

REGION BRETAGNE

Délibération n°17_DEFTLV_01

CONSEIL REGIONAL

23 juin 2017

DELIBERATION

**Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation
Professionnelles 2017-2022**

Le Conseil régional, convoqué par son Président le 30 mai 2017, s'est réuni en séance plénière le vendredi 23 juin 2017 au siège de la Région Bretagne, sous la Présidence de Monsieur Loïg Chesnais-Girard, Président du Conseil régional de Bretagne.

Etaient présents : Monsieur Olivier ALLAIN, Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT, Monsieur Eric BERROCHE, Madame Catherine BLEIN, Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD, Monsieur Pierre BRETEAU (jusqu'à 17h30), Monsieur Gwenegan BUI (jusqu'à 16h25), Monsieur Thierry BURLLOT, Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur Marc COATANÉA, Monsieur André CROCQ (jusqu'à 9h30, puis à partir de 14h30), Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN, Madame Virginie D'ORSANNE (jusqu'à 15h45), Madame Laurence DUFFAUD, Madame Laurence FORTIN, Madame Anne GALLO, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL, Monsieur Karim GHACHEM (jusqu'à 13h), Madame Anne-Maud GOUJON (jusqu'à 18h45), Madame Sylvie GUIGNARD (jusqu'à 14h40), Madame Claire GUINEMER (à partir de 9h30 et jusqu'à 17h35), Monsieur Philippe HERCOUËT, Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE (jusqu'à 16h), Madame Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Monsieur Roland JOURDAIN, Monsieur Pierre KARLESKIND, Monsieur Gérard LAHELLEC, Madame Isabelle LE BAL, Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER, Monsieur Olivier LE BRAS, Monsieur Raymond LE BRAZIDEC (jusqu'à 14h20), Madame Agnès LE BRUN, Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR, Monsieur Patrick LE FUR, Madame Gaël LE MEUR, Madame Nicole LE PEIH (jusqu'à 14h20), Monsieur Alain LE QUELLEC, Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT, Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Martin MEYRIER, Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC (de 8h30 à 9h30 puis à partir de 14h20), Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT, Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN (départ 17h20), Monsieur Maxime PICARD, Monsieur Bertrand PLOUVIER (jusqu'à 12h35, puis à partir de 16h10), Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC (jusqu'à 9h30), Monsieur Dominique RAMARD (jusqu'à 11h25), Madame Emmanuelle RASSENEUR, Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO (jusqu'à 18h35), Madame Claudia ROUAUX, Monsieur Stéphane ROUDAUT (à partir de 10h05), Madame Catherine SAINT-JAMES, Madame Forough SALAMI-DADKHAH, Monsieur Emeric SALMON, Monsieur Sébastien SEMERIL (jusqu'à 14h20, puis à partir de 16h40), Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN, Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO (jusqu'à 18h45), Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

Avaient donné pouvoir : Monsieur Pierre BRETEAU (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF à partir de 17h30), Monsieur Gwenegon BUI (Pouvoir donné à Madame Emmanuelle RASSENEUR à partir de 16h25), Monsieur André CROCQ (Pouvoir donné à Madame Laurence DUFFAUD, de 9h30 à 14h30), Madame Virginie D'ORSANNE (pouvoir donné à Monsieur Emeric SALMON à partir de 15h45), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir à Monsieur Marc COATANEA), Monsieur Karim GHACHEM (pouvoir donné à Madame Gaël LE MEUR à partir de 14h20), Madame Claire GUINEMER (pouvoir donné à Monsieur David ROBO, de 8h30 à 9h30, puis à Madame Isabelle LE BAL à partir de 17h35), Monsieur Bertrand IRAGNE (pouvoir donné à Madame Agnès RICHARD à partir de 16h), Monsieur Raymond LE BRAZIDEC (pouvoir donné à Madame Elisabeth JOUVEAUX PEDRONO à partir de 14h20), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Madame Gaël LE SAOUT), Monsieur Paul MOLAC (pouvoir donné à Madame Moïna BRAS de 9h30 à 14h20), Madame Gaëlle NICOLAS (pouvoir donné à Madame Delphine DAVID), Madame Nicole LE PEIH (pouvoir donné à Monsieur Maxime PICARD à partir de 14h20), Monsieur Stéphane PERRIN (pouvoir donné à Madame Sylvie ARGAT BOURIOT à partir de 17h20), Monsieur Bertrand PLOUVIER (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF de 12h35 à 16h10), Monsieur Bruno QUILLIVIC (pouvoir donné à Monsieur Patrick LE DIFFON à partir de 9h30), Monsieur Dominique RAMARD (pouvoir à Monsieur Philippe HERCOUET à partir 11h25), Monsieur David ROBO (pouvoir donné à Madame Christine LE STRAT à 18h35), Monsieur Stéphane ROUDAUT (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF de 8h30 à 10h05), Madame Hind SAOUD (pouvoir donné à Monsieur Sébastien SEMERIL jusqu'à 14h20 puis à Madame Claudia ROUAUX à partir de 14h20), Monsieur Sébastien SEMERIL (Pouvoir donné à Monsieur Hervé UTARD de 14h20 à 16h40), Madame Anne VANEECLOO (pouvoir donné à Monsieur Gilles PENELLE à partir de 18h45)

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

Après avoir pris connaissance de l'avis formulé par le Conseil Economique Social et Environnemental lors de sa réunion du 12 juin 2017 ;

Après avoir pris connaissance de l'avis de la Commission éducation, formation, emploi en date du 15 juin 2017 ;

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

Et après avoir délibéré ;

DECIDE

(Le groupe Droite, Centre et Régionalistes, et le groupe Front National s'abstiennent)

- **d'ADOPTER** le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles – CPRDFOP 2017-2022, joint en annexe de la présente délibération et d'autoriser le Président à le signer.

Le Président du Conseil régional,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2017-2022

SOMMAIRE

1- PREAMBULE	3
2- ORIENTATION I - ASSURER A CHACUN.E UN PARCOURS PERSONNALISE DE QUALIFICATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE VERS ET DANS L'EMPLOI	11
2.1 Assurer un droit à l'orientation et à l'accompagnement personnalisé tout au long de la vie	11
2.2 Garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences tout au long de la vie, dans le cadre de parcours personnalisés, plus fluides et plus continus	13
3- ORIENTATION II - FAIRE DE LA MONTEE EN COMPETENCES VIA LA FORMATION UN MOTEUR DE LA PERFORMANCE ECONOMIQUE DE LA BRETAGNE	18
4- OBJECTIF TRANSVERSAL : INSCRIRE LA TRANSITION NUMERIQUE COMME ACCELERATEUR DES TRANSITIONS ENVIRONNEMENTALES, DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET VECTEUR DE PERFORMANCE POUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION.....	23
4.1 Anticiper le développement des métiers et compétences du numérique.....	24
4.2 Accompagner les secteurs, les entreprises et les métiers bouleversés par le numérique.....	25
4.3 Faire du numérique le support d'une grande ambition pour l'innovation pédagogique	26
5- LES 10 CHANTIERS.....	28
Chantier 1 - Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé	28
Chantier 2 - Conforter la démarche d'élaboration des cartes de formation.....	31
Chantier 3 - Déployer un Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle de nouvelle génération	34
Chantier 4 - Développer l'Apprentissage.....	38
Chantier 5 - Garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique	40
Chantier 6 - Développer une réponse formation au service de parcours plus fluides	42
Chantier 7 - Prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation	45
Chantier 8 - Conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les démarches de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)	49
Chantier 9 - Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles	51
Chantier 10 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	54
6- REUSSIR LA MISE EN ŒUVRE DE L'AMBITION PARTAGEE : CONCERTATION, PILOTAGE, EVALUATION	56
6.1 Les principes de mise en œuvre.....	56
6.2 Les instances de gouvernance et de suivi	57
6.3 Les instances de concertation au niveau sectoriel et au niveau territorial	58
6.4 Les modalités d'évaluation	58

1- Préambule

Le monde bouge. Et ses évolutions s'accélèrent, 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.

