



Conseil régional

**Rapport pour le conseil régional
SEPTEMBRE 2025**

Présenté par
Valérie PÉCRESSE
Présidente du conseil régional
d'Île-de-France

SCHÉMA DIRECTEUR DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES 2025-2028

Sommaire

<u>EXPOSÉ DES MOTIFS</u>	3
<u>PROJET DE DÉLIBÉRATION</u>	5
<u>ANNEXES À LA DÉLIBÉRATION</u>	7
<u>Schéma des formations professionnelles initiales 2025-2028</u>	8
<u>Etude besoins en compétences - 2025 - Observatoire régional emploi formation (OREF)</u>	68

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le présent rapport a pour objet d'approver le schéma directeur des formations professionnelles initiales 2025-2028.

I. Le schéma directeur des formations professionnelles initiales 2025-2028 : une ambition conjointe État-Région

Le schéma directeur régional des formations professionnelles initiales 2025-2028 constitue un axe majeur du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2022-2027. Ce dernier a pour objet l'analyse des besoins du territoire régional en matière d'information sur les métiers, d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire.

Le nouveau schéma directeur vise à dresser un état des lieux des formations professionnelles initiales en Île-de-France et à présenter les orientations stratégiques qui en découlent dans une perspective pluriannuelle. Coconstruit avec la région académique dans une optique de diagnostic territorial et d'identification des filières stratégiques, il encadre l'évolution de la carte des formations. Son objectif final est de mieux répondre aux besoins économiques des territoires, tout en valorisant davantage les plateaux techniques et les équipements des lycées franciliens.

Par ailleurs, le schéma s'articule avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SDREII) visant, parmi d'autres objectifs, à favoriser l'attractivité économique pour les entreprises et les talents du territoire francilien.

Le schéma directeur des formations professionnelles initiales porte l'ambition d'une amélioration de l'offre de formation tournée vers les métiers d'avenir et en tension, en adéquation avec les besoins économiques et les évolutions du territoire.

Un schéma directeur qui s'articule autour de trois axes stratégiques :

1. Identifier des territoires franciliens à cibler pour le déploiement de nouvelles places en voie professionnelle initiale

En s'appuyant sur deux indicateurs majeurs : la démographie lycéenne en voie professionnelle à l'horizon de la rentrée 2028 et le taux d'attractivité des formations constatées à la rentrée 2024, le schéma directeur met en exergue les dynamiques territoriales de la voie professionnelle initiale en lycée.

2. Identifier les filières stratégiques et celles à accompagner afin d'adapter l'offre de formation

Il recense à la fois les enjeux en matière de formation et les besoins en emplois et compétences en Île-de-France. Pour adapter l'offre de formation sur le territoire, le schéma directeur priorise trois « super-filières » (construction et transition énergétique, industrie et santé, social et bien-être) qui répondent aux transitions à venir (numériques, écologiques et vieillissement de la population).

3. Accompagner l'orientation des élèves en voie professionnelle

Il définit une stratégie en matière d'orientation et d'information relative à la voie professionnelle en valorisant les filières à développer. Oriane, agence régionale d'accompagnement à l'orientation, propose plusieurs actions stratégiques pour animer la valorisation de ces formations.

Ces objectifs se déclinent en une série de préconisations qui structurent un plan d'actions pour répondre aux enjeux de la voie professionnelle initiale en Île-de-France.

Afin de piloter le plan d'actions établi dans le schéma directeur, ce dernier décrit la gouvernance conjointe mise en œuvre par la région Île-de-France et la région académique.

Le schéma présente en annexe des éléments contextuels essentiels à la compréhension de son ensemble.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

**La présidente du conseil régional
d'Île-de-France**



VALÉRIE PÉCRESSE

PROJET DE DÉLIBÉRATION

DU 24 SEPTEMBRE 2025

SCHÉMA DIRECTEUR DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES 2025-2028

Le conseil régional d'Île-de-France,

VU le code de l'éducation ; notamment ses articles L. 214-13 et L. 214-13-1 ;

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code du travail ;

VU la délibération n° CR 2021-038 du 2 juillet 2021 modifiée relative aux délégations de pouvoir du conseil régional à sa Présidente ;

VU la délibération n° CR 2021-039 du 2 juillet 2021 modifiée relative aux délégations d'attributions du conseil régional à sa commission permanente ;

VU la délibération n° CR 2022-078 du 12 décembre 2022 portant sur la révision du règlement budgétaire et financier et règlement relatif aux méthodes comptables et durée d'amortissement ;

VU la délibération n° CR 2023-004 du 30 mars 2023 relative au Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2027 ;

VU l'avis du CESER du 13 septembre 2025 relatif au schéma directeur des formations professionnelles initiales 2025-2028 ;

VU l'avis de la commission des lycées ;

VU l'avis de la commission de l'emploi et de la formation professionnelle ;

VU l'avis de la commission de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

VU l'avis de la commission des finances et des fonds européens ;

VU le rapport n°CR 2025-016 présenté par madame la présidente du conseil régional d'Île-de-France ;

Après en avoir délibéré,

Article unique :

Adopte le schéma directeur des formations professionnelles initiales 2025-2028 présenté en annexe à la délibération et autorise la Présidente du Conseil régional à le signer.

**La présidente du conseil régional
d'Île-de-France**

VALÉRIE PÉCRESSE

ANNEXES À LA DÉLIBÉRATION

Schéma des formations professionnelles initiales 2025-2028

**SCHEMA DIRECTEUR DES FORMATIONS
PROFESSIONNELLES INITIALES
2025-2028**

I. LE SCHEMA DIRECTEUR DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES 2025-2028 : UNE AMBITION CONJOINTE ETAT-REGION	3
II. UN ETAT DES LIEUX COCONSTRUIT ETAT-REGION ET ACTEURS LOCAUX : LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE DE L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (OREF)	5
III. LES GRANDS CONSTATS ET VOIES DE PROGRES IDENTIFIEES PAR L'ETAT ET LA REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ILE-DE-FRANCE	6
IV. OBJECTIFS ET PLAN D'ACTIONS.....	8
 A. OBJECTIFS CONJOINTS ETAT-REGION.....	8
1. IDENTIFIER DES TERRITOIRES FRANCILIENS A CIBLER POUR LE DEPLOIEMENT DE NOUVELLES PLACES EN VOIE PROFESSIONNELLE INITIALE	8
2. IDENTIFIER LES FILIERES STRATEGIQUES ET A ACCOMPAGNER AFIN D'ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION	11
3. ACCOMPAGNER L'ORIENTATION DES ELEVES EN VOIE PROFESSIONNELLE.....	12
 B. LE PLAN D'ACTIONS PARTAGE ETAT-REGION	13
10 PRECONISATIONS POUR ADAPTER LA CARTE DES FORMATIONS	13
3 PRECONISATIONS POUR REPONDRE AUX ENJEUX DEMOGRAPHIQUES PAR UNE ADAPTATION TERRITORIALE DE L'OFFRE DE FORMATION	13
LES PRECONISATIONS ETAT/REGION POUR UNE ORIENTATION REUSSIE DANS LA VOIE PROFESSIONNELLE	13
V. POUR UNE GOUVERNANCE DYNAMIQUE DU SDFPI PAR LA REGION ILE-DE-FRANCE ET LA REGION ACADEMIQUE.....	18
A. LES INSTANCES DE VALIDATION	18
B. LES INSTANCES DE PILOTAGE ET DE COORDINATION DU SDFPI	19
C. LES INSTANCES TECHNIQUES ET DE MISE EN ŒUVRE DU SDFPI	20

I. LE SCHEMA DIRECTEUR DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES 2025-2028 : UNE AMBITION CONJOINTE ÉTAT-REGION

La région Île-de-France et l'Etat se dotent d'un nouveau schéma directeur triennal de la formation professionnelle initiale (SDFPI) afin de répondre à l'enjeu d'adaptation de l'appareil de formation aux mutations du territoire : il s'agit de mieux répondre aux besoins en emplois et compétences des entreprises tout en permettant aux jeunes franciliens de s'épanouir en se formant aux métiers de demain.

L'Île-de-France bénéficie d'un emplacement stratégique, à la fois en France comme au cœur de l'Europe, ainsi que d'une diversité productive exceptionnelle. Elle peut s'appuyer sur une place financière de dimension internationale et sur une économie de services parmi les premières mondiales. Au total, la région Île-de-France concentre près de 1,3 million d'entreprises et dispose d'un réseau d'infrastructures de transport ainsi que d'un marché et d'un parc immobilier d'entreprises attractifs. Son potentiel d'innovation est également exceptionnel puisque la Région concentre, à elle seule, 18 % de la population nationale des universités et des établissements d'enseignement supérieur à la notoriété mondiale. Enfin, l'Île-de-France s'appuie sur des territoires dynamiques, à l'image du quartier d'affaires de La Défense ou du pôle scientifique et technologique de Paris-Saclay.

Parmi ses 470 lycées publics, la Région comptait en 2024 280 lycées professionnels ou polyvalents qui accueillent plus de 141 500 lycéens en voie professionnelle¹, soit + 3,3% par rapport à l'année 2023.

Les mutations économiques portées par la transition numérique et écologique, comme les enjeux démographiques, transforment l'organisation spatiale de l'Île-de-France ainsi que le monde du travail. De nombreux emplois, notamment du secteur tertiaire, évoluent ou disparaissent au profit de nouveaux métiers exigeant des compétences techniques et numériques particulières (ex : robotique, maintenance, conception, ...). Pour anticiper ces changements, il est essentiel d'adapter la formation professionnelle, de renforcer les possibilités de reconversion et de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. Ainsi, une collaboration étroite entre entreprises, institutions et acteurs de la formation est nécessaire pour garantir une transition inclusive et assurer l'employabilité des travailleurs.

Le secteur des services est majoritaire sur le marché de l'emploi francilien : il représente 73,5% des projets de recrutement. Les formations professionnelles correspondantes sont largement proposées dans les lycées franciliens, et font l'objet d'une demande très forte des élèves dès la fin de la classe de 3^{ème}. Cette forte demande pour les formations tertiaires peut également s'analyser au regard de la proximité de ces formations avec le domicile des élèves qui sollicitent une poursuite d'études dans la voie professionnelle.

A contrario, on constate un manque d'attractivité du secteur secondaire, bien que les filières de l'industrie soient en forte demande de compétences en Île-de-France. L'industrie francilienne rassemble 14,1 % de l'emploi industriel français et présente des caractéristiques spécifiques : deuxième région en nombre d'emplois industriels², ceux-ci représentent néanmoins une faible part de l'emploi total en Île-de-France (6,9 %). Il apparaît donc nécessaire de renforcer l'attractivité de ces formations ainsi que le lien avec les acteurs économiques pour garantir aux jeunes diplômés leur insertion sur le marché du travail.

¹ Chiffres de la rentrée scolaire de septembre 2025

² 432 000 emplois d'après l'étude OREF 2025

Le schéma directeur des formations professionnelles initiales 2025-2028 s'articule autour de trois orientations stratégiques alignées sur le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2022-2027 délibéré le 30 mars 2023 (CPRDFOP). Il a pour objectif de dresser un état des lieux des formations professionnelles initiales en Île-de-France et de décliner les orientations stratégiques Etat – Région à mener pour :

- Mieux répondre aux besoins en emplois et en compétences des entreprises et des territoires ;
- Favoriser les formations conduisant à des métiers en fort développement et à la réussite des jeunes, notamment les plus fragiles ;
- Assurer la complémentarité de l'offre de formation, réduire la proportion de places vacantes dans les CFA et les lycées et optimiser l'utilisation des plateaux techniques.

Ce schéma directeur des formations professionnelles initiales (SDFPI) s'inscrit en cohérence avec la feuille de route du Comité régional pour l'emploi (CRPE) adoptée le 19 mai 2025. Il a été élaboré conjointement entre la Région académique et la région Île-de-France, et se fonde notamment sur le diagnostic établi par l'Observatoire régional emploi formation (OREF). Le diagnostic OREF s'est nourri des échanges avec les acteurs de la formation professionnelle, du service public régional de l'orientation et ceux de l'emploi et de l'insertion issus des vingt-cinq bassins d'emploi franciliens.

Le nouveau schéma directeur est par ailleurs cohérent avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SDREII), qui vise à renforcer la souveraineté industrielle ainsi qu'à accroître l'attractivité de la Région pour les entreprises et les talents. Enfin, il partage les objectifs stratégiques du schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023-2028 et du schéma régional de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation (SRESRI) 2023-2028 – notamment pour la réponse aux besoins en emplois et en compétences dans les formations sanitaires et sociales et l'accompagnement à la réussite des apprenants, quel que soit leur statut.

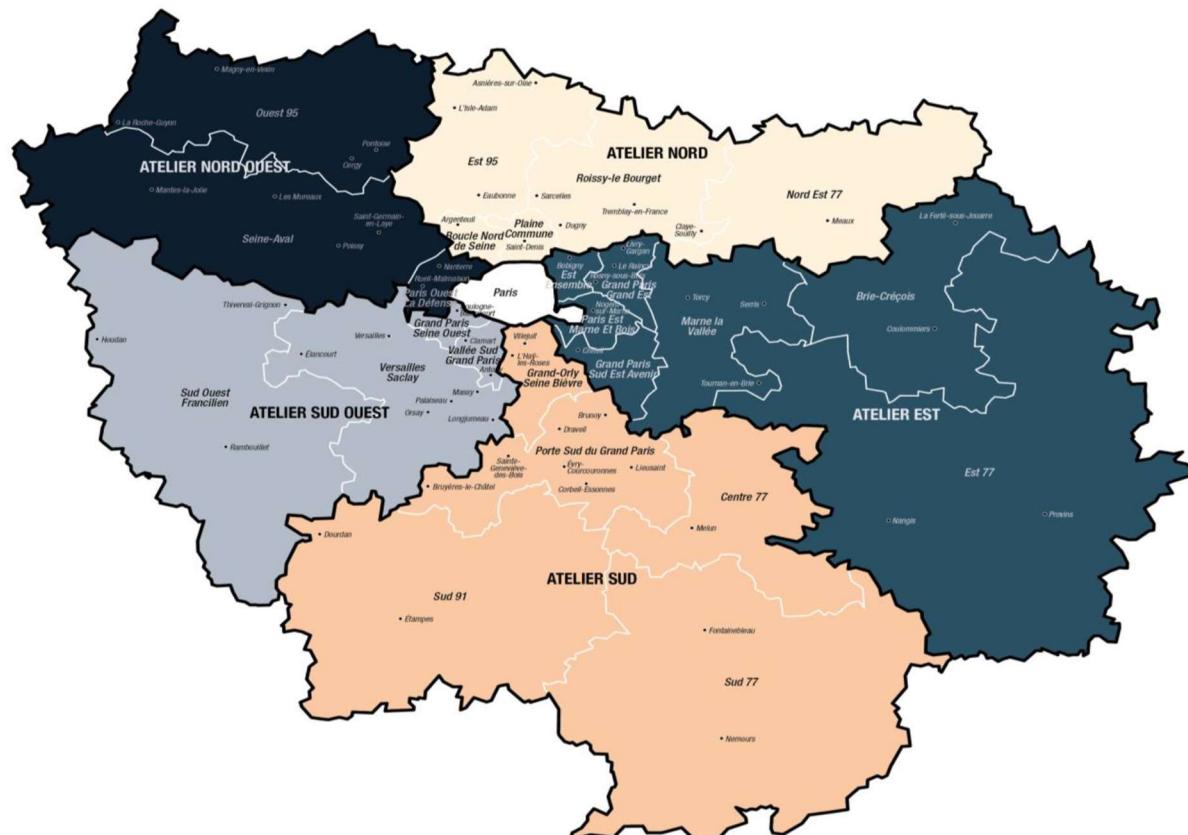
Le schéma directeur des formations professionnelles initiales (SDFPI) ambitionne d'améliorer, d'adapter et de moderniser l'offre de formation afin qu'elle réponde aux besoins économiques et aux évolutions spécifiques du territoire. Pour la région Île-de-France, il s'agit également de contribuer à offrir à la jeunesse francilienne, ainsi qu'aux acteurs de la formation, un environnement propice à l'épanouissement, à la réussite et à l'insertion professionnelle. Première région économique d'Europe, l'Île-de-France bénéficie d'un tissu économique dense et diversifié, soutenu par une main-d'œuvre qualifiée et formée. La formation initiale en lycée, première étape du continuum formation-emploi, constitue une composante essentielle des ambitions régionales définies par le SDREII. Par ailleurs, le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) pour les lycées franciliens complète ces orientations en renforçant les infrastructures et les équipements nécessaires à la qualité des formations. Les orientations fixées par le schéma directeur permettront de poursuivre l'investissement déjà engagé par la collectivité régionale au service du développement de la voie professionnelle.

II. UN ETAT DES LIEUX COCONSTRUIT ETAT-REGION ET ACTEURS LOCAUX : LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE DE L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (OREF)

Cinq ateliers territoriaux ont permis à plus de 300 participants institutionnels d'identifier ensemble les spécificités de chaque grand bassin de vie de la Région, dans le cadre d'une étude réalisée par l'Observatoire régional emploi formation (OREF). Ces ateliers ont permis d'obtenir une vision territorialisée des besoins en compétence des entreprises.

L'étude réalisée par l'Observatoire régional emploi formation (OREF) est une démarche collaborative visant à adapter l'offre de formation professionnelle en Île-de-France aux besoins actuels et futurs des territoires, des métiers et des entreprises. Il s'agit d'un travail mené en concertation entre la région Île-de-France, la Région académique, l'Agence Oriane, l'Institut Paris Région et les services du Ministère du travail, à travers cinq ateliers territoriaux organisés en deux séances chacun. Ces ateliers ont permis d'identifier les tensions sur le marché du travail, les besoins en compétences, les spécificités locales et les filières stratégiques.

Chaque atelier comprenait deux séances : une première plénière pour identifier les enjeux clés (emploi, formation, qualification), et une seconde en sous-groupes pour explorer les leviers d'action. Les analyses s'appuient sur trois axes interdépendants — le territoire, les métiers et les formations — afin d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins économiques, les parcours de formation et les spécificités locales.



300 personnes ont participé à ces ateliers, représentant :

- Les collectivités territoriales (*Région, EPCI, départements, etc.*),
 - Les acteurs de l'orientation (*SPRO – CIDJ, CIO, SIJ, SAIO...*),
 - L'éducation nationale (*DSDEN, Lycées*),
 - Les acteurs de la formation professionnelle (*Afpa, GRETA, CMQ, E2C...*),
 - Le service public de l'emploi (*France Travail, Missions Locales, Cap Emploi, APEC*),

- Le monde économique : entreprises, branches et OPCO (Groupe ADP, CMA, CCI, Medef, Akto, Constructys, Ocapiat, Opcos 2i, Opcos Atlas, Opcommerce, Opcos Santé, Unification, GIM, ...).

Croisant données chiffrées et expertise locale, l'étude met en lumière les évolutions structurelles des métiers liées aux transitions écologique et numérique, ainsi que les tensions persistantes sur le marché du travail francilien, notamment dans les métiers du soin, de l'industrie, du BTP et du numérique. Elle souligne l'importance de repenser l'offre de formation professionnelle pour la rendre plus réactive aux besoins des territoires et des branches, tout en renforçant l'articulation entre formation initiale et continue. Intégrer ces enseignements dans le SDFPI en Île-de-France implique de prioriser l'acquisition de compétences transversales à l'ensemble des formations (numérique, transition énergétique...), d'accompagner les parcours de formation vers des niveaux plus élevés, de simplifier l'offre pour en améliorer la lisibilité et de renforcer la coordination entre les acteurs régionaux, académiques et économiques. Cette approche prospective et territorialisée constitue un levier essentiel pour garantir l'adéquation emploi-formation et renforcer l'attractivité et l'efficacité de la voie professionnelle. Elle est jointe en annexe du schéma.

III. LES GRANDS CONSTATS ET VOIES DE PROGRES IDENTIFIEES PAR L'ETAT ET LA REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ILE-DE-FRANCE

Des formations dont l'attractivité doit être renforcée, des publics fragiles aux besoins spécifiques, plusieurs formations peu « insérantes » et offrant peu de poursuite d'étude pour 20% de l'effectif en voie professionnelle, et enfin des difficultés à recruter des enseignants : voici les grands constats partagés par l'État et la Région.

Un décalage à combler entre la formation et les besoins du marché du travail

Le manque de compétences immédiates pour l'employabilité des jeunes diplômés face aux évolutions technologiques et aux spécificités de certains secteurs est un constat partagé. Il résulte d'une **inadéquation de certaines formations (référentiel, équipements, etc.)** aux exigences actuelles et futures de l'industrie (notamment l'Industrie 4.0), du transport et de la logistique, parmi d'autres secteurs.

Une attractivité des filières professionnelles à renforcer

Plusieurs formations, notamment dans le transport et la logistique, certains brevets de technicien supérieur (BTS) et certains bacs professionnels dans le secteur du service à la personne peinent à attirer les jeunes. Cette **faible attractivité** est due à divers facteurs tels que les stéréotypes véhiculés sur certains emplois, le manque de connaissance des formations, des conditions de travail perçues comme difficiles, ou le manque de plateaux techniques adéquats.

L'hétérogénéité des publics et besoins spécifiques

La présence d'un **public fragile** à besoins spécifiques (élèves ULIS, SEGPA, allophones) dans la voie professionnelle, notamment pour le CAP équipier polyvalent de commerce et le CAP opérateur logistique, tout comme leur accompagnement et leur insertion professionnelle, représentent un défi.

Des difficultés de liaison et de fluidité des parcours

L'articulation entre les différents niveaux de formation (Bac Pro - BTS), la préparation à la poursuite d'études et la reconnaissance des compétences acquises constituent des leviers essentiels à l'insertion professionnelle. Le manque de passerelles ou de parcours clairs au sein d'un établissement ou d'un réseau d'établissement, sur un bassin de formation ou d'emploi, peut freiner la progression des élèves. La définition de parcours-types, de logiques territoriales et d'adéquation avec le bassin d'emploi renforcera l'attractivité de la voie professionnelle. Il s'agit de proposer des parcours lisibles et sécurisés, particulièrement dans le cadre des transitions collège-lycée, lycée-enseignement supérieur ou insertion professionnelle.

Une nécessaire mise à niveau des plateaux techniques dans certaines filières

Un besoin important de modernisation des plateaux techniques des lycées est souligné dans plusieurs filières (industrie, transport, BTP, énergie) pour assurer des formations en phase avec les évolutions technologiques et les grandes mutations. Le coût des équipements peut être un frein au développement de certaines formations. La formation des formateurs aux nouvelles techniques est également cruciale.

Le défi du recrutement des enseignants

Des difficultés à recruter des enseignants dans certaines spécialités (notamment dans les filières du numérique, de la santé et de l'industrie) sont mentionnées, ainsi que le besoin de formation aux nouvelles technologies.

La complexité de mise en œuvre des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

La recherche d'un lieu d'accueil de formation en entreprise pleinement conforme aux exigences des référentiels d'activités professionnelles reste difficile, en particulier pour les élèves mineurs ou dans des secteurs très spécialisés. La diversité des PFMP proposées et leur adéquation avec les objectifs pédagogiques constituent des leviers essentiels pour la réussite des élèves et leur intégration professionnelle. Le très jeune âge des élèves en première année de la voie professionnelle entraîne des difficultés pour trouver des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), en raison du cadre légal. De plus, le manque de maturité et la méconnaissance des codes de l'entreprise compliquent leur intégration dans le cadre de la formation professionnelle. Par ailleurs, la formation en apprentissage semble peu adaptée aux besoins spécifiques d'élèves sortant de troisième.

Des formations peu insérantes et offrant une faible poursuite d'étude à transformer en priorité

Une analyse des données statistiques issues du ministère de l'Éducation nationale permet de positionner les formations professionnelles selon leurs taux d'insertion à 6 mois et de poursuite d'études, en comparaison avec la moyenne régionale : elles peuvent ainsi être classées de Q1 (les plus favorables) à Q4 (les plus défavorables). Les formations en Q4 font l'objet d'un accompagnement prioritaire sur trois ans. D'après les données d'InserJeunes (ministère de l'Éducation nationale) cumulées de 2021-2022 et 2022-2023, 48 diplômes parmi les 350 proposés en Île-de-France (soit 14 %) sont classés en Q4. Ils regroupent 28 276 élèves, soit environ 20 % de l'effectif scolarisé en voie professionnelle en lycées publics et privés sous contrat. Parmi les 462 lycées franciliens (publics et privés sous contrat) qui proposent au moins une formation professionnelle, 284 d'entre eux (soit 6 sur 10) proposent au moins une formation Q4. Les formations classées en Q4 rassemblent le plus souvent les publics les plus fragiles socialement et/ou scolairement. Un travail conjoint Etat-Région doit permettre d'établir un programme d'ajustement de la carte des formations professionnelles en appuyant les décisions sur ces classements, tout en prenant en compte les spécificités sociales et scolaires des élèves de ces formations, notamment en EREA (Etablissement régional d'enseignement adapté).

IV. OBJECTIFS ET PLAN D'ACTIONS

Le schéma directeur des formations professionnelles initiales (SDFPI) vise à identifier les filières stratégiques à développer dans la voie professionnelle et à anticiper, selon les projections démographiques partagées entre l'Etat et la Région, la localisation de ces besoins et ainsi préparer l'avenir des lycéens. Ce schéma directeur fixe le cadre du pilotage de la carte des formations professionnelles initiales pour les trois prochaines années.

A. OBJECTIFS CONJOINTS ETAT-REGION

IDENTIFIER DES TERRITOIRES FRANCIENS A CIBLER POUR LE DEPLOIEMENT DE NOUVELLES PLACES EN VOIE PROFESSIONNELLE INITIALE

Le nord-ouest de l'Île-de-France, l'est de la Seine-Saint-Denis, l'est du Val-de-Marne, le nord de l'Essonne et le centre de la Seine-et-Marne doivent connaître une forte augmentation du besoin en places de formation professionnelle initiale à l'horizon de 4 ans.

La projection des effectifs à un pas de temps dit « de démographie court terme » s'appuie sur les effectifs entrant au collège pour définir, quatre rentrées plus tard, les effectifs attendus dans les différents lycées de la région.

Les hypothèses de projection sont les suivantes :

- On considère que les effectifs de jeunes en baccalauréat professionnel sont dynamiques pour la période 2024 - 2028, soumis aux évolutions de la démographie et du système éducatif,
- On considère à l'inverse que les effectifs de jeunes en CAP sont constants sur la période 2024 – 2028.

Deux indicateurs sont proposés pour mesurer l'évolution de la demande de places dans la voie professionnelle, à offre de formation constante :

- Un premier indicateur établit par bassin d'emploi, pour la rentrée scolaire 2028, la différence attendue de population lycéenne en voie professionnelle par rapport à la rentrée scolaire 2024 (année de référence) ;
- Un deuxième indicateur établit, sur la base des capacités financées à la rentrée scolaire 2024 par l'Education nationale, le taux de remplissage attendu des formations existantes pour la rentrée scolaire 2028.

Le premier indicateur permet d'identifier une augmentation massive et généralisée de la population poursuivant un cursus en voie professionnelle à l'échelle de l'ensemble des territoires régionaux d'ici 2028. Selon les projections, un contingent de près de 3 700 élèves supplémentaires arrivera vraisemblablement en voie professionnelle d'ici 2028, dont la moitié devrait se répartir sur cinq territoires connaissant les densifications les plus significatives :

- Grand Roissy Le Bourget ;
- Ouest Val d'Oise ;
- Grand Orly Seine Bièvre EPT 12 ;
- Seine-Aval ;
- Marne-la-Vallée.

Au-delà de cette tête de classement, la zone nord-ouest francilienne, comprenant les bassins Seine-Aval, Ouest Val d'Oise, Est Val d'Oise et Grand Roissy Le Bourget, se distingue par une concentration de près de 42 % de la hausse des effectifs en voie professionnelle pré-bac.

L'augmentation de la population attendue en cursus pré-bac professionnel concerne quasiment tous les territoires. Les besoins se concentrent sur une zone formant un croissant du Nord-Ouest de l'Île-de-France en passant par l'est de la Seine-Saint-Denis, l'est du Val-de-Marne avant de rejoindre la zone à cheval entre le nord de l'Essonne et le centre de la Seine-et-Marne³.

Le second indicateur, celui du taux d'attractivité de la voie professionnelle par bassin d'emploi, souligne la tension existante dans la voie professionnelle pour l'ensemble du territoire.

Les éléments précédents tendent à dessiner une nouvelle carte de répartition des besoins et opportunités de la voie professionnelle en Île-de-France :

- **Un centre francilien**, futur gisement de places.

Paris et quelques communes en périphérie de Paris intra-muros, telles que Saint-Denis, Nanterre et Boulogne-Billancourt, constituent de futurs gisements de places mobilisables en voie professionnelle pré-bac, et doivent permettre de compenser les tensions dans des communes adjacentes ou proches (Gennevilliers, Montreuil, Noisy-le-Grand, Drancy, Aulnay-sous-Bois et Chelles notamment).

- **Un croissant Est / Nord-Ouest** encadrant le centre francilien, terrain de transformation des places entre voie professionnelle et voie générale/technologique.

