

# GPECT

Gestion Prévisionnelle des Emplois  
et Compétences Territoriales

*Filière Aéronautique Spatial Défense*

PLAN  
D'ACTION

# CONTACTEZ NOUS

## Les partenaires de la GPECT



### VILLE DE MÉRIGNAC



06 66 69 94 55



[economie@merignac.com](mailto:economie@merignac.com)



### BORDEAUX MÉTROPOLE



06 61 11 03 59



[l.dekerimel@bordeaux-metropole.fr](mailto:l.dekerimel@bordeaux-metropole.fr)



### FRANCE TRAVAIL



06 14 06 11 96



[prudence.mbumu-wa-mbumu@francetravail.fr](mailto:prudence.mbumu-wa-mbumu@francetravail.fr)



### ADSI PLIE TECHNOWEST



07 77 79 42 22



[relationentreprises@adsiTechnowest.fr](mailto:relationentreprises@adsiTechnowest.fr)



### TARMAQ



06 37 65 08 51



[m.pecheux@tarmaq.com](mailto:m.pecheux@tarmaq.com)



### MISSION LOCALE TECHNOWEST



07 83 64 04 95



[N.Daouichi@missionlocaletechnowest.fr](mailto:N.Daouichi@missionlocaletechnowest.fr)



### LA RÉGION



06 25 85 64 27



[marie.fabre@nouvelle-aquitaine.fr](mailto:marie.fabre@nouvelle-aquitaine.fr)



### UIMM



05 56 57 44 40



[alecamus@maisonindustrie.com](mailto:alecamus@maisonindustrie.com)



### OPCO 2I



06 86 58 86 95



[c.dakkak@opco2i.fr](mailto:c.dakkak@opco2i.fr)



### DDETS



06 77 98 78 18



[anne-camille.lasserre@gironde.gouv.fr](mailto:anne-camille.lasserre@gironde.gouv.fr)

# CONTEXTE



## POURQUOI UNE GPECT DANS LA FILIÈRE ASD ?

La filière Aéronautique, Spatial et Défense (ASD) constitue un pilier majeur de l'économie locale.

Elle fait face à des enjeux structurants :

- **tensions de recrutement** sur de nombreux métiers (production, maintenance, ingénierie),
- besoins de **renouvellement des compétences**,
- **transitions** technologiques et écologiques,
- concurrence accrue pour **attirer et fidéliser les talents**.

Dans ce contexte, la GPECT vise à **anticiper** ces évolutions et à **coordonner** les acteurs du territoire pour apporter des **réponses concrètes** aux entreprises.

# ENJEUX DE LA GPECT



## Anticipation des besoins en compétences

Étude prospective : cartographier les compétences actuelles et anticiper les compétences nécessaires à 5-10 ans.

Identifier les métiers en tension et les filières de formation à renforcer.



## Attractivité et fidélisation des talents

Développer des programmes de formation ciblés, adaptés aux besoins spécifiques des entreprises (en partenariat avec les organismes de formation).

Favoriser la fidélisation des talents locaux en offrant des parcours professionnels attractifs.



## Insertion des demandeurs d'emploi des QPV

Créer des passerelles vers l'emploi entre les entreprises et les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires (Beaudésert, Yser Pont de Madame).



## Prévenir la perte de savoir-faire

Anticiper le vieillissement de la population active : planification des départs à la retraite et transmission des connaissances et compétences.

# AXE STRATEGIQUE N°1

## ACCOMPAGNER LES BESOINS DE RECRUTEMENT DE LA FILIÈRE ASD

### RAPPEL DES ENJEUX :

Le développement de l'emploi dans le secteur de l'ASD est soumis à des tensions de recrutement sur une large gamme de métiers, difficultés qui s'expriment au travers de la recherche de nouveaux collaborateurs, de leur formation en poste et, principalement pour les TPE/PME, de leur fidélisation.

