en place pour faire émerger des priorités d'action et des projets de formation innovants.</p>
---	--

<h3>DEFFINOV</h3> <p>Depuis plusieurs années, <b>les tiers-lieux</b> participent activement à l'émergence de nouveaux modèles d'apprentissage fondés sur la coopération et la pratique, en réunissant les acteurs impliqués d'un territoire. En France, 58 % d'entre eux proposent des activités de formation, accueillant près de 400 000 personnes en 2022, et près de la moitié collaborent avec des structures d'insertion professionnelle.</p> <p>Consciente de leur potentiel, la DREETS Pays de la Loire, soutenue par le ministère du Travail, s'engage à rapprocher les tiers-lieux du monde de la formation professionnelle. L'initiative vise à promouvoir des formations innovantes, accessibles et ancrées localement.</p> <p>Le programme DEFFINOV soutient cette dynamique : depuis 2023, 204 projets en consortium ont été labellisés à l'échelle nationale. Ces projets, centrés sur la transition écologique (40 %), le numérique (55 %) et l'insertion (60 %), permettent de toucher un public varié et de renforcer les pratiques d'apprentissage expérientiel.</p> <p>En Pays de la Loire, la DREETS a lancé l'appel à projets et 6 consortiums, associant tiers-lieux et organismes de formation, ont été retenus en 2023 pour une durée de 3 ans et un budget de 1 826 552 €. L'objectif cumulé des projets est de 5 121 bénéficiaires. Au 31 décembre 2024, 1 934 personnes ont été accueillies dans ce cadre.</p> <p>Ces projets DEFFINOV permettent de sortir des sentiers battus, grâce à leur ingénierie pédagogique innovante et expérimentale, leur capacité à réunir les parties prenantes locales et ainsi à créer des continuums de parcours adaptés à chaque apprenant. Ils touchent des publics difficiles à atteindre, rencontrant des freins à l'accès à la formation et à l'emploi, ou situés dans des territoires éloignés des grands centres urbains, là où l'offre de formation traditionnelle fait souvent défaut.</p>	 <p>PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>  <p>Financé par l'Union européenne NextGenerationEU</p>
--	--

## Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues

Dans le cadre de la SREFOP 2023–2028, se décline annuellement une démarche d'adaptation de l'offre de formation professionnelle, guidée par une exigence de cohérence avec les réalités économiques et sociales des territoires.

Les Préconisations d'évolution de l'offre de formation par « Métier-Secteurs-Territoires » actualisées annuellement sont le fruit d'un travail concerté entre acteurs publics, branches professionnelles et opérateurs de compétences.

Chaque année, cette démarche prospective identifie les évolutions des métiers et des compétences. Ces travaux se traduisent par des préconisations précises, sectorisées et territorialisées, destinées à aider à la décision l'ensemble des financeurs et opérateurs de formation, qu'il s'agisse de formation professionnelle initiale sous statut scolaire, étudiant, par apprentissage ou de formation professionnelle continue.

Cette démarche repose sur une méthode rigoureuse : analyse fine du marché de l'emploi, mobilisation de la nomenclature ROME, croisement des données issues des observatoires sectoriels, et surtout, une concertation régulière au sein des 11 dialogues sectoriels régionaux.

En 2025, un enjeu majeur s'annonce : l'intégration progressive de la nomenclature ROME 4.0, qui permettra une cartographie plus fine de l'emploi et de la formation à travers près de 3 000 métiers, contre 532 aujourd'hui. Cette évolution renforcera la capacité d'anticipation et de pilotage de l'offre de formation dans une logique toujours plus ancrée dans les réalités sectorielles et territoriales.

La valorisation et le partage de l'ensemble des initiatives permettant de rapprocher la formation des Ligériens sont essentiels pour toucher l'ensemble des publics.

# RENFORCER LA COORDINATION SUR LES DIX-HUIT TERRITOIRES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES



© Région Pays de la Loire - PB Fourmy

# SYNTHÈSE AMBITION 4 : RENFORCER LA COORDINATION SUR LES DIX-HUIT TERRITOIRES POUR RÉPONDRE AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES

À l'échelle régionale, la coordination des politiques d'emploi, de formation et d'orientation repose sur les **Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE)**, structures partenariales stratégiques.

Pour traduire les objectifs en faveur des entreprises en actions concrètes sur le terrain, chaque territoire EFOP s'appuie en particulier sur son **Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E)**.

L'objectif principal des CT2E est d'**identifier les besoins en compétences** des entreprises locales et de **mobiliser les dispositifs adaptés** pour y répondre. Ces comités se réunissent régulièrement pour :

**1. Examiner les situations individuelles des entreprises** en tension de recrutement

**2. Adapter les réponses aux spécificités des 18 territoires ligériens**

- **Améliorer l'observation et l'analyse territoriale** pour une meilleure anticipation des enjeux.
- **Développer des actions adaptées** à chaque territoire, en intégrant toutes les catégories de publics.
- **Renforcer la coordination des politiques publiques** pour fluidifier les parcours professionnels.
- **Optimiser la collaboration entre acteurs** (mutualisation des ressources, GPECT).
- **Valoriser les initiatives locales** via le Cariforef et les outils de diffusion des actions performantes (catalogue DREETS, cartographies).

**3. Mobiliser localement tous les leviers pour répondre aux besoins des Ligériens et des employeurs**

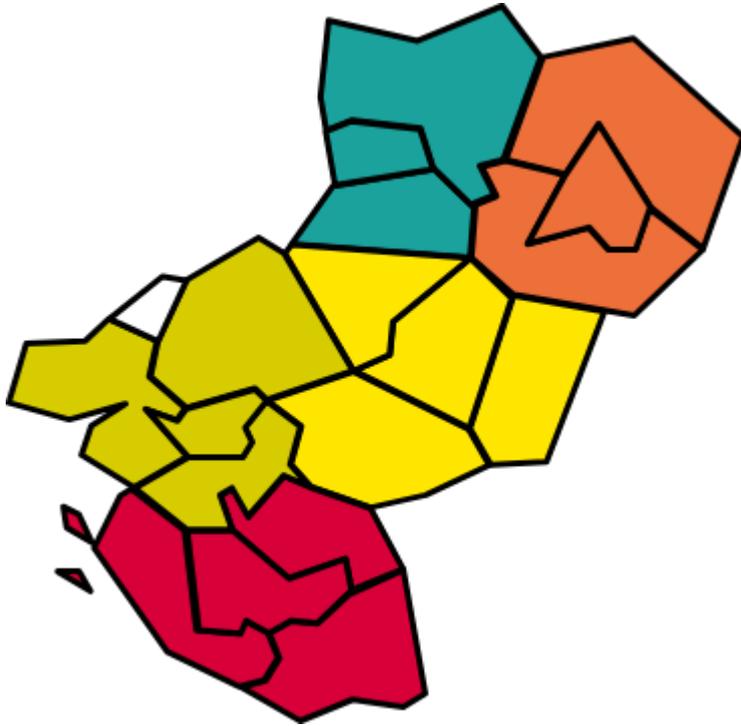
- **Réduire les freins à l'emploi** : accès au logement, transports, garde d'enfants.
  - **Faciliter l'accès à la formation professionnelle** en renforçant la diffusion d'informations territorialisées (Repères territoriaux, SAFRAN, SOFI).
  - **Adapter l'offre de formation** aux besoins des entreprises et du marché du travail.
  - **Encourager l'engagement des employeurs** dans l'orientation et la formation : stages, recrutement, mobilité professionnelle.
  - **Créer des passerelles intersectorielles** pour favoriser la reconversion et l'évolution professionnelle.
  - **Articuler les politiques de l'emploi avec les enjeux de transition écologique et économique.**

**4. Structurer une gouvernance locale efficace**

- **Dynamiser les 18 comités locaux pour l'emploi (CLPE)** pour garantir une approche concertée et cohérente des politiques publiques.
- **Renforcer le rôle du Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E)** dans l'accompagnement des employeurs et la résolution des problématiques de recrutement.
- **Encourager la création de groupes de travail spécialisés** (réduction des freins à l'emploi, transition écologique).
- **Accompagner la réforme du lycée professionnel** en ajustant la carte des formations aux réalités économiques locales.

## Répartition des 18 territoires CLPE (ex-CLEFOP)

Chaque territoire dispose d'un CT2E animé localement



Maine-et-Loire

49 Centre

49 Ouest

49 Est

49 Sud

Vendée

85 Ouest

85 Sud

85 Centre

85 Nord

Loire-Atlantique

44 Ouest

44 Nord

44 Centre

44 Sud

## Fiche-ambition 4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP

### Enjeux, présentation et objectifs

À l'échelle du **territoire**, il convient d'**identifier** les **besoins en compétences** des **employeurs** et les **leviers à mobiliser** pour y répondre, dans le cadre du **CLPE**, en **s'appuyant** sur son Comité Territorial Entreprises Emploi (**CT2E**).

Les réunions du Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) permettent d'analyser collectivement la situation spécifique de chaque entreprise et d'activer une mobilisation adaptée des dispositifs portés par les partenaires. Les membres du comité examinent notamment les besoins de recrutements identifiés par les partenaires et les offres d'emploi difficiles à pourvoir. Ils travaillent ensemble sur les réponses à apporter.

### Public cible

Employeurs et demandeurs d'emploi ligériens.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de situations d'entreprises examinées en CT2E		Pour 2023-2024 : 136 situations d'entreprises dans les 15 CTEE

Pas de données consolidables pour l'année 2022-2023.

