PROGRAMME CAP AVENIR
2015 - 2018

- Document d'orientations -

①

Appel à projets

REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
Hôtel de Région
201, Avenue de la Pompignane
34 064 Montpellier Cedex 2

Le présent document comporte 21 pages

Sommaire

I- L'ACTION REGIONALE DE FORMATION POUR L'EMPLOI 3

1. Les données socio-économiques du territoire régional 3

1.1 Les dynamiques socio-démographiques : 3

1.2 Les dynamiques économiques et d'emploi : 3

1.3 Les dynamiques d'éducation et de formation : 4

2. Une politique régionale offensive pour former les demandeurs d'emploi 4

2.1 Le retour sur l'expérimentation Cap Métiers d'Avenir 4

2.2 La refonte des dispositifs pré-qualifiants 5

II- LE PROGRAMME CAP AVENIR 6

1. Présentation 6

1.1 Finalités 6

1.2 Objectif 6

1.3 Public cible 7

1.4 Prestations attendues 7

1.5 Résultats attendus 8

2. Fiche technique 9

III- LA COMMANDE 10

1. Démarche d'analyse de la commande 10

1.1 Développement d'outils d'analyse 10

1.2 Charte qualité 10

1.3 Concertation des acteurs pour un diagnostic partagé 10

2. Analyse territoriale des bassins d'emploi 10

2.1 Bassin d'emploi d'Alès : 11

2.2 Bassin d'emploi de Bagnols sur Cèze : 11

2.4 Bassin de Carcassonne/Castelnaudary : 12

2.5 Bassin d'emploi de Céret : 13

2.6 Bassin d'emploi de Ganges/Le Vigan : 13

2.7 Bassin d'emploi de Limoux : 13

2.8 Bassin d'emploi de Lodève : 14

2.9 Bassin d'emploi de Lunel : 14

2.10 Bassin d'emploi de Mende : 15

2.11 Bassin d'emploi de Montpellier : 15

2.12 Bassin d'emploi de Narbonne : 16

2.13 Bassin d'emploi de Nîmes/Beaucaire : 16

2.14 Bassin d'emploi de Perpignan : 17

2.15 Bassin d'emploi de Prades : 17

2.16 Bassin d'emploi de Sète : 17

3. Tableau des lots de la commande 2015-2018 19

I- L'action régionale de formation pour l'emploi

1. Les données socio-économiques du territoire régional

Le Languedoc-Roussillon est une région de contrastes avec un fort taux de création d'entreprise (30 000 créations chaque année), un fort dynamisme démographique (30 000 nouveaux habitants par an) et un taux de chômage élevé.

1.1 Les dynamiques socio-démographiques :

Une Région qui se singularise par le plus fort taux de croissance démographique de France.

Sur la dernière décennie, le taux d'accroissement annuel moyen de la population régionale est de 1,3% (0,7% en France), soit le taux le plus élevé des régions métropolitaines après celui de la Corse.
Cet accroissement est principalement dû à l'attractivité de la région qui se traduit par un flux important de nouveaux résidents sur le territoire : le solde migratoire croît de 1,1% par an (0,2% au niveau national). Ces nouveaux languedociens sont des actifs en emploi (40%), mais aussi des retraités (16%) ou des étudiants et jeunes encore scolarisés (12%). Ce dynamisme démographique pondère le vieillissement de la population locale, qui demeure néanmoins élevé : les personnes âgées de 65 ans et plus sont près de 20% (17% en France métropolitaine), ce qui situe le Languedoc-Roussillon en 6ème position des régions les plus âgées de France.

1.2 Les dynamiques économiques et d'emploi :

Un parc d'établissement en croissance malgré une stagnation de l'emploi salarié et des secteurs représentatifs de l'économie régionale inégalement touchés par la crise.

Au 1er janvier 2011, la région est composée de plus de 294 000 établissements actifs dont près de 82 000 ont au moins un salarié. La structure productive de la région est davantage portée par des établissements n'employant pas de salariés (72%). Les TPE, entre 1 et 9 salariés, sont également très représentées et concentrent 26% des emplois locaux (contre 20% au niveau national), alors que les grands établissements, de 100 salariés ou plus, sont plus rares en région (32,5% contre 40%). Entre 2007 et 2011, le parc des établissements du Languedoc-Roussillon continue de progresser et augmente de 2,7% (contre 2,4%), alors que l'emploi salarié a globalement stagné. Cette stagnation de l'emploi fait suite à une remarquable croissance de l'emploi entre 1999 et 2009 (hausse de 23%, contre 13% en France, soit la plus forte progression nationale).

La région est confrontée à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi : on en compte 253 569 à fin septembre 2013 (inscrits en catégorie A, B et C), soit 8,5% de plus sur un an, contre 7,3% de hausse au niveau national.
Les jeunes sont particulièrement touchés par le chômage : 39 279 demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans, soit une hausse de 5,4% sur un an. Ces chiffres s'expliquent notamment par un taux de sortie prématurée du système scolaire parmi les plus forts de France : chaque année 5 000 jeunes Languedociens quittent le système scolaire sans aucune qualification. Plus de 17% des demandeurs d'emploi sont non diplômés. Chez les jeunes accueillis pour la première fois en Mission locale le taux de non diplômés s'élève à 26% (contre 25 % en France).

1.3 Les dynamiques d'éducation et de formation :

Une Région où la formation professionnelle joue un rôle de levier social primordial.

