

# Diagnostic Loire / Haute-Loire pour la Région et l'Éducation Nationale

NOVEMBRE 2021



## Objet de la commande

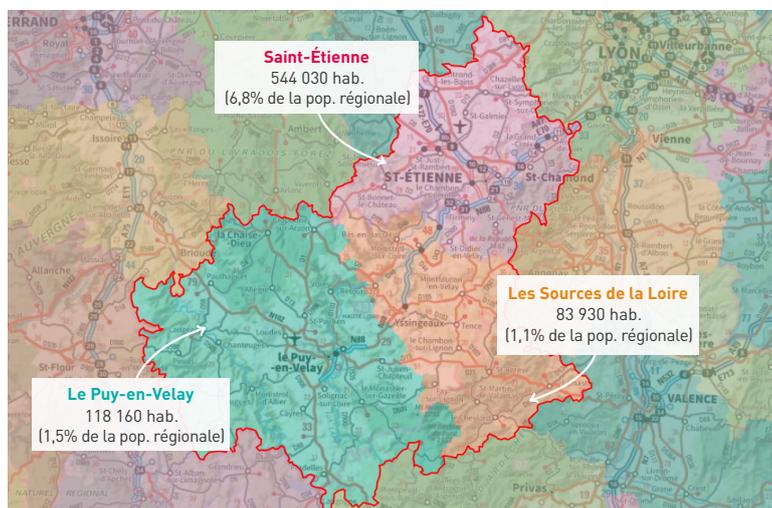
L'évolution de la carte des formations professionnelles initiales est un enjeu stratégique pour la Région et l'Éducation Nationale, et nécessite des diagnostics territoriaux approfondis. Ce diagnostic, réalisé par Via Compétences, fournit un 1<sup>er</sup> niveau d'analyse des enjeux emploi-formation du territoire, basé sur l'analyse statistique des besoins socio-économiques, des mobilités et de l'évolution démographique.

Ces enjeux ont été partagés avec d'autres acteurs locaux (délégation Pôle emploi, délégation DREETS) lors d'une réunion au cours de laquelle des préconisations et pistes d'actions ont été envisagées. Cette synthèse présente les principaux éléments du portrait socio-économique du territoire et un résumé des analyses produites dans le cadre du diagnostic, articulées autour de 3 questions. Des annexes complètent ce document.

## Portrait socio-économique

Le périmètre d'étude a été circonscrit aux zones d'emploi (ZE), actualisées en 2020. La plupart des indicateurs présentés le sont par ZE, d'autres le sont par département (lorsque la déclinaison par ZE n'était pas possible).

**3 zones d'emploi constituent ainsi notre périmètre : celles de Saint-Étienne, des Sources de la Loire et du Puy-en-Velay.**



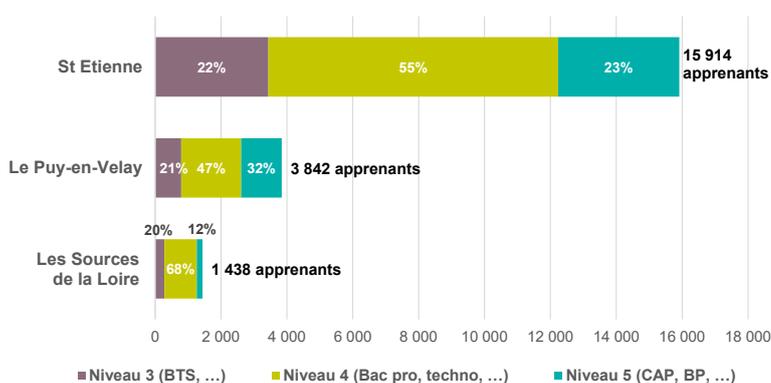
Source : Observatoire des territoires, ANCT 2021

	Saint-Étienne	Le Puy-en-Velay	Les Sources de la Loire
Territoire et démographie	<p><b>Un territoire assez petit</b> (1 892 km<sup>2</sup> soit 2,7% de la superficie de la région) mais très densément peuplé (287,5 hab./km<sup>2</sup>).</p> <p><b>Une croissance démographique positive</b> mais plus faible qu'en région (+ 0,3%/an entre 2012 et 2017), uniquement due au solde naturel positif (+0,3%/an).</p>	<p><b>Un territoire vaste</b> (3 485 km<sup>2</sup> soit 5% de la superficie de la région), à faible densité de population (34 hab./km<sup>2</sup> contre 114 en région).</p> <p><b>La population est stable entre 2012 et 2017</b> (+0,6% en région) : les arrivées sur le territoire, plus nombreuses que les départs (solde migratoire : +0,3%/an), ne parviennent pas à compenser le solde naturel négatif (-0,3%/an).</p>	<p><b>Un territoire assez petit</b> (1795 km<sup>2</sup> soit 2,6% de la superficie de la région) et à faible densité de population (46,8 hab./km<sup>2</sup>).</p> <p><b>La population est stable entre 2012 et 2017</b> : les arrivées sur le territoire sont plus nombreuses que les départs (+0,2%/an) mais elles ne compensent pas le fait que les décès soient supérieurs au nombre de naissances (solde naturel de -0,2%/an).</p>

