

REGION BRETAGNE

Délibération n°17_DDOCF_02

CONSEIL REGIONAL
12 et 13 octobre 2017
DELIBERATION

Document d'orientations des formations professionnelles

Le Conseil régional convoqué par son Président le 19 septembre 2017, s'est réuni le jeudi 12 octobre 2017 au siège de la Région Bretagne, sous la présidence de Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président du Conseil régional.

Etaient présents : Monsieur Olivier ALLAIN, Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT, Monsieur Eric BERROCHE, Madame Catherine BLEIN, Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD, Monsieur Gwenegan BUI, Monsieur Thierry BURLLOT, Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur Marc COATANÉA, Monsieur André CROCQ, Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN, Madame Virginie D'ORSANNE, Madame Laurence DUFFAUD, Monsieur Richard FERRAND (jusqu'à 17h55 puis après 19h), Madame Laurence FORTIN, Madame Anne GALLO, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL, Monsieur Karim GHACHEM, Madame Anne-Maud GOUJON, Madame Sylvie GUIGNARD, Madame Claire GUINEMER (jusqu'à 18h30), Monsieur Philippe HERCOUËT, Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE, Madame Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Monsieur Roland JOURDAIN, Monsieur Gérard LAHELLEC, Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER, Monsieur Olivier LE BRAS, Monsieur Raymond LE BRAZIDEC, Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR, Monsieur Patrick LE FUR, Madame Gaël LE MEUR, Monsieur Alain LE QUELLEC, Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT, Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Martin MEYRIER, Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC (jusqu'à 18h30), Madame Gaëlle NICOLAS, Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT, Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE (jusqu'à 17h30), Monsieur Stéphane PERRIN, Monsieur Maxime PICARD, Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC, Monsieur Dominique RAMARD, Madame Emmanuelle RASSENEUR, Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO, Madame Claudia ROUAUX (jusqu'à 19h15), Monsieur Stéphane ROUDAUT, Madame Catherine SAINT-JAMES, Madame Forough SALAMI-DADKHAH, Monsieur Emeric SALMON, Madame Hind SAOUD, Monsieur Sébastien SEMERIL (jusqu'à 19h15), Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN, Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO, Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

Etai~~ent~~ représentés : Monsieur Pierre BRETEAU (pouvoir donné à Madame Martine Tison), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir donné à Monsieur Karim GHACHEM de 17H55 à 19h), Madame Claire GUINEMER (pouvoir donné à Monsieur David ROBO à partir de 18h30), Madame Isabelle LE BAL (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF), Madame Agnès LE BRUN (pouvoir donné à Madame Gaëlle NICOLAS), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Madame Gaël LE SAOUT), Madame Nicole LE PEIH (pouvoir donné à Monsieur Maxime PICARD), Monsieur Gilles PENNELLE (pouvoir donné à Monsieur Emeric SALMON à partir de 17h30), Monsieur Bertrand PLOUVIER (pouvoir donné à Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN), Madame Claudia ROUAUX (pouvoir donné à Madame Catherine SAINT-JAMES à partir de 19h15).

Vu le Code général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 4111-1 et suivants ;

Après avoir pris connaissance de l'avis formulé par le Conseil Economique Social et Environnemental lors de sa réunion du 2 octobre 2017 ;

Vu l'avis de la commission Education, formation et emploi du 4 octobre 2017 ;

Au vu du rapport présenté par Monsieur le Président du Conseil régional ;

Et après avoir délibéré ;

DECIDE

(Le groupe Front National s'abstient)

- **d'APPROUVER** le Document d'orientations des formations professionnelles 2018-2020, joint en annexe de la présente délibération.

Le Président



Loïc CHESNAIS-GIRARD

Envoyé en préfecture le 18/10/2017

Reçu en préfecture le 18/10/2017

Affiché le

ID : 035-233500016-2017-10-18-D17_DDOCF_02-DE



Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

**Document d'orientations
des formations professionnelles
2018-2020**

Envoyé en préfecture le 18/10/2017

Reçu en préfecture le 18/10/2017

Affiché le

ID : 035-233500016-20171012-D17_DDOCF_02-DE

FICHES

- 01 - Agriculture - Horticulture - Paysage
- 02 - Pêche - Transports maritimes - Élevages aquacoles
- 03 - Bâtiment - Bois
- 04 - Travaux publics
- 05 - Électricité - Électronique - Électrotechnique
- 06 - Structures métalliques - Travail des métaux
- 07 - Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes
- 08 - Maintenance et carrosserie de véhicules
- 09 - Agroalimentaire
- 10 - Métiers de bouche
- 11 - Transports - Logistique
- 12 - Sanitaire et social
- 13 - Gestion - Administration - Finance - Informatique
- 14 - Hôtellerie - Restauration - Tourisme
- 15 - Arts, spectacles et design
- 16 - Sport - Animation
- 17 - Commerce - Vente
- 18 - Environnement - Propreté - Sécurité
- 19 - Soins personnels
- 20 - Communication et techniques graphiques
- 21 - Textile - Habillement - Cuir
- 22 - Industrie de process

ANNEXES

- Glossaire
- Tableau de synthèse
- Liste des diplômes par domaine

01

Agriculture - Horticulture - Paysage

Mécanique spécialisée agricole
 Productions agricoles et végétales

Productions horticoles
 Travaux paysagers

Chiffres clés

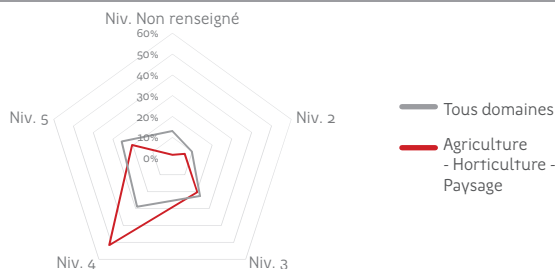
Année 2015

Effectifs en formation **7 950**

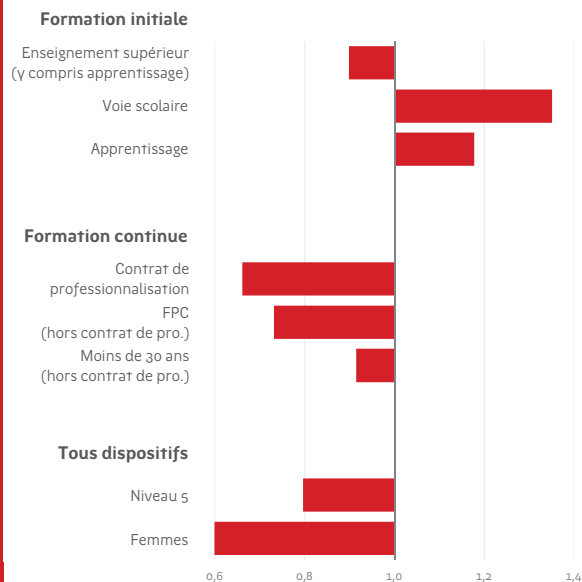
dont **3 810** sortants en 2015

- > **6 %** des effectifs régionaux
- > **25 %** de femmes
- > **+9 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



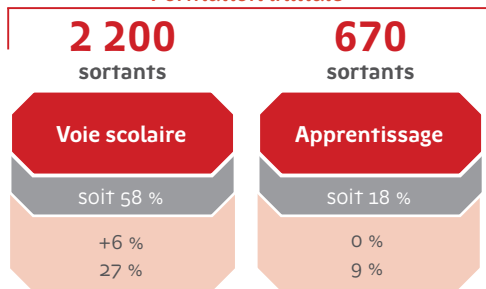
Spécificités du domaine



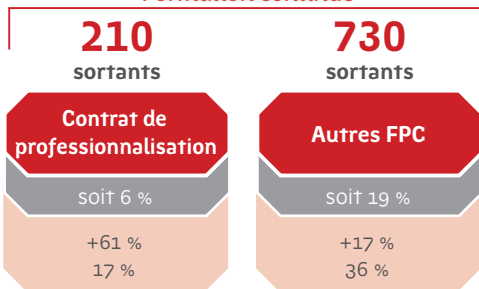
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

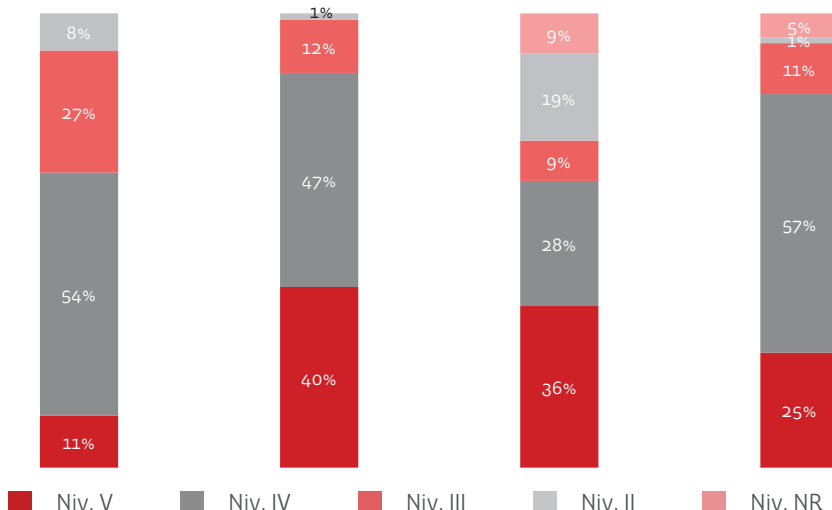
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit 60 sortants
- + 15 %** Programme Bretagne Formation
Soit 550 sortants
- + 1 %** Chèque formation
Soit 30 sortants
- + 2 %** Pôle emploi
Soit 90 sortants
- = 19 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La Bretagne est l'une des premières régions agricoles françaises. Avec plus de 69 000 actifs, l'agriculture bretonne occupe la 1^{ère} place pour un certain nombre de productions, la spécialisation en élevage restant dominante.

La Bretagne se positionne en pôle position sur un certain nombre de productions, parmi lesquelles le lait, le porc, la volaille de chair, les œufs de consommation, les veaux de boucherie ou encore les légumes. La production en élevage concentre 2/3 de la valeur produite.

L'activité agricole est en mutation, et doit faire face à un contexte difficile.

Si plus de 28 000 exploitations agricoles sont recensées en 2015, leur nombre ne cesse de diminuer (-1,8% par an en moyenne depuis 2010). Un mouvement d'agrandissement des exploitations est en cours (+46% de SAU entre 2000 et 2014), ce qui a pour conséquence le renchérissement du coût de l'installation.

Celles-ci sont de plus en plus performantes en matière de techniques de production (génétique, agronomie...), de matériels et de technologie (robotique, informatique...).

Bien que 38% d'entre elles soient spécialisées en production laitière, des formes plus diversifiées d'activités agricoles se développent, parallèlement au modèle traditionnel : transformation, vente directe, production d'énergie...

Les formes sociétaires deviennent majoritaires : 69% des agriculteurs sont en société en 2014, contre 47% en 2000.

Par ailleurs le poids de l'agriculture biologique ne cesse de croître : 2 300 fermes bretonnes sont engagées en bio (6,7%). La conversion dominante concerne la production laitière (+25% sur le 1^{er} semestre 2016) puis le maraîchage. Compte tenu le plus souvent d'une première expérience professionnelle, les personnes engagées dans une formation en agriculture biologique présentent un profil spécifique (féminisation plus marquée, niveau de qualification élevé...). A l'issue, les personnes ont généralement le projet de

s'installer mais démarrent bien souvent par une expérience en tant que salarié-e.

L'agriculture conserve une place majeure au sein de l'économie bretonne avec 69 200 actifs agricoles, soit 4,3% des actifs bretons (contre 2,4% en France). La dynamique de concentration des exploitations tend à renforcer le poids du salariat, notamment dans les domaines du lait, du porc et du maraîchage. Ainsi, les salariés agricoles représentent désormais 41% de l'emploi agricole en 2015 (+14 points par rapport à 2000) avec 28 080 ETP. Parallèlement, 38 800 chefs d'exploitation sont aujourd'hui recensés et leur part continue de diminuer, bien qu'ils représentent encore 56% des effectifs, celle des 2 300 autres actifs familiaux se stabilisant à 3%. Le secteur des cultures spécialisées reste le 1^{er} employeur avec 28% des emplois salariés (ETP), même si l'ensemble des activités d'élevage concentre 41% du total des emplois salariés. Le recours au travail salarié est plus marqué dans les activités de maraîchage et fruits ainsi que d'élevages porcins.

63% des salariés en production agricole sont en CDI. Cette part est cependant hétérogène : plus élevée pour les emplois salariés en production porcine et dans les entreprises paysagères, à l'inverse plus faible dans les cultures spécialisées (légumes, pépinières, horticulture), compte tenu de la saisonnalité.

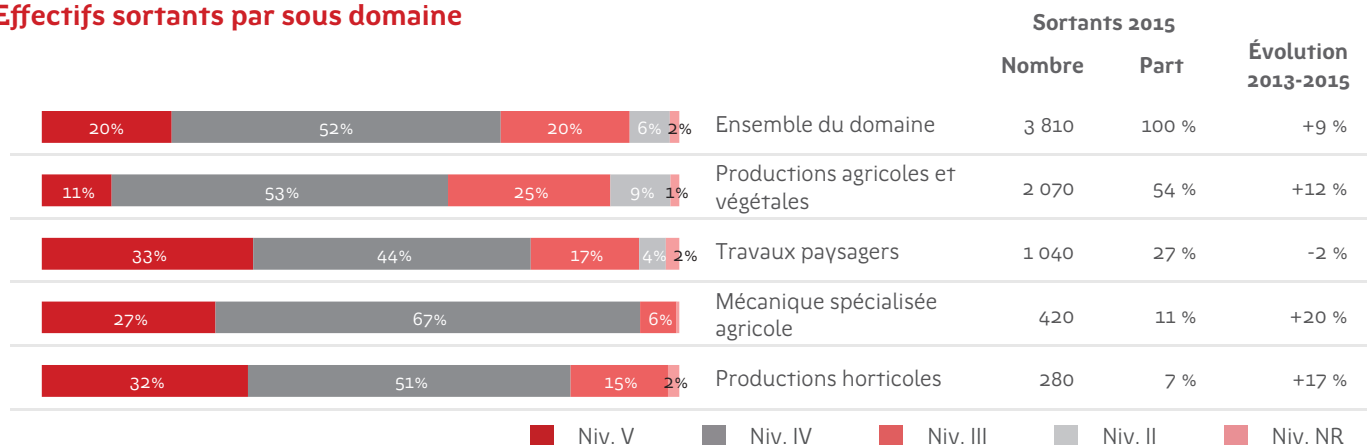
Les formes d'emploi tendent à se diversifier au travers des groupements d'employeurs, de l'externalisation (CUMA, ETA) et des services de remplacement. On observe un double phénomène de complexification des métiers agricoles et d'évolution du profil des nouveaux actifs (qui sont de moins en moins originaires du milieu agricole), ce qui entraîne le besoin d'adapter l'offre de formation.

La Bretagne demeure une des régions françaises à comptabiliser le plus d'installations : environ 700 en 2015 (soit une installation pour 3 départements), nombre qui tend à se stabiliser après une tendance à la baisse. Parmi les installations aidées (70% du total), 39% des jeunes agriculteurs ont un niveau BTSA ou supérieur et 40% sont "d'origine non agricole".

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
22 070	+3 %	4%	69%	27%	30 %	IV & III ou plus	V & IV
10 940	-42 %	3%	62%	35%	29 %	IV & III ou plus	V & IV
7 880	+15 %	33%	56%	11%	6 %	IV & V	V & VI
6 610	+12 %	34%	52%	14%	35 %	IV & V	V & IV
5 120	+9 %	21%	66%	12%	27 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
4 210	+14 %	22%	66%	12%	50 %	V & IV	V & VI
2 970	-6 %	39%	45%	16%	30 %	IV & V	V & IV
2 720	-6 %	6%	70%	24%	29 %	IV & III ou plus	IV & V

Effectifs sortants par sous domaine

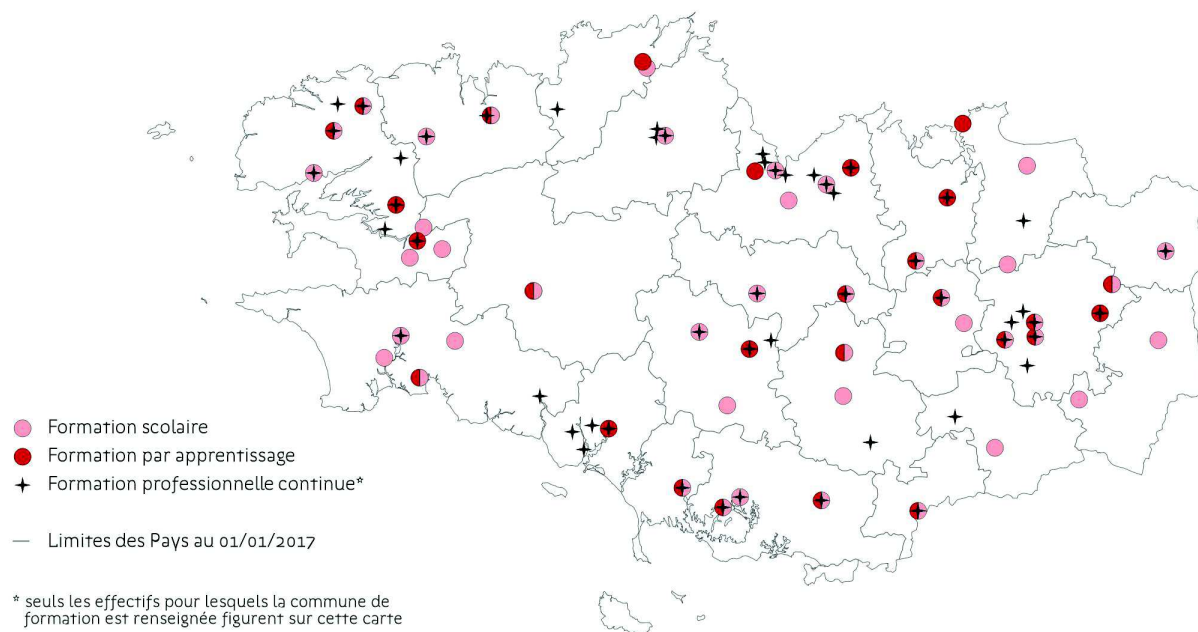


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro cdt. & gestion exploitation agri. spé. systèmes dominante élevage	490	30			520	14 %	14 %
IV	Bac Pro Aménagements paysagers	250	50	<10		300	8 %	22 %
III	BTSA Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	270	20			290	8 %	29 %
V	CAPA Jardinier paysagiste	100	100			200	5 %	35 %
IV	Bac Pro Agroéquipement	150	10			160	4 %	39 %
III	BTSA Aménagements paysagers	110	30	<10	20	160	4 %	43 %
V	CAPA Métiers de l'agriculture	80	50			130	3 %	47 %
IV	BP Responsable d'exploitation agricole		70		30	110	3 %	49 %
III	BTSA Productions animales	100	<10			110	3 %	52 %
Divers	Responsable d'exploitation agricole				200	200	5 %	58 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



Source : Base de données formation GREF Bretagne



En termes de prospective :

- Au niveau national, entre 2012 et 2022¹ :
 - Une contraction attendue des emplois dans les métiers de l'agriculture - horticulture - paysage (-75 000 emplois), à conjuguer avec 250 000 départs en fin de carrière, soit au total un solde net de 175 000 postes à pourvoir.
 - En ce qui concerne les jardiniers et les maraîchers, un quasi-maintien de l'emploi.
 - Du côté des métiers de techniciens et cadres de l'agriculture, des créations nettes d'emploi, en raison de l'externalisation croissante de certaines fonctions agricoles.
- A l'échelle régionale, un enjeu de renouvellement et de transmission/reprise d'exploitation à l'échelle régionale lié au renouvellement des chefs d'exploitation puisque 52 % d'entre eux sont aujourd'hui âgés de plus de 50 ans, impliquant des départs à la retraite nombreux (près de la moitié des effectifs en 10 ans) alors que la population salariée est plus jeune. Ces départs en retraite ou anticipés et les créations de postes salariés induisent un besoin annuel de recrutement évalué à 1 450 actifs (la moitié concernant l'installation de jeunes agriculteurs et l'autre de salariés agricoles permanents).

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Besoins en compétences :

- La tendance globale à l'élévation des niveaux de qualification se poursuit. Ce besoin se vérifie particulièrement pour les installations : si le niveau IV reste le niveau de référence, le niveau III, voire licence pro, gagne du terrain.
- Agriculteurs et chefs d'équipe : l'exercice du métier impose de plus en plus la nécessité de développer un esprit d'entreprise et les compétences transversales qui y sont associées, en lien avec l'élévation de la taille des exploitations :
 - Des besoins en stratégie/gestion d'entreprise et en achat/vente ainsi qu'en management et gestion des ressources humaines (quelle que soit la taille des exploitations).
 - Des besoins accrus en matière de gestion des risques et des marchés, dans un contexte d'amplification des aléas et de volatilité des prix.
 - Une nécessaire maîtrise des réglementations en lien avec la montée en puissance des normes, notamment sanitaires et environnementales et les attentes toujours plus importantes des consommateurs en termes de qualité et de traçabilité.
- Salariés : de nombreuses offres valorisent la motivation, l'autonomie et la prise d'initiative. Ce sont surtout des profils polyvalents qui sont recherchés, la spécialisation étant plus marginale à ce jour.
- Des besoins en conduite d'engins, en logistique, en transformation, en commercialisation, en lien avec la diversification des activités (notamment pour le personnel salarié).

Orientations

Construire une réponse formation diversifiée à même de répondre à des enjeux multiples de :

- Renouvellement des chefs d'exploitation,
 - Développement de l'emploi salarié,
 - Diversification des publics à former, de moins en moins issus du milieu agricole,
 - Diversification des formes d'activité et des modèles d'exploitation,
- et favoriser une meilleure connaissance des métiers et des formations agricoles.
- Maintenir une offre de formation de premier niveau, favorisant l'accès à la profession, en réponse au développement de l'emploi salarié et vecteur d'insertion en formation initiale (CAPA) et en formation continue, principalement en BPA, en introduisant de nouvelles certifications plus courtes de type CQP.
 - En formation initiale, maintenir l'offre de niveau IV et tendre vers un renforcement de l'offre de niveau III, notamment en apprentissage, compte tenu de l'élévation des compétences nécessaires aux futurs chefs d'exploitation.
 - En formation continue, s'adapter au profil des publics ayant un projet d'installation en proposant une offre tenant compte de leurs acquis.
 - Articuler la formation initiale et la formation continue, plus particulièrement dans la continuité des parcours de formation de niveau IV, en s'appuyant sur des formations certifiantes (Certificats de Spécialisation, Spécialisation d'Initiative Locale...) et en prenant en compte la stratégie de développement des CQP

portée par la profession.

- Favoriser, de manière progressive, la constitution de pôles de formation à l'échelle des territoires, en cohérence avec les zones de production.
- Poursuivre et consolider la prise en compte de la dimension agro-environnementale.
- Renforcer la résilience des entreprises agricoles dans un environnement de plus en plus complexe, en développant les dimensions commerciales (achat/vente/transformation), managériales et de gestion des risques pour les futurs chefs d'exploitation, via des modules de formation adaptés aux compléments de formation nécessaires aux différents niveaux (niveaux IV et III).
- En machinisme agricole, favoriser la prise en compte d'une approche globale du métier (qualité, agronomie...) et renforcer la dimension management pour les chefs d'équipes.
- Développer les approches par blocs de compétences dans une optique de capitalisation tout au long de la vie.
- Poursuivre l'expérimentation de parcours mixtes aux niveaux IV et III afin de sécuriser les parcours, notamment dans le domaine de l'agroéquipement.
- Poursuivre l'expérimentation de la mixité de publics et conforter la coopération et la complémentarité entre établissements, en particulier dans les domaines confrontés à un déficit d'attractivité (horticulture, maraîchage, par exemple), afin d'optimiser les capacités de formation.

Chiffres clés

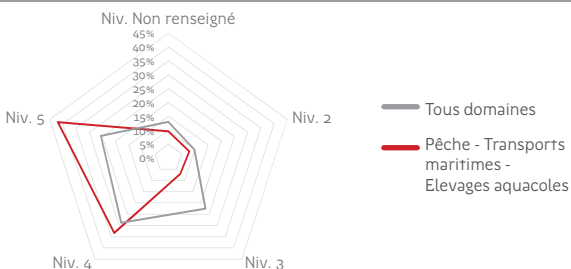
Année 2015

Effectifs en formation **1 520**

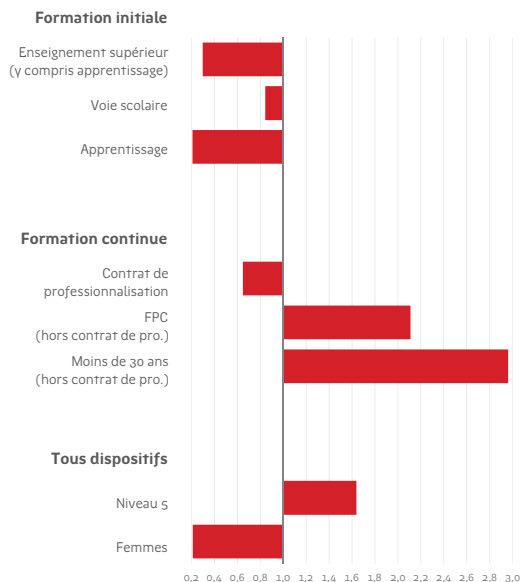
dont **960** sortants en 2015

- > **2 %** des effectifs régionaux
- > **9 %** de femmes
- > **+13 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



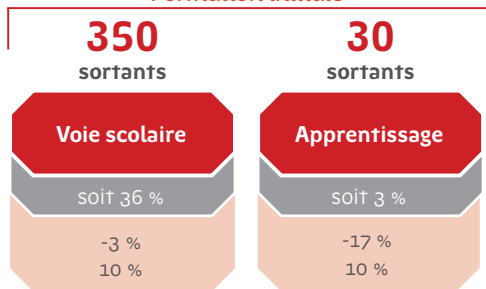
Spécificités du domaine



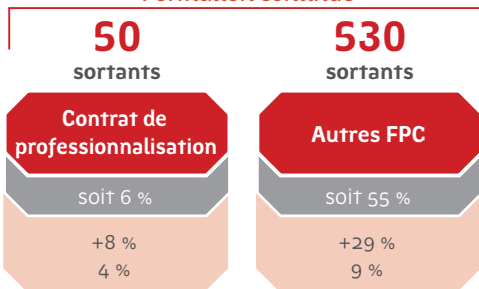
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

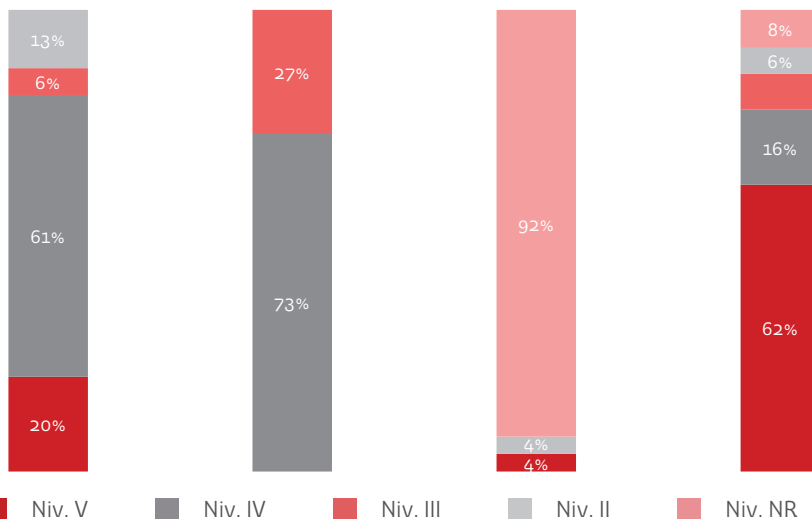
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit 20 sortants
- + 47 %** Programme Bretagne Formation
Soit 460 sortants
- + 1 %** Chèque formation
Soit 10 sortants
- + 4 %** Pôle emploi
Soit 40 sortants
- = 55 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

En 2015, l'emploi total des navigants en Bretagne s'élève à 12 000, tous secteurs confondus, en légère augmentation au cours des 5 dernières années, soit de l'ordre de +250 marins. Cet effectif se ventile entre 1 300 emplois relevant du secteur des cultures marines, 5 800 relevant du commerce-plaisance, tous deux en augmentation (respectivement +200 et +400) et 4 900 du secteur de la pêche, en baisse de 360 environ.

La Bretagne compte de l'ordre de 2 000 conchyliculteurs (ETP marins et non marins), l'activité des cultures marines ayant été impactée par deux crises zoo-sanitaires en 2008 et 2011 qui ont induit une contraction de l'emploi. L'activité "cultures marines" représente aujourd'hui environ 20% des navigants (hors commerce) et connaît une légère progression du nombre d'emplois de navigants sur les 5 dernières années.

1^{ère} région française pour le tonnage et la valeur des pêches débarquées, la Bretagne est dotée d'une flotte de 1 300 navires de pêche. Après plusieurs années de forte baisse, les effectifs tendent désormais à se stabiliser aux alentours de 4 900, avec une diminution de moins de 1% par an sur la période 2011-2015. Un quart des marins actifs sont entrés au cours des 5 dernières années, soit 1 400 nouveaux entrants correspondant à une moyenne de 280 par an, principalement en petite pêche et en pêche au large. Un tiers des marins en situation de commandement pont et un quart des mécaniciens ont plus de 50 ans. En pêche au large comme en grande pêche, un quart des officiers pont et des mécaniciens ont plus de 50 ans. La moitié des entrants ont moins de 25 ans, l'autre moitié correspondant principalement à de jeunes adultes,

soit 27% de 25-34 ans (à partir du profil des entrants observé sur 2014 et 2015). Plus de la moitié d'entre eux sortent de la profession dans les cinq années qui suivent leur entrée, les plus âgés étant plus nombreux à rester dans le secteur.

La majorité des marins pêcheurs et conchyliculteurs (70%) résident et travaillent sur le même territoire, ou à proximité.

Les effectifs au commerce et à la plaisance s'élèvent à un peu plus de 5 800, en progression régulière depuis 2011 (+7%). Le lien entre zone de résidence et zone de travail apparaît beaucoup plus ténu qu'à la pêche, les aires d'emploi pouvant dépasser le périmètre de la région.

Une partie des marins pêcheurs et des conchyliculteurs partent naviguer au commerce, de façon définitive ou saisonnière. C'est essentiellement vers le cabotage international et la navigation côtière qu'ils se dirigent. Inversement, un très faible nombre de marins au commerce s'oriente vers la pêche, l'attractivité jouant plus fortement de la pêche vers le commerce.

Les métiers de la filière peinent à attirer et à fidéliser de nouveaux entrants, en raison, notamment, d'un mode de vie moins bien accepté socialement aujourd'hui. Ainsi, pour le transport maritime, de nombreuses sorties sont constatées pour des professionnels de moins de 10 ans d'ancienneté. Pour autant, un phénomène "d'aller-retour" de marins, qui sortent puis reviennent naviguer au commerce quelques années plus tard, est également observé.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
3 210	-14 %	23%	69%	7%	12 %	V & IV	V & VI
2 130	-15 %	4%	78%	18%	11 %	V & IV	V & IV
1 500	+5 %	12%	77%	10%	3 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
870	-13 %	10%	79%	11%	5 %	IV & V	V & IV

Effectifs sortants par sous domaine

						Sortants 2015		Évolution 2013-2015	
						Nombre	Part		
	42%	33%	7%	8%	10%	Ensemble du domaine	960	100 %	+13 %
	44%	30%	6%	8%	11%	Pêche, transports maritimes	640	66 %	+47 %
	47%	41%	5%	7%		Mécanique spécialisée marine	250	26 %	-25 %
	1%	35%	39%	18%	7%	Elevages aquicoles	70	7 %	-13 %

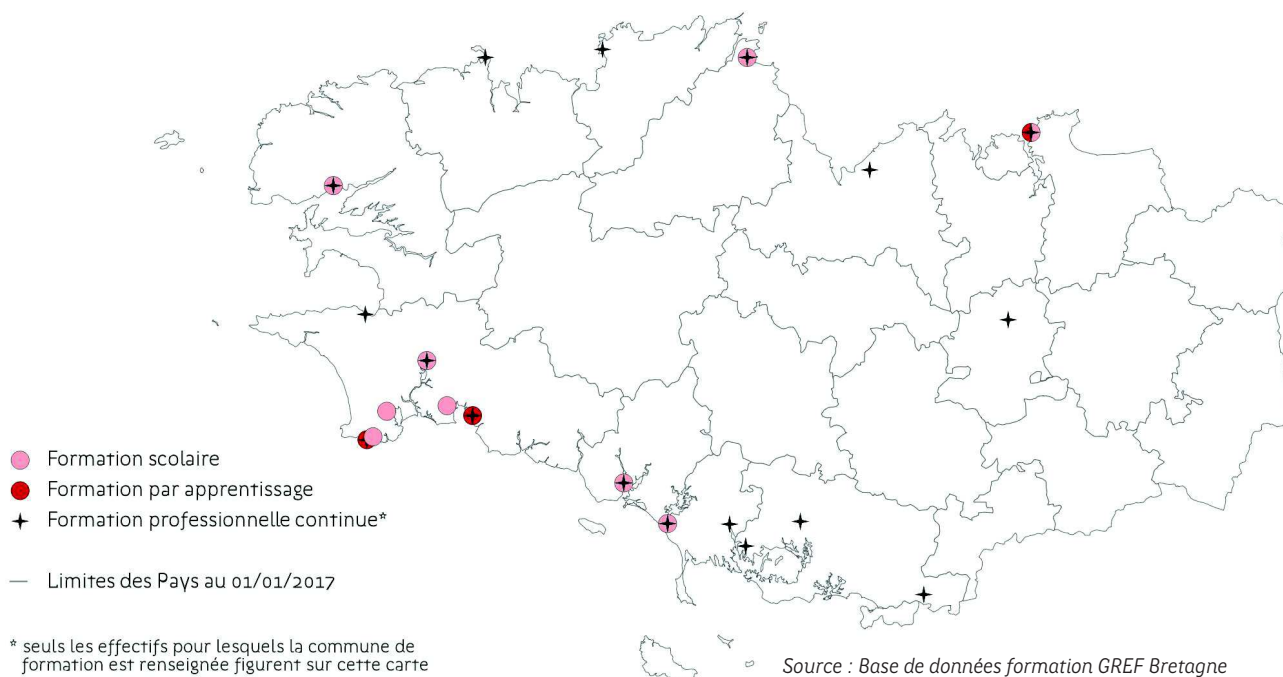
■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Conduite et gestion des entreprises maritimes option pêche	60	10			70	7 %	7 %
IV	Bac Pro Electromécanicien marine	70				70	7 %	15 %
V	CAP Matelot	40				40	4 %	19 %
V	Métiers de la plaisance				40	40	4 %	23 %
IV	Bac Pro Maintenance nautique	30	<10			40	4 %	27 %
III	BTSA Aquaculture	20	<10			30	3 %	30 %
Divers	Brevet maritime			10	160	170	18 %	48 %
	Marin				120	120	13 %	60 %
	Matelot à la pêche			<10	70	70	7 %	68 %
	Mécanicien navigant				40	40	4 %	72 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation





En termes de prospective :

- Un enjeu de renouvellement des actifs à la pêche : entre un quart et un tiers des marins qualifiés devront être remplacés dans les cinq années à venir.
- Des besoins récurrents de recrutement, en particulier sur les métiers de patron de pêche et de chef mécanicien.
- Au commerce, une évolution des effectifs liée à la flotte de navires, stable au cours de la dernière décennie mais sensible à la conjoncture mondiale, le développement du cabotage maritime pouvant constituer un facteur de dynamisme.
- Un phénomène de carrières courtes, générant de constants besoins de renouvellement.
- Pour les cultures marines, une problématique de transmission d'entreprise et de renouvellement des chefs d'exploitation compte tenu de la moyenne d'âge observée (50 ans).

Besoins en compétences :

- Accompagner le développement des mobilités professionnelles intra et intersectorielles dans les activités marines et littorales afin de favoriser les passerelles entre les métiers de navigants, ainsi qu'avec les métiers de non navigants.
- Favoriser les logiques de passerelles en développant une vision "grand large" des métiers de la mer.
- En conchyliculture :
 - Des besoins en matière de connaissance de l'environnement général de la profession et de gestion d'entreprise (stratégie d'entreprise et de mise en marché, gestion financière et sociale...), au regard de l'enjeu de transmission d'entreprise ainsi que des besoins en matière de commercialisation.
 - Une élévation du niveau technique attendu pour les actifs salariés et un besoin croissant de salariés qualifiés disposant notamment des habilitations réglementaires nécessaires.
- Renforcer l'attractivité des métiers de la mer.

Orientations

Un contexte de réforme de la formation professionnelle maritime, engagée depuis 2015, en lien avec la transposition des conventions internationales (STCW F), qui induit une refonte des prérogatives, une modularisation des formations continues ainsi que le développement de passerelles entre secteurs d'activité (commerce, pêche et cultures marines, plaisance professionnelle...) et entre services ("pont" et "machine").

Une rénovation du Bac pro Conduite et gestion des Entreprises Maritimes en cours (mise en application prévue pour la rentrée 2018) confortant la part des enseignements pratiques ainsi que l'éducation au développement durable et l'utilisation des nouvelles technologies.

- Favoriser une meilleure connaissance des métiers (mise en place de stages de découverte à bord des navires de pêche, structuration d'une offre pré-qualifiante s'appuyant sur les expérimentations conduites dans ce domaine, développement de l'accueil au sein des entreprises maritimes des stagiaires en recherche d'orientation...).
- Développer la lisibilité de l'offre de formation maritime, en particulier auprès des jeunes.

En formation initiale :

- Maintenir et optimiser le potentiel de formation existant au niveau V dans le domaine de la pêche (CAP Matelot), afin de favoriser l'accès à la profession.
- Maintenir et optimiser le potentiel de formation initiale existant au niveau IV, plus particulièrement dans le domaine des cultures marines, compte tenu des problèmes d'attractivité observés.
- Favoriser la lisibilité de l'offre de formation des BTS maritimes, tant auprès des jeunes que des professionnels, en valorisant leur

transversalité et promouvoir le niveau BTS dans le secteur des cultures marines.

En formation continue

Pêche et transports maritimes

- Maintenir globalement l'offre existante pour faire face aux départs attendus de marins dans les 5 années à venir, en garantissant un niveau d'offre élevé sur des métiers en tension, notamment pour les mécaniciens ; étudier l'élargissement de l'offre régionale à de nouveaux métiers.
- Etudier l'évolution des dispositifs de formation pour mieux les adapter aux besoins en formation des marins en emploi.
- Analyser les conditions de développement de la VAE, notamment au travers des conditions d'accès aux différents modules complémentaires nécessaires à l'obtention de la validation totale.
- Développer la formation à distance.

Elevages aquacoles et cultures marines

- Etudier l'élargissement de l'offre régionale à de nouveaux métiers en s'appuyant notamment sur les CQP développés par la Branche et à l'émergence de nouvelles formes de cultures (algues).
- Optimiser les complémentarités entre formation initiale et formation continue afin d'améliorer qualitativement les formations proposées.

Mareyage - poissonnerie

- Etudier l'élargissement de l'offre régionale à de nouveaux métiers en s'appuyant sur les expérimentations conduites dans ce domaine.

Chiffres clés

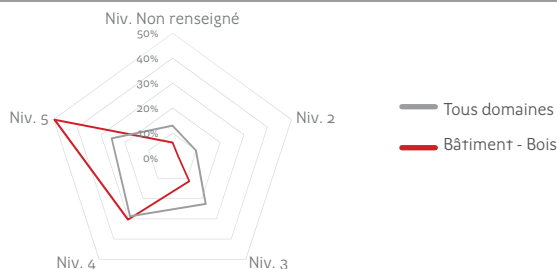
Année 2015

Effectifs en formation **9 410**

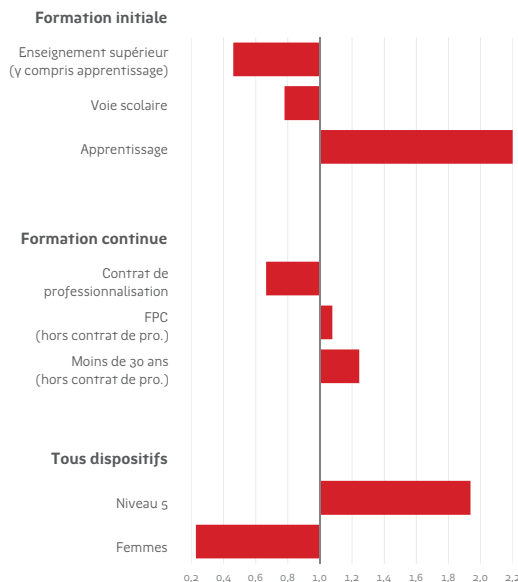
dont **5 510** sortants en 2015

- > **9 %** des effectifs régionaux
- > **10 %** de femmes
- > **-6 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

1 830
sortants

Voie scolaire

soit 33 %

+1 %
11 %

1 810
sortants

Apprentissage

soit 33 %

-12 %
5 %

310
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 6 %

-24 %
11 %

1 560
sortants

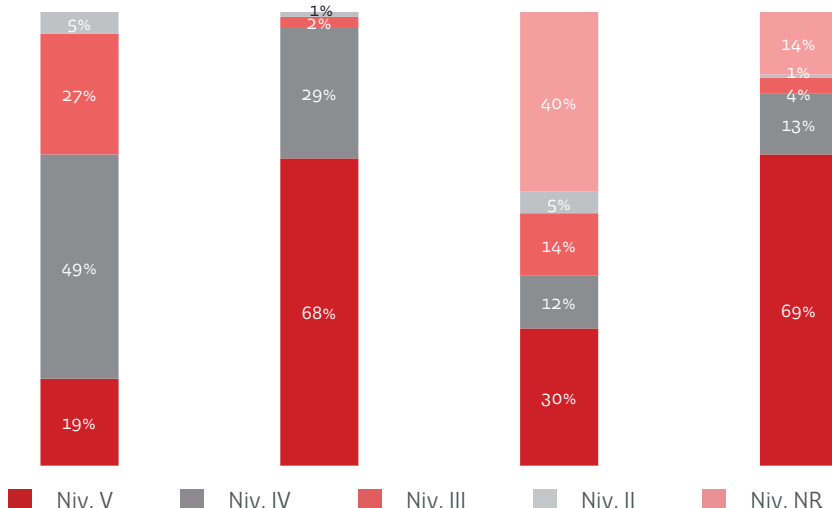
Autres FPC

soit 28 %

-2 %
13 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 3 %** Congé individuel de formation
Soit **180** sortants
- +** **19 %** Programme Bretagne Formation
Soit **1 030** sortants
- +** **< 1 %** Chèque formation
Soit **30** sortants
- +** **6 %** Pôle emploi
Soit **330** sortants
- = 28 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Avec plus de 7 milliards d'euros hors taxes de chiffre d'affaires, le bâtiment, secteur clé de l'économie régionale amorce une reprise d'activité à compter de 2016, après 8 années de forte contraction de l'activité et de l'emploi.

Ainsi, le contexte conjoncturel du bâtiment s'améliore en 2016 avec une augmentation du volume d'activité de 1,9%. Cette progression est portée principalement par le logement neuf (+7,6%) et, dans une moindre mesure, par le marché de l'entretien-amélioration (+0,7%).

L'activité du bâtiment s'élève à 7 134 M€ HT en 2016, répartie à quasi parts égales entre la construction neuve et l'entretien-amélioration. Présente sur l'ensemble du territoire régional, elle se caractérise toutefois par une relative concentration sur trois territoires : le Pays de Rennes, qui représente à lui seul près de 20% soit 1 422 M€, suivi du Pays de Brest (781 M€) et du Pays de Cornouaille (683 M€).

L'embellie observée en 2016, qui devrait se poursuivre en 2017, reste cependant à relativiser au regard des lourdes pertes enregistrées au cours de ces dernières années, avec un niveau de l'emploi salarié particulièrement bas en 2015, soit 55 300 au sein de 9 030 établissements employeurs, après la perte de plus de 10 500 emplois salariés depuis fin 2008, principalement dans le gros œuvre.

Au global, l'appareil de production demeure extrêmement atomisé avec 22 700 établissements à fin 2015, soit 11% de l'ensemble des établissements bretons, comprenant 60% d'établissements sans salarié, et près d'un tiers d'établissements de moins de 10 salariés. Pour autant, plus de 60% de l'emploi salarié se concentre dans les établissements de 10 salariés et plus.

74% des effectifs relèvent du personnel de production, 15% du personnel administratif et commercial et 11% du personnel technique et d'encadrement de chantier, les fonctions d'encadrement de chantier ayant connu une forte croissance au cours de ces 10 dernières années.

46% des salariés exercent dans le second œuvre aménagement/ finitions, 28% dans le second œuvre technique et 26% dans le gros œuvre. Les métiers de production les plus représentés sont ceux de maçon (près de 8 000 salariés), de menuisier (5 400 salariés) et de peintre (4 400 salariés).

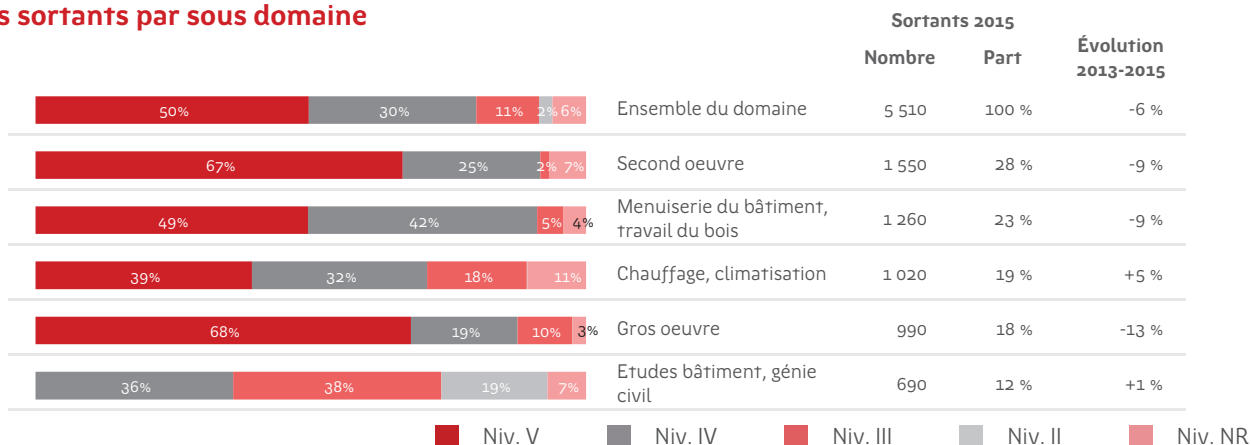
Au global, l'âge moyen des salariés s'établit à 39 ans, avec toutefois des disparités selon le métier (ex : plus de 41 ans s'agissant des métalliers).

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à de profondes transformations qui modifient les conditions d'exercice des métiers et les compétences attendues, en lien avec les transitions énergétiques, numériques, les mutations dans les modes constructifs (développement de la préfabrication) et l'apparition de nouveaux produits et matériaux.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
13 260	-3 %	23%	63%	14%	2 %	V & IV	V & VI
		Maçons					
10 430	-1 %	34%	54%	12%	10 %	V & IV	V & VI
		Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment					
10 290	+14 %	14%	70%	17%	13 %	III ou plus & IV	III ou plus & V
		Tech. & chargés d'études bâtiment & des travaux publics					
9 250	-2 %	17%	67%	16%	9 %	V & IV	V & IV
		Ouvriers qualifiés peinture & de la finition du bâtiment					
8 360	-11 %	14%	69%	17%	2 %	V & IV	V & IV
		Menuisiers & ouvriers de l'agencement et de l'isolation					
8 230	-11 %	46%	48%	6%	2 %	V & VI	V & VI
		Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment					
6 330	+2 %	16%	69%	15%	2 %	IV & V	V & IV
		Électriciens du bâtiment					
6 020	+5 %	22%	63%	15%	1 %	V & IV	V & IV
		Plombiers, chauffagistes					

Effectifs sortants par sous domaine

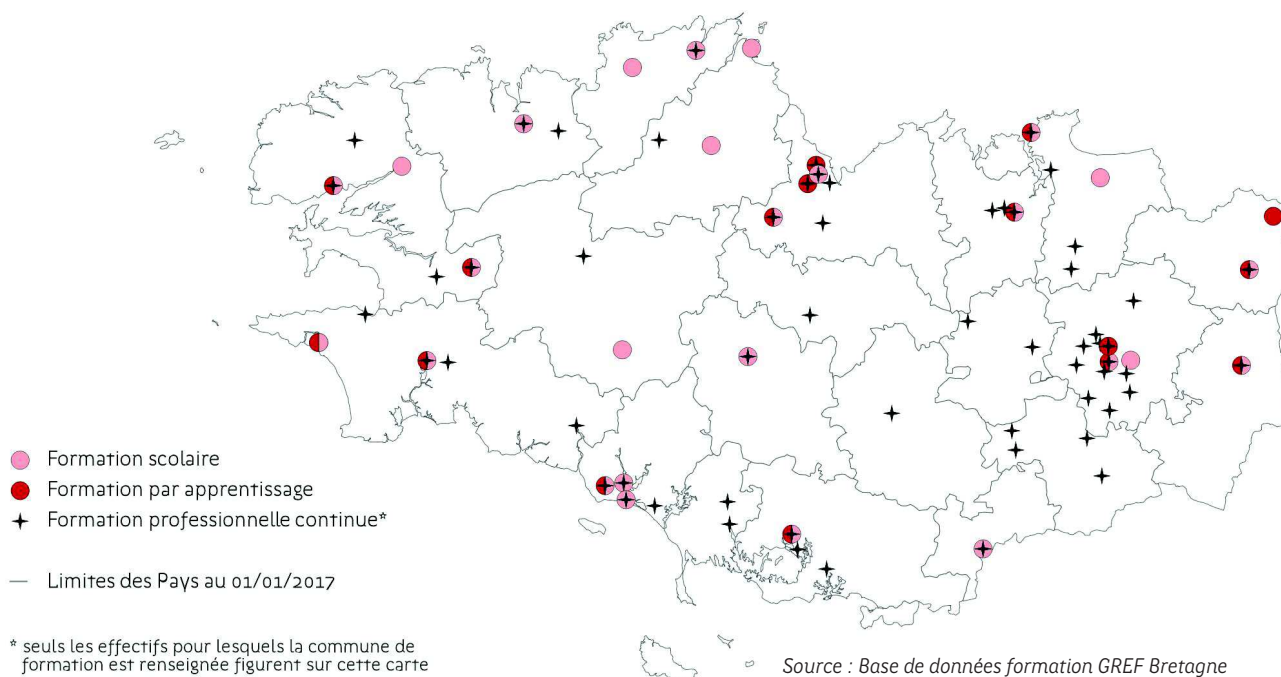


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Technicien menuisier agenceur	250	10			260	5 %	5 %
V	CAP Maçon	50	160	<10		210	4 %	9 %
V	CAP Peintre-applicateur de revêtement	30	160		<10	190	3 %	12 %
IV	Bac Pro Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques	130	30			160	3 %	15 %
III	DUT Génie civil - construction durable	150		20	<10	170	3 %	18 %
V	CAP Installateur sanitaire	30	120			150	3 %	21 %
V	CAP Menuisier fabricant de menuiserie mobilier et agencement	50	100			150	3 %	23 %
V	CAP Couvreur		130			130	2 %	26 %
Divers	Bâtiment				230	230	4 %	30 %
	Maçon			<10	130	130	2 %	32 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au niveau national, un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 2,8% des effectifs du domaine, hors mobilité professionnelle, pour la période 2012-2022.
- Au niveau régional, des tendances structurelles en cours, tant au plan démographique (accroissement du nombre de ménages, demande d'adaptation des logements au vieillissement de la population...), réglementaire (accessibilité, transition énergétique et performance environnementale...) ou en lien avec la transition numérique qui ouvrent de nouveaux marchés ainsi que des perspectives d'emploi, en particulier d'emploi qualifié.
- A horizon 2019, une estimation de 4 000 emplois de production supplémentaires en Bretagne concernant plus particulièrement les maçons ainsi que les emplois liés aux travaux de performance énergétique (PEQE) notamment les menuisiers, les installateurs thermiques, les charpentiers et les couvreurs. Parallèlement, un besoin de renouvellement lié aux mobilités professionnelles et aux départs en retraite estimé à 19 000 emplois, le besoin total sur les emplois de production s'élevant donc à 23 000 ETP.
- Un enjeu de renouvellement des actifs au niveau régional qui concerne particulièrement les techniciens et agents de maîtrise.