En région, la voie professionnelle, comprenant également la formation sous statut d'apprentis, regroupe plus de 31 000 jeunes, soit un tiers des effectifs inscrits en première année de formation dans les établissements scolaires du second degré.
Près de 34% de l'offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi portent sur des formations pré-qualifiantes. Les spécialités les plus développées sont celles du transport-logistique (15%), BTP (15%), gestion-administration-langue (10%), hôtellerie-tourisme-restauration (10%), commerce-distribution (9%), agriculture (8%) et sécurité-propreté (7%).

2. Une politique régionale offensive pour former les demandeurs d'emploi

Pour offrir une nouvelle chance et de véritables perspectives d'insertion aux publics les plus éloignés de l'emploi, la Région propose une série de dispositifs adaptés à leur situation.

La Région dispose en effet d'une compétence obligatoire en matière de formation professionnelle, c'est un axe prioritaire de sa politique pour lutter contre le chômage, favoriser l'accès à un emploi durable et offrir aux entreprises les compétences nécessaires à leur développement économique.

Les enjeux de la formation professionnelle sont de trois ordres :
- placer la formation professionnelle au cœur des politiques de l'emploi et de développement économique en apportant aux filières les compétences et les savoir-faire dont elles ont besoin ;
- veiller à ce que chacun puisse construire un parcours professionnel répondant à ses spécificités et accéder à un emploi durable ;
- organiser une formation de proximité sur l'ensemble du territoire régional pour corriger les inégalités et les disparités locales.

Ces orientations ont été réaffirmées lors de l'adoption, par la Région Languedoc-Roussillon, le 21 octobre 2011, de son Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) qui précise, pour les prochaines années (de 2011 à 2015), les axes fondamentaux de la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon :
- Accompagner le développement économique régional par la formation ;
- Sécuriser les personnes dans leur parcours professionnel ;
- Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.

Face à un contexte économique difficile, avec comme conséquence directe, une augmentation de la précarité, la Région a souhaité accentuer ses efforts en direction du public sans aucun diplôme, en expérimentant, à partir de novembre 2012 un nouveau dispositif intitulé « Cap métiers d'avenir ».

2.1 Le retour sur l'expérimentation Cap Métiers d'Avenir

Ce programme expérimental, mis en œuvre sur 7 territoires en octobre 2012, permet aux stagiaires de connaître la réalité des métiers, de tester leurs aptitudes en situation réelle de travail, mais aussi, avec la mise en place des comités locaux de suivi (CLS), de renforcer la sécurisation des parcours dans une logique de progression.

Ce dispositif propose des parcours à la carte construit en fonction des besoins de chaque stagiaire qui peut suivre tout ou partie des prestations (élaboration d'un projet professionnel, acquisition des savoirs de base et des premiers gestes professionnels) et obtenir, à terme, un premier niveau de qualification ou accéder directement à un emploi.

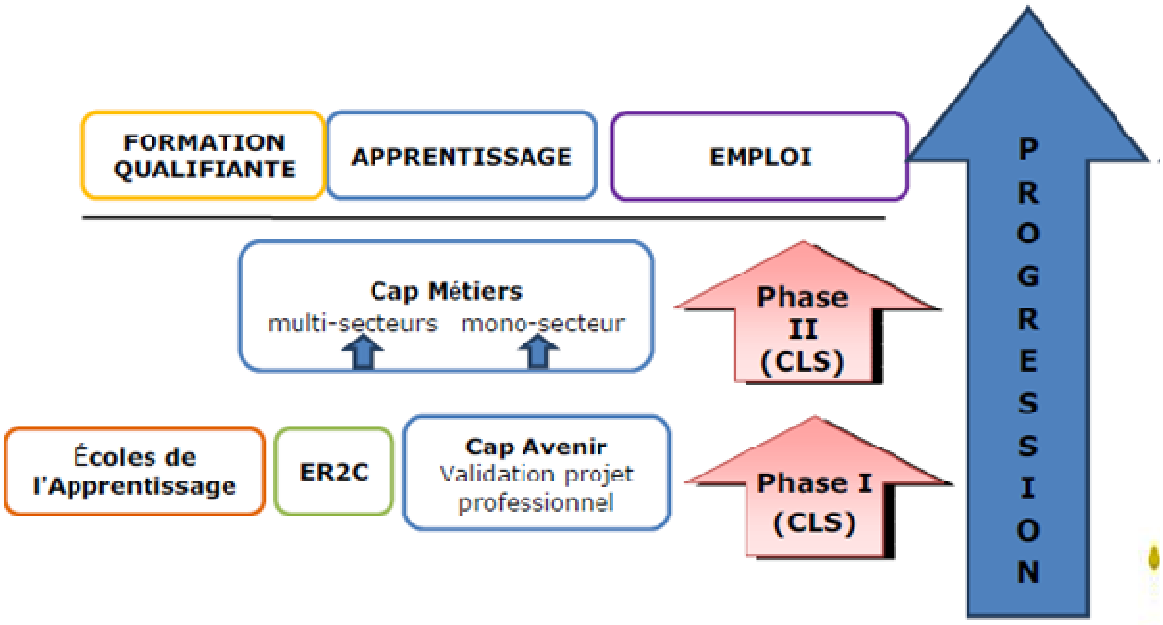
Après une année d'expérimentation, il est déjà possible de dresser différents constats :

- La mise en place d'un **accompagnement renforcé**, assuré par un référent pédagogique permet de donner du rythme au parcours des stagiaires et de limiter les abandons.
- Le **suivi individualisé** donne de très bons résultats puisque Cap Métiers d'Avenir enregistre 75 % de sorties positives (formation qualifiante, retour à l'emploi) à l'issue de la formation pour un public qui n'avait aucune qualification (contre seulement 33 % de sorties positives pour le programme API en 2012).
- L'implication de la Région au sein des **Comités Locaux de Suivi** (CLS) est une réelle avancée qui permet d'améliorer le processus de recrutement des stagiaires et la cohérence de leurs parcours de formation.