	Saint-Étienne	Le Puy-en-Velay	Les Sources de la Loire
 <b>Part des jeunes</b>	<b>Population jeune</b> , part des moins de 25 ans stable entre 2007 et 2017. En comparaison au niveau régional, les jeunes (15-24 ans) sont : - <b>souvent actifs en emploi</b> , + <b>souvent étudiants</b> , + <b>souvent au chômage</b> qu'en région.	<b>Faible part des jeunes</b> dans la population, en baisse entre 2007 et 2017. En comparaison au niveau régional, les jeunes (15-24 ans) sont : + <b>souvent actifs en emploi</b> , - <b>souvent étudiants</b> qu'en région.	<b>Faible part des jeunes</b> dans la population, en baisse entre 2007 et 2017. En comparaison au niveau régional, les jeunes (15-24 ans) sont : + <b>souvent actifs en emploi</b> , - <b>souvent étudiants</b> , - <b>souvent au chômage</b> qu'en région.
 <b>Taux de pauvreté</b>	<b>Nettement supérieur</b> à la moyenne régionale (15,9% contre 12,7%). <b>Revenu médian faible.</b>	<b>Supérieur</b> à la moyenne régionale (13,8%). <b>Revenu médian faible.</b>	<b>Faible</b> par rapport à la moyenne régionale (11,1%). <b>Revenu médian faible.</b>
 <b>Nombre d'emplois (2007 - 2017)</b>	<b>Légère baisse</b> (-0,9%).	<b>Faible croissance</b> (+2,5% contre +5,1% en région).	<b>Baisse</b> (-1,9%).
 <b>Personnes actives en emploi : CSP</b>	Par rapport à l'ensemble de la région, une proportion : - <b>plus élevée d'ouvriers</b> , - <b>moins de cadres.</b>	Une proportion : - <b>plus élevée d'agriculteurs, d'employés et d'artisans commerçants</b> , - <b>moins élevée de cadres et de professions intermédiaires.</b>	Une proportion : - <b>plus élevée d'ouvriers</b> , - <b>moins de cadres.</b>
 <b>Secteurs davantage représentés</b>	<b>Le secteur industriel</b> est plus présent sur la zone d'emploi qu'au niveau régional. Une des spécificités du territoire est la présence d' <b>entreprises de fabrication de textile</b> (telle que Sigvaris ou Satab), <b>de produits métalliques</b> (telle qu'Aubert & Duval ou Linamar) qui emploient en proportion plus de salariés qu'au niveau régional.  Les salariés travaillant à l' <b>activité des sièges sociaux</b> sont également surreprésentés, notamment en raison de la présence du siège social du <b>groupe Casino</b> sur le territoire.	<b>Le secteur industriel</b> est plus présent sur la zone d'emploi qu'au niveau régional. Le territoire se caractérise par une présence plus marquée des <b>industries du cuir et de la chaussure</b> (Maroquinerie du Puy, Tanneries du Puy), des <b>entreprises de fabrication de produits en caoutchouc ou plastique</b> (telle que Michelin) ou des <b>industries agroalimentaires.</b>  Les salariés travaillant dans le <b>secteur de l'hébergement médico-social et social</b> sont également surreprésentés (en lien avec la structure par âge de la population).	<b>Le secteur industriel</b> est plus présent sur la zone d'emploi qu'au niveau régional. Les entreprises de <b>fabrication de textile</b> (comme les moulinages de Riotord), <b>de fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</b> (comme Barbier ou Leygatech), <b>de fabrication d'articles en bois</b> (Scierie Moulin, ...) ainsi que les industries <b>manufacturières</b> (l'Atelier du réservoir, par exemple) et <b>agroalimentaires</b> (Fromagère de la Vallée de l'Ance, Salaisons du Lignon, ...) emploient davantage de salariés, en proportion, qu'au niveau régional.

## Les effectifs en formation

Effectifs d'apprenants en formation technico-professionnelle du CAP au BTS, en 2019-2020



L'évolution récente (de 2017-18 à 2019-20) des effectifs en formation sur le champ de la formation professionnelle et technologique du CAP au BTS montre une augmentation des effectifs sur la ZE de Saint-Étienne (+430 jeunes soit +3%), une augmentation sur celle des Sources de la Loire (+80 apprenants, représentant +6%) et une stabilité sur celle du Puy-en-Velay.