Besoins en compétences :

- Des besoins liés à la transition numérique qui tendront à s'accroître dans les années à venir, en lien en particulier avec le déploiement de la maquette BIM (Building Information Modeling) et le développement du bâtiment connecté.
- Une poursuite et une consolidation de l'adaptation des compétences aux enjeux liés à la transition environnementale et énergétique.
- Une tendance à l'élévation des niveaux de qualification attendus, en lien avec ces mutations, tout en réaffirmant les besoins existants sur les premiers niveaux de qualification, en réponse aux besoins de polycompétence.
- Un renforcement des compétences transversales attendu, tant en termes de capacité à travailler "en réseau" qu'en matière de relation client.

¹Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

Un contexte de création ou de rénovation de diplômes au sein de la filière, dont les CAP "Installateur Thermique" et "Installateur Sanitaire" ainsi que le BTS "Constructions métalliques" qui intégreront la logique de blocs de compétences.

De manière transversale : une offre équilibrée sur l'ensemble du territoire régional et répondant globalement aux besoins, ce potentiel devant toutefois être optimisé en particulier dans les domaines confrontés à des problèmes d'attractivité (gros œuvre, métallerie, couverture...). Des enjeux partagés liés à la capacité à :

- Conserver l'accès aux 1^{ers} niveaux de qualification (V et IV) tout en favorisant les logiques de filière en réponse à l'élévation des niveaux de qualification attendus compte tenu de l'évolution des métiers (préfabrication, transition énergétique, bâtiments connectés...).
- Poursuivre la prise en compte de la transition énergétique et accompagner la transition numérique, plus particulièrement au travers du déploiement du BIM - Building Information Modeling.
- Favoriser les partenariats entre les différents réseaux de formation.
- S'appuyer sur la dynamique du CMQ - Campus des Métiers et des Qualifications "Bâtiment durable en Bretagne" en cours de création, afin de conforter les synergies entre acteurs de la formation et acteurs économiques et répondre aux 4 axes du Campus :
 - Promouvoir les métiers de la filière du bâtiment durable et ses formations.
 - Accompagner les acteurs dans la professionnalisation des compétences environnementale, numérique.
 - Développer des synergies entre l'innovation, la formation et les entreprises.

– Développer une dynamique de projets pour asseoir les compétences.

Dans ce cadre, favoriser les partenariats entre réseaux de formation (mixité de publics, utilisation de plateformes...), encourager les actions et projets innovants sur les enjeux environnementaux (éco-construction, éco-rénovation, gestion de l'énergie, santé et usages, cycles de vie et déconstruction, réseaux intelligents...).

En formation initiale

- Quelques ajustements à opérer de manière ciblée en termes de capacités d'accueil, notamment en redéployant l'offre de niveau IV sous statut scolaire dans le domaine du bois et de l'énergétique.
- Favoriser les logiques de filière (Bac pro - BTS - Licence Pro) en réponse à l'élévation des niveaux de qualification attendus, notamment en confortant l'offre de formation de niveau III en apprentissage, en complément de l'offre sous statut scolaire.
- Expérimenter des parcours mixtes scolaire-apprentissage dans le cadre d'un partenariat entre lycée(s) et CFA, s'appuyant sur la carte des formations existante.

En formation continue

- Etudier l'opportunité de formations de découverte des métiers permettant de mobiliser les publics pour des formations rencontrant des difficultés de recrutement.
- Permettre une évolution des formations impactées par le BIM et favoriser, dans ce cadre, la mise en place de nouvelles certifications.
- Compléter l'offre structurelle par des actions à caractère conjoncturel, en réponse à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises, en ajustant le nombre de places aux besoins en emploi.
- Soutenir les initiatives intégrant l'utilisation des éco-matériaux.

04

Travaux publics

Etude et réalisation
Mécanique spécialisée travaux publics

Chiffres clés

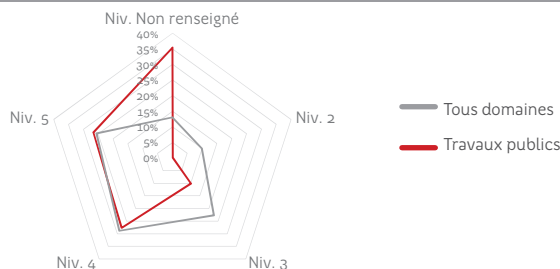
Année 2015

Effectifs en formation **990**

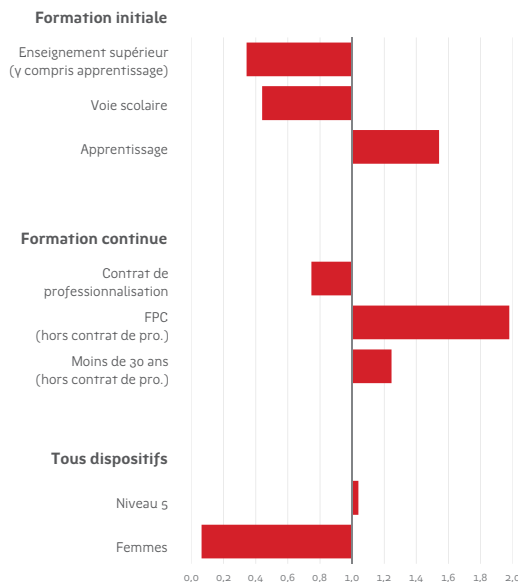
dont **710** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **3 %** de femmes
- > **+55 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

130
sortants

Voie scolaire

soit 19 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

+2 %

1 %

160
sortants

Apprentissage

soit 23 %

+37 %

2 %

50
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 6 %

-18 %

4 %

Formation continue

370
sortants

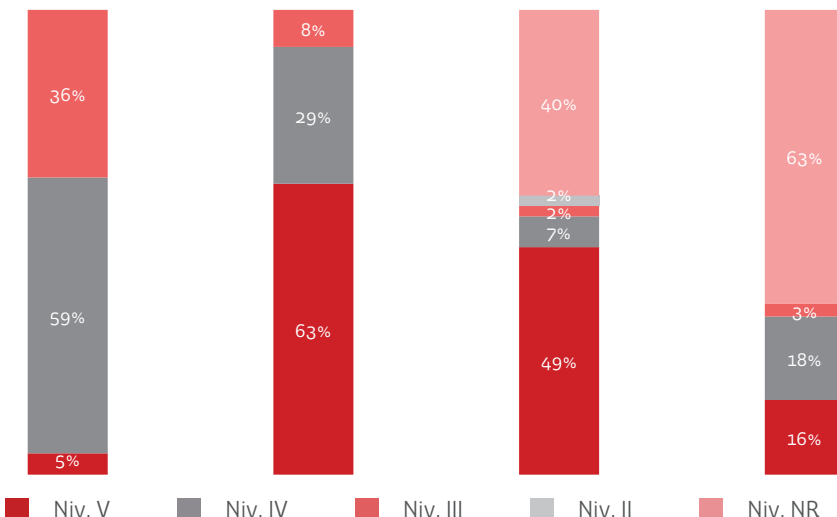
Autres FPC

soit 52 %

+144 %

4 %

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit **10** sortants
- 5 %** Programme Bretagne Formation
Soit **30** sortants
- < 1 %** Chèque formation
Soit **<10** sortants
- 46 %** Pôle emploi
Soit **320** sortants
- = 52 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Avec près de 1,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires hors taxes réalisés en Bretagne, les travaux publics se positionnent au 7^{ème} rang national, 57% de l'activité étant liée à la commande publique.

Les principales activités des travaux publics concernent les travaux routiers (1/3 de l'activité), les terrassements qui arrivent en seconde position, suivis, à parts égales, des travaux de canalisation (eau et gaz) et des travaux électriques.

En 2015, la commande publique représente 57 % des travaux réalisés, l'entretien-amélioration 39 %.

L'activité des travaux publics a été impactée par un contexte économique difficile et des restrictions budgétaires : une première dégradation a été enregistrée en 2009/2010, suivie d'une reprise jusqu'à 2013 liée à la LGV, puis d'une nouvelle baisse du chiffre d'affaires breton en 2014 et 2015 de -5 % (contre -7 % et -8 % au niveau national). Si une stabilisation est observée fin 2016, l'activité liée à la clientèle publique affiche cependant un recul tandis que la profession évoque une absence de visibilité des carnets de commandes en raison d'un attentisme en matière d'investissements. Les perspectives d'activité pour 2017 sont cependant estimées à la hausse (+2,5% en volume).

A fin 2015, le secteur des travaux publics totalise 12 000 salariés et 2 250 établissements (dont 1 330 de 0 salarié comprenant le régime de micro-entrepreneur), parmi lesquels 918 entreprises employant au moins 1 salarié.

Seulement 5,5 % des entreprises de TP bretonnes emploient plus de 50 salariés et réalisent 51% du chiffre d'affaires en 2015, tandis que

66 % d'entre elles ont 10 salariés ou moins et réalisent 12 % du chiffre d'affaires global. Une augmentation du nombre d'établissements sans salariés (microentreprises) et une baisse des effectifs salariés (-2,1% de 2014 à 2015)¹ sont observées, qui touchent en premier lieu la construction routière (-5 %), mais aussi la construction de réseaux pour fluides et les travaux de terrassement. Le non renouvellement des départs à la retraite explique pour partie cette diminution.

Le Pays de Rennes concentre 19% des effectifs salariés bretons avec 2 250 salariés, suivi des Pays de Brest (1 400), de Cornouaille et de Vannes (aux alentours de 1 000).

Le personnel de production représente 62 % des effectifs, le personnel technique et d'encadrement de chantier 23 % et le personnel administratif et commercial 15%².

Ce domaine est confronté à de nombreux enjeux et mutations : la restructuration et la concentration des entreprises, l'intégration de l'informatique et du numérique et leurs impacts sur les méthodes de travail (tablette sur chantiers, Building Information Modelling - BIM TP) et enfin l'intégration de la transition écologique (actions en faveur de l'économie circulaire, plateformes de recyclage et valorisation des matériaux sur chantier).

Une tendance à la féminisation des métiers est constatée, notamment dans l'encadrement (6% de femmes) et la conduite d'engins. Cependant, les difficultés de recrutement dont les professionnels font écho témoignent de la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers, notamment celui de canalisateur ou de monteur aéro-souterrain. Des besoins de main-d'œuvre en monteurs de réseaux électriques ou en monteurs raccordeurs dans le domaine de la fibre optique sont également observés.

¹ Source : ACOSS-URSSAF au 31/12/15 et INSEE SIRENE

² Source : CI - BTP, Caisses de l'Ouest et du Grand Ouest / UCF ; CCCA- BTP, données au 15/03/15

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
10 290	+14 %	Tech. & chargés d'études du bâtiment & des travaux publics			13 %	III ou plus & IV	III ou plus & V
		14%	70%	17%			
6 210	-18 %	Ouvriers non quali. travaux publics, béton & extraction			12 %	V & IV	V & VI
		25%	63%	13%			
5 530	-6 %	Ouvriers quali. travaux publics, béton & extraction			2 %	V & IV	V & IV
		18%	67%	15%			
3 980	-6 %	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)			3 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
		16%	68%	16%			
3 870	+33 %	Ingé. bât. & TP, chefs de chantier & cond. travaux (cadres)			12 %	III ou plus & IV	III ou plus & V
		18%	69%	12%			
3 250	-6 %	Conducteurs d'engins du bâtiment & des travaux publics			1 %	V & IV	V & VI
		16%	70%	14%			
1 300	-1 %	Dessinateurs en bâtiment & en travaux publics			25 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		26%	68%	6%			
700	-13 %	Géomètres			18 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		22%	60%	18%			

Effectifs sortants par sous domaine

	Sortants 2015				Évolution 2013-2015
	Nombre	Part			
Ensemble du domaine	710	100 %			+55 %
Etude et réalisation	640	91 %			+65 %
Mécanique spécialisée travaux publics	70	9 %			+0 %

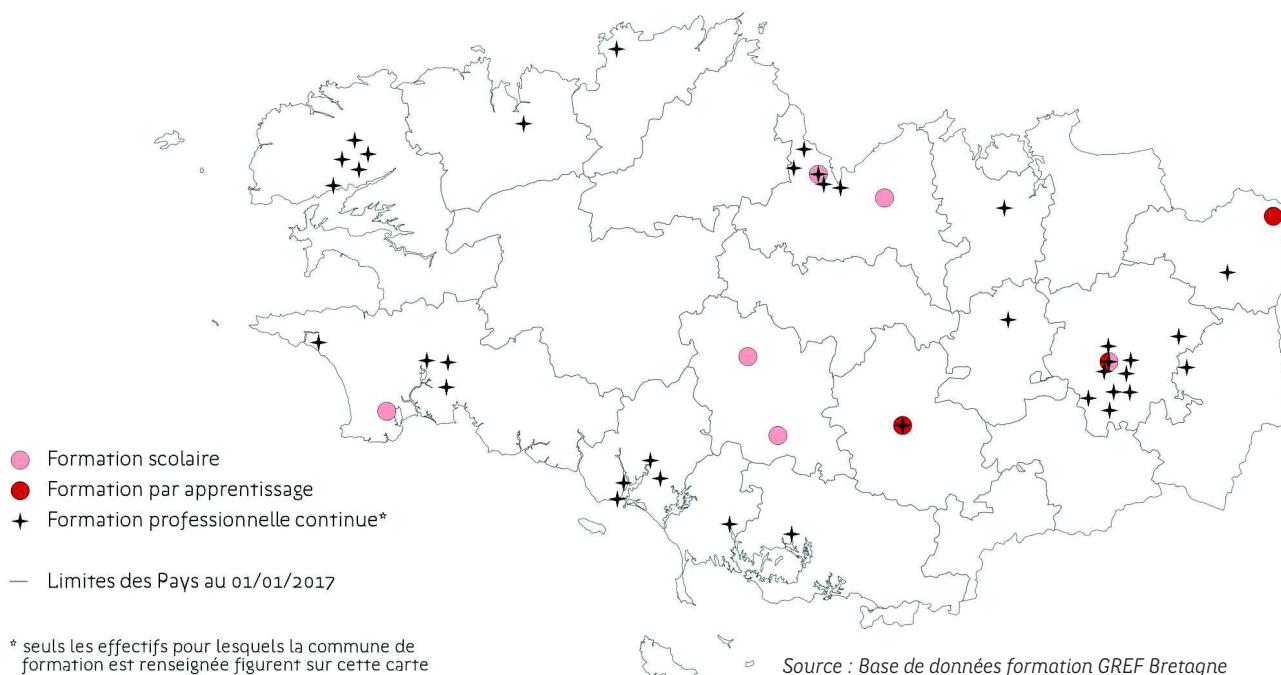
■ Niv. V
 ■ Niv. IV
 ■ Niv. III
 ■ Niv. II
 ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Travaux publics	20	40			60	8 %	8 %
III	BTS Travaux publics	50				50	7 %	15 %
IV	Bac Pro Maintenance des matériels option B travaux publics et manutention	40	<10			50	7 %	23 %
V	CAP Constructeur de routes		40	<10		40	6 %	28 %
V	CAP Constructeur en canalisations des travaux publics		30			30	4 %	32 %
V	CAP Conducteur d'engins : travaux publics et carrières		20			20	3 %	35 %
IV	Bac Pro Technicien géomètre-topographe	20				20	3 %	38 %
V	TP Constructeur professionnel en voirie et réseaux			10	<10	20	3 %	41 %
Divers	Conducteur d'engins de travaux publics			10	180	190	27 %	68 %
	Grutier				150	150	21 %	89 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au niveau national, entre 2012 et 2022 :
 - Des départs en retraite concernant, annuellement, selon les métiers 2,2 à 2,6 % des actifs en emploi dans le secteur.
 - Une pyramide des âges qui laisse présager un besoin de renouvellement fort sur certains métiers, notamment pour les chefs de chantier et les conducteurs d'engins.

Besoins en compétences :

- Intégration du numérique (dématérialisation des marchés publics, facturation électronique, nouveaux logiciels, applications mobiles, BIM TP, engins connectés...).
- Elévation des compétences pour l'ensemble du personnel encadrant en termes de management et de communication.
- En matière de prévention des risques, de santé et sécurité au travail, en lien avec l'enjeu de maintien dans l'emploi des salariés et de prévention de l'usure professionnelle.
- Une complexification de la fonction de conducteur de travaux, avec renforcement de la prise en compte de la dimension économique pour une réalisation efficiente des chantiers.

Orientations

- Répondre aux compétences attendues dans le cadre du déploiement de la fibre optique, en mobilisant l'appareil de formation existant.
- Stabiliser l'offre de formation initiale et continue, en optimisant le potentiel de formation.
- Accompagner la transition numérique, dont le BIM TP.

05

Electricité - Electronique - Electrotechnique

Electricité, génie climatique
Electronique, électrotechnique

Chiffres clés

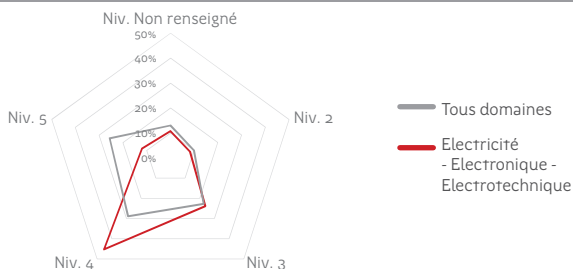
Année 2015

Effectifs en formation **5 950**

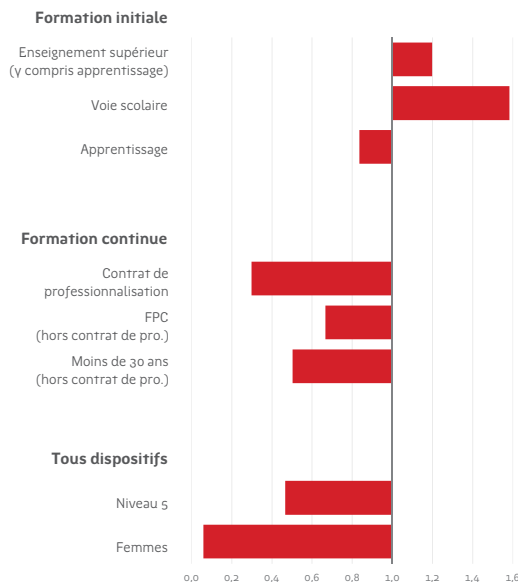
dont **2 720** sortants en 2015

- > **4 %** des effectifs régionaux
- > **3 %** de femmes
- > **+1 % depuis 2013** (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

1 830
sortants

Voie scolaire

soit 68 %

-5 %

2 %

340
sortants

Apprentissage

soit 12 %

+11 %

2 %

70
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 3 %

-52 %

10 %

480
sortants

Autres FPC

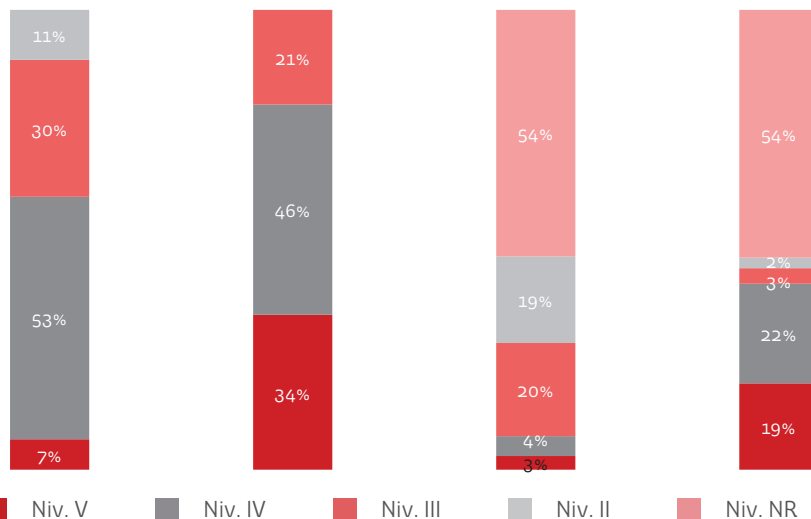
soit 17 %

+60 %

3 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit 30 sortants
- + 3 %** Programme Bretagne Formation
Soit 70 sortants
- + < 1 %** Chèque formation
Soit 10 sortants
- + 14 %** Pôle emploi
Soit 370 sortants
- = 17 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Ce domaine de formation, à caractère transversal, prépare à des métiers relevant à la fois des secteurs du bâtiment et de l'industrie.

Dans le secteur du bâtiment, le domaine de l'électricité est représenté en Bretagne par 2 260 établissements qui rassemblent près de 7 300 salariés en 2015. Le personnel de production compte 3 050 électriciens, dont l'âge moyen est proche de 38 ans, ce qui correspond à la moyenne du secteur toutes professions confondues. Conséquence de la détérioration de l'activité économique dans le bâtiment à partir de 2008, le nombre d'électriciens (personnel de production) s'est contracté de 12 % au cours des 5 dernières années, soit la perte de 420 ouvriers salariés.

Le nombre de jeunes dans la profession, qui suffisait à peine à canaliser le vieillissement des effectifs en place avant la crise de 2008, s'est nettement réduit ces dernières années.

Le nombre d'emplois de production nécessaires en électricité (en ETP) à court/moyen terme devrait peu augmenter. Qualitativement, la part des emplois liés à la performance énergétique et à la qualité environnementale devrait en revanche progresser significativement. La plupart de ces emplois sont axés sur la construction neuve. 9% seulement des emplois sont liés au marché de la rénovation énergétique des logements existants. 71% sur l'installation d'équipements de régulation et de ventilation et 29 % sur l'installation d'équipements utilisant des énergies renouvelables (essentiellement les pompes à chaleur).

Au niveau industriel, fin 2016, la Bretagne rassemble 118 établissements et 7 900 emplois dans le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, concentrant une part importante du total des entreprises nationales, auxquels s'ajoutent 64 établissements et 2 200 emplois dans le secteur de la fabrication d'équipements électriques. Globalement, les effectifs ont légèrement progressé entre 2012 et 2016.

Les activités de fabrication de cartes électroniques assemblées, d'équipements d'aide à la navigation et d'équipements de communication représentent les 3/4 des emplois du secteur. Ces produits et équipements se retrouvent dans une grande diversité de produits finis, qu'ils soient de consommation courante et à

destination du grand public ou à vocation professionnelle / industrielle.

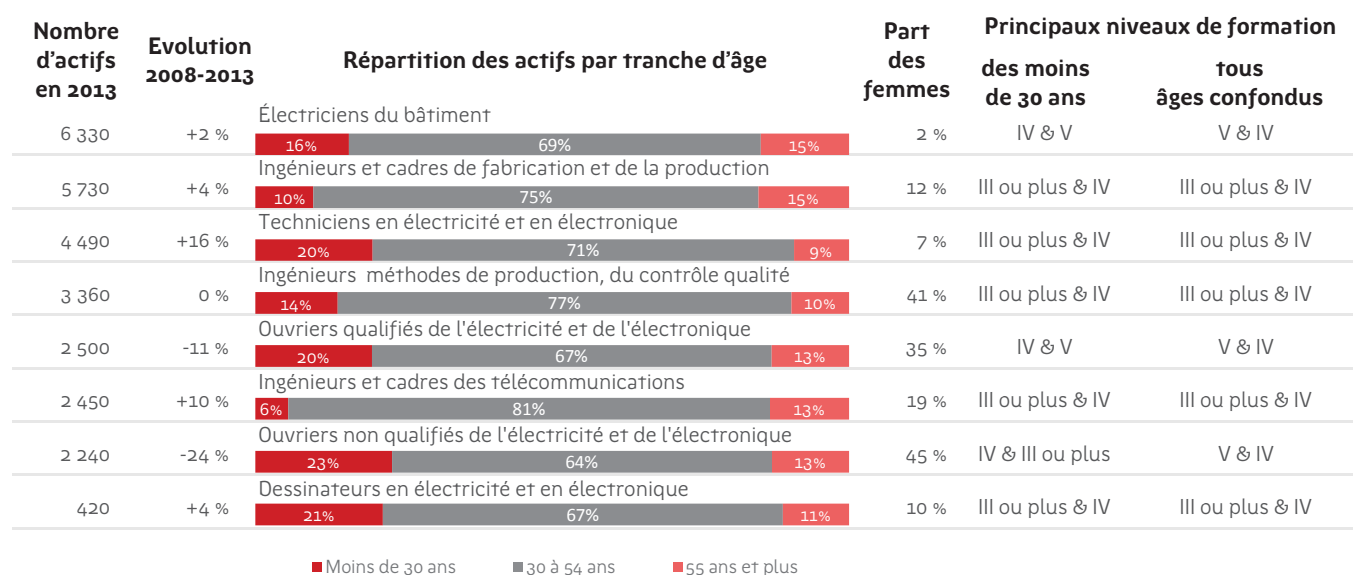
Caractérisé par une mondialisation des activités et des innovations constantes, l'électronique est un secteur en perpétuelle évolution. Le numérique est partout mais celui-ci ne saurait fonctionner sans ses composants et sous-ensembles électroniques. Bien que constituant une filière à part entière, l'électronique est partie intégrante et alimente pratiquement tous les autres secteurs de l'économie (machinisme agricole et agriculture, santé et télémédecine, défense, aéronautique et spatial, automobile, EMR...). Fortement impactée par le passé par les phénomènes de désindustrialisation et de délocalisation, l'électronique professionnelle est aujourd'hui portée en France par les industries de la défense et de l'aéronautique ; elle est aussi très présente dans l'industrie automobile. Les nouveaux marchés s'appuient sur une demande en systèmes complexes associant les technologies de l'électronique, de la mécanique, de la connectique, de la robotique, du digital et des circuits imprimés. Elle est au cœur de l'industrie du futur.

Au plan national, bien que les effectifs soient en recul sur la période 2008-2013, une reprise de la production électronique industrielle est enregistrée depuis 2010, du fait de la concentration des équipements en contenus électroniques (en raison de la miniaturisation des composants et des technologies numériques).

En Bretagne, la densité des entreprises de l'électronique est forte et les industriels du secteur se concentrent sur les productions nécessitant des développements technologiques, ce qui permet à la filière bretonne d'afficher une croissance annuelle de 4 à 5 % depuis 2011, générant une légère hausse des effectifs.

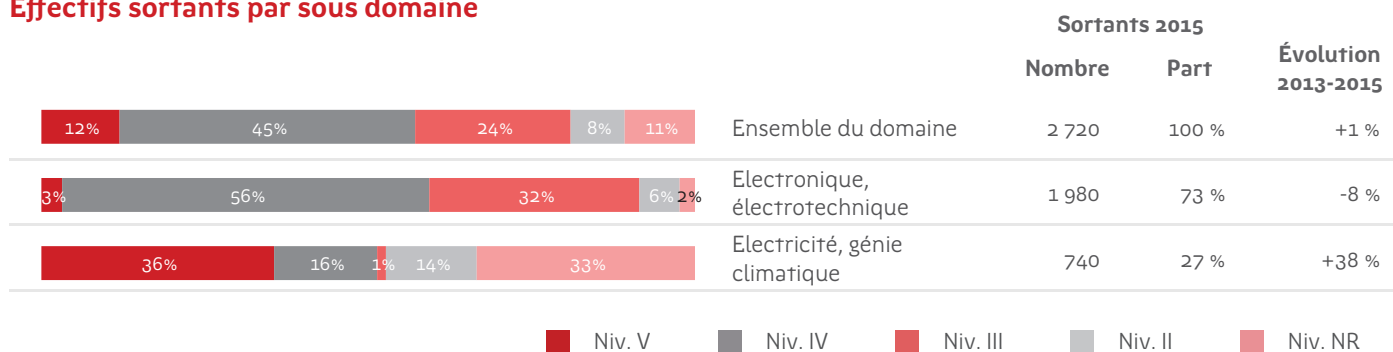
Le niveau de qualification dans le secteur est élevé, les ouvriers représentant 40 % des salariés (dont plus des 3/4 sont qualifiés), les techniciens 27 % et les ingénieurs et cadres 25 %. Cette dernière part tend à augmenter au fil des années. La reprise du marché de l'électronique industrielle fait émerger un besoin de compétences dans les entreprises.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation



Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine

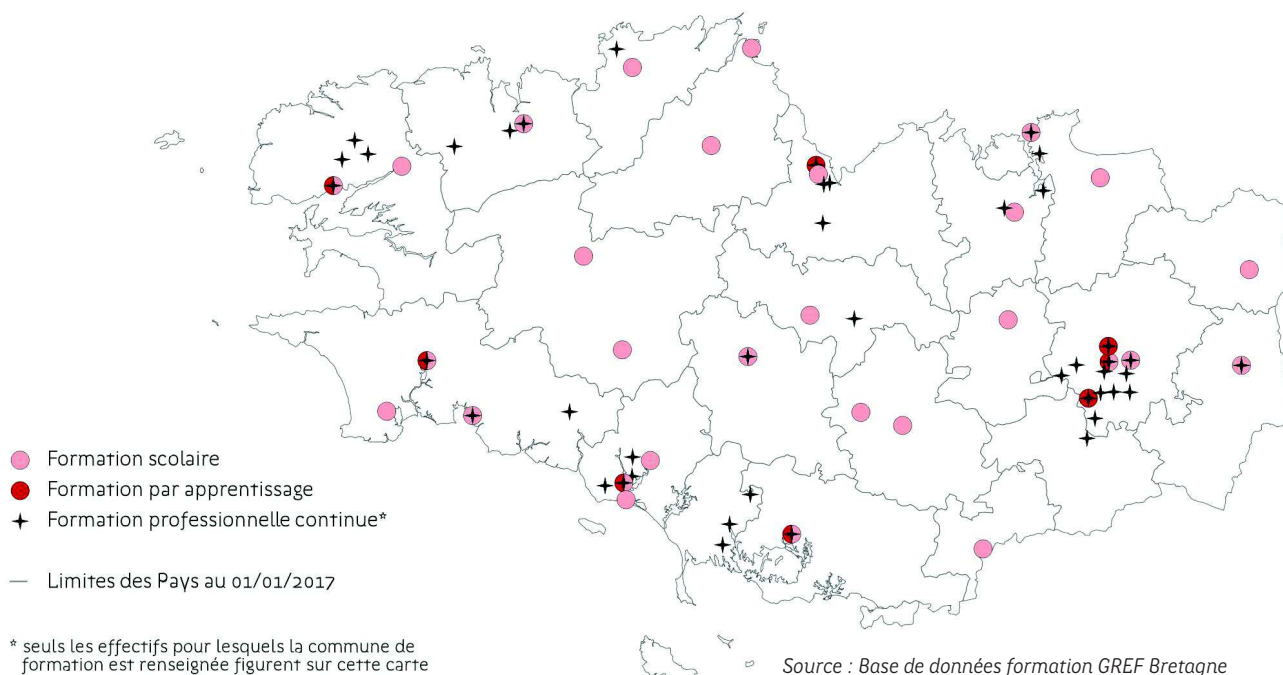


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	520	70	<10		590	22 %	22 %
IV	Bac Pro Systèmes électroniques numériques	440	30			470	17 %	39 %
III	BTS Electrotechnique	200	50	10	<10	260	10 %	49 %
V	CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques	120	110	<10	<10	230	8 %	57 %
III	DUT Génie électrique et informatique industrielle	140				140	5 %	62 %
III	BTS Systèmes numériques option B : électronique et communications	90				90	3 %	65 %
III	BTS Systèmes numériques option A : informatique et réseaux	70				70	3 %	68 %
V	Electricien du bâtiment				30	30	1 %	69 %
II	Licence Pro Energie et génie climatique spécialité gestionnaire énergies	30				30	1 %	70 %
Divers	Habilitation électrique				300	300	11 %	81 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



Dans le domaine de l'électricité du bâtiment,

- A horizon 2019, le nombre d'emplois d'électriciens liés à l'évolution des marchés devrait faiblement progresser en Bretagne, mais les nécessités de renouvellement (départs en retraite) laissent apparaître un besoin de postes à pourvoir estimé au global à près de 600 électriciens par an.

Dans l'industrie,

- A l'échelon national, entre 2016 et 2020, les scénarii prospectifs évaluent entre 17 000 et 20 000 les postes à pourvoir pour les secteurs de la fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques et d'équipements électriques. Ces besoins sont portés à 46 % par des ouvriers (dont 2/3 sont qualifiés), à 27 % par des techniciens/agents de maîtrise et 18 % par des ingénieurs/cadres techniques.
- Ces besoins en recrutement visent à faire face à l'enjeu de maintien des compétences pour répondre, notamment, à la reprise du marché de l'électronique industrielle observable depuis 2010.
- Des besoins en qualifications principalement au niveau Bac+3
 - sur le métier de chef de projet "polycompétent" (à la fois sur l'électronique, la mécanique, la mécatronique),
 - sur les profils de techniciens spécialisés (études, développement, essais, méthodes, tests et validation).
- Des besoins en compétences sur les spécialités du test, de la mesure et de l'électronique analogique.
- En production industrielle, des besoins de polycompétence entre technique et management.

Orientations

Orientations transversales :

Un contexte de rénovation des diplômes, du niveau V au niveau III, qui introduit notamment la logique de « blocs de compétences ».

- Poursuivre le travail engagé visant à valoriser l'image du secteur et renforcer l'attractivité tant des métiers, que des formations qui y conduisent.
- Optimiser l'offre de formation existante sous statut scolaire.
- Poursuivre le développement de l'apprentissage en complémentarité de l'offre scolaire existante en confortant l'offre de formation de niveau II (Licence pro) dans une logique LMD.
- En formation continue, maintien de l'offre de formation existante dans les métiers, pour la majorité en tension en articulant offre structurelle sur les métiers en tension et offre conjoncturelle à même de répondre à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises.
- Expérimenter des parcours mixtes scolaire-apprentissage en Bac Pro dans le cadre d'un partenariat entre lycée(s) et CFA, s'appuyant sur la carte des formations existante.
- Encourager la mutualisation de plateaux techniques.
- Assurer la capacité de l'offre de formation industrielle à répondre aux besoins des secteurs émergents (smartgrids, smart city, Énergies Marines Renouvelables...).
- S'assurer de la capacité de l'offre de formation à intégrer les nouvelles compétences (cybersécurité, cobotisation, fabrication additive, réalité virtuelle...) tant en formation initiale (coloration, module complémentaire...) qu'en formation continue.

De manière transversale, s'appuyer sur la dynamique des Campus des Métiers et des Qualifications "Industries de la mer" à Brest, Technologies et usages numériques" à Lannion, afin de conforter les synergies entre acteurs de la formation et acteurs économiques et répondre aux axes des campus :

- Dynamiser la relation éducation-économie.

- Offrir une visibilité de parcours, dans un continuum secondaire-supérieur.
- Renforcer l'attractivité des filières de formations scientifiques, technologiques et professionnelles.
- Développer et valoriser la compétence numérique.
- Encourager les échanges régionaux et internationaux notamment grâce au partenariat du Campus mondial de la mer.

Dans ce cadre, favoriser les partenariats entre réseaux de formation (mixité de publics, utilisation de plateformes...), encourager les actions et les projets innovants portant notamment sur les enjeux environnementaux (transitions énergétique et numérique...) et sur la construction des parcours.

Orientations spécifiques au domaine :

- Réguler l'offre de formation initiale en Bac Pro Systèmes numériques (SN), en particulier l'option RISC (Réseaux Informatiques et Systèmes Communicants).
- Expérimenter une coloration cybersécurité du BTS SN option "Informatique et réseaux".
- En réponse aux compétences identifiées en matière de déploiement de la fibre optique :
 - Proposer des compléments de formation pour les niveaux V et IV.
 - Expérimenter une coloration "fibre optique" dans le BTS SN.
- Poursuivre le développement de l'apprentissage en complémentarité de l'offre scolaire existante en confortant l'offre de formation de niveau BTS.
- Améliorer la connaissance de la filière photonique.
- Ajuster l'offre de formation continue en électronique pour répondre aux besoins d'emplois en complémentarité de l'offre initiale.

Année 2015

Effectifs en formation **1 330**

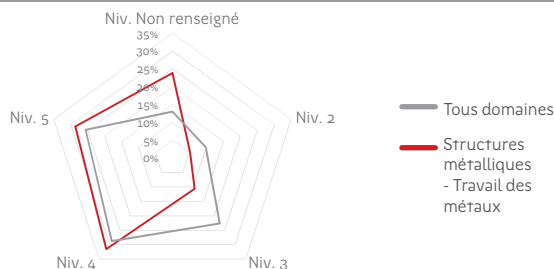
dont **820** sortants en 2015

> **1 %** des effectifs régionaux

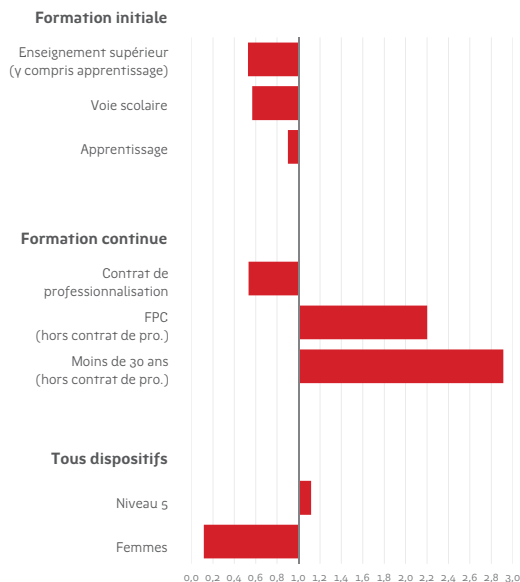
> **5 %** de femmes

> **1 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

200
sortants

Voie scolaire

soit 24 %

+2 %

3 %

110
sortants

Apprentissage

soit 13 %

-32 %

2 %

40
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 5 %

-34 %

8 %

Formation continue

470
sortants

Autres FPC

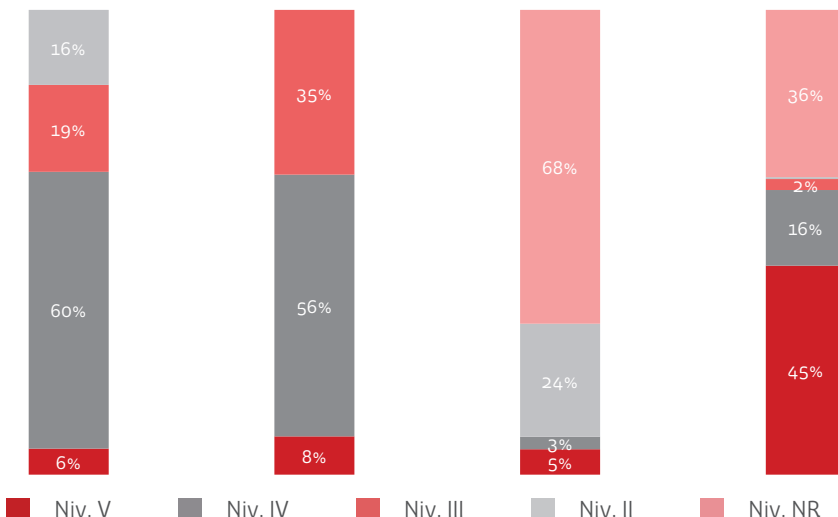
soit 58 %

+20 %

6 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 5 %** Congé individuel de formation
Soit **40** sortants
- +** **32 %** Programme Bretagne Formation
Soit **260** sortants
- +** **< 1 %** Chèque formation
Soit **<10** sortants
- +** **21 %** Pôle emploi
Soit **170** sortants
- = 58 %**

Avec plus de 2 200 établissements et près de 53 000 emplois salariés, la métallurgie concentre 1/3 des emplois industriels bretons. Sur ce total, l'activité "métallurgie et de la fabrication de produits métalliques" comptabilise près d'un quart des emplois.

La métallurgie, dans son ensemble, totalise plus de 2 200 établissements et près de 53 000 emplois salariés, soit 33 % des emplois industriels en Bretagne. Elle se ventile dans 7 domaines principaux, qui recouvrent diverses activités industrielles de pointe (équipements industriels, numérique-TIC-domotique, défense-cyberdéfense, véhicules, aéronautique-spatial, naval-nautisme-énergies marines, instrumentation scientifique-médical...) et s'exerce aussi bien au sein de petites et moyennes entreprises que de grands groupes. Sur ce total, l'activité "métallurgie et fabrication de produits métalliques" représente 24 % des établissements et des emplois, soit près de 12 000 salariés.

En Bretagne, le métier de soudeur concentre à lui seul 3 000 salariés, un tiers d'entre eux étant employé par des agences de travail temporaire. Au plan national, ce métier a connu une croissance sensible de ses effectifs dans les années récentes (+38 % entre 2008 et 2012). La diversité des matériaux, des procédés de soudage, des types d'assemblage, des secteurs d'application ont induit une spécialisation croissante de ce métier.

Pour autant, l'automatisation de certaines productions s'est accentuée avec l'apparition de robots de soudage de plus en plus sophistiqués.

Malgré la contraction des emplois industriels sur la période 2002-2012, moins marquée toutefois au niveau régional que national,

les entreprises de la branche bénéficient d'un potentiel de développement sur les marchés classiques "cœur de métier", auxquels s'ajoutent des possibilités de diversification dans des domaines porteurs, comme les énergies marines renouvelables, l'aéronautique, la construction navale...

Contrairement au niveau national, une reprise progressive des emplois est observée depuis 2014 en Bretagne avec des perspectives favorables. Pour autant, certains métiers souffrent d'un déficit d'attractivité, aussi bien au niveau de l'appareil de formation qu'en termes d'emplois.

Concernant la structure des emplois, on observe, au niveau régional depuis une vingtaine d'années, une augmentation sensible du niveau de qualification. Ainsi, entre 1990 et 2013, la part des ingénieurs et cadres est passée de 10 % à 16 % ; dans le même temps, celle des opérateurs non qualifiés connaissait un fort recul, passant de 23 % à 15 %.

Quant au secteur des industries mécaniques, il doit faire face aux enjeux majeurs de la robotique, de la fabrication additive, de l'Usine du Futur (4^{ème} révolution industrielle avec l'internet des objets connectés et le cloud).

En termes d'emplois, le déploiement des robots pourrait avoir les impacts suivants :

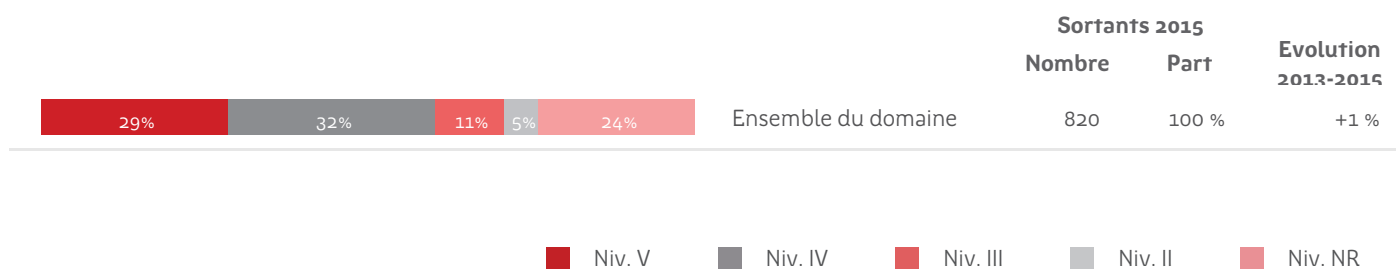
- Création d'emplois liés à la mise en œuvre de l'automatisation et à sa maintenance.
- Emergence d'emplois nouveaux à haute technicité pour faire évoluer les applications et à forte exigence dans la relation-client.
- Recul des emplois les plus faiblement qualifiés et dont les tâches sont les plus facilement automatisables.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
10 960	-14 %	32%	57%	11%	11 %	V & IV	V & VI
		Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage					
9 090	+3 %	11%	76%	13%	23 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Ingénieurs et cadres					
4 430	+1 %	16%	71%	13%	12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Techniciens en mécanique et travail des métaux					
3 740	-4 %	17%	69%	14%	2 %	V & IV	V & IV
		Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons					
2 170	-21 %	26%	63%	11%	19 %	V & IV	V & IV
		Ouvriers non quali. travaillant enlèvement ou formage de métal					
2 160	-10 %	14%	73%	13%	13 %	IV & V	V & IV
		Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal					
1 830	-3 %	13%	74%	14%	4 %	V & IV	V & VI
		Soudeurs					
1 620	-2 %	25%	67%	8%	9 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Dessinateurs en mécanique et travail des métaux					

Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine

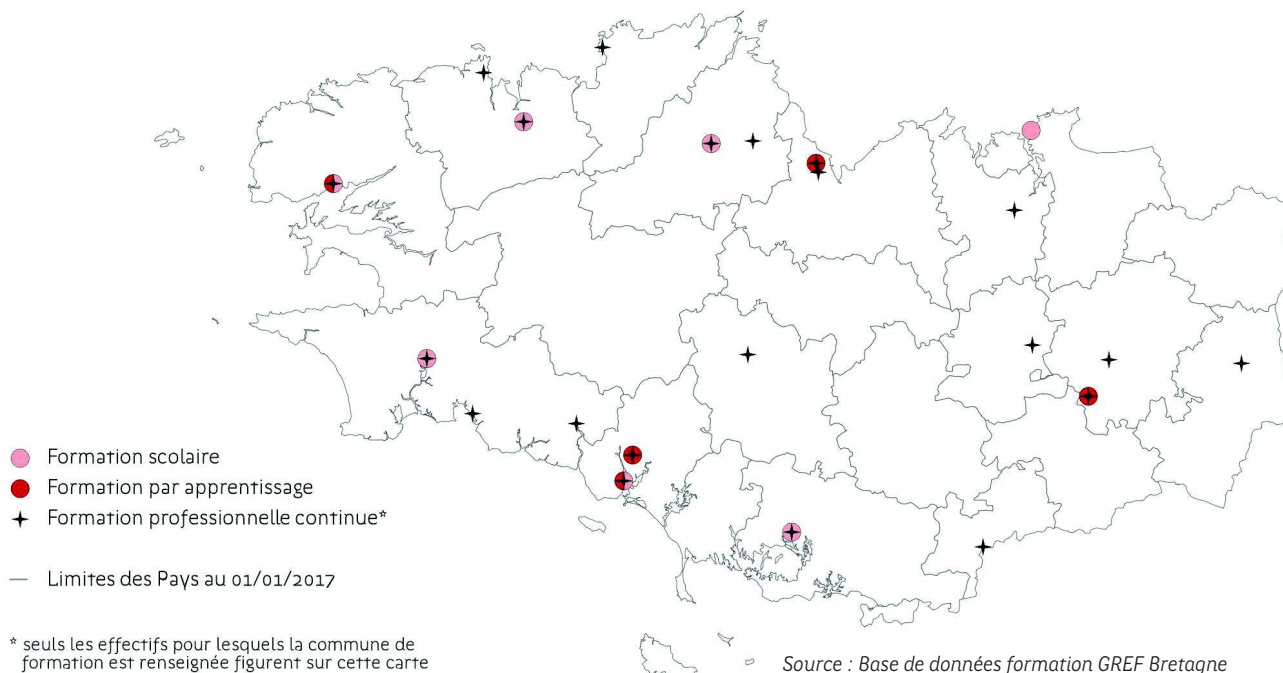


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle	120	60	<10		180	22 %	22 %
III	BTS Conception & réalisation en chaudronnerie industrielle	20	10			30	4 %	26 %
III	BTS Constructions métalliques	20	<10			30	4 %	29 %
II	Licence Pro Production industrielle métiers industriels de la construction navale	20		<10		30	4 %	33 %
II	Licence Pro Métiers ind. : métal., mise forme matériaux & soudage spé. concept* & réa. chaudronnerie	10		<10		10	1 %	34 %
V	Assembleur en construction navale				10	10	1 %	35 %
III	BTS Construction navale		10			10	1 %	37 %
Divers	Soudeur			10	370	380	46 %	83 %
	Chaudronnier			<10	40	40	5 %	88 %
	Tuyauteur industriel			<10	20	20	2 %	90 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- A l'échelon national, entre 2016 et 2020, les scénarii prospectifs évaluent entre 41 000 et 43 000 les postes à pourvoir pour le secteur de la métallurgie et fabrication de produits métalliques. Ces besoins sont portés à 46 % par des ouvriers (dont 2/3 sont qualifiés), à 27 % par des techniciens/agents de maîtrise et 18 % par des ingénieurs/cadres techniques.
- En Bretagne¹, des besoins en renouvellement d'actifs avec entre 1 600 à 1 800 départs en retraite annuels constatés sur la période récente pour l'ensemble de la métallurgie, une forte proportion de ces départs affectant les métiers de la navale, de la productique-mécanique-usinage, du travail des métaux, et, de manière transversale, de l'encadrement intermédiaire.