### Exemples d'actions menées en 2023-2024 par les territoires

Cette synthèse présente un panorama non exhaustif des initiatives et actions mises en place dans la région des Pays de la Loire (par les CT2E ou les groupes de travail territoriaux) pour faciliter les recrutements et le développement des compétences des entreprises en 2023-2024. Voici les points-clés :

#### Accompagnement individualisé des entreprises

- **136 situations d'entreprises** ont été examinées en 2023-2024 lors des réunions CT2E.
- Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement ont été orientées vers des aides spécifiques (1 emploi = 1 formation, POEC, AFPR...).
- Un suivi renforcé a été mis en place en lien avec France Travail, les OPCO, les missions locales et les communautés de communes.

Dans la plupart des CT2E, des **événements territorialisés** ont été organisés (forums, salons, Tournée Éco-Emploi...).

#### Outils et guides à destination des entreprises

- Création de **kits d'intégration et de fidélisation**, distribués dans plusieurs territoires.
- Mise en réseau des entreprises via les clubs locaux et les chambres consulaires.

#### Actions de Sensibilisation et Ateliers Thématiques

### **Matinées et Ateliers :**

Plusieurs ateliers RH ont été organisés, abordant des sujets comme la marque employeur **qualité de vie au travail (QVCT), les nouvelles générations, le management, et l'attractivité des offres d'emploi**. Des ateliers spécifiques ont aussi porté sur la fidélisation des jeunes générations et l'intégration des personnes étrangères dans les équipes.

Des **soirées de sensibilisation** ont également eu lieu, permettant aux entreprises de mieux comprendre les enjeux démographiques et d'emploi sur leur territoire, avec des échanges pratiques sur le recrutement et l'intégration.

### **Webinaires et Sessions en Ligne :**

Plusieurs **webinaires** ont été organisés pour informer les entreprises sur les solutions existantes pour les **recrutements** spécifiques, comme ceux à destination des personnes étrangères, ou encore des sessions sur la **mobilité interne** ou **l'intégration des travailleurs handicapés**.

### **Ateliers Spécifiques pour Secteurs :**

Des ateliers thématiques ont été mis en place pour des secteurs spécifiques tels que l'agroalimentaire, le BTP, et l'aide à la personne, avec des visites d'entreprises, des rencontres avec des formateurs, et des retours d'expérience de professionnels du secteur.

### **Actions et Dispositifs de Soutien aux Entreprises :**

**Soutien et Coordination** : le **CTAE** (Comité Territorial d'Accompagnement des Entreprises) et le **CT2E** ont facilité la collaboration entre acteurs publics et privés, en travaillant sur les besoins de recrutement des entreprises et en mettant en place des réponses adaptées pour chaque situation.

### **Dispositifs de Formation et de Compensation :**

Des dispositifs spécifiques ont été présentés aux entreprises pour améliorer leurs processus de recrutement, comme les aides à la formation et les compensations pour l'embauche de personnes handicapées.

### **Dispositifs d'accompagnement spécifiques :**

Ces actions ont été renforcées par des initiatives pour les secteurs spécifiques (ex. : agroalimentaire, BTP, aide à la personne), avec des visites d'entreprises et des échanges entre professionnels pour améliorer les pratiques de recrutement.

### **Actions pour faciliter le recrutement et la fidélisation des collaborateurs**

#### **Sensibilisation et Ateliers thématiques :**

Des ateliers ont été organisés pour sensibiliser les entreprises à des thématiques comme la qualité de vie au travail, la fidélisation des jeunes générations, et l'intégration des travailleurs étrangers.

#### **Webinaires et événements en ligne :**

Des webinaires ont abordé des sujets comme l'intégration des travailleurs handicapés, la mobilité interne, et les solutions de recrutement pour des profils spécifiques (ex : personnes étrangères).

#### **Outils et guides à destination des entreprises :**

Création de kits d'intégration et de fidélisation, distribués dans plusieurs territoires.  
Mise en réseau des entreprises via les clubs locaux et les chambres consulaires.

#### **Tournée Économie Emploi :**

Des événements comme la **Tournée Économie Emploi** ont permis aux entreprises d'échanger avec des acteurs du développement économique, des clubs d'entreprises, et des institutions publiques sur des dispositifs de soutien au recrutement et à la formation.

### Groupements d'Employeurs et Job Dating :

Des initiatives comme les **groupements d'employeurs** ont été mises en place pour réduire les tensions de recrutement, en réunissant des entreprises pour rencontrer des candidats et discuter de solutions pour améliorer l'attractivité des offres d'emploi.

### Événements Innovants pour Recruter Autrement :

Des événements comme « **L'Anjou Bleu bouge l'Emploi** », où des ateliers sportifs sont suivis de sessions de *job dating*, ont permis de lier **sport et emploi**, afin d'attirer autrement des recruteurs et des demandeurs d'emploi.

### Accompagnement des Entreprises :

Les entreprises ont également eu accès à des cellules de veille économique et de **soutien collectif** pour comprendre leurs problématiques spécifiques et recevoir des solutions adaptées grâce à des partenaires comme les DDETS, la Mission locale et la Région.

### Innovations en Formation et Tutorat :

Une attention particulière a été donnée aux entreprises qui recrutent des **personnes allophones**, avec des formations linguistiques et des dispositifs pour intégrer ces nouveaux collaborateurs.

## Focus sur les Défis de Logement et Mobilité

### Difficultés de Recrutement liées au Logement :

Des événements ont été organisés pour aborder les **problématiques de logement** des travailleurs, permettant aux entreprises d'être informées sur les solutions existantes pour faciliter l'installation de nouveaux employés sur le territoire.

### Solutions de Mobilité :

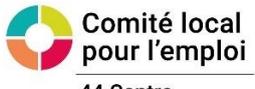
Des ateliers sur la **mobilité des salariés** ont permis de sensibiliser les entreprises à l'importance de cette thématique et de les informer sur les dispositifs existants pour améliorer la mobilité sur leur territoire.

## Quelques illustrations par territoire :

<p><b>Séminaire à Abbaretz (Mai 2024) :</b> Portée depuis 2021 par la Communauté de Communes Erdre et Gesvres, puis élargie aux cinq EPCI du territoire CLPE Nord, la démarche GPECT dédiée aux Services aux personnes (SAP) vise à anticiper les besoins en compétences à l'horizon 2030, renforcer l'attractivité des métiers et accompagner les employeurs. Un Groupe d'experts SAP (EPCI, État, Région, Département, professionnels) pilote les actions, notamment le <b>Rallye SAP</b>, qui propose ateliers, immersions et rencontres pour sensibiliser jeunes, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion aux métiers du secteur. Un <b>séminaire RH</b> complète cette offre en outillant les employeurs face aux attentes des nouvelles générations.</p> <p>La dynamique s'appuie sur un réseau solide et des financements publics (DDETS 44, Région, CNSA/Département), malgré des freins : inégalités de mobilisation entre EPCI, contexte national évolutif et budgets contraints. La coordination territoriale et l'adaptation des formats permettent toutefois une progression continue. Déjà valorisée au niveau régional, <b>la démarche s'élargit à d'autres publics et sous-secteurs, consolidant un modèle d'action territoriale au service d'un enjeu sociétal majeur.</b></p>	 <p>Comité local pour l'emploi 44 Nord</p>
---	---

 <p>Comité local pour l'emploi 44 Sud</p>	<p><b>Initiatives pour le secteur agricole :</b> En 2023, un atelier « Recruter autrement » a été proposé aux maraîchers nantais, avec un webinaire en 2024 sur le dispositif « 1 Emploi = 1 Formation », attirant plusieurs employeurs. Ces actions visent à adapter les pratiques de recrutement dans ce secteur.</p>
--	---

<p><b>Accompagner les personnes en fin de carrière 44 OUEST</b> (octobre 2023)</p> <p>14 professionnels du territoire accompagnant des publics ont participé à une action de professionnalisation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• mieux prendre en compte les problématiques des publics en fin de carrière,</li><li>• mettre en place des actions d'accompagnement prenant en compte les freins psychosociaux de la personne,</li><li>• appréhender les facteurs de risque de désinsertion professionnelle de ces publics, et disposer de leviers spécifiques.</li></ul>	 <p>Comité local pour l'emploi 44 Ouest</p>
--	--

 <p>Comité local pour l'emploi 44 Centre</p>	<p><b>Escape Game métiers de la Propreté</b> (Depuis 2021)</p> <p>En réponse aux difficultés importantes de recrutement dans le secteur de la propreté, un Escape Game a été développé en collaboration avec les acteurs de la filière. Grâce à son format ludique et attractif, il peut être utilisé lors d'évènements afin d'attirer l'attention des publics vers les emplois et les formations.</p> <p>Depuis le lancement, il est emprunté une trentaine de fois par an, par 33 structures EFOP.</p>
---	--

<p><b>Matinée de présentation des dispositifs de soutien aux entreprises (Avril 2024)</b> : Cette matinée, organisée à Montrevault, a réuni des acteurs comme Action Logement, Maine-et-Loire Habitat et d'autres dispositifs d'hébergement, pour répondre aux difficultés de recrutement dans les Mauges en apportant des solutions concrètes pour faciliter l'installation de nouveaux employés.</p>	 <p>Comité local pour l'emploi 49 Sud</p>
--	--

 <p>Comité local pour l'emploi 49 Est</p>	<p><b>Un Escape Game pour découvrir les groupements d'employeurs du 49 (Saumur)</b> (mars 2024)</p> <p>Sept groupements d'employeurs du territoire ont uni leurs forces et leur créativité pour mieux se faire connaître à travers un Escape Game. Durant cette action coordonnée par l'agglomération de Saumur Val-de-Loire, une centaine de prescripteurs de l'emploi et de la formation se sont réunis dans l'abbatiale du château de Saumur. Ils ont ainsi découvert de manière ludique le fonctionnement d'un groupement d'employeurs, ses avantages pour les entreprises et les salariés, ainsi que ses différences avec l'intérim. Promouvoir le temps partagé auprès des conseillers emploi du territoire et ainsi attirer des candidats contribue à déprécariser les contrats saisonniers.</p>
--	---