La petite couronne appartenant à l'académie de Versailles (Saint-Quentin-en-Yvelines, Gennevilliers, Saint-Germain en Laye, Clamart et Antony) comme à celle de Créteil (Montreuil, Saint-Maur-des-Fossés) regroupe des zones de tension dans lesquelles apparaît la nécessité d'ouvrir des places ou de transformer les lycées existants, afin d'y intégrer des sections professionnelles.

- **Un large croissant de tension Nord-Ouest / Sud** dans lequel se dessine un besoin d'accroissement de capacités.

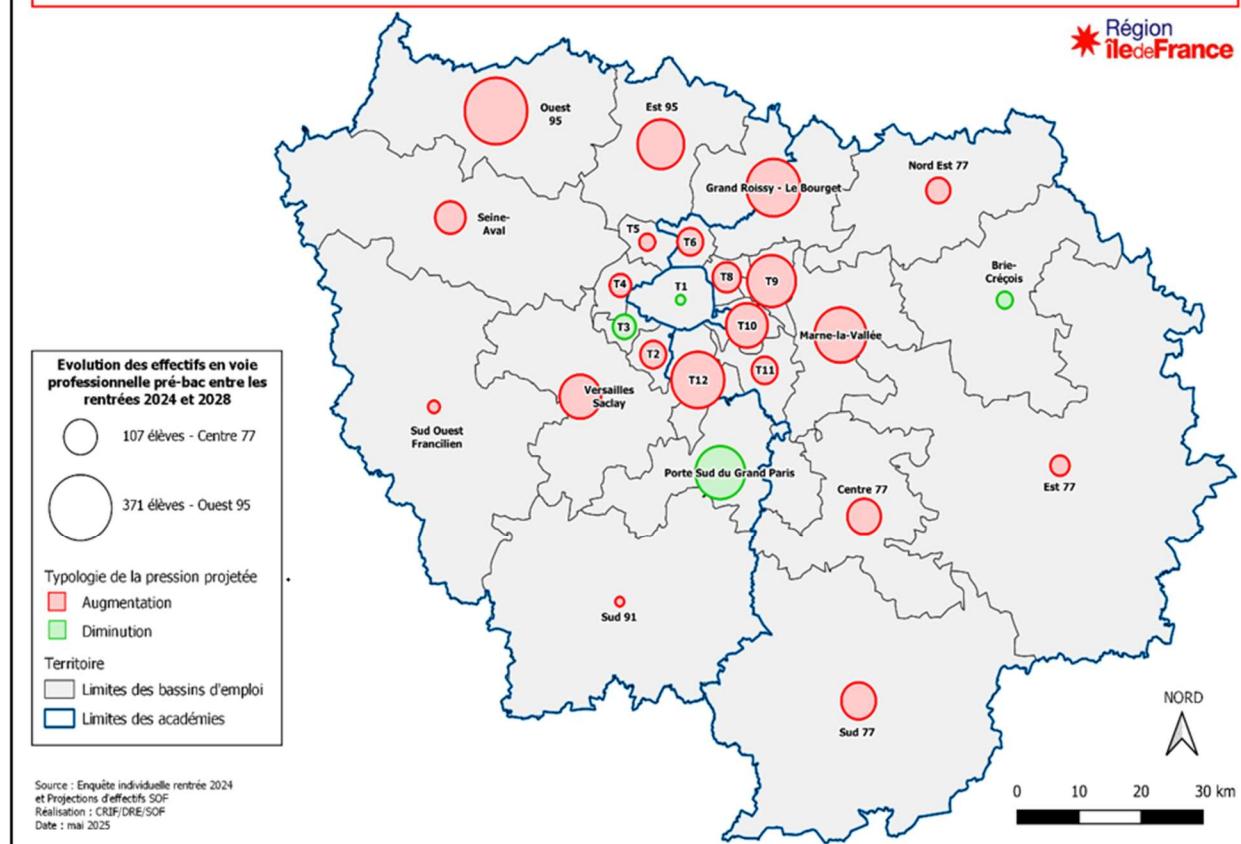
La boucle de Mantes-la-Jolie à Étampes en passant par Sarcelles, Meaux, Noisy-le-Grand et Montgeron, constitue une zone de fortes tensions, nécessitant d'ici 2028 des transformations importantes au sein des lycées existants (passant par une transformation des plateaux techniques notamment) et des livraisons de places nouvelles orientées vers la voie professionnelle.

- **Des territoires ruraux périphériques** dont la dynamique et les places disponibles permettent des ajustements, sous réserve de réseaux de transports adaptés.

Ces secteurs, situés majoritairement dans les Yvelines et en Seine-et-Marne, recoupent des territoires stables d'un point de vue démographique.

³ Liste des noms des bassins d'emploi en annexe.

Evolution des effectifs dans les formations professionnelles scolaires pré-bac



D'ici 2028, les projets régionaux de construction, d'extension et de rénovation de lycées seront en cours ou finalisés. Leur livraison induira mécaniquement une augmentation des capacités d'accueil en voie professionnelle grâce à une politique volontariste d'implantation de filières professionnelles au sein des structures pédagogiques de ces établissements. Ces places nouvelles en voie professionnelle pré-bac sont notamment programmées sur les opérations prévues au Plan pluriannuel d'investissement (PPI) à Carrières-sous-Poissy (plus de 200 places créées dans des formations industrielles tournées vers l'aide à la personne et le maintien à domicile), Mantes-la-Ville (300 places supplémentaires en tertiaire/restauration), Louvres (environ 200 places tournées vers le secteur aéroportuaire) ou encore Gonesse (400 places pour les filières agriculture et hôtellerie-restauration).

A cela s'ajoutera l'ouverture de 500 places en voie professionnelle pré-bac créées en moyenne à chaque rentrée scolaire, selon la trajectoire prise ces dernières années et dans la limite des possibilités patrimoniales.

D'autre part, à partir de la rentrée 2029, deux nouveaux établissements polyvalents seront ouverts en Île-de-France (un lycée neuf à Saint-Pierre-du-Perray (91) et un lycée neuf à Brétigny-sur-Orge (91)). Ils concourront à répondre aux besoins avérés en voie professionnelle pré-bac dans le Sud de l'Île-de-France notamment dans les filières logistique et métiers de la maintenance.

IDENTIFIER LES FILIERES STRATEGIQUES A ACCOMPAGNER AFIN D'ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION

Trois « super-filières » ont été identifiées (Construction et transition énergétique, Industrie et Santé, social, bien-être), dont les formations sont porteuses d'emploi et répondent aux besoins de transitions à venir (transition numérique, transition écologique et vieillissement de la population). C'est dans ces trois super-filières que les nouvelles places élèves devront être majoritairement ouvertes.

Une nomenclature des filières franciliennes a été définie conjointement État-Région. Elle s'organise en 10 familles de filières, dans lesquelles se répartissent 27 filières comme suit :

À DEVELOPPER	Construction et transition énergétique	Industrie	Santé , social, bien-être
	<ul style="list-style-type: none">BTPÉlectricité électroniqueEnergie	<ul style="list-style-type: none">ChimieEau et propretéMaintenance et construction aéronautiquePlasturgieProductiqueStructures métalliques	<ul style="list-style-type: none">OptiqueSanitaire et socialSportCoiffure , esthétique
À MAINTENIR	Automobile & engins	Agriculture & aménagements paysagers	Création, design, audiovisuel
	<ul style="list-style-type: none">Automobile & engins	<ul style="list-style-type: none">AgricultureAménagements paysagers	<ul style="list-style-type: none">CommunicationMétiers d'artMatériaux souples
À ACCOMPAGNER	Services aux entreprises	Transports, logistique	Commerce, vente
	<ul style="list-style-type: none">InformatiqueService à la collectivitéTertiaire administratif	<ul style="list-style-type: none">Transport logistiqueSécurité	<ul style="list-style-type: none">Accueil et commerce

Parmi ces dix familles de filières, la région Île-de-France et la région académique ont identifié trois familles de filières à développer, trois familles de filières à accompagner et quatre à maintenir.

Les filières dites « à développer » concernent les secteurs qui répondent prioritairement aux transitions de demain telles que le numérique, la transition écologique ou encore le vieillissement de la population. Il s'agit de formations porteuses d'emploi et d'avenir en Île-de-France. Dans le cadre de la transformation de la carte des formations, ce sont des formations à développer en lien avec les enjeux du plan France 2030. Ces trois « super-filières » sont les suivantes : Construction et transition énergétique, Industrie et Santé, social, bien-être.

Les filières dites « à accompagner » correspondent essentiellement à des formations tertiaires aux indicateurs dégradés (insertion, poursuite d'étude). Elles sont fortement présentes sur le territoire francilien (60% de l'offre de formation existante) et représentent des flux importants d'élèves. Les actions à mettre en place sont présentées dans l'axe II, consacré aux formations Q4 (formations aux taux d'insertion et de poursuite d'étude les plus faibles). Ces filières à accompagner sont les suivantes : Services aux entreprises, Transport Logistique et Commerce – vente.

Les filières à maintenir correspondent aux filières qui doivent être maintenues dans leur équilibre existant. Ces dernières feront l'objet d'une étude annuelle dans le cadre de l'établissement des

préconisations par diplôme. Des analyses plus fines seront également menées en fonction des diplômes, des territoires ou des établissements selon la nature des publics, des projets en cours et des dynamiques économiques locales.

ACCOMPAGNER L'ORIENTATION DES ELEVES EN VOIE PROFESSIONNELLE

Parce qu'ils en partagent les mêmes principes (égalité d'accès des publics, neutralité, etc.), la région Île-de-France et l'État s'accordent pour accompagner l'orientation des élèves, chacun dans son champ de compétence respectif.

L'orientation est un enjeu majeur pour accompagner les élèves, étudiants et apprentis dans la construction de leur avenir professionnel et dans la sécurisation de leur parcours. L'orientation et plus particulièrement la découverte des métiers font partie du programme prioritaire de l'Etat et de la région Île-de-France dans le cadre de sa compétence d'information à l'orientation.

Les constats partagés mettent en évidence que les choix d'orientation sont encore trop souvent influencés par l'environnement social et/ou familial, tandis que les filières d'avenir et leurs opportunités restent souvent méconnues. Les stéréotypes de genre et l'autocensure sont également très marqués, affectant notamment les jeunes filles dans les filières scientifiques et techniques. Pour lutter contre ces déterminismes et faire évoluer les représentations, les actions de découverte des métiers doivent débuter précocement, dès le collège. De nombreuses actions sont déjà mises en œuvre en ce sens et doivent être nécessairement poursuivies. L'objectif est ainsi de permettre à chaque jeune de découvrir une large diversité de métiers et de secteurs y compris ceux en tension et/ou d'avenir ainsi que de mieux comprendre les environnements de travail correspondants, et de rencontrer des professionnels inspirants, pour favoriser l'élaboration progressive de son projet d'orientation.

Dans ce cadre, la région académique et la Région Île-de-France coordonnent leurs actions, s'appuyant sur leurs compétences respectives pour offrir un Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) cohérent et accessible. **L'État définit la politique d'orientation et met en œuvre l'accompagnement à l'orientation** au sein des établissements, en mobilisant les équipes éducatives et les services dédiés, et en garantissant la qualité du parcours de l'élève. **La Région, par l'intermédiaire de son agence Oriane, est compétente pour l'information sur les métiers et les formations**, initiant et structurant une offre de services, d'événements et de documentation, et jouant un rôle de tiers de confiance entre l'école et l'entreprise.

Cette collaboration repose sur des principes partagés essentiels :

- L'égalité et la facilité d'accès pour tous les publics sur l'ensemble du territoire régional ;
- La neutralité et l'objectivité de l'information, sans publicité sélective, dans le respect d'un cadre déontologique commun incluant la promotion de la mixité et de l'inclusion ;
- Le déploiement des actions dans le cadre scolaire, en lien avec le parcours Avenir et le projet d'établissement, et en coordination avec les équipes pédagogiques ;
- La complémentarité des outils et des interventions entre les services de l'État (dont l'Onisep), la Région (dont Oriane) et leurs partenaires.

B. LE PLAN D'ACTIONS PARTAGE ETAT-REGION

PRECONISATIONS POUR ADAPTER LA CARTE DES FORMATIONS

ORIENTATION GLOBALE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

1. Appuyer l'évolution de la carte des formations sur les préconisations conjointes État/Région

Piloter l'évolution de l'offre à partir d'un cadre partagé et objectivé, en intégrant des outils de suivi et d'évaluation pour guider les décisions.

2. Crée un indicateur de valeur ajoutée des diplômes en matière d'insertion

Élaborer un outil régional de pilotage qui permette une évaluation fine de l'impact des formations sur l'insertion professionnelle, pour éclairer les choix d'ouverture, de maintien ou de fermeture.

CONSTRUCTION DE PARCOURS COHERENTS ET PERFORMANTS

3. Favoriser la continuité des parcours et la poursuite d'études

Sécuriser les trajectoires entre bac pro et BTS, expérimenter des parcours adaptés (bac +1) pour améliorer les débouchés et lutter contre les ruptures.

4. Développer l'offre de formation là où elle est stratégique pour la continuité des parcours

Assurer la cohérence de l'offre dans un même établissement (bac pro + BTS) et créer des formations de proximité pour lever les freins à la mobilité.

5. Suivre et améliorer la performance des formations dans la durée

Combiner une approche qualitative (effet établissement) et quantitative (taux d'insertion) pour ajuster l'offre en continu.

ADAPTATION CONCRETE DE L'OFFRE ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

6. Consolider les partenariats avec les entreprises pour mieux répondre aux besoins économiques

Coconstruire les formations avec les professionnels, renforcer les colorations de diplômes et développer l'alternance.

7. Adapter les parcours de formation aux profils et besoins des apprenants

Introduire de la modularité, des parcours hybrides et différenciés, pour mieux accompagner les jeunes, notamment les plus fragiles.

8. Renforcer l'orientation et l'attractivité des formations professionnelles

Mobiliser les outils et les acteurs (CMQ, Oriane, EPLE) pour faire découvrir les métiers et lutter contre les représentations stéréotypées dès le collège.

9. Déployer des colorations de diplômes à visée professionnelle

Valoriser des parcours contextualisés et porteurs d'insertion par des adaptations locales ou nationales ciblées.

10. Coordonner l'action des acteurs de la formation professionnelle

Créer des synergies durables entre établissements, services académiques, entreprises et Région pour assurer la cohérence et la réactivité de l'offre.

PRECONISATIONS POUR REPONDRE AUX ENJEUX DEMOGRAPHIQUES PAR UNE ADAPTATION TERRITORIALE DE L'OFFRE DE FORMATION

Afin de répondre à la croissance projetée de 3 700 élèves dans les lycées professionnels franciliens et de répondre à la tension accrue sur les capacités d'accueil, la région Île-de-France et la Région académique ont pour objectif de :

- Créer de nouvelles places en lycées professionnels en poursuivant la construction de lycées polyvalents sur les zones qui cumulent une pression démographique dans la voie professionnelle et en voie générale et technologique ;
- Augmenter le volume d'élèves par classe en voie professionnelle *via* des ajustements dans les lycées pouvant augmenter leurs capacités ;
- Augmenter la volumétrie d'élèves par l'ouverture de nouvelles formations dans le cadre des mesures annuelles de rentrée.

PRECONISATIONS ETAT/REGION POUR UNE ORIENTATION REUSSIE DANS LA VOIE PROFESSIONNELLE

Le plan d'actions dans le domaine de l'orientation se décline en initiatives portées par la région académique et la Région, afin de renforcer l'information, la découverte des métiers et l'accompagnement des jeunes dans l'élaboration de leur projet.

8 actions menées par la Région (Information, Valorisation et Mobilisation des Partenaires Économiques)

- Structurer et proposer une offre de services régionale pour faciliter l'accès à l'information et la découverte des métiers dès la classe de 5ème, notamment via :
 - Le Bus de l'orientation, offrant information, découverte immersive (VR), un test d'intérêt des métiers et entretiens ;
 - Une plateforme de rencontres avec des professionnels ;
 - Une équipe régionale d'ambassadeurs métiers, intervenant en présentiel ou à distance ;
 - Des rencontres territoriales métiers et échanges avec des professionnels ;
 - Une plateforme régionale de stages et d'offres d'alternance ;
 - Un numéro vert et des entretiens d'information/orientation ;
 - Le site web "oriane.info" regroupant l'ensemble des ressources et services.
- Organiser et coordonner des événements d'information et de valorisation des formations et des métiers, tels que les « Rencontres métiers d'Oriane », les « Franciliennes de la voie pro », des événements sur le numérique/IA, ou des forums.

- Déployer des semaines thématiques (numérique, alternance, industrie, formations sanitaires et sociales, etc.) pour cibler l'information.
- Contribuer à l'élaboration et diffuser une documentation régionale sur les enseignements et les professions, en lien avec les services de l'État (Onisep) et les branches professionnelles.
- Mobiliser activement le monde économique et professionnel et faciliter la mise en relation avec les établissements scolaires, en agissant comme un tiers de confiance.
- Valoriser les filières métiers et les formations correspondantes (colorations, certificats de spécialisation), notamment dans les secteurs porteurs, en tension ou d'avenir (mobilité, numérique, énergie, formations sanitaires et sociales).
- Renforcer le lien école-entreprise en facilitant l'accès et l'accueil des élèves pour tout type de stage (3e, seconde, PFMP). La Région s'engage à offrir un certain nombre de stages (ex: 700 stages 2GT).
- Sensibiliser les jeunes à la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle femme / homme, ainsi qu'à l'inclusion.

Actions menées par l'État (accompagnement, déploiement en établissement et structuration du parcours) :

- Déployer le dispositif de découverte des métiers dans tous les collèges, dès la classe de 5e, en lien avec les services régionaux en s'appuyant à tous les niveaux (collège et lycée).
- Mobiliser l'ensemble des acteurs au sein des établissements (chefs d'établissement, équipes pédagogiques dont professeurs principaux, psychologues de l'éducation nationale, responsables bureau des entreprises, référents découverte des métiers, directeurs de CIO etc..) pour la mise en œuvre de la politique régionale d'orientation.
- Assurer la formation des acteurs de l'orientation au sein des établissements.
- S'assurer que chaque établissement propose des interventions de découverte des métiers à tous les collégiens de la 5e à la 3^e et organise des temps dédiés à l'orientation, avec des volumes horaires indicatifs par niveau d'enseignement.
- Incrire les actions d'orientation dans le projet d'établissement, en cohérence avec le parcours Avenir.
- Garantir un cadre et un accueil adaptés pour les interventions d'acteurs du monde professionnel au sein des établissements.
- Assurer l'accès de tous les élèves à une information sur des métiers diversifiés, indépendamment de la localisation géographique, en diffusant les ressources pédagogiques existantes auprès des intervenants.
- S'appuyer sur les dispositifs d'égalité des chances, tels que les Cordées de la réussite.
- Renforcer les actions de liaison entre les niveaux d'enseignement (-3/+3), comme les immersions en enseignement supérieur ou les rencontres entre pairs et enseignants, pour faciliter les transitions.
- Mobiliser les services d'orientation (CIO, SCUIO-IP) et les services de relation école-entreprise (REE, CLEE, BDE) pour accompagner les élèves et faciliter les liens avec le monde professionnel.

- Assurer le repérage et la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification professionnelle.

Actions coordonnées et conjointes :

- Définir annuellement la feuille de route et le plan d'actions communs en matière d'information et d'orientation.
- Assurer la coordination et le suivi des actions à l'échelle de la région académique, impliquant les délégations régionales, la Région et les représentants de l'enseignement supérieur.
- Mobiliser la Région académique et l'agence Oriane dans une logique de complémentarité pour le déploiement des actions.
- Développer et mettre à disposition des outils (MOOC, webinaires, boîtes à outils) pour sensibiliser et former les intervenants du monde professionnel et les équipes éducatives.
- Organiser des instances de pilotage et de suivi (comité d'orientation stratégique, comité technique) associant l'État et la Région pour évaluer et ajuster les actions mises en œuvre.
- Renforcer la coopération école-entreprise par des initiatives conjointes et le soutien aux structures de liaison (CMQ, CLEE, BDE).
- Travailler à la complémentarité et à la convergence des outils numériques développés par l'État et la Région.

Ces actions, menées en synergie, visent à garantir un égal accès à une information de qualité et un accompagnement renforcé pour permettre à chaque jeune de construire un projet d'orientation éclairé, ambitieux et adapté aux réalités économiques et professionnelles, en luttant contre les déterminismes et les stéréotypes.

En marge de ces actions, l'orientation est un outil indispensable à la lutte contre le décrochage scolaire face auquel les élèves issus de la voie professionnelle sont plus particulièrement exposés.

PRECONISATIONS POUR PORTER L'AMBITION ETAT / REGION SUR LES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

La transformation de la carte s'appuie sur les Campus des Métiers et Qualifications : ils sont structurés autour des filières d'avenir et contribuent à la formation des personnels. Ils assurent la visibilité des formations ouvertes ou rénovées.

Les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) sont des **réseaux d'acteurs** qui visent à renforcer les synergies entre formation initiale, continue et besoins économiques territoriaux en rassemblant établissements scolaires, établissements d'enseignement supérieur, centres de formation d'apprentis, organismes de formation initiale ou continue, entreprises, laboratoires de recherche, associations et acteurs territoriaux, notamment les Régions, autour de filières stratégiques.

En Île-de-France, on dénombre dix CMQ, chacun structuré autour d'un secteur d'avenir (santé, IA, énergie...) et porté par un établissement d'enseignement supérieur, le plus souvent une université. Ils soutiennent l'orientation, la professionnalisation et l'insertion des jeunes comme des adultes, ainsi que l'innovation pédagogique et la transformation des formations.

Leur développement à l'échelle de la Région et leur rayonnement font des Campus des métiers et des qualifications des réseaux experts, des espaces de réflexion collective autour des filières professionnelles et des diffuseurs de ressources dédiées à tous les bénéficiaires de la région Île-de-France. Pour répondre à cet enjeu, chaque CMQ appuie son action sur des lieux propres ou « hors-les-murs », qui peuvent être aussi bien des établissements d'enseignement, des centres de formation, que des organismes partenaires susceptibles de les héberger.

Afin de développer leur action sur la durée, les CMQ bénéficient de financement de projets transformants et d'innovation liés aux métiers d'avenir du plan "France 2030". L'Etat et la Région soutiennent également financièrement les CMQ, à parité. Les Campus des métiers et des qualifications engagent aussi une réflexion pour stabiliser à terme un modèle économique.

Ainsi, les CMQ sont associés à l'évolution de la carte des formations, qui fait évoluer la répartition de l'offre sur les territoires :

- Ils sont sollicités pour l'élaboration des programmes pédagogiques des lycées (PPL) et plus largement du projet d'offre de formation.
- Ils prennent part aux choix d'équipements dans l'évolution des plateaux techniques en complément du travail des inspecteurs et du service équipement de la Région.
- Ils développent des dispositifs qui mettent en visibilité différentes filières professionnelles, dans l'axe orientation en lien avec l'agence ORIANE et différents services de la région académique en charge de l'orientation, la relation école-entreprise, l'apprentissage et la formation continue.
- Ils développent, en lien avec leurs partenaires, des lieux d'innovation afin d'accompagner la modernisation des plateaux techniques et l'évolution de la pédagogie.

ENGAGER UN PLAN DE MODERNISATION DES PLATEAUX TECHNIQUES AFIN DE GARANTIR LEUR ADAPTABILITE AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX NOUVEAUX REFERENTIELS PEDAGOGIQUES

A partir d'un inventaire des équipements des lycées et selon la programmation annuelle ministérielle des révisions de diplômes, un travail commun État-Région permettra de structurer un référentiel des équipements pour chaque diplôme et d'accompagner les changements de technologie dans le cadre des rénovations de diplômes.

- **Améliorer la connaissance du parc d'équipements pédagogiques dans les lycées franciliens**

La région Île-de-France engage un recensement structuré du patrimoine en équipements pédagogiques des lycées franciliens. Ce travail s'appuie sur l'expertise des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT), agissant sous l'autorité des chefs d'établissement. Un outil de collecte leur est mis à disposition afin de faciliter leur contribution à la consolidation de cet inventaire.

Certains établissements ont, par ailleurs, pu acquérir des équipements sur leurs ressources propres ou via des dispositifs spécifiques (apprentissage, formation continue, appels à projets type AMI-CMA). Dans un souci de pilotage cohérent et de maintenance homogène de l'ensemble des équipements présents dans les lycées, il est proposé d'intégrer l'ensemble de ces matériels, quel que soit leur mode de financement, au sein d'un schéma régional de maintenance.

- **Structurer un catalogue et construire un référentiel des équipements pour chaque diplôme**

La Région entend systématiser la mise à disposition, pour chaque diplôme, d'un référentiel des équipements pédagogiques indispensables. À chaque ouverture de formation, et dans le cadre d'une campagne dédiée, l'établissement concerné se verra proposer ce référentiel afin de garantir une dotation conforme aux exigences pédagogiques. Cette démarche vise à assurer une équité d'accès aux équipements et à renforcer la qualité des conditions de formation sur l'ensemble du territoire.

- **Animer la collaboration État/Région lors de l'instruction des demandes d'équipements.**

Les campagnes relatives aux mesures de rentrée et à la rénovation des diplômes feront systématiquement l'objet d'un pilotage concerté entre l'État et la Région. Dans le cadre des campagnes d'équipements, la Région souhaite associer les corps d'inspection en leur permettant d'émettre un avis éclairé sur les demandes formulées par les établissements. Par ailleurs, les colorations de diplômes identifiées dans le calendrier des mesures de rentrée pourront faire l'objet d'un accompagnement en équipements, dans la limite des enveloppes budgétaires disponibles.

V. POUR UNE GOUVERNANCE DYNAMIQUE DU SDFPI PAR LA REGION ÎLE-DE-FRANCE ET LA REGION ACADEMIQUE

Le travail État/Région est structuré tout au long des processus d'instruction conjoints par une comitologie tant au niveau stratégique qu'opérationnel. Une commission régionale rassemblant la région Île-de-France, la région académique et des représentants des trois rectorats, assure la coordination et rythme le travail des services.

Afin de déployer leurs compétences conjointes de définition et de mise en œuvre de la carte des formations professionnelles, la Région Île-de-France et la région académique ont mis en place une comitologie et ont établi les procédures visant à structurer la prise de décision et à optimiser la communication. Cette gouvernance formalisée vise notamment à :

- Structurer les échanges en définissant les types de comités (stratégique, pilotage, etc.) et leurs rôles spécifiques ;
- Faciliter la communication en s'assurant que les informations circulent efficacement entre tous les acteurs ;
- Optimiser la prise de décision en garantissant que les décisions sont prises de manière collégiale et en temps opportun.

A. LES INSTANCES DE VALIDATION

LES INSTANCES REGIONALES ACADEMIQUES

- *Commission avis d'opportunité (début juillet)*

À la fin de la collecte des projets soumis par les chefs d'établissement sur la plateforme Orion, la phase d'instruction en région académique est finalisée. Trois avis sont renseignés : DRAFPIC, inspection et DASEN en académie. Dans cette commission RA, seuls les projets ayant reçu des

avis divergents sont présentés et étudiés par les DASEN, les SGA, la DRAFPIC et les corps d'inspection.

- *CSA RA (Comité social d'administration de la régional académique) (décembre)*

Le comité social d'administration régional académique consacré à la carte des formations se réunit en décembre. Piloté par le SGRA et animé par le service DRAFPIC en présence des DSSEN, des SGA, de la DRAIO, le CSA présente et fait voter les projets relatifs à l'évolution de la carte des formations par les organisations syndicales. En amont de ce comité, les avis État-Région doivent être harmonisés au cours d'un travail d'expertise mené conjointement entre la DRAFPIC et les services de la Région de septembre à décembre avant le CSA-RA.

À la suite de cette commission, les projets et avis émis sont transmis à la Région, en prévision du vote en CP Région en janvier.

LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL REGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE

La commission permanente du Conseil régional d'Île-de-France occupe une place majeure dans la mise en œuvre des politiques régionales. Composée de 69 membres, dont la présidente du Conseil régional, les vice-présidents et de conseillers régionaux, elle est notamment chargée de voter l'attribution des aides et subventions.

Alors que l'assemblée plénière définit les grandes orientations politiques de la Région, la commission permanente s'occupe de leur application concrète en prenant des décisions sur divers dossiers, tels que la formation, la santé, la culture, et bien d'autres domaines.

Chaque année, au mois de janvier, les membres de la commission permanente sont appelés à délibérer de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire. Une information est donnée aux élus sur les places créées et supprimées dans le domaine de l'apprentissage public en lycée.

Le cas échéant, un avenant à la carte est proposé au vote des élus au printemps, avant la mise en œuvre de la carte au mois de septembre suivant.

B. LES INSTANCES DE PILOTAGE ET DE COORDINATION DU SDFPI

LA COMMISSION REGIONALE

La commission régionale se compose de la direction générale du pôle Lycées de la région Île-de-France, du secrétariat général de la Région académique, et des représentants des trois académies.

La commission régionale joue un rôle de coordination entre l'État et la Région.

Elle assure plusieurs fonctions :

- Concertation, coordination et information : la commission facilite la concertation entre les services régionaux et ceux l'État pour discuter des politiques éducatives et des besoins spécifiques des lycées.
- Planification et financement : elle participe à l'élaboration des plans de développement des infrastructures scolaires.
- Suivi et évaluation : la commission est chargée de suivre la mise en œuvre des projets et des réformes, et d'évaluer leur impact sur la qualité de l'enseignement et les conditions de travail dans les lycées.