L'apprentissage se développe sur l'ensemble des ZE d'étude : ses effectifs progressent de +16% dans la ZE de Saint-Étienne (limitée à la Loire) pour atteindre 3 570 jeunes. Ils progressent également de +12% sur celle du Puy-en-Velay (pour s'établir à 1 440) et ils doublent sur la ZE des Sources de la Loire pour atteindre 140 apprentis en 2019.

Production : GIP Via Compétences - CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes. Sources : Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon, DRAAF, DREES.

Champ : Effectifs d'apprenants (EN, DRAAF) sous statut scolaire ou en apprentissage et effectifs d'apprenants en formations du sanitaire et social, du niveau CAP au BTS (exclusion des formations universitaires et des formations générales). Seules les formations présentes sur le périmètre de la Loire (ZE de Saint-Étienne) et de la Haute-Loire (ZE des Sources de la Loire et du Puy-en-Velay) sont prises en compte.

## Question 1

Comment l'offre de formation répond-elle aux besoins économiques des territoires ?

Comment contribue-t-elle à des parcours de formations qui visent l'insertion professionnelle ?

## Les métiers spécifiques du territoire

**La Loire et la Haute-Loire se démarquent par la forte présence de l'industrie.**

- Dans la Loire, les métiers des industries graphiques, la métallurgie, la mécanique et le textile et le cuir sont plus représentés qu'en région.
- En Haute-Loire, les métiers des matériaux souples, bois et industries graphiques, ceux des industries de process et du travail des métaux sont plus présents qu'en région. Les métiers de l'agriculture sont également plus représentés.
- Les 2 départements comptent également une part plus importante d'emplois dans la santé (infirmiers dans la Loire, aides-soignants en Haute-Loire) qu'en région.

## LES MÉTIERS À FORTS ENJEUX IDENTIFIÉS

**Les métiers relevés comme à forts enjeux sont soit les plus fréquents sur le territoire, soit spécifiques<sup>1</sup> et pour lesquels une tension « structurelle »<sup>2</sup> est observée avec un besoin de main d'œuvre significatif.** Pour ces métiers, l'offre de formation existante sur le département et sur les zones d'emploi (zones circonscrites au périmètre départemental) est détaillée. Elle permet d'appréhender les enjeux de formation autour de ces métiers.

Limite de l'analyse : les indicateurs sur les principaux métiers, la tension sur les métiers étaient uniquement disponibles au niveau départemental.

**Dans la Loire, 2 types de métiers ont été relevés comme à forts enjeux : les métiers de la mécanique et du travail des métaux et ceux du textile et du cuir.**



### Les métiers de la mécanique et du travail des métaux

**Les métiers du travail des métaux** (ouvriers qualifiés et non qualifiés) sont plus représentés dans la Loire que dans l'ensemble de la région : 5 940 personnes en emploi d'ouvriers en 2017, soit 2,1 % des emplois de la Loire (1,3% en région).

Ces métiers sont structurellement en tension notamment **en raison de la forte intensité des embauches, du manque de main d'œuvre disponible** (en particulier pour les ouvriers qualifiés), **du fort lien emploi-formation et de l'inadéquation géographique de l'offre et de la demande** (hormis pour les OQ travaillant dans le formage du métal). De plus, les conditions de travail contraignantes de ces métiers peuvent être facteurs de tensions.

**Les métiers de la mécanique** représentent 3% des emplois du département en 2017 (2,4% au niveau régional). Ils sont également en tension structurelle sur le territoire **en raison du manque de main d'œuvre disponible et de l'inadéquation géographique de l'offre et de la demande**. Pour 2021, les intentions d'embauche sont nombreuses dans ce domaine professionnel et plus représentées dans la Loire qu'au niveau régional : 1 070 projets de recrutements, soit 4,8% des intentions d'embauche (2,6% en région).

Au niveau des formations, plus de 900 apprenants étudient dans la Loire dans des formations menant à ces métiers en 2019-2020 dont la moitié en établissements privés. Près de 6 sur 10 sont en formation de niveau Bac, 20% sont en BTS. À noter qu'un DUT Génie Mécanique et productique est également présent à Saint-Étienne (362 étudiants).

80% des apprenants étudient dans la ZE de Saint-Étienne. Les formations à ce domaine professionnel constituent une spécificité de la ZE (4,5% des apprenants de niveau CAP à BTS de la ZE, contre 3,1% en région). Selon les données d'Affelnet (cf. Sources utilisées), deux formations apparaissent comme tendues (taux de satisfaction des vœux 1 inférieur à 50%) :

- > le CAP Réalisation industrielle chaudronnerie/soudage,
- > la 2<sup>nd</sup>e Pro Techniques de chaudronnerie industrielle.