Face à ces bouleversements, parfois déstabilisants, demeure, plus que jamais, une constante et une absolue priorité pour les acteurs du quadripartisme, Etat, Région, Syndicats de salariés et Organisations professionnelles d'employeurs : l'emploi.

Demeure ainsi une volonté partagée de 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.

Demeure également la volonté déterminée de 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 ...

Demeure, enfin, une conviction partagée : celle que **les compétences humaines, les qualifications et, par conséquent, la transmission des savoirs et la formation**, constituent une des clés de notre avenir, un investissement à caractère éminemment stratégique.

Un contexte économique et social en mutations accélérées.

Les métiers, les compétences et les savoirs ont toujours évolué, mais jamais les mutations en jeu n'ont été aussi profondes, systémiques et rapides. Une véritable révolution est en œuvre, dont les effets sont encore à venir. Nous en percevons certains aspects, mais nous sommes loin d'en appréhender toutes les implications.

Ne pas reconnaître cette complexité, c'est s'interdire de la comprendre. Sans chercher l'exhaustivité de l'analyse, on peut en retenir ici cinq aspects :

1 - Un premier type de mutations porte sur les comportements des individus. Ils sont affectés par de multiples facteurs.

L'émergence d'une nouvelle hiérarchie de valeurs quant au sens des choses, au prix du temps, à la définition de la réussite, a des répercussions sur la place que chacun voudra affecter au travail ou sur les modalités de consommation. Ces nouveaux comportements, notamment de la part de la jeunesse, doivent être compris et pris en compte, au risque de créer des fractures générationnelles lourdes.

2 - Un second type de mutations résulte du contexte d'intensification de la concurrence à l'échelle mondiale. La bataille pour la compétitivité par les prix, qui s'impose aux entreprises, n'est pas sans conséquences sur l'emploi, le travail, son organisation et ses statuts. Elle peut conduire à des phénomènes

de précarisation. Elle induit, de fait, le développement de nouvelles formes d'emploi, de moins en moins souvent conformes au schéma classique du salariat entre un employé et un employeur.

La réalité est de plus en plus celle de parcours professionnels hachés, peu linéaires, faits de ruptures, de transitions multiples et également de rebonds. Ces phénomènes renforcent les risques de déqualification et de déclassement, accentuent les effets de déterminismes sociaux et territoriaux.

Ces risques peuvent être encore accentués par le hiatus existant en Bretagne entre l'élévation constante du niveau de qualification des personnes (18 % de non diplômés contre 23,5% au niveau national) et le type d'emplois majoritairement à pourvoir compte tenu de son tissu industriel.

Dès lors, la priorité qui doit être donnée à la recherche d'une compétitivité hors prix, c'est-à-dire qui ne s'appuie pas sur la seule baisse des coûts, mais reposant sur les capacités d'innovation, de créativité, de qualité sur les marchés, n'en est que plus exigeante en termes de renouvellement des compétences, de modifications des organisations, de souplesse. Elle place résolument la compétence humaine au premier rang des enjeux de performance de notre économie.

3 - Un troisième type de mutations en cours résulte de la transition énergétique et environnementale. Elle représente un enjeu majeur et une exigence morale à l'égard des générations à venir. C'est en effet une priorité qui doit nourrir notre réflexion sur le modèle de développement économique et social que nous souhaitons construire. Elle doit aussi être perçue par chacun comme une formidable opportunité de relais de croissance, d'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers. Mais, sur ce plan aussi, l'exigence est immense en termes de remises en cause, de paris et d'investissement sur de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs.

4 - Le quatrième type de mutations est la transformation numérique qui touche à la fois les comportements, les pratiques professionnelles, les modes de production et les modes de transmission du savoir. Cette révolution appelle de nouveaux métiers pas encore connus à ce jour, mais tout autant de nouvelles compétences à intégrer dans les métiers existants si l'on veut les maintenir.

5 - Le cinquième type de mutations résulte des dynamiques démographiques, marquées, pour la Bretagne, par un double mouvement d'augmentation de la population (près de 20 000 habitants de plus chaque année, inégalement répartis sur le territoire), en particulier liée à des phénomènes migratoires, et de vieillissement de cette population, plus important que dans la moyenne nationale.

Les impacts sont nombreux. Ils portent sur les équilibres territoriaux et les phénomènes de forte polarisation urbaine des emplois. Ils se traduisent par de forts enjeux de formation d'une jeunesse nombreuse, et par la nécessité, aussi, de répondre aux besoins spécifiques des seniors. C'est l'enjeu des 180 000 départs² à la retraite en Bretagne entre 2016 et 2020. Ce sont aussi les opportunités ouvertes par le développement de la silver économie. Liées par ailleurs aux fortes spécificités bretonnes en matière de santé, ces questions font du développement des filières sanitaires et sociales une priorité.

On ajoutera enfin les enjeux majeurs, pour le tissu des entreprises bretonnes, du renouvellement des générations d'entrepreneurs.

¹ Cf. travaux de Bernard Gazier- Economiste, membre de l'Institut Universitaire de France et Enseignant à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

² Source : INSEE, « Dans toutes les régions, des départs massifs de fin de carrière d'ici 2020 », N° 1508 du 08/07/2014.

Un défi : « faire système ».

La prise en compte de ces mutations est un défi global. Global, car la complexité des enjeux appelle des réponses globales, voire systémiques, elles aussi. Il convient, à l'évidence, de renouveler nos regards pour préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles compétences, pour bâtir avec les personnes de véritables parcours professionnels et de vie, par de nouvelles modalités d'accompagnement.

Pour ce faire, notre système souffre de trop nombreux cloisonnements qu'il convient de dépasser : il continue de résonner en priorité dans une logique d'offre de dispositifs, par rapport à des publics spécifiques. La prescription reste encore le modèle dominant de nos pratiques.

Il continue aussi de segmenter les temps de vie des individus entre formation initiale, formation continue, orientation, accompagnement vers l'emploi, comme si chacun de ces temps ne s'inscrivait pas, en réalité dans un parcours qui, pour être haché, n'en est pas moins unique, lié à une personne, au-delà de son statut et de sa « catégorie ».

Il continue également à segmenter les acteurs du développement économique et ceux de la formation comme si les deux sujets, celui des compétences humaines et celui de la performance de l'entreprise n'étaient pas intimement liés.

