

Contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles

SYNTHÈSE DU CPRDFOP 2017-2022



**SE FORMER EST UN DROIT,
VOUS ACCOMPAGNER UN DEVOIR**



Le monde bouge. Et ses évolutions s'accroissent, rendant toujours plus complexes la bonne appréhension des mutations en cours et la formulation des réponses aux défis posés. Aucune des dimensions du développement économique et social de nos sociétés n'est épargnée par ce qui s'apparente à une véritable métamorphose, impactant à la fois nos modes de production et notre mode de vie :

- 1 | mutation des comportements et émergence d'une nouvelle hiérarchie de valeurs** quant au sens des choses, au temps, à la réussite, au travail ou aux modes de consommation
 - 2 | contexte d'intensification de la concurrence** à l'échelle mondiale
 - 3 | transitions environnementales**
 - 4 | transformations numériques**
 - 5 | mutations démographiques** alliant dynamique de croissance et vieillissement de la population
- ... et renouvellement des générations d'entrepreneurs.**

Face à ces bouleversements, parfois déstabilisants, **l'emploi constitue une constante et une absolue priorité pour les acteurs du quadripartisme** (État, Région, syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs).

En lien avec cette priorité, **le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)** affirme **des ambitions communes :**

- confirmer la Bretagne comme **une grande région productive et industrielle**, s'appuyant, pour renouveler son modèle de développement, sur les opportunités des transitions énergétique, environnementale et numérique
- maintenir, en Bretagne, **la cohésion sociale et les valeurs de solidarité comme atout majeur dans la performance de son territoire :** moindres inégalités, moindre conflictualité, goût pour la connaissance, moindre décrochage scolaire...
- investir dans **les compétences humaines, les qualifications et, par conséquent, la transmission des savoirs et la formation**

et s'organise autour d'une **valeur centrale et partagée :**

la primauté de la personne, avec la conviction que les compétences humaines sont la première richesse du développement de la Bretagne.

Le CPRDFOP affirme enfin **une stratégie de mise en œuvre qui repose sur une responsabilité de mise en cohérence, de mobilisation de chacun et de valorisation de l'action de tous** et notamment :

- savoir **innover** pour de nouveaux dispositifs, à partir de démarches expérimentales, et savoir mieux utiliser ceux qui existent déjà, en les rendant plus cohérents entre eux

- **améliorer la lisibilité du système**, pour les acteurs et, surtout, pour les usagers
- **décloisonner**, afin d'apporter une réponse plus efficace aux attentes légitimes des concitoyens dans la construction de leurs parcours ainsi qu'aux attentes des entreprises dans leurs besoins immédiats et futurs.

Ces ambitions, ces valeurs et cette stratégie de mise en œuvre, co-construits avec les acteurs qui agissent au quotidien au service de l'emploi et de la formation, se déclinent dans ce contrat en orientations stratégiques et en chantiers de mise en œuvre.

DEUX ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- 1 | assurer à chacun.e un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi
- 2 | faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne

UN OBJECTIF TRANSVERSAL

Inscrire la transition numérique comme accélérateur

- des transitions environnementales
- de la compétitivité des entreprises et vecteur de performance pour la formation et l'orientation.

Si le CPRDFOP porte sur un horizon de 6 ans, ce n'est pas un schéma figé pour cette période : sa mise en œuvre est progressive et ses objectifs pourront être adaptés et ajustés dans la durée.

DIX CHANTIERS

- 1 | assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé
- 2 | conforter la démarche d'élaboration des cartes de formation
- 3 | déployer un Service public de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP) de nouvelle génération
- 4 | développer l'apprentissage
- 5 | garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique
- 6 | développer une réponse formation au service de parcours plus fluides
- 7 | prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation
- 8 | conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les demandes de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC)
- 9 | développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles
- 10 | promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

LES GRANDES ORIENTATIONS

ORIENTATION 1 : assurer un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi

Assurer un droit à l'orientation et à l'accompagnement personnalisé tout au long de la vie

Si l'orientation se joue dès l'âge scolaire, elle se poursuit tout au long de la vie active. Forts de la conviction de l'impérieuse nécessité d'impliquer la personne plus fortement dans ses choix d'orientation, les signataires du CPRDFOP souhaitent donner une inflexion aux politiques d'orientation afin de mieux informer, soutenir et guider la personne et ainsi contribuer à la rendre plus autonome, pour l'avenir, dans la conduite de son parcours professionnel.