<p><b>Focus sur l'accompagnement des entreprises locales</b> : Des initiatives ont été mises en place pour soutenir les entreprises locales confrontées à des défis de recrutement et de fidélisation des salariés, avec des cellules de veille économique et des dispositifs de coordination des actions.</p>	 <p>Comité local pour l'emploi 49 Centre</p>
--	---

 <p>Comité local pour l'emploi 53 Centre</p>	<p><b>Boostez la mobilité interne de votre entreprise !</b> (Octobre 2023)</p> <p>Une matinée d'information et d'échanges a réuni une dizaine d'entreprises et des experts, avec notamment au menu, les dispositifs favorisant l'évolution et la formation des salariés.</p>
---	--

<p><b>Webinaire Recruter une personne étrangère : comment ça marche ?</b> (avril 2023)</p> <p>Le CLPE Mayenne centre a organisé une session d'information, de sensibilisation et d'échanges en ligne pour les entreprises mayennaises autour des opportunités de recrutement de personnes étrangères, avec des témoignages d'intégration réussies par des employeurs, des éléments réglementaires communiqués par la Préfecture de Mayenne et la Plate-forme de main-d'œuvre étrangère, un éclairage notamment sur le volet formation par la plate-forme Talents Migrants et la Région Pays de la Loire a fourni un éclairage notamment sur le volet formation. 42 entreprises ont participé à ce webinaire.</p>	 <p>Comité local pour l'emploi 53 Centre</p>
--	---

 <p>Comité local pour l'emploi 53 Nord</p>	<p><b>Déploiement du dispositif Hébergement temporaire chez l'habitant</b> (2023-2024)</p> <p>L'hébergement temporaire chez l'habitant (HTH) est une solution alternative d'hébergement pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans ayant un projet d'études, de formation ou professionnel (alternants, étudiants, stagiaires, salariés...). Depuis septembre 2023, ce dispositif se déploie sur Laval Agglomération et sur Mayenne Communautés. En mars 2024, 14 binômes hébergeurs-hébergés ont été formés sur le territoire de Laval Agglomération.</p> <p>Le CLPE Mayenne Centre a soutenu le déploiement de ce dispositif organisé par l'association départementale pour le logement des jeunes (ADLJ).</p> <p>A partir de septembre 2024, le dispositif est étendu et soutenu sur le territoire CLPE Mayenne Sud.</p>
---	--

<p><b>Ose ton job dans les métiers de la Petite Enfance</b> (mai 2023) - Craon</p> <p>Ose ton job est une action de découverte des métiers qui combine la pratique de gestes professionnels et des échanges avec des professionnels du secteur (employeurs et organismes de formation). 119 personnes ont participé à l'événement (81 jeunes et 38 adultes).</p> <p>Consulter <a href="#">une capsule vidéo</a> sur les métiers de la Petite Enfance en Pays de Craon.</p>	 <p>Comité local pour l'emploi 53 Sud</p>
--	--

 <p>Comité local pour l'emploi 72 Sud</p>	<p><b>Atelier RH « Attirer et fidéliser vos salariés » : des outils pour les entreprises</b> (novembre 2023)</p> <p>L'atelier de sensibilisation à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) « Attirer et fidéliser vos salariés : des outils à votre portée » animé par l'Aract a réuni 30 employeurs. En continuité de cette action, 3 entreprises participantes ont décidé de poursuivre et d'approfondir cette thématique ensemble en s'engageant dans l'accompagnement QVCT de l'Aract.</p>
--	--

<p><b>Information des employeurs sur le recrutement d'une personne étrangère</b> (novembre 2023) Organisé par le CLPE72 Centre avec l'appui des animateurs du CLEPE 72 Nord et Sud</p> <p>Un webinaire organisé à destination des employeurs de la Sarthe, a réuni 80 participants. Avec l'intervention de la Plate-forme de main-d'œuvre Etrangère, Talents Migrants 72, la Préfecture de Sarthe et le témoignage de la boulangerie Honoré.</p>	
--	---

	<p><b>Tournée Economie Emploi (2023)</b></p> <p>Cette action a pour double objectif d'une part d'accompagner les entreprises dans leur recrutement en les informant sur l'offre de services existante et des aides à l'emploi, et d'autre part d'informer les EPCI des axes de travail prioritaires du CLPE. Elle réunit donc à chaque édition les acteurs du réseau pour l'emploi, DDETS, Région, club d'entreprises et entreprises du territoire et autres partenaires. Elle a eu lieu le 19 janvier 2023 à Parigné-l'Évêque, le 28 février 2023 à Soulligné-sous-Ballon, le 26 septembre 2023 à la Cité du Cirque au Mans, en partenariat avec les développeurs économiques des EPCI.</p>
---	--

<p><b>En route pour l'emploi</b> (Juin 2023)</p> <p>Les Groupements d'employeurs (GE) et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) du département sarthois ont sillonné ensemble pour « En route pour l'emploi ! » le territoire Sud-Sarthe et Loir-Lucé-Bercé pour présenter leur offre de services auprès des élus, partenaires et entreprises dans l'objectif de nouer des partenariats et contribuer à la réduction des tensions de recrutement.</p>	
---	---

	<p><b>Création d'un jeu : la piste des métiers</b> (2021 -2024)</p> <p>Création et valorisation auprès des collèges et partenaires d'un jeu de société sur la découverte des métiers ayant pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibiliser les jeunes (collégiens) à la démarche d'orientation de façon ludique</li><li>• Faire prendre conscience aux jeunes de l'importance des compétences comportementales</li><li>• Aborder les métiers du territoire qui recrutent et découvrir des métiers émergents</li></ul>
---	---

<p><b>La boîte à outils d'intégration et de fidélisation – Un levier RH pour les TPE/PME vendéennes</b> (2023-2024)</p> <p>Face aux difficultés de recrutement et de maintien des salariés, particulièrement dans les territoires à forte saisonnalité, la Communauté de Communes Océan Marais de Monts, en partenariat avec la Région, l'État et le Cariforef, a mis en place un <b>guide numérique de bonnes pratiques</b> pour les petites et moyennes entreprises vendéennes. Ce guide, conçu pour aider les entreprises sans service RH, vise à <b>professionnaliser leurs démarches de recrutement, d'intégration et de fidélisation</b> des salariés, notamment saisonniers. Initialement centré sur l'emploi saisonnier, le guide s'est élargi pour répondre aux besoins plus généraux des entreprises, en offrant des solutions concrètes pour formaliser les processus d'accueil, intégrer les salariés et fidéliser les équipes.</p>	
---	---

<p>Le projet a été financé par une collectivité territoriale, sans recours à des fonds EFOP, et soutenu par les acteurs régionaux, avec une mobilisation des ressources internes pour finaliser le guide et en assurer la diffusion sur l'ensemble du territoire vendéen.</p>	
<p>Ce projet illustre l'efficacité des <b>solutions locales et adaptées pour améliorer la gestion des ressources humaines dans les petites entreprises.</b></p>	

 <p>Comité local pour l'emploi 85 Nord</p>	<p><b>L'action « Rénover pour louer » (2024)</b></p> <p>La mise en place de ces soirées d'information a été motivée par un double constat : un taux de chômage très bas et une main-d'œuvre peu disponible sur le territoire, rendant l'accessibilité au logement difficile, même temporairement. Cette situation complique l'accueil de nouveaux arrivants et freine la mobilité des demandeurs d'emploi dans la région.</p> <p>L'action « Rénover pour louer » vise à informer et accompagner les propriétaires de logements anciens dans la mise en location de leurs biens. En 2024, une série de 9 soirées d'information a été organisée en partenariat avec le territoire Vendée Nord pour présenter les dispositifs d'accompagnement à la rénovation et à la location. Ces événements, qui se sont déroulés dans plusieurs intercommunalités du bocage vendéen, ont permis aux participants de découvrir les aides disponibles.</p> <p>Soutenue par des acteurs institutionnels comme <b>l'État, la Région, le Conseil Départemental</b> et diverses structures spécialisées, l'action répond à un problème d'accès au logement, accentué par un faible taux de chômage et une main-d'œuvre peu disponible. De nombreux propriétaires hésitent à rénover leurs logements par manque d'informations sur les aides.</p> <p><b>Malgré des obstacles initiaux, tels que le manque d'engagement de certains propriétaires, l'action a rencontré un grand succès, avec plus de 650 participants aux soirées d'information. Le projet a été déployé dans tous les territoires EFOP de Vendée, grâce à une communication ciblée et un travail de proximité.</b></p>
---	--

<p><b>Action en faveur des entreprises : Une série d'ateliers RH, dont « Le mardi c'est permis ! »</b></p> <p>L'action « Une série d'ateliers RH », dont « Le mardi c'est permis ! » propose des ateliers mensuels en gestion des ressources humaines pour les entreprises de Vendée, particulièrement celles du nord et du centre. Organisés dans le cadre des CLPE, ces ateliers visent à <b>professionnaliser les PME et sensibiliser aux transitions économiques et écologiques</b>. Ils sont ouverts aux dirigeants, managers, DRH et parfois à des publics spécifiques.</p> <p>Malgré un cofinancement entre l'État, la Région et les EPCI, l'action a rencontré des difficultés de mobilisation des entreprises, entraînant l'annulation de certains ateliers. Aucun atelier n'est prévu pour 2025, et des <b>actions correctives</b> comme une <b>meilleure communication ou un ciblage plus précis des entreprises</b> sont envisagées pour résoudre ces problèmes.</p>	 <p>Comité local pour l'emploi 85 Nord</p>  <p>Comité local pour l'emploi 85 Centre</p>
--	--

 <p>PCO EP Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité</p>	<p>La participation de l'OPCO EP aux CLPE se traduit par des actions comme des webinaires et des réunions de pilotage, abordant des thèmes spécifiques tels que l'allongement des vies professionnelles, l'intégration des nouveaux salariés, ou la gestion des emplois dans les services aux personnes. L'objectif est de favoriser l'interconnaissance des acteurs et des offres, tout en renforçant la synergie entre eux pour mieux accompagner les entreprises et l'écosystème local.</p>
---	--

**Cependant, des freins existent, notamment la difficulté à coordonner les calendriers des différents opérateurs et la nature chronophage de ces démarches. Pour surmonter ces obstacles, une meilleure coordination et gestion des calendriers sont nécessaires.**

### **Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP**

Les CT2E, lorsqu'ils sont actifs dans les territoires, contribuent à la dynamique territoriale, plus globalement les CLEFOP puis les CLPE mènent une action intensive au profit des territoires et des réponses aux besoins des publics et des entreprises.