La persistance de ces segmentations nuit à l'efficacité de l'action entreprise. Mais elle s'explique, pour partie, par l'étendue des enjeux, appelant l'intervention d'un grand nombre d'acteurs. Et si les récentes lois intervenues sont venues apporter des clarifications dans la répartition des rôles, améliorant la cohérence de l'organisation, celle-ci n'en maintient pas moins la pluralité des intervenants et des responsabilités. C'est donc cette organisation et son fonctionnement qu'il convient d'améliorer, de rendre plus fluide pour gagner en efficacité de l'action collective.

Les acteurs bretons s'y engagent, forts de leur expérience du quadripartisme, illustrée dans le fonctionnement du CREFOP comme dans la mise en place de la Conférence sociale et de la mobilisation collective, qui a permis la réussite récente de la mise en œuvre du plan de mobilisation pour l'emploi.

Un CPRDFOP pour renouveler notre manière d'agir ensemble.

Décloisonner les approches, faute d'aller vers un système de répartition stricte des compétences, implique donc que la priorité soit donnée à la qualité de la gouvernance du système.

La loi donne à cet égard une responsabilité nouvelle au Conseil régional, à double titre.

Le premier est qu'en confirmant ses responsabilités sur les champs de l'aide aux entreprises, de l'orientation et de la formation initiale et continue, elle conforte ses compétences et en fait un acteur plus central que jamais pour assurer ce lien entre les différents enjeux, du développement économique au développement des formations.

Mais la loi confie aussi explicitement un rôle de coordination des acteurs au Conseil régional en le rendant responsable de l'élaboration du CPRDFOP, document stratégique et partagé de mise en cohérence de l'action au regard d'ambitions partagées.

Cette compétence relève d'une responsabilité de mise en cohérence, de mobilisation de chacun, de valorisation de l'action de tous. L'enjeu est donc, tout autant de savoir innover pour de nouveaux dispositifs, en nous appuyant notamment sur des démarches expérimentales, que de savoir mieux utiliser

ceux qui existent déjà, en les rendant plus cohérents entre eux. Et à cet objectif de cohérence, s'ajoute celui de lisibilité du système, pour ses acteurs comme pour ses usagers. C'est ce qui fait de la gouvernance et de la manière d'agir ensemble le cœur du CPRDFOP.

Le défi est celui du décloisonnement entre acteurs, entre problématiques, entre approches pour une réponse plus efficace aux attentes légitimes de nos concitoyens dans la construction de leurs parcours, ainsi qu'aux attentes des entreprises dans leurs besoins immédiats et futurs.

Le CPRDFOP, une ambition partagée.

Le CPRDFOP est d'abord l'expression d'une ambition et d'une stratégie de mise en œuvre. C'est un document par lequel les acteurs du quadripartisme partagent leur vision des défis à relever, se fixent des orientations stratégiques, une méthode pour être plus efficaces et identifient les grands chantiers à mener à bien.

Ce document est le résultat d'une co-construction au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), élargie aux acteurs de la formation lors d'un grand séminaire de travail le 22 mars 2017.

Adopté par le CREFOP et voté par le Conseil régional, signé par l'État et enfin par les partenaires sociaux en Bretagne, le CPRDFOP est l'ambition partagée du territoire tout entier et engage chacun.

Ses signataires, partageant les mêmes ambitions et objectifs, sont déterminés à mobiliser leurs propres moyens et outils, dans le cadre de leurs compétences propres, pour leur mise en œuvre opérationnelle et pour la réussite des démarches et chantiers retenus comme prioritaires.

L'Etat s'engage, dans le cadre des politiques nationales de l'emploi, de l'éducation et du développement économique, ainsi que de la stratégie régionale de l'emploi, à mobiliser l'ensemble de ses moyens au service des orientations du CPRDFOP.

Le Conseil régional s'engage à mobiliser l'ensemble de ses moyens au service des orientations du CPRDFOP. Il prend, par ailleurs, l'engagement de revoir régulièrement l'ensemble de ses dispositifs pour tenir compte des innovations, numériques en particulier, et de l'évolution des comportements des personnes, des jeunes notamment.

L'Etat et la Région s'engagent conjointement à :

- Elaborer la Stratégie Coordonnée Emploi-Formation-Orientation Professionnelles, en articulation avec le CPRDFOP, impliquant pleinement Pôle Emploi.
- Favoriser le bon fonctionnement du quadripartisme et à promouvoir toutes les initiatives pouvant donner lieu à des expérimentations.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent, notamment, à promouvoir au sein du Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) ainsi que des différentes instances du dialogue social, les objectifs, les enjeux et les priorités retenus dans le CPRDFOP, dans la limite de leurs propres compétences et moyens. De leur côté, Etat et Région, dans le prolongement des orientations du Pacte d'avenir et de la création de la Conférence sociale, s'engagent à soutenir les initiatives prises par les partenaires sociaux.

Document partagé, vivant et évolutif, il ne vise pas l'exhaustivité et renvoie à autant de chantiers devant connaître leur propre dynamique.

Son architecture se veut simple et souple : elle retient deux orientations stratégiques essentielles. un objectif transversal et dix chantiers prioritaires. Elle propose enfin de formaliser un chapitre sur la gouvernance, qui constitue un enjeu transversal à l'ensemble de la démarche.

Il sera complété, dès la session d'octobre du Conseil régional, de sa partie « programmatique » par l'adoption d'un document pluriannuel d'orientations des formations professionnelles, matrice d'élaboration des cartes des formations produites chaque année.

Le schéma des formations sanitaires et sociales, partie intégrante du CPRDFOP, sera présenté également lors de la session d'octobre. Ce schéma comportera un volet « orientations » et un volet « programmatique » qui définira pour toute sa durée, l'offre de formation concernant les diplômes d'Etat.

L'enjeu majeur des formations sanitaires et sociales

La perspective du vieillissement plus rapide de la population en Bretagne, en particulier d'une augmentation de plus de 40 % du nombre de personnes âgées dépendantes d'ici 2040, mais également la persistance d'indicateurs de santé défavorables par rapport aux moyennes nationales, de spécificités comme la question des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), forment un contexte spécifique pour le développement des formations sanitaires et sociales.

Ce secteur connaît des évolutions législatives et réglementaires fréquentes. A cela s'ajoute l'évolution des pratiques et des attentes : nouvelles pratiques de soin (hospitalisation ambulatoire, à domicile), impact du numérique, nouveaux comportements individuels, affirmation des droits des personnes. Tout ceci dans un contexte de contrainte financière forte pour les structures.

Ce secteur occupe une place prépondérante dans l'économie bretonne, tant pour sa part dans l'emploi régional (216 000 actifs³ qui en font la première filière bretonne), que par ses impacts sur l'équilibre territorial et la cohésion sociale. Il est également caractérisé par un modèle économique propre, avec notamment l'intervention des Départements comme employeurs.

La loi prévoit que le CPRDFOP vaut schéma des formations sanitaires et sociales. Pour autant, les enjeux spécifiques de ce secteur, comme la particularité de ses modèles et acteurs, justifient que le schéma soit présenté dans son intégralité lors de la session d'octobre du Conseil régional.

Tout au long de l'élaboration de ce schéma, les partenaires consultés pour l'élaboration de ce schéma ont souscrit à la proposition de la Région de placer la personne prise en charge/accompagnée au cœur des réflexions.