Besoins en compétences :

- Un niveau de qualification attendu qui tend à augmenter, le niveau IV (Bac pro) devenant le 1^{er} niveau d'accès à ces métiers. Les besoins en niveau III tendent également à progresser.
- Des besoins en recrutement récurrents sur des postes de chaudronnerie-soudage.
- Une nécessité de "pluricom pétence" (compétences sur le cœur de métier, compétences complémentaires), en particulier dans le domaine de la construction navale : soudeur-coque / chaudronnier-tuyauteur...
- Le nécessaire renforcement des compétences transversales (travail collaboratif renforcé, connaissances pluridisciplinaires...), ainsi que celles en numérique/informatique comme compétence technique indispensable au regard de la numérisation des process.

¹ Observatoire des industries et métiers de la métallurgie de Bretagne

Orientations

Orientations transversales :

Un contexte de rénovation des diplômes, du niveau V au niveau III, qui introduit notamment la logique de "blocs de compétences".

- Poursuivre le travail engagé visant à valoriser l'image du secteur et renforcer l'attractivité tant des métiers, que des formations qui y conduisent.
- Optimiser l'offre de formation existante sous statut scolaire.
- Poursuivre le développement de l'apprentissage en complémentarité de l'offre scolaire existante en confortant l'offre de formation de niveau II (Licence pro) dans une logique LMD.
- En formation continue, maintien de l'offre de formation existante dans les métiers, pour la majorité en tension en articulant offre structurelle sur les métiers en tension et offre conjoncturelle à même de répondre à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises.
- Expérimenter des parcours mixtes scolaire-apprentissage en Bac Pro dans le cadre d'un partenariat entre lycée(s) et CFA, s'appuyant sur la carte des formations existante.
- Encourager la mutualisation de plateaux techniques.
- Assurer la capacité de l'offre de formation industrielle à répondre aux besoins des secteurs émergents (smartgrids, smart city, Énergies Marines Renouvelables...).
- S'assurer de la capacité de l'offre de formation à intégrer les nouvelles compétences (cybersécurité, cobotisation, fabrication additive, réalité virtuelle...) tant en formation initiale (coloration, module complémentaire...) qu'en formation continue.

De manière transversale, s'appuyer sur la dynamique des Campus des Métiers et des Qualifications "Industries de la mer" à Brest, "Technologies et usages numériques" à Lannion, afin de conforter les synergies entre

acteurs de la formation et acteurs économiques et répondre aux axes des campus :

- Dynamiser la relation éducation-économie.
- Offrir une visibilité de parcours, dans un continuum secondaire-supérieur.
- Renforcer l'attractivité des filières de formations scientifiques, technologiques et professionnelles.
- Développer et valoriser la compétence numérique.
- Encourager les échanges régionaux et internationaux notamment grâce au partenariat du Campus mondial de la mer.

Dans ce cadre, favoriser les partenariats entre réseaux de formation (mixité de publics, utilisation de plateformes...), encourager les actions et les projets innovants portant notamment sur les enjeux environnementaux (transitions énergétique et numérique...) et sur la construction des parcours.

Orientations spécifiques au domaine :

- En tenant compte de la démographie scolaire, optimiser les capacités d'accueil pour l'ensemble des niveaux en formation initiale.
- En formation continue, maintenir l'offre de formation existante dans les métiers, pour la majorité en tension (usineurs, chaudronniers, soudeurs) en articulant offre structurelle et offre conjoncturelle à même de répondre à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises.
- Conforter la collaboration entre les opérateurs de formation et les entreprises (Périodes de formation en milieu professionnel - PFMP, accueil de stagiaires de la formation professionnelle).

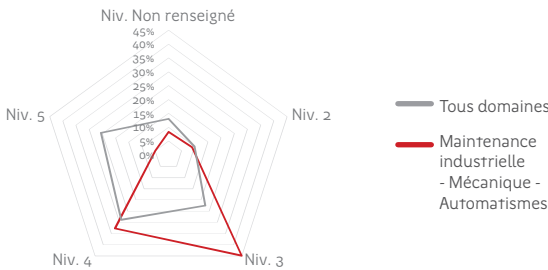
Année 2015

Effectifs en formation **4 320**

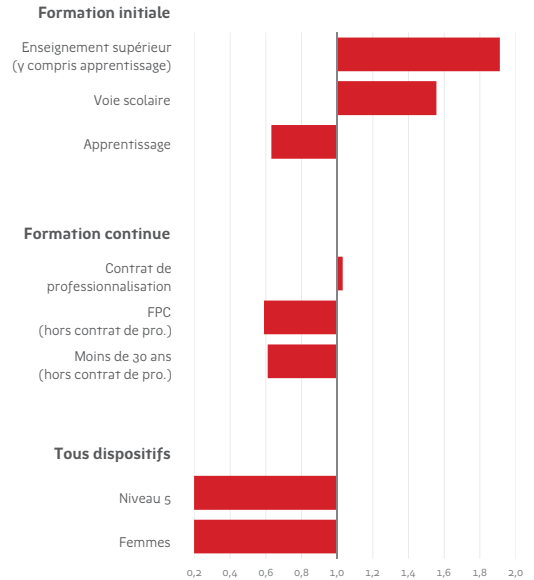
dont **2 100** sortants en 2015

- > **3 %** des effectifs régionaux
- > **8 %** de femmes
- > **+6 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

1 400
sortants

Voie scolaire

soit 66 %

+1 %

6 %

200
sortants

Apprentissage

soit 9 %

-14 %

4 %

180
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 9 %

+17 %

18 %

330
sortants

Autres FPC

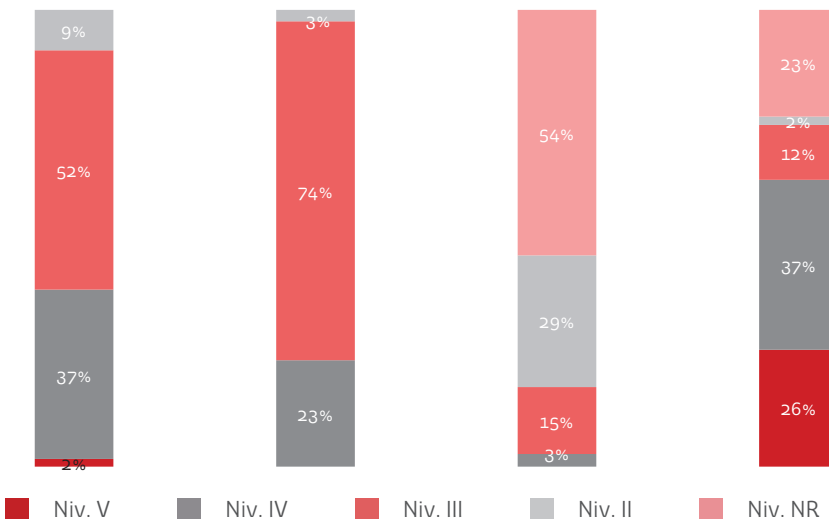
soit 15 %

+42 %

15 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit **30** sortants
- + 10 %** Programme Bretagne Formation
Soit **200** sortants
- + < 1 %** Chèque formation
Soit **10** sortants
- + 4 %** Pôle emploi
Soit **80** sortants
- = 15 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Les métiers de la maintenance sont transversaux à de nombreux secteurs économiques. Ils représentent, en Bretagne, un total de près de 34 000 ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et se retrouvent en majorité dans les activités industrielles telles que la métallurgie, l'agroalimentaire, la plasturgie, la chimie...

Les activités de la maintenance comprennent l'ensemble des actions correctives et préventives réalisées sur des équipements et machines en vue de garantir leur bon fonctionnement dans les conditions de sécurité requises.

Le technicien de maintenance industrielle effectue ces missions sur tous types d'appareils de production, détecte les pannes et établit un diagnostic avant son intervention. L'ouvrier qualifié de maintenance industrielle assure, quant à lui, l'entretien et le dépannage des équipements et machines de toutes technologies (électricité, hydraulique, pneumatique, mécanique, automatisme...).

En Bretagne, les effectifs relevant de la maintenance se décomposent majoritairement en 14 000 ouvriers qualifiés de la maintenance et 20 000 techniciens et agents de maîtrise, auxquels il convient d'ajouter des postes de cadres et d'ingénieurs.

Les métiers de la maintenance des systèmes de production industrielle comptabilisent, à eux seuls, plus de 13 700 salariés en Bretagne, soit 8,5 % du total des emplois industriels. Ils s'exercent principalement au sein des secteurs de la métallurgie et de l'agroalimentaire.

Ces effectifs sont relativement stables depuis 2009, alors que l'emploi industriel s'est globalement contracté.

La part des techniciens et agents de maîtrise tend à augmenter, en raison du niveau de complexité croissant des systèmes à maintenir, qui entraîne l'élévation des niveaux de qualification requis.

Les métiers de la maintenance sont marqués par le genre : les hommes représentent 97 % des effectifs. 85 % des salariés sont en CDI contre 5 % seulement en CDD.

Le nombre de salariés de 55 ans ou plus a progressé depuis 2010, ce qui devrait exacerber les besoins en recrutement ainsi que les tensions relatives à ses métiers.

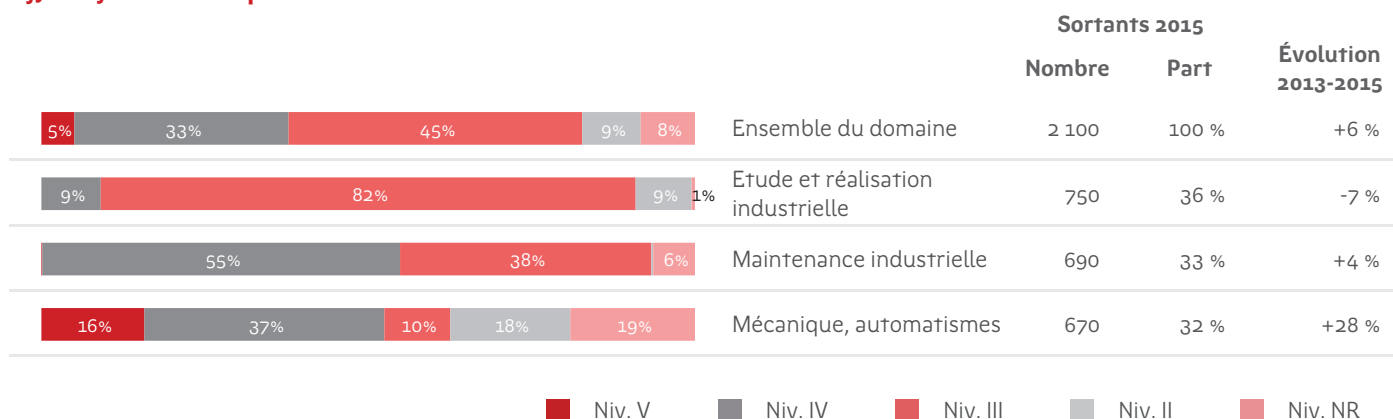
L'automatisation et la robotisation des usines, avec le développement de nouveaux outils (capteurs, robotique, télémaintenance et caméras infrarouges) tendent à favoriser l'évolution des métiers, dans la recherche d'une productivité maximale des équipements, en :

- entraînant la montée en compétences des opérateurs et techniciens, pour mettre en place les automatismes et pour en assurer la maintenance, le tout dans le cadre d'un renforcement du travail collaboratif,
- accentuant le poids de la maintenance préventive voir prédictive (analyse d'huile, contrôles non destructifs, alertes sur les consommations énergétiques).

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
11 950	+7 %	Tech. & agents maîtrise maintenance & environnement			5 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		18%	70%	12%			
7 720	+11 %	Techniciens experts			24 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		18%	68%	15%			
5 840	-16 %	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique			2 %	IV & V	V & IV
		21%	67%	12%			
5 730	+4 %	Ingénieurs & cadres de fabrication & de la production			12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		10%	75%	15%			
4 430	+1 %	Techniciens en mécanique & travail des métaux			12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		16%	71%	13%			
3 360	0 %	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité			41 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		14%	77%	10%			
3 260	-8 %	Agents de maîtrise & assimilés en fabrication mécanique			14 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
		5%	74%	21%			
2 990	-26 %	Monteurs, ajusteurs & autres ouvriers quali. mécanique			19 %	IV & V	V & IV
		10%	74%	16%			

Effectifs sortants par sous domaine

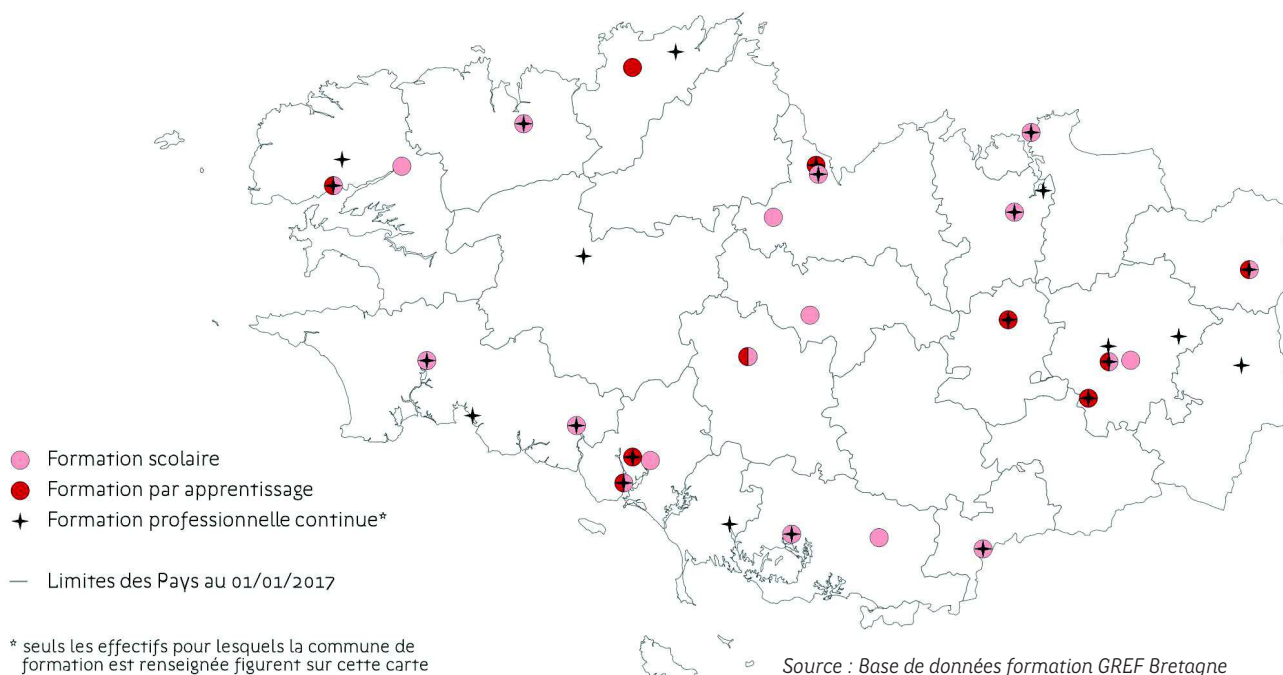


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Maintenance des équipements industriels	260	30			290	14 %	14 %
III	BTS Maintenance des systèmes	110	90			200	10 %	23 %
III	DUT Génie mécanique et productique	140	10			150	7 %	30 %
III	BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	90	10			100	5 %	35 %
III	DUT Génie industriel et maintenance	90		<10		100	5 %	40 %
IV	Bac Pro Technicien d'usinage	80	<10	<10		90	4 %	44 %
III	BTS Assistance technique d'ingénieur	90				90	4 %	49 %
III	DUT Qualité logistique industrielle et organisation	60	10		<10	70	3 %	52 %
III	BTS Conception de produits industriels	60			<10	60	3 %	55 %
Divers	Technicien maintenance industrielle			20	80	100	5 %	60 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au niveau national¹, le nombre de personnels de maintenance devrait se renforcer au cours des prochaines années. D'ici 2022, si les effectifs d'ouvriers qualifiés ne devraient pas évoluer, voire même s'inscrire en léger recul, les effectifs de techniciens et d'agents de maîtrise devraient progresser, avec des emplois nouveaux créés. Ces professions sont d'ailleurs identifiées parmi celles qui vont recruter le plus entre 2012 et 2022.
- En Bretagne², des besoins en renouvellement d'actifs au regard des 1 700 départs en retraite constatés en moyenne annuelle, sur la période récente, dans l'ensemble de la métallurgie. Ces départs affectant de façon importante les métiers de la maintenance et de la productique-mécanique-usinage. Une tendance à l'élévation des niveaux de qualification attendus (niveaux III et plus).
- Une automatisation qui entraîne une augmentation des besoins en maintenance dans l'ensemble du domaine industriel et des besoins en recrutement récurrents sur le métier de technicien de maintenance.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

² Observatoire des industries et métiers de la métallurgie de Bretagne

Besoins en compétences :

- Des besoins en qualification sur les métiers de la productique-mécanique aux niveaux IV ou III (pour les usineurs, le niveau IV est recherché par 50 % des entreprises et le niveau III par 30 % d'entre elles).
- Sur les métiers de la maintenance :
 - une montée en compétences exigée qui accompagne la croissance des techniciens, agents de maîtrise,
 - des besoins en compétences linguistiques et en matière de certifications obligatoires dans des domaines réglementés,
 - une nécessaire "maritimisation" pour les métiers de la maintenance exercés en mer (Energies marines renouvelables - EMR),
 - un repositionnement du domaine sur la maintenance préventive (voire prédictive) plutôt que curative.
- Sur les métiers de la productique-mécanique :
 - des besoins en compétences sur l'utilisation des machines-outils conventionnelles, la lecture de plan, les logiciels de conception et fabrication assistée par ordinateur, les techniques 3D.

Orientations

Orientations transversales :

Un contexte de rénovation des diplômes, du niveau V au niveau III, qui introduit notamment la logique de "blocs de compétences".

- Poursuivre le travail engagé visant à valoriser l'image du secteur et renforcer l'attractivité tant des métiers, que des formations qui y conduisent.
- Optimiser l'offre de formation existante sous statut scolaire.
- Poursuivre le développement de l'apprentissage en complémentarité de l'offre scolaire existante en confortant l'offre de formation de niveau II (Licence pro) dans une logique LMD.
- En formation continue, maintien de l'offre de formation existante dans les métiers, pour la majorité en tension en articulant offre structurelle sur les métiers en tension et offre conjoncturelle à même de répondre à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises.
- Expérimenter des parcours mixtes scolaire-apprentissage en Bac Pro dans le cadre d'un partenariat entre lycée(s) et CFA, s'appuyant sur la carte des formations existante.
- Encourager la mutualisation de plateaux techniques.
- Assurer la capacité de l'offre de formation industrielle à répondre aux besoins des secteurs émergents (smartgrids, smart city, Énergies Marines Renouvelables...).
- S'assurer de la capacité de l'offre de formation à intégrer les nouvelles compétences (cybersécurité, cobotisation, fabrication additive, réalité virtuelle...) tant en formation initiale (coloration, module complémentaire...) qu'en formation continue.

De manière transversale, s'appuyer sur la dynamique des Campus des Métiers et des Qualifications "Industries de la mer" à Brest, "Technologies et usages numériques" à Lannion et "Techniques et technologies alimentaires" à Quimper, afin de conforter les synergies entre acteurs de la formation et acteurs économiques et répondre aux axes des campus :

- Dynamiser la relation éducation-économie.
- Offrir une visibilité de parcours, dans un continuum secondaire-

supérieur.

- Renforcer l'attractivité des filières de formations scientifiques, technologiques et professionnelles.
- Développer et valoriser la compétence numérique.
- Encourager les échanges régionaux et internationaux notamment grâce au partenariat du Campus mondial de la mer.

Dans ce cadre, favoriser les partenariats entre réseaux de formation (mixité de publics, utilisation de plateformes...), encourager les actions et les projets innovants portant notamment sur les enjeux environnementaux (transitions énergétique et numérique...) et sur la construction des parcours.

Orientations spécifiques au domaine :

- Conforter le potentiel de formation en formation initiale, en optimisant les capacités d'accueil, plus particulièrement dans les domaines de l'automatisme, de la robotique et de la maintenance industrielle.
- Maintenir et optimiser l'offre pour les métiers de la conduite de ligne et de la maintenance, tant en formation initiale qu'en formation continue, dans une logique inter-industrie notamment agroalimentaire.
- En formation continue, articuler l'offre structurelle et l'offre conjoncturelle, en réponse à des besoins ponctuels et/ou localisés d'entreprises.
- Ajuster l'offre de formation continue dans le domaine de la robotique afin de répondre aux besoins d'emplois exprimés.
- Conforter la collaboration entre les opérateurs de formation et les entreprises (PFMP, accueil de stagiaires de la formation professionnelle).
- Adapter l'offre de formation continue aux besoins des activités industrielles de pointe présentes en Bretagne (construction navale, aéronautique, EMR...).

08

Maintenance et carrosserie de véhicules

Carrosserie
Maintenance de véhicules

Chiffres clés

Année 2015

Effectifs en formation **3 000**

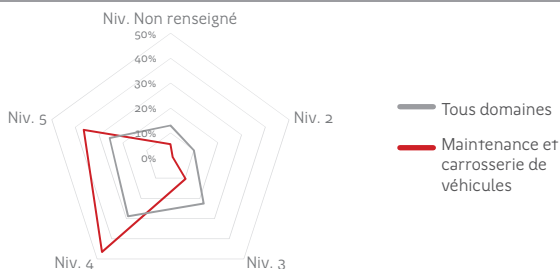
dont **1 410** sortants en 2015

> **2 %** des effectifs régionaux

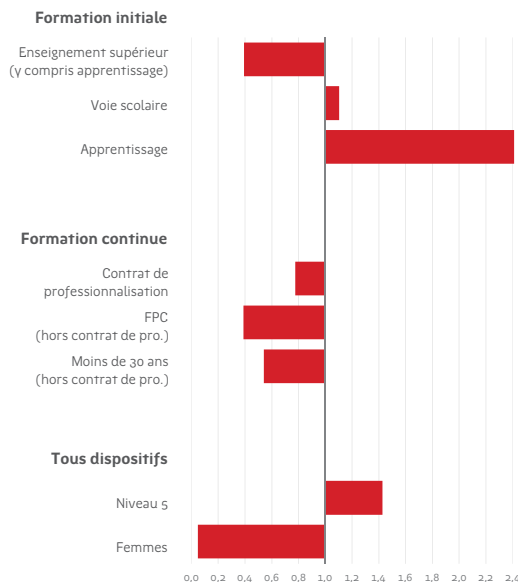
> **2 %** de femmes

> **-7 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

670
sortants

Voie scolaire

soit 47 %

-3 %

2 %

510
sortants

Apprentissage

soit 36 %

+8 %

1 %

90
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 7 %

-14 %

2 %

140
sortants

Autres FPC

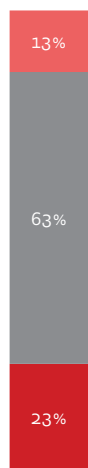
soit 10 %

-44 %

3 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit 20 sortants
- +** **7 %** Programme Bretagne Formation
Soit 90 sortants
- +** **2 %** Chèque formation
Soit 30 sortants
- +** **< 1 %** Pôle emploi
Soit 10 sortants
- = 10 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La Bretagne compte 4 900 entreprises employant 19 700 salariés dans les activités de commerce de véhicules et d'équipements, dont 62% dans les activités de commerce ou de réparation automobile.

Les métiers de la maintenance et de la carrosserie de véhicules s'exercent principalement au sein de TPE/PME puisque 2 800 entreprises de moins de 20 salariés représentent, en 2015, 93% de l'activité et 85% des salariés, la part des entreprises de moins de 50 salariés étant supérieure en Bretagne par rapport au niveau national.

Parallèlement, on observe un double phénomène de regroupement d'entreprises, d'une part et de développement des entreprises sans salarié d'autre part. Les effectifs salariés se répartissent de manière relativement équilibrée entre les quatre départements. Les actifs sont majoritairement des hommes, 15% d'entre eux ayant de moins de 25 ans et 23% plus de 50 ans. L'âge moyen est de 37,5 ans. Les ouvriers qualifiés représentent la moitié des effectifs.

Avec un taux d'équipement des ménages de 87%, la Bretagne figure parmi les régions dont l'équipement automobile est le plus important. Pour autant, on relève globalement une tendance à la baisse de la dépense consacrée à l'achat automobile, induisant un phénomène de vieillissement du parc.

Sur la globalité du secteur, après une tendance à la baisse depuis 2010, les effectifs connaissent une stabilité voire une légère croissance bien que les évolutions soient hétérogènes selon les activités. Par exemple, l'emploi en maintenance réparation automobile (MRA), dont la part en Bretagne est supérieure à la moyenne nationale, est en augmentation depuis 2014.

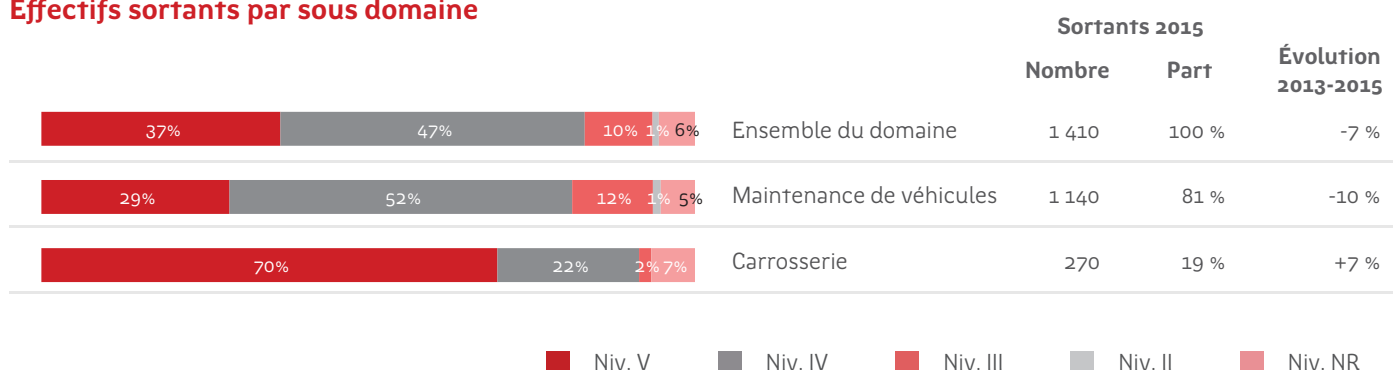
Les métiers sont impactés par de profondes mutations technologiques (véhicules connectés, électriques et hybrides, nouvelles matières...) ainsi que par des évolutions réglementaires (normes environnementales, normes de sécurité).

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
8 260	-3 %	24%	61%	15%	3 %	IV & V	V & IV
7 720	+11 %	18%	68%	15%	24 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
1 660	+3 %	29%	59%	13%	2 %	V & IV	V & IV
5 730	+4 %	10%	75%	15%	12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV

■ Moins de 30 ans ■ 30 à 54 ans ■ 55 ans et plus

Effectifs sortants par sous domaine

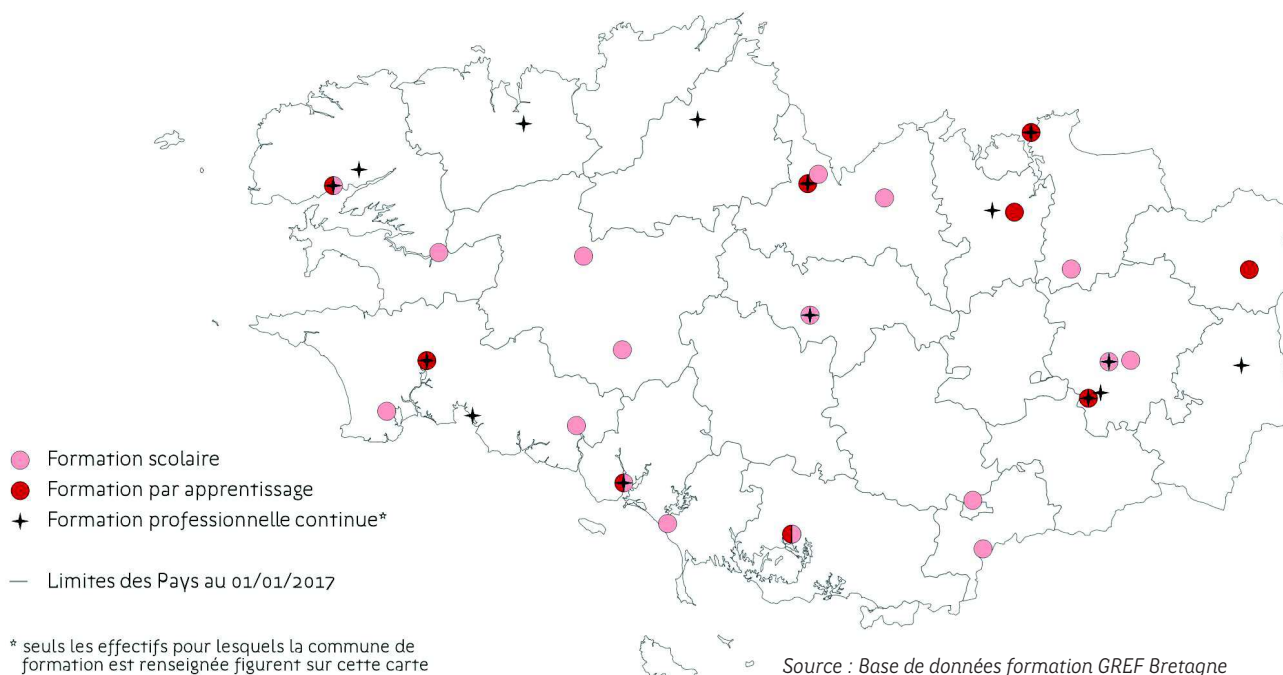


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Maintenance des véhicules option A voitures particulières	290	130			420	30 %	30 %
V	CAP Maintenance des véhicules option A voitures particulières	80	110			190	13 %	43 %
V	CAP Réparation des carrosseries	30	60		<10	90	6 %	50 %
IV	Bac Pro Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	50	30			80	6 %	56 %
III	BTS Après-vente automobile option véhicules particuliers	50	30		<10	80	6 %	61 %
V	CAP Peinture en carrosserie	10	50		<10	60	4 %	65 %
IV	Bac Pro Réparation des carrosseries	40	20			60	4 %	70 %
IV	Bac Pro Maintenance des véhicules option C motocycles	30	20			50	4 %	73 %
V	CAP Maintenance des véhicules option C motocycles	30	<10			30	2 %	75 %
Divers	Mécanique automobile				30	30	2 %	78 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Des besoins en renouvellement sur les 15 ans à venir à hauteur de 35% des effectifs en emploi dans les différents métiers de la filière.
- Des besoins en lien avec le développement du contrôle technique.
- Au vu du vieillissement du parc automobile et des mutations technologiques et réglementaires en cours, des besoins en emplois (ouvriers démonteurs, chefs d'équipe) liés à la dépollution des véhicules, à la déconstruction, au recyclage et à la vente de pièces détachées.

Besoins en compétences :

- Au vu de la nécessaire maîtrise des systèmes électroniques et informatiques, une tendance à l'élévation des niveaux de qualifications requis, particulièrement des ouvriers qualifiés exerçant dans la réparation en atelier, avec des besoins principalement au niveau IV.
- Face aux enjeux de transmission et de regroupement d'entreprises, des besoins de niveau III - licence professionnelle.
- Des attentes en termes de polyvalence, de flexibilité et de capacités d'adaptation.
- La recherche d'une double compétence carrossier-peintre.

Orientations

- Stabiliser l'offre de formation initiale aux niveaux V et IV en maintenance de véhicules option voitures particulières, en favorisant la poursuite d'études des CAP en Bac pro.
- Maintenir une offre de niveau V, pour des publics demandeurs d'emploi en reconversion, en particulier sur les formations aux métiers de préparateur/opérateur de service rapide, les métiers du contrôle technique ainsi qu'en lien avec le recyclage des véhicules.
- Réguler l'offre de formation en réparation de motocycles, au regard du surdimensionnement de l'offre par rapport au volume d'emploi dans ces métiers.
- Développer l'attractivité des formations en maintenance de véhicules option véhicule de transport routier afin d'optimiser le potentiel de formation existant.
- Développer une double compétence carrosserie/peinture pour faciliter l'insertion professionnelle, tant en formation initiale qu'en formation continue.
- Favoriser l'expérimentation de parcours mixtes scolaire/apprentissage.
- Conduire une réflexion afin de conforter les logiques de filière, en particulier dans le cadre du continuum -3/+3, en veillant à garantir un équilibre territorial de l'offre.
- En formation continue, développer une offre certifiante dans le cadre de plateformes, pour des parcours individualisés.

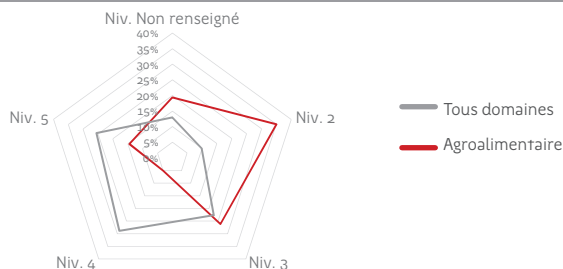
Année 2015

Effectifs en formation **700**

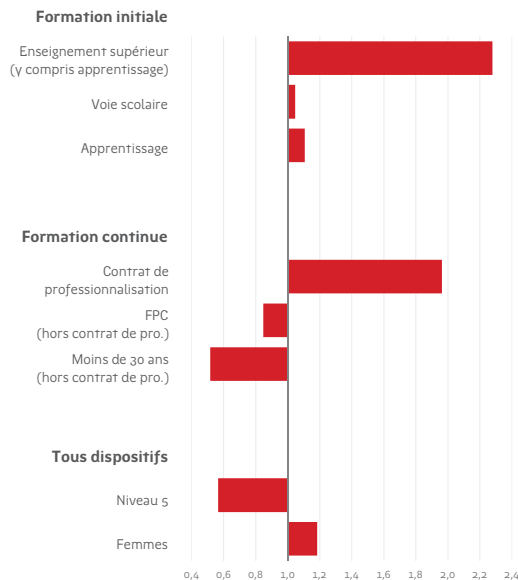
dont **590** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **50 %** de femmes
- > **-12 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

270 sortants

Voie scolaire

soit 45 %

-17 %

59 %

100 sortants

Apprentissage

soit 16 %

+48 %

46 %

Formation continue

100 sortants

Contrat de professionnalisation

soit 17 %

0 %

29 %

130 sortants

Autres FPC

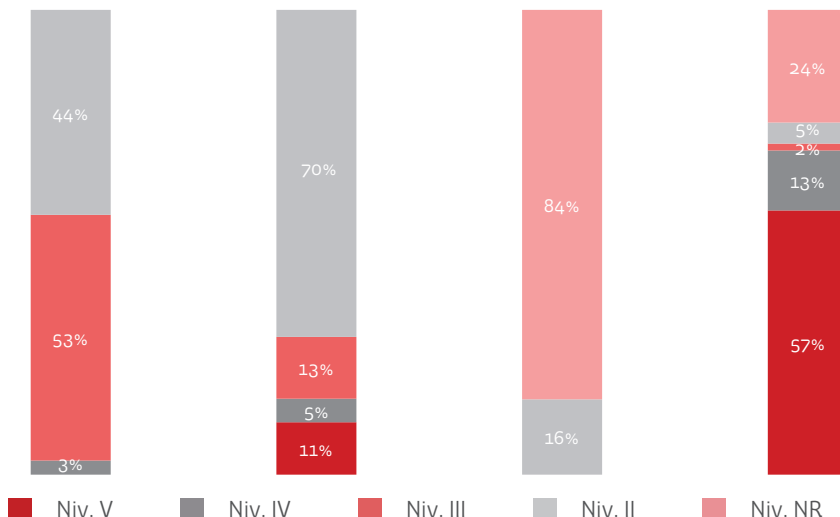
soit 22 %

-31 %

51 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- / Congé individuel de formation
Soit 0 sortant
- + **14 %** Programme Bretagne Formation
Soit 90 sortants
- + **1 %** Chèque formation
Soit 10 sortants
- + **7 %** Pôle emploi
Soit 40 sortants
- = **22 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La Bretagne se positionne comme la 1^{ère} région agroalimentaire française, tant en termes d'emplois que de chiffre d'affaires. Avec 1 450 établissements, dont 400 ayant plus de 20 salariés, répartis sur l'ensemble du territoire, l'Industrie agroalimentaire (IAA) bretonne contribue à l'équilibre géographique de l'économie de la région.

Avec 19 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 58 200 salariés, la Bretagne se place au tout premier rang des régions agroalimentaires françaises et représente 15 % des effectifs nationaux du secteur. Elle se distingue par la spécialisation de ses productions : l'industrie du poisson emploie 28 % des effectifs salariés nationaux, l'alimentation animale 27 % et les industries de la viande 24 %.

Les IAA bretonnes concentrent 36 % des emplois industriels bretons et 6 % du total des emplois salariés.

Si les établissements de plus de 20 salariés ne représentent que 28 % de l'ensemble des établissements, ils rassemblent 95 % des salariés.

En Bretagne, l'agroalimentaire est largement dominée par la filière viande, qui représente 46 % des actifs. Plus globalement, l'ensemble des activités industrielles liées à l'élevage (activités de transformation des viandes, fabrication de produits laitiers et fabrication d'aliments pour les animaux) occupe 38 000 actifs soit 65 % des emplois des IAA.

Les contextes de marchés varient fortement dans le temps et selon les filières. En ce qui concerne le secteur du lait, alors que

la production a été freinée par les quotas, la tendance récente est orientée à la hausse avec des demandes nouvelles (lait en poudre pour l'export par exemple). L'aviculture est confrontée à une baisse continue et l'alimentation du bétail reflète l'activité de l'ensemble des productions animales.

70 % des postes occupés le sont par des ouvriers, le plus souvent non qualifiés. 81 % des contrats de travail sont des CDI et la part des femmes dans l'ensemble des actifs est de 41 %.

La pyramide des âges des actifs est relativement équilibrée, avec un âge moyen est de 42 ans, le secteur compte 24 % de salariés âgés de plus de 50 ans.

Après une contraction à un rythme soutenu à partir de 2012, avec la mise en difficulté d'établissements emblématiques, l'emploi connaît une légère remontée depuis 2014, complétée par le dynamisme de l'emploi intérimaire : en 2016, l'emploi salarié a rebondi. Pour autant, certains postes restent confrontés à des difficultés de recrutement.

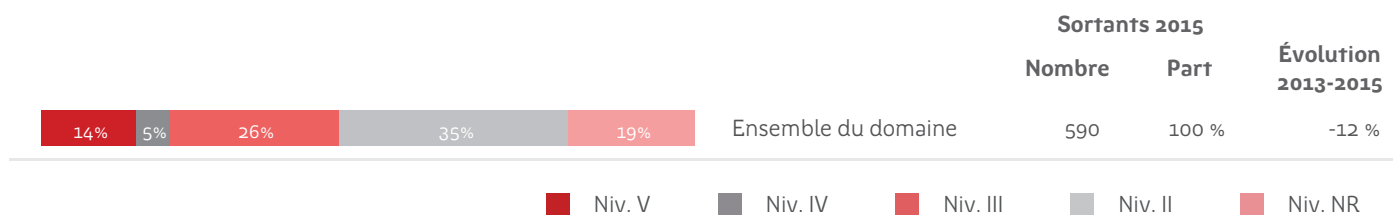
Le domaine doit aujourd'hui faire face à de nombreux enjeux au regard des exigences croissantes en termes d'impact environnemental, de qualité et de sécurité ainsi que d'attractivité. Les établissements relevant des IAA restent proches des lieux de production agricole, et tissent un maillage dense dans le territoire régional breton, permettant ainsi d'assurer la présence d'emplois, en particulier dans les espaces ruraux.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
5 190	-4 %	20%	67%	13%	40 %	V & IV	V & IV
3 360	0 %	14%	77%	10%	41 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV

■ Moins de 30 ans ■ 30 à 54 ans ■ 55 ans et plus

Effectifs sortants par sous domaine

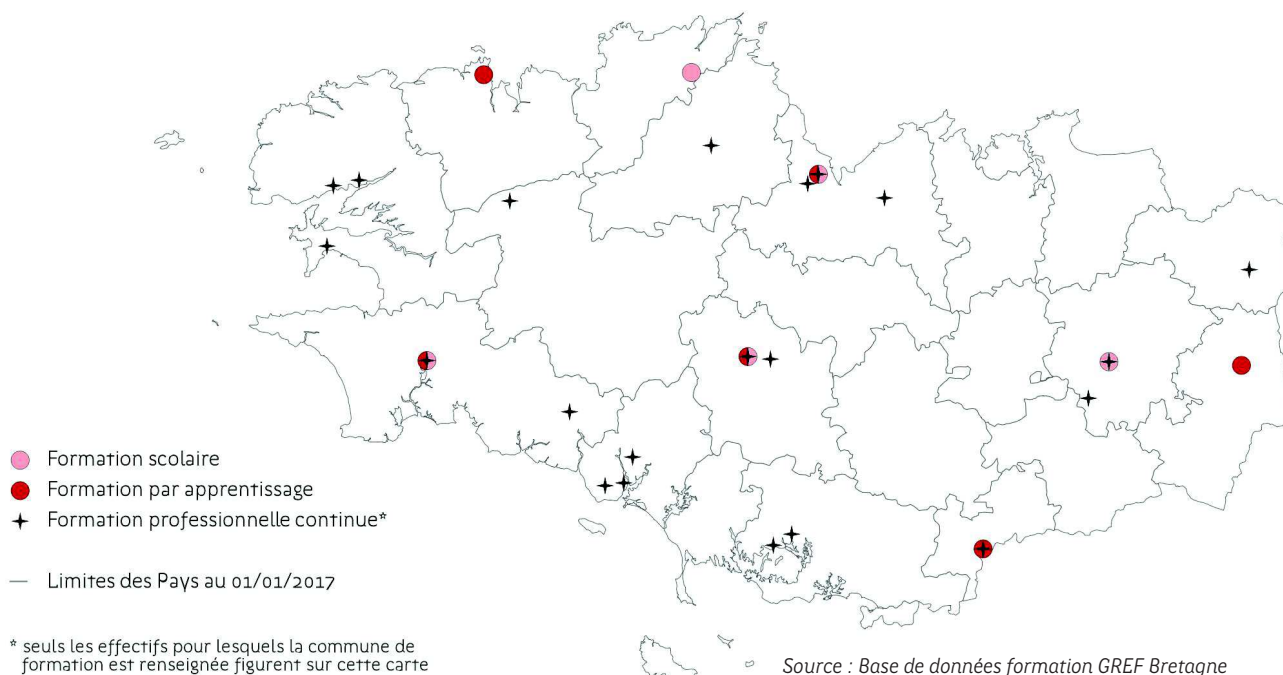


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
III	DUT Génie biologique industries alimentaires & biologiques	100	<10			100	17 %	17 %
II	Licence Pro IAA, alimentation spé. management prod. industries alimentaires	20	30			50	8 %	25 %
III	BTSA Sciences & technologies des aliments spé. aliments & processus techno.	40	10			50	8 %	34 %
II	Licence Pro IAA, alimentation spé. management risques industriels	20	20		<10	40	7 %	41 %
II	Licence Pro IAA, alimentation spé. management innovation, prod. & sécu. alimentaire	20		<10	<10	20	3 %	44 %
II	Licence Pro Gestion de la prod. industrielle spé. contrôle qualité produits alimentaires	20				20	3 %	47 %
II	Licence Pro IAA, alimentation spé. sécurité alimentaire, nutrition, analyses	<10	20			20	3 %	51 %
II	Licence Pro IAA, alimentation spé. R&D en art culinaire industrialisé	20	<10			20	3 %	54 %
Divers	Pilote de systèmes de prod. automatisée - IAA	<10	<10		80	80	14 %	68 %
	Opérateur qualifié de production en industrie des viandes	<10	<10	60		60	10 %	78 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- D'ici 2022, au niveau national¹ :
 - un secteur agroalimentaire où les départs en retraite constitueraient la très grande majorité des postes à pourvoir. Pour autant, des créations nettes d'emplois attendues au niveau technicien, liées notamment au contrôle-qualité et à l'innovation,
 - Un développement des fonctions d'encadrement intermédiaire avec un renforcement de la dimension "management".
- Au niveau régional, les besoins sont majoritairement liés au renouvellement des actifs, et à des perspectives de créations nettes de postes de techniciens en contrôle-qualité et innovation.

Besoins en compétences :

- Technicité croissante, en réponse aux mutations en lien avec la robotisation, la cobotisation, l'automatisation des process et la transformation numérique.
- Pour tous les métiers : polyvalence accrue, capacités d'adaptation et de réactivité, face à un environnement mouvant, flexible.
- Poids plus important du pilotage, au détriment des missions d'exécution.
- Développement des fonctions d'encadrement intermédiaire avec un renforcement de la dimension management.
- Développement d'une logique inter-branches alimentaires (industrie et commerce alimentaire).
- Montée en puissance des questions de sécurité (sécurité alimentaire et sécurité des salariés), de qualité et des préoccupations liées au développement durable.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

- Poursuivre le travail engagé visant à valoriser l'image du secteur et renforcer l'attractivité tant des métiers, que des formations qui y conduisent.
 - Optimiser l'offre de formation existante sous statut scolaire et adapter l'offre de formation qualifiante aux besoins en compétences des entreprises, en s'appuyant sur les halles technologiques existantes et sur un partenariat entre acteurs.
 - Favoriser l'accès aux métiers de l'agroalimentaire via l'alternance, en particulier en apprentissage et sur tous les niveaux de formation (particulièrement le V et le IV), en lien avec le campus des métiers et des qualifications.
 - Renforcer la réponse proposée en formation continue dans le cadre d'un partenariat avec les OPCA du secteur, au plus près des besoins des employeurs et des territoires.
 - De manière transversale, informer sur les passerelles possibles vers les métiers de l'artisanat, métiers de bouche en particulier.
 - Maintenir et optimiser l'offre pour les métiers de la conduite de ligne et la maintenance, tant en formation initiale qu'en formation continue, dans une logique inter-industrie.
- De manière transversale, s'appuyer sur les dynamiques du Campus des Métiers et des Qualifications "Techniques et technologies alimentaires" à Quimper et du Campus de proximité à Pontivy (IPF3A, association qui fédère les acteurs locaux du développement des filières agricoles et agroalimentaires du Centre Bretagne), pour répondre aux besoins du secteur : valorisation des formations, renforcement de l'attractivité des métiers, participation aux actions proposées par le cluster Ialys, réseau de performance alimentaire breton, et collaboration avec l'UBO OPEN FACTORY dans le but de développer la culture scientifique ainsi que l'esprit d'entreprendre.

Chiffres clés

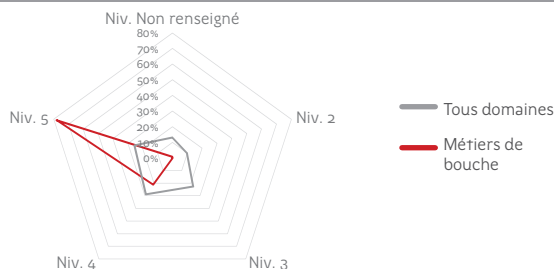
Année 2015

Effectifs en formation **3 060**

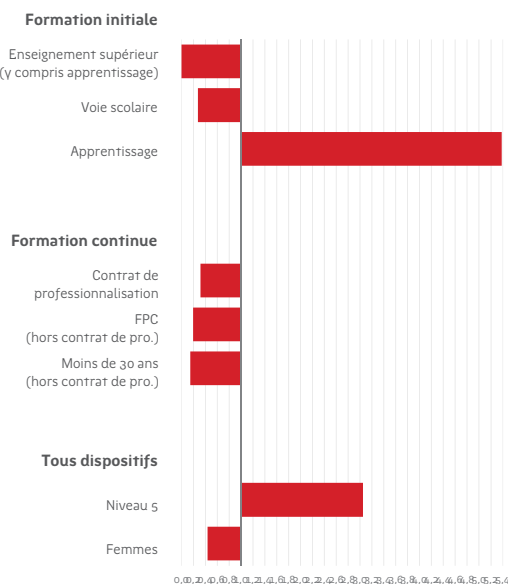
dont **1 820** sortants en 2015

- > **3 %** des effectifs régionaux
- > **19 %** de femmes
- > **+18 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



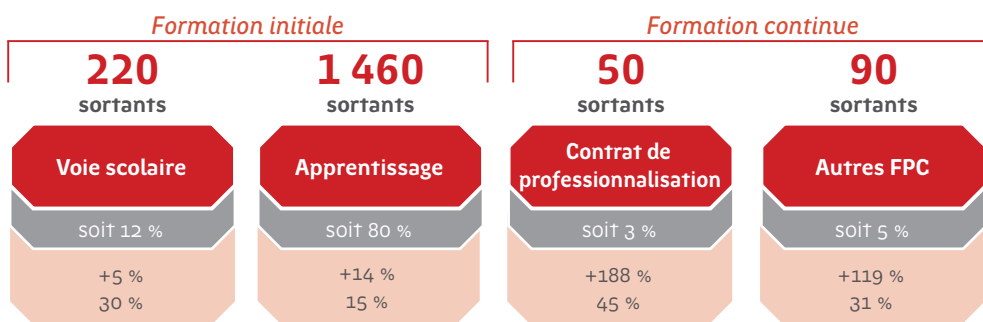
Spécificités du domaine



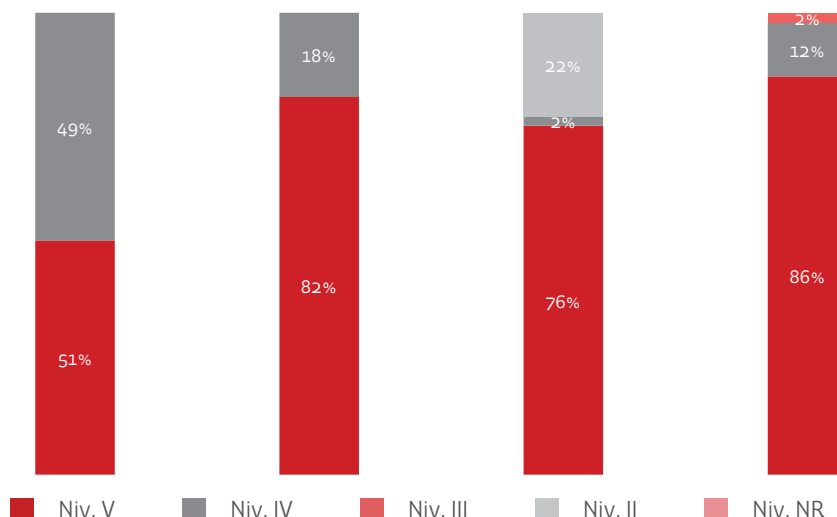
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Évol. 2013-2015
Part des femmes



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit **20** sortants
- 1 %** Programme Bretagne Formation
Soit **10** sortants
- 3 %** Chèque formation
Soit **50** sortants
- 1 %** Pôle emploi
Soit **10** sortants
- = 5 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Les métiers de bouche (boulangier, pâtissier, boucher, charcutier, poissonnier...) rassemblent 13 300 actifs en Bretagne, en progression de 6 % sur 5 ans, soit 760 emplois supplémentaires. Ils sont répartis dans des univers de travail très variés.