Les actions de professionnalisation et d'accompagnement à l'emploi déployées dans les territoires CLPE des Pays de la Loire sont finement adaptées aux réalités locales. Elles s'appuient sur une grande diversité de formats — séminaires, webinaires, forums, ateliers thématiques — afin de renforcer les capacités des entreprises à recruter, intégrer et fidéliser durablement leurs collaborateurs.

Ces initiatives, portées en synergie par les acteurs publics et privés de chaque territoire, s'inscrivent dans une logique de coordination et de réponse ciblée aux besoins identifiés lors des réunions des CLPE et notamment des Comités Territoriaux Entreprises Emploi (CT2E), dédiés aux besoins des entreprises ou lors de réunions des groupes de travail dédiés à une problématique. Elles visent à lever les freins à l'embauche, notamment ceux liés à la mobilité résidentielle, au logement, ou encore à la qualification des candidats.

En 2023 et 2024, ces actions ont permis de rapprocher efficacement les entreprises des dispositifs de soutien disponibles, tout en favorisant l'employabilité locale. Elles participent pleinement à la dynamique de développement économique et social des 18 territoires CLPE-Ex CLEFOP de la région.

#### **Des partenaires à l'écoute, un écosystème à l'œuvre :**

Ce maillage d'actions n'aurait pas été possible sans l'implication constante et engagée d'une multitude d'acteurs : en tout premier lieu, les chargés de développement de l'emploi et des territoires (CDET) de l'Etat et les délégués territoriaux orientation emploi (DTOE) de la Région, les communes et EPCI, **France Travail, les OPCO, les missions locales, les établissements de formation, les collectivités, les services de l'État**, mais aussi les entreprises, au plus près du terrain.

#### **L'innovation comme fil rouge**

Au-delà des dispositifs, les CLPE ont aussi été le théâtre d'initiatives innovantes :

Des webinaires interactifs, des ateliers flash, des événements sectoriels imaginés sur mesure.

Des passerelles inédites entre politiques publiques : emploi, mobilité, logement, transition écologique.

Des outils concrets pour les entreprises et les prescripteurs : guides d'attractivité, plates-formes collaboratives, outils d'aide à l'orientation.

L'objectif commun de ces interventions est clair : améliorer la compétitivité des entreprises en facilitant un recrutement plus diversifié et en apportant des solutions concrètes aux problématiques de gestion des ressources humaines. L'accent est mis sur **l'intégration durable des salariés**, le développement des compétences, et l'adaptation des pratiques managériales aux réalités des territoires.

**Le Cariforef a développé plusieurs outils de communication, incluant une charte graphique, des logos, et des supports personnalisés (présentations, invitations, programmes d'événements, etc.). Des pages dédiées à chaque CLPE sont mises en ligne sur le site du Cariforef depuis avril 2025, présentant les actions menées, l'agenda et des articles publiés chaque année. Ces actions visent à renforcer la visibilité des initiatives des CLPE et à améliorer la communication entre les acteurs concernés.**

## Fiche-ambition 4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale

### Enjeux, présentation et objectifs

La réforme du lycée professionnel instaure une **nouvelle méthodologie de l'évolution de la carte des formations professionnelles par la voie scolaire**. Elle s'appuie sur une analyse conduite avec **les acteurs économiques par les établissements scolaires**, et à l'échelle des territoires dans le cadre d'un groupe de travail dédié au sein des CLPE.

Cette dynamique s'appuiera sur le **resserrement des liens entre les établissements de formation professionnelle et les employeurs**, notamment par le biais de l'installation dans les lycées professionnels d'un **bureau des entreprises**.

### Public cible

Employeurs ligériens, jeunes Ligériens en formation professionnelle initiale, lycées professionnels.

### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Taux de transformation de la carte de formation professionnelle initiale scolaire	MEN : 5,4% MASA : 1%	MEN : 5,3% MASA : 0,6%
Nombre d'ouvertures de places, y compris dans le champ agricole	MEN : 785 MASA : 120	MEN : 644 MASA : 110
Nombre de fermetures de places, y compris dans le champ agricole	MEN : 245 MASA : 0	MEN : 205 MASA : 40
Nombre de places de diplômes colorés avec validation académique régionale	MEN : 0 MASA : cf. ci-dessous	MEN : 132 MASA : cf. ci-dessous
Taux de poursuite d'étude à 6 mois en sortie de Bac pro Vigilance : les données sont comparables en évolution annuelle, mais incomparables entre les deux ministères de tutelle.	MEN : 59% MASA : 20%	MEN : nd MASA : 20%
Taux d'insertion professionnelle à 6 mois en sortie de Bac pro	MEN : 51% MASA : nd	MEN : nd MASA : nd

#### Clés de lecture :

- Champ : formations professionnelles (donc hors voies générale et technologique).
- MEN : établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale.
- MASAS : établissements sous tutelle du ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire.
- Pour les données « MEN », les données 2023 correspondent à celles de la campagne 2023 qui elle-même correspond à la rentrée scolaire 2024/2025. De la même façon, les données 2024 correspondent à celles de la campagne 2024 qui elle-même correspond à la rentrée scolaire 2025/2026.
- Pour les données « MASA », les données 2023 correspondent à celles de la rentrée scolaire 2023/2024. De la même façon, les données 2024 correspondent à celles de la rentrée scolaire 2024/2025.
- Taux de transformation = (nombre de places ouvertes + nombre de places fermées) / nombre de places proposées.

Concernant le taux de transformation de la carte, la valeur cible déterminée par l'instruction interministérielle D-23-014675 en date du 13 juillet 2023 est de 6% par an. L'objectif visé pour ces deux premières années est donc quasiment atteint dans la région pour les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale.

Concernant le nombre de diplômes colorés pour les formations mises en œuvre dans les établissements sous tutelle du MASA, il n'y a pas de coloration académique avec validation académique au sens de l'Éducation nationale. Dans ces formations, en moyenne 30 % du volume horaire est du ressort de l'autonomie de l'établissement, donc une « coloration » dans ce cas correspond à 100 % des places.

Le taux de poursuite d'études et le taux d'insertion professionnelle à 6 mois ne s'appuie pas sur les mêmes éléments de calcul selon le ministère de tutelle des établissements :

- **MEN** : le taux de poursuite d'études prend sa source dans InserJeunes qui est un appariement de données entre les bases élèves et la base DSN relative à l'emploi salarié. En sont exclus les poursuites d'études à l'étranger, les poursuites d'études dans des établissements privés hors contrat et ceux relevant du ministère de l'Agriculture. Le taux d'insertion prend également sa source dans InserJeunes. En sont donc exclus les emplois non-salariés, les emplois occupés à l'étranger, et l'emploi auprès de particuliers employeurs ou à l'aide des titres emploi simplifié agricole (TESA).
- **MASA** : le taux de poursuite d'études prend sa source à partir d'un suivi de cohorte, en s'appuyant sur la poursuite en BTSA des sortants de Bac pro agricole en 2de année. Sont exclus les poursuites vers des formations de l'Education nationale en Pays de la Loire, et les poursuites d'étude hors Pays de la Loire. Le taux d'insertion est à ce jour indisponible, la perspective étant de pouvoir s'appuyer sur InserJeunes dans les mois qui viennent.

En complément, le taux de poursuite d'étude et le taux d'insertion professionnelle à 6 mois en sortie de Bac pro (source MEN) constatés en Pays de la Loire sont supérieurs à ceux constatés sur le territoire national, et ceci depuis plusieurs années. L'écart semble se réduire pour le taux d'insertion en emploi.

## Exemples d'actions 2023-2024

En Région Pays de la Loire, la construction de l'offre de formation professionnelle initiale (lycées professionnels et apprentissage) repose sur un cadre **partagé**, une **approche territorialisée** et une **adaptation permanente aux besoins en compétences**.

**Une procédure arrêtée par la Région et les autorités académiques, Rectorat, DRAFF, DIRM-NAMO, en concertation avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles**

L'outil « **Métier-Secteurs-Territoires** » constitue un outil d'aide à la décision.

Les **CLPE** (Comités Locaux pour l'Emploi) jouent un rôle essentiel dans la **co-construction de l'offre au niveau local**.

Ces instances permettent d'identifier les **métiers sur le territoire**, les **secteurs stratégiques** ou en mutation.