2.2 La refonte des dispositifs pré-qualifiants

Les résultats observés depuis un an, et les constats encourageants, nous conduisent à capitaliser cette expérimentation et à l'étendre à l'ensemble du territoire. Dans le souci de garantir une meilleure compréhension et lisibilité aussi bien auprès des prescripteurs que du grand public, cette généralisation se concrétisera par la création de deux nouveaux programmes qui vont remplacer les actions pré-qualifiantes qui étaient mises en place en Languedoc-Roussillon et d'organiser les réponses de la Région selon le modèle suivant :

- Ecoles Régionales de la 2ème Chance
- Ecoles de l'Apprentissage
- Cap Avenir
- Cap Métiers



-

Dans le cadre de leur mise en œuvre effective, 3 axes forts du programme expérimental « Cap Métiers d'avenir » seront généralisés :

- **Les Comités Locaux de Suivi (CLS)**

Cette nouvelle instance est composée de la Région, des prescripteurs du réseau Accueil Information et Orientation et des organismes de formation.

Expérimentés et valorisés dans le cadre de Cap Métiers d'Avenir, il apparaît opportun de généraliser les Comités Locaux de Suivi à l'ensemble des dispositifs pré-qualifiants en conservant ses missions principales. Ces dernières consistent à valider les entrées dans les dispositifs, à favoriser le suivi de parcours de formation et les passerelles entre les différents dispositifs existants.

Les Comités Locaux de Suivi doivent permettre de renforcer les partenariats entre les prescripteurs et les organismes de formation, notamment dans le suivi du parcours du stagiaire, instituant ainsi une dynamique propre à chaque territoire et amélioreront de ce fait la qualité des prescriptions.

- **L'individualisation**

Les actions de formation doivent être individualisées pour répondre au mieux aux besoins de chaque stagiaire. Le positionnement et le réajustement de parcours en sont les leviers.
Le positionnement est la phase préalable à chaque début de formation qui doit déboucher sur un plan de formation individuel. Il est un diagnostic qui permet d'identifier les besoins du stagiaire, ses lacunes, connaissances, compétences et le degré d'accompagnement qu'il nécessitera pendant son parcours de formation. Il sera modulé (contenu, durée) en fonction du niveau du stagiaire.
Le réajustement de parcours permet d'adapter le contenu du parcours après chaque phase d'évaluation.

- **L'accompagnement adapté**

L'accompagnement du stagiaire dans le déroulement et le suivi de la formation doit être adapté aux profils des publics accueillis, déterminé en fonction du niveau d'autonomie du stagiaire et donc être différent dans les contenus de formation et leur modularisation, la fréquence des entretiens, la levée des freins, les liens avec le conseiller insertion, etc. Pour mettre en place cet accompagnement les organismes devront désigner un référent par stagiaire, qui le suivra tout au long de son parcours.

II- Le programme Cap Avenir

1. Présentation

1.1 Finalités

Cap Avenir vise à garantir l'employabilité et l'insertion sociale et professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

1.2 Objectif

Cap Avenir a pour objectif de valider un projet professionnel (identifier au moins un secteur d'activité ou un métier) en cohérence avec les potentialités des publics et en lien avec les réalités du marché du travail.

1.3 Public cible

Cap Avenir s'adresse aux demandeurs d'emploi, disposant d'un niveau de qualification IV au plus et préalablement orientés par une structure prescriptrice du réseau d'Accueil d'Information et d'Orientation (AIO) telle que Pôle Emploi, les Missions Locales d'Insertion, les Conseillers d'insertion des Départements, Cap Emploi, ou encore les CIDFF – Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles
De plus, les bénéficiaires doivent avoir quitté la formation initiale (scolaire et universitaire) depuis plus de 6 mois et respecté un délai de carence entre 2 formations Région : ils ne doivent pas avoir effectué une formation qualifiante ou pré-qualifiante, dans les 12 mois qui précèdent l'entrée en formation.

1.4 Prestations attendues

- **Valider un projet en s'appuyant sur des bases consolidées :**

En lien souvent avec les ruptures scolaires, l'absence de maîtrise des savoirs de base est une difficulté qui fait obstacle à l'accès à un emploi.

La remise à niveau des savoirs de base vise l'acquisition des savoirs fondamentaux (Mathématiques, Français, Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) et des savoir-être (respect des horaires, tenue appropriée, expression orale, etc.). Cette acquisition doit être liée au secteur d'activité ou au métier visé et s'ajuster en fonction de l'évolution du projet professionnel du stagiaire tout au long de son parcours de formation.

- **Valider un projet en s'appuyant sur des découvertes professionnelles :**

L'immersion en milieu professionnel du stagiaire est un axe fort du dispositif. Pour garantir le succès des périodes en entreprise, il est attendu par la Région de la part des organismes de formation qu'ils développent un véritable partenariat avec les entreprises pour l'accueil, le tutorat des stagiaires et la valorisation des métiers porteurs. Les découvertes métiers peuvent se faire par le biais de stages en entreprise, mais également par des visites de CFA et de plateaux techniques.