- Innovation et bonnes pratiques : elle encourage l'échange de bonnes pratiques et d'innovations afin d'améliorer la gestion et le fonctionnement des établissements scolaires.

Elle se réunit selon un rythme bimestriel.

LE COMITE TECHNIQUE « CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES »

Composée de la Direction de la réussite des élèves du Pôle lycées et de la Délégation Régionale à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC), les fonctions du comité technique FPI se déclinent en quatre missions.

- Mise en œuvre, suivi et l'évaluation des décisions prises par la commission régionale.
- Coordination et concertation : le comité assure la concertation entre les représentants de l'État et ceux de la Région pour définir les orientations stratégiques en matière de carte formation professionnelles initiales en Ile-de-France. Il assure la mise en œuvre, l'actualisation et l'évaluation du schéma des formations professionnelles.
- Planification et adaptation : le comité participe à la planification des formations en fonction des besoins économiques et des évolutions du marché du travail. Il veille à ce que les formations proposées soient en adéquation avec les secteurs porteurs d'emploi.
- Suivi et évaluation, en suivant la mise en œuvre des formations et en évaluant leur efficacité. Une telle démarche permet d'ajuster l'offre de formation en fonction des résultats obtenus et des retours des établissements scolaires.

C. LES INSTANCES TECHNIQUES ET DE MISE EN ŒUVRE DU SDFPI

Les instances techniques sont la déclinaison opérationnelle des instances de pilotage.

LES COMMISSIONS TECHNIQUES CARTE FPI

Composées des services de la Délégation Régionale de la Formation Professionnelle Initiale et Continue et de la Direction de la Réussite des élèves, les groupes techniques interviendront notamment sur l'instruction annuelle de la carte des formations professionnelles, sur le suivi des projets pluriannuels, sur la définition de programme pédagogique des lycées (PPL) et sur la production des préconisations conjointes Etat-Région sur les diplômes.

LES REUNIONS DE DEMOGRAPHIE COURT TERME

Ces réunions ont lieu une fois par an, au début du premier trimestre de l'année civile. Elles se fixent pour objectif d'arrêter des prévisions annuelles d'évolution à court terme de la démographie lycéenne. Ces projections concernent l'ensemble des établissements publics franciliens sous tutelle de l'Education Nationale hors écoles régionales du premier degré (E.R.P.D). Les réunions participent de la mise en œuvre de la compétence partagée relatives à la sectorisation. Ainsi, le code de l'éducation prévoit ainsi que « *les districts de recrutement des élèves pour les lycées de l'académie sont définis conjointement par l'autorité académique et le conseil régional, en tenant compte des critères d'équilibre démographique, économique et social et en veillant à la mixité sociale. Toutefois, en cas de désaccord, la délimitation des districts est arrêtée par l'autorité académique. L'autorité académique affecte les élèves dans les lycées publics en tenant compte des capacités d'accueil des établissements* ».

Afin de définir et de mettre en œuvre ces solutions, des ateliers particuliers sont organisés entre les services régionaux et la DSDEN, tout au long de l'année.

LA COMMISSION « COLORATIONS »

Instaurée en 2025, la commission « colorations » a pour vocation d'assurer le suivi du déploiement des colorations, en veillant à leur cohérence avec les axes stratégiques définis par le schéma directeur régional. Elle réunit les services de la DRAFPIC et de la DRAIO, les corps d'inspection, des chefs d'établissement ainsi que des représentants de la Région Île-de-France. Cette instance propose des outils de suivi, d'accompagnement et d'évaluation des colorations existantes ou en projet, afin d'en garantir la pertinence et l'efficacité au regard des priorités régionales en matière de formation.

LA COMMISSION DE LABELLISATION DES LYCEES DES METIERS

La commission de labellisation a pour mission d'évaluer les candidatures au label « Lycée des métiers » et de statuer sur son attribution ou son renouvellement, en cohérence avec les orientations stratégiques du schéma directeur régional. Instance de gouvernance partagée, elle rassemble les services académiques, l'inspection, des représentants de la Région et des acteurs socio-économiques. Ce label distingue les établissements d'enseignement professionnel qui proposent une offre de formation structurée, diversifiée et de qualité, en lien étroit avec les besoins des filières d'activité et des dynamiques territoriales.

L'évaluation repose sur plusieurs critères : richesse de l'offre de formation, qualité des partenariats, ancrage territorial, engagement dans des démarches qualité et de certification. Ces éléments font l'objet d'un audit approfondi, à l'issue duquel la commission statue sur l'attribution ou le renouvellement du label, dont la durée de validité est fixée à cinq ans.

LES COMITES D'ORIENTATION STRATEGIQUES DES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (CMQ)

Lors de cette instance, le directeur opérationnel du CMQ présente son bilan d'activités et les perspectives pluriannuelles qu'il souhaite soumettre à arbitrage. En amont de cette instance, une préparation entre la Région, la région académique et le DO est prévue afin de fixer l'ordre du jour et les arbitrages à présenter. Les CMQ sont invités, en tant que de besoin, aux comités, commissions et réunions mentionnés par ailleurs, lorsque leur expertise est requise.

LE PILOTAGE CONJOINT RIDF / RA DES EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES

Une instance RIDF / RA permet de garantir le pilotage technique conjoint de la rénovation des référentiels équipements des formations. Il s'adjoint les compétences spécifiques nécessaires selon le diplôme concerné (IA-IPR, DDFPT ou professeur référent). Le référentiel des équipements d'un diplôme est susceptible d'évoluer lors de sa rénovation ou lors d'évolution des technologies et des pratiques professionnelles (transition numérique et écologique). Ce groupe de travail permet d'établir une programmation pluriannuelle de la rénovation des diplômes. Selon les domaines de spécialités, il réunira des représentants de la Région et de l'Éducation nationale (le service DRAFPIC, un IA-IPR par filière pour les BTS, un IEN par filière pour les formations professionnelles, et un ou deux DDFPT issus des trois académies franciliennes).

*

ANNEXES

ANNEXE 1

INDICATEURS DE SUIVI DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ILE-DE-FRANCE

Indicateurs	Formules/Définitions	Sources	Points forts	Limites
Taux de poursuite d'études	= [Nombre d'élèves en poursuite d'études] / [Ensemble des élèves en Terminale (dernière année de formation suivie)]	<i>InserJeunes</i>	Comprend l'ensemble des élèves en poursuite d'études, en apprentissage et en parcours scolaire	- Inclut les redoublants et de fait, ne permet pas de distinguer redoublants ou non-redoublants ; - Délivre peu d'information sur l'origine et la poursuite des parcours (suivi manquant, car l'indicateur n'indique pas l'historique, la formation de provenance de l'élève)
Taux d'insertion à six mois	= [Nombre d'élèves en emploi] / [Nombre d'élèves qui ne sont pas en poursuite d'études]	<i>InserJeunes</i>	Comprend l'ensemble des emplois salariés des secteurs privé et public	- N'inclut pas les indépendants, les stages ni des lycées agricoles ; - Ne restitue pas de lien entre formation et emploi.
Taux de devenir favorable	= [Nombre d'élèves en poursuite d'études + Nombre d'élèves en emploi] / [Ensemble des élèves en Terminale (dernière année de formation suivie)]	<i>InserJeunes</i>	- Comprend l'ensemble des élèves en poursuite d'études, en apprentissage et en parcours scolaire ; - Comprend l'ensemble des emplois salariés des secteurs privé et public.	- Inclut les redoublants et de fait, ne permet pas de distinguer redoublants ou non-redoublants ; - Délivre peu d'information sur la poursuite des parcours (suivi manquant) ; - N'inclut pas les indépendants, les stages ni des lycées agricoles ; - Ne restitue pas de lien entre formation et emploi.
IPS (Indice de Position Sociale)	= Valeur numérique attribuée à chaque élève au regard de facteurs en lien avec le profil social et familial	<i>DEPP (Direction de l'Etude, de la prospective et de la performance)</i>	- Permet un recueil de données par établissement et par groupe de formations, à savoir IPS Niveau lycée GT, IPS BTS, IPS Niveau lycée PRO, IPS CPGE, IPS Ensemble des élèves ; - Permet de cartographier les données.	Inadapté à une analyse fine pour certaines formations Pour IPS, part importante des non-renseignés PCS
Taux d'occupation	= [Nombre d'élèves] / [capacité financée]	<i>Education Nationale Enquête individuelle</i>	Indice de référence connu	N'inclut pas suffisamment de données capacitives relatives à certains types d'établissements, agricoles essentiellement
Taux de pression ou d'attractivité	= [Nombre de vœux en rang 1] / [capacité AFFELNET]	<i>SAIO</i>	Permet un recueil par formations, filières, établissement etc.	Ne permet pas un retour qualitatif sur les méthodes d'orientation et d'affectation
Internats	= Nombres d'internats	<i>Région Ile-de-France Pôle Lycées</i>	- Permet de localiser les structures ;	- Données à relier avec celle sur les lits occupés et lits en capacité (si tel n'est pas le cas, la simple localisation a une utilité réduite)
	= [Nombre de lits occupés] / [Nombre de lits en capacité]	<i>Région Ile-de-France Pôle Lycées</i>	- Permet un recueil de données capacitives.	- Décalage temporel relatif à la disponibilité de la donnée ; - Donnée déclarative.
	= Typologie du public accueilli	<i>Région Ile-de-France Pôle Lycées</i>	- Permet de mieux identifier le public cible attendu au sein des structures	- Donnée déclarative.

Indicateurs	Formules/Définitions	Sources	Points forts	Limites
Internes dans les lycées	= Nombre d'internes dans les lycées	<i>Données individuelles ou BCP (Base Centrale de Pilotage)</i>	Exhaustif (hors lycées agricoles)	- Constats parfois en décalage avec les données Internat ; - N'inclut pas les lycées agricoles.
Hétérogénéité ou pluralité de composition des apprenants via la qualification	= Origine scolaire des entrants en 1 ^{ère} année de formation de CAP à BTS	<i>Données individuelles ou BCP (Base Centrale de Pilotage)</i>	Exhaustif (hors lycées agricoles)	Recueil plus utile en BTS qu'en Prébac
	= IPS moyen des entrants en formation de CAP à BTS	<i>Académies Région académique</i>	Exhaustif (hors lycées agricoles)	Pour IPS, part importante des non-renseignés PCS
Singularité de l'offre de formation Formations rares	Présence de formations par Région, académie, département, Bassin d'emploi	<i>Enquête individuelle Education nationale et données Enseignement agricoles</i>	Outil fonctionnel si définition offre de base / offre rare	Objectivité limitée (démarche déclarative)
IVAL (examens)	= [Taux observé] – [Taux attendu]	<i>DEPP (Direction de l'Etude, de la prospective et de la performance)</i>	Voir document de la DEPP sur évaluations Les indicateurs de résultats des collèges et des lycées Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	
Valeur ajoutée d'insertion	= [Taux observé] – [Taux attendu]	<i>DEPP (Direction de l'Etude, de la prospective et de la performance)</i>	Voir document de la DEPP sur évaluations Les indicateurs de résultats des collèges et des lycées Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	
Mobilité Formation	= Temps de trajet par les transports en commun (minutes) entre le domicile et le lieu de formation	<i>IDF Mobilité</i>	- Cartographie facile à réaliser – comprenant tous les champs de formation publics et privés et établissements ; - ouvre 2 grilles de lecture possibles : entrée lycées et entrée formation.	- Manque de visibilité sur accessibilité concernant les territoires situés en grande couronne (car n'inclut que les données RATP et exclut Transdev/Keolis, par exemple) ; - Nécessite un ciblage précis du champ de formation retenu SDF ; - Données fournies par classes de valeur et non bruts.

Proportion d'enseignants bénéficiant d'une formation continue (en pourcentage)	Proportion d'enseignants bénéficiant d'une formation continue sur la totalité des enseignants intervenants en Lycée professionnel	MENJ		Indicateur en valeur relative et qui répond à un objectif national. Cible plus difficile à atteindre en IDF au regard du volume du personnel concerné
Indicateurs	Formules/Définitions	Sources	Points forts	Limites
Taux cumulé de transformation de la carte des formations professionnelles initiales scolaires (en pourcentage)	Pl. ouvertes + Pl. fermées + Pl. existantes colorées * issues des demandes validées en année N-1 /Pl. effectivement occupées Constat de rentrée N-1 Le calcul tient compte des places transformées en voie scolaire et en apprentissage (diplômes retenus : CAP, Bac Pro, CS, BTS, FCIL, BT, BP, DNMADE, BMA). Le dénominateur concerne les effectifs en entrée.	<i>console de pilotage Orion établie avec Beta.gouv et à disposition des régions académiques</i>		Indicateur en valeur relative et qui répond à un objectif national. Cible plus difficile à atteindre en IDF au regard du volume
Taux cumulé d'examen des formations les moins favorables	Nombre de formations les moins favorables ayant été examinées par rapport au nombre total des formations les moins favorables	Orion		N'est pas encore calculé

ANNEXE 2

ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Contexte : évolution des effectifs entre les rentrées 2024 et 2028 pour les jeunes sous statut scolaire dans les formations professionnelles prébac

Méthodologie des projections et limites

Au préalable, il est important de rappeler que tout travail prospectif est sujet à des limites méthodologiques qui nécessitent nuance et pondération. La projection des effectifs sur une durée dite « de démographie court terme » s'appuie sur les effectifs entrant au collège pour définir quatre rentrées plus tard, les effectifs attendus dans les différents lycées de la région.

L'une des limites méthodologiques de ce travail porte sur le manque de visibilité quant aux évolutions de l'orientation, des affectations des élèves et de leur présence réelle à la rentrée des classes en voie professionnelle. La rentrée 2024 (sur laquelle se basent les taux de passage apparents utilisés pour les projections) ne fait pas exception. Les dynamiques sont cependant complexes et des changements de tendance sont possibles d'une année sur l'autre.

La projection des effectifs professionnels se fonde sur une méthodologie différenciée selon le type de diplôme. Seuls les effectifs de jeunes en baccalauréat professionnel sont considérés comme dynamiques pour la période 2024 - 2028, soumis aux évolutions de la démographie et du système éducatif, là où les effectifs de jeunes en CAP sont à l'inverse considérés comme constants et égaux, par ailleurs, sur la période 2024 – 2028.

On notera aussi que pour certains territoires, notamment ceux dont les périmètres sont marqués par un faible IPS (impliquant un accompagnement différencié et un remplissage plus faible « sur le terrain »), le taux de remplissage constaté est localement inférieur à la capacité financée en lien avec des politiques d'accompagnement spécifique impliquant des groupes plus restreints.

Constats

La carte montre une augmentation massive et généralisée de la population poursuivant un cursus en voie professionnelle à l'échelle de l'ensemble des territoires de la Région.

Selon les projections, un contingent de près de 3 700 élèves supplémentaires arrivera vraisemblablement en voie professionnelle d'ici à 2028. La moitié devrait se répartir sur cinq territoires connaissant les densifications les plus significatives. Autrement dit, la demande de places en voie professionnelle influera particulièrement sur les territoires suivants (plus de 50% de la hausse cumulée) :

- Grand Roissy Le Bourget ;
- Ouest 95 ;
- Grand Orly Seine Bièvre EPT 12 ;
- Seine-Aval ;
- Marne-la-Vallée.

Au-delà de cette tête de classement, la zone Nord-Ouest francilienne, comprenant les bassins Seine-Aval, Ouest 95, Est 95, et Grand Roissy Le Bourget, se distingue par une concentration de près de 42 % de la hausse des effectifs en voie professionnelle pré-bac.

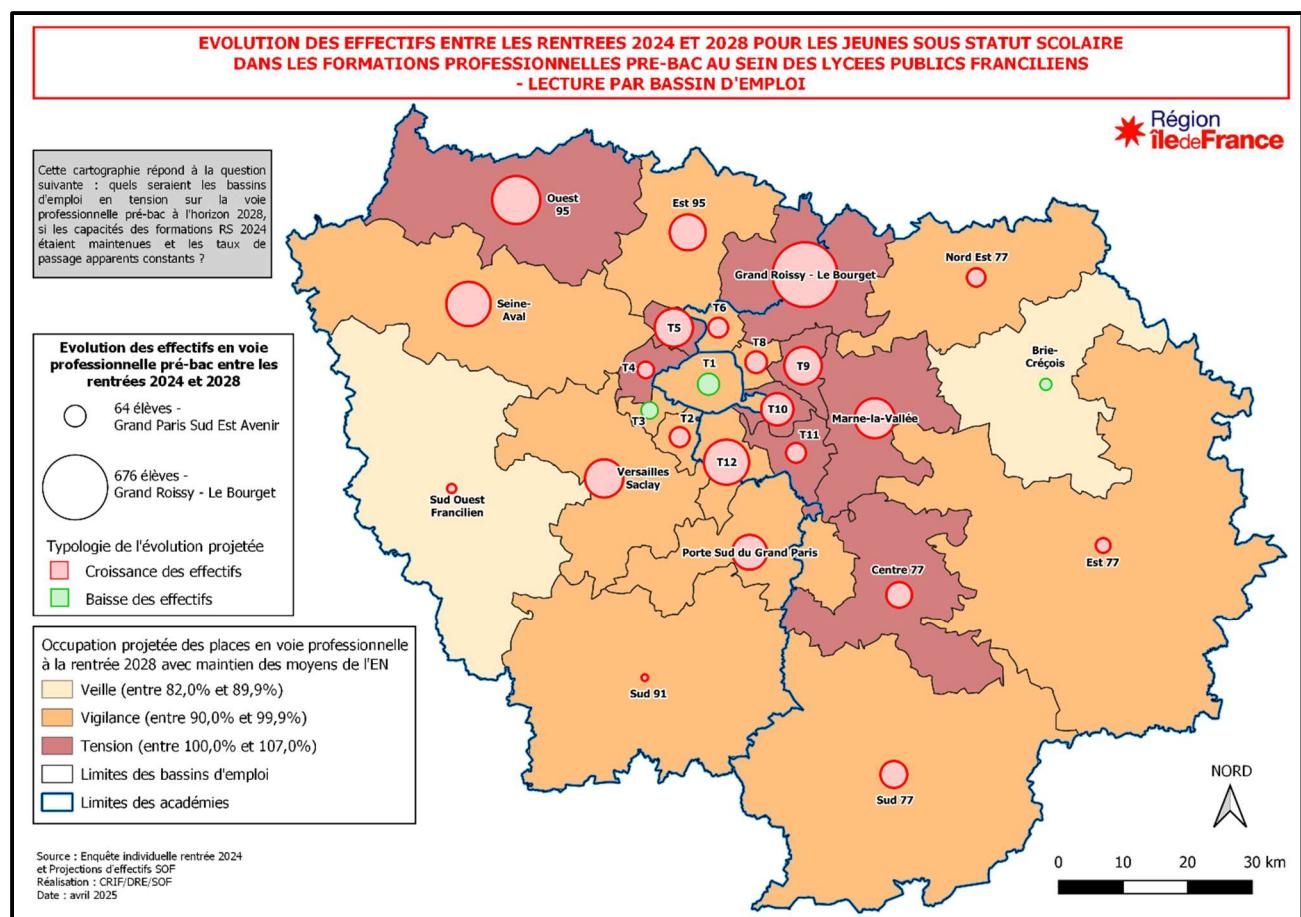
En projection, vingt-trois bassins d'emploi sur les vingt-cinq se situent au-dessus de 90 % d'occupation envisagée d'ici à la rentrée 2028. Cette majorité de territoires entre dans la catégorie des zones nécessitant une vigilance accrue ou une attention en lien avec la suroccupation attendue.

Par conséquent, ce constat général, englobant une vingtaine de territoires, questionne l'évolution du remplissage à l'horizon 2028, au regard de la demande croissante de places en cursus professionnel.

Enfin, on notera l'exception du territoire parisien qui lui connaît un déclin démographique, offrant potentiellement un gisement de places mobilisables dans la voie professionnelle d'un point de vue académique comme interacadémique.

Conclusions :

L'augmentation de la population attendue en cursus pré-bac professionnel concerne quasiment tous les territoires. Les besoins se concentrent sur une zone formant un croissant du Nord-Ouest de l'Île-de-France en passant par l'est de la Seine Saint-Denis, l'est du Val-de-Marne avant de rejoindre la zone à cheval entre les 2/3 nord de l'Essonne et le Centre 77.



Patronyme officiel du bassin d'emploi	Patronyme affiché sur les cartographies
Boucle Nord de Seine (EPT 5)	T5
Brie-Crécois	Brie-Crécois
Centre 77	Centre 77
Est 77	Est 77

Est 95	Est 95
Est Ensemble (EPT 8)	T8
Grand Paris Grand Est (EPT 9)	T9
Grand Paris Seine Ouest (EPT 3)	T3
Grand Paris Sud Est Avenir (EPT 11)	T11
Grand Roissy - Le Bourget	Grand Roissy - Le Bourget
Grand-Orly Seine Bièvre (EPT 12)	T12
Marne la Vallée	Marne la Vallée
Nord Est 77	Nord Est 77
Ouest 95	Ouest 95
Paris (T1)	T1
Paris Est Marne et Bois (EPT 10)	T10
Paris Ouest La Défense (EPT 4)	T4
Plaine Commune (EPT 6)	T6
Porte Sud du Grand Paris	Porte Sud du Grand Paris
Seine-Aval	Seine-Aval
Sud 77	Sud 77
Sud 91	Sud 91
Sud Ouest Francilien	Sud Ouest Francilien
Vallée Sud Grand Paris (EPT 2)	T2
Versailles Saclay	Versailles Saclay

Attractivité des formations professionnelles pré-bac (bac pro et CAP)

Méthodologie des constats, évaluations et limites

Il s'agit d'évaluer l'attractivité des différents cursus de formation professionnelle sur chacun des territoires au regard de la moyenne d'attractivité de l'ensemble des formations professionnelles.

Cet indicateur permet de visualiser par agrégation l'attractivité des formations professionnelles de chaque territoire pour savoir si celui-ci attire (via les vœux sur Affelnet) plus d'élèves à la rentrée scolaire 2024 qu'il n'a de place.

Seuls les taux d'attractivité des formations professionnelles en pré-bac (Bac pro et CAP) au sein des lycées publics et d'un nombre spécifique d'Erea franciliens sont évalués. Ce taux correspond au ratio suivant :

Nombre total de vœux enregistrés en rang 1 sur capacité AFFELNET (Éducation nationale) des formations professionnelles pré-bac (Baccalauréat professionnel et CAP).

D'un point de vue cartographique, la méthode de représentation se base sur les écarts des taux d'attractivité de chaque territoire par rapport à la moyenne régionale annuelle. On peut donc distinguer les territoires ayant des comportements en termes d'attractivité les plus éloignées de la moyenne (les moins attractifs, comme les plus attractifs) mais aussi ceux qui se rapprochent de celle-ci.

En termes de limites, cette approche implique plusieurs considérations :

- Les cartes ne sont pas comparables d'une année sur l'autre, l'usage de la moyenne impliquant une base de référence et de discréétisation différente d'une année sur l'autre.

- L'usage de vœux agrégés ne permet pas de distinguer au sein d'un territoire leur répartition par filière et/ou par formation. Quelques diplômes très/peu attractifs dans un territoire avec une offre limitée peuvent influencer fortement la valeur moyenne du territoire.

Constats et évaluations

En Île-de-France, les formations professionnelles attirent, à la rentrée 2024, 1,15 fois plus de vœux 1 que de places disponibles. Au moment de l'enregistrement des vœux, la demande est donc supérieure à l'offre de places. Dans la pratique, la quasi-totalité des élèves finissent par trouver une place à la fin de la procédure par le truchement de changements d'orientation/vœux et en raison de déperditions en cours de procédure.

Certains cursus présentent une forte attractivité, tels que le CAP pâtisserie ou le Bac Professionnel maintenance automobile. D'autres au contraire, tels que le CAP réalisation industrielle ou le Bac Professionnel Chaudronnerie, moins populaires, présentent de très faibles taux de pression.

A la lecture de la carte, seuls deux territoires dégagent un ratio d'attractivité inférieur à 1, le nombre de vœux 1 étant inférieur au nombre de places. Les bassins de l'Est et du Sud 77, plus ruraux, offrent davantage de places dans l'enseignement public, souhaitées en vœux 1, au contraire du reste de l'Île-de-France.

Certains territoires, où sont enregistrés un taux d'attractivité élevé (Ouest 95, Nord Est 77, T5 – Boucle Nord de Seine, Porte Sud du Grand Paris et Sud 91) rencontrent une forte demande.

Celle-ci s'explique de diverses manières.

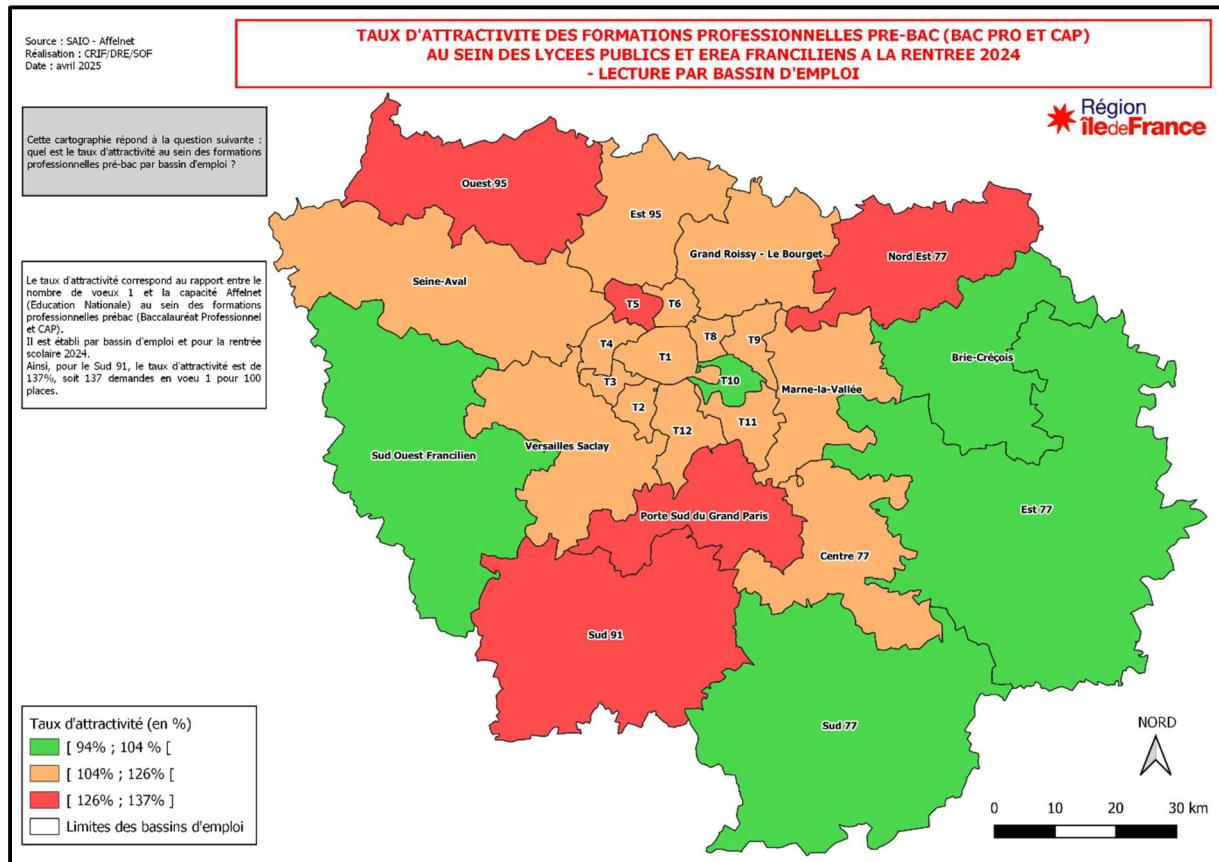
Sur le plan démographique, ces territoires connaissent une augmentation de leurs population lycéenne depuis plusieurs années. Dans le passé, ces bassins comprenaient des établissements pourvus d'un nombre de places dans l'enseignement professionnel moins important qu'à date. Ces contingents de lycées, essentiellement généraux et technologiques offraient moins de sections professionnelles, car la demande y était traditionnellement plus limitée que pour d'autres bassins. Par conséquent, les attentes des élèves y sont vraisemblablement moins corrélées à l'offre actuelle qu'elles le sont sur d'autres territoires (en tous cas, avant modification via la carte des formations).

En outre, le profil social (Indice de Position Sociale) faible des élèves dans certains districts de la Seine-Saint-Denis ou du Val-d'Oise et du Nord de l'Essonne tend à induire une demande plus importante dans la voie professionnelle et un engorgement des places disponibles. À ce constat s'ajoute le facteur de « micromobilité urbaine », lorsque certaines familles réaménagent non loin, au gré du coût de l'immobilier ou en raison de la présence de formations plus attractives sur un autre territoire, ces déplacements impliquant l'arrivée de population sur des territoires dont les services publics (en particulier les lycées professionnels) ne sont plus adaptés à ces volumes de population.