Les métiers de bouche s'exercent au sein d'univers de travail très variés, principalement dans des commerces de proximité, le secteur de la grande distribution proposant également des emplois aux rayons boulangerie, boucherie-charcuterie ou poissonnerie.

En 2015, en ce qui concerne les TPE (Très petites entreprises) de moins de 20 salariés, les activités "boulangerie, pâtisserie, chocolaterie et glacerie" représentent en Bretagne 2 130 entreprises et 10 360 emplois. Les activités "viandes et poissons" regroupent, quant à elles, 1 260 entreprises et 4 330 emplois. A noter qu'une partie importante de ces emplois est occupée par des professionnels de la vente.

Si aujourd'hui 70% des établissements de détail alimentaire comptent moins de 5 salariés, leur taille moyenne tend cependant à augmenter pour des raisons de rentabilité. Alors que le nombre de TPE et l'emploi salarié connaissent globalement une relative stabilité, voire une évolution positive dans les activités de boulangerie-pâtisserie, chocolaterie et glacerie, la tendance est orientée à la baisse pour les activités relatives aux viandes et poissons.

Les métiers de bouche, au sens strict, rassemblent environ 13 300 actifs en Bretagne (hors activité industrielle). Les boulangers-pâtisseries représentent la moitié de ces emplois (50 %), suivis des bouchers (21 %).

Présents sur l'ensemble du territoire, 31 % de ces professionnels sont des artisans. Les ouvriers et les employés (pour la vente) constituent l'essentiel des effectifs salariés de ce secteur.

La pyramide des âges des métiers de bouche se caractérise par un effectif plutôt jeune, liée notamment au poids des apprentis. Pour autant des problématiques de renouvellement de la main-d'œuvre existent : c'est le cas pour les métiers de la farine, où le vieillissement des actifs est plus marqué.

En termes de formation, l'accès à ces métiers se fait à 80 % par la voie de l'apprentissage, particulièrement dans les métiers de la farine.

Les professionnels de la boulangerie-pâtisserie doivent faire face à un taux de rupture de contrats d'apprentissage important, en raison notamment d'une mauvaise appréhension des métiers, des conditions de travail (horaires atypiques, travail le week-end) ou à une formation correspondant à un "second choix".

Depuis une dizaine d'années, une meilleure attractivité des métiers de la viande, grâce aux stages de découverte pour les élèves de 4^{ème}/3^{ème}, concourt à une moindre rupture de contrats d'apprentissage, l'orientation étant choisie.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
9 660	-1 %	13%	73%	13%	30 %	V & IV	V & VI
6 650	+2 %	27%	64%	8%	20 %	V & IV	V & IV
2 680	+28 %	83%	13%	4%	17 %	VI & V	VI & V
1 160	-8 %	18%	69%	13%	27 %	V & IV	V & IV

* Dans ce graphique la famille professionnelle des bouchers comprend également les opérateurs de transformation de viande qui travaillent majoritairement dans les IAA.

Effectifs sortants par sous domaine

	Sortants 2015		Évolution 2013-2015
	Nombre	Part	
Ensemble du domaine	1 820	100 %	+18 %

78%

21%

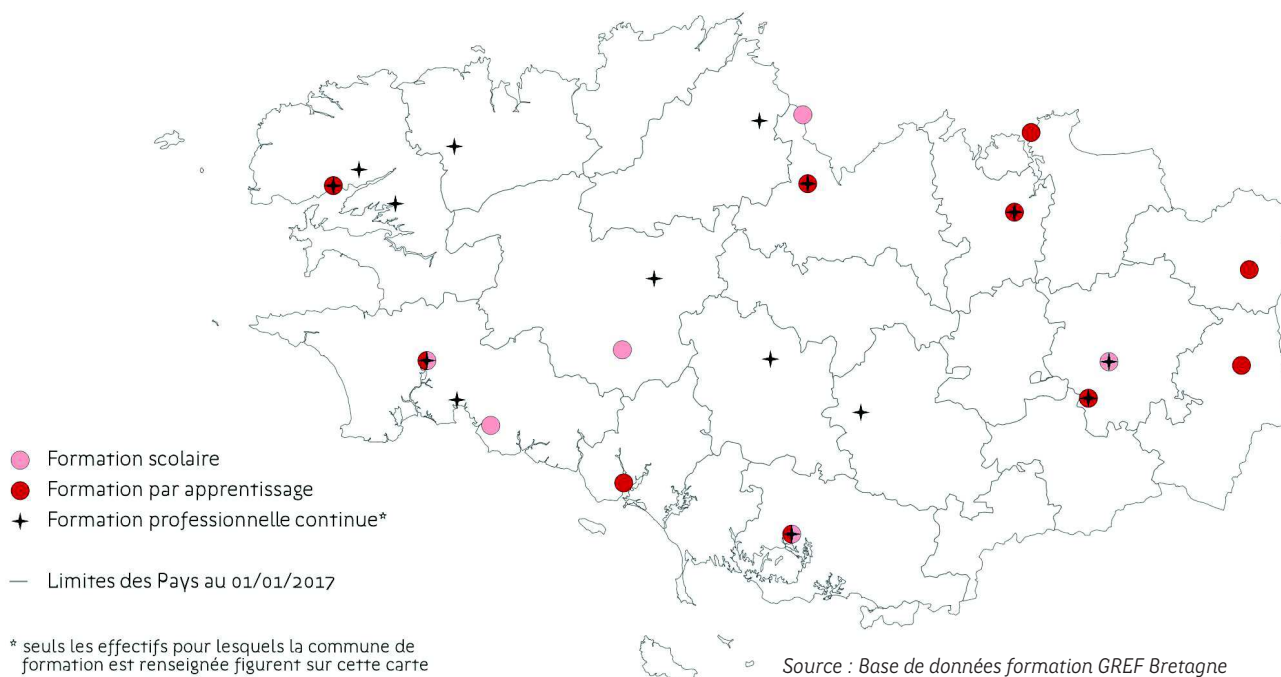
■ Niv. V
 ■ Niv. IV
 ■ Niv. III
 ■ Niv. II
 ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	CAP Pâtissier	60	350	10	20	440	24 %	24 %
V	CAP Boulanger	20	360	<10	<10	390	21 %	45 %
V	CAP Boucher	<10	140	20	30	190	10 %	55 %
IV	Bac Pro Boulanger-pâtissier	110	80			190	10 %	65 %
V	MC Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées	<10	100			100	5 %	70 %
V	CAP Charcutier-traiteur	<10	90			90	5 %	75 %
V	MC Boulangerie spécialisée	<10	70			70	4 %	79 %
V	CAP Chocolatier confiseur	20	40			60	3 %	82 %
IV	BP Boulanger	<10	50			50	3 %	85 %
IV	BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur	<10	40			40	2 %	87 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au plan national, à l'horizon 2022¹, des besoins en personnel liés à la fois à une croissance de l'emploi mais surtout à un besoin de renouvellement des actifs liés aux départs en retraite.
- Au niveau régional, un enjeu fort sur la transmission d'entreprise, en particulier en ce qui concerne les métiers liés à la farine.

Besoins en compétences :

- Une adaptation à l'évolution de la demande des clients et de leurs habitudes alimentaires qui induit une évolution des métiers : développement des aspects commerciaux, merchandising (mise en valeur des produits, conseil, fabrication devant le client), diversification des produits (innovation/créativité), renforcement des règles d'hygiène et de sécurité (traçabilité des produits).
- Un besoin de parcours de formation longs pour les apprentis (selon les professionnels).
- Globalement, une tendance à l'élévation des niveaux de qualification attendue. Les effectifs en apprentissage se concentrent essentiellement sur le niveau V, mais la propension à poursuivre au-delà du CAP sur un niveau IV s'est accrue.
- Un niveau BP au minimum pour s'installer à son compte. Pour autant, une complexité croissante du métier qui implique à la fois des compétences techniques et en gestion, management d'équipe, réglementation (hygiène sécurité, droit du travail...).
- Des besoins croissants en e-commerce afin de valoriser les produits (des emplois qui pourraient être mutualisés entre plusieurs entreprises).

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

Un contexte de rénovation des diplômés de la filière de formation aux niveaux V et IV.

Métiers de la boulangerie-pâtisserie :

- Maintenir, au global, l'offre de formation initiale en proposant une optimisation des parcours de formation en 4 ans du niveau V vers le niveau IV, avec en corollaire une réflexion sur le redéploiement de l'offre de niveau V (CAP) au profit du niveau IV.
- Une information sur la réalité des métiers à renforcer afin de réduire le nombre de ruptures de parcours de formation et de favoriser l'insertion dans le secteur.
- Informer sur les passerelles possibles avec les métiers de l'agroalimentaire et sur la poursuite d'études, notamment vers les BTS.

Métiers de la boucherie et de la charcuterie :

- Stabiliser l'offre de formation initiale, en poursuivant le travail engagé sur l'attractivité des métiers, au regard du potentiel d'insertion.

Métiers de la poissonnerie :

- Répondre aux besoins en emplois, en optimisant l'offre de formation initiale et en proposant, dans le cadre d'un partenariat avec les OPCA du secteur, les employeurs et les territoires, une offre de formation adaptée en formation continue.

De manière transversale :

- Engager un travail de décloisonnement entre les voies de formation, notamment avec l'apprentissage, pour permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier de plateaux techniques existants.
- Développer l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes en formation initiale, au travers de démarches projets (Karta) ou de la participation à des actions telles qu' "une entreprise dans votre lycée", la MRCE (Mention Régionale de Création d'Entreprise).

Chiffres clés

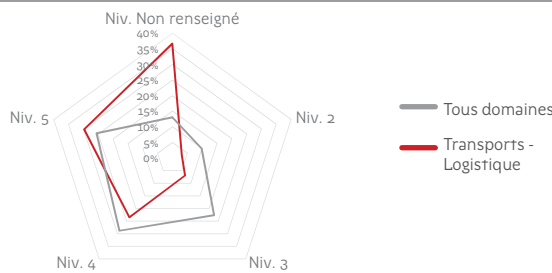
Année 2015

Effectifs en formation **5 040**

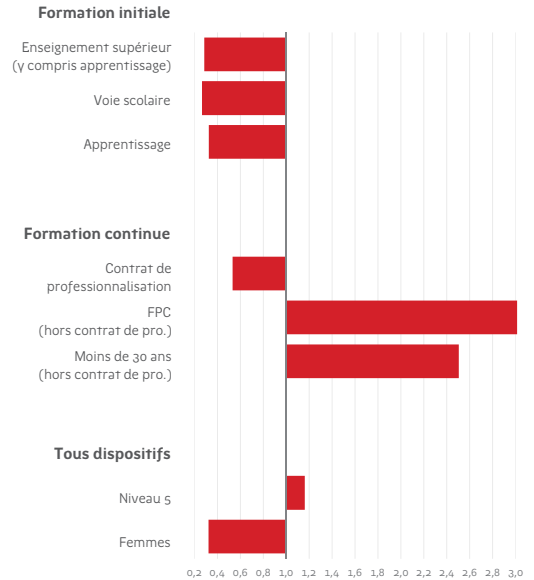
dont **4 350** sortants en 2015

- > **7 %** des effectifs régionaux
- > **14 %** de femmes
- > **+55 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



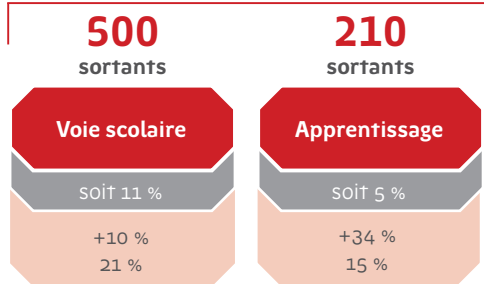
Spécificités du domaine



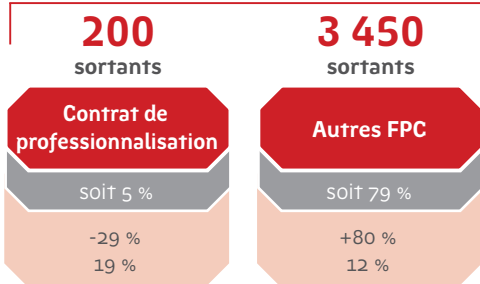
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

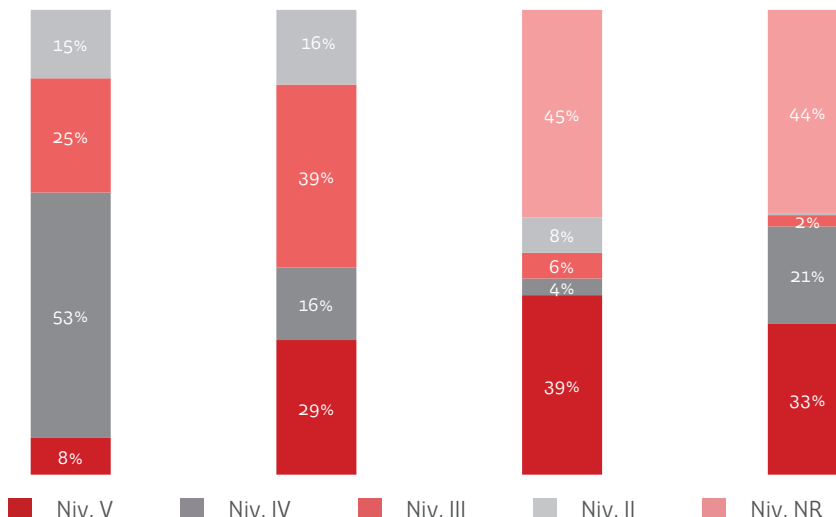


Formation continue



Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 5 %** Congé individuel de formation
Soit **230** sortants
- + 24 %** Programme Bretagne Formation
Soit **1 030** sortants
- + < 1 %** Chèque formation
Soit **< 10** sortants
- + 50 %** Pôle emploi
Soit **2 190** sortants
- = 79 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La branche transports totalise près de 35 000 salariés. Si l'on prend en compte l'ensemble des secteurs d'activité dans lesquels ils sont plus largement présents, les métiers du transport et de la logistique représentent 90 000 salariés.

La branche transport compte 1 300 établissements sans salariés et 1 800 établissements employeurs. 78 % des salariés relèvent du transport de marchandises, 15 % du transport de voyageurs, et 8 % du transport sanitaire.

Les établissements de moins de 10 salariés représentent 56 % des établissements - cette tranche d'effectif étant la plus forte en transport sanitaire (67 %) et la plus faible en transport de voyageurs (27 %), - et regroupent 11 % des effectifs. A l'inverse, ceux de plus de 50 salariés représentent 9 % des établissements mais regroupent 52 % des salariés de la branche. Une tendance à la concentration des établissements est observée. Ceux de plus de 50 salariés progressent sur les 5 dernières années, au détriment, particulièrement, de ceux de moins de 10 salariés.

De 2005 à 2015, les effectifs salariés ont diminué dans les secteurs du déménagement et des auxiliaires du transport, tandis qu'ils ont progressé en prestation logistique, en transport routier sanitaire et en transport routier de voyageurs.

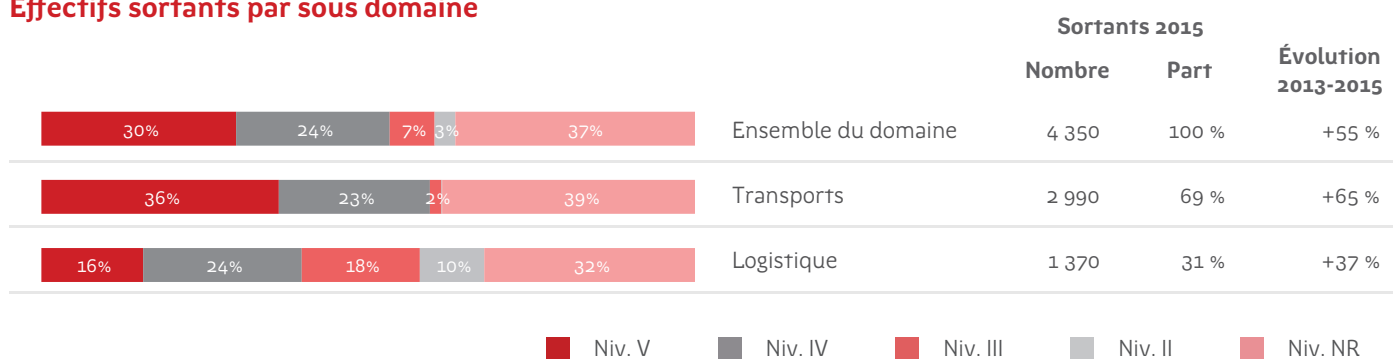
L'âge moyen des salariés est de 42 ans dans l'ensemble de la branche (49 ans dans le transport de voyageurs soit 1 salarié sur 2 qui partirait en retraite dans les douze années à venir). Tous secteurs confondus, plus de 96 % des salariés sont en CDI et 89 % à temps complet. La part du temps partiel apparaît plus forte dans le domaine du transport de voyageurs (56 % des salariés). Les femmes représentent environ 17 % de la globalité des effectifs en 2015 mais cette part est très variable selon les familles professionnelles : elles sont fortement représentées en gestion, achat/vente et en exploitation et peu présentes dans la famille "logistique-magasinage-manutention".

Le transport de marchandises bénéficie actuellement d'un contexte économique relativement positif, mais qui demeure fragile, son dynamisme restant lié à ceux des secteurs agricoles et agroalimentaires. Les créations d'établissements sont proportionnellement moins nombreuses en Bretagne qu'au niveau national, et concernent davantage les entreprises sans salarié. Entre 2014 et 2015, le nombre de défaillances d'établissement avec salariés a diminué sensiblement en Bretagne (-27 %). Par ailleurs, le développement du e-commerce, qui offre de nouvelles possibilités de marchés, y compris à l'export, entraîne l'ouverture de nombreuses plateformes logistiques et favorise en particulier le marché du moins de 3,5 tonnes.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
22 150	-2 %	11%	73%	15%	3 %	V & IV	V & VI
16 240	-3 %	15%	72%	13%	14 %	IV & V	V & VI
15 890	0 %	26%	63%	11%	30 %	IV & V	V & VI
11 480	+2 %	15%	66%	18%	12 %	IV & V	V & VI
5 200	+16 %	4%	65%	30%	27 %	V & IV	V & VI
5 090	+3 %	13%	70%	16%	36 %	IV & III ou plus	V & IV
3 580	+13 %	8%	76%	16%	22 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
2 800	0 %	9%	77%	13%	23 %	III ou plus & IV	III ou plus & V

Effectifs sortants par sous domaine

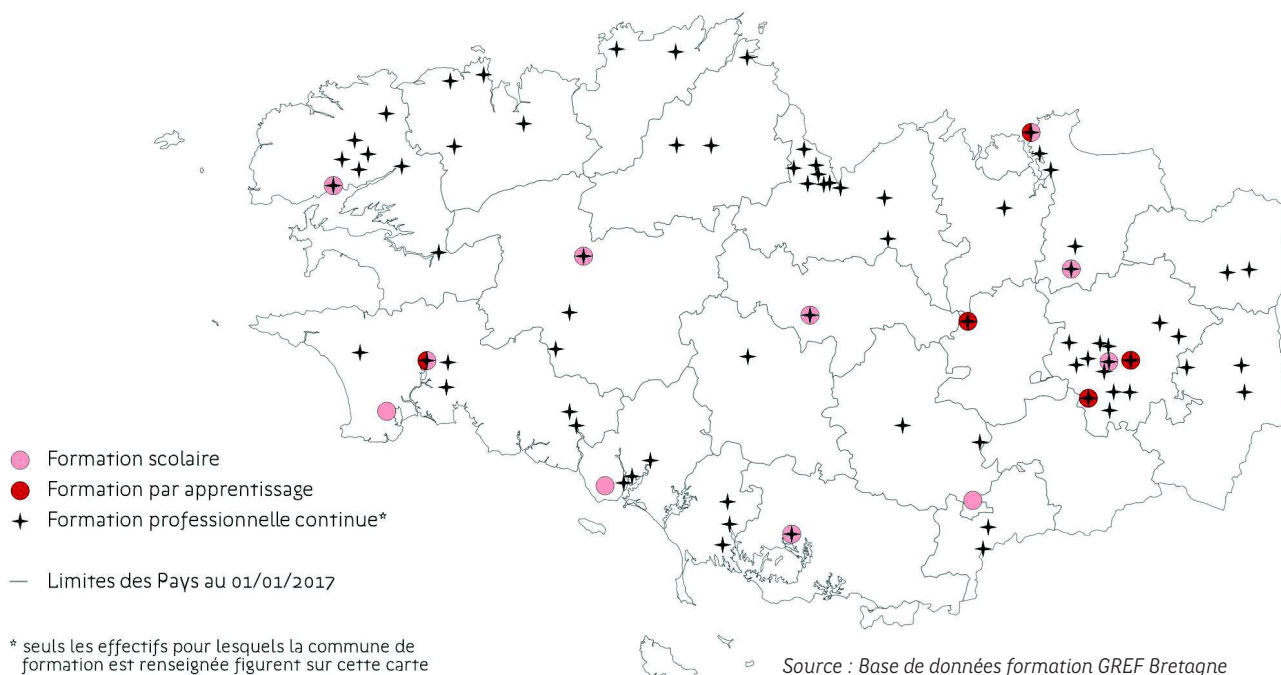


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur			<10	260	270	6 %	6 %
IV	Bac Pro Logistique	130	30	<10	<10	160	4 %	10 %
III	BTS Transport et prestation logistiques	50	80			140	3 %	13 %
IV	Enseignant de la conduite				130	130	3 %	16 %
IV	Bac Pro Conducteur transport routier marchandises	110				110	3 %	19 %
Divers	Conduite routière			20	1310	1330	31 %	49 %
	Chariot automoteur				520	520	12 %	61 %
	Magasinier				280	280	6 %	68 %
	Manutention			<10	200	200	5 %	72 %
	Nacelle élévatrice				130	130	3 %	75 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Face au déséquilibre croissant de la pyramide des âges, un enjeu de renouvellement des actifs important (taux de renouvellement relativement élevé de -28 %, inférieur à la moyenne nationale), en particulier sur les métiers de conducteur, de mécanicien et d'exploitant.
- Une stabilisation des effectifs du fait de meilleures perspectives à court terme ; en 2016, 70 % des responsables de la branche professionnelle interrogés prévoient une stabilisation de leurs effectifs, tandis qu'un nombre croissant faisait état de difficultés de recrutement pour les postes de conducteurs et de mécaniciens pour le transport routier de voyageurs.
- Des besoins sur des nouvelles fonctions : supply chain managers (surtout au sein des grands groupes), ingénieurs logistiques, coordinateurs/ mutualisateurs de flux...

Besoins en compétences :

- Un renforcement des besoins en compétences en matière de service client et de traçabilité (préparateurs de commandes, conducteurs livreurs...).
- Des besoins en compétences en matière de pilotage des activités, dans une recherche d'optimisation et d'anticipation.
- Une évolution des missions vers la gestion des aléas et le relationnel client, en lien avec le développement des solutions d'automatisation et de robotisation.
- Une capacité à travailler en équipe.
- Une capacité à accompagner les e-commerçants dans la gestion des stocks.

Orientations

Une perspective de rénovation des diplômes de la filière, intégrant la logique des blocs de compétences.

Transversal

- Assurer la maîtrise des outils numériques, notamment au niveau V, au vu des évolutions suivantes : développement du e-commerce qui entraîne l'ouverture de nombreuses plateformes logistiques, utilisation des outils de traçabilité et de pilotage des activités ...
- Encourager la féminisation dans les formations aux métiers du transport-logistique, en communiquant sur l'environnement digitalisé et l'autonomisation des véhicules.

Conduite

- Un rôle structurant de la formation professionnelle continue (formations certifiantes dans le cadre du Programme Bretagne Formation et actions de formation professionnalisantes mises en œuvre par Pôle Emploi) dans ce domaine.
- Maintenir l'offre de formation existante pour répondre en particulier aux besoins de renouvellement des actifs.

- Dans le domaine du transport de marchandises en particulier, proposer une offre de formation continue permettant des suites de parcours, notamment en contrat de professionnalisation.

Logistique et exploitation des transports

- Une offre jugée suffisante aux niveaux IV et III en formation continue, mais dont l'attractivité reste à conforter en formation initiale afin d'optimiser le potentiel de formation existant et répondre aux besoins en emploi.
- Une offre de formation continue jugée satisfaisante aux niveaux V et infra V mais qui doit s'adapter aux besoins des entreprises selon leurs bassins d'emploi.

Chiffres clés

Année 2015

Effectifs en formation **20 440**

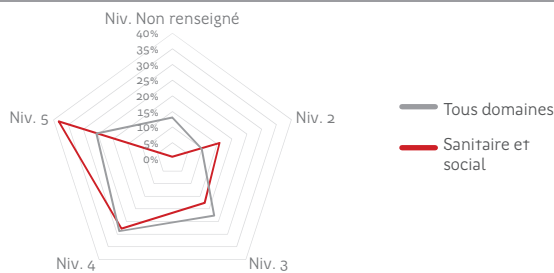
dont **9 290** sortants en 2015

> **15 %** des effectifs régionaux

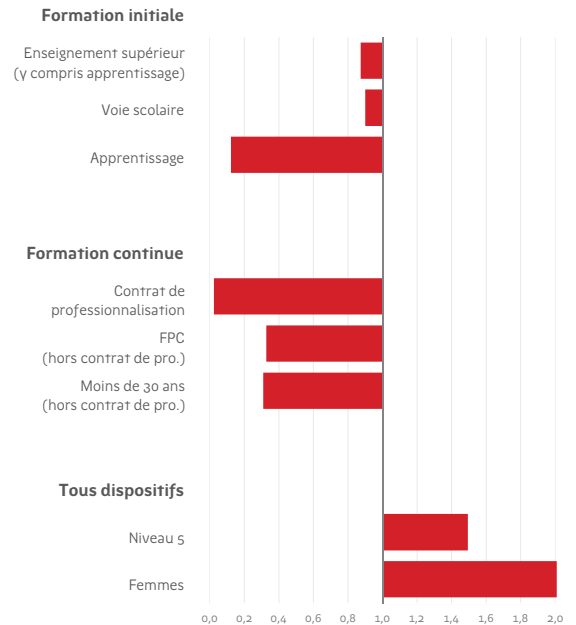
> **86 %** de femmes

> **+13 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Certifications Diplômes d'Etat

4 730
sortants

Diplôme d'Etat

soit 51 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

-3 %
83 %

70
sortants

Diplôme d'Etat apprentissage

soit 1 %

+33 %
85 %

Certifications EN, Draaf (hors Diplôme d'Etat)

110
sortants

Apprentissage

soit 1 %

-31 %
84 %

3 570
sortants

Voie scolaire

soit 38 %

+48 %
89 %

Formation continue (hors Diplôme d'Etat)

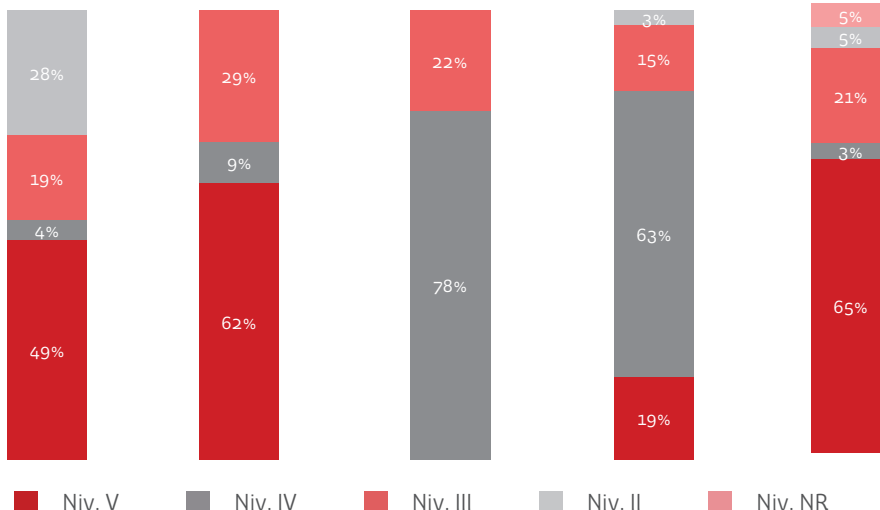
820
sortants

Autres FPC

soit 9 %

+5 %
89 %

Alternance



- < 1 % Contrat de professionnalisation
Soit 20 sortants
- + 1 % Congé individuel de formation
Soit 120 sortants
- + 5 % Programme Bretagne Formation
Soit 420 sortants
- + 2 % Chèque formation
Soit 190 sortants
- + 1 % Pôle emploi
Soit 65 sortants
- = 9 %

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Le secteur sanitaire, social et médico-social occupe une place importante dans l'économie bretonne.

17 % des actifs exerçant un emploi en Bretagne travaillent dans ce secteur, soit 216 000 actifs, constituant ainsi une des premières filières d'emploi en Bretagne :

- 149 000 actifs exercent un métier médical, paramédical ou du social (ou assimilé) ;
- 67 000 actifs exercent une fonction support.

En complément, 26 000 actifs exercent un métier du sanitaire ou du social dans un autre secteur d'activité (enseignement, administration publique, collectivités par exemple).

La Bretagne est une région attractive et dynamique avec 3 295 000 habitants au 1^{er} janvier 2015. Elle se classe au 5^{ème} rang en termes de progression démographique.

Cependant, ce dynamisme est pondéré par un vieillissement accru de la population, des caractéristiques de santé plutôt moins bonnes qu'au niveau national et donc des enjeux d'accompagnement et de soins spécifiques, dans un contexte de forte évolution des métiers concernés.

Ainsi, les retraités représentent 30,6 % de la population bretonne parmi les plus de 15 ans, contre 26,9 % au niveau national.

Le nombre de personnes âgées dépendantes est également appelé à augmenter à l'horizon 2040 : + 40 % en Bretagne selon un scénario intermédiaire contre +38 % en France métropolitaine.

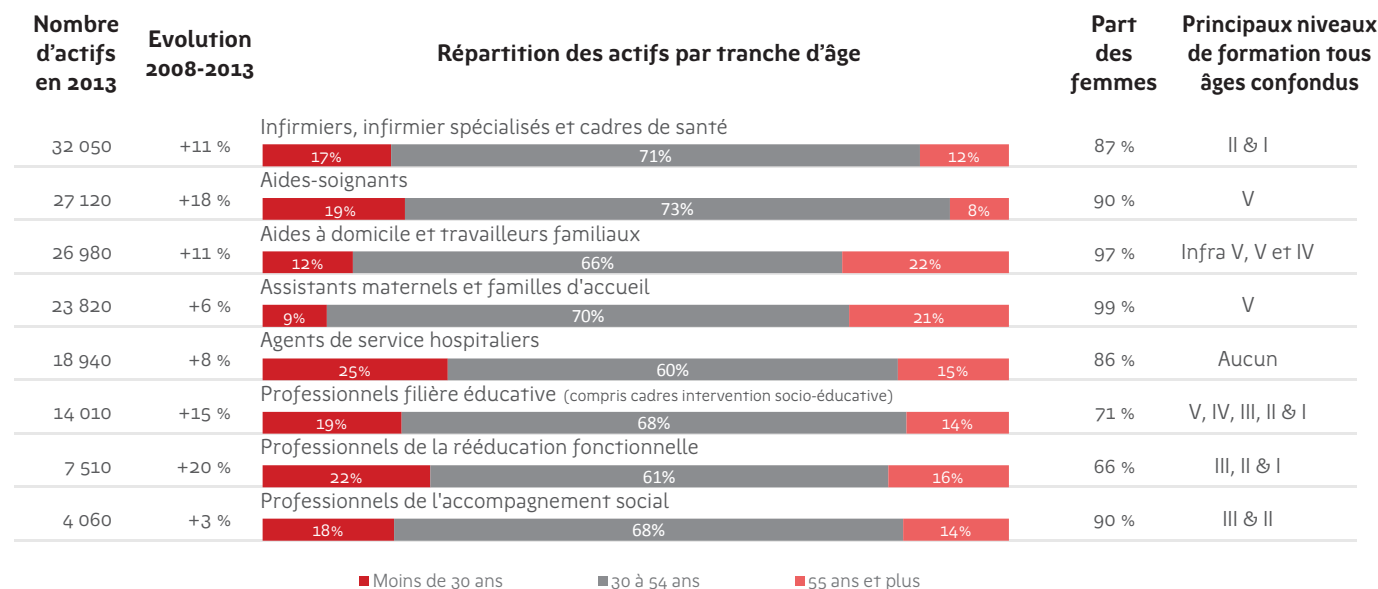
De plus, l'augmentation de situations de santé complexes (polyopathologies) conduit à une évolution de l'accompagnement et des soins.

On note également une évolution annuelle du nombre d'allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) : +7 % entre 2012 et 2014 (contre +4 % au niveau national). L'impact de la situation des personnes handicapées vieillissantes est important sur l'accompagnement social et sanitaire.

Les indicateurs de santé restent défavorables en Bretagne, malgré une augmentation de l'espérance de vie.

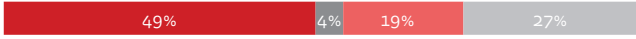



Enfin, les inégalités sociales sont moins marquées en Bretagne qu'au niveau national. Toutefois, le nombre de bénéficiaires des différentes prestations sociales augmente plus vite qu'au niveau national.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation



Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine - Diplômes d'État du sanitaire et social

	Sortants 2015				Évolution 2013-2015
	Nombre	Part			
Ensemble diplôme d'Etat	4 800	100 %			-2 %
Santé : paramédical et autres domaines	3 330	69 %			-1 %
Social, éducatif & accompa. personnes	1 440	30 %			-5 %
Autres formations du sanitaire et social	30	1 %			+75 %

■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

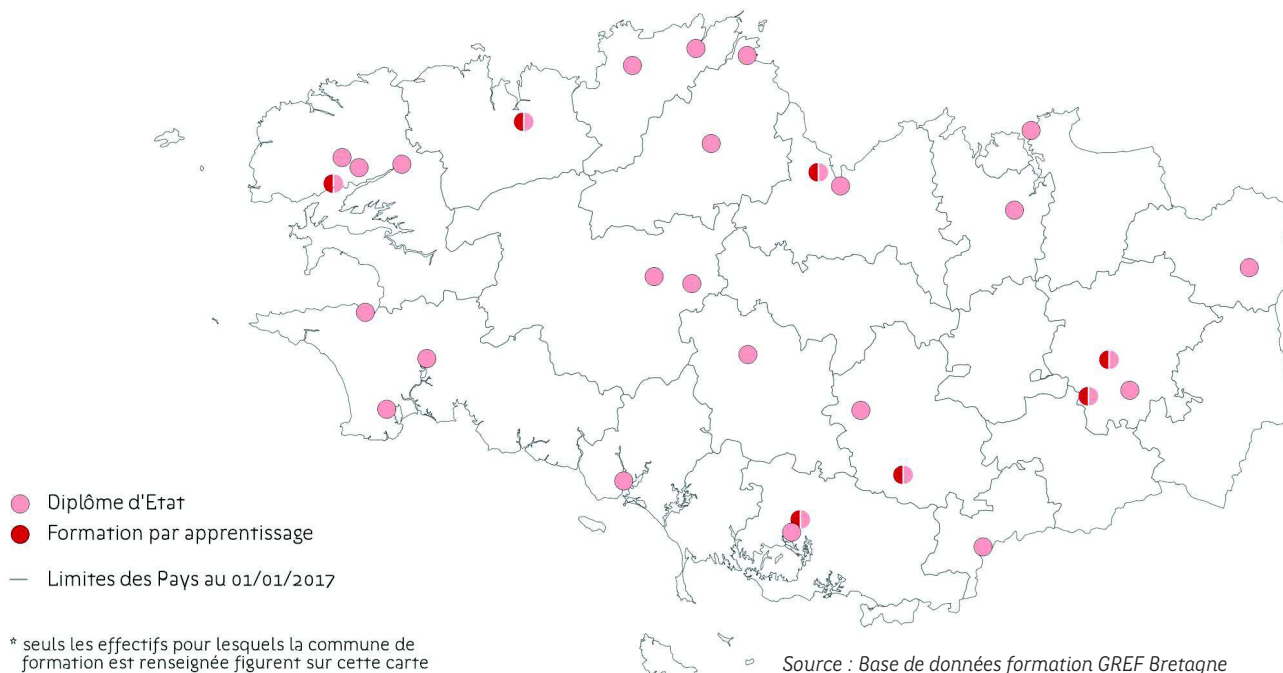
Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	DE Aide-soignant	1 370	30			1 400	29 %	14 %
II	DE Infirmier	1 100				1 100	23 %	27 %
V	DE Auxiliaire de vie sociale	260				260	5 %	35 %
V	DE Ambulancier	260				260	5 %	43 %
III	DE Educateur spécialisé	240	10			250	5 %	51 %
V	DE Aide médico-psychologique*	200	<10			210	4 %	57 %
III	DE Assistant de service social	170				170	4 %	61 %
IV	DE Moniteur éducateur	150	<10			160	3 %	65 %
III	DE Conseiller en économie sociale et familiale	130				130	3 %	69 %
III	DE Masseur-kinésithérapeute	130				130	3 %	73 %

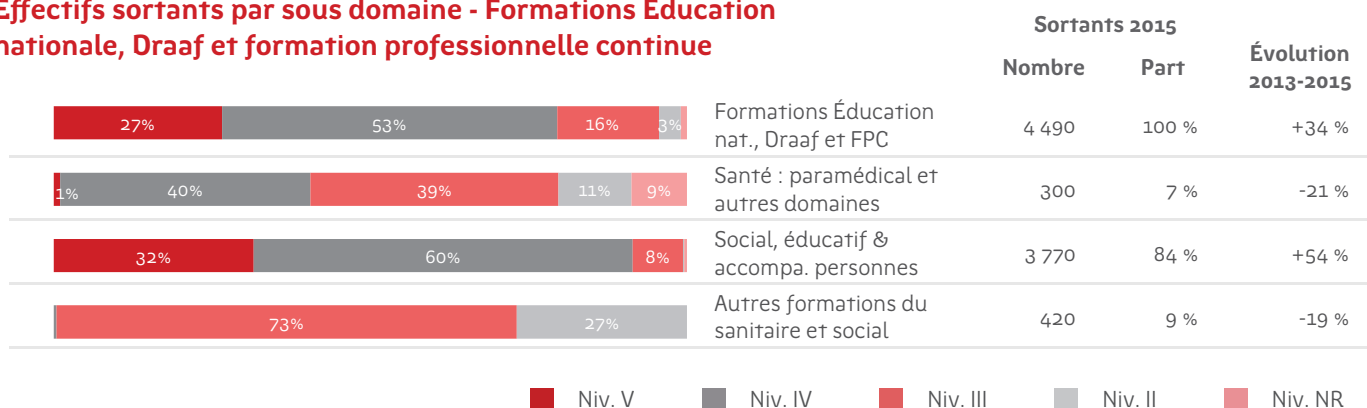
NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

* Le DEAMP pouvant être réalisé sur 1 ou 2 années, le nombre de personnes en dernière année de formation (2^{ème} année) n'est pas révélateur du nombre réel de personnes en dernière année de formation.

Localisation des établissements des certifications du Sanitaire et social Diplômes d'État



Effectifs sortants par sous domaine - Formations Education nationale, Draaf et formation professionnelle continue

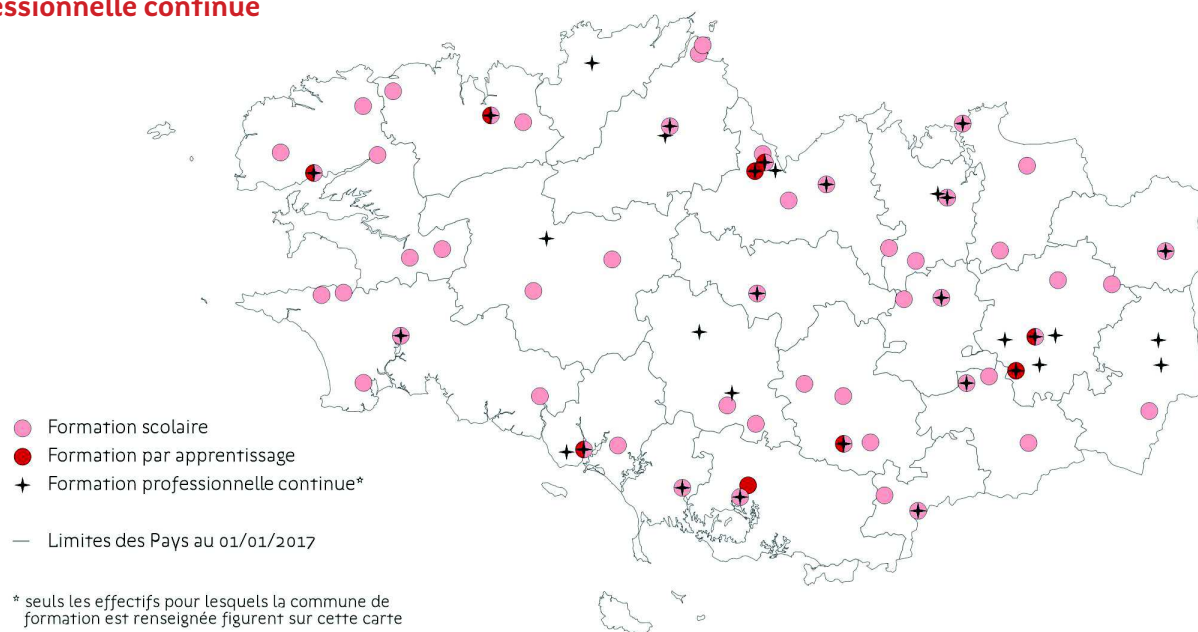


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Services aux personnes et aux territoires	1 270				1270	28 %	14 %
IV	Bac Pro Accompagnement soins et services à la personne option B - en structure	690				690	15 %	27 %
V	CAPA Services aux personnes et vente en espace rural	430				430	10 %	35 %
III	BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social	200		<10	60	260	6 %	43 %
V	TP Assistant de vie aux familles			<10	190	190	4 %	51 %
IV	Bac Pro Accompagnement soins et services à la personne option A - à domicile	180				180	4 %	57 %
III	BTS Economie sociale et familiale	110		<10	30	140	3 %	61 %
V	Petite enfance				140	140	3 %	65 %
V	CAP Assistant(e) technique en milieu familial et collectif	130				130	3 %	69 %
Divers	Aide à la personne				120	120	3 %	73 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation relevant de l' Education nationale, Draaf et formation professionnelle continue



Source : Base de données formation GREF Bretagne



En termes de prospective :

Au-delà des données de contexte, les modes de prise en charge et de financement évoluent. De nouvelles pratiques de soins apparaissent. Les établissements se restructurent. L'hospitalisation en ambulatoire et à domicile se développe. Ainsi, les personnes restent plus longtemps à domicile, sortent plus vite de l'hôpital et arrivent plus tard en établissement (de type EHPAD).

Le rôle des professionnels évolue également : mise en œuvre du projet de la personne accompagnée, prévention et éducation thérapeutique.

De plus, des travaux nationaux viennent réinterroger les pratiques et les référentiels de formation : les Etats généraux du travail social, la Grande conférence santé, etc.

Des chantiers s'ouvrent également au niveau territorial : les schémas départementaux, le Programme régional de santé (PRS).

Des dynamiques transversales viennent aussi percuter le champ : le processus d'universitarisation des formations, la recherche, l'innovation, le développement du numérique, etc.

Besoins en compétences :

Ainsi, pour répondre aux besoins de la population et soutenir ce secteur d'activité, le schéma des formations sanitaires et sociales 2017/2022 a identifié deux enjeux qui constitueront la référence pour l'organisation et la répartition de l'offre de formation :

- 1^{er} enjeu : répondre aux besoins de la population bretonne, par un accompagnement adapté au plus proche de son domicile et avec des emplois de qualité
- 2nd enjeu : soutenir le développement économique et l'attractivité des territoires

Trois axes de travail ont été identifiés pour répondre à ces enjeux :

- Préparer aux métiers de demain et agir en faveur du développement économique en assurant :
 - une veille sur les évolutions ;
 - de la transversalité entre les filières et les métiers ;
 - une analyse des besoins territoriaux ;
- Assurer un droit à l'accompagnement personnalisé tout au long de la vie pour permettre à chacun de construire et sécuriser son parcours en travaillant :
 - sur les conditions de travail ;
 - les conditions de l'alternance ;
 - la mise en œuvre de l'apprentissage ;
- Favoriser l'accès à la formation et à la qualification pour tous en favorisant :
 - la connaissance des métiers ;
 - les informations croisées sur les formations ;
 - la validation des projets professionnels.

C'est l'ensemble de l'offre de formation du champ sanitaire, social et médico-social qui est ici analysé. La procédure des agréments et autorisations des écoles dispensant les formations aux diplômes d'État sera organisée au regard de ces orientations et des axes de travail du Schéma des Formations Sanitaires et Sociales 2017/2022.

Pour les diplômes relevant de l'Éducation Nationale et de la DRAAF (CAP/Bac pro, MC, BTS) : consolider l'offre de formation existante.

Pour les certifications relevant de la formation continue (PBF, etc.) :

- Veiller à un maillage territorial adapté, notamment pour ce qui concerne le titre Assistant de vie aux familles (ADVF), qui constitue un premier niveau de qualification.
- Articuler les préparations aux concours et les validations de projet dans une logique de sécurisation des parcours de formation.

Pour les formations en apprentissage : l'accès aux diplômes d'état (DE) peut constituer une voie de sécurisation des parcours des apprenants. L'offre de formation doit être maintenue pour les niveaux II et III, dans le contexte des orientations nationales et régionales. Le développement des formations de niveau V doit être étudié notamment concernant le DE Accompagnement éducatif et social (DEAES) et le DE Auxiliaire de puériculture.

Pour les diplômes d'état :

- Sur les formations paramédicales et de sages-femmes : maintenir la capacité de formation existante tout en veillant aux besoins spécifiques qui pourraient émerger au plan local.
- Infirmier : au regard des enjeux et évolutions identifiés, il y a lieu de maintenir l'offre de formation et sa répartition pour répondre aux besoins des territoires.
- Aide-soignant : stabiliser l'offre de formation mais maintenir une veille sur les besoins spécifiques locaux qui peuvent conduire à des évolutions ponctuelles identifiées avec les employeurs, les orientations des Commissions Territoriales Emploi Formation (CTEF) et les organismes de formation.
- Sur les métiers de la rééducation, 3 formations sont actuellement concernées en Bretagne (Ergothérapeute, Masseuse-kinésithérapeute, Pédiacre-podologue). Cette offre de formation désormais stabilisée semble répondre aux besoins.
- Sur les formations en travail social aujourd'hui de niveau III, les réformes en cours des référentiels de formation ne permettent pas à ce stade de définir des orientations d'autant que les DE

d'Assistant de service social, d'Éducateur spécialisé, d'Éducateur technique spécialisé, d'Éducateur de jeunes enfants, de Conseiller en économie sociale et familiale seront reconnus en niveau II à compter de la rentrée de septembre 2018. Proposition de maintien de l'offre existante et d'assurer une veille sur l'insertion et les évolutions en cours.

- Les formations des encadrants devront être soutenues en organisant avec les représentants des employeurs et des salariés leur mise en œuvre au titre de la formation continue.
- Le DEAES est mis en œuvre à compter de la rentrée d'octobre 2016. Les nouveaux diplômés sortiront en novembre 2017. L'insertion de cette promotion devra être suivie attentivement. Proposition de maintien de l'offre de formation à ce stade.

Deux axes de travail transversaux conditionneront également l'organisation de l'offre de formation.

- Sur les services à domicile, la diversification des certifications (du titre ADVF par exemple au DEAES spécialité domicile) permet de former des professionnels aux compétences adaptées aux besoins des personnes accompagnées. Un travail régional devra en parallèle être mené avec les services à domicile et les conseils départementaux sur l'attractivité et la connaissance de ces métiers. A ce stade, l'offre de formation doit être stabilisée. Cependant, une attention particulière devra être portée sur les contenus de formation liés à la dépendance et au handicap.
- Sur la petite enfance, le plan national adopté en 2016 met l'accent sur la professionnalisation, pour un accompagnement plus adapté. Sont principalement concernées les certifications du CAP Accompagnement éducatif petite enfance, Auxiliaire de puériculture, Éducateur de jeunes enfants, Infirmier puériculteur. L'offre de formation doit aussi être adaptée aux besoins et à la démographie spécifique des territoires. A ce stade, il convient de maintenir l'offre existante et d'assurer le lien avec les CTEF pour anticiper les nouveaux besoins.