Plusieurs enjeux majeurs ont été identifiés dans ce cadre :

- répondre aux besoins de la population bretonne, par un accompagnement adapté, dans une exigence de proximité, au plus proche du lieu de vie des usagers,
- favoriser l'adaptation permanente des professionnels aux évolutions des métiers, du contexte réglementaire, des modes de prise en charge, des changements organisationnels ...,
- anticiper les risques multiples d'usure professionnelle sur des métiers en constant renouvellement,
- développer un emploi de qualité concourant et à l'aménagement et à l'attractivité des territoires,
- développer les filières économiques du sanitaire et social comme facteurs du développement régional.

Le CPRDFOP porte sur un horizon de 6 ans, mais n'est pas un schéma figé pour cette période. Il se décline par ailleurs dans autant de chantiers et d'outils de programmation qui ont des périmètres et des calendriers adaptés à leurs cibles.

³ INSEE, Recensement de la population 2013, exploitation complémentaire, région Bretagne, au lieu de travail

Une valeur centrale et partagée : la primauté de la personne.

L'ambition partagée par les signataires du CPRDFOP repose sur une valeur centrale de la primauté de la personne, avec la conviction que les compétences humaines sont la première richesse du développement de la Bretagne.

Placer une telle valeur et une telle conviction au cœur de notre démarche c'est :

- Considérer l'enjeu de l'accomplissement des personnes comme premier, et l'emploi durable et de qualité comme condition essentielle de cet accomplissement,
- Considérer que cet accomplissement est global, comme citoyen, comme individu, comme acteur social et au travail ; qu'il passe par la réussite de trajectoires de vie, qui intègrent des parcours de formation, de qualification et des parcours professionnels vers et dans l'emploi,
- Considérer qu'une personne ne peut être réduite à un statut ou à la situation conjoncturelle dans laquelle elle se trouve à un instant, mais doit être prise en compte dans la globalité de ses enjeux, de son parcours, de ses compétences, de ses questionnements,
- Penser les dispositifs au service des personnes dans leur parcours de demandeur d'emploi, de stagiaire de la formation ou de salarié, en tenant compte de leur réalité vécue, au quotidien, plutôt que de chercher à faire entrer ces personnes dans des dispositifs préconçus,
- Considérer comme essentiel de donner confiance et de renforcer la capacité à agir des personnes en leur permettant d'être acteur principal de la construction de leur propre parcours dans une logique « d'autonomie augmentée »,
- Savoir prendre en compte les spécificités de certains publics connaissant des difficultés spécifiques, dont en particulier les personnes en situation de handicap,
- Considérer, dès lors, que l'action d'accompagnement des personnes doit résolument passer d'une logique de prescription à une logique d'aide à la décision qui positionne l'individu comme capable d'agir en utilisant de manière effective ses droits et les dispositifs mis à sa disposition, tout au long de sa vie,
- Considérer, enfin, que les compétences humaines sont le moteur premier de la compétitivité des entreprises et que, partant, investir dans la formation et l'élévation des compétences et des qualifications est, pour l'entreprise, les filières et la Bretagne, prioritaire.

Trois grands principes qui engagent :**Universalité**

Ce principe d'action traduit la volonté de « faire système », d'appréhender la complexité des situations, de décloisonner les approches, de coordonner les interventions au service d'un projet partagé. Il traduit le rejet de la segmentation des sujets conduisant à ne plus voir la personne derrière son statut.

Anticipation

Ce principe d'action traduit la nécessité de conforter toutes les capacités d'anticipation, des personnes quant à leur propre parcours tout au long de la vie, de l'entreprise quant à ses évolutions, des territoires et ce, jusqu'à l'échelon régional. Il traduit aussi la nécessité de faire de la formation, au-delà de son caractère

« réparateur », en réponse à des situations de crise et dans les cas de mutations, continue des demandeurs d'emploi, et au-delà même de son caractère préventif, en amont de ces mutations, un moteur « avant-gardiste » du développement de l'économie bretonne de demain, tant en formation initiale que continue.

Expérimentation, Agilité, Simplicité, Audace

Ces principes d'action traduisent la volonté d'être plus efficaces dans la réponse aux besoins des personnes et des entreprises. Ils passent par une volonté commune d'oser des solutions nouvelles, d'oser les remises en cause, d'oser l'innovation.

Il conviendra pour cela de développer les logiques d'expérimentation, de différenciation territoriale et par secteur, de proposer des dérogations règlementaires dès lors qu'existe un accord quadripartite pour tenter.

Il conviendra aussi de placer l'évaluation au cœur de la méthode et de l'action comme outil de questionnement, de remise en cause, d'aide à l'adaptation. Il s'agira de développer une plus forte culture de la définition d'objectifs, du suivi des réalisations, de la mesure des résultats et des impacts en y incluant les attentes et les avis des usagers finaux.

Il conviendra de simplifier pour raccourcir les délais entre identification d'un enjeu et expérimentation d'une solution adaptée, de simplifier pour faciliter la vie des usagers dans leurs parcours (lycéens, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, demandeurs d'emploi, salariés), comme des entreprises.

Un CPRDFOP organisé autour de :

Deux orientations stratégiques traduisant une ambition forte :

- **Assurer à chacun.e un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi.**
- **Faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne.**

Les orientations stratégiques fixent des objectifs, des cibles et des chemins, elles ne déclinent pas les actions à conduire ni les dispositifs à mettre en œuvre. Elles expriment une ambition partagée et donnent à voir ce vers quoi nous voulons aller.

Un objectif transversal autour du numérique :

- **Inscrire la transition numérique comme accélérateur des transitions environnementales, de la compétitivité des entreprises et vecteur de performance pour la formation et l'orientation.**

Il s'agit d'un chantier emblématique par sa transversalité. Il revêt une cohérence globale forte et permet une forte lisibilité de l'ambition portée par la Bretagne. Il permet d'illustrer la plupart des objectifs portés par ailleurs par les autres chantiers.

Dix grands chantiers :

Chantier 1 - Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé

Chantier 2 - Conforter la démarche d'élaboration des cartes de formation

Chantier 3 - Déployer un Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle de nouvelle génération

Chantier 4 - Développer l'Apprentissage

Chantier 5 - Garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique

Chantier 6 - Développer une réponse formation au service de parcours plus fluides

Chantier 7 - Prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation

Chantier 8 - Conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les démarches de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)

Chantier 9 - Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles

Chantier 10 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Les chantiers sont des « feuilles de route » thématiques, à caractère transversal. Ils identifient les enjeux clés, fixent des objectifs structurels. Ils ont vocation à être mis en œuvre dans la durée et suivis en tant que tels. Ils identifient des leviers relevant, en particulier, de la coordination des interventions, de la mise en œuvre d'expérimentations, du développement de la qualité et de l'évaluation.

Un enjeu de gouvernance

La gouvernance porte à la fois sur le pilotage du CPRDFOP et, plus globalement, sur les modalités de concertation et de coordination relatives aux politiques d'emploi et de formation-orientation professionnelles, en région.

2- Orientation I - Assurer à chacun.e un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi

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

Les enjeux d'orientation se jouent dès l'âge scolaire mais se poursuivent tout au long de la vie active. En effet, les parcours professionnels d'une grande majorité des actifs ne sont plus linéaires et, aux temps longs d'une relation salariale instituée, ont succédé des temps plus courts au cours desquels les personnes peuvent alterner périodes d'emploi, périodes de formation, périodes d'inactivité, périodes de recherche d'emploi ... Dans ce contexte, l'orientation et l'accompagnement tout au long de la vie s'imposent comme des enjeux clés afin de permettre à chacun de penser son parcours et son évolution professionnelle.