La validation du projet professionnel doit favoriser l'intégration d'une formation pré-qualifiante, qualifiante ou un accès direct à l'emploi.

- **Une alternance renforcée :**

L'entreprise doit être au cœur des apprentissages. La formation en centre s'élabore en lien avec les retours d'expériences des stages en entreprise dans la perspective de confronter le stagiaire aux réalités du monde économique. Le suivi par un tuteur en entreprise, ainsi que par son référent pédagogique constitue les garanties essentielles de la réussite du parcours. Enfin, l'organisme de formation doit proposer des outils de suivi en entreprise.

L'objectif de chaque stage doit être clairement défini et doit s'inscrire dans une logique évolutive et de réajustement du parcours de formation en fonction du projet du stagiaire et de son potentiel. Tout stage doit également donner lieu à un bilan réalisé en centre pour permettre de fixer les objectifs du prochain stage, de faire évoluer, le cas échéant, le projet professionnel du stagiaire et de valider pour finir son projet professionnel.

Pour répondre à l'objectif de la formation, l'organisme de formation doit être en mesure de proposer un partenariat d'entreprises de qualité et diversifié pour favoriser:
- le suivi des stagiaires par un tutorat en entreprise (alternance) ;
- le lien avec les réalités économiques et d'emploi du territoire ;
- la découverte de plusieurs secteurs d'activité pour tester différents métiers (et parfois visiter des plateaux techniques).

1.5 Résultats attendus

Cap Avenir vise la sécurisation des parcours de formation et la garantie d'accès aux formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou l'accès direct à l'emploi.
A la sortie de la formation, le stagiaire doit disposer d'une feuille de route lui indiquant les étapes à suivre à l'issue de la formation.

2. Fiche technique

Actions	Cap Avenir
Public cible	Il faut **à la fois** être : - Demandeur d'emploi, - De niveau VI, V et IV, - Avoir quitté la formation initiale (scolaire et universitaire) depuis plus de 6 mois, - Préalablement orienté par une structure prescriptrice du réseau d'Accueil d'Information et d'Orientation (AIO). - Délai de carence entre 2 formations Région : ne pas avoir effectué une formation qualifiante, ni une formation préqualifiante, dans les 12 mois qui précèdent l'entrée en formation.
Objectif	**Valider un projet professionnel** (identifier le ou les secteur(s) d'activité ou un métier) en cohérence avec les potentialités des publics et en lien avec les réalités du marché du travail.
Modalités Pédagogiques	- **Individualiser les parcours de formation des stagiaires** afin de répondre au mieux à leurs besoins. Le positionnement et le réajustement de parcours sont les leviers d'une formation individualisée. **Le positionnement** est la phase préalable à chaque début de formation qui doit déboucher sur un plan de formation individuel. C'est un diagnostic qui permet d'identifier les besoins du stagiaire, ses lacunes, connaissances, compétences et le degré d'accompagnement qu'il nécessitera pendant son parcours de formation. Il sera **modulé** (contenu, durée) en fonction du niveau du stagiaire. **Le réajustement de parcours** permet d'adapter le contenu du parcours après chaque phase d'évaluation. - **Placer l'entreprise au cœur des apprentissages** : la formation en centre s'élabore en lien avec les expériences professionnelles suivies en entreprise. Différents types de stage seront proposés : stage pour **découvrir l'entreprise**, stage pour **découvrir les métiers**, stage pour construire et **valider un projet professionnel**. - **Accompagner de manière adaptée les stagiaires** dans le déroulement et le suivi de la formation : l'accompagnement doit être **adapté** aux profils des publics accueillis, déterminé en fonction du niveau d'autonomie du stagiaire et donc être différent dans les contenus de formation et leur modularisation, dans la fréquence des entretiens, dans la levée des freins, dans les liens avec le conseiller insertion, etc.
Prestations attendues	➢ **Remettre à niveau les savoirs de base en lien avec le projet professionnel " évolutif " du stagiaire :** - La remise à niveau des savoirs de base vise l'acquisition des <u>savoirs fondamentaux</u> (Mathématiques, Français, NTIC) et des <u>savoir-être</u> (respect des horaires, tenue appropriée, expression orale, etc.) - Cette acquisition doit être <u>liée au secteur d'activité ou au métier visé</u> et <u>s'ajuster en fonction de l'évolution</u> du projet professionnel du stagiaire tout au long de son parcours de formation. Elle doit permettre de <u>développer les compétences de base</u> du stagiaire en lien avec le milieu professionnel visé par le stagiaire. ➢ **Valider un projet professionnel en découvrant le monde de l'entreprise :** -> <u>Immersion en milieu professionnel du stagiaire</u> - Stage en lien avec les réalités économiques du territoire. - Découverte de plusieurs secteurs d'activité : importance du réseau professionnel et des partenariats de l'organisme de formation. - Tutorat dynamique et en présentiel en entreprise : un tuteur en entreprise + un référent pédagogique (formateur par exemple) qui vient suivre de manière adaptée le stagiaire en entreprise. - Proposition d'outils de suivi en entreprise. - Objectif des stages clairement défini et inscrit dans une logique évolutive et de réajustement du parcours de formation en fonction du projet du stagiaire et de son potentiel. - Bilan du stage effectué en centre pour fixer et faire évoluer les objectifs du prochain stage. -> <u>Validation du projet professionnel</u> en vue d'intégrer une formation pré-qualifiante, qualifiante ou un accès direct à l'emploi.
Résultats attendus	- Disposer d'une <u>feuille de route</u> indiquant les étapes à suivre pour l'après-formation. - Consolider les <u>pré-requis</u> et garantir l'acquisition des savoirs de base et des compétences nécessaires pour réussir la sélection d'entrée en formation pré-qualifiante, qualifiante ou en emploi directement. - Possibilité de valider un CFG, le PSC1, le B2I, etc.
Parcours moyens	**500 heures** en moyenne, dont **1/3 en entreprise.**

III- La commande

Les orientations présentées ci-après ont été élaborées à partir d'une démarche de diagnostic et d'identification des besoins s'appuyant d'une part sur un certain nombre d'outils d'analyse, et d'autre part sur la concertation de divers acteurs concernés par le champ de l'emploi et de la formation.