Chiffres clés

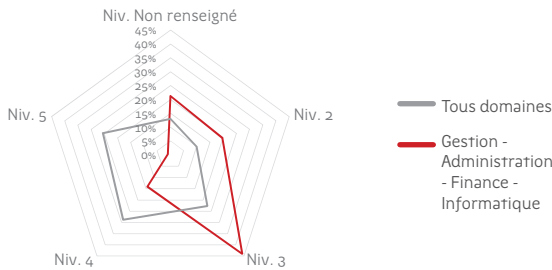
Année 2015

Effectifs en formation **13 330**

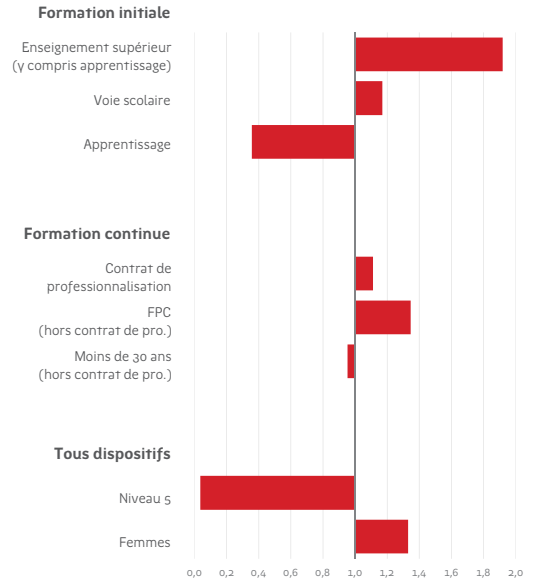
dont **8 500** sortants en 2015

- > **14 %** des effectifs régionaux
- > **56 %** de femmes
- > **+10 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



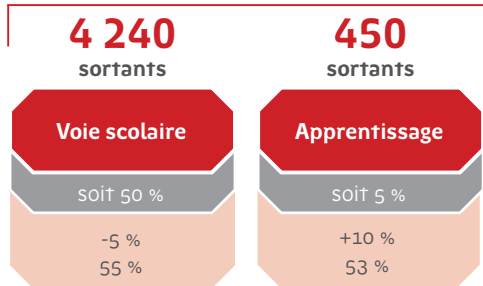
Spécificités du domaine



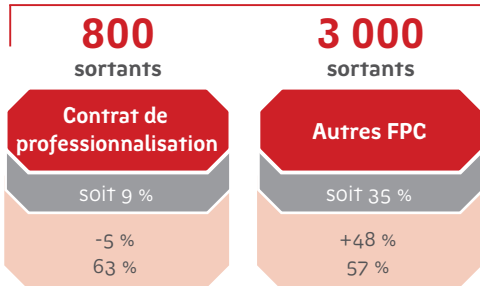
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

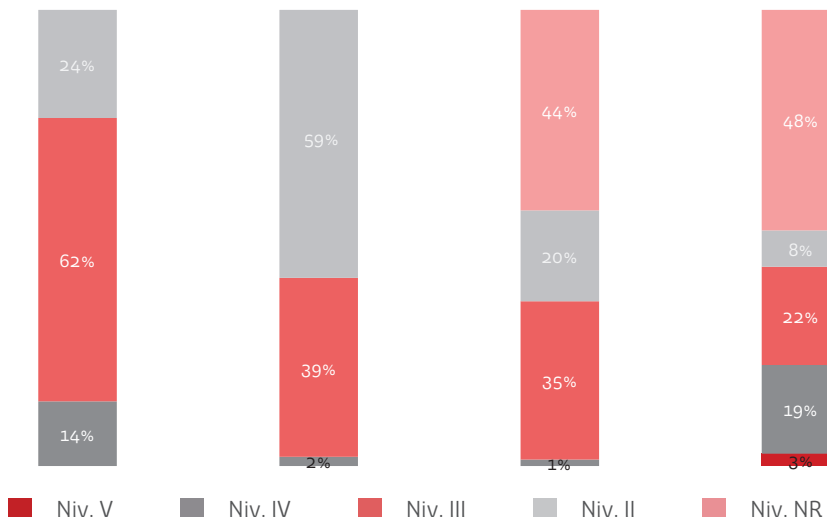


Formation continue



Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 3 %** Congé individuel de formation
Soit 240 sortants
- 7 %** Programme Bretagne Formation
Soit 570 sortants
- 4 %** Chèque formation
Soit 340 sortants
- 22 %** Pôle emploi
Soit 1 850 sortants
- = 35 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La Bretagne compte 250 000 emplois, privés et publics, soit près de 20 % de l'emploi régional, dans ces métiers relevant de quatre grandes familles : les métiers de l'informatique, les métiers des services généraux des entreprises et de l'administration (secrétariat, comptabilité, ressources humaines...), les métiers de la banque, de l'assurance et de l'immobilier, les métiers à caractère juridique.

Si l'on se réfère aux seuls métiers des services généraux des entreprises, on comptabilise 112 000 actifs (dont 71 % de femmes), soit 8,5 % des actifs bretons. Sur les années récentes, le nombre de ces emplois a progressé au niveau régional (+0,7%) alors qu'il est resté stable au niveau national, cette évolution masquant toutefois d'importantes disparités : les postes d'employés tendent à diminuer tandis que ceux de techniciens et de cadres se développent. En outre, les métiers évoluent : les professionnels du secrétariat doivent désormais maîtriser un certain nombre d'applications web et mobile (plateforme collaborative, intranet...) et interviennent de plus en plus fréquemment sur des fonctions supports auprès des managers ou dans un rôle d'intermédiation au sein de l'entreprise ou entre l'entreprise, ses fournisseurs et clients. Les professionnels de la comptabilité et de la gestion doivent de plus en plus assister les dirigeants sur des missions de pilotage. Parallèlement, 20 000 emplois administratifs relèvent de la seule fonction publique territoriale en Bretagne.

Les métiers de la banque rassemblent quant à eux de l'ordre de 30 000 emplois en Bretagne. Sur ces dernières années, la dématérialisation des services a toutefois entraîné une forte diminution de l'emploi dans ce domaine.

Les métiers réglementés de l'expertise comptable sont également impactés par la transition numérique, mais aussi par l'exigence croissante de la clientèle en matière d'information "instantanée". Leur évolution est aussi liée aux changements législatifs qui induisent une extension de leurs missions. Ces évolutions favorisent l'élévation du niveau des qualifications requises pour exercer ; le métier d'assistant de saisie comptable, auparavant accessible avec un niveau IV, requiert aujourd'hui un niveau III, la saisie et la tenue de comptes tendant à disparaître en faveur de la révision comptable et l'obligation de la facture électronique à partir de 2020 devraient encore accélérer ce phénomène.

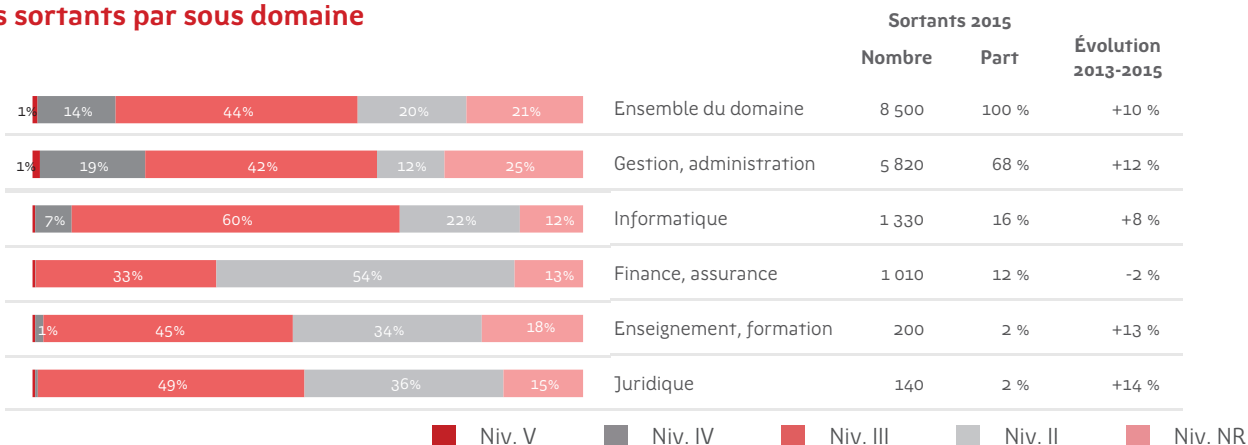
Enfin, les métiers relevant du secteur du numérique comptabilisent 6 400 salariés en Bretagne, dans un contexte global de numérisation impactant l'ensemble des filières. Les services du numérique, l'édition de logiciels, le conseil en technologies représentent 500 entreprises situées principalement à proximité des métropoles. 90 % des salariés sont en CDI et 27 % sont des femmes. La population active est relativement jeune. Le niveau de qualification requis pour exercer ces métiers est élevé et en constante augmentation ; ainsi 70 % des actifs sont de niveau ingénieur et cadre. En effet, certains métiers se spécialisent sur des domaines d'expertise à l'image du développement des problématiques liées à la cybersécurité, générant potentiellement des difficultés de recrutement sur les profils "rares". Les activités liées aux applications et services à destination des entreprises et particuliers sont en essor, tant au niveau de l'économie mobile, des usages du web, de l'édition des logiciels et de la gestion des données numériques. Ces dernières ont généré ainsi l'émergence de certains métiers (community manager, géomaticien...).

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
18 430	-16 %	10%	71%	19%	98 %	III ou plus & IV	IV & III ou plus
18 270	+18 %	5%	73%	22%	39 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
16 190	-11 %	14%	70%	16%	87 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
16 070	+3 %	20%	65%	16%	80 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
13 630	+3 %	17%	70%	13%	70 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
11 660	+21 %	23%	62%	16%	78 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
9 830	+27 %	17%	76%	7%	16 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
7 350	+9 %	18%	70%	12%	74 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV

Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine

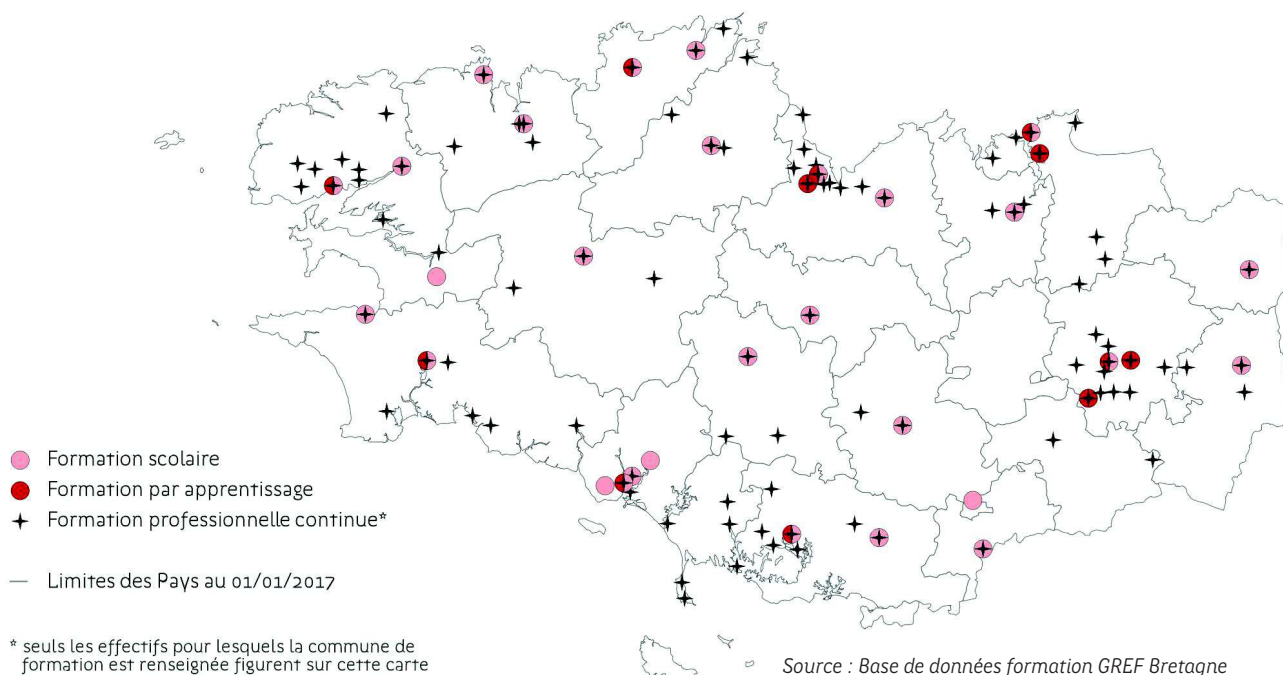


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Gestion - administration	600	<10	<10	50	660	8 %	8 %
III	BTS Assistant de gestion PME PMI	330	50	120	40	540	6 %	14 %
III	DUT Gestion des entreprises & des administrations gestion & management des organisations	370			<10	370	4 %	18 %
III	BTS Assistant de manager	320	20	30		370	4 %	23 %
III	BTS Comptabilité & gestion	340				340	4 %	27 %
III	DUT Gestion des entreprises & des administrations gestion comptable & financière	240				240	3 %	30 %
III	BTS Services info. organisations option A Solutions infrastructures, systèmes & réseaux	210	10	<10		220	3 %	32 %
II	DCG Comptabilité & gestion	160	50			210	2 %	35 %
III	DUT Réseaux & télécommunications	150	50	<10		200	2 %	37 %
Divers	Créateur d'entreprise				1260	1260	15 %	52 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- D'ici 2022¹ :
 - Concernant les métiers de gestion et d'administration des entreprises, un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 3,1% au niveau national, qui profiterait davantage aux techniciens et cadres (croissance des fonctions d'expertise) au détriment des employés ou secrétaires, dont le nombre tendrait à se réduire.
 - Dans la banque-assurance, 1 recrutement sur 2 concernerait les cadres, dans un contexte de besoins toujours croissants de services à haute valeur ajoutée et de couverture dans le secteur assurantiel.
 - Du côté des employés, un niveau d'emploi total qui se contracte, en raison du progrès continu des outils numériques permettant d'automatiser et d'externaliser une partie des services ; des besoins de renouvellement tout de même, liés aux départs en retraite.
 - De nombreux postes à pourvoir en informatique. Le niveau ingénieur/cadre représenterait 70% des besoins, les fonctions d'expertise étant de plus en plus recherchées.
 - Un emploi dynamique des professionnels du droit, les besoins liés aux départs en retraite faisant jeu égal avec les créations nettes d'emplois.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Besoins en compétences :

Informatique

- Des besoins en qualification principalement au niveau I (Bac +5, ingénieur).
- Des besoins en emplois sur le métier de chargé d'affaires, de chargé de projet informatique, de développeur, de consultant fonctionnel, de marketeur digital.
- Des besoins de compétences techniques dans les domaines du "big data", de la mobilité, de la cybersécurité, du web design, du développement web, du cloud, de la gestion de production informatique (réseaux, bases de données...) et des langages de développement web (PHP, HTLM...).
- Des besoins en compétences transversales : capacité à travailler en mode projet, qualités relationnelles (relation client, conseil), compétences linguistiques en anglais, capacité d'innovation, aptitudes au travail collaboratif.

Comptabilité

- Une tendance à l'augmentation générale des niveaux d'insertion dans l'emploi
- Un besoin de qualification au niveau Bac+5 sur les métiers de chef de mission et d'auditeur
- Un besoin de compétences spécialisées sur certains domaines (collaborateur spécialisé en droit social, responsable en conseils recrutement, réviseur, chef de mission conseil), avec des qualifications à minima de niveau Bac +2 à +3.

Gestion administration

- Dans l'administration territoriale, des besoins en emploi de gestionnaire polyvalent dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la gestion-paye et de la comptabilité publique.

Orientations

Un contexte d'expérimentation académique favorisant la poursuite d'études des bacheliers professionnels en BTS et de rénovation des diplômes de la filière, intégrant la logique des blocs de compétences.

Informatique

- Conforter l'articulation entre la formation initiale et la formation continue.
- Conforter les logiques de parcours, en favorisant la poursuite d'études des formés de niveau BTS au niveau supérieur.
- Développer les formations supérieures (niveaux III et II) dans le cadre de la formation continue.
- Mobiliser les formations supérieures en apprentissage, du niveau III au niveau I, en réponse aux besoins des entreprises
- Engager une réflexion sur une offre de formation de type découverte des métiers, pré-qualification permettant d'accéder aux formations certifiantes.

De manière transversale, s'appuyer sur la dynamique du Campus des Métiers et des Qualifications "Technologies et usages numériques" de Lannion afin de conforter les synergies entre acteurs de la formation et acteurs économiques et répondre aux axes des campus :

- Dynamiser la relation éducation-économie
- Offrir une visibilité des parcours, dans un continuum Bac-3 à bac+8

- Renforcer l'attractivité des filières de formation scientifiques, technologiques et professionnelles
- Développer et valoriser la compétence numérique et la cybersécurité

Dans ce cadre, favoriser les partenariats entre réseaux de formation (mixité de publics, utilisation de plateformes...), encourager les actions et les projets innovants sur les enjeux environnementaux (transition énergétique et numérique...) dans le but de développer des savoir-faire et l'esprit d'entreprendre.

Comptabilité

- Pallier le déficit d'attractivité et la méconnaissance des métiers de l'expertise-comptable qui induisent des difficultés de recrutement (ex : collaborateur spécialisé, spécialiste en droit social).
- Accompagner l'élévation des niveaux Bac-3/+8 afin de répondre aux besoins en emplois.

Gestion

- Optimiser les capacités d'accueil en BTS en formation initiale, au regard du niveau de qualification attendu dans ces métiers, en veillant à l'intégration des nouveaux bacheliers professionnels.
- En formation continue, maintenir l'offre de formation de niveau V et permettre des suites de parcours au niveau IV, pour un public en reconversion professionnelle sur l'ensemble du territoire.

Chiffres clés

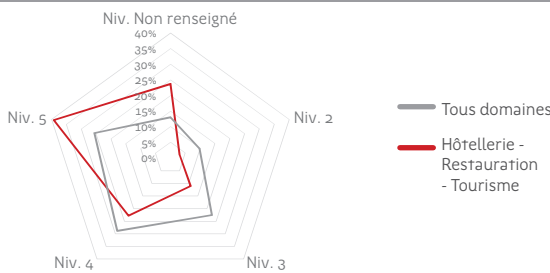
Année 2015

Effectifs en formation **6 490**

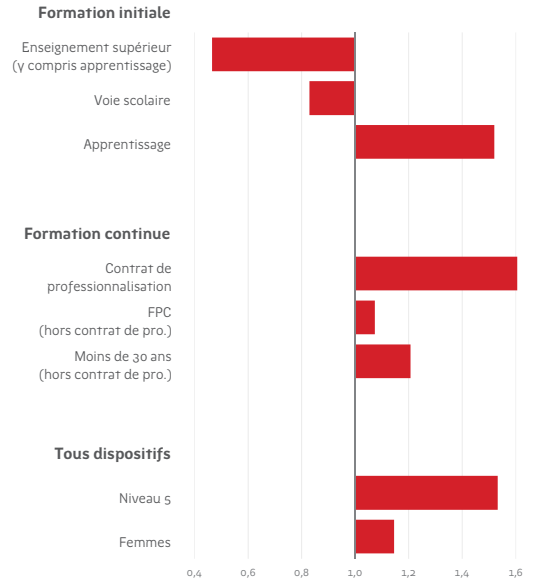
dont **3 920** sortants en 2015

- > **6 %** des effectifs régionaux
- > **49 %** de femmes
- > **+11 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

1 390
sortants

Voie scolaire

soit 35 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

-3 %

53 %

Formation continue

890
sortants

Apprentissage

soit 23 %

540
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 14 %

1 110
sortants

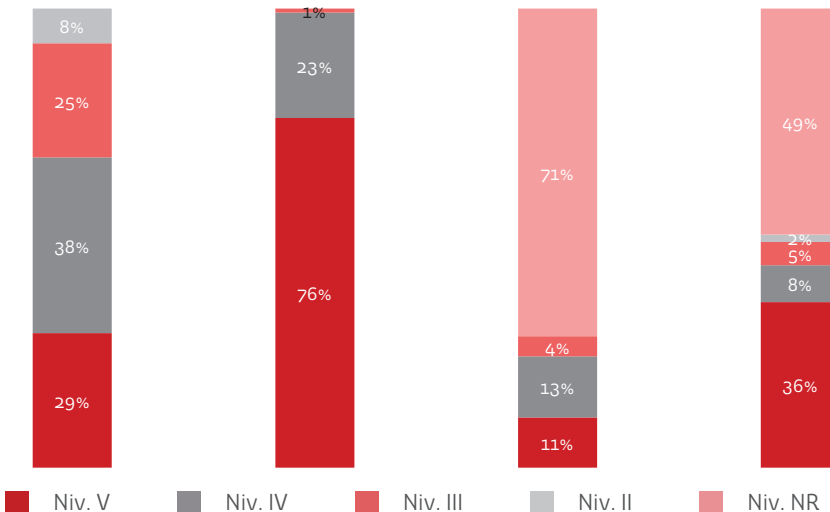
Autres FPC

soit 28 %

+48 %

50 %

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit **80** sortants
- 10 %** Programme Bretagne Formation
Soit **390** sortants
- 1 %** Chèque formation
Soit **30** sortants
- 15 %** Pôle emploi
Soit **610** sortants
- = 28 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Avec près de 9 millions de touristes accueillis chaque année et 8 % du PIB régional, la Bretagne figure parmi les principales régions touristiques françaises.

Le secteur comptabilise environ 100 millions de nuitées touristiques annuelles (marchandes et non marchandes) soit 5,1 milliards d'euros de consommation, situant la Bretagne au 5^{ème} rang des régions touristiques en termes de fréquentation et au 1^{er} rang pour les séjours à la mer des Français.

Il regroupe un certain nombre d'activités telles que l'hébergement, la restauration, les parcs de loisirs ainsi que les agences de voyages et de tourisme.

Secteur d'activité majeur de l'économie régionale, le tourisme doit faire face à de profondes mutations, avec, en particulier, une plus grande diversité des attentes et des comportements des clientèles, dans un contexte concurrentiel exacerbé, en lien avec l'essor des plateformes collaboratives.

Le tourisme emploie 50 000 salariés en moyenne annuelle et jusqu'à 75 000 en été soit 7 % des emplois salariés régionaux¹.

La branche hôtellerie - restauration représente quant à elle plus de 41 000 actifs, dont 27 800 salariés et 13 200 non-salariés, pour un total de 11 800 établissements.

Très atomisé, le secteur est composé à 90% de PME/TPE : les activités relevant de l'hôtellerie-restauration représentent ainsi 10 300 entreprises de moins de 20 salariés, en 2015, pour 30 150 emplois dont 1/3 d'emplois non-salariés². Au cours de ces dernières années, on observe une relative stabilité du nombre

d'entreprises relevant de cette catégorie. L'emploi salarié, quant à lui, après une baisse observée jusqu'en 2013, tend désormais à se stabiliser alors même qu'il progresse au niveau national.

Si plus de la moitié des employeurs sont des restaurants traditionnels, les débits de boisson, les hôtels et enfin la restauration collective occupent également une place importante au sein de ce secteur. Le nombre d'établissements avec salariés a diminué de 2,5 % au cours de ces 5 dernières années, cette baisse concernant plus particulièrement l'hôtellerie et les débits de boisson.

L'emploi touristique, saisonnier par nature, induit des besoins de recrutement récurrents, notamment dans la restauration, malgré une certaine stabilisation des effectifs.

La pyramide des âges, portée par les salariés, est globalement jeune. Cependant la forte proportion de dirigeants de 50 ans et plus pose la question de la transmission d'entreprise.

La dynamique de l'emploi dans ces métiers est fortement corrélée à l'évolution du pouvoir d'achat des ménages ainsi qu'à celle du mode de vie qui tend à privilégier les services et les loisirs.

Pour autant, le secteur est confronté à de profondes mutations économiques et technologiques qui impactent les habitudes de consommation, les modes de communication et élèvent le niveau de prestation attendu : développement des séjours non marchands, fragmentation des séjours touristiques, utilisation massive d'internet comme outil d'information et de réservation. Ces tendances favorisent l'essor de nouvelles formes de tourisme (vert, social et solidaire) qui font évoluer les métiers et génèrent de nouveaux besoins en termes de compétences et de qualifications.

¹ Données de l'Observatoire Régional du Tourisme de Bretagne (2011) et INSEE Bretagne (mise à jour 2012)

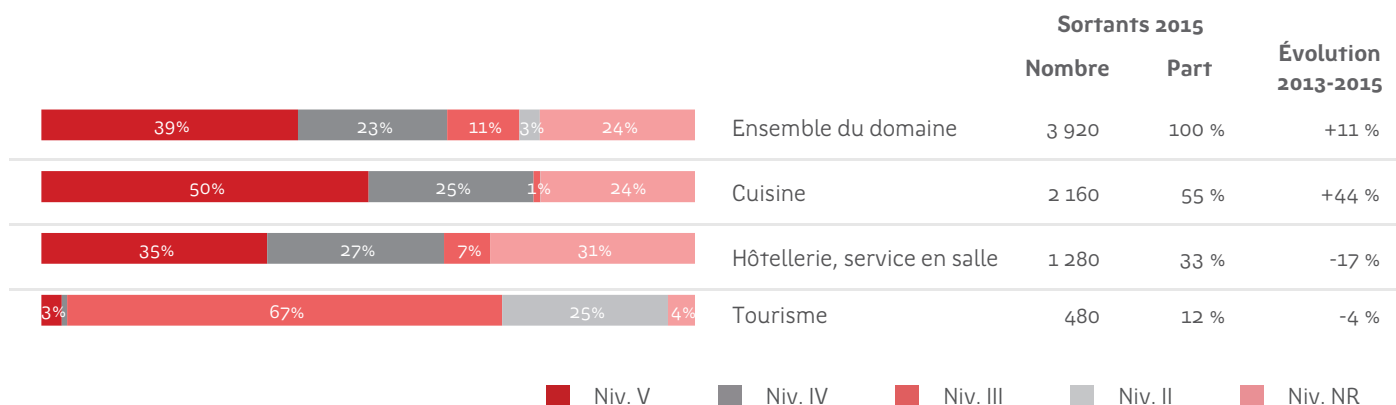
² Données U2P

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
13 220	-2 %	Serveurs de cafés restaurants			69 %	IV & V	V & IV
		52%	43%	6%			
11 090	0 %	Patrons d'hôtels, cafés, restaurants			45 %	V & IV	V & IV
		3%	72%	24%			
10 730	+5 %	Cuisiniers			31 %	V & IV	V & IV
		30%	60%	10%			
5 170	+7 %	Aides & apprentis cuisine & employés poly. restauration			60 %	V & IV	V & VI
		37%	51%	13%			
3 470	-1 %	Employés de l'hôtellerie			80 %	III ou plus & IV	V & IV
		26%	64%	11%			
2 630	+8 %	Techniciens des transports et du tourisme			53 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		13%	74%	13%			
1 950	+7 %	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration			40 %	III ou plus & IV	III ou plus & V
		14%	72%	14%			
1 750	+13 %	Maîtres d'hôtel			38 %	IV & V	IV & V
		32%	63%	5%			

Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine

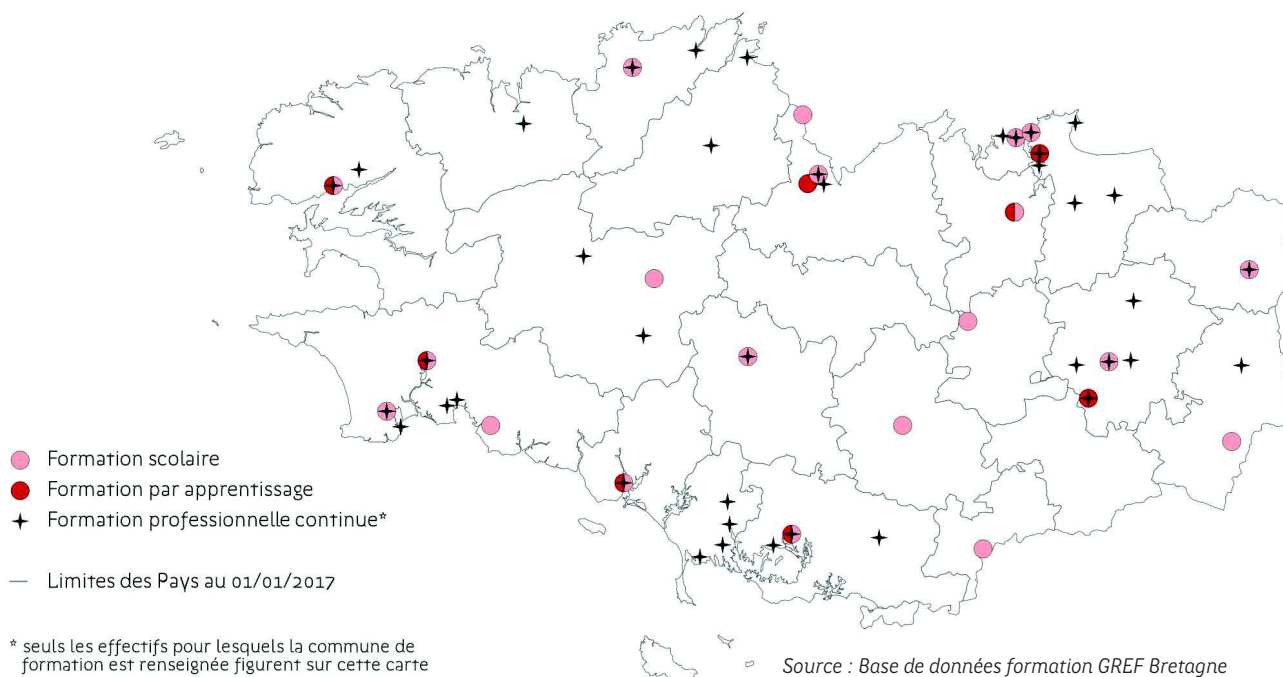


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	CAP Cuisine	130	330	<10	20	490	13 %	13 %
IV	Bac Pro Cuisine	320	110	<10	<10	430	11 %	23 %
IV	Bac Pro Commercialisation et services en restauration	180	80	<10	<10	260	7 %	30 %
V	CAP Restaurant	30	220	<10	<10	250	6 %	36 %
III	BTS Tourisme	210	<10	<10	<10	230	6 %	42 %
V	CAP Agent polyvalent de restauration	120	30	<10	<10	150	4 %	46 %
V	MC Cuisinier en desserts de restaurant	20	40	40	<10	100	3 %	49 %
Divers	Crêpier	<10	<10	<10	290	290	7 %	56 %
	Cuisinier	<10	<10	<10	240	240	6 %	62 %
	Serveur	<10	<10	10	190	200	5 %	67 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

A horizon 2022, des besoins en emploi davantage portés par une tendance de création nette d'emplois et des besoins de renouvellement liés au départ en retraite, les salariés étant en moyenne plus jeunes que l'ensemble de la population en emploi.

Cependant la forte proportion de patrons et cadres d'hôtels-café-restaurants, dont les départs en fin de carrière seront plus nombreux (62 000 environ d'ici 2022 soit 2.7%), pose la question de la transmission-reprise d'entreprise.

Au total, un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 3,7% d'ici 2022.

Besoins en compétences :

- Accueil : connaissance et compréhension des attentes de la clientèle touristique, afin d'améliorer sa prise en charge.
- Maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères.
- Développement des compétences managériales.
- Adaptation des emplois à la transition écologique (achats responsables, circuits courts, tri des déchets ...).
- Adaptation des emplois à la transition numérique, en lien avec le e-tourisme et l'évolution des modes de commercialisation : appréhension des nouvelles technologies, outils et enjeux d'internet et de la numérisation.

Orientations

Un contexte d'expérimentation académique favorisant la poursuite d'études des bacheliers professionnels en BTS et de rénovation des diplômes de la filière, dont les BTS Hôtellerie-Restauration et Tourisme, qui intégreront la logique de blocs de compétences.

- Stabiliser l'offre de formation initiale sous statut scolaire en optimisant le potentiel de formation existant, plus particulièrement dans le domaine du service en salle.
- Favoriser les logiques de parcours en formation initiale, du niveau V au niveau III, tant sous statut scolaire qu'en apprentissage, en lien avec l'élévation du niveau de compétence attendu en particulier dans la dimension "relation clientèle".
- Expérimenter la mise en œuvre de parcours mixtes scolaire/apprentissage.
- Réaffirmer une volonté collective de baisser le taux de rupture en apprentissage ; dans ce cadre, engager une consolidation des partenariats CFA-Entreprises, en lien avec la branche professionnelle.
- Prendre en compte le renforcement des compétences attendues en matière de développement commercial, en lien avec l'impact du numérique.

De manière transversale, conforter la relation jeunes-entreprises pour favoriser une meilleure connaissance du secteur et de ses métiers.

En formation continue :

- Maintenir une offre de proximité de premier niveau en restauration et proposer une ingénierie de formation innovante sous forme de plateformes multi-métiers offrant des parcours combinés et permettant de préparer plusieurs certifications (CAP, CQP, Titres...), pour une meilleure employabilité.
- Consolider l'offre de formation en hôtellerie, avec une offre sur les territoires porteurs d'emploi dans le secteur du tourisme.
- Contribuer au décloisonnement entre acteurs du tourisme, en favorisant :
 - le développement de compétences transverses (accueil, service et management) tenant compte des CQP mis en place par les branches du tourisme à partir d'une cartographie des blocs de compétences
 - l'expérimentation en faveur des actions collectives "Réseaux touristiques 2030" mise en œuvre par la Région.

La mise en œuvre de ces orientations devra s'inscrire dans une logique d'articulation entre formation initiale professionnelle et formation continue.

Chiffres clés

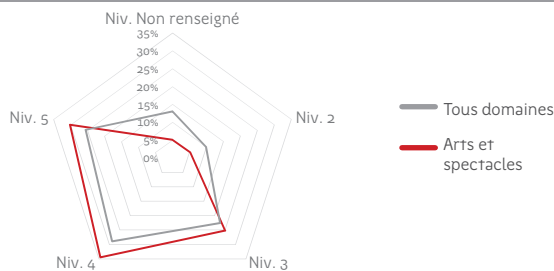
Année 2015

Effectifs en formation **1 290**

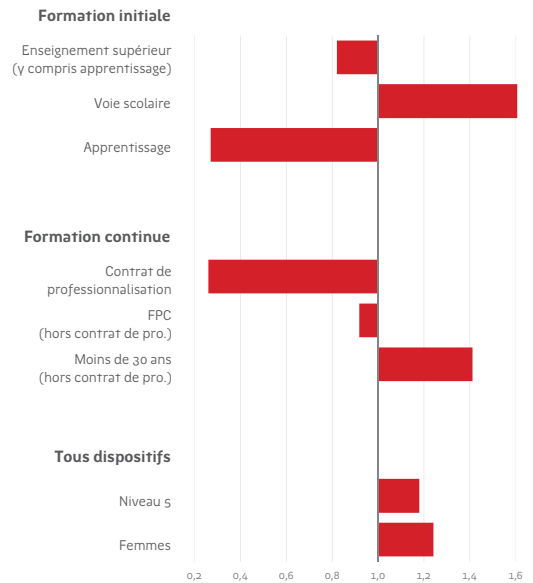
dont **770** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **53 %** de femmes
- > **+12 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

540
sortants

Voie scolaire

soit 70 %

+12 %
55 %

30
sortants

Apprentissage

soit 4 %

+19 %
29 %

20
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 2 %

-6 %
41 %

190
sortants

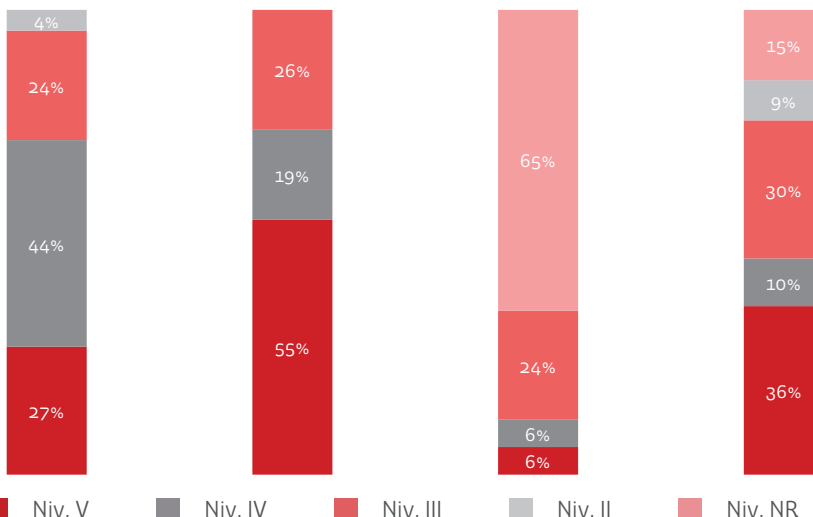
Autres FPC

soit 24 %

+12 %
51 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit **10** sortants
- + 13 %** Programme Bretagne Formation
Soit **100** sortants
- + 3 %** Chèque formation
Soit **30** sortants
- + 6 %** Pôle emploi
Soit **50** sortants
- = 24 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

La Bretagne compte de l'ordre de 14 000 actifs exerçant un métier d'art ou relevant du spectacle vivant, ce qui représente de l'ordre de 1 % de l'emploi régional.

281 métiers d'art répertoriés dans 16 domaines (métiers relevant de l'ameublement, de la décoration, de la dorure, de la bijouterie...). Le nombre de professionnels exerçant un métier d'art sous divers statuts (artisan, micro-entrepreneur, artiste-auteur) est estimé à environ 2 000 personnes en Bretagne. Le secteur est peu structuré : à côté de quelques PME, 80 % des entreprises sont des TPE, souvent unipersonnelles. La fabrication de meubles (qui compte 780 entreprises artisanales de moins de 20 salariés en 2015), celle de produits céramiques (170 entreprises) et la facture instrumentale (90 entreprises) constituent, pour la région, des pôles de spécialité.

Dans un contexte où le "fabriqué main" est plébiscité par le consommateur, ces métiers sont un réel facteur de développement économique et territorial, en particulier en termes de revitalisation des centres bourgs. Pour autant, la production des professionnels reste peu connue du grand public du fait d'une promotion et de circuits de commercialisation qui restent à conforter (faible présence sur les salons internationaux, peu de coopérations avec l'industrie du luxe...). Le chiffre d'affaires généré est peu élevé et la fragilité financière des entreprises constitue la première menace du secteur. Les créations et défaillances d'entreprises sont nombreuses et la croissance attendue du secteur reste modérée. Le secteur est par ailleurs confronté à un enjeu de transmission d'atelier ou d'entreprise, dans un contexte où l'apprentissage est peu répandu, pour des raisons de coûts des matériaux, de contraintes techniques

et de normes pour les entreprises. A noter que beaucoup de personnes viennent sur ces métiers dans le cadre d'une démarche de reconversion.

La Bretagne compte par ailleurs de l'ordre de 11 500 salariés en Bretagne, dans les domaines des arts du spectacle vivant, des activités de soutien au spectacle vivant et de la gestion de salles de spectacles, ce chiffre ayant connu en 10 ans une évolution positive, inférieure toutefois à la moyenne nationale. L'âge moyen des salariés est de 38 ans ; 5 % d'entre eux ont moins de 26 ans et 16 % plus de 55 ans. 38 % d'entre eux sont des femmes. Le spectacle vivant mobilise une multitude de métiers (plus de 200 métiers répertoriés), la catégorie des artistes étant la plus représentée en région, devant celle des personnels techniques et administratifs non cadre et celle des cadres artistiques, techniques et administratifs. Les professionnels exercent sous divers statuts (artisans, micro-entrepreneurs, salariés permanents, salariés intermittents...), l'activité étant fortement tributaire des financements publics.

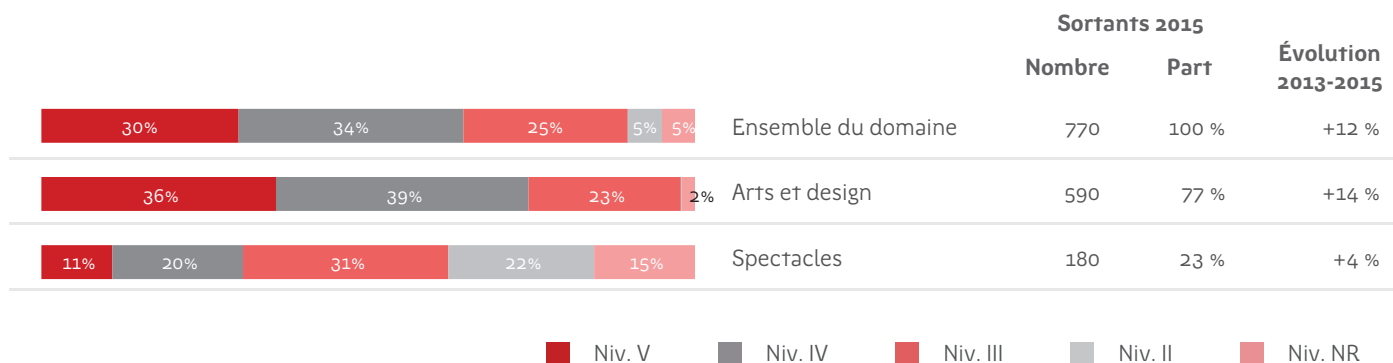
Les conditions d'emploi, parfois précaires, tendent à se diversifier : la part des contrats à durée déterminée d'usage³, qui constituent 75 % des contrats, diminue tandis que celles des CDI et des CDD augmente. En raison d'un volume horaire de travail relativement faible, la pluriactivité est fréquente pour les salariés du spectacle vivant et particulièrement pour les salariés en CDDU : plus de la moitié travaille en parallèle dans un autre secteur professionnel, les principaux secteurs employeurs étant ceux de l'animation, du tourisme, de la fonction publique et de l'enseignement.

³ Le contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) est un contrat de travail à durée limitée spécifique dont l'utilisation est réservée à certains secteurs d'activité. La raison de cette limitation est de faciliter l'embauche au sein des secteurs professionnels, où il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
5 060	+13 %	10%	72%	18%	44 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
Artistes (musique, danse, spectacles)							
3 660	+27 %	14%	72%	14%	30 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
Professionnels des spectacles							
3 450	+23 %	19%	71%	9%	49 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
Graphistes, dessin., stylistes, déco. & créa. supports com. visuelle							
1 610	+6 %	4%	57%	38%	43 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
Artistes plasticiens							
830	+11 %	7%	67%	25%	26 %	IV & III ou plus	III ou plus & IV
Photographes							
480	+28 %	5%	68%	27%	43 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
Écrivains							

Effectifs sortants par sous domaine

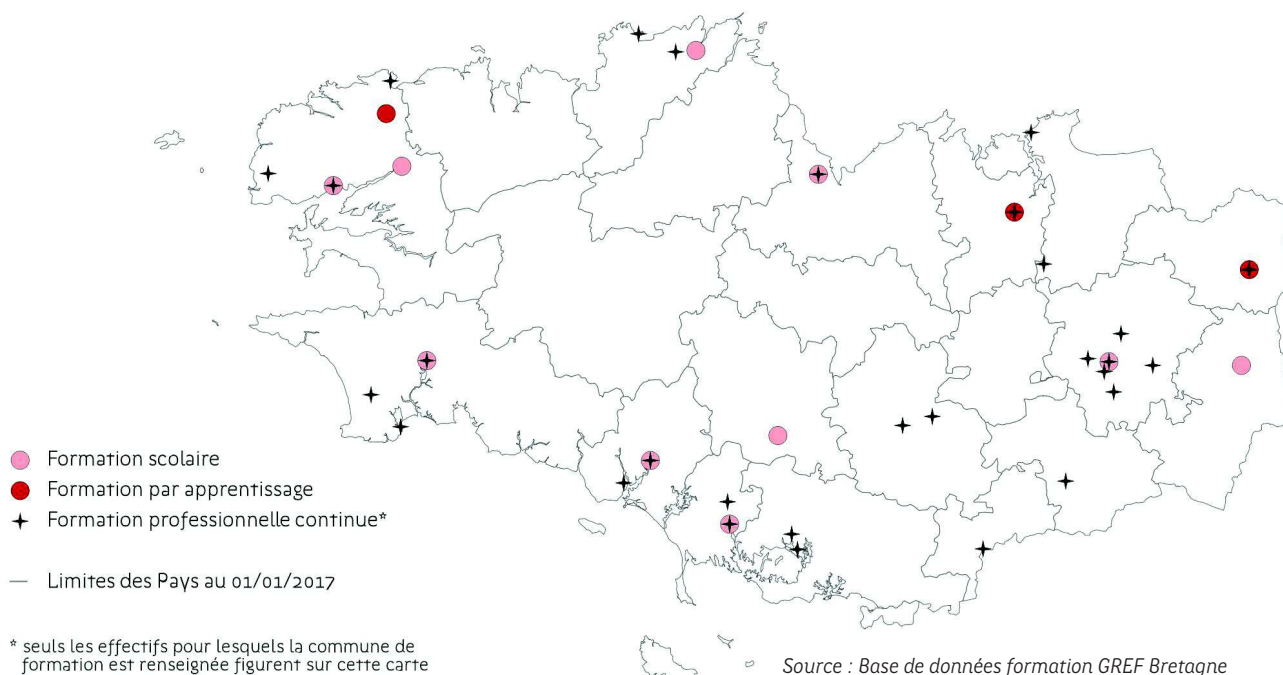


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	CAP Ebéniste	50	<10	<10	<10	60	8 %	8 %
III	BTS Design graphique option B communication & médias numériques	40				40	5 %	13 %
IV	Bac Pro Artisanat & métiers d'art option : communication visuelle pluri-média	40				40	5 %	18 %
V	Créateur & fabricant en bijouterie				30	30	4 %	22 %
IV	Bac Pro Artisanat & métiers d'art option : tapissier d'ameublement	30				30	4 %	26 %
V	CAP Tapissier-tapissière d'ameublement en siège	30				30	4 %	30 %
V	CAP Horlogerie	30				30	4 %	34 %
III	BTS Design d'espace	30				30	4 %	38 %
III	BTS Design de produits	20				20	3 %	40 %
Divers	Horloger rhabilleur				30	30	4 %	44 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au plan national, 143 000 postes à pourvoir entre 2012 et 2022 pour un effectif prévisionnel de 455 000 professionnels des arts et des spectacles, soit un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 3,4 %, réparti de manière égale entre créations nettes d'emplois et départs en fin de carrière.

Besoins en compétences :

Dans le domaine des arts et design :

- Des compétences techniques spécifiques à chaque activité à combiner avec d'autres compétences plus transversales, en matière de gestion d'entreprises et de commercialisation (commercialisation en boutique et sur Internet, marketing...).

Dans le domaine du spectacle vivant :

- Un savoir-faire technique spécifique à chaque activité.
- Des compétences transversales liées à la gestion d'entreprise (comptabilité, marketing...) qui doivent être associées à la démarche artistique.
- Pour les artistes musiciens, des connaissances en matière d'expressions artistiques connexes (vidéo, photographies, ...) et des aptitudes à la contextualisation historique des créations.

Orientations

Arts et design

Un contexte de rénovation de la filière de formation supérieure (BTS, DMA, DTA) des métiers d'art et du design, avec un passage en LMD. Un besoin de renforcement de l'attractivité des métiers d'art et de la lisibilité de l'offre de formation dans ce domaine.

- Stabilisation globale de l'offre de formation initiale dans les domaines déjà couverts (horloger, staffeur, tapissier d'ameublement...), avec quelques ajustements à opérer au niveau V en ébénisterie compte tenu des difficultés d'insertion.
- Favoriser la synergie lycées-CFA pour sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité, notamment dans les formations staff et signalétique.
- Encourager la coopération entre les acteurs de la formation (écoles d'art, lycées) et les ateliers de professionnels.
- Développer l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes en formation initiale, au travers de démarches projets (Karta) ou de la participation à des actions telles qu' "une entreprise dans votre lycée", la MRCE (Mention Régionale de Création d'Entreprise), le tournoi de gestion ...
- Accompagner le besoin de reconversion professionnelle vers les métiers d'art, prenant en compte la gestion d'entreprise et la commercialisation.

Spectacle vivant

- Conforter l'offre de formation continue en musique traditionnelle et actuelle, dans le cadre d'une structuration des professionnels permettant une expression régulière des besoins en formation.
- Etudier l'opportunité des projets de formation innovants dans le cadre d'expérimentations.

Chiffres clés

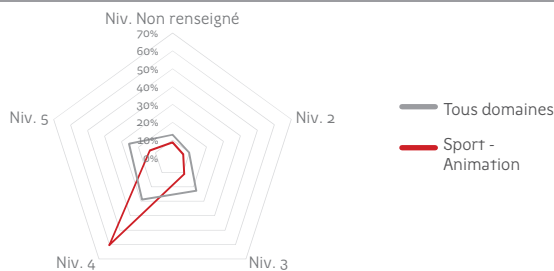
Année 2015

Effectifs en formation **590**

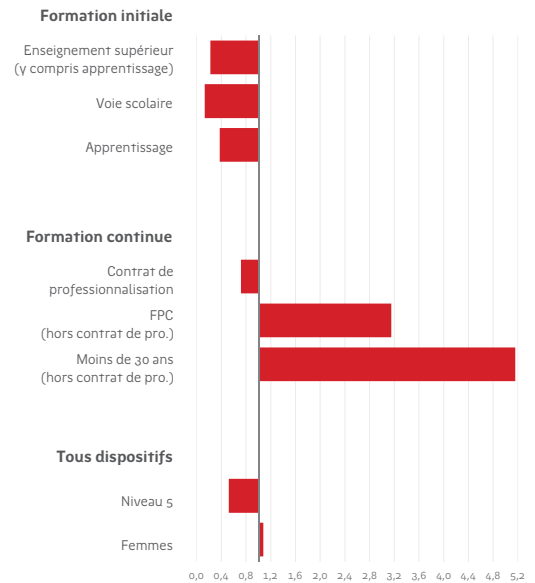
dont **570** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **46 %** de femmes
- > **+4 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



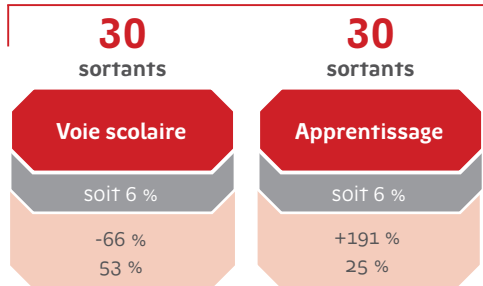
Spécificités du domaine



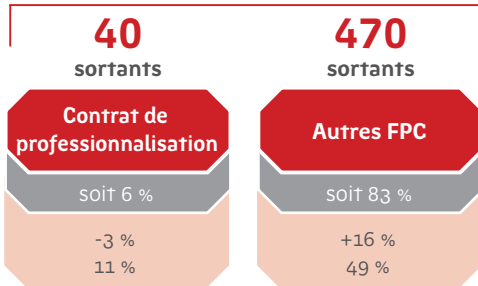
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

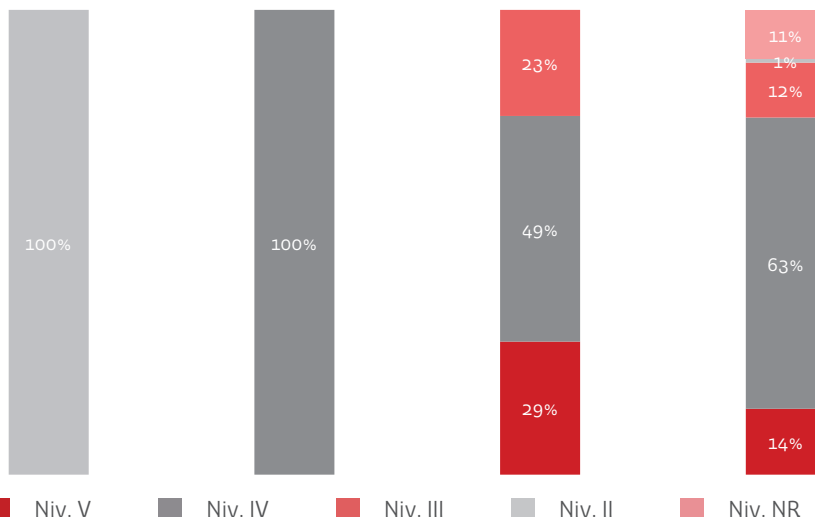
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 6 %** Congé individuel de formation
Soit 30 sortants
- + 47 %** Programme Bretagne Formation
Soit 270 sortants
- + 15 %** Chèque formation
Soit 90 sortants
- + 15 %** Pôle emploi
Soit 90 sortants
- = 83 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Avec près de 9 500 structures sportives et près de 2 millions de pratiquants et de clients, la Bretagne s'affirme comme l'une des régions les plus sportives de France. Le territoire compte par ailleurs environ 6 500 professionnels de l'animation socioculturelle.