D'autant qu'il ne s'agit plus seulement de construire et d'accompagner la linéarité d'une carrière mais davantage de « gérer » les différents événements qui jalonnent un parcours, avec des ruptures, souhaitées ou non, des reconversions à opérer, et de donner à ces intervalles temps et réflexivité afin de construire et mieux maîtriser les prochaines étapes d'un parcours.

Les évolutions de plus en plus rapides de l'économie et, par voie de conséquence, des métiers renforcent le besoin d'accompagnement.

La réussite des parcours professionnels passe par un accompagnement réussi, approprié par la personne concernée, c'est-à-dire qui l'implique dans les choix et ne raisonne pas (ou plus) dans une approche « prescriptive ». La conviction de cette impérieuse nécessité d'impliquer la personne plus fortement dans ses choix d'orientation, **de lui offrir une « autonomie augmentée »**, une capacité à prendre ou reprendre son destin en main, constitue une des inflexions majeures souhaitées dans le cadre du CPRDFOP. Impactant l'ensemble des actions en matière d'emploi-formation, elle doit, en particulier constituer le fondement de l'action régionale en matière d'orientation et d'accompagnement des publics.

L'aide à l'orientation scolaire et l'accompagnement des parcours personnalisés d'évolution professionnelle s'inscrivent dans un processus continu, tout au long de la vie : ce dernier comporte des temps différenciés, selon qu'on est scolarisé ou sorti du système scolaire, mais, pour autant, il repose sur le même principe fondateur de la personne actrice de son parcours. L'ambition est d'informer, de soutenir et de guider la personne, tout en contribuant à la rendre plus autonome, pour l'avenir, dans la conduite de son parcours professionnel.

Le développement de l'éducation au choix à l'école, à travers, en particulier, le « Parcours Avenir » qui permet à chaque élève de comprendre le monde économique et professionnel ainsi que la diversité des métiers et des formations, de développer son sens de l'engagement et de l'initiative et d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle, participe à développer l'autonomie des jeunes. Cet accompagnement à l'autonomie se poursuit dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Il s'agit bien d'organiser l'action publique sur la reconnaissance de la capacité à agir de la personne, sans pour autant lui renvoyer la seule responsabilité des choix, ni davantage de désengager les professionnels de leur responsabilité d'aide au choix et d'accompagnement. Si l'émancipation et l'autonomie doivent être posées en principes structurants, ils ne se décrètent pas.

Par ailleurs, cette capacité à agir ne doit pas exclure du système les personnes les plus en difficulté en matière d'autonomie et de niveau de compétences. Il ne s'agit pas de considérer les individus comme autonomes par principe dans la conduite de leur trajectoire professionnelle, et plus globalement dans leur trajectoire de vie. L'accompagnement personnalisé des moins autonomes et/ou des plus vulnérables doit pouvoir s'appuyer sur une offre de formation et une offre de services connexes à la formation adaptées, avec une attention particulière aux personnes en situation de handicap.

Rendre effectif le droit universel d'accès à l'orientation et au conseil en évolution professionnelle, tout au long de la vie :

- remet en question l'approche statutaire actuelle qui repose sur une organisation des opérateurs et des prestations, en « silo » et rend nécessaire de travailler sur une exigence commune en termes de niveau de services attendu de l'ensemble des opérateurs, quels que soient leur mode d'organisation ou les publics ciblés,
- impose de sensibiliser **tous** les actifs aux enjeux liés à la conduite de leur parcours professionnel, avec l'exigence de rendre plus lisible leur droit à être informé et accompagné.

L'accessibilité de l'offre de service d'orientation et de conseil en évolution professionnelle s'inscrit, par ailleurs, dans un contexte où l'outil internet prend une place toujours plus grande. Ce fort développement du digital renouvelle en partie la question de l'accompagnement des actifs, en particulier, dans la recherche d'orientation, de formation et d'emploi. Il peut constituer une formidable opportunité et donner lieu à la construction de nouvelles approches et favoriser un meilleur accès ou une massification de l'accès au droit à un conseil en évolution professionnelle. Mais il doit être pensé dans le cadre d'une offre de services plus globale d'accompagnement personnalisé, donnant une place prépondérante à la médiation de l'information. La responsabilité des professionnels sur l'apport et l'aide au traitement de l'information devient centrale.

L'ambition 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, quel que soit son statut, où qu'elle réside ; de lui garantir de bénéficier d'une offre de services harmonisée en termes d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement (Chantier 3).

2.2 Garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences tout au long de la vie, dans le cadre de parcours personnalisés, plus fluides et plus continus

L'accès à la formation et à la qualification constitue un enjeu crucial des politiques publiques. En effet, le niveau de qualification exerce une influence majeure et durable dans les processus d'insertion des jeunes et d'évolution des actifs, tout au long de leur vie professionnelle. L'accès à la connaissance est par ailleurs, en tant que tel, constitutif d'un accomplissement personnel et humain.

Cet accès à la formation et à la qualification se joue tout au long de la vie et doit s'inscrire dans des logiques de parcours personnalisés, plus fluides, plus continus et mieux sécurisés. Répondre à ce défi appelle la mobilisation de l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre en matière de formation, autour d'objectifs complémentaires qui, comme autant de briques, permettront globalement de proposer cette réalité de parcours individualisés.

Il s'agit tout à la fois de :

- garantir l'accès à un premier niveau de qualification pour tous,
- assurer à chacun, dès la formation initiale, un socle de compétences fondamentales, et permettre de le raviver, tout au long de la vie, par la formation continue,
- renforcer l'action spécifique entreprise pour la lutte contre l'illettrisme et la compléter par une action résolue de lutte contre « l'illectronisme »,
- conforter la fluidité des parcours de formation, permettre les passerelles, développer la mixité des parcours et, pour cela, décloisonner les différentes voies et dispositifs de formation,
- promouvoir la pédagogie par l'alternance, sous toutes ses formes,
- favoriser l'innovation pédagogique, en appui sur les développements du numérique pour mieux répondre à une demande de souplesse et d'adaptation permanente aux nouveaux besoins,
- mieux répondre aux ruptures de parcours en formation initiale ou en cours de vie professionnelle, en développant des propositions de remédiation et de deuxième chance,
- renforcer les outils de sécurisation des parcours, en s'appuyant, notamment, sur les expérimentations entreprises dans le cadre de la Conférence sociale ; développer les réponses aux problématiques connexes d'accès à la formation.

La réponse à ces enjeux passe par une mobilisation coordonnée de l'ensemble des politiques de formation mises en œuvre par les Autorités académiques, la Région et les Partenaires sociaux, en visant, notamment, une complémentarité renforcée entre les différentes voies d'accès à la qualification, tant en formation initiale qu'en formation continue (Chantier 2). L'action à conduire visera plus particulièrement à :

Sécuriser les parcours en garantissant l'accès et le maintien des compétences de base

En tant que préalable à l'autonomie et à la participation active à la société, la maîtrise des savoirs de base pour tous constitue un enjeu majeur de la formation professionnelle en matière d'accès à la qualification et à l'emploi.