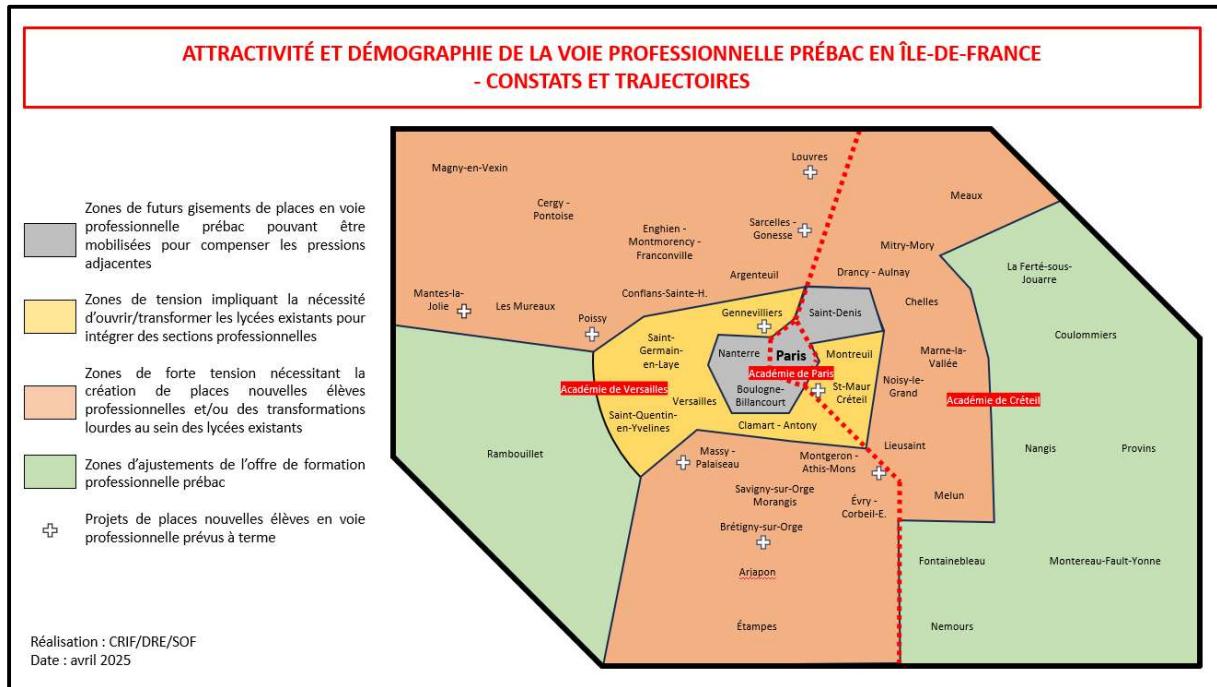
Le bassin EPT 10 Paris Est Marne et Bois présente une enclave entre des territoires ayant une plus grande attractivité. En effet, il propose une offre plus faible en cursus professionnel public, corrélée à une demande en voie professionnelle plus faible. S'y concentre aussi une offre de formations dans le secteur industriel considéré comme peu attractives.

Conclusion :

Le taux d'attractivité est en moyenne supérieur à 1,15 pour l'ensemble du territoire, le nombre de demandes en vœux 1 pour la rentrée scolaire 2024 implique une réflexion sur le nombre de places à disposition et la répartition spatiale de cette tension observe une forte polarisation de valeurs extrêmes d'attractivité / non-attractivité des territoires en particulier sur la zone la plus périphérique de la région. Le comportement en tension ou en manque d'attractivité peut en partie être expliqué par les dynamiques démographiques positives et négatives de ces territoires.

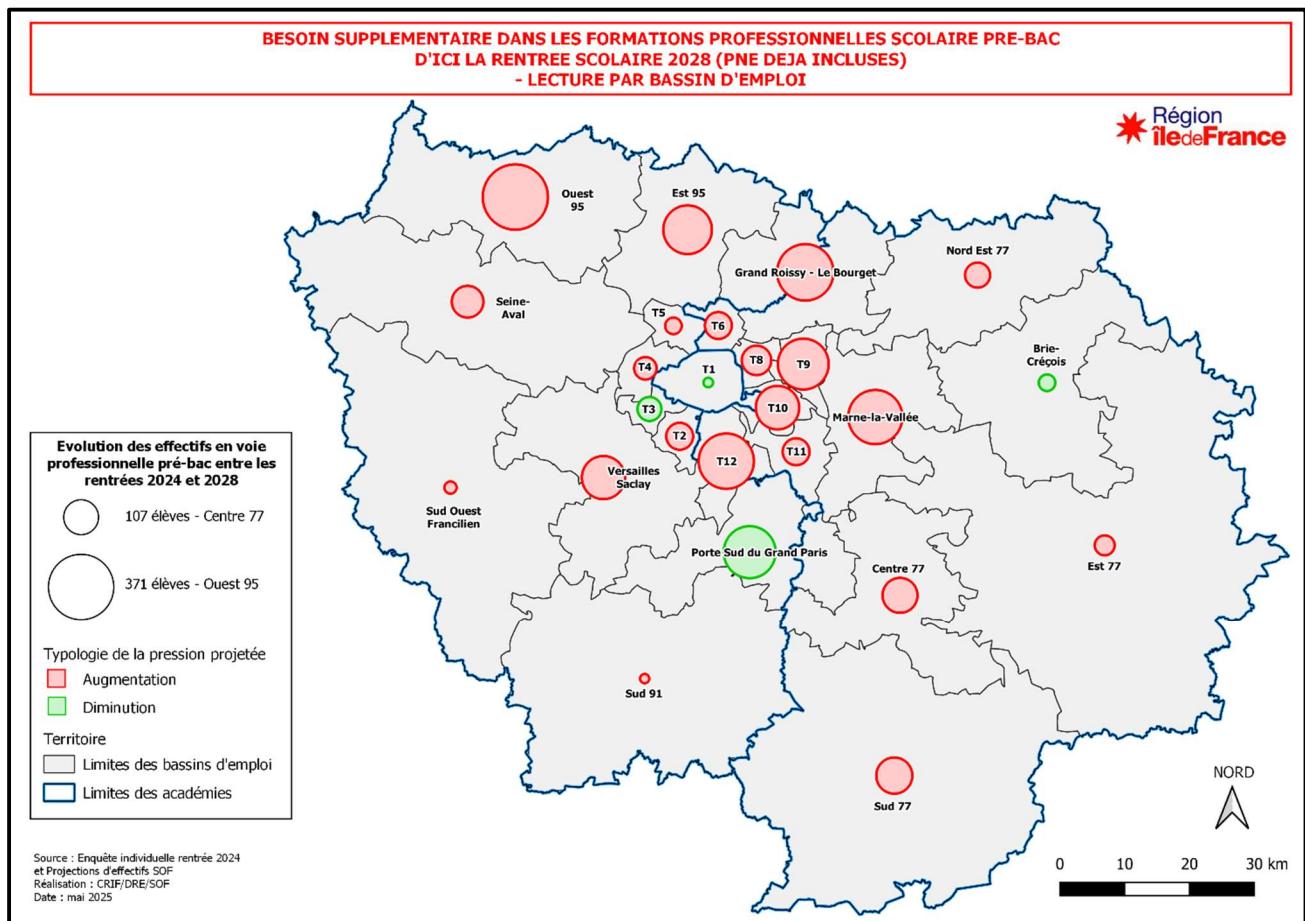


1. Synthèse : projection du taux d'attractivité agrégé des formations professionnelles sur chaque territoire au regard des évolutions démographiques d'ici 2028.



D'ici 2028, des projets sont déjà en cours de réalisation. Leur livraison induit mécaniquement une augmentation des capacités d'accueil via une politique volontariste d'implantation de cursus de voie professionnelle au sein notamment des projets de lycées neufs et d'extensions. Ces places viendront, vraisemblablement, compenser une partie des besoins (par exemple : Carrières-sous-Poissy, Mantes-la-Ville, Louvres, Sarcelles Gonesse).

2. Répartition des besoins en places supplémentaires



ANNEXE 3

LES CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS UN LEVIER POUR TRANSFORMER LA CARTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ILE-DE-FRANCE

Présentation et définition des CMQ

Les Campus des métiers et des qualifications (CMQ) sont des réseaux labellisés créés par décision conjointe de la présidente de Région et du recteur de région académique.

« Le label "campus des métiers et des qualifications" permet d'identifier, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue, qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité en réponse à un enjeu économique national ou régional »⁴.

Chaque campus rassemble sur un territoire donné un réseau d'acteurs intervenant en partenariat :

- des établissements d'enseignement secondaire (lycées généraux, technologiques et professionnels),
- des établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles d'ingénieur...),
- des centres de formation d'apprentis,
- des organismes de formation initiale ou continue (GRETA...),
- des laboratoires de recherche,
- des entreprises,
- des associations,
- des acteurs territoriaux : région, collectivités territoriales, agglomérations, mairies, communes, etc...

Leur développement à l'échelle de la région et leur rayonnement font des Campus des métiers et des qualifications des réseaux experts, des espaces de réflexion collective autour des filières professionnelles et des diffuseurs de ressources dédiées à tous les bénéficiaires de la région Île-de-France.

En Île-de-France, tous les CMQ sont labellisés « excellence », traduisant ainsi une ambition supplémentaire, en matière de lieu d'incarnation, de rayonnement international, de recherche et de démarche qualité.

Tous les CMQ franciliens sont incarnés dans un ou plusieurs lieux, qui contribuent à leur identification et accueillent une partie de leurs activités. Par exemple, le centre d'innovation 4.0 constitue le lieu « totem » du CMQ Industrie du futur (IDF²) à Evry, de même que la Manufacture des Gobelins à Paris pour le CMQ Mode Métiers d'art et du Design (MoMADe). Au sein de la région Île-de-France, chaque CMQ est administrativement porté par un établissement d'enseignement supérieur et de recherche francilien, le plus souvent une université, et piloté par un directeur opérationnel.

Les orientations et décisions clés des CMQ sont prises dans le cadre d'un comité d'orientation stratégique (COS) qui se réunit au moins une fois par an, leur mise en œuvre se fonde sur des indicateurs explicités et conformes aux différents labels et réformes.

⁴ Code de l'éducation, article D335-33

La Région et l'Etat soutiennent financièrement, à parité, les CMQ et contribue à leur coordination en lien avec l'éducation nationale et les universités.

Aujourd'hui, ce sont 10 CMQ qui existent en Île-de-France, dont neuf pleinement actifs et labellisés et un en cours de labellisation (Artisan de l'image). Chacun a vocation à rayonner sur les trois académies. Deux CMQ sont en projet (tourisme, photonique).

Liste des 10 CMQ franciliens

Campus actifs	
Industrie Circulaire de la Mobilité	Établissement porteur : Université Paris-Saclay Label d'excellence : Arrêté du 28 octobre 2022 – Echéance 2027
Industrie Du Futur	Établissement porteur : Université d'Evry Label d'excellence : Arrêté du 4 juin 2024 – Echéance 2029
Sécurité	Établissement porteur : CY Cergy Paris Université Label d'excellence : En cours de renouvellement
Mode, Métiers d'Art et Design	Établissement porteur : École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs Label d'excellence : Arrêté du 4 juin 2024 – Echéance 2029
Santé Autonomie Bien Vieillir	Établissement porteur : Université Paris Est Créteil Label d'excellence : En cours de renouvellement
Transition numérique et écologique de la construction	Établissement porteur : Université Paris Est Créteil Label d'excellence : En cours de renouvellement
Intelligence Artificielle	Établissement porteur : Sorbonne Université – Centre SCAI Label d'excellence : Arrêté du 4 juin 2024 – Echéance 2027
Energie Durable	Établissement porteur : Université Paris-Saclay Label d'excellence : Arrêté du 4 juin 2024 – Echéance 2029
Patrimoine et Artisanat d'Excellence (Versailles)	Etablissement porteur : Université de Cergy (Associatif) Label d'excellence : Arrêté du 4 juin 2024 – Echéance 2029
Campus en cours de labellisation	
Artisan de l'Image	Établissement porteur : Université Paris Est Créteil Montage du dossier de candidature à la labellisation en 2025/2026

Enjeux, échéances et chantiers en cours

Dans le cadre du plan d'investissement France 2030 lancé par le Président de la République en 2021 afin de développer la compétitivité industrielle et les technologies d'avenir, des appels à manifestation d'intérêts, compétences et métiers d'avenir (AMI-CMA) ont été initiés. Ceux-ci doivent permettre d'accélérer la formation aux métiers d'avenir et de répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale ou continue, et d'attractivité des formations. Plusieurs CMQ franciliens ont été lauréats de ces appels à manifestation d'intérêts qui renforcent leur rôle de porteurs de projets innovants et transformants dans les filières stratégiques. Par exemple, le CMQe ICM, lauréat de ce plan d'investissement s'est engagé à développer davantage de colorations dans son secteur; le CMQ EDU a, quant à lui, élaboré le projet PRISME pour amplifier le déploiement des activités de son pôle réseaux ; pour sa part, le CMQ TNEC déploie le projet Eco-Construction Numérique (ECN) dans une logique de transformation de l'offre de formation à l'échelle régionale.

Après plus de dix ans d'existence, les CMQ ont atteint un haut niveau de maturité, d'expertise et d'intégration dans leur écosystème. Ils sont en mesure de **consolider leur rôle pivot dans la transformation des compétences et la valorisation des formations et des métiers**.

ANNEXE 4

LES OUTILS D'ELABORATION ET DE PILOTAGE DE LA CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

ORION : UN OUTIL D'ANALYSE DE LA PERFORMANCE DES FORMATIONS

Présentation de l'outil

L'outil du quadrant disponible sur la plateforme Orion (<https://orion.inserjeunes.beta.gouv.fr>) permet de comparer les taux d'emploi à 6 mois et de poursuite d'études d'une formation à ceux des autres formations de la Région pour un même niveau de diplôme. Le quadrant est basé sur les données InserJeunes produites par la DEPP.

InserJeunes est un dispositif statistique qui produit notamment les indicateurs : taux d'emploi⁵ et taux de poursuite d'études⁶, à partir des données administratives et non pas sur des enquêtes adressées aux jeunes.

À partir de ces données, les positions des formations sont notées de Q1 à Q4 :

- Q1 : taux d'emploi à 6 mois et taux de poursuite d'études supérieurs à la moyenne régionale
- Q2 : taux d'emploi à 6 mois supérieur à la moyenne régionale, mais taux de poursuite d'études inférieur
- Q3 : taux de poursuite d'étude supérieur à la moyenne régionale, mais taux d'emploi à 6 mois inférieur
- Q4 : taux d'emploi à 6 mois et taux de poursuite d'études inférieurs à la moyenne régionale. Ce sont les formations que nous accompagnerons prioritairement sur cette campagne.
 - En outre, le suivi et l'accompagnement des formations en Q4 est une nouvelle politique prioritaire du gouvernement. La DGESCO attend un suivi et accompagnement pluriannuel et progressif sur trois ans de ces formations classées Q4. Pour chacune d'entre elles, à l'échelle des établissements, des solutions et leviers de sécurisation devront être proposées.
- À noter : formations "hors quadrant". Pour des raisons statistiques, certaines formations ne sont pas représentées sur le quadrant :
 - Formations inférieures à 20 sortants sur le cumul des 2 années considérées.
 - Formations rénovées pour lesquelles il n'y a pas encore de données sur les sortants (ex : fusion de code diplômes ASSP).
 - Formations historiques pour lesquelles il n'y a plus d'effectifs en entrée (ex : les options A et B avant leur fusion).

Illustration :

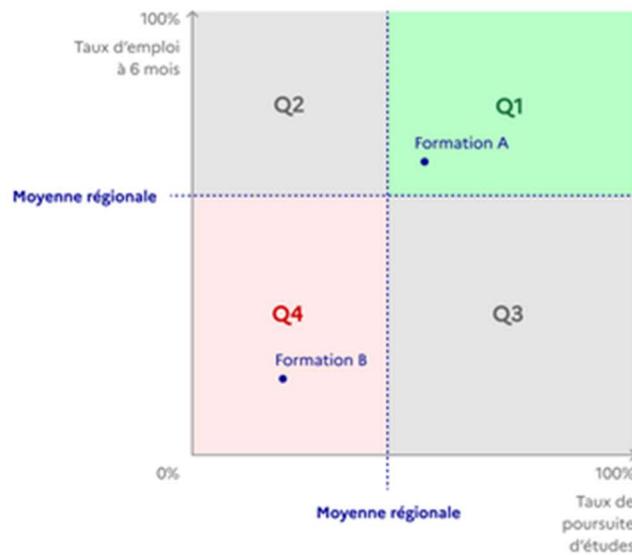
Pour une Région ou un Département et un niveau de diplôme donnés :

- Formation A : taux supérieurs aux taux moyens, elle se place en Q1.
- Formation B : taux inférieurs aux taux moyens, elle se place en Q4.

Une formation qui présente un devenir favorable est placée en Q1, Q2 ou Q3, car au moins un de ses taux est supérieur à la moyenne régionale :

5 Le taux d'emploi est calculé sur la base de la Déclaration Sociale Nominative des entreprises qui permet de savoir si le jeune est en emploi au moment observé (+6, 12 ou 18 mois).

6 Le taux de poursuite d'études se base sur le constat de rentrée qui suit l'année de sortie.



Les axes du quadrant représentent les taux moyens régionaux d'emploi à 6 mois et de poursuite d'études, pour le niveau de diplôme sélectionné (par défaut, l'affichage dans les panoramas est au niveau BAC PRO). On considère la moyenne régionale, y compris pour le panorama départemental.

Par exemple, une formation présentant un taux d'emploi à 6 mois de 50% et un taux de poursuite d'études de 50% pourra être placée en Q1 dans une Région et en Q4 dans une autre, selon les taux moyens.

Vigilance sur l'interprétation de ces données :

Comme tout indicateur, celui du positionnement d'une formation dans un quadrant présente des limites. Voici les principales précautions d'interprétation et d'usage de cet indicateur :

- Certains établissements proposants ces formations classées Q4, ont pour ces formations des taux d'insertion et /ou de poursuite d'études supérieurs aux taux moyens du type de diplôme concerné (CAP, Bac pro, BTS). Ainsi, on observe par exemple que 50% des lycées⁷ qui dispensent un Bac pro classé en Q4 ont un taux d'insertion supérieur au taux d'insertion moyen de l'ensemble des Bac pro.
- En outre, pour les formations dans un quadrant autre que le Q4, une attention particulière sera nécessaire à l'échelle de l'établissement quand les taux observés sont en dessous des moyennes régionales d'insertion et/ou de poursuite.

En résumé des deux précédents points, il faut donc considérer « l'effet établissement » sur le positionnement dans le quadrant.

- Les frontières entre les quadrants ne doivent pas être rigides. Les axes du quadrant correspondent aux taux moyens régionaux d'emploi à six mois et de poursuite d'études. Les formations sont positionnées en fonction de ces deux indicateurs. Toutefois, certaines d'entre elles se situent à la limite d'un changement de quadrant, leurs résultats étant très proches des seuils définis. De fait, elles peuvent basculer d'un quadrant à l'autre.
- Au sein des diplômes identifiés en Q4, la très grande dispersion des indicateurs (taux d'insertion et de poursuite d'études) recouvre des situations très différentes d'un diplôme à l'autre. Par exemple, le taux de poursuite d'études des CAP en Q4 est

⁷ Seuls sont considérés ici les établissements pour lesquels le taux d'insertion et le taux de poursuite d'études sont renseignés.

inférieur au taux moyen régional mais l'écart à la moyenne va de -4 points⁸ à -34 points⁹. De la même façon, l'écart de taux d'insertion pour ce type diplôme est de -2 points¹⁰ à -19 points¹¹.

- Au-delà du positionnement de la formation dans un quadrant, il y a lieu de tenir compte de la dispersion du taux de devenir favorable au sein du quadrant considéré. Pour les CAP par exemple, on constate que le quart le plus fragile des CAP classés en Q2 a un taux de devenir moins favorable que la moitié la plus solide des CAP classés en Q4.

NB : Le taux faible d'insertion de certains diplômes peut être expliqué par le fait que la majorité des sortants sont dans un emploi indépendant ou en auto-entrepreneur, soit des typologies d'emploi qui ne sont pas intégrées dans les données prises en compte par Inserjeunes.

Afin de pallier les limites de cette représentation, il est prévu de tenir compte de l'historique de positionnement des formations dans les quadrants. Une attention prioritaire sera portée aux formations présentant les taux les plus dégradés au sein du quadrant 4, sans pour autant exclure celles affichant des indicateurs particulièrement faibles dans les autres quadrants.

Formations Q4 en Ile-de-France

Pour des données d'inserjeunes cumulées de 2021-2022 et 2022-2023, 48 diplômes, parmi les 350 proposés en Ile-de-France (14 %) sont classés en Q4 et regroupent 28 276 élèves soit 19 % de l'effectif scolarisé en voie professionnelle en lycées publics et privés sous contrat.

Parmi les 462 lycées franciliens (publics et privés sous contrat) qui proposent au moins une formation professionnelle, 284 d'entre eux (soit 6 sur 10) proposent au moins une formation de Q4.

- 284 établissements proposent au moins une formation de Q4 sur 462 établissements
- 124 établissements proposent au moins une formation de CAP classée Q4 sur 226 établissements proposant au moins un CAP
- 187 établissements proposent au moins une formation de bac pro classée Q4 sur 329 établissements proposant au moins un BAC PRO
- 110 établissements proposent au moins une formation de BTS classée Q4 sur 295 établissements proposant au moins un BTS

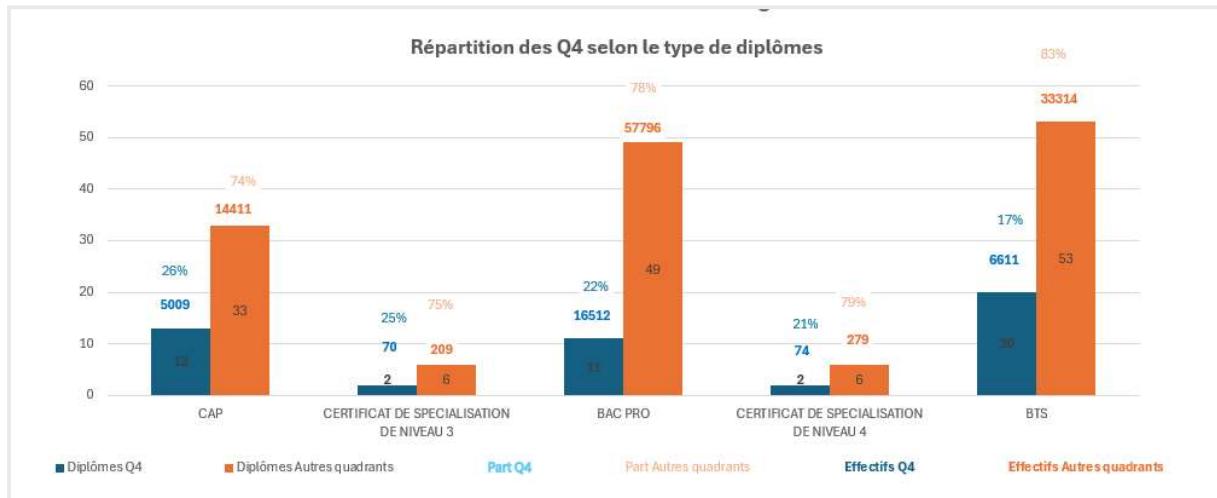
8 CAP EN 2 ANS Carrossiers automobile ; Equipier polyvalent du commerce ; Réparation des carrosseries.

9 CAP EN 1 AN Equipier polyvalent du commerce.

10 CAP EN 2 ANS Carrossier automobile ; Réparation des carrosseries

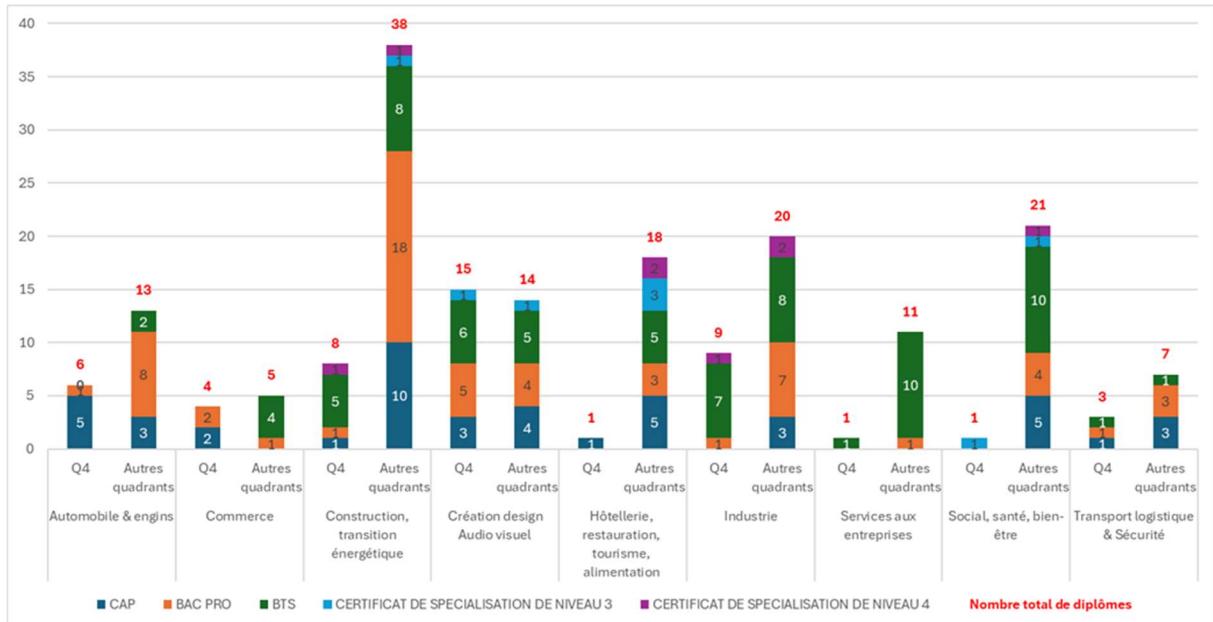
11 CAP EN 2 ANS Conducteur livreur de marchandises.

Graphique 1 : Répartition des Q4 (formations et effectifs) franciliens par type de diplôme

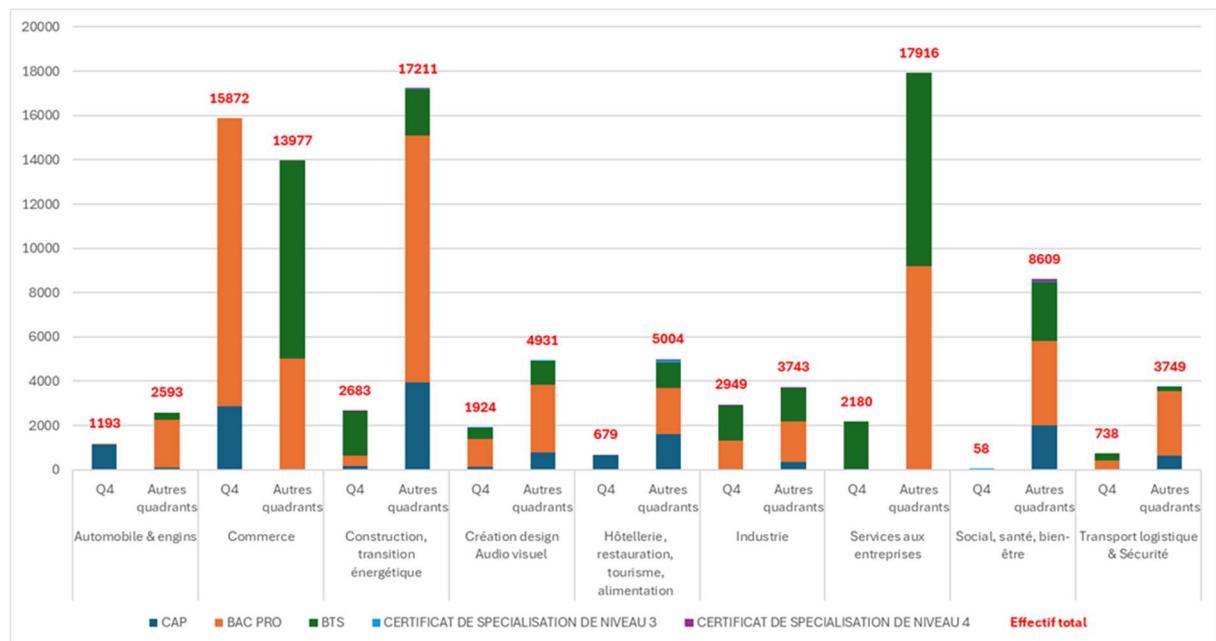


Note de lecture : sont comptabilisés 13 CAP en Q4 parmi les 46 formations du même niveau. En 2024, ces CAP en Q4 regroupent 5 009 élèves soit 26% de l'effectif global des CAP.

Graphique 2 : Répartition des formations en Q4 par famille de filières et types de diplômes (et comparaison avec les autres quadrants)



Graphique 3 : Répartition des effectifs en Q4 par famille de filières et types de diplômes (et comparaison avec les autres quadrants)



Les formations classées en Q4 rassemblent les publics les plus fragiles socialement et/ou scolairement :

- les Terminales des formations classées Q4 comptabilisent 45% d'élèves défavorisés contre 34% pour les Terminales classées en Q1 ;
- 30% des entrants en CAP en 2 ans classés en Q4 sont issus de SEGPA contre 16% pour les CAP classées en Q1 ;
- 40% des entrants en BTS classés Q4 sont issus de Bac professionnel contre et 21% d'entre eux le sont en Q1.