La Bretagne compte 964 000 licenciés en 2015 pour une population de 3 230 000 habitants, soit un taux de pénétration de 29,6 %, ce qui positionne la région à la 2^{ème} place sur ce critère sur 13 régions.

En 2013, la filière sport dans sa globalité (pratique sportive, gestion des équipements et des infrastructures, industrie, commerce, services) engendre un chiffre d'affaires de 2,8 milliards d'euros, soit 3,3 % du produit intérieur brut régional, et compte plus de 21 000 emplois en équivalents temps pleins.

Le secteur du sport présente des caractéristiques propres, avec une forte diversité des structures employeuses : l'emploi est en effet réparti entre les secteurs privés et publics, associatifs et marchands. Il existe un phénomène de multi-employeurs et les contrats de travail saisonniers et/ou à temps partiel sont fréquents.

Cinq activités sportives concentrent plus de 50 % des 9 700 emplois relevant du secteur privé :

- les activités nautiques (1 950 emplois),
- le football (1 300 emplois),
- les centres aquatiques (1 000 emplois),
- les centres équestres (800 emplois),
- les métiers de la forme (600 emplois).

A noter le développement sur les dernières années de la filière forme, notamment au travers du déploiement du secteur privé. Plus de 700 lieux de pratique, dont près de 200 structures à but lucratif, sont dénombrés. Cette seule filière emploie près de 600 emplois équivalents temps plein.

75 % des effectifs bénéficient d'un temps complet. Afin de tendre vers un emploi à plein temps, les salariés s'orientent vers du multi-employeurs, dans certains cas en s'appuyant sur des groupements d'employeurs. Certaines activités sont plus marquées par la saisonnalité par essence : sport nature, activités, nautiques.

Par ailleurs, la Bretagne compte 6 500 animateurs socioculturels qui exercent pour plus d'un tiers dans la fonction publique territoriale. Ils travaillent dans des structures d'accueil (enfants, jeunes, adultes, publics en insertion...). La moitié d'entre eux bénéficie d'un emploi à temps plein.

Pour le secteur, la capacité à prendre en charge de nouvelles catégories de publics (très jeunes enfants, personnes âgées, personnes en situation de handicap) constitue un enjeu important.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
6 860	+4 %	31%	59%	10%	69 %	IV & III ou plus	III ou plus & IV
5 340	+13 %	27%	64%	9%	32 %	IV & III ou plus	III ou plus & IV
540	+58 %	7%	71%	22%	34 %	III ou plus & VI	VI & III ou plus

Effectifs sortants par sous domaine

	Niveaux					Sortants 2015		Évolution 2013-2015
	Niv. V	Niv. IV	Niv. III	Niv. II	Niv. NR	Nombre	Part	
Ensemble du domaine	13%	60%	11%	6%	9%	570	100 %	+4 %
Sport	17%	64%	7%	8%	4%	450	79 %	-12 %
Animation	1%	46%	28%	1%	25%	120	21 %	+221 %

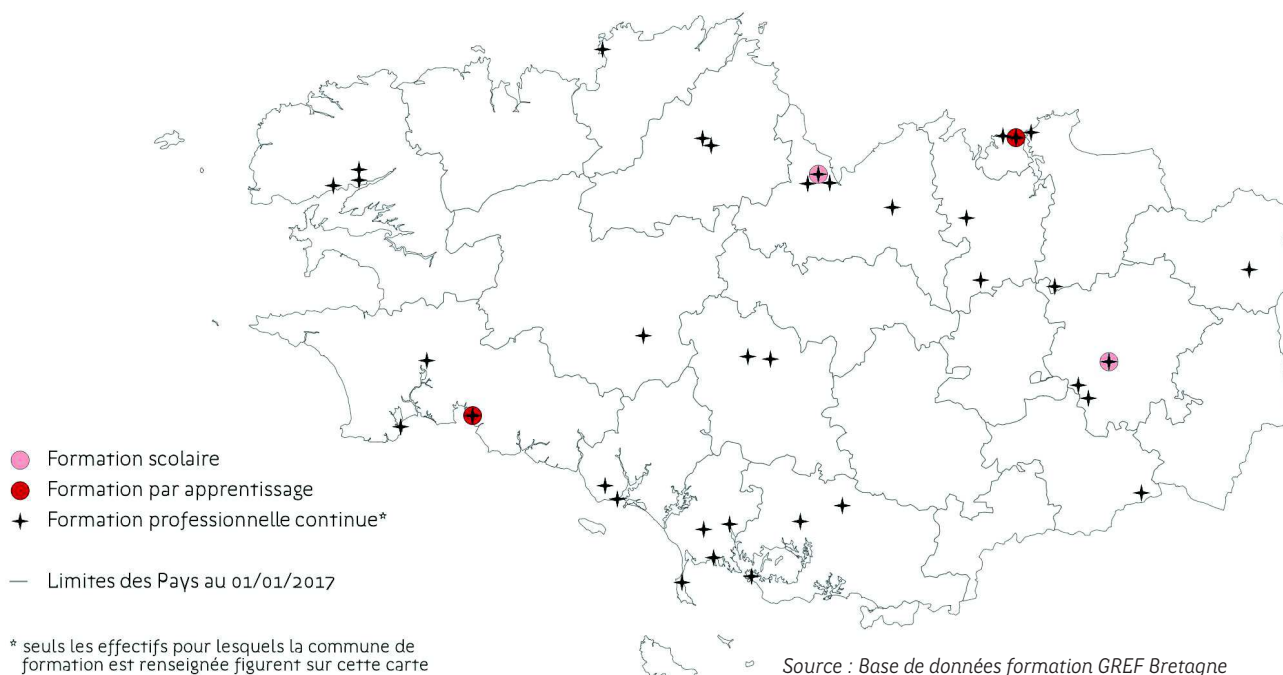
■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Animateur				60	60	11 %	11 %
IV	Animateur sportif				50	50	9 %	19 %
IV	BPJEPS			10	40	50	9 %	28 %
III	DEJEPS			<10	40	50	9 %	37 %
IV	Brevet d'Etat d'Educateur sportif (BEES)				30	30	5 %	42 %
IV	BPJEPS Spécialité activités aquatiques et de la natation		20		10	30	5 %	47 %
IV	Animateur équestre				20	20	4 %	51 %
II	Licence Pro Activités sportives spé. gest° & dév. organisat° & services sportifs & loisirs	20				20	4 %	54 %
Divers	Animateur loisirs				50	50	9 %	63 %
	Assistant technicien sports et animations nautiques				30	30	5 %	68 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- L'importance du turn-over associée à un accroissement de l'activité (développement de la pratique sportive, diversification du public) génèrent des besoins réguliers de professionnels.
- La réorganisation du temps de scolarité dans les écoles primaires a créé de nouveaux besoins en emploi dans ce secteur. La pérennisation de ces besoins reste à confirmer dans un contexte de remise en cause de la semaine de 4,5 jours.
- En conséquence, sur la période 2012-2022³, au niveau national, la demande sociale devrait induire une croissance moyenne annuelle de l'emploi de 0,8 % dans les métiers de l'action culturelle et sportive. Par ailleurs, les départs en retraite concerneraient annuellement 1,3 % des effectifs. Au total, le taux annuel moyen de postes à pourvoir serait de 2 %.

³ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Besoins en compétences :

- Il existe un besoin de forte professionnalisation du secteur en réponse à des demandes contrastées, à la fois de pratique encadrée pour certains publics et de pratique libre pour d'autres ; cette réalité s'accompagne de l'obligation réglementaire de détenir un diplôme de niveau IV pour encadrer seul un groupe.
- La création du Centre de formation d'apprentis du sport de Bretagne, en 2013, induit un besoin constant de compétences des employeurs potentiels, et principalement des structures associatives, en matière de maître d'apprentissage.
- Dans le domaine de l'animation sportive, le niveau IV ainsi qu'une pluricom pétence en matière de disciplines sportives sont recherchés, cette pluricom pétence facilitant l'insertion professionnelle et permettant de limiter la précarité et d'allonger les carrières.

Orientations

- Conforter une offre de formation dont le contenu pédagogique préserve la polyvalence de manière à favoriser l'insertion dans l'emploi.
- Conforter le développement des formations par apprentissage, avec une attention accrue sur les possibles effets liés à l'élévation des prérequis d'entrée sur le niveau IV.
- En formation continue, renforcer l'offre de premier niveau, notamment en confortant l'offre de type CQP (exemple en équitation, animation scolaire, loisirs sportifs) et permettre à un public faiblement qualifié d'accéder à ces métiers.
- Accompagner la mise en œuvre de la réforme du BPJEPS en prenant en compte la polyvalence recherchée par les employeurs bretons.
- Engager une réflexion sur un possible rapprochement sport/santé et/ou sport/tourisme dans l'objectif de conforter insertion et pérennisation de l'emploi.

Chiffres clés

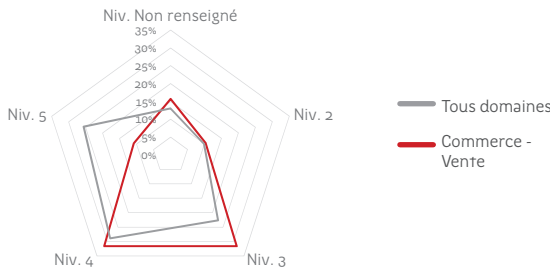
Année 2015

Effectifs en formation **16 130**

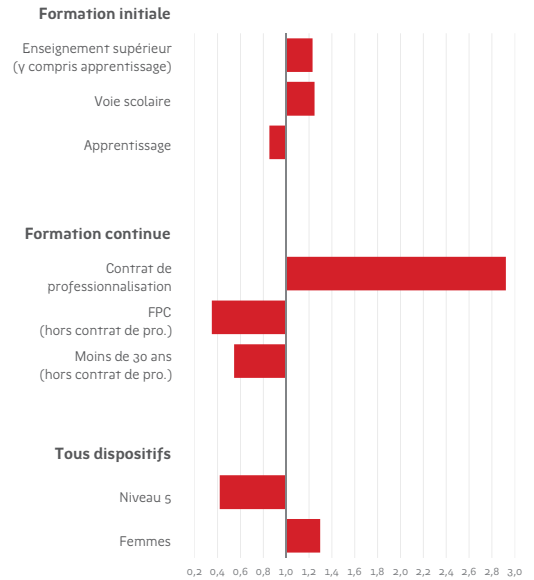
dont **8 660** sortants en 2015

- > **14 %** des effectifs régionaux
- > **55 %** de femmes
- > **+2 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

4 610
sortants

Voie scolaire

soit 53 %

+4 %

54 %

1 110
sortants

Apprentissage

soit 13 %

0 %

66 %

Formation continue

2 150
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 25 %

-6 %

52 %

800
sortants

Autres FPC

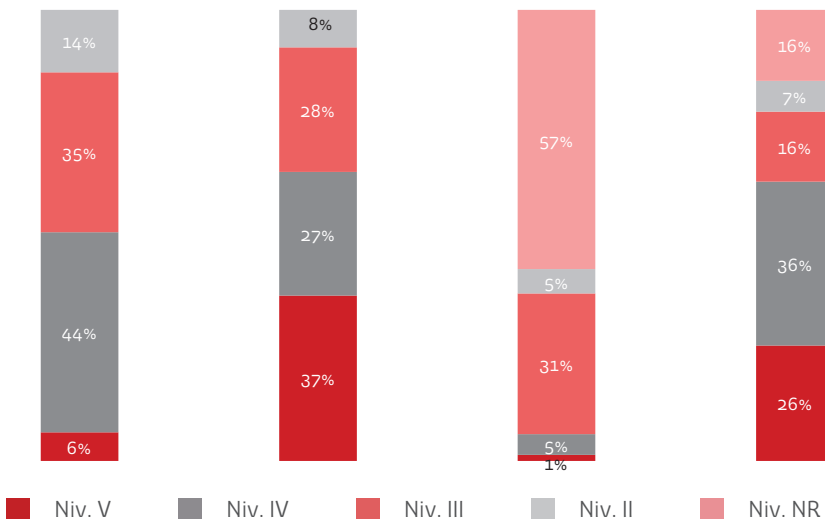
soit 9 %

+18 %

58 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit 50 sortants
- 6 %** Programme Bretagne Formation
Soit 500 sortants
- 1 %** Chèque formation
Soit 90 sortants
- 2 %** Pôle emploi
Soit 160 sortants
- = 9 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Les métiers du commerce et de la vente rassemblent plus de 130 000 actifs en Bretagne, soit 10 % de la totalité des actifs.

Les fonctions commerciales se retrouvent dans différents secteurs d'activité. Les caissiers, employés de libre-service, vendeurs ou responsables de l'exploitation des magasins sont employés majoritairement dans le commerce de détail¹ (8 établissements bretons sur 10). Les attachés ou cadres commerciaux et technico-commerciaux exercent le plus souvent dans le commerce de gros (2 établissements bretons sur 10) ou dans des secteurs variés, où ils réalisent des achats ou commercialisent les produits ou les services de leur entreprise. La région compte un réseau important de commerces indépendants et des enseignes phares.

Sur le périmètre relevant de l'OPCA du commerce et de la distribution², les employés commerciaux, vendeurs et hôtes de caisse représentent en Bretagne plus de la moitié des effectifs. Dans leur globalité, ces effectifs sont relativement jeunes, 32 % des salariés ayant moins de 30 ans. Les CDI représentent 84 % des emplois et 66 % sont à temps complet.

Après cinq années de recul, le commerce de détail semble renouer avec une dynamique positive, le regain de pouvoir d'achat des ménages encourageant l'augmentation de leurs dépenses.

Cette dynamique bénéficie en premier lieu aux activités d'hygiène, de santé et de culture / loisirs, ainsi que dans une moindre mesure à l'alimentaire.

Le secteur est fortement impacté par la transition numérique qui entraîne le développement du commerce connecté et bouleverse les organisations (digitalisation des points de vente, outils de réalités virtuelles, émergence du "phygital" qui rapproche les univers physiques et digitaux...), la commercialisation des produits et la relation client (multiplicité des canaux de contact). L'essor du shopping collaboratif favorise l'économie circulaire et les circuits courts. La vitalité du secteur repose donc sur la capacité des commerces, a fortiori de proximité, à s'adapter à ces enjeux.

Pour autant, ce développement n'implique pas la disparition du commerce physique, la relation en présentiel et la capacité d'écoute d'un client volatile et surinformé devenant de plus en plus importantes. Les évolutions des attentes de la clientèle (en matière d'information, de conseil et d'accompagnement personnalisé) participent à l'apparition de nouveaux métiers ou au développement de nouvelles compétences (accompagnement, surveillance, supervision, préparation de commande, logistique), voire à l'apparition de nouveaux métiers potentiellement créateurs d'emplois, liés à l'accompagnement des clients, les métiers de la logistique occupant d'ailleurs aujourd'hui une place importante dans le secteur du commerce. Parallèlement, le processus d'automatisation des caisses fait évoluer le métier d'hôte de caisse vers des missions de conseil et de relation client.

¹ Y compris la grande distribution

² OPCA FORCO du commerce et de la distribution, qui représente 13 branches professionnelles et près de 55 000 salariés.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
26 240	+18 %	17%	71%	12%	33 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
23 650	+5 %	11%	70%	18%	52 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
12 840	+4 %	43%	49%	8%	84 %	IV & III ou plus	IV & V
11 930	-3 %	35%	56%	9%	93 %	IV & V	V & IV
10 070	-2 %	32%	58%	10%	73 %	IV & III ou plus	V & IV
9 230	-10 %	31%	57%	12%	83 %	IV & V	V & IV
7 290	+12 %	6%	79%	14%	26 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
5 920	-14 %	22%	67%	11%	48 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV

Effectifs sortants par sous domaine

	Niveaux de formation					Sortants 2015		Évolution 2013-2015
	Niv. V	Niv. IV	Niv. III	Niv. II	Niv. NR	Nombre	Part	
Ensemble du domaine	11%	32%	32%	10%	16%	8 660	100 %	+2 %
Commerce, distribution	4%	29%	43%	16%	8%	5 300	61 %	-1 %
Vente	28%	36%	3%	32%		2 550	29 %	+7 %
Technico-commercial		36%	47%	5%	12%	820	9 %	+9 %

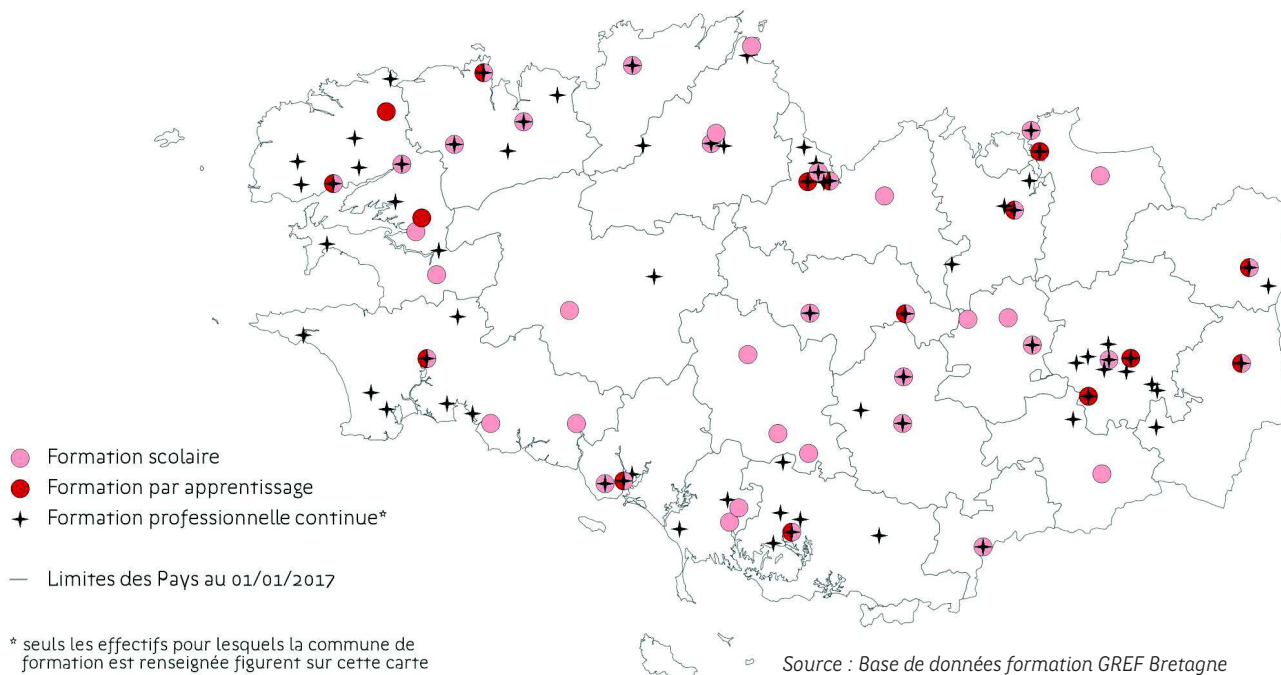
■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Commerce	1 000	200	60	<10	1270	15 %	15 %
III	BTS Management des unités commerciales	430	130	510	<10	1070	12 %	27 %
IV	Bac Pro Vente (prospection - négociation - suivi de clientèle)	460				460	5 %	32 %
III	BTS Négociation et relation client	340	40			380	4 %	37 %
III	DUT Techniques de commercialisation	340	20			360	4 %	41 %
IV	Bac Pro Accueil - relation clients et usagers	240	20			260	3 %	44 %
III	BTS Commerce international	250				250	3 %	47 %
V	CAP Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires		240			240	3 %	50 %
II	Licence Pro Commerce mgt. & marketing réseaux distribution prod. alimentaires	240				240	3 %	52 %
Divers	Employé commercial			350	30	380	4 %	57 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- D'ici 2022, au niveau national, un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 2,8% (contre 3% tous métiers confondus) liés majoritairement aux départs en retraite³.
- En ce qui concerne les cadres, des besoins sensiblement supérieurs (3,6%), avec 60% des embauches imputables aux créations nettes d'emplois.
- En Bretagne, au vu de la pyramide des âges, un besoin modeste en renouvellement des actifs à court-moyen terme, le besoin étant néanmoins plus important sur le métier de technico-commercial.

³ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

Un contexte d'expérimentation académique favorisant la poursuite d'études des bacheliers professionnels en BTS et de rénovation des diplômes, tant au niveau Bac pro (Bac pro Commerce et Bac pro Vente) qu'au niveau de BTS (BTS MUC - Management des Unités Commerciales ; NRC - Négociation Relation Clients), qui introduit la logique de "blocs de compétences".

Une offre de formation globalement adaptée aux besoins, qui pourrait cependant évoluer au regard des enjeux suivants :

- Consolider les logiques de filière du niveau V premier niveau d'insertion, au niveau III afin de favoriser la sécurisation des parcours, tant en formation initiale qu'en formation continue.
- Conforter une offre de formation initiale et continue de proximité au niveau V préparant aux métiers de la vente en alimentation et libre-service, en s'appuyant sur le socle de formation continue déjà existant.
- Proposer une ingénierie de formation innovante tenant compte des rénovations de diplômes/certifications en cours, en réponse

Besoins en compétences :

- En relation client (conseil, accompagnement, suivi des ventes), particulièrement pour les caissiers et les vendeurs.
- Linguistiques, notamment au sein des commerces de proximité, en lien avec le secteur touristique.
- En matière d'animation d'équipe, dans un contexte où les salariés doivent de plus en plus se coordonner à des fins de recherche de cohérence de la stratégie commerciale.

Au vu de l'impact des outils numériques sur l'exercice des métiers

- Un besoin de polycompétence pour faire face aux évolutions technologiques (commerce connecté, commerce multicanal).
- Une nécessaire maîtrise des outils numériques (veille technologique, outils de suivi de la clientèle, outils de suivi de la chaîne logistique liée aux flux générés par le "e-commerce").
- Des aptitudes à maîtriser la diversification des moyens de paiement.
- Des besoins en compétences sur de la maintenance de 1^{er} niveau, liés au développement de la robotisation accrue dans une optique de raccourcissement des délais de livraison.

A des fins de développement du e-commerce

- Des besoins en compétences spécifiques afin de mettre en place des stratégies commerciales dédiées au e-commerce (développeur de webservices).

au renforcement des compétences attendues en relation clientèle et connaissance des produits, utilisation des outils numériques (e-commerce, sites web...), logistique et langues.

- Prendre en compte les attentes des consommateurs pour une alimentation durable et d'origine locale et pour la valorisation des produits locaux (algues, bois...) ; tenir compte du renouveau des circuits courts et des circuits de proximité pour les produits alimentaires.
- Développer l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes en formation initiale, au travers de démarches projets (Karta) ou de la participation à des actions telles qu' "une entreprise dans votre lycée", la MRCE (Mention Régionale de Création d'Entreprise), le tournoi de gestion...
- Favoriser l'expérimentation de parcours mixtes, en formation initiale, dans le cadre de partenariats lycées - CFA.

Chiffres clés

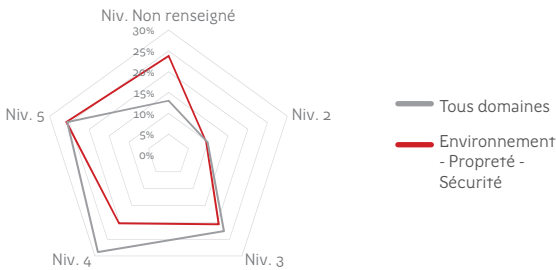
Année 2015

Effectifs en formation **2 440**

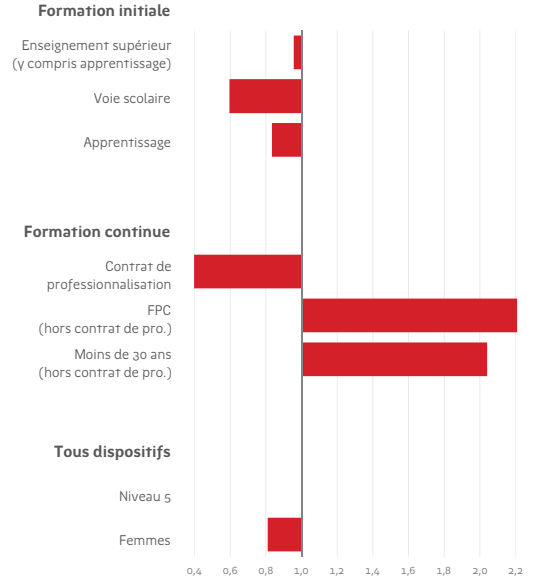
dont **1 740** sortants en 2015

- > **3 %** des effectifs régionaux
- > **34 %** de femmes
- > **+33 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



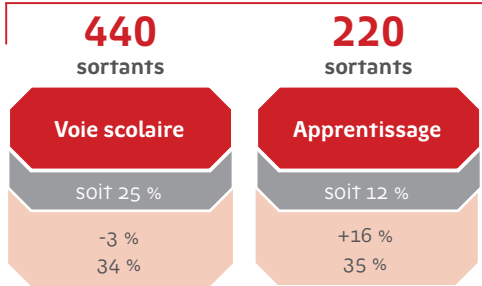
Spécificités du domaine



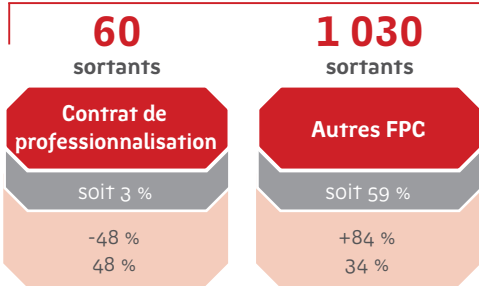
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

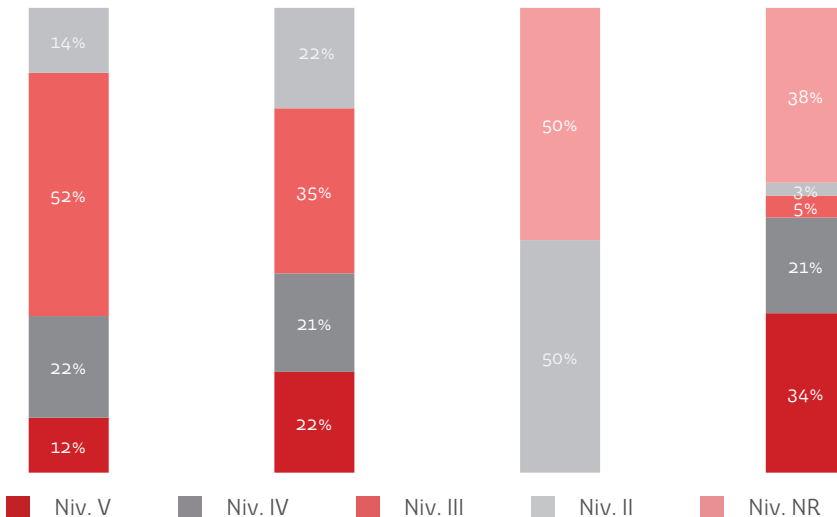
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit 30 sortants
- + 16 %** Programme Bretagne Formation
Soit 270 sortants
- + 2 %** Chèque formation
Soit 40 sortants
- + 39 %** Pôle emploi
Soit 690 sortants
- = 59 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Les métiers de la propreté représentent de l'ordre de 60 000 actifs. La région compte par ailleurs près de 30 000 emplois sur les métiers de la sécurité et 6 000 emplois dans le domaine de la préservation de l'environnement.

Les métiers de la propreté s'exercent dans des environnements très diversifiés : locaux commerciaux et industriels, immeubles, espaces urbains, écoles, hôpitaux, administrations... Aux actifs relevant du secteur privé, il convient d'adjoindre des agents des fonctions publiques, notamment les agents de services hospitaliers, les agents territoriaux des écoles maternelles... La plupart travaille comme agent de nettoyage de locaux. Le niveau de technicité requis varie selon le lieu d'intervention et les machines utilisées.

La branche de la propreté et des services associés regroupe 16 000 salariés, soit 3% des effectifs nationaux, au sein de 430 établissements. Bien qu'affectée par la crise de 2008, qui a entraîné la disparition d'entreprises de petite/moyenne taille, elle enregistre en Bretagne une progression sensible du nombre d'établissements au cours de ces dernières années : +10% depuis 2009. Près de 90% des salariés sont des ouvriers non qualifiés, les professions intermédiaires ne représentant que 3% des salariés, même si les fonctions managériales tendent à se développer. Les femmes représentent 67% des salariés et sont majoritaires parmi les employés et les ouvriers non qualifiés. La profession est assez jeune : 14% ont moins de 26 ans (soit une part plus importante qu'au niveau national) et seulement 11% des salariés ont plus de 55 ans.

L'alternance est la voie de formation privilégiée par la branche qui offre des possibilités d'insertion et d'évolution professionnelle, notamment pour des personnes en "seconde partie de carrière". Toutefois, un turn-over important demeure. Pour autant, des évolutions sont engagées : le travail en journée est de plus en plus courant, avec en parallèle une tendance à la diversification

des activités au travers du développement des services associés (logistique, petite maintenance, conciergerie...).

Les métiers de la sécurité relèvent à la fois de la sécurité publique (gendarmerie, police nationale, pompier) mais s'exercent aussi au sein d'entreprises privées. On décompte, en Bretagne, une centaine d'établissements et 3 600 salariés (soit 2,5% des établissements et des salariés comptabilisés au plan national). Si la majorité des entreprises sont des TPE/PME (57% des entreprises ont moins de 10 salariés), la tendance est toutefois à la concentration des établissements. Les emplois bretons se situent principalement dans les grandes villes (bassins de Lorient, Brest, Rennes). 14% de l'effectif est féminin ; l'âge moyen des professionnels est de 39 ans et tend à augmenter. La part des CDD est de 74%.

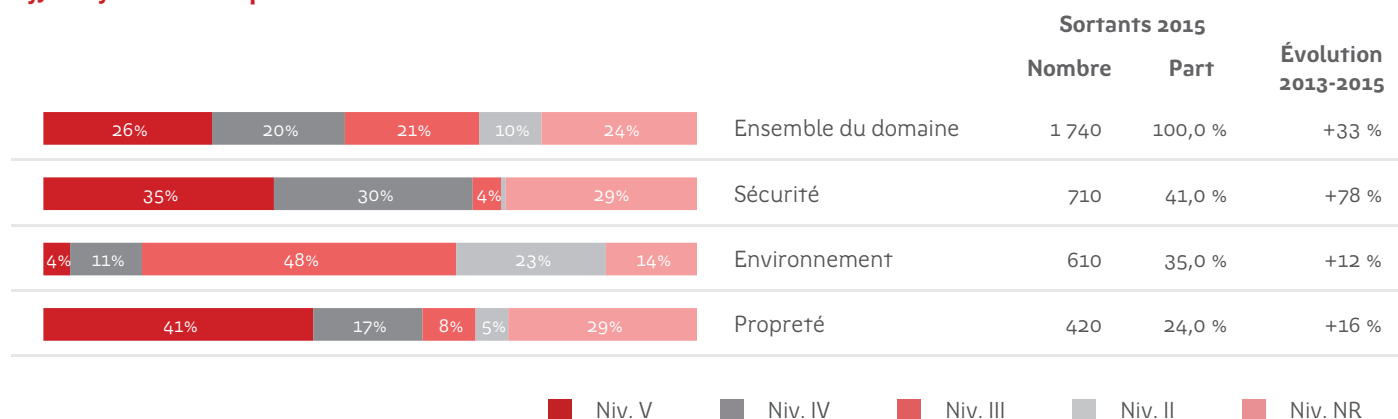
Près de la moitié des agents de gardiennage et de sécurité ne disposent d'aucun diplôme. Il existe peu d'encadrement intermédiaire et 80% des actifs exerçant une fonction de management sont issus de la promotion interne. Les personnes en reconversion constituent une part importante des entrants en formation. L'exercice des métiers de la sécurité est très réglementé et est impacté par le renforcement des dispositions prévues par la loi au sujet du maintien et de l'actualisation des compétences.

En Bretagne, comme au niveau national, l'activité de sécurité privée se développe à un rythme modéré mais régulier depuis les années 2000, et particulièrement depuis 2015, en raison du contexte terroriste. Les métiers évoluent au regard de la transition numérique (utilisation accrue des drones dans la télésurveillance) et du phénomène "d'ubérisation" du secteur. Les entreprises font face à une demande accrue en matière de qualité des prestations fournies (capacité d'accueil, de médiation), et de maîtrise des outils technologiques qui induisent une tendance à l'élévation du niveau de qualification des agents.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
38 650	+10 %	12%	66%	21%	73 %	V & IV	V & VI
18 950	+8 %	23%	60%	18%	86 %	V & IV	V & VI
4 940	-27 %	5%	56%	39%	97 %	VI & IV	VI & V
4 360	+2 %	22%	62%	16%	12 %	V & IV	V & VI
2 320	+10 %	8%	77%	15%	13 %	III ou plus & V	III ou plus & V
1 930	+13 %	20%	69%	11%	11 %	V & IV	V & VI
370	-25 %	3%	54%	43%	48 %	IV & V	V & VI

Effectifs sortants par sous domaine

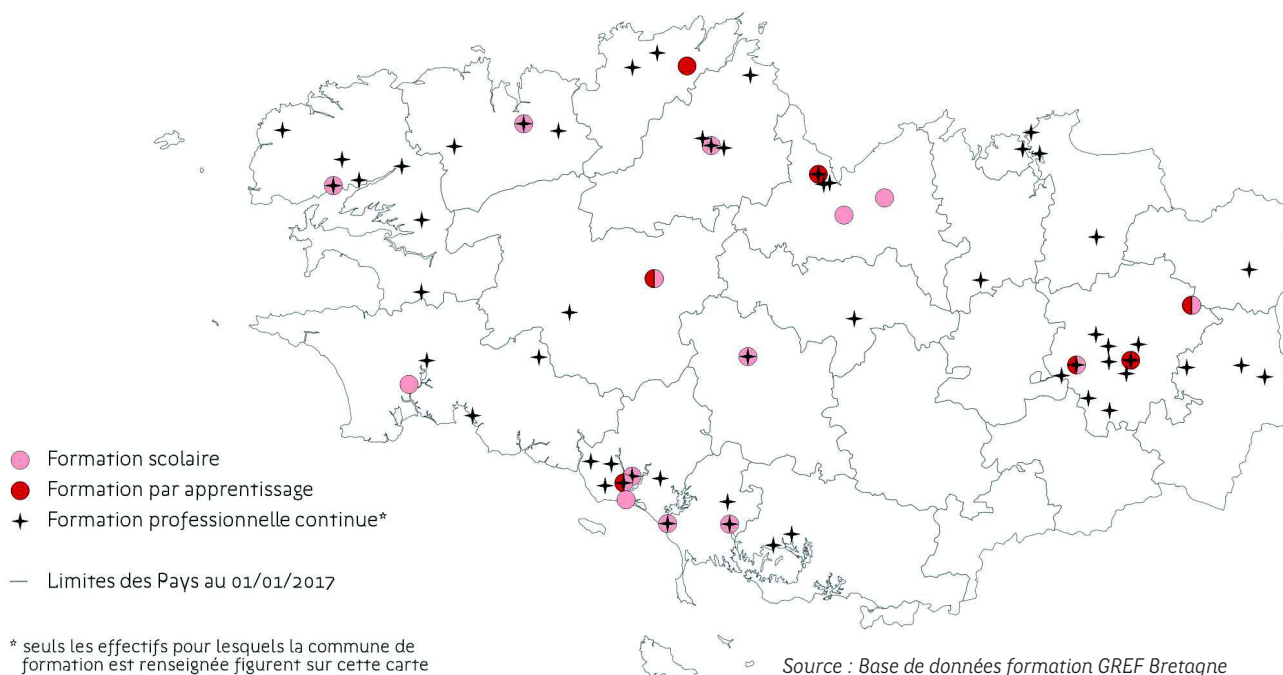


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
III	BTSA Gestion et protection de la nature	80	30			110	6 %	6 %
III	DUT Hygiène sécurité environnement	80	20		<10	100	6 %	12 %
V	CAP Agent de propreté et d'hygiène		40		50	90	5 %	17 %
V	Agent de propreté				60	60	3 %	21 %
Divers	Sécurité				300	300	17 %	38 %
	Nettoyage				120	120	7 %	45 %
	Qualité, sécurité, environnement			<10	70	80	5 %	49 %
	Hygiène du travail				70	70	4 %	53 %
	Agent de prévention et de sécurité				70	70	4 %	57 %
	Prévention, sécurité			<10	60	60	3 %	61 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Dans le domaine de la propreté :
Au plan national, des besoins en emplois évalués par la branche de la propreté et des services associés à 3 % des actifs en emplois, en réponse au nécessaire renouvellement des actifs.
- Dans le domaine de la sécurité :
 - Au plan national, sur la période 2012-2022¹, un taux annuel moyen de postes à pourvoir sur ces métiers qui varie de 3 % à 3,5 %, principalement liés à des départs en fin de carrière. Le secteur de la sécurité sûreté serait l'un des 5 secteurs les plus porteurs en termes d'emplois.
 - En Bretagne, une augmentation modérée des besoins en emplois au sein de la branche, la région étant moins confrontée au renforcement sécuritaire récent ou à une hausse significative de la délinquance .
 - Une croissance des besoins en emplois pour la sécurisation des chantiers.

Besoins en compétences :

- Dans le domaine de la propreté :
 - Une tendance à l'augmentation du niveau de qualification, pour répondre à l'exigence des clients, même si la promotion professionnelle s'opère souvent au sein de la branche par l'acquisition de CQP.
 - Un "savoir-être" de plus en plus important avec le développement du travail en journée.
 - Des savoir-faire attendus : maîtrise des gestes et des postures ; aptitude à l'auto-contrôle.
 - Des besoins spécifiques, sur des compétences en ultra-propreté ("chambres blanches").
- Dans le domaine de la sécurité :
 - Une tendance à l'élévation du niveau de qualification des agents, même si le niveau de recrutement prisé est le CQPAPS (actuellement en évolution), qui permet l'insertion dans l'emploi sur des métiers de base et offre des perspectives d'évolution à moyen terme.
 - Une plus grande exigence au niveau des savoir-être attendus (accueil, médiation...), les employeurs faisant face à une demande accrue en termes de qualité de la prestation fournie.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

Propreté

En formation initiale

- Stabiliser globalement l'offre de formation qui répond quantitativement aux besoins.

En formation continue

- Maintenir une offre de formation diplômante de premier niveau, en complément de l'offre de formation relative aux certifications de branche.
- Dans le domaine de la maintenance des équipements et espaces publics, consolider et développer des formations sur la polyvalence des compétences pour des agents intervenant dans des établissements (collectivités publiques, EHPAD, hôtellerie de plein air...)

Sécurité

En formation initiale

- Sécuriser les parcours de niveau V, en favorisant les poursuites d'études.
- Equilibrer l'offre de formation de niveau IV du secteur de la sécurité privée sur le territoire régional.

- Coloriser les diplômés des nouvelles technologies et de la transition numérique en attendant la rénovation des diplômes.
- Faire se rencontrer les attentes sociales et les besoins des entreprises, peu mobilisées actuellement sur le champ de la formation initiale. L'expérimentation, par la mise en œuvre de partenariats entre établissements (dont les parcours mixtes scolaire/apprentissage), devrait permettre la conclusion de parcours au niveau IV.

En formation continue

- Maintenir une offre de premier niveau et accompagner la professionnalisation du secteur, en assurant une veille sur les changements réglementaires.
- Contribuer au renforcement des compétences par un élargissement des certifications proposées aux demandeurs d'emploi.

Environnement

- Au vu d'une offre de formation structurée autour du niveau III, une perspective de stabilisation globale de l'offre pour l'ensemble des niveaux.

Chiffres clés

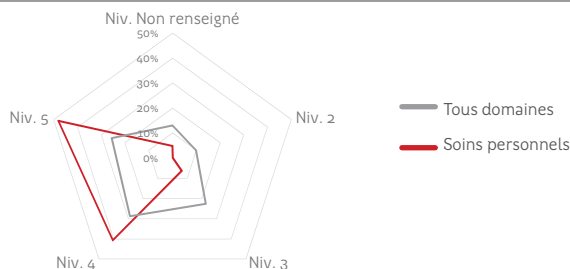
Année 2015

Effectifs en formation **2 060**

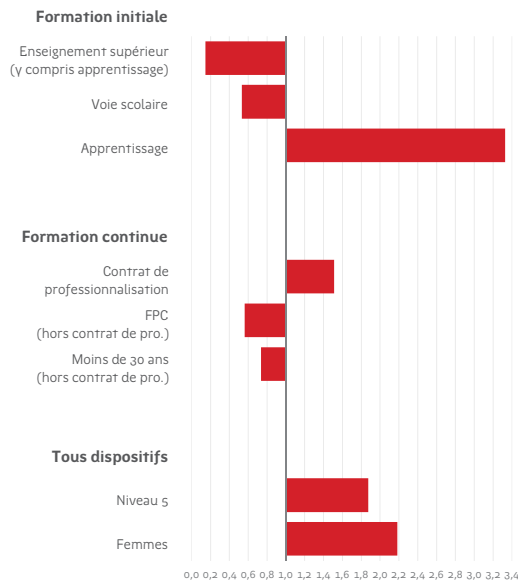
dont **1 210** sortants en 2015

- > **2 %** des effectifs régionaux
- > **93 %** de femmes
- > **-14 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



Spécificités du domaine



Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

280
sortants

Voie scolaire

soit 23 %

-15 %

99 %

600
sortants

Apprentissage

soit 50 %

-9 %

93 %

Formation continue

160
sortants

Contrat de professionnalisation

soit 13 %

-35 %

92 %

180
sortants

Autres FPC

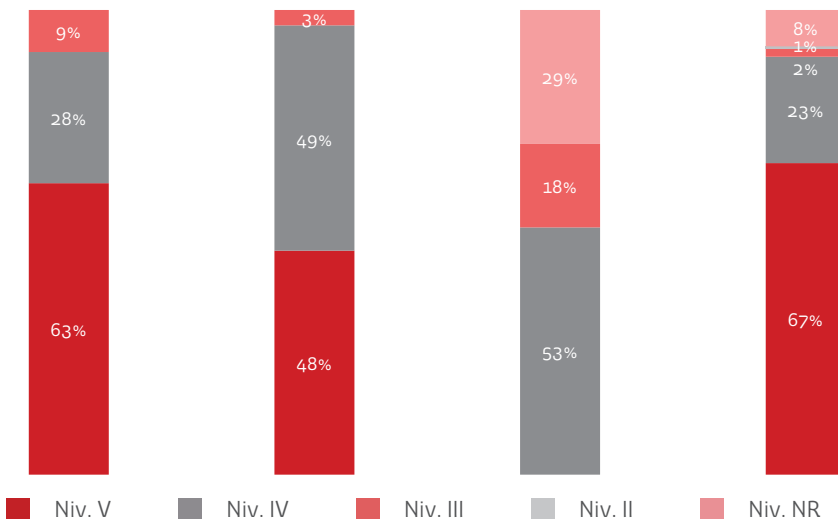
soit 15 %

-3 %

82 %

Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit 30 sortants
- +**
- /** Programme Bretagne Formation
Soit 0 sortant
- +**
- 11 %** Chèque formation
Soit 130 sortants
- +**
- 2 %** Pôle emploi
Soit 20 sortants
- = 15 %**

La Bretagne compte sur l'ensemble de son territoire 5 220 entreprises de moins de 20 salariés qui relèvent des activités de soins personnels (coiffure, esthétique) et qui représentent 10 200 emplois.

En 2015, plus de 3 800 établissements relèvent de la coiffure, soit 1 salon de coiffure pour 1 000 habitants en moyenne. On compte de l'ordre de 8 200 emplois, répartis de façon diffuse sur le territoire et occupés majoritairement par des femmes. L'emploi salarié, qui représente 50% de l'emploi total, est en diminution sur les années récentes. La durée moyenne d'exercice du métier en tant que salarié est relativement courte (7 à 8 ans). A noter qu'un salon sur deux n'emploie pas de salarié.

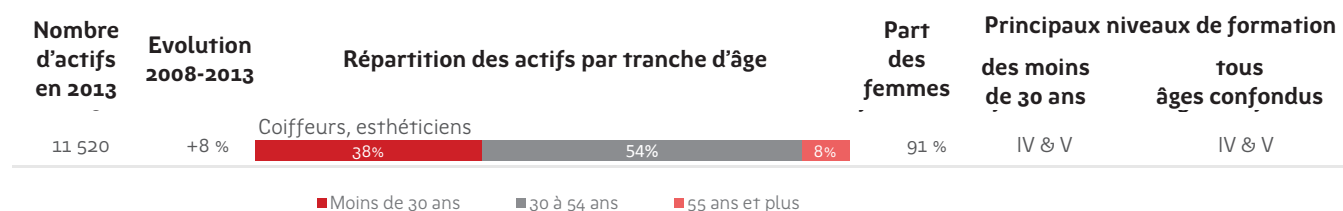
Confrontés à la concurrence des pharmacies et des grandes surfaces, en particulier pour la vente des produits de soins, les professionnels de la coiffure voient parallèlement leur champ d'intervention évoluer : par exemple, les soins de coiffure et d'esthétique font de plus en plus partie d'un "package mariage" comprenant différentes prestations qui offrent des opportunités de rapprochement entre les métiers de la coiffure et ceux de l'esthétique, alors que les

interventions au sein des maisons de retraite et les points coiffure à domicile se développent.

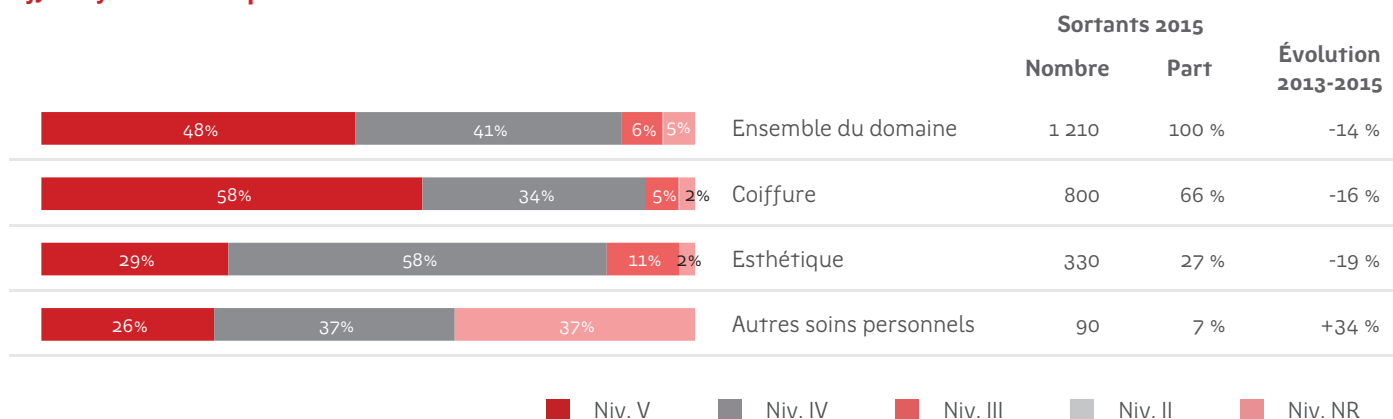
Le domaine des soins de beauté compte pour sa part 1 350 entreprises, soit 1 salon en esthétique pour 3 000 habitants ; il représente plus de 2 000 emplois dont presque 47% sur le statut de micro-entrepreneurs, le salariat étant par ailleurs peu représenté. L'activité de soins de beauté, majoritairement présente en milieu urbain, est en forte hausse depuis le début des années 2000 et génère un nombre croissant d'emplois, même si la progression est moins forte en Bretagne qu'au plan national.