1. Démarche d'analyse de la commande

1.1 Développement d'outils d'analyse

La Région sollicite *Atout Métiers LR* chargé d'élaborer des diagnostics et des outils d'analyse permettant de faire émerger les besoins en formation professionnelle de l'ensemble des territoires.

1.2 Charte qualité

Dans le cadre de l'application de la charte « Certif LR », pour la qualité de la formation professionnelle en Région Languedoc-Roussillon, la Région oriente ses appels d'offres en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emplois sur les trois axes suivants :

- garantir une égalité d'accès à tous à la formation professionnelle,
- développer la formation comme outil au service de l'emploi,
- professionnaliser les acteurs, gage de qualité de l'offre de formation professionnelle.

1.3 Concertation des acteurs pour un diagnostic partagé

Le présent appel d'offres a été rédigé en s'appuyant sur les orientations du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles. Les portraits de branche identifiant les grandes tendances de chaque secteur d'activité en matière d'évolution des métiers et des qualifications, ainsi que les diagnostics territoriaux emploi-formation ont été actualisés, afin de répondre au plus juste aux besoins des entreprises et de l'emploi local.

Dans le cadre de l'animation territoriale, des consultations ont été organisées sur les territoires afin de permettre une meilleure adéquation entre les besoins des publics les plus éloignés de l'emploi et les besoins de chaque territoire. Parmi les partenaires emploi-formation, sont sollicités l'ensemble du réseau Accueil, Information, Orientation (A.I.O.), les représentants des branches professionnelles, les réseaux consulaires, les O.P.C.A.

Un travail de cohérence de commande est également mené en interne pour tenir compte de l'ensemble des dispositifs relevant des différentes politiques régionales. A ce titre, dans le cadre de la rédaction de l'appel d'offres du dispositif Cap Avenir 2015-2018, une concertation a été organisée avec les services internes du Conseil Régional pour lesquels la formation professionnelle constitue un levier essentiel. Ce travail transversal a ainsi permis de structurer une offre de formation qui permet de répondre aux enjeux du développement des compétences et de l'emploi tout en appuyant la mise en œuvre des stratégies d'actions dans les secteurs clés de l'économie régionale.

2. Analyse territoriale des bassins d'emploi

Les formations proposées par les organismes de formation dans leur réponse à l'appel d'offres devront tenir compte des analyses territoriales des bassins d'emploi. Les découvertes métiers et les projets professionnels devront être en adéquation avec les spécificités de chaque territoire.

2.1 Bassin d'emploi d'Alès :

Zone industrielle où la vocation résidentielle s'affirme.
Sur ce territoire de piedmont, de plus en plus influencé par le pôle urbain nîmois, l'emploi reste orienté sur les activités liées à l'industrie et aux besoins des résidents, dont le nombre s'accroît. Le marché local de l'emploi, en croissance, est marqué par un taux de chômage parmi les plus élevés de la région. Les catégories employés et ouvriers qualifiés prédominent. Ces emplois stables et pour la plupart exigeants en qualification échappent à une grande partie des jeunes actifs. En effet, malgré l'importance de l'offre locale de formation, la proportion de ceux qui ne disposent d'aucun niveau de formation, ou qui n'ont pas d'orientation professionnelle définie, atteint des niveaux records sur la zone.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
1	Cap Avenir - BASSIN DE ALES/LA GRAND COMBE	BASSIN DE ALES/LA GRAND COMBE	120 000	5	Plusieurs sites sont attendus

2.2 Bassin d'emploi de Bagnols sur Cèze :

Zone rurale prospère à vocation nucléaire et industrielle.
Sur ce territoire de la basse vallée du Rhône, pôle de résidence et surtout d'emploi pour les zones voisines, l'emploi est très orienté par les activités liées à la filière nucléaire, l'industrie ou l'agriculture. Cette économie, relativement épargnée par la crise, continue à créer des emplois. Le niveau de vie des populations locales est assez élevé et le marché du travail présente un niveau de chômage modéré pour la région.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
2	Cap Avenir - BASSIN DE BAGNOLS-SUR-CEZE	BASSIN DE BAGNOLS-SUR-CEZE	90 000	3	Au moins les secteurs de Villeuneuve les Avignon **et/ou** Bagnols sur Cèze

2.3 Bassin d'emploi de Béziers/Pézenas/Agde :

Zone touristique et agricole à la fois marquée par la saisonnalité de l'emploi et les activités résidentielles.
La zone d'Agde-Pézenas est marquée par une dynamique de croissance démographique et économique très soutenue. Paradoxalement le niveau de chômage y atteint un record régional. En revanche, le chômage de longue durée y est peu développé du fait du fonctionnement saisonnier du marché du travail et de la facilité d'accès des emplois d'ouvriers et d'employés proposés. Ce système d'emploi, porté par l'économie touristique, agricole et résidentielle de la zone, conjugué à la modestie des niveaux de vie de la population locale, contribue à pérenniser la forte proportion de jeunes actifs qui quittent l'école précocement et sans qualification.