Stratégie de suivi et d'accompagnement des formations en Q4

Six filières stratégiques ont été définies parmi les 10 familles de filières construites conjointement par la Région Île-de-France et la Région académique :

- Services aux entreprises ;
- Construction et transition énergétique ;
- Santé social bien-être ;
- Industrie ;
- Transport logistique et sécurité ;
- Commerce - vente.

Ces six filières présentent un caractère prioritaire, pour plusieurs raisons :

- En lien avec France 2030, les filières correspondent à des métiers en tension ou d'avenir.
- Elles se positionnent dans le quadrant Q4, représentent des flux importants et nécessitent un accompagnement.
- Afin de tendre vers le plein emploi et de favoriser une insertion professionnelle réussie pour l'ensemble des jeunes, une attention particulière doit être portée aux formations affichant des taux de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle défavorables. Intervenir sur ces formations, c'est offrir aux jeunes concernés de meilleures perspectives, qu'il s'agisse d'une intégration sur le marché du travail ou de la poursuite de leur parcours d'études après l'obtention du diplôme. À cette fin, un ensemble d'indicateurs partagés et d'outils mis à disposition par l'État et la Région permet d'appuyer l'analyse et l'action :

- Autres indicateurs Orion ;

- Préconisations Etat/Région ;
- Conclusions des GT filières ; pour chaque filière prioritaire susnommée, des GT filières ont réuni les services académiques, les services régionaux, les branches, les CMQ, etc. afin d'étudier les formations par famille de filières en accordant une attention plus particulière aux formations en Q4 et les volumes importants ;
- Etude IPR en appui.

Ces travaux alimentent les pistes de réflexion et d'amélioration pour chacune des formations concernées par le quadrant Q4, en proposant des solutions adaptées et personnalisées à l'échelle de l'établissement.

Cette stratégie se formalise de plusieurs manières :

- Par l'animation filière : identification des établissements proposant des formations en Q4 parmi les 6 filières prioritaires en étalant sur une pluri annualité de trois ans afin de garantir un suivi progressif. À chaque campagne, les chefs de pôle cibleront les établissements concernés et accompagneront les équipes pédagogiques dans la mise en place des solutions à la mairie de l'établissement. Ainsi, « l'effet établissement » sera pleinement intégré à la réflexion en tenant compte de l'ensemble de ses attributs socioéconomiques et spatiaux.
- Dans le cadre de l'évolution de la carte des formations : accompagnement par les équipes du service de la DRAFPIC pour l'élaboration des projets en tenant compte du positionnement dans le quadrant. Les préconisations État/Région et l'étude IPR sont également pleinement intégrées à la réflexion.
- Parallèlement au travail de révision de la carte des formations : mobilisation autour de l'accompagnement global des parcours est envisagée. Celle-ci doit couvrir l'ensemble du continuum, depuis l'orientation initiale jusqu'à l'insertion professionnelle, en intégrant la prévention du décrochage scolaire et le soutien à la réussite aux examens.

LES GROUPES DE TRAVAIL PAR FILIERE

Les GT filières permettent d'adapter l'offre de formation professionnelle afin de répondre aux évolutions du marché du travail et à la diversité des besoins des apprenants. Les orientations proposées s'organisent autour de quatre axes : le renforcement des liens avec le monde professionnel, la flexibilisation des parcours, une attention renouvelée à l'attractivité des formations et à l'orientation, ainsi qu'un investissement soutenu dans la qualité pédagogique et les équipements.

Pour chacune des six filières identifiées, la Région académique a mis en place des groupes de travail réunissant les services académiques, les corps d'inspection, les conseillers en formation professionnelle, la Région et les branches professionnelles. Chaque groupe se réunit à deux reprises. Les travaux menés ont accordé une attention particulière aux formations affichant des taux d'insertion et de poursuite d'études inférieurs aux moyennes régionales, ainsi qu'à celles accueillant un nombre important d'élèves. Ces travaux donnent lieu à production de propositions pour faire évoluer l'offre de formation.

Solutions et Pistes d'Amélioration Globales :

- **Renforcement des partenariats avec le monde professionnel : Une collaboration étroite avec les entreprises** est considérée essentielle pour adapter les formations aux besoins du marché. Cela inclut le développement de **colorations de diplômes** en lien avec les spécificités locales et les secteurs porteurs, l'implication des professionnels dans la formation (professeurs associés), et le développement de l'alternance. Il convient également d'insister sur le rôle des RBDE (responsables du bureau des entreprises en lycée), des chargés de mission REE et des Ingénieurs pour l'école qui sont un point d'appuis au développement de la relation entre les entreprises et les lycées.

- **Développement de parcours plus individualisés et modulaires** : L'idée de **valider les compétences par blocs** et de proposer des *parcours en mixité ou hybrides (1+2 ou 2+1) (scolaire/apprentissage) ou des formations complémentaires* (FCIL, CS, titres professionnels) est avancée pour mieux répondre aux besoins des apprenants et favoriser l'insertion.
- **Amélioration de l'orientation et de l'attractivité des filières** : Des actions de **découverte des métiers**, l'immersion des enseignants, la valorisation des parcours, et une communication adaptée aux jeunes sont proposées pour lutter contre les stéréotypes et améliorer l'attractivité des formations professionnelles et aux métiers en suscitant chez des vocations. Développement de ces outils dans le cadre du parcours avenir de la 5eme à la 3eme et pilotage pédagogique par l'inspection pour développer des mallettes pédagogiques dans le but d'expliquer les métiers, par exemple l'industrie notamment par le campus Industrie du futur. Ces dispositifs sont créés dans le but d'augmenter l'attractivité des filières et notamment l'indicateur « taux de pression »
- **Consolidation des liens entre les différents niveaux de formation** : Le développement de **liaisons Bac Pro – BTS (parcours "Y", trouver une articulation, un « fil rouge » entre les formations au sein d'un établissement, mini stages, immersion en classes, de classes passerelles)**, et le travail sur le "bac +1" sont envisagés pour fluidifier les parcours dans le cadre de l'insertion professionnelle et faciliter la poursuite d'études.
- **Amélioration de la coordination et de la communication entre les acteurs** : Une meilleure **collaboration entre les établissements de formation, les entreprises, les inspecteurs, et les services de la région académique** est essentielle pour une mise en œuvre efficace des actions et une adaptation pertinente de l'offre de formation.

LA COMMISSION COLORATIONS

A la demande de la DGESCO, chaque Région académique installe une commission colorations dans le cadre de l'évolution de la carte des formations. Cette commission réunit le service DRAFPIC, le service DRAIO, les corps d'inspection et des chefs d'établissement ainsi que la Région.

La commission coloration a pour objectif de proposer des outils de suivi, d'accompagnement et d'évaluation des colorations existantes ou en cours de développement en Île-de-France. Instaurée pour la première année en Île de France, les modalités de fonctionnement sont en cours d'élaboration, mais elle a d'ores et déjà produit un état des lieux des colorations en Île de France, élaboré une grille d'autoévaluation et d'instruction de projets de coloration et travaille à l'élaboration d'une attestation de compétence qui serait délivrée aux élèves qui ont bénéficié d'un enseignement "coloré".

UNE ANALYSE CONJOINTE ETAT / REGION SUR LES DIPLOMES DE LA VOIE PROFESSIONNELLE : LE PROCESSUS DE PRECONISATION ETAT-REGION

Le processus de préconisation sur les diplômes est au cœur de la transformation de la carte des formations. La Région Île-de-France et la Région académique la mettent en œuvre de manière conjointe.

Celles-ci sont établies selon les besoins en emploi et compétence au niveau régional tout en considérant les dynamiques propres à chaque diplômes (taux d'insertion, demande sociale, taux de remplissage...).

Les préconisations par diplôme doivent servir aux chefs d'établissements pour leur proposition de projets d'évolution de la carte des formations en amont de l'instruction des mesures de rentrée. Elles constituent aussi un outil pour les acteurs de l'orientation dans leur travail de promotion de l'offre de formation au niveau régional.

Les préconisations État-Région sont réactualisées annuellement pour ces six filières.

Objectif et périmètre des préconisations relative à la formation professionnelle initiale

Les préconisations visent à une meilleure cohérence entre les besoins du marché de l'emploi et les diplômes de la voie professionnelle initiale en répondant à quatre objectifs :

- Bâtir une offre de formation diversifiée tout en veillant à un maillage territorial pertinent
- Répondre aux besoins du marché de l'emploi francilien
- Prendre en compte la demande sociale des familles dans la construction de l'offre (information sur les formations et les métiers, accompagnement à l'élaboration du projet d'orientation, attractivité et valorisation des formations insérantes, sécurisation des parcours...)
- Etablir un outil d'aide à la conception des projets d'évolution de l'offre de formation pour les chefs d'établissements, les inspecteurs et les services académiques.

L'Etat et la Région les émettent conjointement sur la base de six commentaires d'actions assorties de recommandations, au regard du niveau de formation dispensé en lycées et en CFA.

Les catégories de préconisations sont définies selon plusieurs indicateurs (DARES, IPR, DRIEETS, FranceTravail, Inserjeunes, Affelnet, Parcoursup, etc.) : *taux de tension, taux de remplissage, taux d'insertion professionnelle 6 mois et 12 mois, taux de poursuite d'études, positionnement dans le quadrant, nombre de formations présentes en Île-de-France, capacités, places vacantes, besoins en emploi et en compétences, origine scolaire des élèves...*

Les catégories sont les suivantes :

1. Développer, car il est souhaitable que les capacités d'accueil nouvelles soient proposées.
2. Envisager un développement, car quelques capacités nouvelles peuvent être proposées.
3. Ne pas réduire, car il est souhaitable de ne plus diminuer les capacités d'accueil et/ou de mieux les utiliser afin d'accueillir plus de formés.
4. Maintenir, car il est souhaitable de préserver l'offre ou d'en éviter une variation importante.
5. Ne pas développer, car il est nécessaire de ne plus créer de capacités d'accueil supplémentaire.
6. Réduire, car il n'est pas souhaitable de développer de capacités dans une formation aux indicateurs dégradés susnommés.

Un choix de préconisations s'applique pour un diplôme à l'échelle régionale.

Les préconisations sont établies de manière collégiale entre l'Etat et la Région pour les 6 familles de filières retenues (Industrie/ Construction transition énergétique/ Transport logistique & Sécurité/ Service aux entreprises/Accueil et commerce /Social, santé, bien-être).

Ces préconisations sont co-définies de la manière suivante par chacune des parties :

- Par le service de l'offre de formation (SOF) pour la Région Île-de-France ;
- Par des groupes de travail filières composés d'inspecteurs spécialistes, conseillers en formation professionnelle, DO de CMQ quand cela est possible, et les branches professionnelles pour chacune des 6 familles de filières, en pilotage par les chefs de pôle DRAFPIC.

Ces préconisations suivent le calendrier suivant :

- Phase préparatoire en octobre : identification des filières stratégiques qui feront l'objet de préconisations.
- Phase de préconisation du 15 janvier au 15 avril : Une cadence de transmission des préconisations par famille de filière est établie avec un envoi tous les 15 jours en bilatérale. Par exemple, sur une filière donnée, la RA adresse une proposition de préconisations à la Région qui revient vers cette première au bout de 15 jours et ainsi de suite. Ce process se fait de manière conjointe et réversible.
- Validation des préconisations pour le 15 avril et publication sur les sites de la Région et de la Région académique pour appuyer les chefs d'établissement dans l'élaboration de leurs projets d'évolution de la carte des formations.

Concernant les quatre familles de filières restantes : HTR/ Création design audiovisuel/ Automobile & Engins, la Région formulera des préconisations et les transmettra à la DRAFPIC pour un retour.

Pour information la famille de filières Agriculture & Aménagement paysager relève du ministère de l'agriculture et les préconisations sont établies par le service du ministère de l'agriculture.

Ces préconisations sont réactualisées tous les ans en suivant le même calendrier que celui indiqué plus haut.

LA CAMPAGNE ANNUELLE DES MESURES DE RENTREE

Chaque année, la Région et la région académique, en s'appuyant sur les propositions des établissements, font évoluer la carte des formations professionnelles initiales.

Les enjeux

- Faire évoluer l'offre de formation professionnelle initiale dans les établissements publics et privés sous contrat pour assurer à chaque jeune une insertion professionnelle ou une poursuite d'études réussie.
- Développer les formations post-troisième insérantes ou qui permettent des poursuites d'études réussies, pour lesquelles les tensions d'affectation sont très fortes.
- Mieux répondre aux besoins des entreprises franciliennes en partenariat avec les acteurs économiques.
 - o Prioritairement dans les filières en tension et/ou d'avenir : services aux entreprises ; construction et transition énergétique ; santé sociale bien-être ; industrie ; transport logistique et commerce-vente.
- Renforcer la cohérence et la lisibilité des parcours de formation, du bac-3 à l'enseignement supérieur, notamment en lien avec un CMQ quand la formation appartient à une filière représentée par un CMQ.
- Construction de parcours sécurisés : certificats de spécialisation, CAP 1 an, FCIL, colorations des diplômes en lien avec une filière stratégique.

Les points de vigilance

- Analyse des dynamiques économiques, territoriales, démographiques des bassins de formation.
- Analyse et veille des données relatives :
 - o aux filières, besoins en emploi et compétences... ;
 - o à l'appareil de formation : évolution des référentiels, diplômes, offre existante.
- Cohérence des projets avec les axes et filières stratégiques identifiés par la Région et la région académique.
- Attractivité des formations, taux d'occupation, analyse prévisionnelle des évolutions d'effectifs, poursuites d'études, insertion.

- Analyse RH : compétences disponibles, à mobiliser, à accompagner.

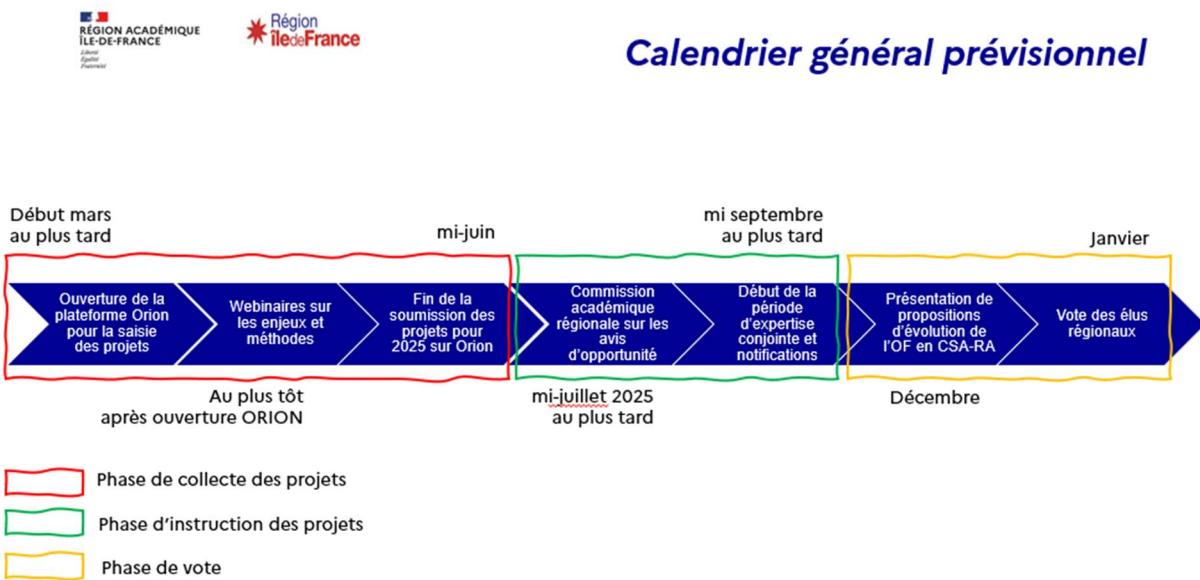
Axes stratégiques prioritaires

- 1) Les filières stratégiques du plan France 2030
- 2) Les 6 filières prioritaires État-Région qui bénéficient d'un accompagnement renforcé :
 - Services aux entreprises
 - Industrie
 - Social santé et bien-être
 - Accueil/commerce
 - Construction/transition énergétique
 - Transport logistique et sécurité
- 3) Suivi et accompagnement renforcé des formations dites « Q4 » (taux d'insertion professionnelle + poursuite d'études inférieurs aux taux régionaux) ou présentant des flux importants.

Indicateurs disponibles pour faire évoluer l'offre de formation existante :

- La console de pilotage Orion.
- Les Outils de comparaison des métiers en tension par département ou région par DARES.
- L'application Archipel (Restitution et choix d'indicateurs de pilotage des établissements et écoles) via ARENA.
- Les préconisations État-Région.
- Les travaux de l'OREF pour expertiser les besoins en emploi et en compétences en IDF.

Calendrier général “type” pour une campagne d'évolution de la carte des formations



Un processus pour piloter l'évolution de la carte des formations

Objectif : une transformation ambitieuse et concertée de la carte des formations professionnelles initiales en Île-de-France

Pour l'atteindre :

- Clarifier les rôles des acteurs de l'Éducation nationale en définissant précisément

les missions et le périmètre de responsabilité de chacun, ainsi que les interactions entre eux, afin de prévenir tout chevauchement ou toute lacune dans les actions menées.

- **Fluidifier les interactions entre les acteurs** en veillant à ce que chacun dispose, au moment opportun, de toutes les informations et ressources nécessaires pour agir efficacement.
- **Partager une vision commune de la contribution de chacun au résultat final** en permettant à chaque acteur de comprendre comment son action s'intègre dans le processus global et influe concrètement sur le résultat final.
- **Installer durablement une dynamique d'amélioration continue de l'organisation mise en place pour conduire la transformation de la carte** en réanalysant annuellement l'organisation mise en place, en tirant parti des retours d'expérience et en engageant les améliorations nécessaires.

Au-delà de la formalisation des actions entre les différents acteurs, ce processus se traduit également par le planning de mise en œuvre très opérationnel ci-dessous :

* à définir au niveau de chaque académie, selon l'organisation en place

Année 2025 et suivantes

	Processus	Coordonnateurs	Modalités	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
A. CADRAGE ET PRÉCONISATIONS	RA1. Formuler un avis sur les préconisations relatives à l'offre de formation formulées par la région	SGRA / DRAFPIC													
	A1. Apporter une expertise pédagogique et sectorielle sur l'appareil de formation	Doyens des inspecteurs du 2nd degré et/ou autre acteur désigné selon l'organisation de chaque académie*													
	RA2. Analyser, par filière, les besoins en formation au regard des besoins en emploi et en compétences du territoire	SGRA / DRAFPIC (en lien avec la Région IDF)	GT filières, en lien avec la Région												
	E1. Analyser la situation de l'établissement et faire émerger des propositions d'évolution	Chefs d'établissement	Réunions organisées par les établissements associant les acteurs économiques et partenaires habituels												
	RA3. Croiser les propositions des établissements avec les enjeux de chaque territoire et des établissements	Sous-préfets / SGRA / DRAFPIC	Animations par filières												
	RA4. Formuler des recommandations et agir pour faire évoluer les représentations et promouvoir les nouvelles formations	SGRA / DRAIO													
	A2. Déterminer les principaux enjeux RH à considérer et identifier les tendances principales en matière de besoins de recrutement et d'adaptation de l'appareil de formation	Secrétaires généraux d'académie*													
	RA5. Ajuster la méthodologie d'évolution de la carte des formations et actualiser le document de cadrage (si besoin)	SGRA / DRAFPIC (en lien avec la Région IDF)	en lien avec la Région												
	E2. Définir le projet d'évolution de l'offre de formation	Chefs d'établissement													
	RA6. Accompagner les établissements dans l'élaboration de leurs projets	SGRA / DRAFPIC	A l'aide de fiches établissements												
B. DÉFINITION DES PROJETS	A3. Accompagner les établissements dans l'élaboration de leurs projets	Recteurs d'académie*													
	E3. Formaliser et transmettre le projet d'évolution de l'offre de formation	Chefs d'établissement													
	RA7. Élaborer des supports d'aide à l'analyse de la faisabilité des projets	SGRA / DRAFPIC													
	A4. Émettre un préavis d'opportunité sur les projets, tenant compte d'une première estimation des moyens requis par les projets, d'une analyse RH et d'une analyse des dynamiques économiques territoriales, démographiques et des bassins de formation	Recteurs d'académie*													
C. INSTRUCTION ET AVIS DÉFINITIFS SUR LES PROJETS	RA8 - Émettre un avis sur la faisabilité des projets	SGRA / DRAFPIC													
	RA9. Émettre un avis d'opportunité sur les projets des établissements ; Dialoguer avec la Région IDF sur ces avis	SGRA / DRAFPIC	Commission régionale académique d'arbitrage des avis d'opportunité												
	A5. Confirmer la faisabilité des projets des établissements en termes de moyens	Secrétaires généraux d'académie*	CSA moyens dans les académies												
	RA10. Arrêter définitivement les avis sur les projets sur lesquels l'Éducation nationale s'engage, après dialog. social	SGRA / DRAFPIC	CSA régional académique spécial carte formations												

ANNEXE 4 BIS

CALENDRIER ANNUEL DES MESURES DE RENTREE POUR LA MODIFICATION DE LA CARTE FPI

Évolution de la carte des formations professionnelles initiales des lycées d'Île-de-France à compter de la rentrée scolaire 2026

Calendrier de mise en œuvre des processus contribuant à la définition de la carte des formations professionnelles initiales en région Île-de-France

V4Calendrier processus carte FPI

18/04/2025

Couleur	Début	Fin	Processus	Acteurs	Pilotes	Modalités	Campagne 2025 évolution de la carte FPI Etat/Région											
							Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	June	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Bleu	1/1	15/4	Définition des préconisations Etat/Région	DRAFPIC/SOF	Chef de pôle FPI et Chargé de mission SOF	réactualisation des préconisations Etat/région												
Magenta	1/3	1/3	Webinaire CE Enjeux et méthode	SOF/DRAFPIC/Orion	DRAFPIC	présentation des enjeux et nouvelles modalités de dépôt des projets sur Orion												
Vert	1/3	17/6	Saisie Orion	CE	DRAFPIC													
Rouge brique	15/3	1/7	Suivi des projets dans Orion	DRAFPIC	DRAFPIC	suivi et accompagnement des CE par les chefs de pôle FPI												
Doré	15/3	1/7	Collecte des avis Etat	DRAFPIC, DSSEN, inspecteurs	DRAFPIC	expertiser les projets (cadre/hors-cadre)												
Vert olive	15/3	1/9	Retours préavis Région	RIDF	SOF	examen au fil de l'eau (pluriannuité éventuelle)												
Rouge clair	1/7	1/7	Commission d'avis d'opportunité RA	DSSEN, SGA, DRAFPIC	SGRA	études des projets avec des avis divergents												
Fushia	1/7	15/9	Passage Orion vers Sofa	DRAFPIC/DOS	DRAFPIC	conversion du fichier Orion et saisie dans Sofa												
Rouge foncé	15/9	15/12	Instruction de faisabilité des projets	DRAFPIC/SOF	DRAFPIC/SOF	bilatérales DRAFPIC/RIDF par académie												
Rouge clair	15/12	15/12	CSA (comité social d'administration) régional académique carte FPI	DRAFPIC, DSSEN, inspecteurs, OS	SGRA	présentation et vote des MR année N+1												
Vert forêt	30/1	30/1	CP Région	RIDF	SOF	présentation et vote des MR année N+1												

NB : Le calendrier ci-dessous est valable pour la campagne 2025 pour des mesures de la rentrée 2026. Si les principales échéances sont les mêmes d'une campagne à l'autre, les dates peuvent évoluer légèrement.

Les enjeux

- Faire évoluer l'offre de formation professionnelle initiale dans les établissements publics et privés sous contrat pour assurer à chaque jeune une insertion professionnelle ou une poursuite d'études réussie.
- Développer les formations post-troisième insérantes ou qui permettent des poursuites d'études réussies, pour lesquelles les tensions d'affectation sont très fortes.
- Mieux répondre aux besoins des entreprises franciliennes en partenariat avec les acteurs économiques.
 - o Prioritairement dans les filières en tension et/ou d'avenir : services aux entreprises ; construction et transition énergétique ; santé sociale bien-être ; industrie ; transport logistique et commerce-vente.
- Renforcer la cohérence et la lisibilité des parcours de formation, du bac-3 à l'enseignement supérieur, notamment en lien avec un CMQ quand la formation appartient à une filière représentée par un CMQ :
- Construction de parcours sécurisés : certificats de spécialisation, CAP 1 an, FCIL, colorations des diplômes en lien avec une filière stratégique.

Les points de vigilance

- Analyse des dynamiques économiques, territoriales, démographiques des bassins de formation ;
- Analyse et veille des données relatives :
 - o aux filières, besoins en emploi et compétences... ;
 - o à l'appareil de formation : évolution des référentiels, diplômes, offre existante ;
- Cohérence des projets avec les axes et filières stratégiques identifiés par la Région et

- la région académique ;
- Attractivité des formations, taux d'occupation, analyse prévisionnelle des évolutions d'effectifs, poursuites d'études, insertion ;
- Analyse RH : compétences disponibles, à mobiliser, à accompagner.

Axes stratégiques prioritaires

- 1) Les filières stratégiques du plan France 2030
- 2) Les 6 filières prioritaires État–Région qui bénéficient d'un accompagnement renforcé :
 - Services aux entreprises
 - Industrie
 - Social santé et bien-être
 - Accueil/commerce
 - Construction/transition énergétique
 - Transport logistique et sécurité
- 3) Suivi et accompagnement renforcé des formations dites « Q4 » (taux d'insertion professionnelle + poursuite d'études < aux taux régionaux) ou présentant des flux importants.

Calendrier général type pour une campagne d'évolution de la carte des formations :

- Ouverture de la plateforme Orion pour la saisie des projets
- Webinaires sur les enjeux et méthodes
- Fin de la soumission des projets pour 2025 sur Orion
- Commission académique régionale sur les avis d'opportunité
- Début de la période d'expertise conjointe et notifications
- Présentation de propositions d'évolution de l'OF en CSA-RA
- Vote des élus régionaux

Indicateurs disponibles pour faire évoluer l'offre de formation existante :

- La console de pilotage Orion
- Les Outils de comparaison des métiers en tension par département ou région par DARES
- L'application Archipel (Restitution et choix d'indicateurs de pilotage des établissements et écoles) via ARENA
- Les préconisations État-Région en cours de définition (disponibles à partir d'avril sur le site de la Région et de la région académique)
- Étude OREF pour expertiser les besoins en emploi et en compétences en IDF.

ANNEXE 5

ENGAGER UN PLAN DE MODERNISATION DES PLATEAUX TECHNIQUES AFIN DE GARANTIR LEUR ADAPTABILITE AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX NOUVEAUX BESOINS

Le Code de l'éducation, par son article L214-6, confie à la Région la charge des équipements pédagogiques. La Région Île-de-France est engagée dans la réalisation d'un nouvel outil de recensement des besoins et d'instruction des demandes d'équipements dans les EPLE, outil devant être déployé dès novembre 2025 dans les trois académies franciliennes.

Présentation du nouvel SI régional Équipements (ELY)

Développé à partir d'une solution éprouvée de CRM (logiciel de gestion de la relation client), le nouvel SI Équipements permettra une collecte plus robuste des besoins en équipements des établissements, une instruction des demandes facilitée par des outils d'aide à la décision, un meilleur suivi des demandes des dotations qui leur sont attribuées et in fine la consolidation d'un inventaire. Les lycées pourront suivre l'état d'instruction de leurs demandes et communiquer avec le Service équipements grâce à ce nouvel outil.

Les campagnes de recensement des besoins des EPLE comme notamment celle liées aux mesures de rentrée resteront des campagnes sur des périodes données. La campagne dite Complément / Renouvellement sera continue tout au long de l'année.

Si la Région travaille à la définition des critères des outils d'aide à la décision, sa volonté est d'accompagner en priorité les filières stratégiques définies par le schéma directeur des formations professionnelles initiales, de développer les marchés publics nécessaire à la standardisation des matériels (permettant une meilleure gestion du parc et de sa maintenance), et de construire un inventaire qui permettra le lissage du renouvellement des équipements arrivant en fin de vie (en termes de technologie ou de vétusté). Un travail collaboratif avec la Région académique devrait permettre un plan pluriannuel d'investissement dans le cadre de la rénovation des diplômes.

- Pour améliorer la connaissance du parc d'équipements pédagogiques dans les lycées franciliens

La Région Île-de-France ne dispose pas d'un inventaire consolidé des équipements qu'elle finance dans les EPLE. Elle a ponctuellement recours à des requêtes sur les bases de données des outils successifs d'instruction des demandes des établissements scolaires.

Dans le cadre de sa mission d'organisation des enseignements professionnels et technologiques, le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) est la personne qui connaît le plus finement les équipements de l'EPLE (BOEN Circulaire n° 2016-137 du 11-10-2016). Les DDFPT sont présents dans les lycées offrant des formations technologiques ou professionnelles. La Région académique compte 341 DDFPT dans les lycées offrant des formations technologiques et/ou professionnelles.