Ces professions de la coiffure et de l'esthétique sont majoritairement exercées par des femmes (93% parmi les coiffeurs, 95% parmi les manucures-esthéticiens) ; le domaine de la coiffure compte une part notable de jeunes, en raison notamment du taux de pénétration de l'apprentissage, alors que la part des plus de 50 ans est par ailleurs faible. Plus de 90% des jeunes professionnels en soins de beauté et coiffure, ayant terminé leur formation depuis moins de 5 ans, sont titulaires d'un niveau IV minimum.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation



Effectifs sortants par sous domaine

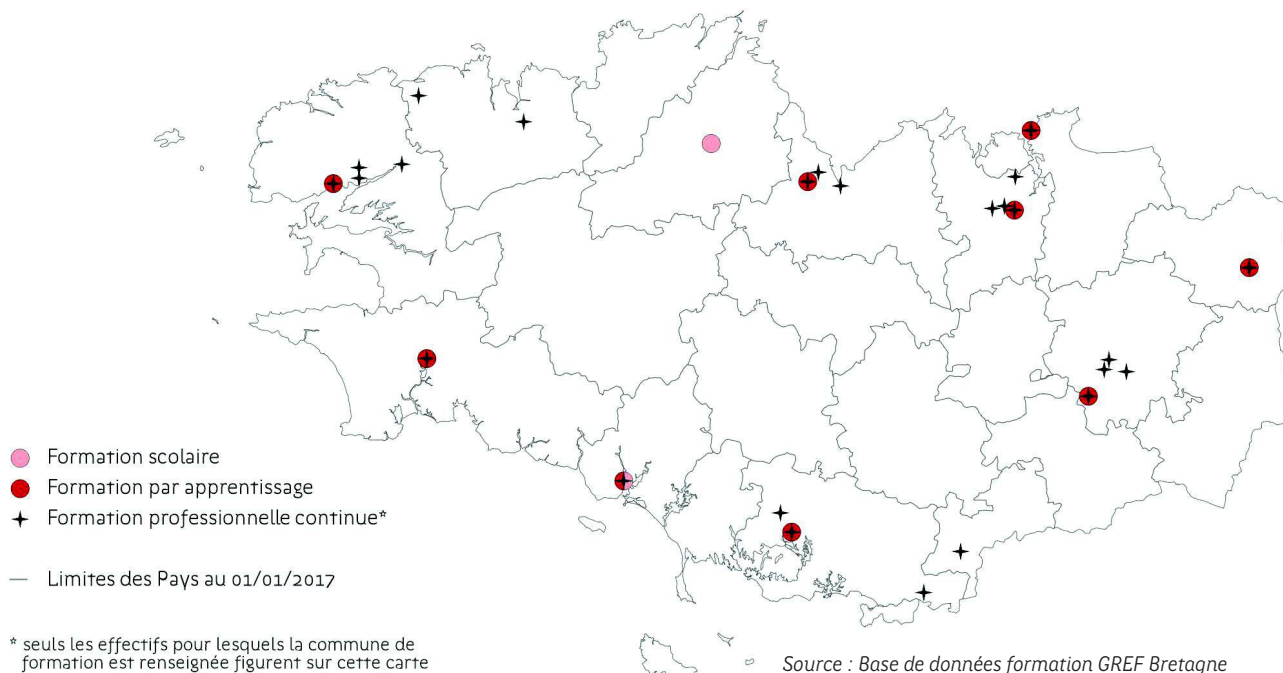


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
V	CAP Coiffure	100	190		40	330	27 %	27 %
IV	BP Coiffure		210	70	<10	280	23 %	50 %
V	MC Coiffure coupe couleur	60	80			140	12 %	62 %
IV	BP Esthétique cosmétique parfumerie	20	70	20		110	9 %	71 %
IV	Bac Pro Esthétique cosmétique parfumerie	60	10			70	6 %	77 %
V	CAP Cosmétique				60	60	5 %	82 %
III	BM Coiffure		10	30	<10	40	3 %	85 %
V	CAP Esthétique cosmétique parfumerie	20	20			40	3 %	88 %
Divers	Conseiller funéraire				50	50	4 %	93 %
	Spa et bien-être			20	<10	30	2 %	95 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au plan national, sur la période 2012-2022, une croissance moyenne annuelle de l'emploi estimée à +1,9%, du fait de l'attention de plus en plus grande portée à l'apparence et au bien-être ; sur cette même période, des départs en retraite concernant annuellement 1,1% des effectifs. Au total, un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 3% sur ces métiers¹.
- En Bretagne, un taux de renouvellement pour la coiffure proche de la moyenne nationale tandis que celui des soins beauté est supérieur.

Besoins en compétences :

- Des besoins en qualification au niveau MC et BP, complémentairement au CAP.
- Des besoins en matière de maîtrise des outils numériques liés à l'offre de services (mise à la disposition des clients de tutoriels, utilisation d'outils 3D permettant de visualiser le résultat de la prestation, miroirs connectés), utilisation du numérique dans les activités de gestion courante des salons ou des instituts.
- Face à la problématique de transmission des salons, des besoins en compétences en gestion d'entreprise et en management.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

Dans un contexte d'évolution de la filière de formation aux soins personnels, avec pour la coiffure, un projet de création d'un Bac pro et de rénovation du CAP pour la rentrée 2019 :

- Stabiliser l'offre de formation initiale dans le domaine de la coiffure, en optimisant l'offre proposée par la voie de l'apprentissage
- Conforter l'offre de formation initiale de niveau IV sous statut scolaire dans le domaine de l'esthétique-cosmétique-parfumerie en assurant un rééquilibrage territorial, dans un contexte d'offre privée hors contrats particulièrement importante.
- Développer l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes en formation initiale, au travers de démarches projets (Karta) ou de la participation à des actions telles qu "une entreprise dans votre lycée", la MRCE (Mention régionale de création d'entreprise)...

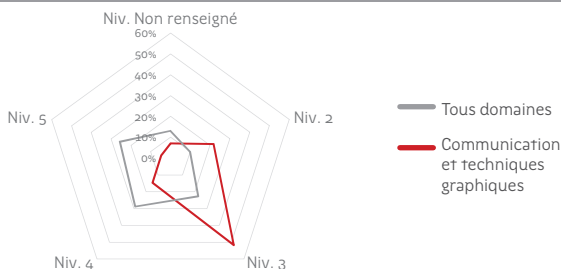
Année 2015

Effectifs en formation **980**

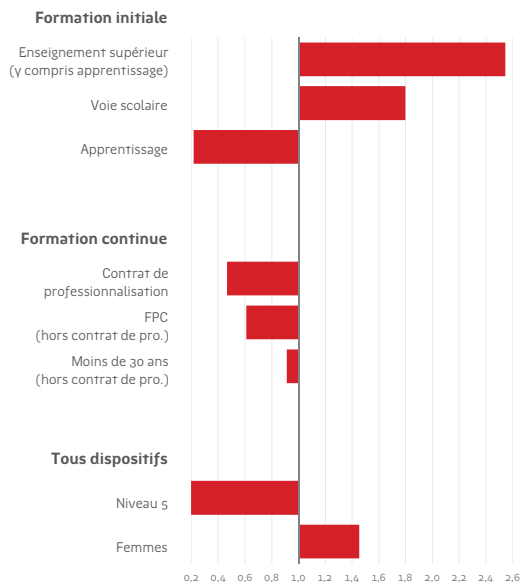
dont **560** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **62 %** de femmes
- > **-11 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



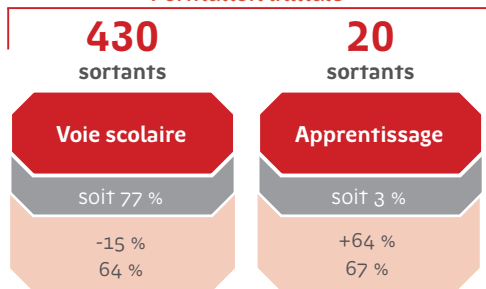
Spécificités du domaine



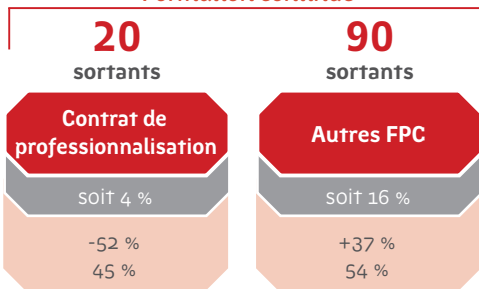
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

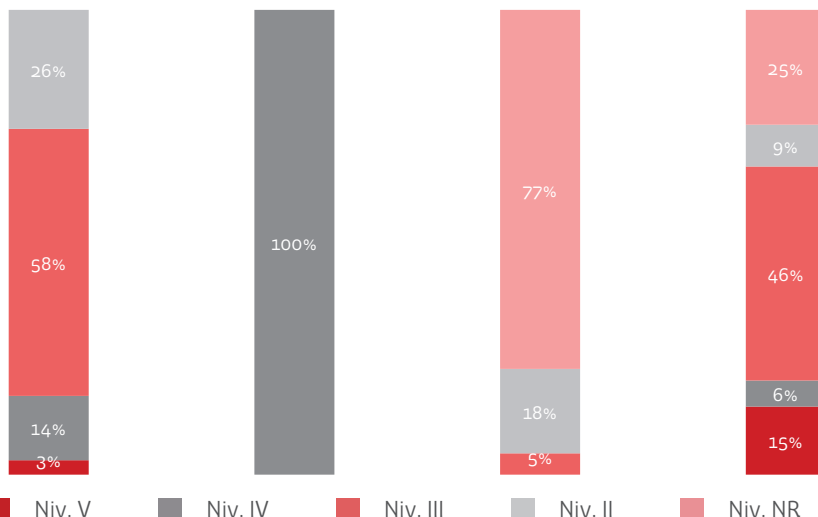
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- 1 %** Congé individuel de formation
Soit **<10** sortants
- 2 %** Programme Bretagne Formation
Soit **10** sortants
- 6 %** Chèque formation
Soit **30** sortants
- 7 %** Pôle emploi
Soit **40** sortants
- = 16 %**

Ce domaine, fortement impacté par le développement des technologies numériques, totalise 16 000 actifs en Bretagne.

Les métiers de la communication et techniques graphiques regroupent les métiers relevant de la communication, de la publicité, de la presse et des activités d'impression et d'édition (sérigraphie, reliure-brochure-dorure). De fait, ce domaine agrège une multitude de profils, allant des journalistes aux chargés de communication en passant par les photographes et les métiers de production liés à l'édition et à l'impression.

L'activité dans ce domaine est fortement impactée par le développement de l'image et du numérique. La consommation d'imprimés baisse globalement depuis plus de dix ans, en raison de l'arrivée des nouveaux médias numériques qui modifient le comportement des consommateurs et impactent directement le secteur. Afin d'asseoir la compétitivité de leurs entreprises, les professionnels doivent désormais diversifier leurs activités et intégrer des services tels que l'impression numérique, l'emballage, la signalétique, le conseil en création et communication...

En Bretagne, on comptabilise en 2015, sur le champ de la communication graphique et multimédia³, 180 entreprises et plus de 2 000 salariés. Les TPE représentent la très grande majorité des entreprises (72 %), mais seulement 23 % de l'emploi salarié. La moitié sont ouvriers, 28 % sont employés, 12 % techniciens et agents de maîtrise, 9 % ingénieurs et cadres.

42 % de l'effectif est féminin contre 34 % au plan national.

L'âge moyen des salariés est de 42 ans, 6 % d'entre eux ayant moins de 25 ans et 14 % se situant dans la tranche d'âge des plus de 55 ans ; les pyramides des âges sont relativement similaires aux niveaux régional et national.

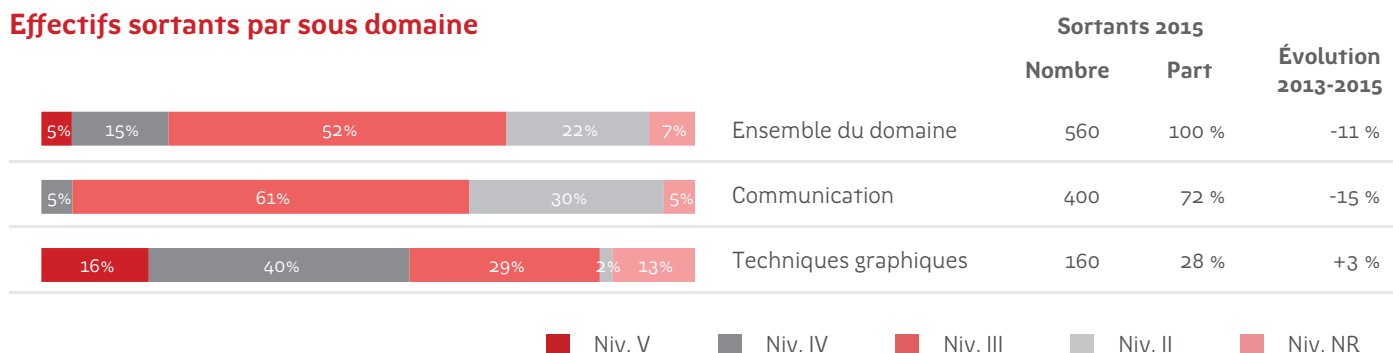
Sur le secteur spécifique de l'imprimerie et de la reproduction, les entreprises artisanales de moins de 20 salariés génèrent 81 % de l'activité en Bretagne. Elles regroupent 740 entreprises et 1 800 emplois, dont un quart d'emplois non-salariés. 22 % des salariés sont des ouvriers qualifiés de la composition et de l'impression et 15 % des techniciens de l'imprimerie. Près de 95 % des postes sont en contrat à durée indéterminée et à temps complet. Sur les dernières années, si le nombre d'entreprises s'accroît, celui des salariés diminue.

³ Source : Agefos PME / CGM - communication graphique et multimédia, "statistique emploi-formation dans la communication graphique", édition 2017. Le champ de l'étude est celui des entreprises adhérentes en 2015, relevant des CCN de l'imprimerie de laboratoire et industries graphiques, de la sérigraphie et de la logistique de communication écrite directe.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
3 450	+23 %	19%	71%	9%	49 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
2 320	-18 %	10%	68%	22%	28 %	IV & V	V & IV
2 140	+4 %	11%	65%	24%	50 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
1 340	+41 %	34%	58%	8%	73 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
1 070	-23 %	10%	70%	20%	24 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
1 020	+22 %	12%	75%	13%	55 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
830	+11 %	7%	67%	25%	26 %	IV & III ou plus	III ou plus & IV
720	+18 %	14%	62%	24%	75 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV

Effectifs sortants par sous domaine

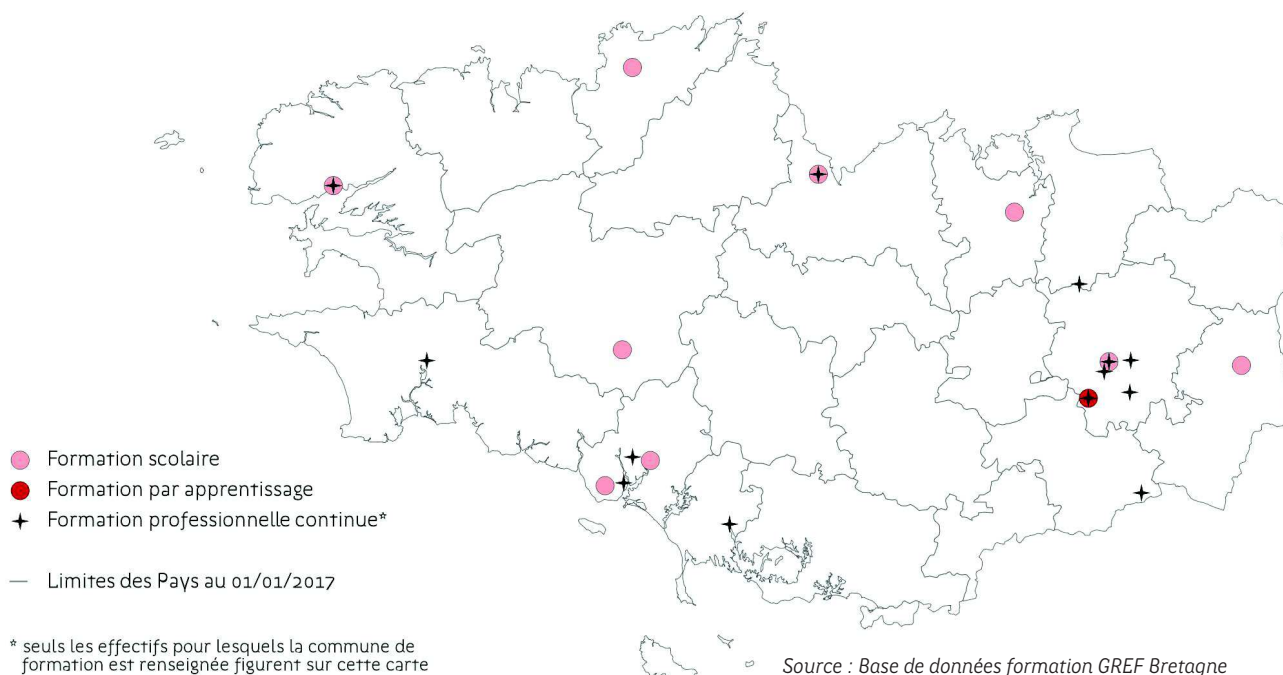


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
III	BTS Communication	170		<10	<10	170	30 %	30 %
IV	Bac Pro Réalisation produits imprimés & plurimédia opt° A productions graphiques	40				40	7 %	38 %
II	Licence Pro Activités & techniques de communication spécialité journalisme	40				40	7 %	45 %
II	Licence Pro Tech. & activités image & son cian / convergence internet audiovisuel numérique	30				30	5 %	50 %
III	DUT Information communication journalisme	30				30	5 %	55 %
III	DUT Information communication communication des organisations	30				30	5 %	61 %
II	Licence Pro Activités & tech. com. Spé. assistance stratégique relat° clients entreprises com. & info.	20				20	4 %	64 %
II	Licence Pro Tech. & activités image & son gest° product° audio.multimédia / événementielle	20			<10	20	4 %	68 %
IV	Bac Pro Réalisation de produits imprimés & plurimédia option B product° imprimées	20				20	4 %	71 %
Divers	Infographiste			<10	30	30	5 %	77 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation





En termes de prospective :

- Un enjeu démographique lié au renouvellement des dirigeants.

Besoins en compétences :

- Pour les professionnels de la communication, des besoins en qualification de niveau III et plus.
- Une nécessaire adaptation aux évolutions technologiques et organisationnelles, avec en particulier le développement de stratégie multicanal et la complémentarité web / papier.
- Un élargissement du champ des compétences numériques et commerciales requises avec l'émergence de nouveaux métiers : assurance qualité, multimédia, gestionnaire de médias sociaux, curateur de contenu, data journaliste, community manager...
- Des compétences linguistiques afin de pouvoir dialoguer avec les constructeurs, les fournisseurs et les clients et faciliter les échanges de données ainsi que le développement des exportations.

Orientations

- Stabiliser l'offre de formation existante dans le domaine de la photographie.
- Optimiser l'offre de formation dans le domaine des industries graphiques en développant notamment l'attractivité des formations en apprentissage, la rénovation des diplômes ayant permis d'intégrer la transition numérique et le web.
- Stabiliser l'offre de formation existante dans le domaine de la communication, compte tenu d'une bonne répartition géographique de l'offre au niveau III.

Chiffres clés

Année 2015

Effectifs en formation **720**

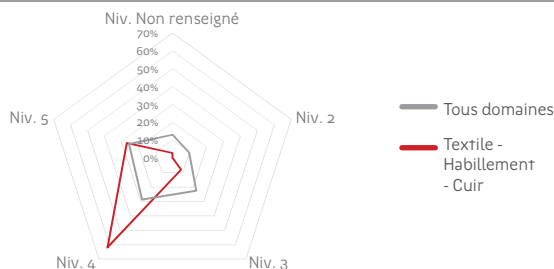
dont **280** sortants en 2015

> **< 1 %** des effectifs régionaux

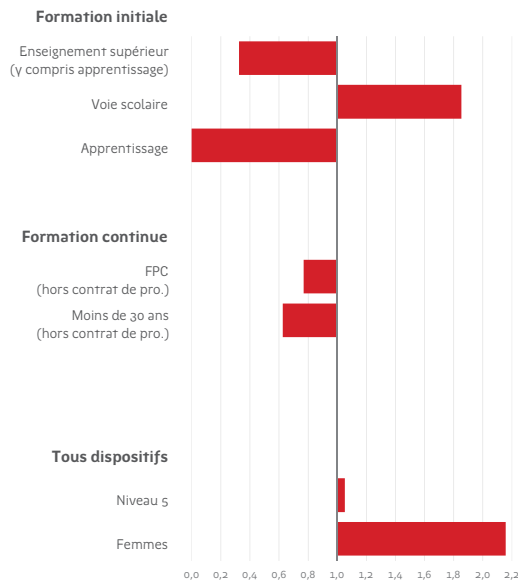
> **91 %** de femmes

> **0 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



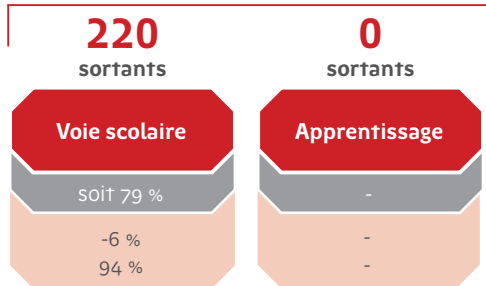
Spécificités du domaine



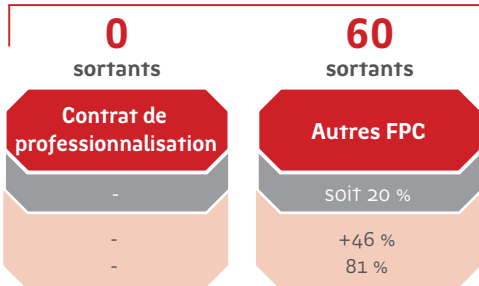
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

Formation initiale

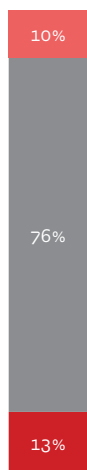


Formation continue



Évol. 2013-2015
Part des femmes

Alternance



■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

relevant des dispositifs suivants

- 2 %** Congé individuel de formation
Soit 10 sortants
- +** **5 %** Programme Bretagne Formation
Soit 10 sortants
- +** **9 %** Chèque formation
Soit 30 sortants
- +** **4 %** Pôle emploi
Soit 10 sortants
- = 20 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Le secteur textile - habillement - cuir compte, en 2015, 3 700 salariés en Bretagne employés au sein de petites et moyennes entreprises.

En 2015, les PME bretonnes emploient 3 700 salariés dans les activités de textile-habillement-cuir, ce qui représente 15 % des 25 000 salariés relevant de ce champ en France.

Si on considère le périmètre de l'artisanat, on comptabilise en Bretagne 1 200 entreprises de moins de 20 salariés ; elles rassemblent 1 900 emplois, dont 70% d'emplois non-salariés, et sont à l'origine de 77 % de l'activité. Les principaux métiers exercés sont ceux d'ouvrier de la confection et de l'habillement, de tailleur et de couturière qualifiée. Les postes salariés sont à 90 % en CDI et majoritairement occupés par des femmes.

La production bretonne se situe sur le segment d'activité du textile à haute valeur ajoutée (avec les groupes Beaumanoir, Cotten, Armor Lux notamment), ainsi que sur celui des vêtements "fonctionnalisés", c'est-à-dire dont le textile a été traité en vue d'utilisations professionnelles spécifiques.

Au cours des dernières décennies, les entreprises ont restructuré et délocalisé massivement leurs activités de fabrication afin de rester compétitives dans un contexte de concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre. Au plan national, le secteur a ainsi enregistré une baisse notable de ses effectifs (-20% en 5 ans), notamment au niveau des ouvriers non qualifiés et qualifiés, la couture haut de gamme et la maroquinerie bénéficiant toutefois d'une conjoncture plus favorable que la production d'entrée et de moyenne gamme. Depuis 2010, l'activité tend à se stabiliser dans le domaine de l'habillement et à s'accroître dans le domaine de la maroquinerie, et ce particulièrement au sein des entreprises sous-traitantes. En conséquence, globalement, après une tendance à la baisse, l'emploi salarié tend à se stabiliser, des perspectives d'embauche étant en particulier offertes par le secteur de la maroquinerie.

En Bretagne, l'importante proportion de salariés de plus de 50 ans au sein des PME devrait générer le départ de la moitié des effectifs actuels dans les 10 ans à venir.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
5 730	+4 %	10%	75%	15%	12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production					
3 360	0 %	14%	77%	10%	41 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité					
1 870	+17 %	8%	67%	25%	79 %	IV & V	V & IV
		Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir					
1 130	-27 %	10%	64%	27%	77 %	IV & V	V & VI
		Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir					
1 070	-23 %	10%	70%	20%	24 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
		Tech. & agents maîtrise mat. souples, bois & indus. graphiques					
710	-11 %	7%	63%	30%	86 %	IV & III ou plus	V & VI
		Ouvriers qualifiés travail industriel du textile & du cuir					

Effectifs sortants par sous domaine

	Sortants 2015		Évolution 2013-2015
	Nombre	Part	
Ensemble du domaine	280	100 %	0 %

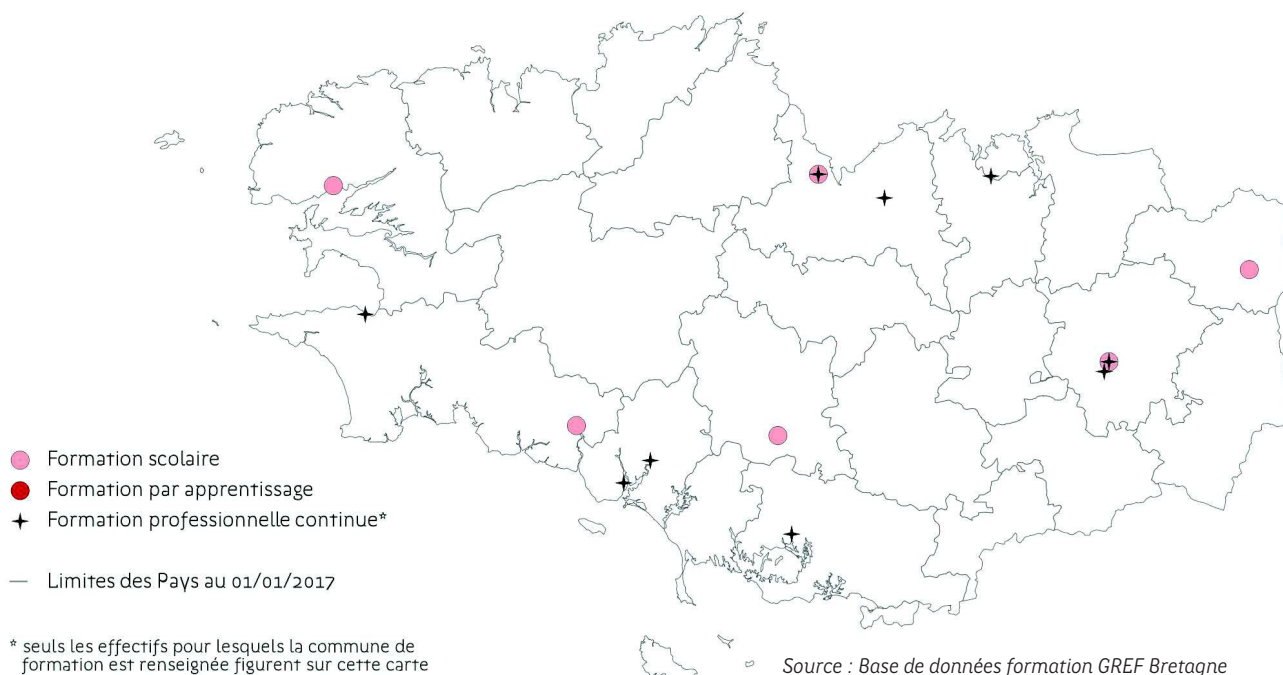
■ Niv. V ■ Niv. IV ■ Niv. III ■ Niv. II ■ Niv. NR

Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
IV	Bac Pro Métiers de la mode - vêtement	150			<10	150	54 %	54 %
V	CAP Métiers de la mode - vêtement flou	30				30	11 %	65 %
V	CAP Métiers de la mode				30	30	10 %	75 %
III	BTS Métiers de la mode-vêtements	20				20	7 %	82 %
IV	Bac Pro Métiers du cuir option maroquinerie	20				20	7 %	89 %
V	Sellerie nautique				<10	10	4 %	93 %
V	Ouvrier voilier				<10	10	3 %	96 %
V	Tisserand				<10	<10	< 1 %	96 %
Divers	Couture			<10	<10	10	3 %	99 %
	Sellier			<10	<10	<10	< 1 %	100 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au niveau national, une réduction des effectifs d'ouvriers du textile et du cuir est attendue à l'horizon 2022. Pour autant, de nombreux départs en fin de carrière expliquent un taux annuel moyen de postes à pourvoir de 3 %¹.
- Face au nécessaire renouvellement des actifs, les besoins en emplois représentant annuellement, en Bretagne, 5% des actifs en emploi.

Besoins en compétences :

- Une augmentation constatée du niveau général requis pour entrer sur les métiers, essentiellement aux niveaux bac Pro et BTS,
- Un niveau de qualification qui permette la réalisation de produits à l'unité, de petite voire de moyenne série, notamment sur des secteurs de niches particulières ou de produits innovants (fibres synthétiques, vêtements et sacs en recyclage de voile de bateau...).
- Des besoins en qualification sur les fonctions d'opérateurs multipostes (opérateur de production ayant de l'expérience), de chefs d'ateliers.
- Des compétences en matière de maîtrise des techniques numériques qui impactent l'exercice des métiers (assistance du process de fabrication par le numérique).

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

- Garantir un socle de formation répondant aux besoins de renouvellement dans ces métiers et permettant de préserver les savoir-faire en maintenant l'offre de formation initiale existante
- En formation initiale, offrir la possibilité aux jeunes de développer des compétences techniques en confection par une coloration de la formation de niveau IV.
- En formation continue, soutenir la démarche de la branche en proposant, notamment, des actions de pré-qualification pour les publics souhaitant intégrer la profession .
- Favoriser une articulation avec le CMQ "Industries créatives de la mode et du luxe" de Cholet plus particulièrement dans un objectif de renforcement de la relation école-entreprise.

Chiffres clés

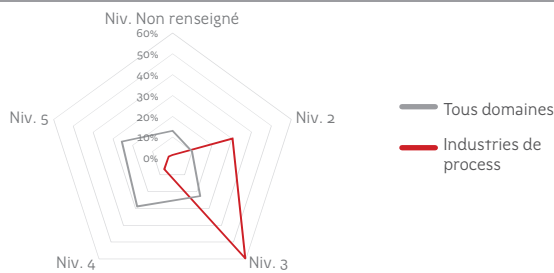
Année 2015

Effectifs en formation **1 280**

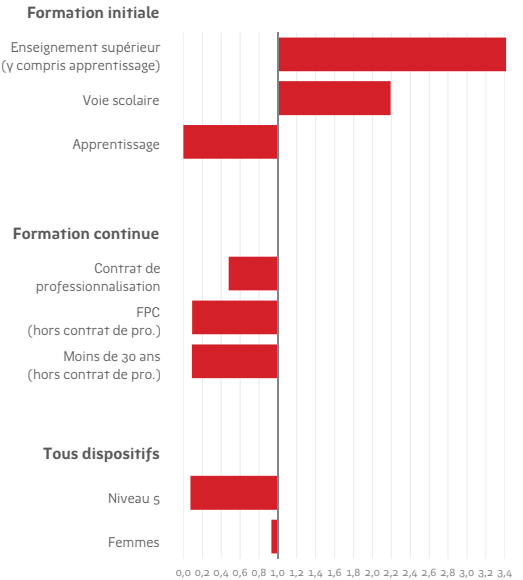
dont **790** sortants en 2015

- > **1 %** des effectifs régionaux
- > **40 %** de femmes
- > **+5 %** depuis 2013 (+8 % au niveau régional)

Répartition par niveau de formation



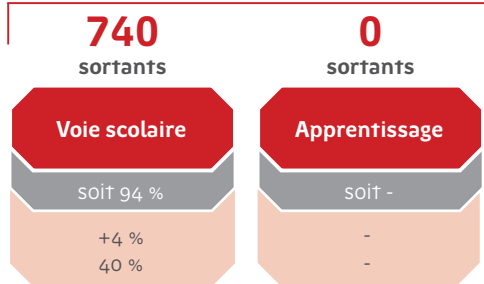
Spécificités du domaine



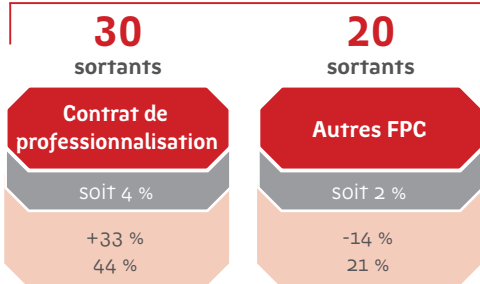
Note de lecture :

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

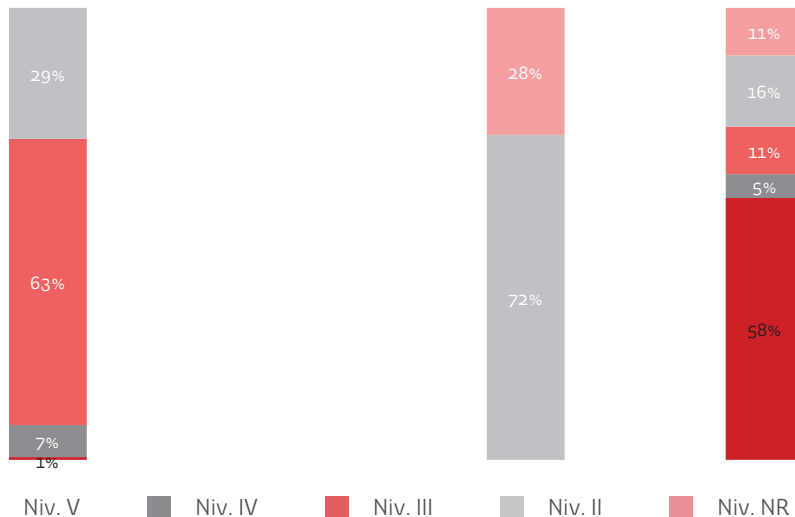
Formation initiale



Formation continue



Alternance



relevant des dispositifs suivants

- < **1 %** Congé individuel de formation
Soit <10 sortants
- + **1 %** Programme Bretagne Formation
Soit 10 sortants
- + **< 1 %** Chèque formation
Soit <10 sortants
- + **1 %** Pôle emploi
Soit <10 sortants
- = **2 %**

Source : Base de données formation GREF Bretagne

Le périmètre retenu pour les industries de process comprend les industries de transformation telles que la chimie, la pharmacie, la transformation des matières plastiques, la fabrication de produits minéraux non métalliques et le caoutchouc.

En Bretagne, ces activités comptent plus de 21 000 emplois au total, dont 5 500 relevant de l'industrie chimique et 14 000 de l'industrie pharmaceutique.

En 2015, la branche des industries chimiques, dont le champ s'élargit aux activités de commerce de gros, de recherche et de gestion des déchets en lien avec les activités de la chimie, compte près de 260 établissements et plus de 9 000 emplois, soit 4 % des établissements et des emplois de la branche au niveau national, situant la Bretagne au 9^{ème} rang.

La région se distingue par une forte spécialisation dans le secteur des savons, parfums et produits d'entretien. Elle se caractérise également par une forte proportion de grandes entreprises, près de la moitié des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés, contre 44 % au niveau national.

Concernant les catégories socioprofessionnelles, les ouvriers et employés sont surreprésentés au détriment de la catégorie "ingénieurs et cadres" (20 % en région contre 32 % au national). Certains métiers sont surreprésentés en Bretagne : ouvrier du tri, de l'emballage, de l'expédition ; ouvriers de production ; techniciens commerciaux.

En 2014, la branche plasturgie, dont le périmètre est plus large que le secteur d'activité stricto sensu, compte 150 établissements qui emploient 7 000 salariés, principalement en Ille-et-Vilaine et dans le Morbihan. Elle est ainsi la 6^{ème} région française en termes d'emplois salariés dans ce secteur, dont les effectifs apparaissent relativement stables depuis 2010. Le tissu industriel de la plasturgie est essentiellement composé de PME, dont les principaux marchés sont la construction, l'emballage (pour l'industrie agroalimentaire en particulier) et l'industrie automobile. Au cours des années récentes, en Bretagne, comme au plan national, une démographie d'entreprises relativement défavorable s'observe, avec toutefois des perspectives d'activité sur le marché de l'aéronautique. La plasturgie reste une industrie de main-d'œuvre puisqu'elle compte 25 % d'ouvriers non qualifiés et 39 % d'ouvriers qualifiés.

Dans la plasturgie comme dans la chimie, l'effectif salarié est vieillissant, ce phénomène étant lié à l'arrivée massive de salariés dans les années 70 et 80 : la part des "plus de 50 ans" qui représente déjà environ un quart des effectifs, tend à augmenter, même si, dans la plasturgie, le phénomène est moins marqué en Bretagne qu'au national (respectivement 21 % et 26 % de "plus de 50 ans").

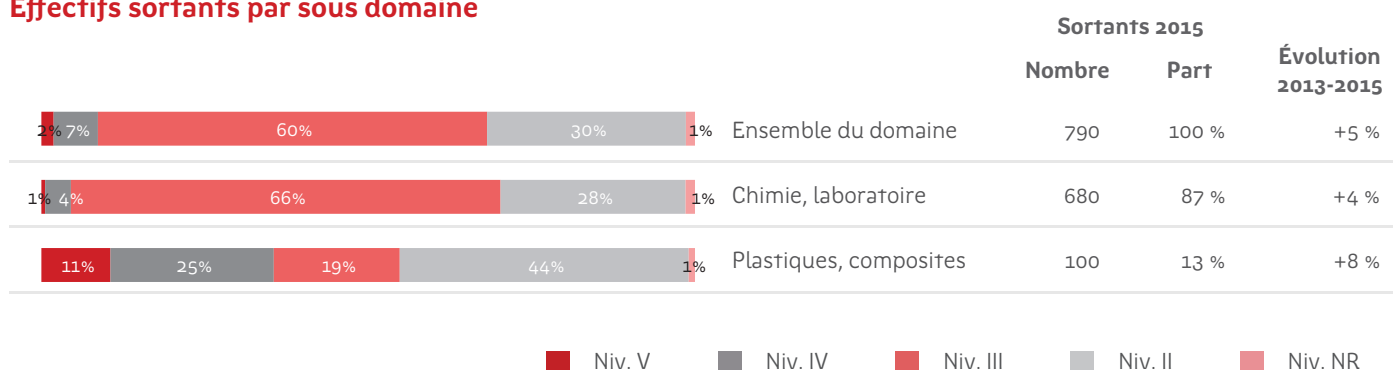
De plus, afin de répondre aux évolutions de leur segment d'activité et de s'adapter aux nouvelles technologies, en particulier au numérique, ces entreprises doivent sans cesse innover. Leurs stratégies doivent en outre intégrer les questions relatives au développement durable.

Principales familles professionnelles relevant de ce domaine de formation

Nombre d'actifs en 2013	Evolution 2008-2013	Répartition des actifs par tranche d'âge			Part des femmes	Principaux niveaux de formation	
		Moins de 30 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus		des moins de 30 ans	tous âges confondus
6 380	+14 %	21%	70%	9%	27 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Techniciens des industries de process					
5 730	+4 %	10%	75%	15%	12 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production					
4 300	+2 %	8%	82%	10%	20 %	III ou plus & IV	V & III ou plus
		Agents de maîtrise et assimilés des industries de process					
3 360	0 %	14%	77%	10%	41 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité					
2 800	-13 %	13%	74%	13%	28 %	IV & V	V & IV
		Autres ouvriers qualifiés industries chimiques & plastiques					
2 150	-14 %	13%	66%	21%	51 %	III ou plus & IV	III ou plus & IV
		Agents qualifiés de laboratoire					
1 930	+175 %	14%	81%	5%	39 %	V & IV	V & IV
		Pilotes installation lourde industries transformation					
1 700	-10 %	11%	75%	15%	16 %	IV & V	V & VI
		Autres ouv. quali. verre, céram., métal., matériaux construction					

Source : INSEE RP 2008-2013 - Traitement GREF Bretagne

Effectifs sortants par sous domaine

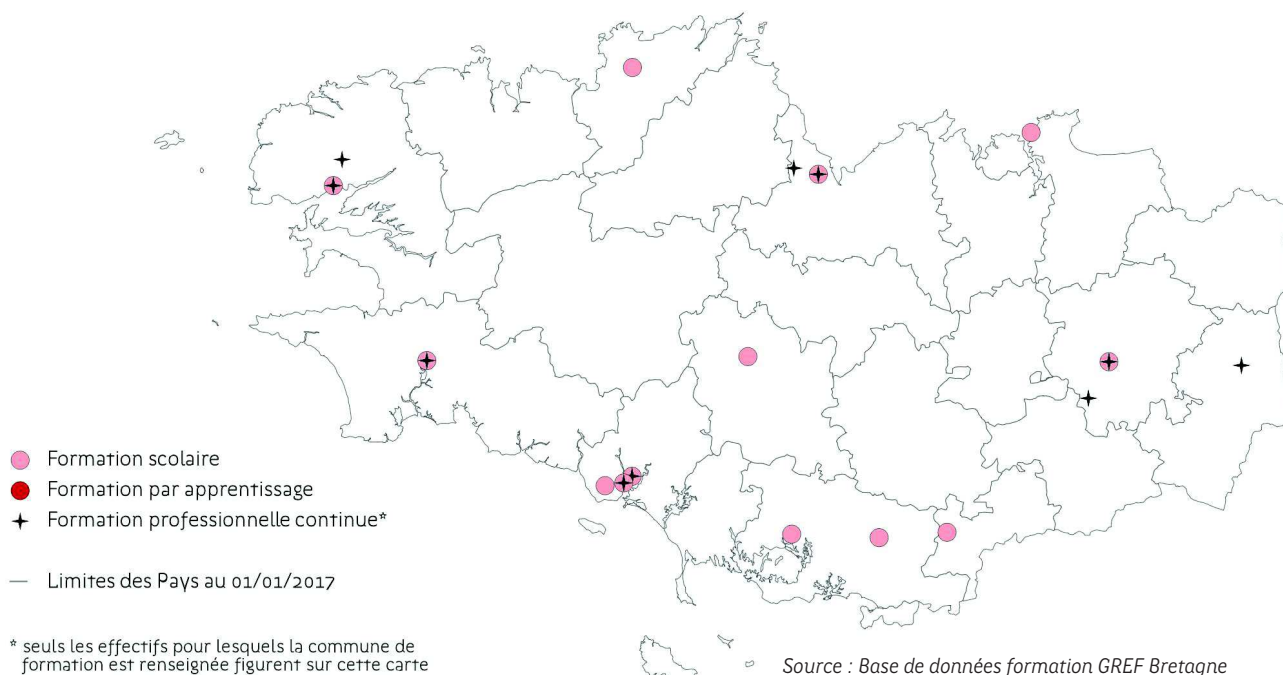


Principales formations

Niveau formation	Libellé formation	Statut scolaire	Apprentissage	Autres FPC	Contrat de prof.	Total	%	% cumulé
III	DUT Génie biologique analyses biologiques et biochimiques	110				110	14 %	14 %
III	DUT Mesures physiques	100				100	13 %	27 %
II	Licence Pro Gest°product° industrielle spé. animateur qualité sécurité environnement	60				60	8 %	35 %
III	DUT Chimie option chimie analytique et de synthèse	60				60	8 %	43 %
III	BTSA Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques	60				60	8 %	51 %
III	DUT Science et génie des matériaux	50				50	6 %	57 %
III	BTS Bioanalyses et contrôle	30				30	4 %	61 %
II	Licence Pro Biotechnologies spé. développement des produits cosmétiques et de santé	30				30	4 %	65 %
IV	Bac Pro Plastiques et composites	30				30	4 %	69 %
IV	Bac Pro Laboratoire contrôle qualité	30				30	4 %	73 %

NB : les chiffres étant arrondis, le total peut différer de la somme des différents effectifs, dans la limite d'une dizaine de sortants.

Localisation des établissements de formation



En termes de prospective :

- Au plan national, sur la période 2012-2022¹, un taux moyen annuel de postes à pourvoir de 2,5 % sur les métiers des industries de process.
- Une stabilisation, voire une croissance des effectifs, envisagées à moyen terme par la majorité des entreprises bretonnes de la plasturgie.
- Des besoins en recrutement principalement sur les métiers d'opérateur de production, de technicien de production et de monteur/régleur de machines dans le domaine de la plasturgie. Pour ces métiers, un niveau de technicité de plus en plus élevé est requis.

Besoins en compétences :

- Des besoins en qualifications à "Bac+2", niveau d'entrée dans la profession, compte tenu des évolutions technologiques et de l'innovation qui caractérisent le domaine.
- Des besoins aux niveaux II et plus pour les métiers de la recherche-développement qui sont en phase d'expansion.
- Dans la branche chimie, au niveau national, pour les postes d'ouvriers et d'employés, un niveau IV requis dans 6 cas sur 10, les niveaux supra assurant 20 % du total ; en ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise, un niveau III ou plus attendu.
- Dans le domaine de la plasturgie, des besoins en compétences liés à la fabrication additive (modélisation 3D) et une montée en compétences attendue en particulier en matière de techniques automatisées de transformation.

¹ Tendances nationales (source : DARES / France Stratégie)

Orientations

- Stabiliser l'offre de formation en optimisant les capacités d'accueil tant en formation initiale qu'en formation continue, dans une logique inter-industries.