### Enjeux sur les formations

Au vu de ces éléments, les formations en chaudronnerie pourraient être relevées comme en tension en 2019 (faible taux de satisfaction des vœux 1). Les CAP ainsi que les bacs professionnels menant aux métiers de la mécanique et du travail des métaux (ouvriers qualifiés) pourraient également être relevés comme à enjeux (intentions de recrutement nombreuses pour ces métiers sur des postes faiblement qualifiés, et métiers en tension structurelle).

<sup>1</sup> Plus représentés sur le territoire que sur l'ensemble de la région

<sup>2</sup> L'indicateur principal de tension proposé par la DARES est de 4 ou 5 entre 2017 et 2019 en Haute-Loire, et est de 4 ou 5 entre 2016 et 2019 dans la Loire (volume d'emplois plus important).



## Les métiers du textile et du cuir

Bien qu'affichant un volume d'emplois plus limité, les métiers d'ouvriers (qualifiés ou non) sont plus représentés dans la Loire qu'au niveau régional (2 500 personnes en emploi en 2017 soit 1% des emplois du département contre 0,4% en région).

**Une tension est observée pour les ouvriers non qualifiés en raison des conditions de travail contraignantes, une forte intensité d'embauches et une inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emploi.** En 2021, 180 recrutements sont envisagés. Quant aux ouvriers qualifiés du textile et du cuir, les intentions d'embauche sont relativement plus nombreuses dans la Loire qu'elles ne le sont au niveau régional (150 intentions d'embauche soit 0,7%, contre 0,1%).

Seules 3 types de formation menant aux métiers du textile et du cuir sont dispensées dans le département : des CAP Métiers de la mode – Vêtement Flou et des Bac Pro Métiers de la mode – vêtements et un BTS Métiers de la mode, proposé par un établissement de la ZE de Roanne (en apprentissage).

À la rentrée scolaire 2019, 160 apprenants sont formés aux métiers de la mode dans la ZE de Saint-Étienne limitée à la Loire (soit 80% des formés de CAP/Bac Pro de la Loire), répartis dans 2 établissements. Aucun n'est en apprentissage. En termes de tension sur les formations, le CAP Métiers de la mode est tendu (taux de satisfaction des vœux 1 à 61% en 2019 sur 18 candidats), le Bac Pro ne l'est pas (plus de 80% des élèves ayant demandé cette formation en vœu 1 sont acceptés).

### Enjeux sur les formations

Les formations de niveau CAP pourraient être considérées comme un enjeu du territoire (tension sur ces formations en 2019, qui se conjugue à une forte tension sur l'emploi des ouvriers du textile et du cuir).

A Pôle emploi, les métiers du textile et du cuir font l'objet de nombreuses offres d'emploi dans les 2 départements : des formations aux demandeurs d'emploi ont été mises en œuvre dans la Loire et en Haute-Loire.

**En Haute-Loire, la grande majorité des métiers retenus correspondent à des premiers niveaux de qualification, seuls deux correspondent à des métiers de CSP supérieures.**



## Les ouvriers qualifiés et non qualifiés des industries de process

Ces métiers sont spécifiques au territoire (3 600 emplois soit 4,5% des emplois du département contre 2,4% en région) et structurellement tendus. **Cette tension est due à la forte intensité des embauches, à la non-durabilité des emplois** (en particulier des ONQ), **aux conditions de travail contraignantes et à l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande.** Les projets de recrutements y sont nombreux, surtout sur des emplois d'ouvrier non qualifiés.

L'offre de formation en Haute-Loire est variée, du niveau CAP au BTS, avec 13 types de formations accueillant 360 apprenants, surtout au niveau bac. Géographiquement, les apprenants sont essentiellement scolarisés sur la ZE du Puy-en-Velay (80%).

### Enjeux sur les formations

Il semblerait qu'il n'y ait pas d'enjeu particulier sur les formations pouvant menant à l'exercice de ces métiers ; même s'il est à souligner que les formations proposées se concentrent avant tout dans la zone du Puy et sont peu nombreuses dans les Sources de la Loire.



## Les ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

Au sein du domaine de métiers de la mécanique et du travail des métaux, **le métier d'ouvriers non qualifiés de la mécanique est structurellement tendu en raison du manque de main d'œuvre disponible, de l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire mais également des conditions de travail contraignantes.** Ils représentent 1 020 emplois. La tension concernant les autres métiers de ce domaine n'est pas évaluée en raison du faible volume d'emplois.

Cinq formations existent dans le département : elles accueillent 146 apprenants, exclusivement dans le travail des métaux et la conception des processus de réalisation des produits.

Les 2/3 des apprenants se forment dans la ZE des Sources de la Loire, 1/3 dans celle du Puy-en-Velay.

### Enjeux sur les formations

Les formations sur le segment de la mécanique pourraient être considérées comme un enjeu du territoire du fait de l'absence de formation sur le département.