En matière de recrutement, les stratégies et préoccupations s'expriment différemment selon les gammes de métiers :

- Les métiers de l'ingénierie et du développement impliquent **un sourcing en « réseaux spécialisés »** (grandes écoles et universités, job-boards, chasse de tête, ...) et ouvrent la possibilité de **recrutements extra-territoriaux** (les niveaux de salaires associés sont en adéquation avec le locatif et le foncier).
- Les métiers de la production et de la maintenance impliquent **un sourcing avant tout local** (salaire médian 1500 €).

C'est principalement sur ce second segment des métiers de la production et de la maintenance que des passerelles sont à construire au profit de la main d'œuvre locale. Sur le plan des acteurs, le secteur organise son sourcing à partir de trois principaux cercles de relations : les réseaux et connaissances professionnelles, les centres de formation et les agences de travail temporaire. Parmi les acteurs du réseau pour l'emploi, seul France Travail est cité et mobilisé, les entreprises **méconnaissant la pluralité des acteurs en présence**.

L'offre de formation initiale territoriale, bien que jugée suffisante en nombre, est perçue comme partiellement décalée avec les situations productives. L'ensemble des entreprises interrogées déclarent mettre en œuvre des **temps de formation après l'embauche** nécessaires à l'apprentissage des méthodes et process internes, parfois sur des temps longs pour que les nouveaux collaborateurs s'approprient pleinement les gestes et techniques professionnels.


**L'enjeu de fidélisation** est particulièrement prégnant dans les configurations TPE/PME, ces dernières recherchant des alternatives aux leviers d'attractivité mobilisables par les fleurons du secteur (rémunération, conditions d'emploi et/ou de travail, perspectives d'évolution interne, ...)

## OBJECTIF 1.1. DÉVELOPPER LES RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION


### ENJEUX :

- Étendre les canaux de recrutement des entreprises
- Permettre aux acteurs du réseau pour l'emploi de développer leur connaissance des métiers de l'ASD et de leur diversité pour être force de proposition de candidats
- Saisir l'ensemble des opportunités pour renforcer la connaissance mutuelle et encourager des coopérations sur le recrutement


## OBJECTIF 1.1. DÉVELOPPER LES RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

<b>ACTION</b>	<b>1.1.1 : Déployer un programme «Connexion Recrutement ASD»</b>
<b>Description</b>	Cette action permet de favoriser les échanges directs entre prescripteurs et recruteurs à travers des formats innovants et interactifs afin de mieux comprendre les besoins de chacun.
<b>Ressources</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000049752106/2024-07-01">https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000049752106/2024-07-01</a>
<b>Bénéficiaires</b>	Prescripteurs du territoire / Acteurs sociaux / RH des entreprises
<b>Je veux bénéficier de cette action</b>	<u>Je contacte la <b>Ville de Mérignac</b> ou <b>France Travail</b></u> 

## OBJECTIF 1.1. DÉVELOPPER LES RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

ACTION	1.1.2 Organiser des visites d'entreprises avec l'ensemble des prescripteurs
<b>Description</b>	<p>Création d'un réseau de référents ASD au sein des 18 agences France Travail de la Gironde, visant à répondre aux enjeux de recrutement propres à cette filière. Cette démarche s'appuie sur l'acculturation des professionnels du RPE, afin de leur permettre de mieux promouvoir les métiers du secteur auprès des demandeurs d'emploi. L'objectif est de renforcer l'attractivité de la filière à l'échelle départementale, notamment à travers des rencontres avec des professionnels (tables rondes), des visites d'entreprises et d'autres actions de terrain pour renforcer l'expertise des collaborateurs du réseau pour l'emploi et contribuer à la réduction des tensions sur le marché du travail.</p>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Conseillers en insertion professionnelle (élargit)</p>
<b>Je souhaite organiser une visite dans mon entreprise</b>	<p style="text-align: center;"><u><a href="#">Je contacte France Travail</a></u> </p>