Sigle	Définition	Sigle	Définition
AAH	Allocation Adulte Handicapé	DE	Diplôme d'Etat
ADVF	Assistant De Vie aux Familles	DE AES	Diplôme d'Etat Accompagnement Educatif Social
ARS	Agence Régionale de Santé	DE-BP]EPS	Diplôme d'Etat - Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport
ASSP	Accompagnement, Soins et Services à la Personne	DEUST	Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques
BAPAAT	Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien	DMA	Diplôme des Métiers d'Art
BGV	Bretagne Grande Vitesse	DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
BM	Brevet de maîtrise	DR]JSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
BIM	Building Information Modeling	DTA	Diplôme de Technologie Appliquée
BIM TP	Building Information Modeling Travaux Publics	DTS	Diplôme de Technicien Supérieur
BMA	Brevet des Métiers d'Art	DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
BP-A	Brevet Professionnel - Agricole	EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
BT	Brevet de Technicien	EMR	Énergies Marines Renouvelables
BTHD	Bretagne Très Haut Débit	ETA	Entreprise de Travaux Agricoles
BTM-S	Brevet Technique des Métiers - Supérieur	ETP	Équivalent temps-plein
BTS-A	Brevet de Technicien Supérieur - Agricole	FAFIH	Fonds Assurance Formation Industrie Hôtelière
CAFERUIS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale	FC	Formation continue
CAP-A	Certificat d'Aptitude Professionnelle - Agricole	FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
CDDU	Contrat à Durée Déterminée d'Usage	FI	Formation initiale
CFA	Centre de Formation des Apprentis	IAA	Industries agroalimentaires
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications	IFAS	Institut de formation des Aides-soignants
CPER	Contrat de Plan État-Région	INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle	LGV	Ligne à Grande Vitesse
CQPAPS	Certificat de Qualification Professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité	LMD	Licence Master Doctorat
CS-A	Certificat de Spécialisation - Agricole	MAP	Module d'Approfondissement Professionnel
CTEF	Contrat territorial Emploi Formation	MC	Mention Complémentaire
CTM	Certificat Technique des Métiers	MIL	Module d'Initiative Locale
CUMA	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole	MRA	Maintenance Réparation Automobile
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques	MRCE	Mention Régionale de Création d'Entreprise
DCG	Diplôme de Comptabilité et de Gestion	OIT	Organisation Internationale du Travail
		OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Sigle	Définition
PEQE	Performance Energétique Qualité Environnementale
PFMP	Période de Formation en Milieu Professionnel
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PREA	Projet Régional de l'Enseignement Agricole
PRS	Programme Régional de Santé
SAPAT	Services Aux Personnes et aux Territoires
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SAV	Service Après Vente
STCW F	Convention internationale sur les normes de formation, de Certification et de veille pour Personnel de navire de pêche
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TP - TH	Titre Professionnel - Titre Homologué
TPE	Très Petites Entreprises
U2P	Union des Entreprises de Proximité (Organisation nationale représentative de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales)
UCARE	Unités Capitalisables d'Adaptation Régionale à l'Emploi
VAE	Valorisation des Acquis de l'Expérience

Niveau II	Sorties avec un diplôme de niveau égal à Bac+3 ans (licence)
Niveau III	Sorties avec un diplôme de niveau Bac +2 ans (DUT, BTS, etc.)
Niveau IV	Sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme
Niveau V	Sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première)

Domaines de formation	Effectif total	Effectifs sortants												Evolution 2013-2015			
		Nombre	Part régionale	Part des femmes	Répartition des sortants par dispositif				Répartition par niveau ¹				Voie scol.	App.	Contrat de prof.	FPC hors contrat pro	
					Voie scolaire	App. ²	Contrat de prof. ²	FPC hors contrat pro	Niv 5	Niv 4	Niv 3-2	NR					
01 - Agriculture - Horticulture - Paysage	7 950	3 810	6 %	25 %	58 %	18 %	6 %	19 %	20 %	52 %	26 %	2 %	+6 %	0 %	+61 %	+17 %	
Mécanique spécialisée agricole	850	420	1 %	1 %	57 %	23 %	17 %	4 %	27 %	67 %	6 %	<1 %	+5 %	+13 %	+118 %	+114 %	
Productions agricoles et végétales	4 800	2 070	3 %	35 %	63 %	11 %	5 %	21 %	11 %	53 %	35 %	1 %	+9 %	+18 %	+71 %	+11 %	
Productions horticoles	440	280	<1 %	43 %	52 %	7 %	3 %	39 %	32 %	51 %	15 %	2 %	+8 %	-31 %	-30 %	+57 %	
Travaux paysagers	1 860	1 040	2 %	10 %	48 %	31 %	3 %	17 %	33 %	44 %	21 %	2 %	-1 %	-10 %	+13 %	+10 %	
02 - Pêche - Transports maritimes Elevages aquacoles	1 520	960	2 %	9 %	36 %	3 %	6 %	55 %	42 %	33 %	15 %	10 %	-3 %	-17 %	+8 %	+29 %	
Elevages aquacoles	160	70	<1 %	33 %	79 %	11 %	1 %	8 %	1 %	35 %	57 %	7 %	+6 %	-53 %	/	-50 %	
Mécanique spécialisée marine	550	250	<1 %	3 %	53 %	4 %	6 %	38 %	47 %	41 %	6 %	7 %	-12 %	-18 %	-56 %	-32 %	
Pêche, transports maritimes	810	640	1 %	9 %	24 %	2 %	6 %	68 %	44 %	30 %	14 %	11 %	+4 %	+63 %	+147 %	+66 %	
03 - Bâtiment - Bois	9 410	5 510	9 %	10 %	33 %	33 %	6 %	28 %	50 %	30 %	14 %	6 %	+1 %	-12 %	-24 %	-2 %	
Chauffage, climatisation	1 710	1 020	2 %	2 %	38 %	31 %	3 %	28 %	39 %	32 %	18 %	11 %	+6 %	-16 %	-24 %	+53 %	
Etudes bâtiment, génie civil	1 270	690	1 %	24 %	69 %	3 %	8 %	20 %	/	36 %	57 %	7 %	+1 %	-39 %	+23 %	+5 %	
Gros oeuvre	1 530	990	2 %	9 %	23 %	30 %	6 %	41 %	68 %	19 %	10 %	3 %	+10 %	-19 %	-48 %	-9 %	
Menuiserie du bâtiment, travail du bois	2 440	1 260	2 %	5 %	39 %	36 %	6 %	19 %	49 %	42 %	5 %	4 %	-9 %	-4 %	+19 %	-20 %	
Second oeuvre	2 460	1 550	3 %	13 %	16 %	47 %	6 %	32 %	67 %	25 %	2 %	7 %	+13 %	-11 %	-40 %	-6 %	
04 - Travaux publics	990	710	1 %	3 %	19 %	23 %	6 %	52 %	27 %	28 %	10 %	35 %	+2 %	+37 %	-18 %	+144 %	
Etude et réalisation	860	640	1 %	3 %	14 %	23 %	6 %	57 %	27 %	23 %	11 %	39 %	-4 %	+42 %	-7 %	+144 %	
Mécanique spécialisée travaux publics	140	70	<1 %	2 %	65 %	26 %	9 %	/	23 %	72 %	/	5 %	+17 %	+6 %	-54 %	/	
05 - Electricité - Electronique Electrotechnique	5 950	2 720	4 %	3 %	68 %	12 %	3 %	17 %	12 %	45 %	32 %	11 %	-5 %	+11 %	-52 %	+60 %	
Electricité, génie climatique	1 020	740	1 %	3 %	30 %	19 %	2 %	48 %	36 %	16 %	15 %	33 %	-2 %	-12 %	-6 %	+177 %	
Electronique, électrotechnique	4 930	1 980	3 %	2 %	81 %	10 %	3 %	6 %	3 %	56 %	38 %	2 %	-6 %	+36 %	-58 %	-29 %	
06 - Structures métalliques - Travail des métaux	1 330	820	1 %	5 %	24 %	13 %	5 %	58 %	29 %	32 %	16 %	24 %	+2 %	-32 %	-34 %	+20 %	
07 - Maintenance industrielle - Mécanique Automatismes	4 320	2 100	3 %	8 %	66 %	9 %	9 %	15 %	5 %	33 %	54 %	8 %	+1 %	-14 %	+17 %	+42 %	
Etude et réalisation industrielle	1 570	750	1 %	10 %	90 %	7 %	2 %	1 %	/	9 %	90 %	1 %	-4 %	-11 %	-60 %	-14 %	
Maintenance industrielle	1 510	690	1 %	2 %	56 %	19 %	10 %	15 %	<1 %	55 %	39 %	6 %	+2 %	-13 %	+24 %	+32 %	
Mécanique, automatismes	1 230	670	1 %	13 %	50 %	3 %	15 %	32 %	16 %	37 %	28 %	19 %	+14 %	-29 %	+64 %	+50 %	
08 - Maintenance et carrosserie de véhicules	3 000	1 410	2 %	2 %	47 %	36 %	7 %	10 %	37 %	47 %	11 %	6 %	-3 %	+8 %	-14 %	-44 %	
Carrosserie	490	270	<1 %	3 %	29 %	51 %	7 %	13 %	70 %	22 %	2 %	7 %	-11 %	+18 %	+6 %	+21 %	
Maintenance de véhicules	2 510	1 140	2 %	2 %	51 %	33 %	7 %	10 %	29 %	52 %	14 %	5 %	-2 %	+4 %	-18 %	-52 %	
09 - Agroalimentaire	700	590	1 %	50 %	45 %	16 %	17 %	22 %	14 %	5 %	61 %	19 %	-17 %	+48 %	0 %	-31 %	
10 - Métiers de bouche	3 060	1 820	3 %	19 %	12 %	80 %	3 %	5 %	78 %	21 %	<1 %	1 %	+5 %	+14 %	+188 %	+119 %	
11 - Transports - Logistique	5 040	4 350	7 %	14 %	11 %	5 %	5 %	79 %	30 %	24 %	10 %	37 %	+10 %	+34 %	-29 %	+80 %	
Logistique	1 800	1 370	2 %	17 %	25 %	12 %	9 %	55 %	16 %	24 %	28 %	32 %	+12 %	+52 %	-29 %	+79 %	
Transports	3 250	2 990	5 %	12 %	5 %	2 %	3 %	90 %	36 %	23 %	2 %	39 %	+8 %	-2 %	-29 %	+80 %	

Domaines de formation	Effectif total	Effectifs sortants														
		Nombre	Part régionale	Part des femmes	Répartition des sortants par dispositif				Répartition par niveau ¹				Evolution 2013-2015			
					Voie scolaire	App. ²	Contrat de prof. ²	FPC hors contrat pro	Niv 5	Niv 4	Niv 3-2	NR	Voie scol.	App.	Contrat de prof.	FPC hors contrat pro
12 - Sanitaire et social	20 440	9 290	15%	86%	89% ³	2%	<1%	9%	38%	28%	33%	<1%	14%	-15%	-44%	7%
Diplôme d'Etat du sanitaire et social	9 640	4 800	8%	83%	99%	1%	/	/	49%	4%	46%	/	-3%	33%	/	/
Santé : paramédical et autres domaines	6 420	3 330	5%	81%	99%	1%	/	/	53%	/	47%	/	-2%	100%	/	/
Social, éducatif et accompagnement des personnes	3 120	1 440	2%	86%	98%	2%	/	/	41%	15%	45%	/	-6%	<1%	/	/
Autres formations du sanitaire et social	90	30	<1%	68%	100%	/	/	/	/	/	100%	/	75%	/	/	/
Formations Éducation nat., Draaf et FPC	10 810	4 490	7%	89%	79%	2%	<1%	18%	27%	53%	20%	1%	48%	-31%	-44%	7%
Santé : paramédical et autres domaines	690	300	<1%	78%	48%	36%	1%	15%	1%	40%	51%	9%	-8%	-31%	-50%	-23%
Social, éducatif et accompagnement des personnes	9 400	3 770	6%	90%	82%	/	<1%	18%	32%	60%	8%	<1%	67%	/	-38%	15%
Autres formations du sanitaire et social	720	420	1%	91%	77%	/	1%	21%	/	<1%	99%	/	-19%	/	-50%	-19%
13 - Gestion - Administration - Finance Informatique	13 320	8 500	14%	56%	50%	5%	9%	35%	1%	14%	64%	21%	-5%	+10%	-5%	+48%
Enseignement, formation	230	200	<1%	61%	33%	/	1%	66%	<1%	1%	80%	18%	+8%	/	0%	+16%
Finance, assurance	1 280	1 010	2%	59%	53%	17%	24%	6%	/	<1%	87%	13%	-7%	-12%	+21%	+9%
Gestion, administration	9 500	5 820	10%	64%	47%	2%	8%	42%	1%	19%	54%	25%	-6%	+25%	-19%	+58%
Informatique	2 120	1 330	2%	17%	58%	10%	7%	25%	/	7%	82%	12%	-1%	+40%	+43%	+14%
Juridique	200	140	<1%	85%	81%	/	14%	5%	/	/	85%	15%	+26%	/	-5%	-42%
14 - Hôtellerie - Restauration - Tourisme	6 490	3 920	6%	49%	35%	23%	14%	28%	39%	23%	14%	24%	-3%	+8%		+48%
Cuisine	3 520	2 160	4%	37%	29%	24%	11%	36%	50%	25%	1%	24%	+107%	+26%	-10%	+48%
Hôtellerie, service en salle	2 230	1 280	2%	56%	29%	29%	23%	20%	35%	27%	7%	31%	-51%	-10%	+8%	+108%
Tourisme	740	480	1%	79%	82%	/	3%	15%	3%	1%	92%	4%	+2%	/	+36%	-29%
15 - Arts et spectacles	1 290	770	1%	53%	70%	4%	2%	24%	30%	34%	30%	5%	+12%	+19%	-6%	+12%
Arts et design	1 040	590	1%	54%	79%	4%	1%	16%	36%	39%	23%	2%	+16%	-12%	+33%	+9%
Spectacles	250	180	<1%	49%	39%	5%	5%	51%	11%	20%	54%	15%	-13%	/	-25%	+15%
16 - Sport - Animation	590	570	1%	46%	6%	6%	6%	83%	13%	60%	17%	9%	-66%	+191%	-3%	+16%
Animation	120	120	<1%	73%	/	/	/	100%	1%	46%	29%	25%	/	/	/	+221%
Sport	460	450	1%	39%	7%	7%	8%	78%	17%	64%	14%	4%	-66%	+191%	-3%	-5%
17 - Commerce - Vente	16 130	8 660	14%	55%	53%	13%	25%	9%	11%	32%	42%	16%	+4%	+0%	-6%	+18%
Commerce, distribution	9 760	5 300	9%	52%	59%	11%	22%	8%	4%	29%	59%	8%	-0%	+5%	-13%	+31%
Technico-commercial	1 460	820	1%	43%	71%	7%	19%	3%	<1%	36%	51%	12%	+7%	+5%	+75%	-62%
Vente	4 920	2 550	4%	64%	35%	18%	33%	15%	28%	36%	4%	32%	+23%	-6%	-3%	+20%

Domaines de formation	Effectif total	Effectifs sortants												Evolution 2013-2015			
		Nombre	Part régionale	Part des femmes	Répartition des sortants par dispositif				Répartition par niveau ¹				Voie scol.	App.	Contrat de prof.	FPC hors contrat pro	
					Voie scolaire	App. ²	Contrat de prof. ²	FPC hors contrat pro	Niv 5	Niv 4	Niv 3-2	NR					
18 - Environnement - Propreté - Sécurité	2 440	1 740	3 %	34 %	25 %	12 %	3 %	59 %	26 %	20 %	30 %	24 %	-3 %	+16 %	-48 %	+84 %	
Environnement	930	610	1 %	38 %	56 %	14 %	7 %	23 %	4 %	11 %	71 %	14 %	-4 %	+37 %	-23 %	+83 %	
Propreté	600	420	1 %	53 %	3 %	28 %	4 %	66 %	41 %	17 %	13 %	29 %	-48 %	+4 %	-72 %	+61 %	
Sécurité	910	710	1 %	20 %	13 %	2 %	<1 %	85 %	35 %	30 %	5 %	29 %	+14 %	+25 %	0 %	+97 %	
19 - Soins personnels	2 060	1 210	2 %	93 %	23 %	50 %	13 %	15 %	48 %	41 %	6 %	5 %	-15 %	-9 %	-35 %	-3 %	
Autres soins personnels	90	90	<1 %	71 %	/	/	25 %	75 %	26 %	37 %	/	37 %	/	/	0 %	+51 %	
Coiffure	1 320	800	1 %	92 %	20 %	61 %	14 %	6 %	58 %	34 %	5 %	2 %	-6 %	-12 %	-36 %	-18 %	
Esthétique	650	330	1 %	100 %	37 %	35 %	7 %	21 %	29 %	58 %	11 %	2 %	-24 %	+4 %	-50 %	-20 %	
20 - Communication et techniques graphiques	980	560	1 %	62 %	77 %	3 %	4 %	16 %	5 %	15 %	74 %	7 %	-15 %	+64 %	-52 %	+37 %	
Communication	670	400	1 %	68 %	83 %	5 %	5 %	8 %	/	5 %	90 %	5 %	-18 %	+260 %	-44 %	+20 %	
Techniques graphiques	310	160	0 %	47 %	61 %	/	1 %	37 %	16 %	40 %	31 %	13 %	-1 %	-100 %	-80 %	+48 %	
21 - Textile - Habillement - Cuir	720	280	<1 %	91 %	79 %	/	/	20 %	27 %	62 %	8 %	3 %	-6 %	/	/	+46 %	
22 - Industries de process	1 280	790	1 %	40 %	94 %	/	4 %	2 %	2 %	7 %	90 %	1 %	+4 %	/	+33 %	-14 %	
Chimie, laboratoire	1 100	680	1 %	44 %	95 %	/	4 %	1 %	1 %	4 %	94 %	1 %	+3 %	/	+33 %	+40 %	
Plastiques, composites	190	100	<1 %	12 %	81 %	/	8 %	12 %	11 %	25 %	63 %	1 %	+15 %	/	+33 %	-29 %	
Ensemble	109 300	61 100	100 %	42 %	43 %	15 %	8 %	26 %	26 %	29 %	33 %	13 %	+4 %	+1 %	-9 %	+36 %	

¹ La somme des représentations peut différer de 100%, dans la mesure où pour certaines actions de formation, il n'y a pas de niveau de formation affecté pour chacune des formations, notamment en FPC

² Ens. sup. : enseignement supérieur - Appr. : Apprentissage - Contrat de prof. : contrat de professionnalisation

³ Pour une simplification de lecture dans ce tableau de synthèse, sont considérés en voie scolaire/formation initiale toutes les personnes préparant un diplôme d'Etat du sanitaire et social (quel que soit leur statut, formation initiale ou continue).

La liste ci-dessous a été réalisée en partenariat avec les autorités académiques et le Conseil Régional de Bretagne. Elle comprend l'ensemble des diplômes ou des certifications de formation professionnelle initiale (voie scolaire et apprentissage) et formation continue (Programme Bretagne Formation - PBF) présents en Bretagne, sur la base des libellés de formations en vigueur à la rentrée 2017.

1 - AGRICULTURE - HORTICULTURE - PAYSAGE

Productions agricoles et végétales

Niveau V	BPA Travaux de la production animale / polyculture élevage CAPA Maréchal ferrant CAPA Métiers de l'agriculture CAPA Palefrenier soigneur CTM Toilettéur canin et félin
Niveau IV	Bac Pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole Bac Pro Conduite et gestion de l'entreprise hippique Bac Pro Conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin Bac Pro Forêt BP Responsable d'entreprise agricole BP Responsable d'entreprise hippique BP Responsable des chantiers forestiers CSA Conduite de l'élevage laitier
Niveau III	BTSA Agronomie - productions végétales BTSA Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole BTSA Gestion forestière BTSA Productions animales DUT Génie biologique agronomie TH Conseiller d'élevage avicole
Niveau II	Conseiller en droit rural et économie agricole (IHDREA) Licence Pro Agronomie spécialité agriculture biologique : conseil développement Licence Pro Agronomie spécialité management des entreprises agricoles Licence Pro Productions animales spécialité métiers du conseil en élevage Licence Pro Productions végétales spécialité pratiques agricoles, aménagement rural, techniques alternatives et gestion écologique des ressources Licence Pro Productions végétales spécialité protection des cultures et développement durable

Productions horticoles

Niveau V	BPA Travaux de productions horticoles spécialité horticulture ornementale légumière
Niveau IV	Bac Pro Productions horticoles BP Responsable d'atelier de productions horticoles
Niveau III	BTSA Production horticole

Travaux paysagers

Niveau V	BPA Travaux d'aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien CAPA Jardinier paysagiste CSA Jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés CSA Taille et soins des arbres
Niveau IV	Bac Pro Aménagements paysagers BP Aménagements paysagers CSA Constructions paysagères
Niveau III	BTSA Aménagements paysagers
Niveau II	Licence Pro Aménagement du paysage spécialité infographie et gestion paysagère Licence Pro Aménagement paysager : conception, gestion, entretien parcours coordonnateur de projet : patrimoine naturel et paysages littoraux Licence Pro Aménagement paysager et urbanisme : conception, gestion, entretien

Mécanique spécialisée agricole

Niveau V	BPA Travaux de la conduite et entretien des engins agricoles CAP Maintenance des matériels option A matériels agricoles CAP Maintenance des matériels option C matériels d'espaces verts
Niveau IV	Bac Pro Agroéquipement Bac Pro Maintenance des matériels option A matériels agricoles Bac Pro Maintenance des matériels option C matériels d'espaces verts BP Agroéquipement conduite et maintenance des matériels BTM Mécanicien agricole
Niveau III	BTS Techniques et services en matériels agricoles BTSA Génie des équipements agricoles
Niveau II	Licence Pro Management des organisations spécialité gestionnaire des entreprises de l'agro-équipement

02 - Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles

Pêche, transports maritimes

Niveau V	CAP Maritime de matelot Brevet de Capitaine 200 Brevet de Capitaine 200 pêche Certificat de matelot pont
Niveau IV	Bac Pro Conduite et gestion des entreprises maritimes option marin de commerce Bac Pro Conduite et gestion des entreprises maritimes option pêche Brevet de Capitaine 200 voile Brevet de Capitaine 500 Brevet de Chef de quart 500 Brevet de Lieutenant de pêche Classe préparatoire chef de quart machine
Niveau III	BTS Pêche et gestion de l'environnement marin Brevet de Patron de pêche
Niveau II	Licence Pro Logistique spécialité nautisme et métiers de la plaisance Brevet de Capitaine de pêche
Sans Niveau	CQP Agent technique portuaire des ports de plaisance

Elevages aquacoles

Niveau V	CAP Maritime et conchylicole
Niveau IV	Bac Pro Cultures marines Bac Pro Productions aquacoles
Niveau III	BTSA Aquaculture

Mécanique spécialisée marine

Niveau V	Brevet de Mécanicien 250 KW CAP Réparation entretien des embarcations de plaisance FCIL Mécanique moteurs in-hors bord
Niveau IV	Bac Pro Electromécanicien marine Bac Pro Maintenance nautique MC Mécatronique navale Brevet de Mécanicien 750 KW
Niveau III	BTS Maintenance des systèmes électro-navals

Niveau II	Licence Pro Métiers de l'industrie : industrie navale et maritime parcours maintenance portuaire et navale
Sans Niveau	CQPM Mécanicien en réparation navale

03 - Bâtiment - Bois

Etudes bâtiment, génie civil

Niveau IV	Bac Pro Agencement de l'espace architectural Bac Pro Technicien d'études du bâtiment option A : études et économie Bac Pro Technicien d'études du bâtiment option B : assistant en architecture Titre Technicien du cadre bâti TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet TP Technicien études en construction bois TP Technicien métreur en réhabilitation de l'habitat
Niveau III	BTS Agencement de l'environnement architectural BTS Etudes et économie de la construction DUT Génie civil - construction durable TP Chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment TP Conducteur de travaux du bâtiment Titre Responsable de chantier en installations électriques Titre Responsable de chantier et travaux publics POST DUT Génie civil
Niveau II	Licence Pro Bâtiment et construction spécialité éco-construction et éco-matériaux Licence Pro Matériaux de construction spécialité verres et céramiques Licence Pro Métiers du bâtiment : génie civil et construction parcours conducteur de travaux Licence Pro Métiers du bâtiment : performances énergétique et environnementale des bâtiments parcours management environnemental et qualité globale des constructions

Gros œuvre

Niveau V	CAP Constructeur en béton armé du bâtiment CAP Maçon CAP Marbrier du bâtiment et de la décoration CAP Tailleur de pierre Ouvrier professionnel en restauration de patrimoine TP Coffreur bancheur option bâtiment TP Maçon TP Maçon du bâti ancien
----------	---

Niveau IV Bac Pro Technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre
BP Maçon
BP Métiers de la pierre
BP Métiers de la piscine

Niveau III BTS Bâtiment

Second œuvre

Niveau V CAP Carreleur mosaïste
CAP Couvreur
CAP Etancheur du bâtiment et des travaux publics
CAP Maintenance de bâtiments de collectivités
CAP Menuisier aluminium-verre
CAP Peintre-applicateur de revêtement
CAP Plâtrier-plaquiste
CAP Serrurier métallier
CAP Solier-moquettiste
MC Plaquiste
MC Zinguerie
Ramoneur fumiste
TP Agent d'entretien du bâtiment
TP Carreleur
TP Couvreur zingueur
TP Facadier peintre
TP Menuisier aluminium
TP Métallier
TP Peintre en bâtiment
TP Plaquiste
TP Plâtrier
TP Solier moquettiste

Niveau IV Bac Pro Aménagement et finitions du bâtiment
Bac Pro Menuiserie aluminium-verre
Bac Pro Ouvrage du bâtiment : métallerie
BP Carrelage mosaïque
BP Couvreur
BP Menuisier aluminium-verre
BP Métallier
BP Métiers du plâtre et de l'isolation
BP Peintre applicateur de revêtements
MC Peinture décoration

Niveau III BTS Aménagement finition
BTS Enveloppe du bâtiment : façade, étanchéité

Menuiserie du bâtiment, travail du bois

Niveau V

- CAP Charpentier bois
- CAP Charpentier de marine
- CAP Constructeur bois
- CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement
- CAP Menuisier installateur
- TP Charpentier bois
- TP Constructeur bois
- TP Menuisier en construction nautique
- TP Menuisier agenceur
- TP Poseur en menuiseries et aménagements intérieurs
- TP Poseur installateur en menuiseries et fermetures extérieures

Niveau IV

- Bac Pro Technicien constructeur bois
- Bac Pro Technicien de fabrication bois et matériaux associés
- Bac Pro Technicien menuisier agenceur
- BP Charpentier bois
- BP Menuisier

Niveau III

- BTS Développement et réalisation bois
- BTS Systèmes constructifs bois et habitat

Sans Niveau

- CQPM Charpentier coque

Chauffage, climatisation

Niveau V

- CAP Installateur sanitaire
- CAP Installateur thermique
- MC Maintenance en équipement thermique individuel
- TP Installateur thermique et sanitaire
- TP Agent de maintenance en chauffage

Niveau IV

- Bac Pro Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques
- Bac Pro Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques
- BP Monteur en installations du génie climatique et sanitaire
- FCIL Maîtrise des énergies et développement durable
- MC Technicien en énergies renouvelables option A énergie électrique
- MC Technicien en énergies renouvelables option B énergie thermique
- TP Technicien installateur en chauffage climatisation sanitaire et énergies renouvelables
- TP Technicien de maintenance des équipements thermiques

Niveau III

- BTS Fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluidique
- BTS Fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air
- DUT Génie thermique et énergie

04 - Travaux publics

Etude et réalisation

Niveau V
CAP Conducteur d'engins : travaux publics et carrières
CAP Constructeur de routes
CAP Constructeur en canalisations des travaux publics
TP Canalisateur
TP Conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleuse
TP Constructeur professionnel en voirie et réseaux

Niveau IV
Bac Pro Technicien géomètre-topographe
Bac Pro Travaux publics

Niveau III
BTS Métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique
BTS Travaux publics

Mécanique spécialisée travaux publics

Niveau V
CAP Maintenance des matériels option matériels de travaux publics et de manutention

Niveau IV
Bac Pro Maintenance des matériels option B matériels de travaux publics et de manutention

05 - Electricité - Electronique - Electrotechnique

Electricité, génie climatique

Niveau V
CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques
TP Installateur en réseaux câbles de communication

Niveau IV
Bac Pro Technicien du froid et du conditionnement d'air
BP Electricien
TP Electricien d'équipement
TP Technicien d'équipement en électricité
TP Technicien en électricité et automatismes du bâtiment

Niveau II
Licence Pro Energie et génie climatique spécialité chargé d'affaires en génie climatique
Licence Pro Maîtrise de l'Énergie, Électricité, Développement Durable - gestionnaire des énergies
Licence Pro Maîtrise de l'Énergie, Électricité, Développement Durable - maintenance et éco-technologie

Electronique, électrotechnique

Niveau IV
Bac Pro Métiers de l'Electricité et de ses environnements connectés
Bac Pro Systèmes numériques option A surété et sécurité des infrastructures, de l'habitat et du tertiaire
Bac Pro Systèmes numériques option B audiovisuel, réseaux et équipements domestiques

Bac Pro Systèmes numériques option C réseaux informatiques et systèmes communicants
TH Technicien services de la maison connectée
TH Technicien services de l'électrodomestique connecté

Niveau III

BTS Electrotechnique
BTS Fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiments communicants
BTS Systèmes numériques option A : informatique et réseaux
BTS Systèmes numériques option B : électronique et communications
BTS Systèmes photoniques
DUT Génie électrique et informatique industrielle
DUT Génie électrique et informatique industrielle option électronique

Niveau II

Licence Pro Electricité et électronique spécialité assistant et conseiller technique en énergie électrique et renouvelables
Licence Pro Electricité et électronique spécialité électrotechnique et électronique de puissance
Licence Pro Electricité et électronique spécialité services et produits pour l'habitat : conseil, vente, intégration
Licence Pro Electricité et électronique spécialité systèmes embarqués dans l'automobile
Licence Pro Maintenance des systèmes pluritechniques spécialité industrialisation et maintenance des systèmes automatisés
Licence Pro Métiers de l'électricité et de l'énergie
POST DUT Electronique, génie électrique

06 - Structures métalliques - Travail des métaux

Niveau V

CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option A chaudronnerie
CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option B soudage
MC Soudage
TP Soudeur
TP Fraiseur sur machines conventionnelles et à commande numérique
TP Tourneur sur machines conventionnelles et à commande numérique
TP Tuyauteur industriel

Niveau IV

Bac Pro Technicien en chaudronnerie industrielle
Bac Pro Traitements de surface
MC Technicien en soudage
TP Chaudronnier

Niveau III

BTS Conception et industrialisation en construction navale
BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle
BTS Constructions métalliques
BTS Traitements des matériaux option A : traitements thermiques
BTS Traitements des matériaux option B : traitements de surfaces

Niveau II

Licence Pro Métiers de l'industrie industrie navale et maritime parcours métiers de l'industrie et de la construction navale

Licence Pro Métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage spécialité conception et réalisation en chaudronnerie industrielle

Sans niveau CQPM Assembleur en construction navale
CQPM Opérateur en traitement de surface sur pièce aéronautique

07 - Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes

Maintenance industrielle

Niveau IV Bac Pro Maintenance des équipements industriels
MC Maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques
MC Technicien ascensoriste (service et modernisation)
TP Technicien de maintenance industrielle
TP Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation

Niveau III BTS Maintenance des systèmes option A systèmes de production
BTS Maintenance des systèmes option B systèmes énergétiques et fluidiques
BTS Maintenance des systèmes option C systèmes éoliens
TP Technicien supérieur de maintenance industrielle

Mécanique, automatismes

Niveau V CAP Aéronautique option structures
CAP Conducteur d'installations de production
TP Conducteur d'installations et de machines automatisées

Niveau IV Bac Pro Aéronautique option avionique
Bac Pro Aéronautique option structure
Bac Pro Aéronautique option systèmes
Bac Pro Microtechniques
Bac Pro Pilote de ligne de production
Bac Pro Technicien d'usinage
Bac Pro Technicien outilleur
FCIL Usinage
MC Aéronautique option avions à moteurs à turbines
MC Aéronautique option hélicoptères à moteurs à turbines
TP Technicien de production industrielle
TP Technicien d'usinage en commande numérique

Niveau III BTS Aéronautique
BTS Conception des processus de réalisation de produits option B production sérielle
TP Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle

Niveau II Licence Pro Métiers de l'industrie : conception de produits industriels parcours mécanique et simulation numérique

Licence Pro Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle
Licence Sciences pour l'ingénieur

Sans niveau CQPM Chargé d'intégration en robotique industrielle

Etude et réalisation industrielle

Niveau IV Bac Pro Etude et définition de produits industriels
FCIL CAO-DAO
MC Maquettes et prototypes

Niveau III BTS Assistance technique d'ingénieur
BTS Conception de produits industriels
BTS Conception des processus de réalisation de produits option A production unitaire
BTS Conception et industrialisation en microtechniques
BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques
BTS Contrôle industriel et régulation automatique
DUT Génie industriel et maintenance
DUT Génie mécanique et productique
DUT Qualité logistique industrielle et organisation

Niveau II Licence Pro Mécanique spécialité conception de produits, process et procédés
Licence Pro Métiers de l'industrie spécialité éco-conception et design
Licence Pro Métiers de l'industrie : conception de produits industriels

o8 - Maintenance et carrosserie de véhicules

Maintenance de véhicules

Niveau V CAP Maintenance des véhicules option A voitures particulières
CAP Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier
CAP Maintenance des véhicules option C motocycles
MC Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements
MC Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile
TP Mécanicien automobile
TP Mécanicien réparateur de cycles et motocycles
TP Mécanicien réparateur de véhicules industriels

Niveau IV Bac Pro Maintenance des véhicules option A voitures particulières
Bac Pro Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier
Bac Pro Maintenance des véhicules option C motocycles
FCIL Mécanique moteurs de compétition
FCIL Mécanique, véhicule sport et collection
FCIL Technicien de maintenance des nouvelles technologies automobiles
Technicien après vente automobile
Titre Conseiller technique cycles

TP Contrôleur technique automobile

Niveau III
BTS Maintenance des véhicules option A voitures particulières
BTS Maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier
BTS Maintenance des véhicules option C motocycles
BTS Moteurs à combustion interne
FCIL Expert automobile

Niveau II
Licence Pro Maintenance des systèmes pluritechniques spécialité organisation et management des services automobiles

Carrosserie

Niveau V
CAP Construction des carrosseries
CAP Peinture en carrosserie
CAP Réparation des carrosseries
TP Peintre en carrosserie
TP Carrossier réparateur

Niveau IV
Bac Pro Construction des carrosseries
Bac Pro Réparation des carrosseries

Niveau III
BTS Conception et réalisation de carrosserie

09 - Agroalimentaire

Niveau V
CAPA Opérateur en industries agroalimentaires
Certification professionnelle Opérateur de transformation industrielle des viandes

Niveau IV
Bac Pro Alimentation bio-industries laboratoire
Bac Pro Bio industries de transformation
BP Industries alimentaires

Niveau III
BTSA Sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques
BTSA Sciences et technologies des aliments spécialité produits laitiers
DUT Génie biologique industries alimentaires et biologiques

Niveau II
Licence Pro Gestion de la production industrielle spécialité contrôle qualité des produits alimentaires
Licence Pro Gestion de la production spécialité chargé de mission maintenance et gestion du risque industriel
Licence Pro Industrie agro-alimentaire : alimentation spécialité développement et recherches en art culinaires industrialisés
Licence Pro Industrie agro-alimentaire : gestion production et valorisation parcours management de l'innovation de production
Licence Pro Industrie agro-alimentaire : gestion production et valorisation parcours produits laitiers
Licence Pro Industrie agro-alimentaire : gestion, production et valorisation spécialité management de la production en industries agro-alimentaires

Licence Pro Industrie agro-alimentaire, alimentation spécialité management des risques industriels
Licence Pro Industrie agro-alimentaire, alimentation spécialité sécurité alimentaire, nutrition, analyses
Licence Pro Métiers de la santé : nutrition, alimentation spécialité aliments-santé
Licence Pro Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement parcours management des risques industriels en industries agro-alimentaires

10- Métiers de bouche

Niveau V	CAP Boucher CAP Boulanger CAP Charcutier-traiteur CAP Chocolatier confiseur CAP Glacier-fabricant CAP Pâtissier MC Boulangerie spécialisée MC Employé traiteur MC Pâtisserie boulangère MC Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées
Niveau IV	Bac Pro Boucher charcutier traiteur Bac Pro Boulanger-pâtissier Bac Pro Poissonnier écailler traiteur BP Boucher BP Boulanger BP Charcutier traiteur BTM Chocolatier confiseur BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur

11 - Transports - Logistique

Transports

Niveau V	CAP Agent d'accueil et de conduite routière - transport de voyageurs CAP Conducteur routier marchandises TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger TP Conducteur routier interurbain de voyageurs TP Transport routier de marchandises sur porteur TP Transport routier de marchandises sur tous véhicules
Niveau IV	Bac Pro Conducteur transport routier marchandises Bac Pro Transport MC Accueil dans les transports

Logistique

Niveau V	CAP Opérateur de service relation client et livraison CAP Opérateur logistique TP Agent magasinier TP Préparateur de commande en entrepôt
Niveau IV	Bac Pro Logistique TP Technicien en logistique d'entreposage
Niveau III	BTS Transport et prestation logistiques DUT Gestion logistique et transport TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
Niveau II	Licence Pro Logistique et pilotage des flux parcours conception et pilotage de la chaîne logistique globale Licence Pro Logistique et pilotage des flux spécialité logistique des filières alimentaires Responsable logistique

12 - Sanitaire et social

Santé : paramédical et autres domaines

Niveau V	DE Aide-soignant DE Ambulancier DE Auxiliaire de puériculture
Niveau IV	BP Préparateur en pharmacie BTM Prothésiste dentaire
Niveau III	BTMS Prothésiste dentaire BTS Analyses de biologie médicale BTS Diététique DE Ergothérapeute DE Manipulateurs en électroradiologie médicale DE Masseur-kinésithérapeute DE Pédicure podologue DTS Imagerie médicale et radiologie thérapeutique
Niveau II	Certificat de capacité d'Orthoptiste DE Cadre de santé DE Infirmier DE Infirmier anesthésiste DE Infirmier de bloc opératoire DE Puéricultrice DE Sage-femme Licence Pro Santé spécialité instrumentation et maintenance biomédicale

Social, éducatif et accompagnement des personnes

Niveau V	CAP Accompagnant éducatif petite enfance CAP Assistant technique en milieux familial et collectif DE Accompagnement éducatif et social spécialité accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire DE Accompagnement éducatif et social spécialité accompagnement de la vie en structure collective DE Accompagnement éducatif et social spécialité de la vie à domicile DE Aide médico-psychologique DE Assistant familial DE Auxiliaire de vie sociale Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes dépendantes Assistant de vie dépendance Auxiliaire de gérontologie MC Aide à domicile Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social TP Assistant de vie aux familles
Niveau IV	Bac Pro Accompagnement soins et services à la personne option A - à domicile Bac Pro Accompagnement soins et services à la personne option B - en structure Bac Pro Services aux personnes et aux territoires Bac Pro Services de proximité et vie locale DE Moniteur éducateur DE Technicien de l'intervention sociale et familiale
Niveau III	BTS Economie sociale et familiale DE Assistant de service social DE Conseiller en économie sociale et familiale DE Educateur de jeunes enfants DE Educateur spécialisé DE Educateur technique spécialisé DUT Carrières sociales animation sociale et socio-culturelle
Niveau II	DE Médiateur familial

Autres formations du sanitaire et social

Niveau III	BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social BTSA Développement, animation des territoires ruraux
Niveau II	CAFERUIS Licence Pro Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire Licence Pro Intervention sociale : management et coordination des services et structures d'aide à la personne âgée Licence Pro Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques spécialité responsable d'actions gérontologiques

13 - Gestion - Administration - Finance - Informatique

Gestion, administration

Niveau V	TP Employé administratif et d'accueil
Niveau IV	Bac Pro Gestion - administration TP Comptable assistant TP Secrétaire assistant
Niveau III	BTS Assistant de gestion PME-PMI BTS Assistant de manager BTS Comptabilité et gestion DEUST Métiers des bibliothèques et de la documentation DUT Gestion administrative et commerciale des organisations DUT Gestion des entreprises et des administrations DUT Gestion des entreprises et des administrations gestion comptable et financière DUT Gestion des entreprises et des administrations gestion des ressources humaines DUT Gestion des entreprises et des administrations gestion et management des organisations TP Assistant en ressources humaines TP Assistant commercial TP Comptable Gestionnaire TP Gestionnaire Paie
Niveau II	DCG Comptabilité et gestion Licence Pro Management des organisations spécialité entrepreneuriat Licence Pro Management des organisations spécialité management des systèmes décisionnels Licence Pro Management des organisations spécialité métiers de l'administration territoriale Licence Pro Management des organisations spécialité métiers techniques des collectivités territoriales Licence Pro Métiers de la gestion des ressources humaines : assistant Licence Pro Ressources documentaires et bases de données spécialité gestion et médiation de ressources documentaires Licence Pro Métiers de l'entrepreneuriat

Finance, assurance

Niveau IV	MC Services financiers
Niveau III	BTS Assurance BTS Banque, conseiller de clientèle (particuliers) BTS Professions immobilières TH Conseiller commercial spécialisé en assurances de personnes et produits financiers
Niveau II	Licence Pro Assurance, banque, finance : charge de clientèle Licence Pro Management des organisations spécialité statistique décisionnelle en marketing Licence Pro Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens

Informatique

Niveau IV	TP Technicien d'assistance en informatique
Niveau III	BTS Services informatiques aux organisations option A solutions d'infrastructures, systèmes et réseaux BTS Services informatiques aux organisations option B solutions logicielles et applications métiers DUT Informatique DUT Réseaux et télécommunications DUT Statistique et informatique décisionnelle Certification professionnelle de Technicien Intégrateur web TP Développeur logiciel TP Technicien supérieur de support en informatique TP Technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications d'entreprise
Niveau II	CSI Concepteur de systèmes d'information Bachelor informatique sécurité Licence Pro Métiers des réseaux et télécommunications parcours analyste en sécurité des systèmes télécommunications, réseaux et informatiques Licence Pro Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux parcours intégration des systèmes voix et données Licence Pro Métiers de l'informatique : conception développement et test de logiciels parcours sécurité des systèmes d'information : intégration et maintenance applicative Licence Pro Métiers de l'informatique : systèmes d'informations et gestion de données parcours conception de solutions décisionnelles Licence Pro Métiers des réseaux informatiques et télécommunications parcours réseaux informatiques mobilité et sécurité Licence Pro Réseaux et télécommunications spécialité administration et gestion des systèmes et réseaux informatiques pour les petites et moyennes organisations Licence Pro Réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux Licence Pro Santé spécialité statistique et informatique pour la santé POST DUT Informatique Titre Administrateur systèmes et réseaux TP Concepteur-développeur informatique

Juridique

Niveau III	BTS Notariat DUT Carrières juridiques
Niveau II	Licence Pro Activités juridiques spécialité métiers du notariat Licence Pro Métiers du notariat

Enseignement, formation

Niveau III	DEUST Usages socio éducatifs des nouvelles technologies de l'information et de la communication TP Formateur professionnel d'adultes TP Enseignant de la conduite et de la sécurité routière
Niveau II	Licence Pro Intervention sociale spécialité métiers de la formation individualisée et de l'insertion Licence Pro Intervention sociale spécialité usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication Responsable de dispositifs de formation

14 - Hôtellerie - Restauration - Tourisme

Hôtellerie, service en salle

Niveau V	CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant MC Employé barman MC Sommellerie TP Serveur en restauration TP Agent d'hôtellerie
Niveau IV	Bac Pro Commercialisation et services en restauration BP Arts du service et commercialisation en restauration FCIL Restauration clientèle anglophone MC Accueil-réception MC Organisateur de réception Titre Technicien conseil en commercialisation des vins TP Réceptionniste en hôtellerie
Niveau III	BTS Hôtellerie, restauration option B : art culinaire, art de la table et du service

Cuisine

Niveau V	CAP Agent polyvalent de restauration CAP Cuisine CTM Crêpier FCIL Restauration produits de la mer MC Art de la cuisine allégée MC Cuisinier en desserts de restaurant Crêpier TP Agent de restauration TP Cuisinier
Niveau IV	Bac Pro Cuisine BP Arts de la cuisine TP Responsable de cuisine en restauration collective

Niveau III TP Gérant en restauration collective

Sans Niveau CQP commis de cuisine
CQP Crêpier
CQP Pizzaiolo

Tourisme

Niveau V TP Agent d'accueil touristique
CS Tourisme vert

Niveau IV Titre Animateur loisir-tourisme
TP Accompagnateur de tourisme
TP Animateur d'activités touristiques et de loisirs

Niveau III BTS Hôtellerie, restauration option A : mercatique et gestion hôtelière
BTS Responsable de l'hébergement à référentiel commun européen
BTS Tourisme
Titre Assistant manager en tourisme hôtellerie restauration
TP Responsable d'établissement touristique

Niveau II Licence Pro Développement et protection du patrimoine culturel spécialité tourisme et marketing territorial et patrimonial
Licence Pro Hôtellerie et tourisme spécialité valorisation des ressources touristiques
Licence Pro Métiers du tourisme et des loisirs spécialité conception de produits touristiques et valorisation des territoires
Licence Pro Métiers du tourisme et des loisirs spécialité hébergement et environnement touristiques

15 - Arts, spectacles et design

Arts et design

Niveau V CAP Art et techniques de la bijouterie joaillerie
CAP Arts du bois option A : sculpteur ornemaniste
CAP Orfèvre
CAP Ebéniste
CAP Horlogerie
CAP Signalétique et décors graphiques
CAP Souffleur de verre option enseignes lumineuses
CAP Staffeur ornemaniste
CAP Tapissier d'ameublement en décor
CAP Tapissier d'ameublement en siège
FCIL Restauration meubles anciens

Niveau IV	Bac Pro Artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel Bac Pro Artisanat et métiers d'art option : communication visuelle pluri-média Bac Pro Artisanat et métiers d'art option : ébéniste Bac Pro Artisanat et métiers d'art option : métiers de l'enseigne et de la signalétique Bac Pro Artisanat et métiers d'art option : tapissier d'ameublement BMA Ebéniste BMA Graphisme et décor option A : graphiste en lettres et décor BMA Graphisme et décor option B : décorateur de surfaces et volumes BMA Horlogerie BMA Staff et matériaux associés BTM Ebéniste FCIL Horlogerie
Niveau III	BTS Design d'espace BTS Design de produits BTS Design graphique option A communications et médias imprimés BTS Design graphique option B communications et médias numériques DMA Horlogerie CQP Horloger rhabilleur
Niveau II	Diplôme National Métiers d'Arts et Design
Sans niveau	CQP Conducteur de machines à imprimer d'exploitation simple offset CQP Technicien Horloger

Spectacles

Niveau IV	BT Métiers de la musique Diplôme Technicien des métiers du spectacle option techniques de l'habillage FCIL Métiers de la musique option son Certification professionnelle de Technicien son et lumière du spectacle vivant
Niveau III	BTS Métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image BTS Métiers de l'audiovisuel option métiers du montage et de la postproduction BTS Métiers de l'audiovisuel option métiers du son DEUST Technicien des médias interactifs et communicants Musicien des musiques modales de tradition savantes et populaires Certification professionnelle de Technicien audiovisuel
Niveau II	Licence Pro Métiers de l'édition spécialité conception graphique multimédia

16 - Sport - Animation

Sport

Niveau V	BAPAAT Activités équestres
Niveau IV	BPJEPS Activités physiques pour tous BPJEPS Spécialité activités aquatiques et de la natation BPJEPS Spécialité activités nautiques BPJEPS Spécialité activités sports collectifs BPJEPS Spécialité animateur mention loisirs tous publics BPJEPS Spécialité éducateur sportif mention activités de la forme
Niveau III	DEJEPS Perfectionnement sportif mention tennis DEUST Métiers de la forme
Niveau II	Licence Pro Activités sportives spécialité gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs Licence Pro Activités sportives spécialité métiers de la forme Licence Pro Gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs spécialité activités acrobatiques, arts de la piste, arts de la rue Licence Pro Gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs spécialité nautisme

17 - Commerce - Vente

Commerce, distribution

Niveau V	CAP Employé de commerce multi-spécialités
Niveau IV	Bac Pro Commerce FCIL Vente représentation automobile Titre Responsable de rayon de grande surface TP Commercial TP Conseiller relation client à distance
Niveau III	BTS Commerce international BTS Management des unités commerciales BTS Négociation et relation client DUT Techniques de commercialisation TH Gestionnaire commercial, spécialisé sport TH Gestionnaire d'unité commerciale Titre Animateur e-commerce
Niveau II	Licence Pro Commerce spécialité assistant export trilingue Licence Pro Commerce et distribution spécialité métiers de la boucherie

Licence Pro Commerce et distribution spécialité produits alimentaires
 Licence Pro Commerce spécialité chef de secteur commercial - marketing et merchandising des produits alimentaires
 Licence Pro Commerce spécialité commerce en ligne
 Licence Pro Commerce spécialité commerce et distribution
 Licence Pro Commerce spécialité commercialisation des biens et services industriels
 Licence Pro Commerce spécialité commercialisation des produits alimentaires parcours marketing communication vente
 Licence Pro Commerce spécialité distribution, management et gestion de rayon
 Licence Pro Commerce spécialité gestionnaire import export
 Licence Pro Commerce spécialité management des activités commerciales parcours commerce et distribution
 Licence Pro Commerce spécialité management informatique et commerciale de la relation client, relation fournisseur au niveau national et international
 Licence Pro Management des organisations spécialité management de l'équipe commerciale
 Licence Pro Métiers du commerce international
 Titre Chargé d'affaires en hautes technologies
 TP Manager d'univers marchand
 Titre Responsable de centre de profit en distribution

Technico-commercial

Niveau IV	Bac Pro Technicien conseil vente en alimentation Bac Pro Technicien conseil vente en animalerie Bac Pro Technicien conseil vente en produits de jardin FCIL Technico commercial équipement maison
Niveau III	BTS Technico-commercial BTSA Technico-commercial spécialité agrofournitures BTSA Technico-commercial spécialité animaux d'élevage et de compagnie BTSA Technico-commercial spécialité boissons vins et spiritueux BTSA Technico-commercial spécialité produits alimentaires BTSA Technico-commercial spécialité végétaux d'ornements CSA Responsable technico commercial en agroéquipement CSA Responsable technico commercial en agrofournitures CSA Responsable technico commercial : fruits et légumes TP Négociateur technico-commercial
Niveau II	Licence Pro Métiers de l'emballage et du conditionnement spécialité technico-commercial en emballage et conditionnement Licence Pro Commerce spécialité technico-commercial en éco-construction et recyclage des matériaux

Vente

Niveau V	CAP Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires CAP Employé de vente spécialisé option B : produits d'équipement courant CAP Fleuriste
----------	---

	CAP Métier du pressing CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles MC Vendeur spécialisé en alimentation TP Employé commercial en magasin option produits frais TP Vendeur conseil en magasin
Niveau IV	Bac Pro Accueil - relation clients et usagers Bac Pro Optique lunetterie Bac Pro Vente (prospection - négociation - suivi de clientèle) BP Fleuriste MC Vendeur conseil en produits techniques de l'habitat TH Conseil et commercialisation des vins TH Vendeur de l'électrodomestique et du multimédia
Niveau III	BTS Opticien lunetier
Niveau II	TH Responsable de secteur de la distribution option alimentation jardinage animalerie

18 - Environnement - Propreté - Sécurité

Environnement

Niveau IV	Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune
Niveau III	BTS Métiers de l'eau BTS Métiers des services à l'environnement BTSA Gestion et maîtrise de l'eau BTSA Gestion et protection de la nature DUT Génie biologique génie de l'environnement DUT Hygiène sécurité environnement FCIL Maîtrise énergie renouvelable
Niveau II	Licence Pro Génie des procédés pour l'environnement spécialité génie de l'assainissement et des systèmes de traitements des eaux Licence Pro Génie des procédés pour l'environnement parcours procédés de traitement et de valorisation des rejets Licence Pro Sécurité des biens et des personnes spécialité coordonnateur qualité, santé-sécurité, environnement TH Responsable management durable qualité sécurité environnement

Propreté

Niveau V	CAP Agent de propreté et d'hygiène CAP Maintenance et hygiène des locaux TP Agent de propreté et d'hygiène
----------	--

Niveau IV	Bac Pro Hygiène, propreté, stérilisation Bac Pro Pressing et blanchisserie
Niveau II	TH Responsable de service hygiène propreté et services

Sécurité

Niveau V	Agent de sécurité conducteur de chien d'intervention Agent de prévention et de sécurité en évènementiel CAP Agent de sécurité CAP Gardien d'immeuble MC Sécurité civile et d'entreprise
Niveau IV	Bac Pro Métiers de la sécurité BP Agent technique de prévention et de sécurité Titre Moniteur en sécurité privée

19 - Soins personnels

Coiffure

Niveau V	CAP Coiffure MC Coiffure coupe couleur
Niveau IV	BP Coiffure
Niveau III	BM Coiffure BTS Métiers de la coiffure

Esthétique

Niveau V	CAP Esthétique cosmétique parfumerie
Niveau IV	Bac Pro Esthétique cosmétique parfumerie BP Esthétique cosmétique parfumerie
Niveau III	BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option A : management BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option B : formation-marques BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie, option C : cosmétologie

20 - Communication et techniques graphiques

Communication

Niveau IV	BTM Photographe
Niveau III	BTS Communication DUT Information communication DUT Information communication communication des organisations DUT Information communication journalisme
Niveau II	Licence Pro Activités et techniques de communication spécialité assistance stratégique des relations clients des entreprises de communication et d'information Licence Pro Activités et techniques de communication spécialité journalisme Licence Pro Techniques et activités de l'image et du son spécialité convergence internet audiovisuel numérique Licence Pro Techniques et activités de l'image et du son spécialité gestion de la production audiovisuelle multimédia ou événementielle POST DUT Sciences de l'information et la communication

Techniques graphiques

Niveau V	CAP Sérigraphie industrielle
Niveau IV	Bac Pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia option A productions graphiques Bac Pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia option B productions imprimées
Niveau III	BTS Etude de réalisation d'un projet de communication option A étude de réalisation de produits plurimédia BTS Etude de réalisation d'un projet de communication option B étude de réalisation de produits imprimés

21 - Textile - Habillement - Cuir

Niveau V	CAP Métiers de la mode - vêtement flou
Niveau IV	Bac Pro Métiers de la mode - vêtement Bac Pro Métiers du cuir option maroquinerie
Niveau III	BTS Métiers de la mode-vêtements BTS Métiers de la mode-chaussure et maroquinerie
Sans niveau	CQP de sellier nautique CQP de voilier nautique

22 - Industrie de process

Chimie, laboratoire

Niveau V	CAP Employé technique de laboratoire
Niveau IV	Bac Pro Laboratoire contrôle qualité TH Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie
Niveau III	BTS Bioanalyses et contrôle BTS Biotechnologies BTSA Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques DUT Chimie option chimie analytique et de synthèse DUT Chimie option chimie industrielle DUT Génie biologique analyses biologiques et biochimiques DUT Génie chimique - génie des procédés bio - procédés DUT Mesures physiques DUT Science et génie des matériaux
Niveau II	Licence Pro Biotechnologies spécialité développement produits cosmétiques et de santé Licence Pro Gestion de la production industrielle : management de la logistique, de l'organisation, de la gestion industrielle et de la qualité Licence Pro Gestion de la production industrielle spécialité animateur qualité sécurité environnement Licence Pro Gestion de la production industrielle spécialité chargé de mission maintenance et gestion du risque industriel Licence Pro Transformations industrielles spécialité instrumentation pour l'exploration et l'exploitation pétrolières POST DUT Sciences et technologie industrielle

Plastiques, composites

Niveau IV	Bac Pro Plastiques et composites
Niveau III	BTS Europlastic et composites, option pilotage et optimisation de la production BTS Europlastic et composites, option conception outillage
Niveau II	Licence Pro Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux spécialité conception et fabrication de structures en matériaux composites Licence Pro Plasturgie et matériaux composites spécialité innovation, développement et management des process