Rendre effectif le droit universel d'accès à l'orientation et au conseil en évolution professionnelle :

- remet en question l'approche statutaire actuelle qui repose sur une organisation des opérateurs et des prestations
- impose de sensibiliser tous les actifs aux enjeux liés à la conduite de leur parcours professionnel
- nécessite de penser le développement du digital dans le cadre d'une offre de services d'accompagnement personnalisé.

À travers cette nouvelle inflexion, l'ambition du CPRDFOP est de permettre à toute personne qui le souhaite d'accéder à un service public régional d'orientation et d'évolution professionnelle de même qualité quels que soient son statut ou l'endroit où elle réside et de lui garantir de bénéficier d'une offre de services harmonisée.

Garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences dans le cadre de parcours personnalisés

Le niveau de qualification exerce une influence majeure et durable dans les processus d'insertion des jeunes et d'évolution des actifs. Garantir l'accès à la formation et à la qualification constitue dès lors un objectif prioritaire du CPRDFOP, ce qui suppose d'agir ensemble au service des objectifs suivants :

- sécuriser les parcours en garantissant l'accès et le maintien des compétences de base
- conforter l'accès à la qualification en renforçant, en particulier, un continuum enseignement secondaire/enseignement supérieur afin de favoriser les poursuites d'études
- porter une stratégie volontariste de développement de l'apprentissage
- renforcer l'accès à la formation de l'ensemble des actifs
- conforter les logiques de parcours.

La transformation effective passe aujourd'hui nécessairement par une mobilisation coordonnée de l'ensemble des politiques de formation mises en œuvre par les autorités académiques, la Région et les partenaires sociaux, afin de favoriser une complémentarité entre les différentes voies d'accès à la qualification. En effet, l'urgence est maintenant de décloisonner les approches si l'on veut répondre aux défis de parcours plus personnalisés, plus fluides et plus continus, dans un monde où les mutations s'accélèrent.

ORIENTATION 2 : faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne

La formation et la montée en compétences humaines ne sont pas un « sous-produit » du développement économique ; elles en sont le « moteur ». Dans un contexte d'accélération des mutations, le développement des compétences constitue un facteur clé de la compétitivité du territoire et un vecteur d'accélération des transitions énergétique et environnementale, priorités retenues dans le cadre de la Glaz économie¹.

Les objectifs visés sont les suivants :

- améliorer la réactivité de l'appareil de formation pour mieux répondre aux attentes et besoins des entreprises

- développer les compétences nouvelles requises par l'évolution des métiers, des savoir-faire, en réponse aux transitions en cours
- anticiper les nouveaux emplois et métiers liés aux filières émergentes et prioritaires de la Glaz économie
- anticiper les nouvelles compétences et les nouveaux métiers induits par les transitions énergétique et environnementale
- faire de la montée en compétences dans l'entreprise un atout majeur de dynamisme et de performance
- mieux répondre aux besoins des territoires et les anticiper.

1 – Le projet régional de développement économique dans le cadre du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)

OBJECTIF TRANSVERSAL : inscrire la transition numérique comme accélérateur des transitions environnementales, de la compétitivité et de la performance pour la formation et l'orientation

Les impacts de la révolution numérique en cours sont immenses, même si, pour une large part, ils sont encore inconnus et insoupçonnés. On peut d'ores et déjà constater :

- l'apparition de nouvelles technologies liées au développement des objets connectés, du big data ou de la cybersécurité
- l'apparition de nouvelles opportunités de création de valeur et de promotion sociale pour les personnes
- l'évolution des organisations dans les entreprises
- le développement de nouvelles formes d'apprentissage, d'innovation pédagogique, de développement des formations à distance et de démocratisation du savoir.

Transformer les enjeux liés à cette révolution en une transition réussie constitue un défi majeur pour la Bretagne qui ambitionne de devenir une des toutes premières régions engagées dans cette transition. Cela suppose, à côté du développement des infrastructures, le déploiement des usages, la lutte contre la fracture numérique et un accompagnement des actifs en termes de compétences et de formation.