## OBJECTIF 1.1. DÉVELOPPER LES RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

<b>ACTION</b>	<b>1.1.3 Animer une instance réunissant entreprises ASD, acteurs de l'emploi et de la formation</b>
<b>Description</b>	<p>Cellule opérationnelle métallurgie (niveau régional et départemental) animée par l'UIMM, réunie plusieurs fois par an (réunions bimensuelles). Objectifs principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les entreprises dans leurs recrutements.</li> <li>• Accompagner le développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.</li> <li>• Favoriser le dialogue et la coopération entre les acteurs du territoire.</li> <li>• Valoriser et promouvoir les métiers de l'industrie.</li> <li>• Identifier les besoins pour ouvrir de nouvelles sessions de formation si nécessaire.</li> <li>• Suivre en temps réel les sorties de demandeurs d'emploi formés et certifiés.</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	Conseillers en insertion professionnelle (élargit)
<b>Je souhaite participer à cette instance</b>	<p style="text-align: center;"> <a href="#"><u>Je contacte l'UIMM</u></a>  </p>


## OBJECTIF 1.2 SOUTENIR L'EFFORT DE FORMATION-ADAPTATION AU POSTE DURANT LA PRISE DE FONCTION

### ENJEUX :

La formation interne permet de faciliter le recrutement, la prise de poste des nouveaux collaborateurs et la fidélisation à travers un parcours sur mesure

ACTION	1.2.1 Mobiliser la formation interne
<b>Description</b>	Appui-conseil aux entreprises pour la mise en œuvre de process de formation s'appuyant sur l'activité de travail Mobilisation de L'AFEST Examen des conditions d'éligibilité et de reconnaissance AFEST Intégration de l'AFEST dans les parcours de formation
<b>Ressources</b>	<a href="https://www.anact.fr/action-formation-situation-travail-afest">https://www.anact.fr/action-formation-situation-travail-afest</a> <a href="https://www.opco2i.fr/wp-content/uploads/Supports_par_dispositif/Afest/GUIDES_AFEST_12.pdf">https://www.opco2i.fr/wp-content/uploads/Supports_par_dispositif/Afest/GUIDES_AFEST_12.pdf</a> <a href="https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/saint-nazaire-44600/ils-travaillent-le-bon-geste-en-training-room-1678986">https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/saint-nazaire-44600/ils-travaillent-le-bon-geste-en-training-room-1678986</a>
<b>Bénéficiaires</b>	Demandeurs d'emploi
<b>Je veux bénéficier de l'action</b>	<p><u>Je contacte <b>OPCO 2i</b> ou la <b>Région Nouvelle Aquitaine</b></u></p> 

**OBJECTIF 1.2 SOUTENIR L'EFFORT DE FORMATION-ADAPTATION AU POSTE DURANT LA PRISE DE FONCTION**

ACTION	1.2.2 Déployer les dispositifs permettant d'attirer de nouveaux profils
<p><b>Description</b></p>	<p>Cette action vise à mobiliser et coordonner les dispositifs de formation et d'immersion (POEI, PMSMP, AFEST, HSP...) afin de faciliter le recrutement, la prise de poste et la montée en compétences des nouveaux collaborateurs de la filière ASD.</p> <p>En s'appuyant sur des parcours adaptés aux besoins des entreprises, elle permet d'élargir les viviers de candidats, de sécuriser les recrutements et de favoriser la fidélisation, en particulier sur les métiers en tension.</p> <p>Un enjeu majeur de cette action réside également dans la diffusion et la lisibilité de ces dispositifs auprès des entreprises, ainsi que dans la mise en œuvre d'une prospection et d'une mobilisation conjointes des partenaires pour en maximiser l'impact.</p>
<p><b>Ressources</b></p>	<p><a href="https://pro.francetravail.fr/accueil/thematique/recruter-candidat">https://pro.francetravail.fr/accueil/thematique/recruter-candidat</a></p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Profils auxquels la filière n'aurait pas forcément pensé</p>
<p><b>Je veux en savoir plus sur ces dispositifs</b></p>	<p><a href="#"><u>Je contacte France Travail</u></a> </p>

**OBJECTIF 1.3. RENFORCER LA STRUCTURATION ET LA PERFORMANCE RH DES TPE/PME DU SECTEUR**

**ENJEUX :**


Renforcer l'attractivité et la compétitivité des TPE/PME en développant une marque employeur forte et en améliorant la qualité de vie au travail.