En formation initiale, cela renvoie, plus spécifiquement, à la capacité à garantir la mise en place de parcours permettant à chaque élève accueilli au sein du système éducatif d'accéder à un ensemble de compétences, gage d'une qualification et, à terme, d'une insertion sociale réussie.

Au-delà, il s'agit de garantir, tout au long de la vie, l'accès ou le maintien aux savoirs de base en les inscrivant dans une logique de parcours d'accès à la qualification. En effet, l'enjeu, conformément à la recommandation du Conseil de l'Union Européenne⁴, est d'assurer aux adultes peu qualifiés une réelle « garantie de compétences », avec la possibilité d'accéder à un parcours de mise à niveau comprenant l'évaluations de leurs compétences, leur renforcement au travers d'une formation personnalisée et la reconnaissance de leurs acquis.

Conforter l'accès à la qualification en renforçant, en particulier, un continuum enseignement secondaire/enseignement supérieur afin de favoriser les poursuites d'études

C'est au travers de la formation initiale qu'il convient, en tout premier lieu, de permettre au plus grand nombre de se qualifier, tout en favorisant, dans une logique de parcours, un accès renforcé à l'enseignement supérieur.

Les enquêtes « Génération » du Cereq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) qui permettent de suivre l'itinéraire des jeunes au cours de leurs premières années de vie active, dressent à cet égard le constat de fortes disparités d'insertion au regard de la qualification. Ainsi, la dernière enquête disponible (Enquête 2013 conduite auprès de la génération 2010) confirme, malgré un contexte de crise, le caractère protecteur du diplôme et fait état d'un renforcement des disparités en matière d'insertion selon les niveaux de formation. Le taux d'emploi varie du simple au double pour les non diplômés (41%) par rapport aux diplômés du supérieur (81% pour les diplômés du supérieur court ; 88% pour les diplômés du supérieur long).

Dans ce cadre, rappelons que la voie professionnelle en Bretagne, avec un total de l'ordre de 71 650 jeunes⁵, représente, comme au niveau national, près de 47 % des effectifs totaux en lycées et CFA. Elle se caractérise, en particulier, par une sur-représentation des bacheliers professionnels par rapport à l'ensemble des bacheliers, soit 29,6 % (28,4 % au niveau national)⁶. Cette spécificité impacte les résultats bretons en termes d'accès à l'enseignement supérieur.

Ainsi, au-delà de la performance globale relative aux taux d'accès et de réussite aux baccalauréats⁶, pour lesquels la Bretagne se classe, depuis longtemps déjà, parmi les premières régions de France, le taux de

⁴ Source : Proposition de recommandation du conseil de l'Union Européenne sur l'établissement d'une garantie de compétences, publiée en juin 2016.

⁵ Données 2016 effectifs du niveau V au niveau III pour les établissements du secondaire et jusqu'au niveau I pour l'apprentissage

⁶ Taux de réussite au bac en 2016 en Bretagne : BAC PRO : 87,6 % ; BAC Général : 94,3 % ; BAC Techno : 94,4 %

Taux de réussite au bac en 2016 en France : BAC PRO : 82,4 % ; BAC Général : 91,4 % ; BAC Techno : 90,7 %

Sources : MENESR-DEPP MAAF

poursuite en enseignement supérieur⁷, des nouveaux bacheliers reste en-deçà de la moyenne nationale, soit 75,9 %, contre 80 % au niveau national.

C'est en tenant compte de cette spécificité qu'il convient de construire une offre de formation professionnelle initiale permettant d'offrir à chaque jeune la possibilité d'un projet ambitieux et d'un parcours sécurisé, et contribuer, par là même, à lutter contre les déterminismes sociaux.

Cette ambition renvoie à un double impératif : d'abord, celui du décloisonnement des approches entre voie professionnelle, d'une part, et voie générale et technologique, d'autre part. Ensuite, celui de l'articulation à opérer avec l'enseignement supérieur, en référence au Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR), notamment dans le cadre des Campus, avec une nécessaire inscription dans une logique de parcours, du bac - 3 au bac + 3, s'intégrant plus globalement dans une ambition d'accès à l'enseignement supérieur jusqu'au bac + 5. La compétence régionale en matière de carte des formations nous y invite, la continuité des parcours en enseignement supérieur nous y oblige.

Porter une stratégie volontariste de développement de l'apprentissage

La capacité à offrir des parcours diversifiés, répondant aux besoins de tous les jeunes, constitue également un enjeu essentiel. A cet égard, l'apprentissage, qui totalise un effectif d'un peu moins de 18 000 apprentis, présente un enjeu spécifique, au croisement des orientations stratégiques du CPRDFOP. A ce titre, la Région souhaite conforter cette voie de formation, aujourd'hui sous représentée au sein de la formation professionnelle initiale en Bretagne, au travers d'un objectif de développement de l'apprentissage à hauteur de 20 000 apprentis à horizon 2020. Cette ambition, qui sera portée par la Région au titre de ses politiques, s'inscrit, plus globalement, dans le cadre des orientations partagées par les signataires du CPRDFOP (Chantier 4).

Renforcer l'accès à la formation de l'ensemble des actifs

Enfin, au regard du contexte d'accélération des mutations et de fragmentation des parcours professionnels, l'inscription de la formation professionnelle dans une logique de développement des compétences tout au long de la vie revêt, plus que jamais, un caractère incontournable.

Elle renvoie, à la fois, aux enjeux de maintien dans l'emploi et/ou d'accompagnement des transitions professionnelles au travers de la préservation, du développement et de la validation des compétences socles, disciplinaires et professionnelles des actifs.

Elle concerne donc la capacité à favoriser un meilleur accès à la formation des demandeurs d'emploi, en confortant le potentiel de formation mis en œuvre ainsi qu'en fluidifiant les modalités d'accès.

A l'horizon de 2020, les acteurs bretons se fixent pour objectif de prolonger l'effort conjoncturel engagé dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi en visant, dans la durée et de manière structurelle, une capacité à former 20 % des demandeurs d'emplois du territoire, avec une attention particulière pour les personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi.

⁷ Sources : Géographie de l'école. Edition 2017

⁸ L'apprentissage représente 24% de l'enseignement professionnel en Bretagne contre 28% au niveau national ; la part de l'apprentissage chez les jeunes âgés de 16 à 25 ans est de 4,43 % en Bretagne contre 4,9% en France métropolitaine.

Elle porte également la question du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés, afin de permettre une adaptation aux mutations en cours et prévenir les risques de déqualification ; sa mise en œuvre s'inscrit dans un cadre renouvelé par la loi 5 mars 2014 avec, en particulier, la création du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ainsi que la généralisation de l'entretien professionnel.

On relève, sur le long terme, une augmentation constante du taux d'accès des actifs salariés à la formation, mais, en parallèle, une diminution des durées de formation. Ainsi, depuis 1974, la part des salariés formés dans le cadre des formations financées par les entreprises est passée de 17,1 % à 43,5 % en 2014, alors même que le nombre d'heures par stagiaire diminuait de manière significative, pour atteindre 27 heures en 2014. Par-delà ces moyennes, l'accès à la formation des salariés reste fortement corrélé à la catégorie socio-professionnelle, à la taille de l'entreprise et enfin, au secteur d'activité, avec des écarts allant du simple au double.