Le DDFPT, avec l'appui des équipes pédagogiques et la validation des corps d'inspection, est le plus à même de déterminer les équipements qui par leur coût, leurs criticités dans la formation (notamment leur utilisation aux examens) doivent rentrer dans l'inventaire régional. Il dispose de l'ensemble des documents techniques et administratifs des équipements (date d'achat, opérations de maintenance).

Par ailleurs, la Région a pu tester des solutions d'inventaire dans le cadre de projets patrimoniaux. La solution actuellement retenue et mis en œuvre dans sa deuxième phase de

test, est basée sur un logiciel directement conçu pour la collecte d'informations en vue de la constitution d'un inventaire. L'inventaire sur les matériels pédagogique a été testée dans deux établissements. Le futur SI Équipements est en cohérence avec la structuration des données du logiciel d'inventaire.

La Région réalise un inventaire du patrimoine des équipements des lycées franciliens et s'appuie, pour leur expertise, sur les DDFPT placés sous l'autorité de leur chef d'établissement. Elle met ainsi à leur disposition un outil de collecte destiné à leur permettre d'apporter leur contribution à la consolidation de cet inventaire.

Certains établissements ont pu acquérir, sur leurs fonds propres, par le biais de financements liés à l'apprentissage, la formation des adultes, ou de fonds AMI-CMA, des équipements pédagogiques. Afin de garantir une gestion homogène de l'ensemble des équipements présents dans les lycées franciliens, il est proposé que, quel que soit leur mode de financement, ces équipements soient intégrés au schéma régional de maintenance.

→ Structurer un catalogue et construire un référentiel équipements pour chaque diplôme

Le nouvel outil SI Équipements est prévu pour un déploiement dans les établissements scolaires en fin d'année 2025. Le modèle de données ainsi que la structuration des données est désormais arrêté et chaque équipement est relié à un diplôme.

La Région souhaite disposer pour chaque diplôme d'un référentiel des équipements pédagogiques obligatoires. Ainsi à l'ouverture d'un diplôme dans un lycée, dans le cadre d'une campagne spécifique, l'établissement se verrait proposer le référentiel propre à la formation afin de compléter ses équipements.

La Région dispose de données sur les équipements par diplôme mais elle souhaite s'appuyer sur les corps d'inspection et les DDFPT afin que ces référentiels soient organisés selon la structure des données du SI Équipements, pour permettre un import simplifié dès les prochaines campagnes des référentiels équipements des diplômes.

→ Organiser des groupes de travail équipements Région académique Île-de-France / Région Île-de-France dans le cadre de la rénovation des référentiels équipements de chaque diplôme

Le référentiel équipements d'un diplôme est susceptible d'évoluer lors de sa rénovation ou en cas d'évolution des technologies et des pratiques professionnelles dans les entreprises.

Le regroupement des formations par domaines de spécialités permet de constituer un groupe de travail réunissant la Région (ingénieur Région du service équipement), l'Éducation nationale (le service DRAFPIC, un IA-IPR par filière pour les BTS, un IEN par filière pour les formations professionnelles, et un ou deux DDFPT issus des trois académies franciliennes). Ce groupe de travail restreint pilote la rénovation des référentiels équipements et il pourrait s'adjointre des compétences spécifiques selon le diplôme concerné. Ce groupe de travail pourrait établir une programmation budgétaire pluriannuelle de la rénovation des diplômes.

Les différentes groupes filières issus de ce groupe de travail devront associer les branches professionnelles : selon les filières, les équipements dans les lycées peuvent correspondre aux modèles que les élèves trouveront dans les entreprises à la fin de leurs études mais on

peut aussi faire le choix d'une complémentarité entre les équipements en établissement et ceux qu'ils rencontreront notamment lors des PFMP.

L'Éducation nationale accompagnera la mise en œuvre effective et efficiente des équipements les plus onéreux et les plus spécifiques par des actions de formation ciblées à destination des équipes pédagogiques, afin de garantir leur pleine appropriation et leur intégration effective dans les parcours de formation des élèves. Le déploiement et l'utilisation de ces équipements seront suivis et soutenus par les corps d'inspection, pour assurer leur bon usage pédagogique et optimiser leur impact sur la qualité des enseignements.

→ Animer la collaboration État/Région lors de l'instruction des demandes d'équipements.

Les demandes d'équipements des EPLE sont structurés en campagne même si certaines campagnes sont appelées à être ouvertes tout au long de l'année.

Le pôle Lycées de la Région répond aux besoins des EPLE dans le respect des contraintes suivantes :

- Le respect de la contrainte budgétaire ;
- Une répartition entre les divers postes d'équipements (équipements fonctionnels, équipements mobiliers etc.) ;
- Les priorités notamment en termes de diplômes à développer. Ces priorités sont exprimées dans le présent schéma et au travers des préconisations conjointes État/Région ;
- La programmation pluriannuelle de rénovation des diplômes ;
- La vétusté des équipements ;
- La criticité des équipements ;
- La prise en compte des dotations antérieures.

Les campagnes mesures de rentrée, rénovation de diplômes donnent lieu à un travail commun État/Région. Dans le cadre de la campagne dite « Complément/Renouvellement », la Région souhaite offrir aux corps d'inspection la possibilité de porter un avis sur les demandes des établissements.

Les colorations des diplômes sont un levier pour faire évoluer la carte des formations en l'adaptant aux besoins d'un territoire. Les colorations participent à l'attractivité de la voie professionnelle et à une insertion professionnelle réussie. Dans le cadre du calendrier des mesures de rentrée, les colorations pourront donner lieu à des dotations en équipements, dans la limite du budget global.

FOCUS sur le CERGE (lycée Jean Macé de Vitry) – Lieu totem, centre de Ressources du Génie Électrique

Le CERGE permet la mutualisation de matériels industriels onéreux et spécifiques identifiées dans les référentiels. Il concrétise aussi des partenariats industriels afin de former au mieux les élèves de Bac Pro MELEC aux réalités de leurs futurs emplois.

L'ensemble des élèves de Bac pro MELEC des trois académies viennent durant une courte période de stage au CERGE pour y effectuer des activités pédagogiques et intervenir sur des installations haute tension.

Cette plateforme a fait l'objet du soutien financier d'AMI-CMA dans le cadre de France2020. Il s'appuie sur le Campus des Métiers et des Qualifications EDU (Énergie durable) afin de créer un plateau technique « smart city », ainsi qu'un espace pédagogique virtuel informatisé.

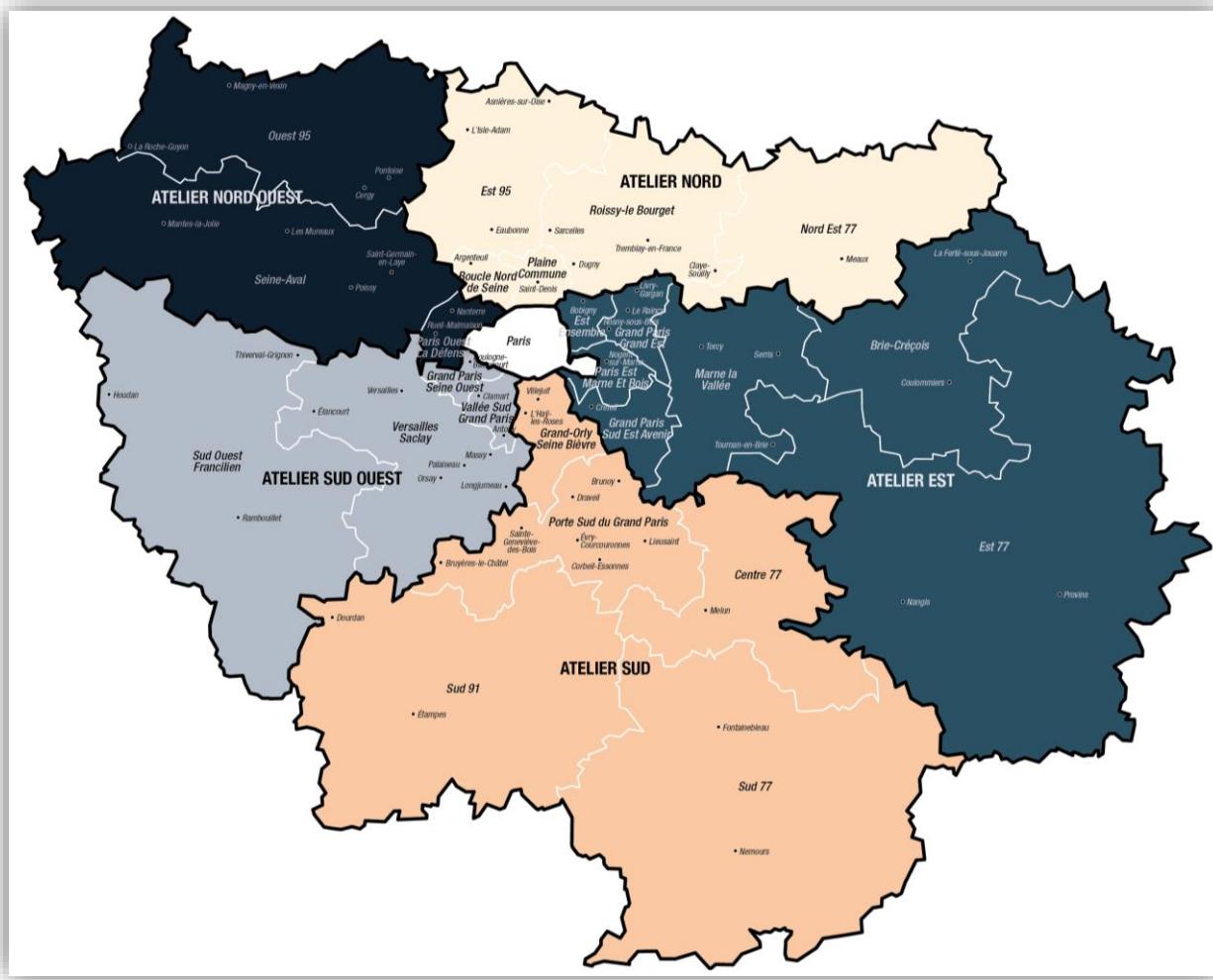
**Etude besoins en compétences - 2025 - Observatoire régional
emploi formation (OREF)**

ÉTUDE BESOINS EN COMPÉTENCES

RESTITUTION DES ATELIERS TERRITORIAUX

Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (IPR)

24 juin 2025



 RÉGION ACADEMIQUE
ÎLE-DE-FRANCE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



SOMMAIRE

- 1. Contexte de l'étude et démarche**
- 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires**
- 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation**
- 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation**
- 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement**
- 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels**
- 7. Conclusion**

- 
- 1. Contexte de l'étude et démarche**
 - 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires**
 - 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation**
 - 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation**
 - 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement**
 - 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels**
 - 7. Conclusion**
- 

Contexte



Contexte et objectifs de l'étude

- Réforme de la voie professionnelle dans les lycées, loi pour le plein emploi, développement de l'apprentissage : des efforts à poursuivre sur la sécurisation des parcours, l'orientation des jeunes, l'articulation entre formation initiale et formation continue
- Tensions de recrutement et transformation des métiers et des compétences dans le cadre des transitions écologique et numérique
- Des objectifs communs aux pouvoirs publics qui appellent davantage de transversalité :
 - dans l'analyse des besoins en compétences dans les territoires
 - dans la réponse à apporter en termes d'adaptation de l'offre de formation à destination des jeunes et des demandeurs d'emploi



Une étude partenariale et transversale portée par l'État et la Région

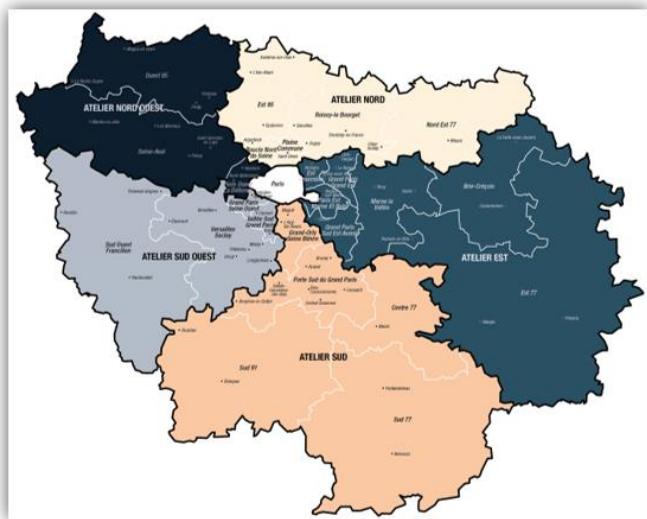
- Un COSTRAT composé de l'État (DRAFPIC, Drieets), la Région ÎDF (Pôle Lycées, Pôle Formation professionnelle et apprentissage, Pôle TRESOR, Agence Oriane) et l'IPR (OREF)
- Le réseau des SPRO en relai sur les territoires franciliens

Démarche



Une démarche itérative pour favoriser le dialogue et le partage d'expertise

- Découpage de l'Île-de-France en cinq ateliers territoriaux (approche socio éco) et organisation de groupes de travail rassemblant acteurs locaux, acteurs économiques et acteurs du champ emploi-formation-orientation
- Analyse territorialisée des données socioéconomiques et de formation



Plusieurs livrables

- Un rapport final (septembre) qui reprend le plan du PPT présenté en COSTRAT
- Des fiches territoires détaillées + comptes rendus des ateliers qui ont été envoyés à tous les participants
- Le PPT synthèse d'aujourd'hui qui sera transmis à tous les participants



2 ateliers dans chacun des 5 grands territoires



10 ateliers composés de plusieurs tables rondes (sous-groupes) dans 10 villes différentes (Emerainville, Créteil, Cergy, Mantes-la-Jolie, Versailles, Rambouillet, Meaux...) entre janvier et avril 2025

- **Séance 1** : présentation des dynamiques du territoire (caractéristiques socio-démographiques, activité économique et marché du travail, offre de formation) et tables rondes pour réactions acteurs locaux
- **Séance 2** : approfondissement des 4 thématiques identifiées lors de la première séance :
 - Accompagnement des parcours de formation
 - Adaptation de la formation aux transitions écologique et numérique
 - Métiers du soin et de l'accompagnement
 - Métiers de l'industrie



Environ 300 participations des acteurs du champ EFOP

- Collectivités territoriales (*EPCI, départements, Région*),
- Acteurs de l'orientation (*SPRO – CIDJ, CIO, SIJ, SAIO...*),
- Acteurs de l'éducation nationale (*DSDEN, Lycées*),
- Acteurs de la formation professionnelle (*Afpa, GRETA, CMQ, E2C...*),
- Service public de l'emploi (*France Travail, Missions Locales, Cap Emploi, APEC*),
- Représentants d'entreprises, de branches et OPCO (*Groupe ADP, CMA, CCI, Medef, Akto, Constructys, Ocapiat, Opco 2i, Opco Atlas, Opcommerce, Opco Santé, Uniformation, GIM, ...*)

Cinq ateliers territoriaux – Détail (1/3)

ATELIER NORD



ATELIER NORD OUEST



Séance 1

- Le 30 janvier 2025
- À Herblay-sur-Seine
- 57 participants

Séance 2

- Le 17 mars 2025
- À Meaux
- 29 participants

Séance 1

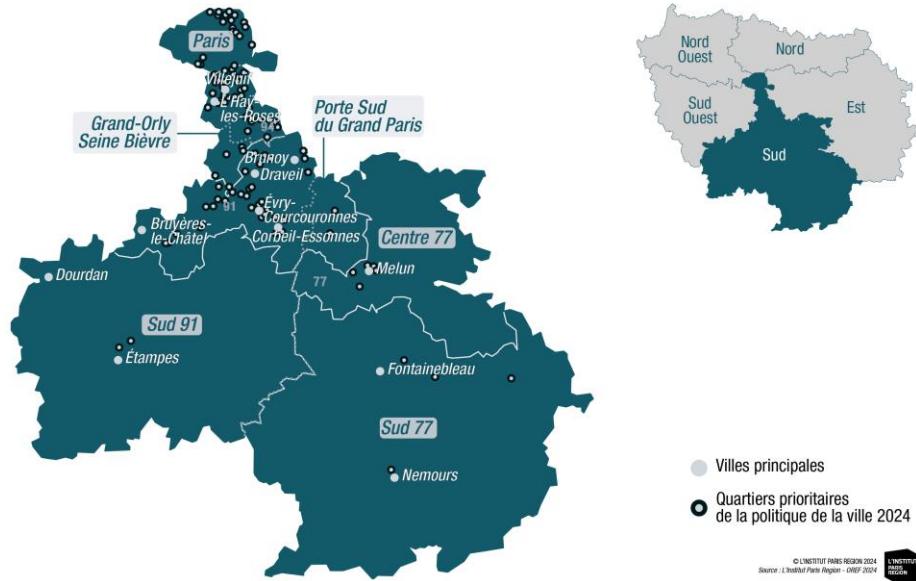
- Le 22 janvier 2025
- À Cergy-Pontoise
- 34 participants

Séance 2

- Le 18 mars 2025
- À Mantes-la-Jolie
- 31 participants

Cinq ateliers territoriaux – Détail (2/3)

ATELIER SUD



ATELIER SUD OUEST



Séance 1

- Le 28 janvier 2025
- À Étampes
- 29 participants

Séance 2

- Le 11 avril 2025
- À Dammarie-les-Lys
- 24 participants

Séance 1

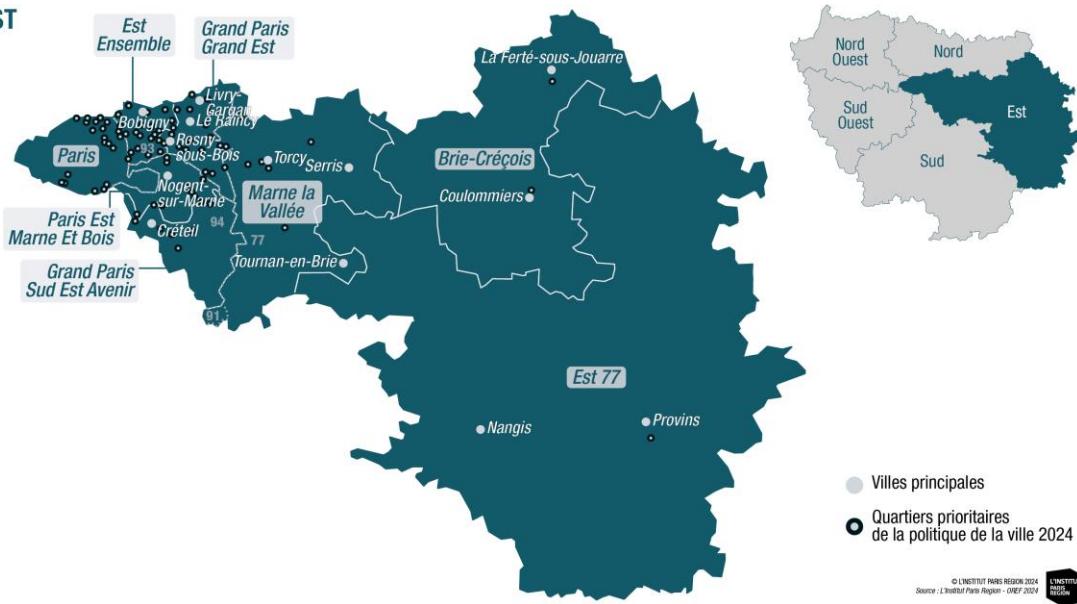
- Le 29 janvier 2025
- À Versailles
- 35 participants

Séance 2

- Le 2 avril 2025
- À Rambouillet
- 27 participants

Cinq ateliers territoriaux - Détail (3/3)

ATELIER EST



Séance 1

- Le 21 janvier 2025
 - À Émerainville
 - 29 participants

Séance 2

- Le 26 mars 2025
 - À Créteil
 - 26 participants

- 
1. Contexte de l'étude et démarche
 2. **Dynamiques socioéconomiques des territoires**
 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation
 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation
 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement
 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels
 7. Conclusion
- 

Caractéristiques sociodémographiques en Île-de-France

Des spécificités franciliennes



L'Île-de-France, région la plus jeune de France métropolitaine

- La population francilienne est composée à 20 % de jeunes de 15 à 29 ans, mais la part des plus jeunes est amenée à décroître
- Hors Paris (24 %) et Grand-Orly Seine Bièvre (21 %), les bassins du nord de l'Île-de-France sont les plus jeunes : Plaine Commune (22 %), Grand Roissy-Le Bourget (20 %), Boucle Nord de Seine (20 %) et Ouest 95 (20 %)
- Les seniors résident proportionnellement plus dans les bassins aux franges de l'Île-de-France : les 55-64 ans représentent plus de 13 % de la population de Sud Ouest Francilien, Sud 77, Sud 91 et Est 77 (vs 11 % en région)



Un niveau de qualification de la population active très élevé en moyenne

- 27 % de la population active francilienne a un diplôme équivalent ou supérieur au bac +5 et 14 % n'a pas de qualification – c'est le cas de respectivement 49 % et 9 % des actifs résidant à Paris
- Les bassins proches de Paris et de l'ouest de l'Île-de-France sont globalement plus diplômés, avec des niveaux proches de Paris pour la population active de Grand Paris Seine Ouest et de Paris Ouest La Défense
- Les bassins du nord et de l'est de l'Île-de-France concentrent davantage d'actifs non qualifiés : 30 % à Plaine Commune, 26 % à Grand Roissy Le Bourget, 22 % à Est Ensemble



De fortes inégalités en matière de chômage

- Par âge et par catégorie socioprofessionnelle : les jeunes ainsi que les employés et ouvriers sont en moyenne davantage touchés par le chômage
- Par bassin : les taux de chômage sont plus faibles à l'ouest de l'Île-de-France, proches de la valeur régionale au sud et à l'est (sauf à Est Ensemble, plus élevés) et plus élevés au nord (Plaine Commune, Grand Roissy Le Bourget et Boucle Nord de Seine)

Jeunes, seniors, résidents QPV, BRSA, personnes en situation de handicap : des publics cibles des politiques publiques aux freins spécifiques dans l'accès à la formation et à l'emploi

- Des freins périphériques qui perdurent : mobilité, logement, maîtrise de la langue française et des outils numériques
- Des freins financiers, familiaux et psychologiques (autocensure notamment) qui renforcent ces difficultés
- Un enjeu d'accompagnement de ces publics d'autant plus prégnant

Les mobilités quotidiennes domicile-travail

Des déplacements structurés par les axes de transport

Des mobilités quotidiennes dépendantes du bassin de résidence

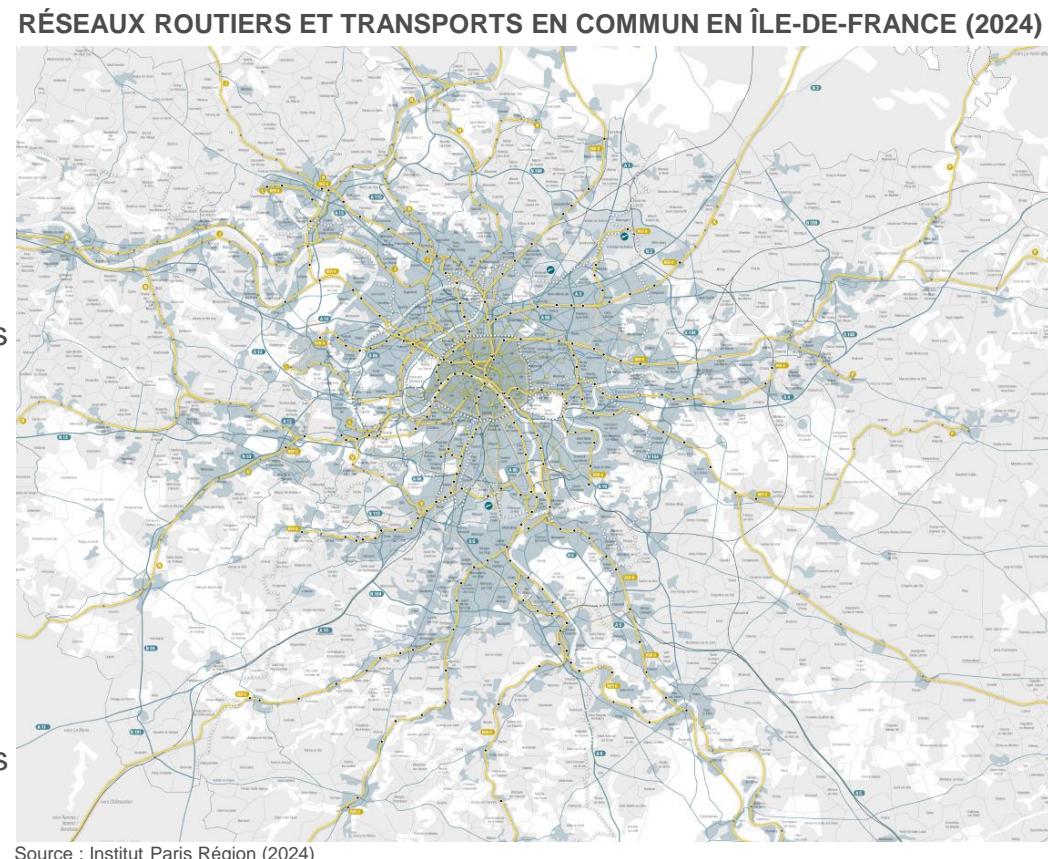
- En moyenne, entre un tiers et la moitié des Franciliens travaille dans son bassin de résidence, jusqu'à 70 % pour Paris
- Environ un tiers des habitants des bassins d'emploi à proximité de Paris se déplace à Paris pour aller travailler, contre environ 10 % pour les habitants des bassins les plus éloignés de Paris.

Des déplacements latéraux entre bassins limités

- De façon générale, moins de 10 % des habitants d'un bassin se déplace dans un autre bassin de l'atelier (hors Paris) pour aller travailler
- Quelques exceptions favorisées par la présence de lignes de transport en commun : 22 % des habitants de Brie-Crécois travaillent à Marne-la-Vallée ; 34 % des habitants de Sud Ouest Francilien travaillent à Versailles Saclay ; 25 % des habitants de Sud 91 et 20 % des habitants de Centre 77 vont travailler à Porte Sud du Grand Paris ; 15 % des habitants de Nord Est 77 travaillent à Grand Roissy Le Bourget

Une main d'œuvre plus locale en s'éloignant de Paris

- En moyenne dans les bassins en périphérie de l'Île-de-France, les emplois sont occupés à deux tiers par des résidents du bassin
- Cette part diminue fortement dans certains bassins à proximité de Paris (un tiers à Est Ensemble et Boucle Nord de Seine, un quart à Paris Ouest La Défense, Grand Paris Seine Ouest et Plaine Commune)



Des besoins en compétences variés (1/2)

Les principaux employeurs sur le territoire



La fonction publique territoriale et hospitalière parmi les principaux employeurs dans tous les bassins

- Collectivités (communes, conseils départementaux) et centres hospitaliers presque systématiquement dans les 5 plus gros employeurs
- Poids de l'emploi public augmente en moyenne avec l'éloignement de Paris avec quelques exceptions (29,8 % à Est Ensemble vs 15,6 % à Marne-la-Vallée) : préfectures, zones d'activité économique...
- Une diversité de métiers à fort besoin de recrutement : l'Île-de-France fait partie des régions qui déclarent le plus de tensions dans la FPT (CNFPT 2022) ; les départements du grand bassin parisien sont les moins attractifs pour la FPE (IGF 2021) ; multiplication des postes vacants depuis 2019 dans la FPH (FHF 2022)
- Des déficits de main d'œuvre à l'horizon 2030 particulièrement importants pour les cadres de catégorie A et assimilés et les professions intermédiaires de catégorie B et assimilées qui exercent dans les services généraux de la fonction publique (France Stratégie 2024)



L'Île-de-France : une région de services

- Le commerce de détail et de gros et la restauration font partie du top 10 des secteurs d'activités sur la quasi-totalité des bassins d'emploi
- Les 10 FAP avec le plus de projets de recrutement en Île-de-France dans ces secteurs en 2024 : aides de cuisine, serveurs de cafés restaurants, employés de libre service, secrétaires bureautiques et assimilés, attachés commerciaux, vendeurs en habillement et en produits alimentaires, technico-commerciaux, coiffeurs-esthéticiens et conducteurs et livreurs sur courte distance



Le soin et l'action sociale

- L'hébergement médico-social dans le top 10 des secteurs d'activité dans les bassins les plus éloignés de Paris (Sud 77, Sud 91, Centre 77, Sud Ouest Francilien, Est 77, Brie-Créçois et Ouest 95)
- Aides à domicile et aides ménagères dans les 10 métiers les plus recherchés dans 16 bassins d'emploi et aides-soignants dans 14 bassins d'emploi
- Aides à domicile parmi les 10 métiers avec les plus forts besoins de recrutement d'ici 2030 en Île-de-France

Des besoins en compétences variés (2/2)

Des identités économiques spécifiques dans certains bassins d'emploi



Des employeurs structurants pour certains territoires, des besoins en main d'œuvre associés

- Eurodisney à Marne-la-Vallée : activités sportives, récréatives et de loisirs dans les principaux secteurs d'activité ; agents de sécurité et professionnels de l'animation socioculturelle dans les FAP les plus recherchées
- Aéroport Roissy-CDG à Grand Roissy-Le Bourget : transports aériens (Air France) et entreposage (FedEx) dans les principaux secteurs d'activité ; agents de sécurité, ONQ de l'emballage et manutentionnaires, conducteurs routiers et de véhicules légers et électriques dans les FAP les plus recherchées
- L'automobile à Seine-Aval (PSA, Renault)
- Sièges sociaux, banques et assurances dans les bassins les plus tertiaires (Paris Ouest La Défense, Boucle Nord de Seine, Grand-Orly Seine Bièvre, Paris Est Marne-et-Bois, Vallée Sud Grand Paris...) : métiers de cadres (cadres d'étude ; administratifs, comptables et financiers ; commerciaux) dans les plus recherchés dans ces bassins et pour lesquels les déséquilibres potentiels sont les plus importants entre 2019 et 2030 en Île-de-France.