La zone de Béziers est, quant à elle, relativement urbanisée. Son développement démographique ou économique, eu égard aux dynamiques régionales, est modéré. Sa faible emprise maritime limite la vocation touristique de l'économie qui est plus largement orientée sur les activités agricoles, résidentielles ou liées aux échanges. Cela se traduit par le développement des emplois de catégorie ouvrier ou employé. La fréquence élevée des phénomènes de précarité sociale est à l'origine de sorties précoces et souvent non qualifiées du système éducatif. Garantir l'accès au premier niveau de qualification reste un enjeu important pour l'appareil local de formation, notamment pour les jeunes.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
3	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	100 000	5	Zone Agde/Pézenas, au moins : Agde et/ou Florensac et/ou Pézenas et/ou Servian et/ou Roujan
4	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	70 000	3	Nord et Ouest Béziers : Saint-Pons-de-Thomières, Bédarieux... **et/ou** Olonzac, Capestang, etc.
5	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/ AGDE	120 000	3	Béziers

2.4 Bassin de Carcassonne/Castelnaudary :

Zone rurale à vocation agricole, industrielle, touristique et agricole.
Ce territoire, très rural, favorise le développement de l'économie résidentielle et des activités liées au transport et à la logistique. Le marché de l'emploi est tiré par l'orientation agricole, touristique et publique de l'économie. Malgré la crise économique, cette structuration favorise le développement localement des professions d'employés et des emplois à durée limitée.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
6	Cap Avenir - BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	BASSIN DE CARCASSONNE CASTELNAUDARY	85 000	5	Secteur de Carcassonne
7	Cap Avenir - BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	BASSIN DE CARCASSONNE CASTELNAUDARY	54 000	3	Secteur de Castelnaudary

2.5 Bassin d'emploi de Céret :

Zone rurale à vocation touristique et médico-sociale.
Sur ce territoire rural, très ouvert sur l'aire urbaine de Perpignan, l'emploi est orienté sur les activités touristiques, médico-sociales, certaines activités industrielles et agricoles. Pour de nombreux actifs locaux, l'enjeu est de parvenir à s'inscrire durablement dans l'emploi en combinant, au cours de l'année, l'exercice de deux métiers souvent qualifiés, sous statut salarié ou indépendant. Le défi est complexe pour l'offre de formation locale qui doit également considérer l'imbrication du marché de l'emploi local avec celui de la zone urbaine voisine.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
8	Cap Avenir - Bassin de CERET	Bassin de CERET	65 000	3	Au moins Céret **et** Argelès

2.6 Bassin d'emploi de Ganges/Le Vigan :

Zone rurale à vocation industrielle et résidentielle.
Cette zone très rurale, longtemps marquée par la reconversion industrielle, connaît aujourd'hui une transformation sociale importante, incarnée par l'installation de nouveaux habitants au niveau socioculturel plutôt élevé. Cela avive la compétition pour l'accès à l'emploi qui est également contraint par la modestie des créations d'emploi. Le renforcement des vocations résidentielles et touristiques dessine le processus de diversification économique du territoire.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
9	Cap Avenir - BASSIN DE GANGES/LE VIGAN	BASSIN DE GANGES/LE VIGAN	65 000	3	Ganges et/ou le Vigan et/ou Quissac et/ou Saint Hyppolite du Fort

2.7 Bassin d'emploi de Limoux :

Zone très rurale à vocation agricole et industrielle.
Sur ce territoire profondément rural des piedmonts pyrénéens, l'emploi est orienté par les activités agricoles et industrielles. La fonction résidentielle de la zone s'affirme, mais le ralentissement économique actuel a fortement impacté son développement. Les emplois locaux sont souvent non-salariés ou sur des qualifications d'ouvriers et, de plus en plus, d'employés. Le marché du travail est marqué par la fréquence des contrats à durée limitée qui viennent activer les occasions d'emploi sur l'année et, paradoxalement, par l'importance du chômage de longue durée. Pour de nombreux actifs locaux, l'enjeu est de pouvoir exercer deux métiers au cours de l'année en tant que salarié et/ou d'indépendant. L'accès à cette multi-activité qualifiée n'est pas toujours à la portée de nombreux actifs seniors ou des jeunes dont le niveau de vie reste modeste et le profil de formation assez généraliste.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
10	Cap Avenir - BASSIN DE LIMOUX	BASSIN DE LIMOUX	58 000	3	Plusieurs sites sont attendus

2.8 Bassin d'emploi de Lodève :

Zone rurale péri-urbaine à vocation industrielle et agricole.
Sur ce territoire rural des terrasses du Larzac, l'économie est en croissance. L'emploi atteint ici un développement record. Il reste structuré par les activités agricoles et industrielles et surtout par la fonction résidentielle de la zone qui se développe à un rythme toujours élevé. Le travail est souvent non-salarié ou sur des qualifications d'employés, mais le nombre de postes d'encadrement, intermédiaires ou supérieurs, s'élève fortement. La demande de formation est quantitativement croissante et semble plutôt tirée, au niveau intermédiaire (IV ou III), par des besoins de professionnalisation de nombreux jeunes ou futurs actifs.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
11	Cap Avenir - BASSIN DE LODEVE	BASSIN DE LODEVE	65 000	3	Lodève **et/ou** Clermont-l'Hérault **et** Gignac