Les formations dans le travail des métaux sont par ailleurs moins représentées dans le Puy-en-Velay que dans la région, alors qu'elles mènent à des métiers spécifiques au territoire (ouvriers travaillant par enlèvement ou formage de métal).

Selon Pôle emploi, les métiers de la mécanique sont à enjeux et peu de demandeurs d'emploi se positionnent dans ce domaine.



## Les aides à domicile et aide-ménagères

Ces métiers sont plus représentés à l'échelle départementale que régionale (1 860 emplois soit 2,3% des emplois de Haute-Loire, contre 1,8% au niveau régional).

**Ces métiers, en forte tension depuis 2013, sont confrontés à la non-durabilité de l'emploi et à un manque de main d'œuvre disponible.** Près de 500 élèves suivent des formations menant à ces métiers, dont les 2/3 en établissements privés.

La majorité des formations menant à ces métiers sont de niveau bac (78% en bac pro accompagnement soins et services aux personnes ou en bac pro services aux personnes et aux territoires) puis de niveau CAP. Aucun apprenant n'est en apprentissage. Une certaine pression pour entrer en 2<sup>nde</sup> professionnelle est observée (uniquement mesurable pour les établissements publics).

### Enjeux sur les formations

Les éléments partagés ne permettent pas de relever d'enjeu particulier dans ces formations actuellement.



## Les cuisiniers, bouchers-charcutiers-boulangers, les employés de la restauration et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration

Ces métiers ne sont pas plus représentés en Haute-Loire que sur l'ensemble de la région mais **ils sont structurellement en tension en raison d'une forte intensité des embauches et des conditions de travail contraignantes.**

Pour les bouchers, charcutiers, boulangers, un manque de main d'œuvre est constaté, en lien probablement avec le fort lien emploi-formation (également observé pour le métier de cuisinier). Pour les cuisiniers et les employés-agents de maîtrise, la non-durabilité de l'emploi est un facteur de tension.

De nombreuses formations allant du CAP au Bac pro sont dispensées sur le département sur les 3 métiers.

Les formations menant aux métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation, en particulier les formations aux métiers de bouchers, charcutiers et boulangers (exclusivement présentes dans la ZE du Puy-en-Velay) sont plus représentées en Haute-Loire qu'au niveau régional.

### Enjeux sur les formations

Les formations en cuisine pourraient être relevées comme un enjeu du territoire car la tension y est forte et les besoins de recrutements sont nombreux.

Par ailleurs, selon le témoignage de proviseurs, si les formations en cuisine sont attractives, une déperdition des formés s'observe dès les premières années suivant la formation. En effet, une partie des apprenants en cuisine arrêtent leur métier et se réorientent après quelques années d'exercice (conditions de travail contraignantes). En parallèle, les formations en cuisine attirent un public adulte, en reconversion (ce qui questionne sur la capacité des organismes de formation continue à accueillir ces publics).

On peut retenir également qu'aucune formation en boucherie, charcuterie, boulangerie n'est dispensée dans la ZE des Sources de la Loire. Cependant, la part d'élèves suivant des formations dans ce domaine est deux fois plus élevée dans la zone du Puy qu'au niveau régional.

Pour Pôle emploi, les métiers de l'hôtellerie-restauration et les métiers de bouche sont aussi des métiers à enjeux ; la crise sanitaire a modifié les enjeux au sein des métiers de l'hôtellerie-restauration. De plus, en 2021, de nombreuses offres d'emploi restent non pourvues notamment dans l'hôtellerie-restauration. Le nombre d'offres d'emploi retrouve son niveau d'avant crise, cependant les demandeurs d'emploi dans ce domaine sont moins nombreux. Une partie des actifs qui travaillaient dans ce secteur se sont réorientés durant la crise sanitaire et ne travaillent plus dans ce domaine professionnel.



## Attachés commerciaux et cadres commerciaux

Bien que moins représentés en Haute-Loire qu'au niveau régional, les métiers d'attachés commerciaux et de cadres commerciaux sont les seuls métiers relevant de CSP+ qui ressortent comme structurellement en tension (NB : la tension n'est pas évaluée dans la majorité des autres métiers de CSP+, faute de volumes suffisants).

Le métier d'attaché commercial est confronté à un manque de main d'œuvre.

5 établissements dispensent 2 BTS (BTS Négociation et digitalisation de la relation client présents dans les 2 ZE et BTS technico-commercial présent uniquement dans les Sources de la Loire) accueillant 130 apprenants dont plus ¼ sont en apprentissage en 2019.

### Enjeux sur les formations

Les éléments partagés ne permettent pas de relever d'enjeu particulier dans ces formations actuellement.