Dès lors, les signataires s'engagent autour de trois axes forts :

- anticiper le développement des métiers et compétences du numérique
- accompagner les secteurs, les entreprises et les métiers bouleversés par le numérique
- faire du numérique le support d'une grande ambition pour l'innovation pédagogique.

LES 10 CHANTIERS

Les chantiers sont des « feuilles de route » thématiques, à caractère transversal, qui ont vocation à être mis en œuvre dans la durée, suivis (et, le cas échéant, à évoluer) tout au long du contrat. À partir des enjeux clés et des objectifs structurels, sont identifiés des axes de mise en œuvre relevant, en particulier, de la coordination des interventions, du déploiement d'expérimentations, de suivi et contrôle de la qualité et de l'évaluation.

1 - ASSURER LA CONSTRUCTION

D'UN DIAGNOSTIC EMPLOI-COMPÉTENCES PARTAGÉ

L'amélioration des outils de diagnostic emploi-compétences doit permettre de mieux anticiper les évolutions attendues en matière d'emplois, de métiers et de compétences, en lien, en particulier, avec les transitions énergétique, environnementale et numérique. Le chantier n°1 répond en particulier aux défis :

- d'une meilleure coordination de l'action de l'ensemble des partenaires avec des outils d'aide à la décision partagés
- d'un « dépassement » des seules logiques sectorielles, en développant des approches transversales métiers - compétences, en croisant les logiques de branches et les logiques de filières
- d'une consolidation de la dimension « prospective » des travaux conduits.

2 - CONFORTER LA DÉMARCHE D'ÉLABORATION

DES CARTES DE FORMATION

L'accès à la formation et à la qualification constitue un enjeu clé, à la croisée des enjeux de développement économique, d'accomplissement personnel et de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, le chantier n°2 répond notamment aux défis :

- d'une consolidation des logiques de parcours
- d'une organisation territoriale de l'offre de formation compatible avec la capacité de mobilité des personnes, en particulier pour les premiers niveaux de qualification
- d'un développement articulé et cohérent des différentes voies de formation.

3 - DÉPLOYER UN SPRO-EP DE NOUVELLE GÉNÉRATION

Il est constaté que l'évaluation du service rendu et la prise en compte des usages des personnes dans l'organisation du service ne sont pas généralisées. De la même manière, les droits individuels ne sont pas encore effectifs. À cet égard, le chantier n°3 répond à plusieurs défis :

- la prise en compte des nouveaux parcours professionnels non linéaires
- l'affirmation d'un droit universel tout au long de la vie qui place l'individu au cœur de l'action
- la sensibilisation de tous les actifs aux enjeux liés à la conduite de leur parcours professionnels
- la lutte contre le non recours aux services d'accompagnement
- la reconnaissance de la personne dans son pouvoir d'agir et de choisir.

4 - DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

Les résultats de l'apprentissage en Bretagne sont probants. Cependant, l'orientation vers l'apprentissage souffre encore de freins d'ordre culturel : le nombre de sortants de 3^e choisissant la voie professionnelle – dont l'apprentissage – s'est réduit en proportion ces dernières années.

Pour y faire face, le chantier n°4 répond à plusieurs enjeux :

- l'accès à la formation et à la qualification du niveau 5 au niveau 1
- le rapprochement entre formation théorique et application pratique
- l'insertion facilitée des jeunes sur le marché du travail
- la possibilité pour les employeurs de former leurs futur·e·s collaborateurs·trices en développant des compétences internes et une vision prospective en réponse à leurs besoins
- la constitution d'une voie de formation alternative d'excellence pour des publics diversifiés.

5 - GARANTIR L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DES SAVOIRS DE BASE ET AGIR CONTRE LE RISQUE DE FRACTURE NUMÉRIQUE

La maîtrise des compétences clés est essentielle à l'exercice de la citoyenneté et à l'inclusion sociale et professionnelle.

Le chantier n°5 répond aux défis suivants :

- la nécessité de repérer plus efficacement les personnes en situation d'illettrisme
- la maîtrise des compétences clés pour tous les publics
- la lisibilité et le décloisonnement des dispositifs permettant l'acquisition des compétences/CP
- l'adaptation des parcours d'acquisition linguistique et professionnelle aux besoins des personnes allophones
- la nécessité de favoriser un « langage administratif » plus accessible aux usagers.