**Une articulation avec les Bureaux des entreprises dans les lycées** : Les **Bureaux des entreprises**, déployés dans les lycées professionnels, renforcent le **lien école-entreprise** :

- o En favorisant l'ancrage territorial des formations ;
- o En développant les partenariats avec les entreprises (stages, co-intervention, projets) ;

Ils jouent un rôle opérationnel dans l'**ajustement local de l'offre de formation** et l'**insertion des jeunes**.

2023	2024
<p><b>Une offre tournée vers l'emploi et les transitions</b> La Région a ciblé en priorité les formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparant à des <b>métiers en tension</b> ou en forte évolution ;</li> <li>- Liées aux <b>transitions écologiques et numériques</b> ;</li> </ul> <p><b>Une évaluation et une adaptation continues</b> Chaque année, la Région réévalue l'offre de formation en s'appuyant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les <b>données de l'observation régionale emploi-formation</b> ;</li> <li>- Les remontées des établissements, des</li> </ul>	<p>Pour donner suite aux instructions interministérielles du 13 juillet 2023, qui visaient à adapter la carte des formations professionnelles, une procédure spécifique a été mise en place pour la rentrée 2024. L'objectif était de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes</b>, en luttant contre le décrochage scolaire ;</li> <li>- <b>Renforcer les parcours de formation</b> vers l'insertion ou la poursuite d'études ;</li> <li>- <b>Répondre aux besoins en compétences des territoires</b>, dans un contexte de transition écologique, de réindustrialisation, de</li> </ul>

<p>partenaires économiques et des jeunes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dynamiques sectorielles, notamment les préconisations « Métier-Secteurs-Territoires ».</li> </ul>	<p>vieillesse démographique et de transformation numérique.</p> <p>La transformation de l'offre visait à remplacer les formations les moins efficaces par des parcours mieux adaptés aux attentes des jeunes et aux besoins socio-économiques.</p> <p>Cette évolution avait été engagée en <b>Région Pays de la Loire</b>, à l'échelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des établissements,</li> <li>- des bassins d'emploi,</li> <li>- en lien avec les <b>prospectives à l'horizon 2030</b>,</li> <li>- en lien avec les dynamiques sectorielles, notamment les préconisations « Métier-Secteurs-Territoires ».</li> </ul> <p>La démarche s'appuyait sur un <b>travail partenarial</b> entre l'État, la Région, les établissements et les CLPE (comités locaux pour l'emploi). Ces derniers ont joué un rôle clé dans la <b>concertation territoriale</b>, en mobilisant les données sur les métiers en tension et les besoins locaux identifiés depuis 2017.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formations</b> inscrites dans le <b>Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)</b></li> <li>- <b>CAP, Bac Pro, BTS et mentions complémentaires</b>, qui deviendront des <b>certificats de spécialisation</b> à partir de 2025.</li> <li>- Les ouvertures de formations sont <b>soumises à conditions</b> : moyens alloués par l'État, budget régional pour locaux et équipements.</li> <li>- Les évolutions sont pensées dans un souci de <b>complémentarité entre les statuts</b> (scolaire, alternance) et d'<b>équilibre territorial</b>.</li> <li>- Soutien à l'apprentissage - Aides aux CFA : investissements (travaux, équipements, foncier), fonctionnement (fonds social, mobilité, viabilité des formations).</li> </ul>	

### Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale

La réforme du lycée professionnel marque un tournant dans la construction de l'offre de formation professionnelle initiale. En instaurant une méthodologie territorialisée, partenariale et fondée sur l'analyse fine des besoins économiques, elle permet une évolution plus agile et mieux ciblée de la carte des formations.

Les premiers résultats montrent une dynamique de transformation engagée : le taux de transformation de la carte atteint presque l'objectif de 6 % fixé par l'instruction interministérielle, et les ouvertures de places, y compris dans les filières agricoles, traduisent une volonté d'adaptation aux besoins en compétences identifiés localement. Dans le même temps, les fermetures mesurées de formations moins insérantes illustrent une démarche de rationalisation assumée.

Toutefois, les écarts de méthodologie et de périmètre entre les tutelles (MEN et MASA) soulignent la nécessité de convergence dans les outils de mesure et les référentiels, afin de mieux évaluer l'impact réel des transformations engagées sur les parcours des jeunes.

La montée en puissance des CLPE et l'intégration des Bureaux des entreprises dans les lycées professionnels renforcent le lien entre l'école et l'entreprise, ancrant l'offre de formation dans les réalités des territoires. Cette coopération étroite avec les acteurs économiques, soutenue par les outils comme les Préconisations d'évolution de l'offre de formation par « Métier-Secteurs-Territoires », favorise une réponse plus réactive et plus pertinente aux mutations du marché du travail.

La transformation engagée ne doit pas seulement viser l'efficacité immédiate, mais aussi la construction d'un modèle de formation durable, inclusif et porteur d'opportunités. Elle ouvre ainsi la voie à un lycée professionnel plus lisible, mieux connecté au monde économique, et pleinement acteur de l'avenir des jeunes et des territoires.

AMBITION 5

# PILOTER, SUIVRE ET ÉVALUER LA SREFOP 2023-2028



© Getty Images - ose carlos Cerdano

# SYNTHESE – GOUVERNANCE ET SUIVI DE LA SREFOP 2023-2028 EN PAYS DE LA LOIRE

---

## 1. Consolider la gouvernance et la coordination territoriale

- Le **CREFOP** assure le pilotage stratégique de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sous la coprésidence de l'État et de la Région, avec l'appui du Cariforef.
- Les **CLPE**, présents dans les 18 territoires, coordonnent les actions locales en lien avec les besoins du marché du travail.
- Renforcement de l'articulation entre les politiques d'emploi, d'insertion et d'orientation (SPRO, CLEE).
- Stabilisation de la participation des acteurs en évitant une sur sollicitation et en impliquant davantage employeurs et salariés.

## 2. Assurer le suivi et l'évaluation de la SREFOP

- Mise en place d'indicateurs de suivi et d'impact, sous l'égide du Cariforef.
- Organisation d'une **évaluation annuelle** et d'un **bilan intermédiaire** pour ajuster les actions.

## 3. Intégrer France Travail dans la gouvernance existante

- Création du **Comité régional pour l'Emploi Pays de la Loire**, piloté par l'État et la Région, pour coordonner l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs.
- Déploiement de **comités locaux pour l'emploi** au sein des périmètres des CLEFOP pour renforcer l'accompagnement territorial.

## 4. Une gouvernance efficace et simplifiée

- Engagement de l'État et de la Région à mobiliser des moyens humains et financiers pour la mise en œuvre du plan d'actions.
- Éviter la multiplication des instances pour garantir une coordination fluide et efficace.
- Intégration des enjeux de la **transition écologique** dans les travaux du CREFOP et des CLPE.

## Ambition 5 : Piloter, suivre et Évaluer la SREFOP

### Fiche-ambition 5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent

#### Enjeux, présentation et objectifs

**Il convient de mettre en place un pilotage de la SREFOP favorisant son agilité, et l'efficacité des mesures mises en œuvre au regard de ses principes.**

**Des points d'étape réguliers seront organisés. L'évaluation de la SREFOP fera l'objet d'une réunion annuelle.** Cela favorisera le retour d'expérience des **acteurs de terrain et des CLPE** sur l'**efficacité** des **actions** mises en œuvre et les **évolutions de contexte**.

#### Public cible

Membres du CREFOP et des CLPE

#### Indicateurs de réalisation / d'impact

	2023	2024
Nombre de réunions annuelles du Groupe SREFOP	8	8

A compter de 2025, le groupe SREFOP se réunit à chaque instance (bureau CREFOP, plénier CREFOP...)

#### Exemples d'actions menées en 2023-2024

En 2024, le **CREFOP Pays de la Loire** engage une nouvelle phase structurante de son fonctionnement. Lors de sa réunion en plénière de décembre 2024, un **nouveau règlement intérieur a été adopté**, marquant la volonté des partenaires sociaux, des services de l'État et de la Région de consolider une gouvernance partagée, agile et représentative des dynamiques actuelles de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

La **composition du CREFOP** a été élargie, intégrant des **personnes qualifiées** représentant des structures expertes ou encore d'autres acteurs de l'accompagnement à l'emploi et de l'innovation sociale. Cette ouverture vise à renforcer l'ancrage opérationnel et l'intelligence collective du comité, dans un contexte de transitions multiples (écologique, numérique, démographique, productive).

L'année 2024 a été l'occasion de **revisiter l'organisation des commissions du CREFOP**, pour mieux répondre aux priorités stratégiques de la **SREFOP 2023-2028**.

Une attention particulière est portée à **l'articulation entre le CREFOP et sa commission CRPE (Comité régional pour l'emploi)**, qui conserve un rôle central en matière d'orientation stratégique et de dialogue sur les politiques de l'emploi. Cette articulation vise à assurer **la cohérence entre les feuilles de route** définies par chaque instance, et à favoriser une vision transversale des enjeux de compétences, d'insertion et de développement territorial.

Dans ce cadre, plusieurs **groupes de travail** ont été mis en place, avec **l'appui technique du Cariforef**, afin d'approfondir certains chantiers structurants de la SREFOP, notamment :

- la territorialisation de l'offre de formation,
- le lien entre transitions sectorielles et besoins en compétences,
- l'évolution des publics cibles de l'action régionale,
- l'observation des parcours et des ruptures.