Afin d'inscrire pleinement le CPRDFOP dans une logique de Formation Tout au Long de la Vie et en déclinaison des principes d'universalité et d'anticipation qui en constituent le fondement, une réflexion sera conduite sur les conditions d'accès à la formation des salariés.

Dans ce cadre, la maîtrise des savoirs de base par l'ensemble des actifs constitue un enjeu à part entière, dans une logique de « garantie de compétences », associée à une prévention du risque de fracture numérique (Chantier 5).

Conforter les logiques de parcours

La capacité à assurer des parcours personnalisés de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi réinterroge également les modalités d'organisation de la réponse formation, avec, d'une part, un décloisonnement entre voies et dispositifs, mais également, une adaptation des dispositifs eux-mêmes, afin qu'ils permettent une plus grande fluidité des parcours.

En formation initiale, cela passe par un décloisonnement entre les différentes voies de formation au travers du renforcement des passerelles, de la mise en place de parcours mixtes, et, plus globalement, de l'ensemble des mesures de nature à faciliter les transitions et à sécuriser les parcours. L'expérimentation conduite en Bretagne en faveur de la poursuite d'études des bacs professionnels en BTS s'inscrit pleinement dans cette logique.

La démarche de promotion des Campus, initiée nationalement - Campus des Métiers et des Qualifications - ainsi qu'au niveau régional dans le cadre du Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR) - Campus de Proximité - favorise également ces décloisonnements, par les mises en synergies qu'elle opère entre acteurs de la formation. A cet égard, les Campus constituent des creusets favorables à l'innovation et à l'expérimentation de nouvelles modalités pédagogiques en faveur de parcours personnalisés de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi.

La notion de parcours interroge aussi les problématiques de ruptures en formation initiale, scolaire comme en apprentissage.

Si l'Académie de Rennes présente de très bons taux de réussite aux examens, le phénomène du décrochage existe en Bretagne et peut s'avérer lourd de conséquences pour les jeunes concernés, en termes d'insertion sociale et professionnelle.

Il s'agit alors de positionner les Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) comme des leviers pouvant accompagner ces jeunes dans la recherche de solutions individualisées, qu'ils mobilisent leur droit au retour en formation initiale ou tout dispositif facilitant leur insertion dans la vie professionnelle.

En formation continue, la capacité à mettre en œuvre des parcours personnalisés renvoie à un double enjeu de préparation à l'accès à la qualification et d'organisation d'une réponse formation plus fluide, s'inscrivant dans une logique de parcours. Dans ce cadre, il conviendra de réinterroger les dispositifs régionaux pour tenir compte de l'évolution des comportements, de la reconnaissance de la capacité à agir et à choisir de la personne dans la construction de son parcours ainsi que des changements qui s'opèrent dans le monde du travail.

Plus globalement, les dimensions pédagogiques et d'ingénierie de parcours constituent un enjeu clé du CPRDFOP et renvoient à plusieurs niveaux d'intervention :

- Le développement de l'innovation en formation, à travers le développement raisonné de nouveaux outils numériques ou de nouvelles modalités pédagogiques et organisationnelles ;
- Le renforcement de l'individualisation des parcours et de la modularisation, en lien avec les logiques de blocs de compétences ;
- Le développement de dispositifs permettant de penser des situations d'alternance apprenante, les mises en situation de travail, la mesure des habiletés ;
- La réduction des situations de décrochage ou de rupture à travers la mobilisation de pédagogies plus inductives ou la création de fonctions de médiation.

Enfin, sur ces questions comme de manière plus globale, le développement des partenariats et la mutualisation des moyens constituent une priorité du CPRDFOP.

3- Orientation II - Faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne

Le monde de la formation et le monde du développement économique ont longtemps été considérés comme deux univers indépendants, l'un et l'autre organisés autour d'objectifs propres, et d'acteurs différents, ne parlant pas le même vocabulaire et ne poursuivant pas les mêmes buts.

Le monde de la formation a pu parfois se tenir éloigné des attentes des entreprises et de leurs besoins réels, et les entreprises n'ont pas toujours su ou pu placer l'enjeu des compétences au premier rang de leurs priorités.

Toutefois, des rapprochements ont été opérés et des avancées importantes réalisées. Il convient de les conforter.

En effet, face aux défis que doivent relever les entreprises, les filières et tout le tissu économique régional, la réponse centrale est bien celle des compétences humaines, comme atout majeur et différenciant dans la performance.

Face aux mutations induites par la transition énergétique et environnementale, et à celles résultant de la transition numérique, face à l'émergence de nouveaux métiers, de nouvelles formes d'organisation du travail, face, enfin, au défi de la concurrence mondiale, alors que la réponse par les coûts ne saurait être la réponse essentielle de nos économies occidentales, la question de la montée en compétences devient existentielle.

Ainsi, la formation et la montée en compétences humaines ne sont pas un « sous-produit » du développement économique, une problématique connexe ou parallèle ; elles en sont le « moteur ». Les deux dimensions sont totalement imbriquées puisque la formation est à la fois une réponse aux besoins de l'entreprise, un facteur de prévention des mutations possibles, mais également un vecteur de transformation, d'anticipation, d'innovation, de conquête de nouveaux marchés et d'exploration de nouveaux relais de croissance.

Et cette imbrication s'exprime aussi dans différents pas de temps, dans la réponse aux enjeux de court terme comme dans la préparation d'évolutions inscrites dans le moyen-long terme.

La montée en compétences est, pour la personne, la première source d'accomplissement individuel et social, un vecteur de promotion dans l'emploi, une reconnaissance sociale, une garantie en cas de mutation et de rupture de parcours. Elle est, pour l'entreprise, une source de réactivité, de capacité de rebond, de créativité et d'innovation, et finalement, un facteur de compétitivité.

Les partenaires signataires du CPRDFOP entendent donc conforter les atouts qui sont les leurs en Bretagne, dans le domaine de la formation, et en faire un levier majeur de progrès social, au service du projet régional de développement économique porté par le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII). Dans un contexte d'accélération des mutations, le développement des compétences constitue, en effet, un facteur clé de la compétitivité de notre économie et de notre territoire et un vecteur d'accélération des transitions énergétique et environnementale, priorités retenues dans le cadre de la Glaz économie.

En étroite articulation avec les grands enjeux du SRDEII, les objectifs que retient le CPRDFOP sont les suivants :

- Dans une perspective de court terme

Améliorer la réactivité de l'appareil de formation pour mieux répondre aux attentes et besoins des entreprises, mieux orienter les personnes vers les métiers qui recrutent, répondre aux enjeux des métiers en tension. Ceci induit l'amélioration de nos outils de remontée et de consolidation des informations. Ceci appelle un fort décloisonnement entre structures pour améliorer les circuits de l'orientation et de l'accompagnement personnalisé. Ceci appelle enfin une plus grande souplesse dans tous les processus de décision sur la création et la mise en œuvre de nouvelles formations.

- Dans une perspective de moyen terme

Développer les compétences nouvelles requises par l'évolution des métiers, des savoir-faire, en réponse aux transitions en cours : la révolution numérique d'une part, les nouvelles formes d'organisation du travail d'autre part. Il s'agit de développer de nouvelles compétences pour accompagner la nécessaire mutation d'emplois traditionnels dans les filières historiques de la Bretagne. Ceci induit, notamment, le développement de modules de formation complémentaires, favorisant souvent la pluri-compétence et la pluridisciplinarité, au service d'une plus forte capacité d'innovation. Ces besoins nouveaux s'expriment notamment au croisement des filières et plus particulièrement encore au croisement des filières traditionnelles avec celles du numérique.