6 - DÉVELOPPER UNE RÉPONSE FORMATION AU SERVICE DE PARCOURS PLUS FLUIDES

Le CPRDFOP fixe pour objectif de garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences tout au long de la vie, dans le cadre de parcours individualisés, plus fluides et plus continus.

Cette priorité répond à plusieurs défis que sont :

- l'accès facilité à la formation et à la qualification pour tous
- le développement d'une réponse formation tout au long de la vie qui soit plus fluide
- des modalités diversifiées d'accès à la qualification
- une plus grande attractivité des formations qualifiantes et/ou certifiantes auprès des demandeurs d'emploi.

7 - PRÉVENIR LES RUPTURES DE PARCOURS ET FAVORISER LEUR SECURISATION

Le chantier souligne l'importance de prévenir ou de remédier aux situations de décrochage en formation initiale sous statut scolaire comme en apprentissage, d'une part, et d'autre part, de conforter la sécurisation des parcours. Les enjeux portent sur :

- la prévention des ruptures de parcours en formation initiale et l'accompagnement des jeunes en situation de décrochage
- la sécurisation des parcours des stagiaires en formation continue
- la sécurisation des parcours des salariés.

8 - CONFORTER L'ACCOMPAGNEMENT TERRITORIAL DES ENTREPRISES EN INTÉGRANT LA DIMENSION « COMPÉTENCES HUMAINES » ET EN DÉVELOPPANT LES DÉMARCHES DE GESTION TERRITORIALE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Les petites entreprises sont confrontées à des défis de reprise/transmission majeurs, fonction RH, impact du numérique et développement des compétences.

Le chantier n°8 répond ainsi à plusieurs défis :

- le maintien et le développement des compétences pour améliorer la compétitivité hors coûts des entreprises
- l'apparition de métiers nouveaux dans des filières émergentes et le besoin de compétences nouvelles dans les métiers « traditionnels »
- la nécessité d'anticiper les besoins de compétences aux échelles territoriales adaptées
- les enjeux démographiques liés aux besoins de renouvellement des actifs, notamment des générations d'entrepreneurs.

9 - DÉVELOPPER LES DYNAMIQUES SECTORIELLES DANS LE CADRE D'UNE CONTRACTUALISATION RENOUVELÉE AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Pour œuvrer à une meilleure articulation de la relation entre le développement des compétences et le développement économique, le chantier n°9 a pour objectif le renouvellement des contrats avec les branches pour répondre aux défis :

- d'anticipation des besoins en compétences et de préparation aux métiers de demain
- d'accompagnement de la nécessaire montée en compétences des actifs
- d'anticipation et d'accompagnement des transitions énergétiques, environnementales et numériques
- d'une meilleure appréhension de la réalité des métiers et de leurs conditions d'exercice.

10 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité est un enjeu de première importance et il importe de garantir à chacun.e la possibilité de choisir de s'engager dans une formation et un métier, quel que soit son sexe, et de construire sans stéréotype son projet de vie professionnelle.

Dès lors, le chantier n°10 répond aux défis suivants :

- la promotion d'une orientation diversifiée et de l'élargissement des choix professionnels pour tou·te·s
- l'égalité professionnelle effective dans le choix et l'accès à l'ensemble des métiers et des filières professionnelles
- le soutien actif à l'entrepreneuriat féminin.

LA GOUVERNANCE DU CPRDFOP

LES PRINCIPES D'ACTION

Concertation, pilotage, évaluation

La mobilisation des différents acteurs et l'élargissement du périmètre du Contrat à l'orientation professionnelle appellent une gouvernance renouvelée, permettant de :

- favoriser un quadripartisme actif et efficace, reposant sur la concertation, la coordination des acteurs et la complémentarité des interventions
- décroiser les approches tout en respectant les domaines de compétence et de responsabilité de chacun
- assurer une réelle articulation entre orientations stratégiques et mise en œuvre opérationnelle
- assurer la cohérence des calendriers entre actions conjoncturelles et actions structurelles
- croiser les approches sectorielles et de branche avec les approches transversales et interprofessionnelles
- enrichir ces approches par celles émanant des territoires
- décroiser les acteurs, rapprocher le monde de la formation, de l'orientation et du développement économique
- renforcer la lisibilité et l'efficacité du système.