Attirer et fidéliser les talents dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi.


Améliorer l'engagement et la motivation des salariés.

Valoriser l'image de l'entreprise auprès des candidats, collaborateurs et partenaires.

Créer des avantages concurrentiels durables grâce à des pratiques RH différenciantes.

ACTION	1.3.1 Diagnostic & assistance RH
<p><b>Description</b></p>	<p>Des dispositifs OPCO2i disponibles pour les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodiagnostic thématiques Compétences/Digitalisation/Transition Ecologique</li> <li>• Diagnostics et accompagnements approfondis sur les trois thématiques</li> <li>• Les KITS Recrutement/Marque Employeur/AFEST</li> </ul>
<p><b>Ressources</b></p>	<p><a href="https://www.opco2i.fr/services-solutions/2i-diag-competences-2i-accompagnement-rh/">https://www.opco2i.fr/services-solutions/2i-diag-competences-2i-accompagnement-rh/</a></p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Entreprises TPE/PME</p>
<p><b>Je veux bénéficier de l'action</b></p>	<p><u><a href="#">Je contacte OPCO 2i</a></u> </p>

**OBJECTIF 1.3. RENFORCER LA STRUCTURATION ET LA PERFORMANCE RH DES TPE/PME DU SECTEUR**

ACTION	1.3.2 Valorisation RH : Marque employeur & QVT
<p><b>Description</b></p>	<p>Cette action consiste à accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches structurées autour de la marque employeur et de la qualité de vie au travail (QVT). Elle vise à identifier les points forts et les axes de différenciation de l'entreprise, à construire un discours cohérent et attractif pour les candidats comme pour les salariés, et à déployer des actions concrètes favorisant le bien-être, l'engagement et la fidélisation.</p>
<p><b>Ressources</b></p>	<p><a href="https://pro.francetravail.fr/accueil/thematique/recruter-candidat">https://pro.francetravail.fr/accueil/thematique/recruter-candidat</a></p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Entreprises TPE/PME</p>
<p><b>Je veux bénéficier de l'action</b></p>	<p><u><a href="#">Je contacte France Travail</a></u> </p>

# AXE STRATEGIQUE N°2

## OUVRIRE L'HORIZON DES RECRUTEMENTS DANS L'ASD

### RAPPEL DES ENJEUX :

En matière de recrutement, les entreprises de l'ASD sont **proactives** avec une communication numérique continue sur leurs activités et besoins (site web, films métiers, job board, ...).

Lorsqu'elles ne disposent pas d'une fonction dédiée (TPE et PME), l'activité recrutement est largement prise en charge par le dirigeant qui cumule la fonction d'employeur et celle d'entrepreneur.

Compte tenu de l'ampleur des besoins RH immédiats et futurs, l'ensemble des travaux et rapports disponibles font mention de **la nécessité pour le secteur de s'ouvrir à de nouveaux talents** : l'appel à la féminisation des métiers et/ou au recrutement d'actifs en transitions professionnelles est ainsi récurrent dans les préconisations formulées. Pour autant, cet appel à la diversification **se heurte à des logiques d'adéquation maximale** (profil poste & candidat) et/ou de cooptation qui laissent peu de place à des profils non conventionnels.

Les stratégies d'appariements mises en œuvre (IA notamment) **écartent de fait les CV ne répondant pas strictement « aux énoncés profils »**. Le processus de recrutement est ainsi **majoritairement normatif** : transmission de candidatures, entretiens puis recrutement. La confrontation au poste (mise en situation) est postérieure à la décision d'embauche.