En 2024, un **bilan intermédiaire de la SREFOP** a été engagé, à partir d'un **travail collectif autour d'un questionnaire**, conçu et exploité dans le cadre d'un groupe de travail dédié appelé Groupe SREFOP. Ce bilan repose sur :

- les données disponibles pour **2023 et 2024**, consolidées avec l'appui du Cariforef,
- une **première version du bilan** ajustée dans le **groupe SREFOP de juin**,
- une **présentation au CREFOP de juillet 2025**.

Ce **bilan intermédiaire** constitue une **étape structurante** dans l'animation de la SREFOP. À partir de ses enseignements, plusieurs suites sont proposées :

- Stabiliser les **indicateurs communs de suivi**, avec une actualisation annuelle.
- Structurer une **revue annuelle de mise en œuvre de la SREFOP**, au sein du CREFOP.
- Identifier des **actions correctives prioritaires** selon les tendances observées.

Le **bilan final de la SREFOP**, prévu pour **2028**, visera à :

- **mesurer les effets globaux** des politiques emploi-formation-orientation,
- **analyser les impacts** sur les publics cibles et les territoires,
- **documenter les leviers et freins** à l'atteinte des objectifs,
- **préparer la future stratégie régionale** en s'appuyant sur des éléments objectivés et concertés.

L'année 2024 engage un tournant stratégique pour le CREFOP, qui réaffirme son rôle de **pilotage partagé et prospectif** de l'action régionale emploi-formation. En s'appuyant sur un fonctionnement modernisé, des outils d'évaluation solides et une dynamique partenariale forte, la Région et ses partenaires confortent les bases d'un cadre stratégique robuste, réactif et tourné vers les réalités de demain.

Les indicateurs issus de sources multiples, comme ceux fournis par les OPCO, ne permettent pas toujours d'obtenir une vision consolidée à l'échelle régionale. Les divergences portent sur les unités de mesure, le niveau de détail fourni, voire l'absence de données.

Par ailleurs, certains indicateurs laissent place à des marges d'interprétation. C'est le cas, par exemple, de la définition des actions de sensibilisation à la transition écologique par les OPCO, qui peut varier d'un opérateur à l'autre. Cela nuit à la comparabilité des données.

Plusieurs indicateurs sont de nature quantitative (nombre de COS signés, nombre d'organisations professionnelles labellisées SPRO sur une année), mais n'évaluent pas nécessairement la qualité des actions entreprises.

D'autres indicateurs, comme le taux de transformation de la carte de formation professionnelle initiale scolaire, permettent de mesurer une dynamique, mais sont difficilement interprétables en l'absence d'objectifs de référence.

Certains indicateurs d'impact, comme le taux d'emploi des seniors en région, présentent un décalage temporel important entre la période d'évaluation et la date de disponibilité des données (2021 dans ce cas). S'ils sont utiles pour établir un diagnostic, ils le sont moins pour mesurer les effets des politiques régionales actuelles.

Le calendrier n'a pas permis une analyse approfondie de chaque indicateur, alors que certains mériteraient des éclaircissements (par exemple, le nombre de PCRH intégrant un volet transition écologique est passé de 43 en 2023 à seulement 4 en 2024, en raison d'un changement de modalité de reporting des OPCO).

L'appréciation de l'évolution d'un indicateur nécessite du temps et un recul de plusieurs années. Ainsi, la part des filles parmi les vœux d'orientation vers des formations genrées progresse d'un point entre 2023 et 2024. Il faudra attendre encore une à deux années pour déterminer s'il s'agit d'une tendance structurelle.

Concernant le recueil des données lui-même, on peut espérer que la reconduction de l'exercice permettra de fluidifier davantage le processus à l'avenir.

## CONCLUSION DU BILAN INTERMEDIAIRE 2023-2024 DE LA SREFOP

La SREFOP 2023-2028 est une stratégie structurante, portée par une ambition claire : fédérer entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation les dynamiques sectorielles et territoriales pour relever les principaux enjeux contemporains.

Certes, des écarts subsistent entre les dispositifs conçus et leur appropriation par leurs cibles — TPE-PME et publics fragiles. Mais ces constats, aujourd'hui mieux documentés, deviennent des leviers de progrès. Ils en reflètent une conscience accrue et une capacité nouvelle à concevoir des réponses sur mesure, mieux ancrées dans les réalités locales.

Des signes de transformation sont déjà visibles : valorisation des initiatives locales, montée en puissance de l'accompagnement et de l'expérimentation et une offre de formations professionnelles adaptée en proximité... Ces évolutions marquent la culture de la coopération et de l'engagement qui caractérise la région Pays de la Loire.

L'entreprise apprenante, l'innovation territoriale et la fluidité des parcours pour accéder à l'emploi, s'imposent comme les piliers d'un modèle agile et résilient. Au cœur de ce mouvement : une gouvernance territoriale locale renforcée, articulant vision stratégique, capacité d'adaptation et mobilisation collective.

Avec la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi, l'enjeu pour les années à venir sera de consolider les acquis et d'amplifier les dynamiques de coopération pour développer la culture du résultat.

La SREFOP 2023-2028 n'est pas seulement un cadre d'action : elle est une démarche de transformation partagée. Elle donne à chaque acteur l'opportunité d'être partie prenante d'ambitions fortes pour relever les enjeux de la Transition écologique, du Plein emploi, du Vieillessement de la population active et de la Montée en compétences des Ligériens.

# ANNEXES AU BILAN INTERMÉDIAIRE 2023-2024 DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 2023-2028

## Annexe 1 - Glossaire

<b>AFEST</b> : Actions de Formation En Situation de Travail.	<b>GEPPMM</b> : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers.
<b>AFPR</b> : Action de Formation Préalable au Recrutement.	<b>GPEC</b> : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
<b>BRSA</b> : Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).	<b>GPECT</b> : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale.
<b>CEP</b> : Conseil en Évolution Professionnelle.	<b>OPCO</b> : Opérateurs de Compétences.
<b>CFA</b> : Centre de Formation d'Apprentis.	<b>PRITH</b> : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.
<b>CLPE</b> : Comités Locaux Pour l'Emploi Emploi.	<b>PSAD</b> : Plates-formes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs.
<b>CLEE</b> : Comités locaux école entreprises.	<b>QPV</b> : Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville.
<b>CMQ</b> : Campus des Métiers et des Qualifications.	<b>MEN</b> : Ministère de l'Éducation Nationale.
<b>CNSA</b> : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.	<b>MASA</b> : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.
<b>COS</b> : Contrats d'Objectifs Sectoriels.	<b>PME</b> : Petites et Moyennes Entreprises.
<b>CPF</b> : Compte Personnel de Formation.	<b>POEC</b> : Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives.
<b>CPRDFOP</b> : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.	<b>QVTC</b> : Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
<b>CREFOP</b> : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.	<b>ROME</b> : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.
<b>CT2E</b> : Comité Territorial Entreprises-Emploi	<b>SPE</b> : Service Public de l'Emploi.
<b>DE</b> : Demandeurs d'Emploi.	<b>SPRO</b> : Service Public Régional de l'Orientation.
<b>DEBOE</b> : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.	<b>SREFOP</b> : Schéma régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
<b>DELD / DETLD</b> : Demandeurs d'Emploi de Longue et Très Longue Durée.	<b>SRFSS</b> : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales.
<b>DIR.NAMO</b> : Direction Interrégionale de la Mer Nord Atlantique-Manche Ouest.	<b>Territoire EFOP</b> : Territoire d'Emploi, de Formation et d'Orientation Professionnelles.
<b>DRAAF</b> : Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt.	<b>VAE</b> : Valorisation des Acquis de l'Expérience.
<b>DREETS</b> : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.	
<b>EDEC</b> : Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences.	
<b>EPCI</b> : Établissement Public de Coopération Intercommunale.	
<b>FAP</b> : Famille Professionnelle.	
<b>FPA</b> : Formation Par l'Alternance.	
<b>FPI</b> : Formation Professionnelle Initiale.	
<b>FPC</b> : Formation Professionnelle Continue.	

## Annexe 2 : Liste des contributeurs

COMPARAT Christophe	OPCO EP	Responsable Action Territoriale
BAEY Vincent	Rectorat de Nantes	Délégué Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue
LANGLAIS Corinne	UDES Pays de la Loire	Déléguée régionale adjointe
PREVOT Alexia	Région Pays de la Loire	Référente orientation Mayenne
DOATIP - Service orientation	Conseil Régional Pays de la Loire	Chefs de projet
REBILLARD Fabienne	Région Pays de la Loire	Chef de pôle
LAVOCAT	CFTC	Suppléant
ROLLAND	Transitions Pro Pays de la Loire	Responsable partenariat
BOUVET Céline	Région Pays de la Loire	Déléguée territoriale orientation emploi
BOURCIER Lydie	DOATIP Région Pays de la Loire	Déléguée territoriale emploi formation Vendée
BINET Pascal	Comité régional des Geiq Pays de la Loire	Délégué
LUCAS Valérie	Cariforef	Directrice
HADI/ CASTELL	Onisep	Déléguée régionale de l'Onisep / Directeur territorial de l'Onisep Pays de Loire
LIETOUT Florian	Région des Pays de la Loire - Direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage	Chef de service adjoint - Pilotage et accompagnement des apprenants
ROUDAUT Christophe	Département Loire-Atlantique	Adjoint chef de service emploi logement
ROLLAND Céline	Transitions Pro Pays de la Loire	Responsable du pôle Partenariats / Analyses / Qualité
MEROUR Christophe	Région Pays de la Loire	DTOE
BOUCHET-MARTINS Lucie	L'Opcommerce	Déléguée Régionale
FESSART Elisabeth	U2P Pays de la Loire	Déléguée Générale
GENEVOIS Marie-Laure	Région des Pays de la Loire	Déléguée territoriale orientation et emploi 44 Nord et 44 Ouest

DURANTHON Catherine	AKTO	Responsable Projets et alternance
BELLIER Corine	AFDAS	Déléguée régionale
DOREAU Frédéric	Aract	Directeur
DROUET Jean-Baptiste	MEDEF Pays de la Loire	Responsable Régional Emploi Compétences Vice-Président CREFOP
THOUVENOT Christophe	CCIR Pays de la Loire	Directeur Formation Emploi Compétence

7 contributions écrites : DREETS (3), DOATIP/DE Région (2), Caisse des Dépôts et Consignations - Philippe BRIVET, Eric MALO Vice-Président CREFOP, Emmanuelle SOHIER - Catalys Conseil, France Travail.