LES PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

- Mise en œuvre progressive avec une déclinaison des chantiers et de leurs objectifs en actions opérationnelles conduites tout au long de la durée du CPRDFOP. Les actions sont définies de manière concertée avec les acteurs et opérateurs concernés.
- Réajustement et adaptation des objectifs des différents chantiers possibles sur toute la durée du CPRDFOP, en fonction des évolutions socio-économiques régionales et des évolutions législatives.
- Suivi permanent de la mise en œuvre des chantiers avec un rendu compte régulier, notamment en session du Conseil régional.
- Mobilisation des instances et des lieux de concertation existants, aux différents niveaux d'intervention pertinents (régional, sectoriel et territorial).

PILOTAGE ET INSTANCES de gouvernance du CPRDFOP

Le CREFOP* est l'instance de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du contrat

Pour assurer cette mission, différentes instances sont mobilisées :

- le bureau pour le pilotage stratégique transversal, le suivi et l'évaluation du Contrat
- les commissions – Orientation tout au long de la vie, Formation, Service public régional de l'emploi, Prospective – pour la concertation préalable et la préparation des outils, des démarches et des expérimentations, liées aux chantiers qui relèvent de leur suivi
- la commission Prospective constitue le lieu privilégié de rencontre avec les acteurs de l'innovation, de la recherche et du développement des filières, avec un rôle clé sur le volet diagnostic partagé et identification des besoins à prendre en compte
- le CREFOP, dans sa formation plénière pour débattre des bilans annuels intermédiaires de réalisation du Contrat.

* CREFOP : comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Le suivi des chantiers du CPRDFOP se fait par un pilotage de projet ad hoc

Les chantiers qui découlent du CPRDFOP font l'objet d'un pilotage spécifique associant les parties prenantes du chantier. Pour favoriser ce pilotage, des indicateurs de suivi seront élaborés et renseignés pour chacun des chantiers.

Le comité des financeurs, instance technique qui associe les financeurs de la formation en région, est mobilisé dans des formats à géométrie variable, en fonction des chantiers à conduire.

Les instances de concertation au niveau sectoriel et au niveau territorial

Les contrats d'objectifs emploi-formation, cadre de concertation entre l'État (DIRECCTE et autorités académiques), la Région et les branches professionnelles, déclinent de manière sectorielle, les orientations du CPRDFOP.

À l'échelle territoriale, les commissions territoriales emploi-formation (CTEF) / commissions départementales emploi-formation (CDEF), instances de gouvernance co-pilotées par l'État et la Région, associent les partenaires sociaux et les autres niveaux de collectivités locales, dont les EPCI.

Les modalités d'évaluation

Le 1^{er} chantier à conduire par le bureau du CREFOP, dans son rôle d'évaluation et de suivi, portera sur la définition d'un référentiel d'évaluation partagé, des orientations et chantiers.

L'évaluation se fixe pour priorité la prise en compte des besoins de l'usager (demandeur d'emploi, jeune, stagiaire de la formation ou

salarié dans son parcours de formation). Les méthodes mobilisées doivent permettre de mieux prendre en compte le vécu et l'avis de l'usager. Une attention particulière est portée à l'évaluation des expérimentations.

Les signataires du CPROFOP 2017-2022

Aux côtés du Conseil régional de Bretagne, qui a piloté la concertation et la préparation du document, et de l'État (Préfet de la région Bretagne et autorités académiques), dix organisations patronales et syndicales de salariés de Bretagne se sont engagées :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
 - la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
 - la Confédération générale du travail (CGT)
 - l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)
- La Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
 - le Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
- la Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA)
 - l'Union des entreprises de proximité (U2P)
- l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES).



CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE
KUZUL-RANNVRO BREIZH
CONSAIL REJIONA DE BERTÈGN

283 avenue du Général Patton – CS 21101 – 35 711 Rennes cedex 7
Tél. : 02 99 27 10 10 | twitter.com/regionbretagne
www.bretagne.bzh