## EN CONCLUSION

La famille des métiers de la mécanique et du travail des métaux représente un fort enjeu sur les 2 départements. Dans la Loire, une tension sur le marché du travail s'observe sur l'ensemble des métiers de cette famille, tandis qu'elle concerne surtout le métier d'ouvriers qualifiés de la mécanique en Haute-Loire. Quant aux autres métiers considérés comme à enjeu, ils varient d'un département à l'autre et sont globalement des métiers relevant des premiers niveaux de qualification (mis à part les attachés commerciaux/cadres commerciaux).

La crise de la covid-19 a contribué à un renforcement de la tension sur les métiers et a élargi le champ des métiers en tension. En 2021, de nombreuses offres d'emploi restent non pourvues. La crise a également modifié les enjeux autour de la formation et a conduit à la mise en place de nouvelles formations (notamment la mise en place d'actions auprès des jeunes et le développement de formations courtes).

### Préconisations :

- **Travailler davantage avec les employeurs afin de connaître les profils recherchés** : un des facteurs de tension est l'inadéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles recherchées par les employeurs. Pour ce faire, plusieurs pistes peuvent être considérées :
  - > Élargir les établissements partenaires du nouveau CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications) Industrie et Design aux établissements du Puy-en-Velay.
  - > Les comités locaux école-entreprise (CLEE) pourraient contribuer à rapprocher plus finement à l'échelle de leurs territoires l'expression du besoin en compétences émanant des entreprises et l'accompagnement des jeunes à l'insertion sur les métiers en tension.
- **Afin de limiter la déperdition des personnes formées à l'issue de leur formation** (un des facteurs explicatifs de la tension sur les métiers), plusieurs leviers d'action sont suggérés :
  - > Considérer la formation tout au long de la vie notamment sur les métiers de la cuisine ou la mécanique. Cibler des publics variés.
  - > Mobiliser le module « insertion professionnelle » proposé aux élèves de terminale.
  - > Colorer certaines formations afin d'apporter une réponse locale.

- **Travailler sur l'attractivité des formations et des métiers notamment avec les collèves** : informer les élèves, les familles, les professeurs principaux etc. sur les métiers à enjeux du territoire et revaloriser l'image de certaines formations. Définir les niveaux de concertation pertinents (CLEE, CMQ...).
- **Développer l'apprentissage de manière ciblée, non systématique.** Exemple : les sortants de BTS n'ont pas le même profil selon qu'ils sortent d'une formation en voie scolaire ou d'une formation en apprentissage. Les premiers ont une vision plus globale alors que les seconds répondent à des besoins opérationnels de l'entreprise.
- **Travailler davantage à la complémentarité des voies de formation** (formation initiale, apprentissage et formation continue).

Des analyses complémentaires ont été produites à la demande du Comité de pilotage, elles figurent dans le document d'annexes :

- Les métiers qui recrutent le plus sans être spécifiques au territoire ;
- Les métiers auxquels on forme davantage mais aux enjeux économiques plus limités sur le territoire.

Cette synthèse ne répond pas à la question concernant l'insertion professionnelle dans la mesure où les seules données disponibles à la maille départementale concernent l'ensemble des formations professionnelles.

### Piste de travail à investiguer pour aller plus loin...

Croiser l'analyse des métiers en tension et des formations « en tension » avec l'analyse des motifs et des freins de mobilités géographiques. Les mobilités concernent-elles les formations menant aux métiers en tension ?

## Question 2

Comment adapter l'offre de formation aux évolutions démographiques (et aux réformes du lycée et de l'apprentissage) ?

### Évolution démographique

Entre 2012 et 2017, la croissance démographique est faible sur la zone d'étude :

- Positive sur la ZE de Saint-Étienne,
- Nulle sur les ZE des Sources de la Loire et du Puy-en-Velay. Dans ces deux zones, le nombre de décès est supérieur au nombre de naissances et le nombre de jeunes âgés de moins de 25 ans diminue entre 2007 et 2017.

L'évolution démographique des départements de la Loire et de la Haute-Loire envisagée par l'Insee entre 2013 et 2050 est modérée (respectivement +10% et +9%) par rapport à celle de la région (+22%). La croissance de la population de la Loire serait surtout portée par l'excédent des naissances sur les décès et peu par les migrations. **L'étalement de l'aire urbaine de Saint-Étienne s'effectuant pour partie dans le département de la Haute-Loire**, explique que les migrations contribuent à la croissance de la population de la Haute-Loire. En revanche, les naissances ne compenseraient plus les décès et la population vieillirait.

Les projections, réalisées par l'Insee, du nombre de lycéens et de collégiens (par bassin de formation) entre 2017 et 2030 sont très différentes d'un territoire à l'autre : une stabilité des effectifs sur le bassin de Loire Sud, une diminution sur celui d'Yssingeaux (-1 000 jeunes, soit -7%) et une forte chute sur celui du Puy-en-Velay (-1 500 jeunes environ, soit -12%) sont envisagées.