Dans ce processus, les candidatures ne répondant pas aux « signaux d'initiés » se voient de fait rejetées et nombre de candidats à potentiel n'accèdent pas au seuil de l'entretien d'embauche. Pour autant, chaque entreprise signale des expériences réussies de recrutement de salariés « hors secteur », sans que ces situations fassent école.


Les méthodes alternatives de recrutement (ex. MRS), de découverte du poste (ex. PMSMP), de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), plus favorables à l'examen de candidatures auxquelles la filière n'aurait pas pensé, sont **méconnues et peu mobilisées**.

## OBJECTIF N° 2.1. DÉVELOPPER L'USAGE D'OUTILS FACILITANT LA DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS


### ENJEUX :


Permettre à des profils auxquels la filière n'aurait pas spontanément pensé de dépasser le filtre des prérequis et du tri des candidatures, en leur donnant la possibilité de démontrer leurs aptitudes et leur potentiel en situation.

Le développement d'outils comme la MRS, la détection de potentiel et les immersions professionnelles vise à sécuriser les recrutements, élargir les viviers de candidats et favoriser des pratiques de recrutement plus ouvertes, efficaces et durables.

<b>ACTION</b>	<b>2.1.1 Déploiement plus large de la MRS pour les métiers de la maintenance et de la production</b>
<b>Description</b>	Description : Recruter sans CV en évaluant directement les habiletés nécessaires à un poste via des exercices pratiques adaptés aux métiers ciblés. Objectif : Accélérer les recrutements dans la filière ASD, en particulier sur les métiers en tension (ajusteurs, câbleurs, opérateurs composites...)
<b>Ressources</b>	<a href="https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html">https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html</a>
<b>Bénéficiaires</b>	Publics auxquels on aurait pas pensé / plutôt les grosses entreprises actuellement
<b>Je veux bénéficier de l'action</b>	<u><a href="#">Je contacte France Travail</a></u> 

## OBJECTIF 2.1. DÉVELOPPER L'USAGE D'OUTILS FACILITANT LA DIVERSIFICATION DES RECRUTEMENTS


ACTION	2.1.2 Déploiement de la détection de potentiel
<b>Description</b>	<p>Identifier les aptitudes, savoir-être et compétences transversales des demandeurs d'emploi, indépendamment du CV ou de l'expérience, afin de repérer des candidats pour les secteurs en tension, même en l'absence d'offre d'emploi précise.</p> <p>Objectif : Valoriser les capacités transférables et favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi.</p>
<b>Ressources</b>	<p><a href="https://www.francetravail.fr/candidat/seniors/choisir-un-metier/detection-de-potentiel.html">https://www.francetravail.fr/candidat/seniors/choisir-un-metier/detection-de-potentiel.html</a></p>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Publics auxquels on aurait pas pensé / plutôt les grosses entreprises actuellement</p>
<b>Je souhaite en savoir plus sur l'action</b>	<p><u><a href="#">Je contacte France Travail</a></u> </p>

ACTION	2.1.3 Déploiement plus large des PMSMP
<b>Description</b>	<p>Permettre aux candidats aux parcours variés de découvrir un métier et de faire leurs preuves en situation réelle, tout en rassurant les entreprises sur le recrutement.</p> <p>Développer le recours aux PMSMP dans les métiers de l'ASD, en mobilisant davantage d'entreprises d'accueil et en facilitant l'accès pour les publics ciblés.</p>
<b>Ressources</b>	<p><a href="https://immersion-facile.beta.gouv.fr/">https://immersion-facile.beta.gouv.fr/</a></p> <p><a href="https://www.francetravail.fr/employeur/solution-recrutement/immersion-professionnelle.html">https://www.francetravail.fr/employeur/solution-recrutement/immersion-professionnelle.html</a></p>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Demandeurs d'emploi / Entreprises</p>
<b>Je souhaite en savoir plus sur l'action</b>	<p><u><a href="#">Je contacte France Travail</a></u> </p>

**OBJECTIF 2.2 FORMER ET ACCOMPAGNER LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI VERS DES COMPÉTENCES DIRECTEMENT MOBILISABLES**

**ENJEUX :**

Répondre aux besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée du secteur tout en favorisant l'inclusion de publics éloignés de l'emploi, en leur offrant une montée en compétences reconnue et directement mobilisable par les entreprises.