2.9 Bassin d'emploi de Lunel :

Zone rurale péri-urbaine à vocation résidentielle et agricole.
Sur ce territoire urbain et résidentiel, la dynamique de croissance démographique se maintient et se situe même au-dessus de celle du Bassin de Montpellier. Avec une prédominance des activités liées à la vocation résidentielle, le taux d'emploi agricole est toutefois supérieur à la moyenne régionale. La population se caractérise par une proportion élevée de jeunes et par une prédominance des niveaux de qualification infra IV. Les formations demandées visent majoritairement les catégories socio-professionnelles d'ouvriers et d'artisans-commerçants et de manière croissante celles des employés et professions intermédiaires. Le chômage de longue durée est élevé et de nombreux demandeurs d'emploi sont non diplômés.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
12	Cap Avenir - BASSIN DE LUNEL	BASSIN DE LUNEL	60 000	4	

2.10 Bassin d'emploi de Mende :

Zone très rurale à vocation agricole, médico-sociale et industrielle.
Sur ce territoire profondément rural, très étendu et de faible densité, la croissance démographique s'accélère même si elle reste l'une des plus modérées de la région. L'emploi est porté par les services publics, les activités médico-sociales, l'agriculture et un ensemble non négligeable de petites industries. Les emplois locaux sont stables, souvent non-salariés et leur nombre croît de manière continue. Ils relèvent des qualifications d'ouvriers et, de plus en plus, de professions intermédiaires ou d'employés. Le marché du travail est marqué par la faiblesse du chômage et d'importantes difficultés de recrutement. La demande de formation est portée par des populations aux conditions de vie modestes, mais dotées d'un bon niveau de formation.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
13	Cap Avenir - BASSIN DE MENDE	BASSIN DE MENDE	60 000	1	Au moins Mende, Saint-Chély-d'Apcher, Langogne, Florac, Marvejols

2.11 Bassin d'emploi de Montpellier :

Zone métropole de la région.
La dynamique de croissance démographique et économique de la zone de Montpellier se poursuit. La population plutôt jeune est en augmentation toujours soutenue. Le tissu de PME est assez dense et l'emploi croît sensiblement malgré la crise. Les fonctions métropolitaines de la zone se renforcent encore et la part des emplois de cadres, intermédiaires ou supérieurs, augmente. Le niveau de chômage est cependant élevé. Le degré d'exigence de l'économie locale, en termes de savoir-faire professionnels de haut niveau, et l'orientation généraliste du système éducatif, mettent en exergue les besoins en professionnalisation des jeunes, comme des adultes, au niveau supérieur.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
14	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	56 000	3	Littoral
15	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	17 000	1	Pic Saint Loup
16	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	250 000	10	Hors littoral et Pic Saint Loup

2.12 Bassin d'emploi de Narbonne :

Zone littorale à vocation agricole, touristique et d'échange.
Située en façade littorale et à un carrefour autoroutier, la zone de Narbonne est à la fois rurale et urbaine. Cette configuration favorise le développement de l'emploi dans les activités agricoles, touristiques ou liées aux échanges.
Cela se traduit par l'essor des professions non-salariées et d'emplois de premier niveau de qualifications qui s'exercent souvent sur des périodes limitées ou saisonnières. La fréquence élevée des phénomènes de précarité sociale s'accompagne de sorties précoces et souvent non qualifiées du système éducatif, malgré un développement conséquent de l'enseignement professionnel et notamment de l'apprentissage.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
17	Cap Avenir - BASSIN DE NARBONNE	BASSIN DE NARBONNE	55 000	3	Narbonne
18	Cap Avenir - BASSIN DE NARBONNE	BASSIN DE NARBONNE	45 000	3	Hors Narbonne

2.13 Bassin d'emploi de Nîmes/Beaucaire :

Zone urbaine et industrielle marquée par les inégalités sociales.
Les transformations de l'économie locale et son orientation industrielle et résidentielle déportent la demande en qualifications sur des savoir-faire professionnels de niveau intermédiaire. Or, les jeunes sans orientation professionnelle, ou seulement dotés d'un diplôme de premier niveau, sont surreprésentés. La demande de formation amenant les jeunes actifs ou futurs actifs vers le niveau IV est donc importante. Dans le même temps, les taux records de demandeurs d'emploi sans formation et du niveau élevé de précarité sociale, soulignent les besoins importants en termes de « remobilisation » sociale et d'accès au premier niveau de qualification pour de nombreux demandeurs d'emploi.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
19	Cap Avenir - BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	190 000	6	Nîmes
20	Cap Avenir - BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	100 000	5	Hors Nîmes : Uzès, Beaucaire, Sommières, Vauvert, Aigues-Mortes, etc.