### EN CONCLUSION

Dans ce contexte d'augmentation modérée de la population, de stagnation ou de diminution des effectifs prévisionnels en lycées et en collège à l'horizon 2030, la pression démographique est faible et les enjeux sur la carte des formations professionnelles limités. Il est noté cependant que **la crise de la covid-19 et le déploiement du télétravail peuvent avoir une influence sur les projections envisagées par le scénario central de l'INSEE avec l'arrivée de familles dans les territoires plus ruraux.**

La part des jeunes diminue, les jeunes partent du territoire pour leurs études et ne reviennent pas ensuite. Il n'apparaît pas opportun de développer l'offre de formation quantitativement mais **l'enjeu est de maintenir les jeunes sur le territoire, notamment en Haute-Loire. À noter que l'accès de la population à certaines zones géographiques est parfois compliqué en dehors de l'axe Le Puy-Yssingeaux-Firminy-Saint-Étienne.**

### Préconisations :

- **Rendre le territoire de la Haute-Loire plus attractif en termes de formation.**
- **Développer l'information concernant certains domaines professionnels et valoriser l'image des formations** qui y mènent auprès des populations collégiennes et lycéennes et des parents.
- **Développer l'information aux professionnels sur les formations pour attirer les jeunes sur le territoire, les informer sur les métiers à enjeux.**
- **Conduire des actions très territorialisées en s'appuyant sur les CLEE.**
- **Travailler à l'équilibre entre les formations au sein d'un même domaine de métier** : mixité des parcours et des publics, mutualisation des enseignements généraux entre voie scolaire et apprentissage par exemple, mutualisation et co-financement de plateaux techniques...et ce dans un contexte public / privé particulier sur le territoire.

- **Co-construire localement une carte des formations professionnelles**, en se penchant sur l'attractivité des métiers, les moyens financiers et humains, et améliorer la lisibilité de l'action de pilotage en favorisant le partage d'informations et la transparence, en l'élargissant éventuellement aux entreprises.

### Pistes de travail à investiguer pour aller plus loin...

- Approfondissement de l'analyse de la tension sur les formations en intégrant les données sur les établissements privés absents d'Affelnet (plateforme de gestion de l'affectation des élèves de 3<sup>e</sup> vers les classes de 2<sup>nd</sup>e ou CAP et des élèves de 2<sup>nd</sup>e générale et technologique vers la 1<sup>ère</sup> technologique) ; ce, afin de disposer d'une vue d'ensemble sur les formations, utile pour le pilotage de la carte des formations professionnelles.
- Données d'insertion : les données disponibles, à l'échelle départementale, ne le sont pas par métier ou formation mais sont globales par voie de formation. Le taux d'emploi à 6 mois peut être considéré comme conjoncturel ; aussi des indicateurs à plus long terme seraient plus intéressants à analyser (à 12 mois par exemple) et ce sur plusieurs années d'enquêtes.

## Question 3

Quelle mobilité de parcours de formation ?

Comment le jeune construit son parcours de formation ? (Mobilité : géographique, académique, passerelle...)

### Mobilité de la population

Globalement, le territoire d'étude est montagneux et les déplacements sont contraints par le relief.

La population de la ZE de Saint-Étienne bénéficie d'une proximité des différents types d'équipements. On note une attraction des résidents en emploi de cette ZE vers celle de Lyon.

Les populations de la ZE des Sources de la Loire et du Puy-en-Velay présentent un éloignement des équipements (de proximité ou supérieurs tels que les lycées) plus important. Les mobilités liées au travail sont particulièrement importantes dans les Sources de la Loire, tandis qu'elles sont faibles dans le Puy-en-Velay.

- **Les mobilités résidence-études :**
  - › **15,4% des jeunes inscrits en 2<sup>nd</sup>e pro ou en CAP, sous statut scolaire, en 2020 quittent leur ZE de résidence pour leur scolarité** (de l'ordre de 21-22% sur l'ensemble de la région). Les élèves en CAP quittent plus fréquemment leur ZE de résidence que ceux en 2<sup>nd</sup>e professionnelle.
  - › Cette mobilité est 2 fois plus fréquente chez les apprentis que chez les jeunes sous statut scolaire.
- **Les mobilités après la 3<sup>e</sup> :**
  - › **La part d'élèves, sous statut scolaire, quittant leur ZE de 3<sup>e</sup> pour poursuivre leur scolarité est globalement faible (15%).**
  - › Les élèves poursuivant leur scolarité en **apprentissage** sont moins nombreux mais **plus mobiles (33%), en particulier ceux des Sources de la Loire** (tous quittent leur ZE pour entreprendre leur formation en apprentissage).