<b>ACTION</b>	<b>2.2.1 Création d'un chantier qualification nouvelle chance ASD</b>
<b>Description</b>	Le chantier qualification consiste en la rénovation complète d'un aéronef, mobilisant des participants en situation d'éloignement de l'emploi ou en reconversion professionnelle. Encadrés par des professionnels expérimentés, les bénéficiaires seront impliqués dans toutes les étapes du projet : démontage, remise en état des structures, interventions mécaniques et électriques, peinture, finitions et valorisation finale de l'appareil.
<b>Ressources</b>	<a href="https://www.chantierecole.org/-CHANTIER-ecole-c-est-quoi-.html">https://www.chantierecole.org/-CHANTIER-ecole-c-est-quoi-.html</a>
<b>Bénéficiaires</b>	Jeunes, publics identifiés
<b>Je veux participer à l'action</b>	<p><u>Je contacte <b>TARMAQ</b> ou <b>l'Aérocampus</b></u></p> 

## OBJECTIF 2.3 FAVORISER LA RENCONTRE ENTRE RECRUTEURS ET CANDIDATS DES QUARTIERS


### ENJEUX :

Réduire les inégalités d'accès à l'emploi en rapprochant les entreprises et les habitants des quartiers.

Pour les entreprises : élargir leur vivier de candidats et répondre aux tensions de recrutement.

Pour les candidats : lever les freins liés au manque de réseau, valoriser leurs compétences et accéder à des emplois durables.

Cet objectif contribue à l'inclusion, à la diversité des recrutements et au renforcement de la cohésion territoriale.

ACTION	2.3.1 Nos entreprises ont du talent (pour recruter dans nos quartiers)
Description	Expérimenter la mise en place d'actions permettant de mieux connecter les entreprises ASD avec les habitants QPV.
Ressources	<a href="https://www.cafecontactemploi.fr/">https://www.cafecontactemploi.fr/</a> <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/du-stade-vers-lemploi">https://travail-emploi.gouv.fr/du-stade-vers-lemploi</a> <a href="https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2024/du-stade-vers-lemploi-candidater.html">https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2024/du-stade-vers-lemploi-candidater.html</a>
Bénéficiaires	Public QPV
Je veux participer à l'action	<p><u><a href="#">Je contacte la Ville de Mérignac</a></u> </p>

# AXE STRATEGIQUE N°3

## PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE L'ASD ET LEUR DIVERSITÉ POUR SUSCITER DES VOCATIONS

### RAPPEL DES ENJEUX :

Bien que les actions de communication de l'ASD sur ses métiers et besoins soient récurrentes et diversifiées, force est de constater que **les actifs du territoire méconnaissent la diversité des métiers et des parcours pour y accéder.**

Cette méconnaissance est également **partagée par la plupart des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi**, ces derniers rencontrant en retour des difficultés pour renseigner les demandeurs d'emploi et les intéresser aux potentiels du secteur. En concordance avec la documentation disponible, l'enquête auprès des demandeurs d'emploi de Mérignac (51 personnes interrogées) confirme le déficit d'informations sur les entreprises du secteur et les métiers associés.

Pour autant, le secteur **ASD suscite intérêt et appétence** et nous n'avons pas observé de représentation dégradée (impact environnemental, équipement des armées, ...).

Cette attractivité se heurte en revanche **au sentiment d'inaccessibilité**. Sauf à bénéficier d'une forme de cooptation par les salariés en place, les portes des entreprises du secteur sont perçues comme infranchissables. Près d'un tiers des Mérignacais interrogés ont déjà adressé candidature auprès d'une ou plusieurs entreprises locales, essentiellement « à distance » (envoi CV+LM), sans résultats ni retours.