1 contribution par échange téléphonique : ARS

## Annexe 3 – données complémentaires CPF Salariés et Indicateurs

### Données CPF Salariés

Concernant le nombre de salariés d'un établissement ligérien entrés dans une formation, il s'agit ici des salariés ayant mobilisé leur CPF, et résidant en Pays de la Loire (hors annulation). Ce chiffre est resté stable entre 2023 et 2024, tout comme la répartition départementale. Ainsi les répartitions des années 2023 puis 2024 sont les suivantes : 36 876 (2023) – 36746 (2024)

- Loire-Atlantique : 40% les deux années
- Maine-et-Loire : 21% en 2023 versus 22% en 2024
- Mayenne : 12% en 2023 versus 10% en 2024
- Sarthe : 14% les deux années
- Vendée : 14% en 2023 versus 15% en 2024

Près de la moitié des dossiers 2023 et 2024 (hors annulation) concerne les formations suivantes :

- Permis de conduire (différentes catégories)
- Bilan de compétences
- Test TOEIC
- Actions de formation dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise

### Notice de lecture des indicateurs

Le tableau figurant en annexe regroupe les indicateurs mobilisés dans le cadre du suivi de la Stratégie Régionale Emploi-Formation-Orientation Professionnelle (SREFOP) des Pays de la Loire.

Il vise à fournir aux partenaires une vision consolidée des dynamiques à l'œuvre dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'orientation, et à appuyer le pilotage stratégique et opérationnel des politiques publiques à l'échelle régionale.

Chaque indicateur est structuré autour des éléments suivants :

- **Fiche-ambition** : renvoie à l'un des axes stratégiques de la SREFOP.
- **Descriptif de l'indicateur** : précise la nature de la donnée suivie.
- **Unité observée** : public ou entité concernée (salarié, demandeur d'emploi, établissement, etc.).
- **Source** : organisme producteur de la donnée (OPCO, DREETS, INSEE, France Travail, Région...).
- **Commentaires** : apportent un éclairage sur les conditions de collecte, la fiabilité, les éventuelles évolutions méthodologiques ou les limites d'interprétation.
- **Données 2023 et 2024** : données disponibles à date.

### Points d'attention méthodologiques

- Certaines données peuvent être partielles ou hétérogènes selon les sources, notamment pour les OPCO dont les périmètres de transmission varient (entre établissements ou entreprises).
- Plusieurs indicateurs ont connu des évolutions dans leur mode de collecte entre 2023 et 2024, notamment ceux liés aux Prestations de Conseil en Ressources Humaines (PCRH).
- Certaines données sont consolidées avec un décalage (jusqu'à 9 mois pour certaines bases nationales) ou selon des cycles spécifiques (ex. données INSEE disponibles tous les 5 ans pour certaines mesures).
- Le champ d'observation peut parfois exclure des dispositifs ou structures spécifiques (ex. établissements agricoles sous statut MFR non intégrés dans les données scolaires).

### Utilisation des indicateurs

Ces indicateurs constituent un socle commun d'analyse, permettant :

- Le suivi de la mise en œuvre opérationnelle de la SREFOP,
- L'évaluation des actions engagées au regard des priorités définies,
- L'aide à la décision stratégique au sein des instances régionales (CREFOP, ...),
- L'identification de marges de progression ou de besoins spécifiques à certains publics, secteurs ou territoires.

Ce tableau est évolutif : il pourra être enrichi ou adapté selon la disponibilité de nouvelles données, les priorités d'action à venir.

## Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028

Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
1.A - Accompagner les employeurs dans la transition écologique	<b>Nombre de salariés stagiaires bénéficiaires d'actions de formation référencées Transition écologique et financées par les OPCO, par secteur, par département, par taille d'établissement</b>	Salarié ligérien	OPCO	Nb salarié : 4792 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO, Santé, OCAPIAT). Par taille : moins de 11 : 27%, 11 à 49 : 30%, 50 et plus : 42%  Les données recueillies sont exprimées en nombre d'établissements et ou en nombre d'entreprises, sachant qu'une entreprise peut avoir plusieurs établissements.	Nb salarié : 7507 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO, OCAPIAT)  Par taille : moins de 11 : 18%, 11 à 49 : 26%, 50 et plus : 56%  Les données recueillies sont exprimées en nombre d'établissements et ou en nombre d'entreprises, sachant qu'une entreprise peut avoir plusieurs établissements.
1.A - Accompagner les employeurs dans la transition écologique	<b>Nombre d'établissements bénéficiaires d'actions de sensibilisation financées par les OPCO, à la Transition écologique, par secteur, par département, par taille d'établissement</b>	Etablissement ligérien	OPCO	Nb Etablissements ou Entreprises : 1901 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO, Commerce, Santé, OCAPIAT) Par Département : donnée incomplète. Par taille : moins de 11 : 32%, 11 à 49 : 28%, 50 et plus : 40% (hors OPCO Mobilités en plus de ceux précédemment cités)	Nb Etablissements ou Entreprises : 2320 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO, Santé, OCAPIAT) Par Département : donnée incomplète. Par taille : moins de 11 : 37%, 11 à 49 : 31%, 50 et plus : 32% (hors OPCO mobilité et santé en plus de ceux précédemment cités)
1.A - Accompagner les employeurs dans la transition écologique	<b>Nombre d'actions de contrat d'objectifs sectoriel en cours répondant à l'enjeu de Transition écologique</b>	COS	Région	2	2
1.A - Accompagner les employeurs dans la transition écologique	<b>Nombre de PCRH cumulées avec un volet Transition écologique</b>	Etablissement ligérien	DREETS	Loire Atlantique : 7 Maine et Loire : 26 Sarthe : 1 Vendée : 9 Total : 43	Loire Atlantique 2 Vendée : 2 Total : 4

## Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028

Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
1.B - Soutenir l'entreprise apprenante	<b>Nombre d'établissements distincts partis prenants d'une action de formation en apprentissage par département</b>	Etablissement ligérien	DARES	Loire Atlantique : 12 265 Maine et Loire : 7 433 Mayenne : 2 842 Sarthe : 4 212 Vendée : 6 517 Région : 33 269  La donnée est celle du nombre d'établissements ayant un apprenti au 31/12 de l'année. La donnée est stabilisée au mois de septembre N+1	La donnée est stabilisée au mois de septembre N+1
1.B - Soutenir l'entreprise apprenante	<b>Nombre d'établissements distincts qui ont formé un maître d'apprentissage ou un tuteur</b>	Etablissement ligérien	OPCO	689 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO, OCAPIAT, Uniformation)	801 (au 27/06/2025 : hors OPCO AKTO et OCAPIAT)
1.B - Soutenir l'entreprise apprenante	<b>Nombre de salariés d'un établissement ligérien entrés dans une formation au cours de l'année par département</b>	Salarié ligérien	AGORA	Seules les données CPF salariés sont connues. De ce fait, l'indicateur trop partiel n'est pas significatif	Seules les données CPF salariés sont connues. De ce fait, l'indicateur trop partiel n'est pas significatif
1.C - Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors	<b>Nombre d'établissements ayant mobilisé le dispositif PCRH</b>	Etablissement ligérien	DREETS	Loire-Atlantique : 204 Maine-et-Loire : 104 Mayenne : 21 Sarthe : 33 Vendée : 140 Total : 502 Il s'agit du nombre de PCRH et non le nombre d'établissements	Loire-Atlantique : 264 Maine-et-Loire : 109 Mayenne : 38 Sarthe : 46 Vendée : 149 Total : 606 Il s'agit du nombre de PCRH et non le nombre d'établissements
1.C - Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors	<b>Taux d'emploi des ligériens, âgés de 15 à 64 ans</b>	Actif ligérien en emploi	INSEE	Donnée évaluée uniquement lors de chaque recensement de la population, soit une fois tous les 5 ans. Dernière donnée datant du RP 2021 Loire Atlantique : 7 Maine et loire : 26 Sarthe : 1 et Vendée : 9 Total : 43	69,1 % (2021)

Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028					
Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
1.C - Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors	<b>Part des 55 ans et plus dans la DELD</b>	Actifs ligériens >55 ans en emploi	INSEE	23%	23%
1.C - Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors	<b>Taux d'emploi des seniors ligériens</b>	Actifs ligériens >55 ans en emploi 55-64 ans par zone d'emploi	INSEE	51,5 % le taux d'emploi est une mesure de la capacité des seniors à trouver / rester en emploi (versus être au chômage) ; Donnée 2021 (* par ZE)	52,9% Le taux d'emploi est une mesure de la capacité des seniors à trouver / rester en emploi (versus être au chômage) ; <b>57 ;5% le taux d'activité reflète l'envie des seniors de rester sur le marché du travail (* par ZE)</b>
1.C - Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors	<b>Taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés</b>	Actif ligérien TH en emploi	France Travail	A venir, les tableaux de bord du réseau pour l'emploi pourront recenser les données sur les taux d'accès à l'emploi et taux de présence.	Taux de retour à l'emploi : 18,6% -
2.A - Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	<b>Nombre d'organisations professionnelles labellisées SPRO au cours de l'année</b>	Organisation professionnelle	Région	3	3
2.A - Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	<b>Nombre de professionnels de l'orientation ayant suivi une action de professionnalisation proposée par le Cariforef</b>	Professionnel de l'orientation et de l'emploi	Cariforef	1458	1361
2.A - Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	<b>Nombre moyen de métiers connus par élève</b>	Elève ligérien			Le Ministère de l'Education Nationale avec le Concours de l'ONISEP souhaite mesurer la connaissance des métiers par les élèves du collège. Un indicateur de connaissance doit être mis en place prochainement sans connaître à ce stade la liste des métiers concernés. Le délai de mise en œuvre de cette intention n'est pas déterminé.

**Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028**

Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
2.A - Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	<b>Part des filles parmi les vœux d'orientation sur une liste de formations générées</b>	Vœux	Opendata Parcoursup	Année de départ : 9 formations sont identifiées dans le jeu de données Opendata comme sous représentées par les jeunes filles dans les vœux d'admissions (soit un effectif de 1791 filles sur 6893 candidatures). La sélection s'opère via un taux d'admission des femmes inférieur à 45%.	Entre 2023 et 2024, 55% des formations identifiées comme sous-représentées par les jeunes femmes pour l'admission dans le supérieur dans Parcoursup, enregistrent une augmentation de la part des filles dans les vœux d'admission.
2.A - Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	<b>Nombre d'élèves ayant bénéficié de l'Orientibus, par type d'établissement (collège, lycée)</b>	Elève ligérien	Région	<b>Donnée basée sur une année scolaire</b>  Année scolaire 2022-2023 : 388 journées d'animation, dont 388 établissements scolaires. Près de 35 000 visiteurs dont 29400 scolaires (26200 collégiens et 3000 Lycéens)	<b>Donnée basée sur une année scolaire</b>  Année scolaire 2023-2024 : 384 journées d'animation, dont 330 en établissements scolaires Près de 35 000 visiteurs, dont plus de 32 000 scolaires (29 395 collégiens et 2 628 lycéens)
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Nombre de décrocheurs suivis par les PSAD</b>	Elève ligérien décrocheur	Région	<b>Chiffres 2022-2023 :</b> nombre de jeunes dans les listes RIO brutes : 5518 Nombre de jeunes connus des PSAD : 3412 Nombre de jeunes en solution : 3362 Raison de l'absence de solution : indisponible, refus de prise en charge, injoignables...	<b>Chiffres 2023-2024 :</b> nombre de jeunes dans les listes RIO brutes : 6148 Nombre de jeunes suivis par les PSAD : 3110 Nombre de jeunes en solution : 3021 Raison de l'absence de solution : indisponible, refus de prise en charge, injoignable...
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Nombre de demandeurs d'emploi (DE) entrés dans des dispositifs de remise à niveau</b>	Demandeur d'emploi ligérien	Région	4 959 ( <b>Dispositifs de formation du bloc PREPA</b> )	4807 ( <b>Dispositifs de formation du bloc PREPA</b> )
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Nombre de demandeurs d'emploi (DE) entrés dans des dispositifs de remise en activité.</b>	Demandeur d'emploi ligérien	DREETS	27761 emplois aidés, IAE, CEJ	<b>Non stabilisé</b>

**Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028**

Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Taux d'accès à l'emploi pour les publics prioritaires (TH, BRSA, QPV...)</b>	Demandeur d'emploi ligérien	France Travail	Données depuis les tableaux de bord du Réseau Pour l'Emploi mais avec un problème de temporalité	Accès à l'emploi à 6 mois PDL : 40,5% - emploi durable : 20,5% -RSA : 22,9% - BOE : 18,6% - QPV : 33,2% - infra bac : 38% - 55ans et + : 21,8% - jeunes jusqu'à bac + 2 : 50,6%
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi</b>	Demandeur d'emploi ligérien	France Travail	5,6% des inscrits sont en formation en PDL à date (avril 2025)	Pour le taux d'accès à l'emploi des publics prioritaires, la source qui est le Tableau de bord du Réseau pour l'Emploi ne permet pas d'extraire les données sur deux dates différentes. Seuls les chiffres de 2025 sont repris dans le bilan
2.B - Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	<b>Taux d'accès à l'emploi à l'issue d'une formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi</b>	Demandeur d'emploi ligérien	France Travail	65,30%	66,90%
3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale	<b>Nombre de contrats d'objectifs sectoriels emploi, formation et orientation professionnelles (COS EFOP) signés en cours</b>	COS	Région	Plusieurs contrats signés en 2023 ou période 2021 à 2023 COSEFOP construction, entreprises de proximités, entreprise à forte densité de main d'œuvre, mobilité	COS EFOP  Service numériques, financiers et conseil Mobilité A forte intensité de Main d'Œuvre
3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues	<b>Nombre de métiers actualisés avec des préconisations concertées de l'évolution de l'offre de formation professionnelle (initiale, par apprentissage et continue) par « Métier-Secteurs-Territoires »</b>	ROME	Région	311 métiers ont fait l'objet de préconisations	137 préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle + 3 nouvelles préconisations pour des nouveaux métiers
3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues	<b>Nombre d'entrées en formation sur la liste Métier-Secteurs-Territoires (ROME) de la SREFOP toutes voies confondues</b>	Elève, étudiant, apprentis, alternants et demandeurs d'emploi	Cariforef	233 424 (total des entrées en formation en région sur des formations professionnalisantes)	En attente de consolidation - pas avant automne 2025

**Indicateurs – Bilan intermédiaire 2025 de la Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnels 2023-2028**

Intitulé Fiche-ambition	Descriptif Indicateur	Unité comptabilisée	Source	2023	2024
4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP	<b>Nombre de situations d'entreprises examinées en CTEE</b>	Etablissements ligériens	Région	Cet indicateur est appelé à évoluer en raison de la mise en œuvre de la Loi pour le Plein Emploi, notamment illustrée par l'installation des CLPE et des « Task Entreprise »	Pour l'année scolaire 2023 -2024 : 136 situations d'entreprises dans les 15 CTEE
4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Taux de transformation de la carte de formation professionnelle initiale scolaire</b>	Place de formation	Région	MEN (Ministère de l'Education Nationale) : 5,4% MASA (ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire) : 1%  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire	MEN : 5,3% MASA : 0,6%  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire
4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Nombre d'ouvertures de places, y compris dans le champ agricole</b>	Place de formation	Région	MEN : 785 MASA : 120  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire	MEN : 644 MASA : 110  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire
4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Nb de fermetures de places, y compris dans le champ agricole</b>	Place de formation	Région	MEN : 245 MASA : 0  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire	MEN : 205 MASA : 40  Public, privé, dont enseignement agricole, du CAP au BTS, voie scolaire
4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Nombre de places de diplômes colorés avec validation académique régionale</b>	Place de formation	DRAFPIC	MEN : 0 DRAAF : Il n'y a pas de coloration académique avec validation académique au sens de l'éducation nationale. Dans les formations agricoles en moyenne 30% du volume horaire est du ressort de l'autonomie de l'établissement, donc une « coloration » dans ce cas cela correspond à 100%	MEN : 132

4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Taux de poursuite d'étude à 6 mois en sortie de Bac pro</b>	Poursuite d'étude de lycéen pro	ORION	MEN : 59% MASA : 20%  Public, privé, du CAP au BTS, voie scolaire (hors enseignement agricole faute de donnée existante)	MEN : nd MASA : 20%  Public, privé, du CAP au BTS, voie scolaire (hors enseignement agricole faute de donnée existante)
4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale	<b>Taux d'insertion professionnelle à 6 mois en sortie de Bac pro</b>	Insertion dans l'emploi de lycéen pro	ORION	MEN : 51% MASA : nd  Public, privé, du CAP au BTS, voie scolaire (hors enseignement agricole faute de donnée existante)	MEN : nd MASA : nd  Public, privé, du CAP au BTS, voie scolaire (hors enseignement agricole faute de donnée existante)
5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent	<b>Nombre de réunions annuelles du Groupe SREFOP</b>	Tenue de réunion	Cariforef	8	8

Taux d'emploi et Taux d'activité par zone d'emploi (données INSEE)				
Zone d'emploi	Taux d'emploi 2021	Taux d'emploi 2022	Taux d'activité 2022	ZE
Ancenis	51	52	55,8	5201
Châteaubriant	50,4	51,8	55,8	5205
Nantes	56,9	58,3	62,8	5216
Saint-Nazaire	47,7	49	54	5219
Pornic	44,2	47,4	52,7	5217
Angers	54,4	56,5	61,6	5202
Cholet	53,2	54,3	58,6	5206
Saumur	49,3	50,9	56,1	5220
Segré-en-Anjou Bleu	51,9	52,8	56,4	5221
Laval	53,2	54,1	57,6	5211
Mayenne	49,4	50,4	53,5	5215
Château-Gontier	53,7	54,4	57,3	5204
La Ferté-Bernard	48,6	49,7	54,6	5208
La Flèche	49,2	51	55,9	5209
Le Mans	50,7	51,8	56,4	5212
Sablé-sur-Sarthe	51,6	51,9	55,8	5218
Challans	42,3	44,3	49,9	5203
Fontenay-le-Comte	45,9	47,4	52,6	5207
Les Herbiers-Montaigu	52,7	53,4	56,8	5213
La Roche-sur-Yon	50,4	52,7	57,1	5210
Les Sables-d'Olonne	44,8	46,1	51,6	5214