**La part de jeunes mobiles est plus élevée dans les Sources de la Loire.**

## EN CONCLUSION

La mobilité scolaire est faible sur le territoire d'étude. Toutefois, elle est plus marquée pour les jeunes :

- suivant une formation en apprentissage,
- issus de la ZE des Sources de la Loire.

La faible mobilité scolaire pourrait être due à la plus grande précarité de la population mais aussi au jeune âge des élèves (de nombreux élèves n'osent pas quitter le territoire et ne suivent donc pas la formation qu'ils auraient souhaitée).

La difficulté des établissements à mener des réflexions sur leur propre territoire et faire évoluer leurs formations est pointée : difficultés au niveau RH, mais aussi difficultés à connaître l'attractivité des formations. Le rôle social et éducatif des formations est également mis en avant.

### Préconisations :

- Rendre accessibles les formations à toutes et tous : « ne pas freiner les élèves dans leur choix de formation »,
- Rendre le territoire plus accessible, ce qui relève davantage de l'aménagement du territoire.
- **Informers les élèves de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> sur les parcours d'orientation et les formations technologiques/professionnelles de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, sensibiliser** les professeurs principaux de collège à l'offre de formation.
- **Développer une offre d'hébergement de qualité à coût raisonnable** (ex : l'accès au logement à loyer abordable est plus facile au Puy qu'à Saint-Étienne ou Lyon), informer sur l'accueil en internat.
- **Développer les liens entre les territoires** du Puy-en-Velay et des Sources de la Loire et d'autres territoires.

- **Permettre aux jeunes de réellement choisir leur établissement et leur formation** (Affelnet privilégie les affectations de proximité) en modifiant certains paramètres et les bonus, par exemple.
- **Proposer des parcours complets de formation** (du CAP au BTS) au sein de certaines filières pour maintenir les élèves sur le territoire.
- Proposer aux professionnels de l'éducation **des outils de mesure de l'insertion professionnelle et des outils de suivi du parcours professionnel des élèves.**

#### Pistes de travail à investiguer pour aller plus loin...

- Analyse des équilibres entre voie scolaire et apprentissage.
- **Une sous-question avait été posée, à laquelle ce document ne répond pas. Elle concernait la construction du parcours de formation des jeunes et la mobilité disciplinaire/passerelle : elle nécessite des analyses plus poussées et complexes de type suivi de cohorte d'apprenants, analyse de la mobilité entre filières de formation ou d'enquête.**
- L'effet internat : les élèves quittant leur ZE de résidence ou changeant de ZE après leur classe de 3<sup>e</sup> deviennent-ils internes ? Dans quelles proportions ? Et notamment l'analyse de l'implantation des internats et les impacts sur la carte des formations ou l'analyse de l'attractivité des lycées en fonction des diplômes proposés et des parcours de formation.
- Quelles formations suivent les élèves en apprentissage qui quittent leur ZE de résidence ou leur ZE de formation après la 3<sup>e</sup> ?

Ces deux dernières questions n'ont pas été abordées dans l'étude, faute de données sur l'année 2020-2021 et, concernant les apprentis, faute de données sur le lieu de formation l'année précédente et sur l'origine géographique du jeune.

## SOURCES UTILISÉES :

- Insee – Recensement de la population 2017 ; Projections à partir du modèle Omphale 2017.
- Dares, Pôle emploi – Métiers en tension – 2016 à 2019
- Pôle emploi – Enquête Besoins de Main d'Œuvre (BMO) – 2018 à 2021
- Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon, DRAAF - 2019-2020 : Effectifs d'apprenants en formation initiale ; DREES - 2019-2020 : Effectifs en formation ; Affelnet-Lycées 2019 : Données d'affectation des élèves de 3<sup>e</sup> vers les 2<sup>ndes</sup> professionnelles, générales et technologiques et la 1<sup>ère</sup> année de CAP + des élèves de 2<sup>nd</sup>e générale et technologique vers les 1<sup>ères</sup> technologiques. En 2019, Affelnet ne concerne que les formations dispensées sous statut scolaire par les établissements publics dépendant de l'Éducation Nationale et de la DRAAF.



**Réalisation Via Compétences :** Jocelyne DIZIN et Marianne MULLER, avec l'appui d'Anne SERANDON • **Participants à la réunion de partage du 30 septembre 2021 et membres du Comité de pilotage, composé de :** Région Auvergne-Rhône-Alpes : Vanessa BERTRAND, Estelle LECLERC, Anaïs THIOLLIER - Éducation nationale : Patrice GAILLARD, Yves FLAMMIER, Pascal ARROS, Corine PERRARD-MOREL et Anne MANYERES - Via Compétences : Boris FRANÇOIS • **Conception graphique Via Compétences :** Alice DUPUIS • **Crédits photos :** Adobe Stock • **Date de publication :** Novembre 2021