83% des personnes rencontrées aimeraient **des immersions de découverte** et 48% souhaiteraient assistance pour **être mis en relation avec les employeurs du secteur.**

In fine, cette représentation d'un milieu professionnel inaccessible s'accompagne d'une vision élitiste des métiers et des modes de recrutement, générant des **comportements d'autolimitation et d'auto-censure**, entravant l'acte de candidature.

A noter enfin l'accentuation de ces phénomènes d'autocensure chez les femmes, le secteur et ses métiers souffrant d'une représentation particulièrement genrée.



**OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS**

**ENJEUX :**


Donner à voir l'activité de travail sous-jacente aux métiers pour susciter vocation et limiter les phénomènes d'auto-éviction

<b>ACTION</b>	<b>3.1.1 Développer un module « pitch métier » par les ambassadeurs métiers</b>
<b>Description</b>	Renforcer et développer la dimension « pitch métier » par ceux qui l'exercent et ont capacité à décrire des activités caractéristiques pour rassurer sur leurs conditions d'exercice – l'enjeu serait de pouvoir mobiliser ce module au sein des événements d'attractivité de la filière
<b>Ressources</b>	<a href="https://www.ambassadeursmetiers.fr/">https://www.ambassadeursmetiers.fr/</a>
<b>Bénéficiaires</b>	Jeunes, scolaires, demandeurs d'emploi
<b>Je veux m'impliquer dans ce dispositif</b>	<u>Je contacte <b>France Travail</b> ou la <b>Région</b></u> 


**OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS**

<b>ACTION</b>	<b>3.1.2 Organiser des Visites d’entreprises ASD pour permettre la découverte de ce « qui se cache derrière les murs »</b>
<b>Description</b>	Organisation de visites d’entreprises de la filière ASD afin de faire découvrir concrètement les métiers, les environnements de travail et les savoir-faire. Ces visites permettront aux candidats, habitants des quartiers et publics en recherche d’emploi ou de formation, de mieux comprendre « ce qui se cache derrière les murs », de déconstruire les idées reçues et de susciter des vocations.
<b>Bénéficiaires</b>	Auprès des scolaires et jeunes diplômés
<b>Je veux organiser une visite dans mon entreprise</b>	<p align="center"><u>Je contacte <b>TARMAQ</b></u></p> 
<b>ACTION</b>	<b>3.1.3 Compiler et présenter une « matière vivante et interactive » : réalité virtuelle, films métiers, pour promouvoir la filière</b>
<b>Description</b>	Recherche des supports de présentation des métiers existants auprès des entreprises et syndicats de la filière. Harmonisation des contenus. Identification des contenus à créer.
<b>Bénéficiaires</b>	Auprès des scolaires, jeunes diplômés, demandeurs d’emploi
<b>Je veux abonder cette action</b>	<p align="center"><u>Je contacte <b>TARMAQ</b></u></p> 


**OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS**

ACTION	3.1.4 Mise à disposition des expositions TARMAQ
<p><b>Description</b></p>	<p>Mise à disposition des expositions TARMAQ sur la promotion des métiers de l'aéronautique et du spatial au sein des agences France Travail de la Gironde.</p> <p>Des animations seront menées au sein des agences France Travail pour promouvoir les métiers de la filière ASD en direction des demandeurs d'emploi du territoire. (Recrutement – découverte métiers – promotion de l'offre de formation) en collaboration avec le RPE.</p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Auprès des scolaires, jeunes diplômés, demandeurs d'emploi</p>
<p><b>Je veux utiliser ces outils</b></p>	<p><u><a href="#">Je contacte TARMAQ</a></u> </p>

**OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS**


ACTION	3.1.5 Mini-Entreprises ASD : innover et entreprendre
<p><b>Description</b></p>	<p>Développer un partenariat entre Entreprendre pour Apprendre Nouvelle-Aquitaine et les entreprises de la filière Aéronautique, Spatial et Défense (ASD) afin de sensibiliser les jeunes à la création d'entreprise et à l'esprit d'innovation dans ce secteur stratégique.</p> <p>Les entreprises ASD seront invitées à accompagner et mentorer des projets de mini-entreprises portés par des collégiens, lycéens ou étudiants, en partageant leurs savoir-faire techniques, leurs métiers et leurs enjeux industriels.</p> <p>Cette action vise à favoriser l'acculturation économique et entrepreneuriale des jeunes tout en renforçant les liens entre le monde éducatif et la filière.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir la culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation dans la filière ASD.</li> <li>• Faire découvrir les métiers et opportunités du secteur à un public jeune.</li> <li>• Impliquer les entreprises locales dans un projet de transmission et de sensibilisation.</li> </ul>
<p><b>Resources</b></p>	<p><a href="https://www.entreprendre-pour-apprendre.fr/">https://www.entreprendre-pour-apprendre.fr/</a></p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Jeunes des collèges, lycées, mission locale, CFA et structures d'insertion (participants aux mini-entreprises).</p>
<p><b>Je veux m'engager dans cette action</b></p>	<p><u><a href="#">Je contacte la Ville de Mérignac</a></u> </p>

## OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS

ACTION	3.1.6 L'Appel du ciel
<b>Description</b>	<p>Organisation d'un événement centré sur les métiers de l'aéronautique. L'événement proposera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des témoignages de salariés et apprentis représentant la diversité des métiers, des âges, des genres et des parcours,</li> <li>Un temps de sensibilisation aux opportunités de recrutement et de formation,</li> <li>Une mise en valeur du dynamisme de la filière, en brisant les préjugés liés à son image (écologie, accessibilité, élitisme).</li> </ul> <p>Cet événement visera à attirer un public large, notamment les habitants des quartiers, à travers une communication engageante (teasing, parrain inspirant) et des formats accessibles (échanges interactifs, démonstrations, rencontres).</p>
<b>Ressources</b>	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=S8wekmdP85w&amp;list=PLibkrd2eq0VxnD-c6gwDGPhNHNyD5aVOb">https://www.youtube.com/watch?v=S8wekmdP85w&amp;list=PLibkrd2eq0VxnD-c6gwDGPhNHNyD5aVOb</a></p>
<b>Bénéficiaires</b>	<p>Publics éloignés de l'emploi, QPV, jeunes</p>
<b>Je veux participer à cette action</b>	<p><u><a href="#">Je contacte la Ville de Mérignac ou Tarmaq</a></u> </p>



## OBJECTIF N° 3.1. FAIRE DÉCOUVRIR DES MÉTIERS POUR SUSCITER DES VOCATIONS

ACTION	3.1.7 Stages de découverte scientifique et technique – scolaires
<p><b>Description</b></p>	<p>Cette action propose des stages de découverte professionnelle sur mesure à destination de collégiens et lycéens de Mérignac, afin de leur faire découvrir concrètement les métiers scientifiques et techniques, notamment dans le domaine de l'aéronautique.</p> <p>Les élèves participent à des visites de sites industriels et de formation, à la découverte de Cap Sciences, à des mises en situation de médiation scientifique et à des ateliers de prise de parole à l'oral.</p> <p>L'objectif est de susciter des vocations, de déconstruire les représentations et de renforcer les liens entre les jeunes, les entreprises et les acteurs de la recherche, à travers une action ciblée en direction des publics jeunes.</p>
<p><b>Ressources</b></p>	<p><a href="https://www.cap-sciences.net/cote-sciences-air-espace/">https://www.cap-sciences.net/cote-sciences-air-espace/</a></p>
<p><b>Bénéficiaires</b></p>	<p>Élèves de 3<sup>e</sup> et de 2<sup>d</sup> scolarisés à Mérignac, notamment issus des quartiers Établissements scolaires partenaires, Entreprises de la filière ASD</p>
<p><b>Je souhaite participer à cette action</b></p>	<p><u><a href="#">Je contacte la Ville de Mérignac</a></u> </p>