Des besoins émergents à prendre en compte

- Transition numérique : des compétences en transformation rapide pour de nombreux métiers parmi les plus recherchés sur certains territoires (Ingénieurs/cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques dans les 10 FAP les plus recherchées en 2023 à Paris, Boucle Nord de Seine, Versailles Saclay, Vallée Sud Grand Paris, Grand Paris Seine Ouest, Sud Ouest Francilien, Paris Est Marne-et-Bois et Paris Ouest La Défense)
- Transition écologique : une forte évolution des métiers dans l'agriculture et le BTP, deux secteurs particulièrement importants dans les bassins en périphérie de l'Île-de-France ; des besoins déjà conséquents pour des métiers techniques et transversaux (Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement dans les 10 FAP les plus recherchées à Plaine Commune, Centre 77 et Versailles Saclay)
- Réindustrialisation : une orientation stratégique qui se traduit par des besoins locaux sur des métiers spécifiques et technique (soudeurs, régleurs, etc.) et qui renforce les difficultés de recrutement sur certains métiers transversaux (ingénieurs et cadres techniques de l'industrie dans les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement d'ici 2030 en Île-de-France)

L'offre de formation professionnelle en Île-de-France (1/2)

La formation professionnelle initiale



La formation professionnelle initiale en voie scolaire

- À l'échelle de la région et de la majorité des bassins d'emploi, plus de la moitié des inscrits en FPI préparent un niveau 4 (Bac). Exception à Paris : 31 % des inscrits en niveau 4, 45 % en niveau 5
- Une répartition de l'offre qui suit la densité de population : concentrée à Paris et à proximité, avec des lycées isolés dans les villes principales des bassins franciliens
- Une offre relativement similaire entre les bassins d'emploi : les principales formations proposées visent dans une majorité de bassins les métiers liés à la vente, à la maintenance, à l'administration
- Des colorations par atelier : services à la personne dans les bassins de l'atelier Est, comptabilité dans les bassins de l'atelier Sud Ouest, électricité-électronique dans les bassins de l'atelier Nord
- Les formations visant les métiers du BTP sont surreprésentées dans les bassins éloignés de Paris (Est 95, Nord Est 77, Centre 77, Sud Ouest Francilien, Est 77)



La formation professionnelle initiale par apprentissage

- Une forte hétérogénéité des niveaux de l'apprentissage entre bassins :
 - une offre tournée vers des niveaux de qualification élevés à Paris et à proximité,
 - vers des niveaux intermédiaires voire bas en périphérie (une majorité d'inscrits en niveau 3 à Est 95, Nord Est 77, Sud 91, Est 77, Brie-Créçois) et à Est Ensemble et Grand Paris Grand Est
- Une offre très concentrée à Paris et à proximité (*OREF 2024*)
- Une certaine diversité de l'offre entre les bassins d'emploi,
 - avec *des spécificités sectorielles* : hôtellerie-restauration à Grand Roissy Le Bourget et Boucle Nord de Seine ; industrie et logistique à Grand Orly Seine Bièvre ; agriculture à Sud Ouest Francilien et Brie-Créçois ; informatique à Est Ensemble
 - *et de niveaux de qualification* : métiers d'ingénieurs dans l'industrie et l'informatique à Plaine Commune, Versailles Saclay et Grand Paris Seine Ouest ; de cadres de l'industrie et du commerce à Porte Sud du Grand Paris, Centre 77 et Marne-la-Vallée
- Des formations dans le commerce et l'administration dispensées dans la majorité des bassins d'emploi

L'offre de formation professionnelle en Île-de-France (2/2)

La formation professionnelle continue



La formation professionnelle continue conventionnée

- Une offre financée par les partenaires institutionnels publics (Conseil Régional, France Travail, etc.), encadrée par des marchés et des critères (localisation, publics, métiers visés, etc.)
- Une offre présente dans tous les bassins d'emploi mais plus dense à Paris et proximité
- Des spécificités sectorielles dans certains bassins :
 - Formations aux métiers du transport et de la logistique en plus grand nombre à Grand Roissy Le Bourget, Nord Est 77, Sud Ouest Francilien, Porte Sud du Grand Paris, Grand-Orly Seine Bièvre
 - Formations aux métiers du soin et de l'action sociale à Plaine Commune, Est 95, Vallée Sud du Grand Paris, Centre 77
 - Formations dans l'informatique principalement à Boucle Nord de Seine, Paris Ouest La Défense, Paris Est Marne et Bois, Est Ensemble et Paris
 - Formations aux métiers de l'électricité et de l'électronique à Grand Paris Seine Ouest
 - Formations aux métiers du BTP à Sud 91 et Est 77



La formation professionnelle continue non conventionnée (hors apprentissage)

- Il s'agit des formations non financées par un partenaire institutionnel (mais par exemple par les Opcos – hors POE – par un employeur ou encore par le CPF)
- Une vision à un instant t des formations proposées : en novembre 2024, une offre variée et légèrement plus présente dans les bassins aux franges de l'Île-de-France
- Davantage de formations dans le tertiaire (services comptables et administratifs, finance) et de formations visant des fonctions d'encadrement

- 
1. Contexte de l'étude et démarche
 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires
 3. **Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation**
 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation
 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement
 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels
 7. Conclusion
- 

Les principaux enjeux et freins identifiés

Enjeux

Information Orientation

- Découvrir les métiers
- Définir son projet professionnel
- Faire un bilan de compétences
- Choisir le domaine et la voie de formation

Formation

- Entrer en formation
- Financer sa formation
- Valider sa formation
- Adapter la formation au handicap
- Trouver un stage / un contrat d'alternance

Insertion

- Faire un bilan de compétences
- Aménager le poste de travail au handicap
- Se former tout au long de la vie
- S'insérer durablement sur le marché

Réorientation Reconversion

- Définir son projet professionnel
- Mettre à niveau ses compétences et en acquérir de nouvelles
- Adapter la formation et le poste de travail au handicap

Freins

- Une multiplicité d'acteurs et de dispositifs d'orientation, un manque de lisibilité qui en découle
- La persistance d'images erronées et de stéréotypes sur les métiers
- Un manque de connaissance de certains métiers de la part des acteurs de l'orientation et des prescripteurs de formation
- Un phénomène d'autocensure sur certains domaines et niveaux de formation, basé notamment sur l'origine sociale et le sexe
- Le sentiment d'une orientation subie, contrariée

- Une offre de formation qui paraît peu variée voire restreinte, surtout en périphérie de l'ÎDF
- Un manque de prérequis à l'entrée en formation / barrière de la langue
- La non-mixité de genre comme source de décrochage scolaire
- Des freins financiers (coût de la formation, achat du matériel, etc.) et périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants)
- Des difficultés à trouver des stages pour les mineurs (absence de réseau et réglementations d'accueil)
- Des rémunérations jugées trop faibles (apprentissage)
- Un défaut d'encadrement (employeurs stages / alternance) et de tutorat (organismes de formation)

- Un manque de lisibilité des dispositifs d'insertion
- Un manque de connaissance du marché du travail
- Des freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants)
- Une importance du réseau familial et amical dans le recrutement
- Un niveau d'exigence des employeurs jugé trop élevé (« le mouton à 5 pattes »)
- Des compétences qui ne sont pas jugées adaptées aux besoins des entreprises
- Un manque de connaissance de l'offre de services de France Travail de la part des employeurs

Des leviers ont été identifiés pour renforcer les dispositifs d'accompagnement des publics reçus

1

Améliorer la visibilité et la lisibilité des dispositifs d'orientation et des dispositifs d'accompagnement en fonction de leur finalité et des publics reçus

2

Renforcer les compétences des enseignants en matière d'orientation ainsi que les effectifs dédiés à l'orientation (au moins un référent par établissement)

3

Renforcer l'appropriation des dispositifs de découverte des métiers, en s'assurant notamment que la semaine des métiers soit organisée dans tous les collèges franciliens

4

Développer davantage les passerelles et les blocs de compétences afin de dépasser les logiques jugées trop linéaires de la formation

5

Renforcer la coordination des acteurs de l'accompagnement et de la formation afin de lever plus efficacement les freins périphériques à l'emploi et à la formation

6

Développer les relations entre les entreprises du territoire et la formation initiale et continue : élargir le dispositif "bureau de relation des entreprises" ; renforcer les partenariats

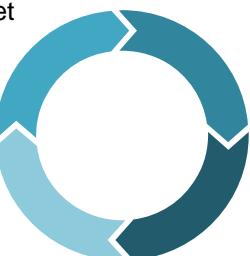
Les structures d'accompagnement sur le territoire francilien

S'orienter

Information & orientation

Ouvrir le champ des possibles

- **Agence Oriane (Conseil régional d'Île-de-France)**
- **CIDJ** (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse)
- **CIO** (Centres d'Information et d'Orientation)
- **Cités des métiers**
- **CRIJ** (Centre Régional d'Information Jeunesse)
- **OPCO** : renforcent l'information et l'accès des salariés des branches d'activité à la formation professionnelle
- **Réseau Information Jeunesse**
- **Réseau pour l'Emploi (France Travail, Missions Locales, APEC et Cap Emploi)** : orientent et établissent le diagnostic socio-professionnel des publics reçus
- **SPRO** (Services Publics Régionaux de l'Orientation)
- **SCUIO-IP** (Service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion)
- **Autres associations**



Réorientation/Reconversion

Redéfinir son projet professionnel

Se reconvertis

Se réorienter

- **E2C** : les écoles de la deuxième chance
- Acteurs de l'orientation ci-dessus

Faire un bilan professionnel

- **Réseau Pour l'Emploi** : conseil en évolution professionnelle (CEP) des demandeurs d'emploi
- **Avenir Actif** : conseil en évolution professionnelle (CEP) des salariés et indépendants

Financer les reconversions

- **Transition Pro Île-de-France / Maison de la reconversion**

Se former

Formation professionnelle

Financer et accompagner

Financer la formation

- **France Travail et Conseil Régional d'Île-de-France** : financent des formations professionnelles à destination des demandeurs d'emploi
- **OPCO** : accompagnent les entreprises et financent la formation professionnelle des salariés et des contrats d'alternance (apprentissage / professionnalisation)

Accompagner les publics durant leur formation

- **BAPU** (Bureaux d'aide psychologique universitaire)
- **CFA / OF** : préviennent / lèvent les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage / de la formation
- **Lycées Professionnels** : bureaux des relations des entreprises
- **Réseau des GRETA**

S'insérer

Insertion professionnelle

S'insérer durablement sur le marché du travail

- **Association TZCLD** (territoires zéro chômeurs de longue durée)
- **EPIDE** (établissements pour l'insertion dans l'emploi)
- **GEIC** (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)
- **MDE** (Maisons de l'emploi)
- **Réseau pour l'Emploi**
- **SCUIO-IP** (Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion pro)
- **SIAE** (structures d'insertion par l'activité économique)
- **Autres associations** : ex. La Cravate Solidaire

- 
1. Contexte de l'étude et démarche
 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires
 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation
 4. **Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation**
 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement
 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels
 7. Conclusion
- 

Les transitions écologique et numérique transforment en profondeur la totalité des métiers

Des recompositions internes de l'ensemble des métiers

- Les gestes, les outils, les finalités du travail évoluent dans la quasi-totalité des secteurs (BTP, logistique, industrie, commerce, santé...)
- Les transitions se traduisent par une modification des conditions de travail : automatisation de certaines tâches, intégration d'outils numériques, nouveaux impératifs réglementaires ou environnementaux

Une hybridation croissante des compétences

- Généralisation de la montée en compétence
- Les savoir-faire techniques sont désormais indissociables de compétences numériques, écologiques ou organisationnelles
- Renforcement des compétences transversales
- Hybridation des métiers et brouillage des frontières sectorielles

Les métiers verts et numériques ne sont qu'un pan visible du changement

- Métiers verts : désignent souvent des métiers existants dans l'environnement, enrichis de nouvelles missions (ex. : efficacité énergétique, gestion des déchets)
- Métiers du numérique : en forte croissance, ils restent concentrés sur certains territoires et niveaux de qualification, ce qui peut accentuer les inégalités
- En Île-de-France, les besoins de recrutement sont particulièrement élevés dans les métiers du numérique et de la transition écologique (Rapport France Stratégie)
 - Les métiers d'ingénieurs, de cadres, d'études et de recherche figurent parmi les dix premiers métiers à forts besoins de recrutement d'ici 2030 en Île-de-France
 - Entre 13 % et 18 % de création nette d'emploi dans les métiers du bâtiment en Île-de-France d'ici 2030
- Ces métiers sont essentiels, mais restent marginaux en volume dans le marché du travail
- Leur formation est très spécialisée, souvent en formation initiale supérieure ou via des modules spécifiques
- Ce rapport se concentre non pas sur ces filières, mais sur l'impact transversal des transitions écologique et numérique sur l'ensemble des métiers existants

Quatre facteurs d'évolution des métiers

Facteur 1

Transformation des activités et des pratiques

- Désigne la nécessité d'acquisition ou de renforcement de nouvelles compétences techniques et/ou comportementales pour répondre aux besoins créés par les mutations technologiques et environnementales
- Par définition, les métiers verts, verdissants et stratégiques pour la TE et les métiers du numérique concernés en premier lieu par ce facteur
- Exemples : compétences pour mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts sur l'environnement ; forte digitalisation des activités ...

Facteur 2

Transformation des outils de production

- Désigne le renouvellement ou l'adaptation des outils, machines, logiciels et autres équipements afin de répondre aux nouvelles exigences écologiques et numériques ou technologiques. La maîtrise de ces nouveaux outils devient un impératif.
 - Transition numérique : introduction et maîtrise de nouvelles machines, logiciels, langages informatiques, etc., auxquels les travailleurs doivent s'adapter.
 - Transition écologique : introduction et maîtrise de nouveaux équipements et matériaux plus durables ou moins nocifs pour l'environnement.

Facteur 4

Transformation de l'organisation du travail

- Désigne les changements dans la manière dont les tâches sont organisées au sein de l'entreprise, la redéfinition des processus de production et l'adaptation de la gestion des ressources humaines aux enjeux des transitions
- Exemples : nouveaux rôles dans les entreprises (référents RSE, animateurs numériques, responsables flux circulaires, ...) ; décloisonnement des métiers et travail en mode projet et flexibilisation des temps et lieux de travail du fait de la digitalisation et du développement de pratiques numériques partagées

Facteur 3

Évolution de la réglementation

- Désigne l'évolution des cadres législatifs et normatifs sous l'effet des transitions écologique et numérique (nouvelles obligations en matière de sécurité, d'impact environnemental et de protection des données). Cela demande aux acteurs des secteurs concernés de se tenir informer de ces évolutions et d'être capable de les mettre en œuvre dans leurs pratiques quotidiennes.
- La réglementation a de forts impacts sur l'organisation du travail, sur la création de nouveaux marchés économiques et donc sur les compétences demandées dans les métiers.
 - Exemples : normes énergétiques, RGPD, etc.

Une intégration progressive mais inégale des enjeux de transition dans la formation

Une intégration encore fragmentée des transitions dans la formation

- La réflexion sur les compétences de demain est lancée, mais peu de référentiels métiers ont été actualisés de façon systématique.
- Les formations innovantes peinent à s'imposer comme standards dans les parcours professionnels.
- Des dispositifs comme les Campus des Métiers ou des titres professionnels adaptés existent, mais ils manquent de coordination à l'échelle nationale.
- Des universités mettent en place des modules transversaux obligatoires sur la transition écologique et/ou numérique (ex. : cours sur la sobriété numérique, UE ouvertes à tous).
- Les évolutions réglementaires (lois Climat, REP, normes environnementales) sont les plus rapidement intégrées dans les formations, souvent via des mises à jour ponctuelles ; en revanche, les transformations organisationnelles, technologiques ou sociales sont prises en compte plus lentement.

Le rôle stratégique des Opcos et des entreprises mais un périmètre d'action limité

- Plusieurs Opcos développent des services, des référentiels intégrant les enjeux de transition, tout en renforçant leur présence territoriale.
- Les études sur l'évolution des métiers menées par les Opcos et les observatoires de branche offrent des pistes d'amélioration et sensibilisent les entreprises. Elles portent uniquement sur les transformations propres à chaque branche sans regard transversal et perspective globale pour l'adaptation des formations aux transitions.
- L'entreprise est considérée comme le lieu central de l'adaptation des compétences, mais son rôle reste peu formalisé dans la formation (préparation à la formation, construction du parcours) jusqu'au recrutement.
- L'alternance est souvent valorisée comme outil d'adaptation agile. Néanmoins, en entreprise comme en formation, les contenus liés aux transitions ne sont pas suffisamment intégrés.
- La transversalité des transformations est peu prise en compte, limitant l'émergence de parcours communs inter-branches.

Freins et difficultés rencontrées

Rigidité du marché économique face aux transformations

- Grandes entreprises : capacités d'investissement et de veille, accès aux réseaux, meilleure préparation à l'évolution réglementaire
- PME/TPE : contraintes financières, manque d'expertise, priorités court-termistes restreignant les investissements écologiques
- Consommateurs : intérêt croissant pour les produits durables mais sans impact suffisant pour transformer les marchés de masse

Inégale articulation entre formation initiale et continue

- Formation initiale ancrée dans des logiques disciplinaires figées, difficilement compatibles avec les enjeux transversaux
- Formation continue plus flexible mais inégalement accessible selon les statuts

Rigidité des référentiels de formation

- Processus de révision long face à des besoins immédiats de compétences nouvelles
- Référentiels souvent centrés sur des savoir-faire métiers techniques sans place pour des compétences transversales
- Manque d'outils pédagogiques adaptés

Manque de temps et de moyens pour les OF et l'EN

- Ressources limitées pour renouveler les contenus, recruter des experts ou former les formateurs
- Formateurs souvent peu sensibilisés
- Priorisation des formations réglementaires ou obligatoires au détriment des modules liés aux transitions

Écarts entre attentes des entreprises et continus des formations

- Contenus trop généralistes, perçus comme déconnectés des réalités opérationnelles
- Faible consultation des entreprises pour adapter les formations aux contraintes spécifiques des métiers
- Manque d'informations claires pour s'orienter vers des parcours efficaces et certifiants

Formation continue dominée par la demande des entreprises

- En l'absence d'une demande exprimée, les organismes de formation n'anticipent pas spontanément les évolutions nécessaires
- Dépendance aux leaders internes pour initier les démarches, faute d'une régulation structurante

Leviers activables à court terme

ÉCOSYSTÈME

1 Consolider les dynamiques territoriales

- S'appuyer sur les dispositifs locaux (Campus des Métiers, branches, filières stratégiques)
- Mobiliser les OPCO pour informer et accompagner les entreprises
- Renforcer les réseaux locaux pour relier besoins et objectifs (dans le cadre des CLPE ?)
- Impliquer les entreprises dans l'anticipation des mutations sectorielles

2 Accélérer la montée en compétences des acteurs pédagogiques

- Former les formateurs : déployer des plans massifs de formation continue
- Sensibiliser les directions et concepteurs : harmoniser les approches à l'échelle nationale

OFFRE DE FORMATION

1 Transformer les pratiques pédagogiques

- Favoriser l'alternance et l'apprentissage en situation
- Expérimenter les formats hybrides : technique, pratique, numérique
- Ajouter des modules courts pour introduire les enjeux de transition
- Utiliser le numérique pour enrichir et personnaliser l'expérience

2 Adapter l'ingénierie des formations aux nouvelles réalités professionnelles

- Modulariser les parcours selon les profils
- Décloisonner les approches sectorielles (intégrer la transversalité)
- Actualiser les référentiels métiers avec de nouvelles compétences (ex. éco-conception, data)
- Combler les manques stratégiques : anticiper les compétences rares

3 Articuler les parcours de formation

- Développer l'immersion et les modules transversaux dès la formation initiale
- Miser sur la formation continue : levier plus rapide et efficace pour répondre aux besoins évolutifs (compétences des métiers verdissants et « numérisants »)

- 
1. Contexte de l'étude et démarche
 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires
 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation
 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation
 5. **Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement**
 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels
 7. Conclusion
- 

Synthèse

Métiers

- Des métiers très en tension avec des difficultés importantes de recrutement
- Des besoins qui vont s'accentuer en lien notamment avec le vieillissement de la population
- Des métiers qui vont évoluer avec le maintien des personnes âgées au domicile le plus longtemps possible
- Des métiers essentiellement féminins, attirer les hommes permettrait d'élargir le vivier de recrutement
- Des métiers difficiles (pénibilité, horaires contraignants, faible rémunération) qui se traduisent par un manque d'attractivité et un turnover important

Formations

- Formation initiale : pas toujours adaptée pour ce type de métier (public trop jeune). Une logique de parcours à réfléchir entre les bacs professionnels et les diplômes d'État (favoriser l'accès à des métiers en structure plutôt qu'au domicile, sécuriser l'accès aux formations supérieures)
- Formation continue : besoin fréquent de remise à niveau (personnes éloignées de l'emploi, maîtrise de la langue...)
- Toutes voies de formation :
 - Manque de lisibilité des formations et de leur finalité (public / employeurs) : nombreuses formations qui ont des domaines d'application communs, avec une difficulté à en identifier les spécificités
 - Abandons en augmentation : orientation par défaut, problème de sélection à l'entrée, mauvaise représentation du métier
 - Problématiques liées aux stages : manque d'encadrement, stagiaires parfois considérés comme de la main-d'œuvre disponible, réflexion nécessaire sur l'organisation (durée, période, rémunération, rotation...), peu de possibilité pour effectuer des stages à domicile

Besoins en compétences

- Montée en compétences : de plus en plus de soins entraînant un glissement des missions et des compétences (auxiliaire de vie / aide-soignant / infirmier / médecin)
- Outils numériques
- Coordination renforcée avec les autres acteurs du parcours de soins

Les métiers de l'aide à la personne

Aide à domicile / Auxiliaire de vie / Accompagnant éducatif et social

Constat

- Top 10 des FAP dont les postes à pouvoir seront les plus importants à l'horizon 2030
- Tensions déjà très fortes aujourd'hui
- BMO 2023 : des besoins importants sur toute la région, dans le Top 10 de nombreux bassins à l'exception de ceux de l'atelier Nord
- Difficultés de recrutement importantes (80-90 % des projets jugés difficiles)

Formations

- DE AES (10 mois, niveau 3), surtout continue
- CAP AGA (2 ans, niveau 3), initial et continue
- Mention complémentaire aide à domicile (niveau 3)
- Titres pro ADVF / assistant vie dépendance / employé familial (niveau 3), continue
- Bac pro ASSP / SAPAT (3 ans, niveau 4), initial

Problématiques

- Formation initiale :
 - Public jeune (méfiance du bénéficiaire ou de son entourage), orientation par défaut, problème de niveau à l'entrée, difficultés de remplissage
 - Perte de compétences du bac pro ASSP sur l'animation et les repas
- Formation continue :
 - Personnes éloignées de l'emploi, avec un bas niveau de qualification, une part importante de femmes issues de l'immigration avec parfois un besoin de remise à niveau en langue française et des freins culturels à la réalisation de certaines tâches
- Toutes voies de formation :
 - Manque de lisibilité (public / employeurs) sur toutes les formations qui mènent à des métiers qui sont relativement proches
 - Difficultés de recrutement / manque d'attractivité (surtout à domicile)
 - À domicile : enjeux de faciliter la mobilité et de créer du lien professionnel dans une pratique isolée

Les métiers de l'aide à la personne

Aide à domicile / Auxiliaire de vie / Accompagnant éducatif et social

Évolution des métiers / Adaptation de l'offre

Formation initiale

- Proposer du tutorat au domicile avec l'appui des structures d'aide à domicile pour accompagner les stagiaires et les nouveaux diplômés qui sont souvent trop jeunes pour exercer seul le métier

Formation continue

- Privilégier la formation continue, avec des remises à niveau nécessaires
- Ouvrir des sessions de formation (besoins exprimés) :
 - aide à domicile (bassin sud 77)
 - AES (atelier sud et bassin de Meaux)
 - titre pro ADVF (atelier Nord-Ouest)

Toutes voies de formation

- Simplifier l'offre de formation en proposant un tronc commun avec des spécialités
- Réfléchir à l'organisation des stages (calendrier, durée, rémunération, rotation, encadrement à domicile)
- Intégrer une formation au permis de conduire en parallèle de la formation

Adapter le contenu pédagogique du fait de l'évolution des métiers

- Intégrer la nécessaire montée en compétence des formations en veillant à rester accessible aux publics peu ou pas qualifiés : former au numérique, à la domotique, aux soins d'hygiène, à la prise en charge de la perte d'autonomie / handicap, à la santé mentale et à la coordination avec les autres acteurs du parcours de soins
- Affiner le rôle du coordinateur de parcours d'aide à domicile pour renforcer l'accompagnement de proximité des intervenants à domicile

Les métiers du soin

Aide-soignant / Infirmier

Constat

- Top 15 des FAP dont les postes à pouvoir seront les plus importants à l'horizon 2030
- Tensions déjà très fortes aujourd'hui
- BMO 2023 : des besoins importants sur toute la région, plus élevés sur le territoire Est pour Aides-soignants (2 050 projets de recrutement) et Sud-Ouest pour Infirmiers (1 120)
- Difficultés de recrutement (60-90 % des projets jugés difficiles)

Formations

- DE aide-soignant (1 an, niveau 4). Cursus allégé pour bac pro ASSP, titre pro ADVF. Passerelle AP / infirmier / assistant de soin en gérontologie / AES
- DE infirmier (3 ans, niveau 6), cursus allégé pour les AS (2 ans)

L'offre est très présente en ÎDF avec des formations dans tous les bassins d'emploi. Depuis le COVID, plan d'urgence pour augmenter le nombre d'infirmiers et d'aides-soignants.