2.14 Bassin d'emploi de Perpignan :

Zone en croissance marquée par le dualisme social.
Sur ce territoire urbain, en forte croissance démographique et économique, l'emploi est structuré par les activités liées à l'économie résidentielle, aux échanges et de plus en plus au tourisme.
L'évolution à la hausse des exigences de qualification et la compétition générée par les nouveaux habitants, mieux formés que les populations résidentes, placent le baccalauréat comme le niveau charnière pour l'accès à l'emploi. Parallèlement, la fréquence élevée des phénomènes de décrochage scolaire et de précarité sociale génèrent des besoins importants d'accès à des actions de « remobilisation professionnelle » et à un premier niveau de qualification.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
21	Cap Avenir - BASSIN DE PERPIGNAN	BASSIN DE PERPIGNAN	200 000	7	

2.15 Bassin d'emploi de Prades :

Zone rurale à vocation touristique et médico-sociale.
Sur ce territoire rural, à faible densité et à double saisonnalité, l'emploi est orienté sur les activités touristiques, médico-sociales, agricoles ou artisanales. Pour de nombreux actifs locaux, l'enjeu est tout autant d'accéder à l'emploi que de parvenir à s'y inscrire durablement. Cela nécessite souvent l'exercice de deux métiers au cours de l'année ou d'être en capacité de créer ou reprendre une entreprise. L'accès à cette pluriactivité qualifiée, salariée ou non, n'est pas toujours à la portée de jeunes, dont le niveau de vie et le profil de formation restent modestes.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
22	Cap Avenir - BASSIN DE PRADES	BASSIN DE PRADES	48 000	3	Au moins deux localités seraient appréciées

2.16 Bassin d'emploi de Sète :

Zone portuaire industrielle et touristique.
Sur ce territoire densément peuplé, de plus en plus solidaire de l'aire urbaine de Montpellier, l'emploi est orienté sur les activités liées aux échanges, à l'industrie et au tourisme. Le marché local de l'emploi, bien qu'en croissance, est marqué par un des taux de chômage les plus élevés de la région. Les catégories employés et ouvriers qualifiés prédominent. Ces emplois, stables et qualifiés pour la plupart, ne sont pas accessibles à une grande partie des jeunes actifs. En effet, malgré l'importance de l'offre locale de formation, ceux ne disposant d'aucun niveau de formation, ou sans orientation professionnelle définie, sont en proportion importante.

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
23	Cap Avenir - BASSIN DE SETE	BASSIN DE SETE	123 000	3	Au moins Frontignan, Mèze **et** Sète

3. Tableau des lots de la commande 2015-2018

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
1	Cap Avenir - BASSIN DE ALES/LA GRAND COMBE	BASSIN DE ALES/LA GRAND COMBE	120 000	5	Plusieurs sites sont attendus
2	Cap Avenir - BASSIN DE BAGNOLS-SUR-CEZE	BASSIN DE BAGNOLS-SUR-CEZE	90 000	3	Au moins les secteurs de Villeuneuve les Avignon **et/ou** Bagnols sur Cèze
3	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	100 000	5	Zone Agde/Pézenas, au moins : Agde et/ou Florensac et/ou Pézenas et/ou Servian et/ou Roujan
4	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	70 000	3	Nord et Ouest Béziers : Saint-Pons-de-Thomières, Bédarieux... **et/ou** Olonzac, Capestang, etc.
5	Cap Avenir - BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	BASSIN DE BEZIERS/PEZENAS/AGDE	120 000	3	Béziers
6	Cap Avenir - BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	85 000	5	Secteur de Carcassonne
7	Cap Avenir - BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	BASSIN DE CARCASSONNE/CASTELNAUDARY	54 000	3	Secteur de Castelnaudary
8	Cap Avenir - Bassin de CERET	Bassin de CERET	65 000	3	Au moins Céret **et** Argelès

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
9	Cap Avenir - BASSIN DE GANGES/LE VIGAN	BASSIN DE GANGES/LE VIGAN	65 000	3	Ganges et/ou le Vigan et/ou Quissac et/ou Saint Hypolite du Fort
10	Cap Avenir - BASSIN DE LIMOUX	BASSIN DE LIMOUX	58 000	3	Plusieurs sites sont attendus
11	Cap Avenir - BASSIN DE LODEVE	BASSIN DE LODEVE	65 000	3	Lodève **et/ou** Clermont-l'Hérault **et** Gignac
12	Cap Avenir - BASSIN DE LUNEL	BASSIN DE LUNEL	60 000	4	
13	Cap Avenir - BASSIN DE MENDE	BASSIN DE MENDE	60 000	1	Au moins Mende, Saint-Chély-d'Apcher, Langogne, Florac, Marvejols
14	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	56 000	3	Littoral
15	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	17 000	1	Pic Saint Loup
16	Cap Avenir - BASSIN DE MONTPELLIER	BASSIN DE MONTPELLIER	250 000	10	Hors littoral et Pic Saint Loup
17	Cap Avenir - BASSIN DE NARBONNE	BASSIN DE NARBONNE	55 000	3	Narbonne
18	Cap Avenir - BASSIN DE NARBONNE	BASSIN DE NARBONNE	45 000	3	Hors Narbonne
19	Cap Avenir - BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	190 000	6	Nîmes
20	Cap Avenir - BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	BASSIN DE NIMES/BEAUCAIRE	100 000	5	Hors Nîmes : Uzès, Beaucaire, Sommières, Vauvert, Aigues-Mortes, etc.
21	Cap Avenir - BASSIN DE PERPIGNAN	BASSIN DE PERPIGNAN	200 000	7	

N° de lot	Intitulé du lot	Bassin d'emploi	Volume horaire annuel prévisionnel de commande	Nombre maximum d'attributaires	Localisation(s) attendue(s)
22	Cap Avenir - BASSIN DE PRADES	BASSIN DE PRADES	48 000	3	Au moins deux localités seraient appréciées
23	Cap Avenir - BASSIN DE SETE	BASSIN DE SETE	123 000	3	Au moins Frontignan, Mèze **et** Sète