Problématiques

Infirmier

- Augmentation des abandons due en partie à la modification des modalités d'accès aux formations (suppression du concours, élargissement du vivier de candidats via Parcoursup, évaluation trop rapide de la motivation)
- Le rajeunissement des étudiants et l'universitarisation des formations amènent à davantage de poursuite d'études en master. Cette qualification supplémentaire reste cependant peu valorisée professionnellement.
- Conditions de stage difficiles : effectifs en tension et manque d'encadrement
- Apprentissage : difficultés des structures pour le financement des élèves et obstacles dans l'organisation de la formation (encadrement, roulement des services)
- Réorientations du fait de la difficulté du métier après quelques années vers le privé ou l'intérim (horaires plus souples, meilleurs salaires)

Aide-soignant

Formation initiale :

- Difficulté de remplissage (défaut d'attractivité, méconnaissance) selon les territoires (ateliers Sud, Est, Nord-Ouest) ce qui a des conséquences sur l'offre (fermeture, regroupement, mixe des voies de formation initiale / continue)

Formation continue :

- Des formations remplies. Des sessions ajoutées et davantage de places ouvertes, mais ne suffit pas à répondre aux besoins, difficile de faire plus en raison du calendrier et des locaux. Échec des cours en distanciel en raison notamment de la barrière numérique et des conditions de vie des étudiants
- Des structures réticentes à la mise en place de POEC car elles sont parfois perçues comme une charge

Les métiers du soin

Aide-soignant / Infirmier

Évolution des métiers / Adaptation de l'offre

Formation initiale

- Engager une réflexion dans l'organisation de l'apprentissage pour les infirmiers

Formation continue

- Augmenter l'offre de formation pour les aides-soignants (besoins exprimés aux ateliers Nord et Nord-Ouest)

Toutes voies de formation

- Dans le cadre des passerelles entre formations, être vigilant sur les allègements proposés et les acquis réels des élèves
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'accueil en stage

Adapter le contenu pédagogique du fait de l'évolution des métiers

- Préparer l'évolution des missions vers davantage de techniques de soins (cette montée en compétences pourrait constituer un levier d'attractivité si elle était assortie d'une reconnaissance salariale)
- Accroître la maîtrise des outils numériques

Les métiers de la petite enfance

Assistant maternel / Accompagnant éducatif petite enfance / Auxiliaire de puériculture / Éducateur de jeunes enfants

Constat

- Plus de 20 000 postes à pourvoir à l'horizon 2030
- Tensions déjà fortes aujourd'hui
- BMO 2023 : des besoins moins importants et différents d'un territoire à l'autre (projets de recrutement varient du simple au triple) : Nord-Ouest et Sud-Ouest ++
- Difficultés de recrutement inégales selon les territoires (40-100 % jugés difficiles)

Formations

- Agrément (120 h) : obligatoire pour les assmat, allégements si titulaire d'un diplôme
- Titre pro assistant maternel / garde d'enfants (niveau 3), continue
- CAP AEPE (2 ans, niveau 3), essentiellement en initial
- Bac pro ASSP / SAPAT (3 ans, niveau 4), initial
- DE AP (1 an, niveau 4), toutes voies de formation, cursus allégé pour CAP et Bac pro
- DE EJE (3 ans, niveau 6), essentiellement en initial

Problématiques

• Formation initiale :

- Une première partie de carrière qui s'effectue en structure du fait des contraintes du domicile (taille du logement) et de la méfiance des parents employeurs (public jeune)

• Toutes voies de formation :

- Manque d'attractivité : baisse du nombre d'entrants (AP et EJE), méconnaissance des métiers, responsabilité de l'enfant peut faire peur
- Abandon : faiblesse des prérequis et problème d'encadrement en stage (DE AP, CAP AEPE), méconnaissance du métier de la part des élèves et des conseillers en orientation (DE EJE, les formés ne s'attendent pas à devoir faire du management/gestion de crèche)
- Turnover important : métiers difficiles, responsabilités importantes, exigences des parents, métier de période de vie plutôt que projet de carrière
- Assistant maternel : des acteurs s'interrogent sur les 120 h de formation obligatoire pour obtenir l'agrément et suggèrent que la formation devrait être renforcée. Le logement peut devenir un frein dans l'obtention de l'agrément (Seine-Saint-Denis ; jeunes). Exigences sur le salaire et l'emploi du temps qui rendent l'accès difficiles aux parents avec faible revenu et/ou emploi du temps spécifique. Perte d'attractivité du métier due à de nouvelles contraintes sur les volumes horaires (45 h max, risque de baisse de revenu)

Les métiers de la petite enfance

Assistant maternel / Accompagnant éducatif petite enfance / Auxiliaire de puériculture / Éducateur de jeunes enfants

Évolution des métiers / Adaptation de l'offre

Formation initiale

- Sensibiliser les jeunes aux différents aspects du métier d'EJE, dont l'encadrement. Intégrer un module de formation complémentaire sur le management / Créer un diplôme d'assistant EJE plus centré sur l'animation et l'action éducative
- Proposer une formation de niveau 4 spécifique petite enfance (notamment montée en compétences CAP)

Formation continue

- Compléter les heures de formation de l'agrément ou rendre obligatoire une qualification en complément de l'agrément pour les assistants maternels

Toutes voies de formation

- Augmenter l'offre de formation (des besoins exprimés dans l'atelier Nord-Ouest)
- Accompagner les structures collectives et les assistantes maternelles dans l'accueil des stagiaires (binôme de tuteurs...)
- Inclure une formation à la prévention des risques psychosociaux en structure d'accueil

Adapter le contenu pédagogique du fait de l'évolution des métiers

- Augmenter le niveau des connaissances pour répondre au glissement des missions observées sur le terrain
- Développer la sensibilisation des professionnels à la détection des troubles (attention, langage, motricité...) et au handicap
- Ajouter un complément de formation sur les nouveaux modèles éducatifs (Montessori...) pour mieux répondre aux exigences des parents
- Inciter les professionnels à l'usage de produits nettoyants et d'hygiène répondant aux critères de durabilité

- 
- 1. Contexte de l'étude et démarche**
 - 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires**
 - 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation**
 - 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation**
 - 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement**
 - 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels**
 - 7. Conclusion**
- 

Synthèse

Métiers

- Une mauvaise image du secteur et des métiers
- Des métiers techniques qui nécessitent un fort bagage scientifique : difficultés de recrutement accrues et frein à l'accès pour les demandeurs d'emploi si les prérequis sont importants
- Des métiers aux conditions de travail difficiles (horaires décalés, astreintes) : fort turnover
- Un secteur peu féminisé qui limite d'autant plus le vivier de recrutement
- Des besoins importants renforcés par de nombreux départs à la retraite et accélérés par les transitions : entre 40 et 50 000 recrutements par an jusqu'en 2035 selon les scénarios dans la métallurgie (Rapport GIM/Opc 2i)
- De nombreux métiers très en tension, avec une hétérogénéité sur les volumes et difficultés actuels de projets de recrutement

Formations

- Une orientation parfois faite par défaut (selon les résultats scolaires et la proximité du domicile) plus que par un choix éclairé et motivé, ce qui entraîne décrochage ou réorientation une fois le diplôme obtenu
- Les entreprises industrielles disent privilégier l'alternance comme voie de recrutement pour avoir des personnes qui ont déjà acquis des compétences techniques et familiaires avec les process de l'entreprise, mais les formations se font uniquement par voie scolaire dans certains bassins d'emploi
- Les formations se font parfois en silo sur un secteur d'activité alors que des passerelles existent et les métiers ne sont pas systématiquement industriels ou mono-industrie
- Les taux de remplissage de certaines formations sont peu élevés

Besoins en compétences

- Problème d'inadéquation entre les machines des sites de formation/plateaux techniques et des entreprises locales (les TPE/PME ont des machines plus anciennes et les grandes entreprises sont plus à la pointe)
- Montée en compétences : les Bacs Pro, souvent trop généralistes, ne suffisent plus pour s'insérer rapidement sur le marché du travail (nécessité de Bac +2). De plus, les ingénieurs s'orientent peu vers l'industrie en sortie de formation. Cela crée un décalage entre les besoins des entreprises et les niveaux de formation de la main d'œuvre disponible

Des leviers ont été identifiés

1

Favoriser la connaissance du secteur ou des métiers selon l'âge
(Forindustrie, stage multi-entreprises et multi-métiers)

2

Identifier des passerelles entre les métiers et adapter la formation via des socles communs et des colorations/modules complémentaires

3

Favoriser l'alternance ou les mises en situation en entreprise

4

Mutualiser les plateaux techniques et développer des formations spécifiques aux machines (colorations adaptées aux entreprises locales)

5

Sécuriser les parcours au-delà du Bac pro à un échelon géographique cohérent

Projets de recrutement et difficulté anticipée par les entreprises industrielles

Nombre de projets de recrutement

Part de projets anticipés difficiles

moins de 50 %	entre 50 % et 66 %	plus de 66 %
<p>1. Dessinateurs en mécanique et travail des métaux (60 projets)</p> <p>2. Ingén. et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (60)</p> <p>3. Pilotes d'installation lourde des industries de transformation (40)</p> <p>4. Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie (10)</p> <p>5. Vendeurs en gros de matériel et équipements (10)</p> <p>6. Dessinateurs en électricité et en électronique (10)</p>	<p>1. Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes) (280 projets)</p> <p>2. Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (250)</p> <p>3. Techniciens des services administratifs (240)</p> <p>4. Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (220)</p> <p>5. Agents qualifiés de laboratoire (190)</p> <p>6. Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir (180)</p> <p>7. Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement (100)</p>	<p>1. Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production (2100 projets),</p> <p>2. Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets (1020),</p> <p>3. Attachés commerciaux (600),</p> <p>4. Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires (590),</p> <p>5. Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique (420)</p>
<p>1. Agents de maîtrise et assimilés des industries de process (80 projets)</p> <p>2. Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement (80)</p> <p>3. Professions intermédiaires commerciales (50)</p> <p>4. Régleurs (40)</p> <p>5. Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique (30)</p>	<p>1. Soudeurs (290 projets)</p> <p>2. Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique (280)</p> <p>3. Techniciens des industries de process (270)</p> <p>4. Techniciens en électricité et en électronique (270)</p> <p>5. Techniciens des services aux utilisateurs en informatique (260)</p> <p>6. Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique (250)</p> <p>7. Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques (240)</p> <p>8. Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition (170)</p> <p>9. Responsables logistiques (non cadres) (150)</p> <p>10. Charcutiers, traiteurs (150)</p>	<p>1. Vendeurs en produits alimentaires (2280 projets)</p> <p>2. Ingénieurs et cadres technico-commerciaux (870)</p> <p>3. Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires) (760)</p> <p>4. Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique (680)</p> <p>5. Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité (500)</p> <p>6. Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques (500)</p> <p>7. Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal (410)</p> <p>8. Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir (360)</p>
<p>1. Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique (90 projets)</p> <p>2. Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques (70)</p> <p>3. Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction (60)</p> <p>4. Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement (50)</p> <p>5. Tuyauteurs (50)</p> <p>6. Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés (40)</p> <p>7. Géomètres (30)</p> <p>8. Agents qualifiés de traitement thermique et de surface (20)</p> <p>9. Techniciens experts (20)</p>	<p>1. Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (290 projets)</p> <p>2. Spécialistes de l'appareillage médical (240)</p> <p>3. Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir (220)</p> <p>4. Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques (190)</p> <p>5. Techniciens en mécanique et travail des métaux (150)</p> <p>6. Autres ouvriers qualifiés de type industriel (140)</p>	<p>1. Boulanger, pâtissier (2240 projets)</p> <p>2. Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (1530)</p> <p>3. Ingénieurs et cadres d'étude, R&D (industrie) (1050)</p> <p>4. Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage (570)</p> <p>5. Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (500)</p> <p>6. Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (430)</p> <p>7. Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique (400)</p>

Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

Constat

- 1 530 projets dans l'industrie (26 % des projets tous secteurs confondus)
- 4^{ème} métier avec le plus de projets de recrutement dans la région
- 67 % des projets jugés difficiles
- Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi élevé (4/5)

Problématiques

- Conditions de travail contraignantes (astreintes, déplacements hors région, pression en cas de dépannage) en décalage avec la volonté d'améliorer l'adéquation vie personnelle/vie professionnelle depuis la crise sanitaire
- Niveau attendu de savoir-être face à la clientèle
- Métier qui nécessite une grande polyvalence dans les TPE/PME
- Forte intensité d'embauche qui traduit un fort turnover
- Les POEC ne sont pas forcément adaptées (max 700h en dérogatoire) sans prérequis
- Sous-effectifs pour les formations d'ascensoriste et aéronautique-avionique

Détail par atelier

Nord	Des projets qui ne sont pas spécifiques à l'industrie, principalement à Plaine Commune et moins à Nord Est 77 De nombreuses sessions de formation continue existent pour des secteurs divers (frigoriste, sécurité...) à Boucle Nord de Seine, Grand Roissy – Le Bourget En formation initiale, 37 % des effectifs sont en apprentissage (moins d'un quart à Plaine Commune)
Nord-Ouest	Projets majoritairement dans l'industrie et à Paris Ouest La Défense La plupart des sessions de formation ont lieu à Seine-Aval en formation continue conventionnée et à Paris Ouest La Défense des sessions en non conventionnée (principalement des BUT) En formation initiale, 55 % des effectifs sont en apprentissage en moyenne dans cet atelier territorial mais 73 % à Paris Ouest La Défense et 26 % ailleurs
Est	Un quart des projets pour ce métier exprimés par des entreprises industrielles (comme en région). Plutôt à Marne La Vallée et Est Ensemble ; moins à Brie-Créçois et Est 77 En formation continue conventionnée il y a de nombreuses POEC et en non conventionnée des CAP, Bac pro et Titre pro 40 % de la formation initiale en apprentissage (moins d'apprentissage sauf à Est 77) Des problèmes de remplissage à Est 77 et Brie-Créçois
Sud-Ouest	Principalement des projets à Versailles Saclay et Grand Paris Seine Ouest (les projets dans l'industrie sont concentrés à Versailles-Saclay) En formation continue conventionnée les sessions sont plutôt à Grand Paris Seine Ouest et Valée Sud Grand Paris, en non conventionnée il y a des sessions dans tous les bassins (BP, BTS et CAP) En formation initiale il y a 45 % des élèves en apprentissage (Grand Paris Seine Ouest est le seul bassin avec plus d'effectifs en apprentissage). Plus de la moitié des effectifs sont à Versailles Saclay en apprentissage ou en voie scolaire Sous-effectifs dans plusieurs formations initiales à Versailles Saclay
Sud	Les projets sont relativement peu nombreux dans l'industrie et sont présents dans tous les bassins sauf à Sud 77 et Sud 91 En formation continue conventionnée il y a des sessions dans tous les bassins dont Sud 91 et Sud 77 (relativement moins à Centre 77) En non conventionnée les sessions sont quasi exclusivement à Porte Sud Grand Paris et Grand Orly Seine Bièvre En formation initiale, un tiers des effectifs sont en apprentissage (relativement moins à Sud 77 et quasiment pas à Sud 91)

Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

Constat

- 290 projets dans l'industrie (36 % des projets tous secteurs confondus)
- 85 % des projets de recrutement jugés difficiles (2^{ème} métier industriel)
- Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi très élevé (5/5)

Problématiques

- Peu de projets au total dans la région mais des projets dans chaque bassin
- Il y a un manque de main d'œuvre et les conditions de travail sont contraignantes, avec cependant des offres d'emploi durables (CDI et CDD longs)
- Il y a un problème d'image et un manque de communication des entreprises pour inverser la situation
- Turnover important chaque année. Des mobilités professionnelles existent avec les ONQ métallerie, serrurerie, montage et soudeurs et pourraient offrir des possibilités de passerelles entre les métiers ou des socles communs pendant les formations

Détail par atelier

Nord	Atelier avec le plus de projets exprimés et principalement à Grand Roissy (un quart des projets régionaux) et à Plaine Commune En formation continue conventionnée les sessions ont lieu à Est 95, Boucle Nord de Seine et Grand Roissy, en non conventionnée uniquement des sessions de BP à Est 95 En formation initiale, moins de 20 % en apprentissage (uniquement à Boucle Nord de Seine et Est 95) et aucune formation à Nord Est 77 Problème de remplissage à Boucle Nord de Seine (notamment les BTS) et pour les CAP-option Soudage
Nord-Ouest	Projets de recrutement majoritairement exprimés par des entreprises industrielles et à Paris Ouest La Défense La plupart des sessions ont lieu à Seine-Aval en formation continue conventionnée et à Paris Ouest La Défense en non conventionnée (principalement des BUT) En formation initiale 55 % apprentissage (mais en réalité 73 % à Paris Ouest La Défense et 26 % ailleurs)
Est	Projets exprimés principalement à GPSEA et Marne la Vallée En formation continue, uniquement deux sessions conventionnées de niveau CAP à Grand Paris Grand Est En formation initiale il y a peu d'effectifs. Uniquement de l'apprentissage à Est Ensemble et quelques effectifs en scolaire à Marne la Vallée (avec une bonne capacité de remplissage), GPSEA et Paris Est Marne et Bois
Sud-Ouest	Principalement des projets à Versailles Saclay et Grand Paris Seine Ouest (les projets de recrutement dans l'industrie sont quasi exclusivement à Versailles-Saclay) En formation continue conventionnée les sessions sont plutôt à Grand Paris Seine Ouest et Valée Sud Grand Paris, en non conventionnée il y a des sessions dans tous les bassins (BP, BTS et CAP) En formation initiale il y a 45 % des élèves en apprentissage (Grand Paris Seine Ouest est le seul bassin avec plus d'effectifs en apprentissage). Plus de la moitié des effectifs sont à Versailles Saclay en apprentissage ou voie scolaire Sous-effectifs dans plusieurs formations initiales à Versailles Saclay
Sud	Les projets sont faibles voire absents (Centre 77) En formation continue il y a uniquement de la non conventionnée à Porte Sud du Grand Paris en Bac pro ou BP En formation initiale il y a presque 40 % des effectifs en apprentissage (plus de la moitié sont en apprentissage à Porte Sud du Grand Paris) mais pas ou très peu de formations à Centre 77 et Sud 91 Remplissage faible en BTS (Grand-Orly Seine Bièvre) et dans les CAP de Porte Sud du Grand Paris

Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique

Constat

- 680 projets dans l'industrie
- 76 % des projets de recrutement du métier sont dans l'industrie
- 64% des projets jugés difficiles
- Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi élevé (4/5)

Problématiques

- Des projets inégalement répartis dans les différents ateliers et dans chaque bassin
- Il y a un manque de main d'œuvre et les conditions de travail sont contraignantes, avec cependant des offres d'emploi durables (CDI et CDD longs)
- Turnover important chaque année. Mobilités professionnelles observées avec les ONQ métallerie, serrurerie, montage et OQ de la maintenance en mécanique, ce qui pourrait offrir des possibilités de passerelles entre les métiers ou des socles communs pendant les formations

Détail par atelier

Nord

Projets exprimés quasi exclusivement par des entreprises industrielles et dans le bassin de Boucle Nord de Seine
Formation continue conventionnée quasi exclusivement à Roissy – Le Bourget dont des POEC (sauf un CAP à Nord Est 77). Non conventionnée à Roissy – Le Bourget et Nord Est 77 uniquement
La formation initiale se fait en grande majorité via la voie scolaire (81 %). L'apprentissage est uniquement possible à Grand Roissy – Le Bourget et Boucle Nord de Seine
Les taux de remplissage sont globalement faibles (hormis le Bac pro Microtechniques à Grand Roissy – Le Bourget)

Nord-Ouest

Peu de projets exprimés, mais des projets dans les 3 bassins et uniquement dans l'industrie
Sessions de formation continue conventionnée à Seine-Aval (CQP ajusteur et une prépa apprentissage) et un CQPM à Ouest 95. Pas de session en formation continue non conventionnée
Des apprentis uniquement à Paris Ouest La Défense mais des effectifs en voie scolaire dans les 3 bassins
Les Bacs pro ont des bons taux de remplissage mais pas le BTS Métiers de la mesure à Ouest 95 (moins de 50 %)

Est

Projets peu nombreux mais uniquement dans l'industrie (à Marne la Vallée et Est Ensemble principalement)
Pas de session de formation continue disponible
Peu d'effectifs en formation initiale et aucune possibilité en apprentissage. Brie-Crécois, Est 77 et Paris Est Marne et Bois n'ont pas de formation, y compris en voie scolaire
Les taux de remplissage sont bons dans les Bacs pro

Sud-Ouest

Projets exprimés uniquement à Versailles Saclay (1/3 seulement dans l'industrie)
Des sessions de formation continue conventionnée uniquement à Grand Paris Seine Ouest (Prépa-apprentissage, et Titre pro –POEC) et un CQP à Versailles Saclay en non conventionnée
En formation initiale uniquement des effectifs en voie scolaire, quasi uniquement à Versailles Saclay
Bons taux de remplissage sauf un Bac pro à Versailles Saclay et Sud-Ouest Francilien (Technicien en réalisation de produits mécaniques - option réalisation et suivi de production)

Sud

Les projets de recrutement sont principalement à Grand Orly Seine Bièvre mais peu dans l'industrie
Pas de session de formation continue conventionnée mais deux Bacs pro en non conventionnée à Porte Sud du Grand Paris
En formation initiale il y a des effectifs en voie scolaire dans chaque bassin (Porte Sud du Grand Paris et Sud 91 principalement) mais peu en apprentissage (moins de 25 %)
Bons taux de remplissage à l'exception des BTS, du Bac pro Avionique (Sud 91) et d'un Bac pro à Sud 77 (technicien en réalisation de produits mécaniques - option réalisation et maintenance des outils)

Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique

Constat

- 90 projets dans l'industrie (8 % des projets tous secteurs confondus)
- 75 % des projets jugés difficiles
- Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi très élevé (5/5)

Problématiques

- Des projets remontés que dans certains bassins
- Il y a un manque de main d'œuvre disponible, avec cependant des offres d'emploi durables (CDI et CDD longs)
- Problème d'attractivité. Les sortants de formation ne s'orientent pas vers le secteur industriel

Détail par atelier

Nord

Pas de projet exprimé dans les bassins de l'atelier

Sessions de formation continue conventionnée à Boucle Nord de Seine (Clics pour l'emploi) et une licence informatique à Plaine Commune. En non conventionnée, plusieurs licences informatiques (massivement à Plaine Commune)
Formation initiale uniquement à Plaine Commune (en apprentissage)

Nord-Ouest

Nombreux projets uniquement à Paris Ouest la Défense mais pas dans l'industrie.

La licence en informatique est la seule formation disponible, en continue conventionnée uniquement à Paris Ouest La Défense et en non conventionnée à Paris Ouest La Défense et Ouest 95 et une formation à Seine-Aval
En formation initiale, uniquement de l'apprentissage, soit à Ouest 95 soit à Paris Ouest La Défense

Est

Uniquement 20 remontées de projets à Paris Est Marne et Bois

Plusieurs sessions de formation continue conventionnée à Est Ensemble (Technicien d'assistance ou d'exploitation-POEC), en non conventionnée des licences en informatique à Grand Paris Grand Est et une à GPSEA
En formation initiale, Marne la Vallée propose de l'apprentissage

Sud-Ouest

Des projets dans tous les bassins (surtout à Grand Paris Seine Ouest et moins pour Sud Ouest Francilien)

Pas de session de formation continue conventionnée et des sessions en non conventionnée (licence informatique) à Grand Paris Seine Ouest et Versailles Saclay
En formation initiale, Versailles Saclay propose de l'apprentissage

Sud

Projets industriels à Porte Sud du Grand Paris et quelques projets à Grand-Orly Seine Bièvre

Pas de formation continue conventionnée et de la non conventionnée (licence informatique) à Porte Sud du Grand Paris et Centre 77

En formation initiale, Centre 77 et Porte Sud du grand Paris proposent de l'apprentissage

Soudeurs

Constat

- 290 projets dans l'industrie (51 % des projets tous secteurs confondus)
- 45 % des projets uniquement dans l'atelier Nord
- 53 % des projets jugés difficiles
- Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi élevé (4/5)

Problématiques

- Du fait de la technicité propre à certaines filières (aéronautique par exemple), les employeurs forment en interne pour compléter la formation initiale
- Les caractéristiques techniques sont parfois ponctuelles (selon les commandes) et les entreprises ont besoin d'être très réactives (formation en interne de personnes polyvalentes ou POEI si recrutement par la suite)
- Il y a une forte intensité des embauches et une main d'œuvre relativement disponible.
- Turnover important chaque année (30 %), mobilités professionnelles observées avec les chaudronniers (surtout à l'entrée dans le métier) ainsi que les plombiers, chauffagistes
- La formation professionnelle est plus adaptée pour ce métier selon les entreprises
- Faut-il des formations spécifiques ou une coloration à une formation plus générale ?

Détail par atelier

Nord

Projets dans tous les bassins sauf Est 95 et en majorité à Boucle Nord de Seine
En formation continue conventionnée il y a uniquement des sessions de formation à Roissy-Le Bourget (Bac pro et Titre pro) et il n'y a pas de session de formation non conventionnée
En formation initiale il y a des possibilités en Bac pro presque uniquement en voie scolaire à Roissy – Le Bourget principalement et dans une moindre mesure Boucle Nord de Seine et Plaine Commune

Nord-Ouest

Peu de projets à Seine-Aval et Ouest 95 et pas de projets à Paris Ouest La Défense
De nombreux titres pro de soudeur ainsi qu'un CAP et un CQPM en formation continue conventionnée mais uniquement à Seine-Aval, pas de session de formation continue non conventionnée
En formation initiale il y a uniquement des formations à Paris Ouest La Défense et uniquement en apprentissage.

Est

Des projets disséminés dans les différents bassins (sauf Grand Paris Grand Est et Paris Est Marne et Bois) mais principalement à Marne la Vallée
Pas de session de formation continue conventionnée et non conventionnée
En formation initiale, uniquement de l'apprentissage à Est Ensemble et de la voie scolaire à Marne la Vallée
Bon taux de remplissage du Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle à Marne la Vallée

Sud-Ouest

Uniquement des projets à Versailles Saclay
Pas de session de formation continue conventionnée et non conventionnée
En formation initiale uniquement la voie scolaire à Versailles Saclay
Mauvais taux de remplissage du Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle à Versailles Saclay

Sud

Des projets dans les différents bassins sauf Sud 91 et plutôt à Centre 77 et Sud 77
Pas de session de formation continue conventionnée mais des Bac pro à Porte Sud du Grand Paris
En formation initiale, des possibilités en voie scolaire à Sud 77 et Grand Orly Seine Bièvre. Porte Sud du Grand Paris offre des possibilités, majoritairement en apprentissage mais aussi en voie scolaire
Les taux de remplissage sont bons (Bac pro Technicien en chaudronnerie industrielle)

Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

Constat	Problématiques
<ul style="list-style-type: none">• 2 100 projets dans l'industrie (58 % des projets du métier)• 35 % des projets jugés difficiles• Métier en tension très élevée (5/5) avec un lien formation-emploi modéré (3/5)	<ul style="list-style-type: none">• Important manque de main d'œuvre disponible malgré une bonne durabilité des emplois et des conditions de travail peu contraignantes• Problème d'attractivité. Les sortants de formation ne s'orientent pas vers le secteur industriel• Turnover plutôt faible chaque année• Métier émergent en raison de la prise en compte croissante des enjeux de la RSE

Détail par atelier

Nord	Projets principalement à Boucle Nord de Seine et à Plaine Commune et quasi exclusivement dans l'industrie Des sessions de formation continue conventionnée sont possibles et liées aux métiers de la sécurité. En formation continue conventionnée il y a des BUT à Boucle Nord de Seine En formation initiale, il n'y a que de l'apprentissage disponible à Grand Roissy – Le Bourget, Boucle Nord de Seine mais principalement à Plaine Commune (86 % des effectifs en apprentissage)
Nord-Ouest	80 % des projets sont dans l'industrie. Principalement à Paris Ouest la Défense mais des projets aussi à Seine-Aval et Ouest 95 En formation continue conventionnée il y a des sessions de formation dans les métiers de la sécurité. En formation continue non conventionnée de nombreux master et diplômes d'ingénieur sont possibles à Paris Ouest La Défense. En formation initiale seule la voie de l'apprentissage est possible et dans tous les bassins (mais plus des deux tiers à Paris Ouest La Défense)
Est	Peu de projets dans l'atelier et presque exclusivement à Marne la Vallée En formation continue conventionnée il y a des sessions de formation dans les métiers de la sécurité à Est Ensemble, Grand Paris Grand Est et GPSEA. En non conventionnée uniquement un BUT à Est Ensemble En formation initiale seule la voie de l'apprentissage est possible mais principalement dans deux bassins (GPSEA et Marne la Vallée)
Sud-Ouest	Des projets dans les 4 bassins mais très peu à Sud Ouest Francilien En formation continue conventionnée il y a des sessions de formation dans les métiers de la sécurité à Versailles Saclay et Vallée Sud du Grand Paris. En non conventionnée des Master à Versailles Saclay et Grand Paris Seine Ouest et des licences professionnelles à Grand Paris Seine Ouest En formation initiale seule la voie de l'apprentissage est possible à Versailles Saclay et Grand Paris Seine Ouest
Sud	Des projets dans tous les bassins mais principalement à Porte Sud du Grand Paris et Grand-Orly Seine Bièvre. Les projets sont relativement peu dans l'industrie Formation continue conventionnée : plusieurs licences pro ou Master à Centre 77, Porte Sud du Grand Paris. En non conventionnée il y a un CQP à Grand-Orly Seine Bièvre et plusieurs diplômes d'ingénieur à Porte Sud du Grand Paris En formation initiale seule la voie de l'apprentissage est possible à Porte Sud du Grand Paris et Grand Orly Seine Bièvre

- 
- 1. Contexte de l'étude et démarche**
 - 2. Dynamiques socioéconomiques des territoires**
 - 3. Accompagner les individus tout au long de leur parcours de formation**
 - 4. Transitions écologique et numérique : transformation des métiers et adaptation de l'ingénierie de formation**
 - 5. Focus sectoriel : Former aux métiers du soin et de l'accompagnement**
 - 6. Focus sectoriel : Former aux métiers interindustriels**
 - 7. Conclusion**
- 

Bilan de la démarche



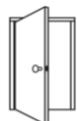
Atouts – Le format groupe de travail : une forte satisfaction des participants

- Un besoin exprimé d'informations et d'une connaissance territorialisée et partagée des dynamiques socioéconomiques
- Permet de conforter (ou pas) les travaux et analyses menées à d'autres échelles (consultation élargie)
- Lieu de rencontre d'acteurs économiques et du champ EFOP : permet de confronter les points de vue et les données à la réalité observée et d'améliorer l'interconnaissance des acteurs du territoire
- Déplacements dans des territoires éloignés de Paris et PC



Vigilances – Identifier les besoins en compétences dans les territoires : un objectif ambitieux

- Limites des données statistiques pour décrire les besoins en compétences au niveau local et avoir une vision prospective.
- Difficultés à faire émerger des besoins (compétences, formation) objectivés auprès des acteurs locaux, du fait aussi des spécificités du marché de l'emploi francilien (marché global et territoires peu "marketer" sur le plan éco).
- Organisation « chronophage » à contrebalancer aux résultats obtenus ?
- Quelle inscription aujourd'hui de ces ateliers dans le contexte CLPE/CRPE?



Opportunités – Fortifier une démarche emploi-métiers-formations au niveau territorial

- Une approche croisée territoriale/thématique à renforcer collectivement
- Un travail au plus près des branches professionnelles et des entreprises à renforcer
- Des outils en développements RCO/France Travail pour nous accompagner

Retrouvez les publications de l'Institut Paris Region

<https://www.institutparisregion.fr>

Pour toute question, vous pouvez contacter

Coline BOUVART (coord.), chargée d'études OREF
coline.bougart@institutparisregion.fr

Emmanuel AUVRAY, chargé d'études OREF
emmanuel.auvray@institutparisregion.fr

Benoît CHARDON, chargé d'études OREF
benoit.chardon@institutparisregion.fr