- Dans une perspective de moyen-long terme

Anticiper les nouveaux emplois et métiers liés aux filières émergentes et prioritaires de la Glaz économie, en confortant nos outils d'observation et d'analyse (Chantier 1). Développer pour cela des filières de formation initiale adaptées, et impliquant l'enseignement supérieur et la formation continue, permettant de conforter la place de la Bretagne dans ces domaines émergents à fort potentiel. Il s'agit, non seulement de répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de ces secteurs, mais également de conforter la visibilité et l'attractivité de la Bretagne comme territoire d'excellence et d'innovation. Le SRDEII identifie des filières émergentes à fort potentiel, les domaines d'innovation stratégiques qui sont les points forts de la Bretagne et confie à Bretagne Développement Innovation une responsabilité pour le développement de grands projets stratégiques. C'est dans ce cadre que doit être développée une offre de formation innovante.

Anticiper les nouvelles compétences et les nouveaux métiers induits par les transitions énergétique et environnementale, priorité de la Glaz économie. Il s'agit tout autant des filières nouvelles se développant dans ce cadre et en particulier les Energies Marines Renouvelables (EMR) ou les smart grids, appelant des compétences nouvelles pour des métiers nouveaux que des profondes transformations qu'induisent les transitions sur des métiers et des secteurs traditionnels comme celui du bâtiment construction ou demain, sans doute, de la filière automobile.

- Dans une perspective structurelle

Faire de la montée en compétences dans l'entreprise un atout majeur de dynamisme et de performance. Il s'agit pour les entreprises, non seulement de se doter des compétences immédiatement nécessaires, mais également de pouvoir s'appuyer sur des capacités humaines tournées vers l'innovation, et l'anticipation des besoins et exigences des marchés. L'enjeu est ainsi d'accompagner les entreprises et notamment les plus petites à conforter en leur sein les fonctions ressources humaines, et à favoriser ainsi la structuration de démarches de montée en compétences mobilisant tous les outils et moyens existants : accompagnement des salariés dans leur parcours d'évolution professionnelle, élaboration de plans prévisionnels d'évolution des compétences, mobilisation de tous les outils pour construire des plans de formation adaptés. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, à cet égard, un enjeu majeur à intégrer.

Mieux répondre aux besoins des territoires et les anticiper, par une consolidation des diagnostics et des modalités opérationnelles permettant plus de réactivité et une meilleure préparation des mutations en cours ou à venir. Ces travaux doivent s'inscrire dans une logique « projet », reposant le plus souvent sur des processus expérimentaux. Ces démarches de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC) devront être soutenues et généralisées, en valorisant les meilleures pratiques et retours d'expérience. Elles pourront faire l'objet d'une utile consolidation à l'échelle régionale.

Pour cela, il convient, en particulier, de :

- Améliorer les outils de diagnostic et permettre leur consolidation aux différents échelons adaptés (entreprises, branches, filières). S'appuyer pour ce faire sur le fonctionnement des cellules d'ingénierie mise en place entre Pôle emploi et la Région dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi.
- Croiser les logiques de branche et les priorités en termes de filières ou liées aux domaines d'innovation stratégiques de la S3⁹ (Stratégie de recherche et d'innovation de spécialisation intelligente), qui constitue la stratégie de soutien à l'innovation de la Glaz économie ; à cette fin, des contrats d'objectifs renouvelés dans leur fonctionnement et leur gouvernance devront permettre les croisements réguliers avec des perspectives transverses, interprofessionnelles et inter-filières (Chantier 9). Des plans de montée en compétences devront être élaborés spécifiquement autour des enjeux majeurs du SRDEII comme cela a été fait dans le cadre du Plan Agricole et Agroalimentaire pour l'Avenir de la Bretagne (P3AB) pour l'Agriculture et les Industries Agro-Alimentaires (IAA), du plan bâtiment durable pour la construction. Ils le seront en lien avec le pilotage des comités régionaux de filière ou de la mise en œuvre des grands programmes structurants de la Glaz économie, dans les domaines du cyber, des Energies Marines Renouvelables (EMR), des smart grids, de l'usine du futur.
- Décloisonner les acteurs de la formation et les acteurs de l'innovation, en lien avec les contrats d'objectifs emploi-formation, en mobilisant les pôles de compétitivité, l'Institut de Recherche Technologique (IRT), les centres d'innovation technologiques, mais également les technopoles qui ont, de par leur présence sur le terrain, une connaissance fine du tissu industriel et du besoin des entreprises. La « Conférence régionale de l'économie » pourra être le lieu ou l'espace de rencontre et de dialogue entre ces différents acteurs.
- Permettre le transfert et la capitalisation des analyses de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) d'entreprise à la fois vers des enjeux de filière et de territoire.

Et en lien plus étroit encore avec les orientations du SRDEII et l'action d'accompagnement des entreprises :

- Favoriser la prise en compte des enjeux de montée en compétence par les entreprises, notamment les PME et TPE, comme facteur déterminant de leur stratégie de développement et de performance. Ceci induisant l'intégration de cette dimension dans le périmètre de l'accompagnement offert aux entreprises par les acteurs du développement économique, au même titre que l'aide à l'innovation ou à l'internationalisation.
- Développer des outils d'accompagnement des entreprises, en lien notamment avec le Service Public d'Accompagnement des Entreprises (SPAÉ) que la Région, les Etablissements Publics de

Coopération Intercommunale (EPCI) de Bretagne et l'ensemble des partenaires engagés dans le développement économique entendent mettre en place. Il s'agit d'offrir aux entreprises un dispositif de type « guichet unique », simplifiant la lisibilité du système, assurant au demandeur un aiguillage efficace vers les services adaptés à la réalité de ses besoins. Ce Service Public d'Accompagnement des Entreprises (SPAÉ) doit, surtout auprès des PME et TPE, savoir prendre en compte les enjeux globaux de compétitivité de l'entreprise plutôt que de ne répondre que dans une logique d'outils et de dispositifs.

- Favoriser le développement des fonctions Ressources Humaines (RH) dans l'entreprise et accompagner en particulier les TPE en ce sens.
- Favoriser le développement des logiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein des entreprises et en particulier des PME afin de renforcer leurs capacités à identifier les besoins de moyen/long terme, leurs capacités à muter, à saisir les opportunités de marché, à se redéployer sur de nouveaux marchés et process.
- Conforter dans tout le champ de la formation initiale le goût de l'entrepreneuriat afin d'anticiper, notamment, le choc démographique en cours et le défi du renouvellement d'une génération d'entrepreneurs.

4- 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

Les impacts de la révolution numérique en cours sont déjà immenses, même si, pour une large part ils sont encore inconnus et insoupçonnés. Ils sont multiples et portent sur tous les champs de la vie économique, sociale et individuelle. Ces impacts, sur chacun de ces champs sont autant d'opportunités formidables mais suscitent aussi des interrogations voire des craintes.

D'ores et déjà on peut constater :

- l'apparition de nouvelles technologies liées au développement des objets connectés, du bigdata ou de la cybersécurité, ouvrant des perspectives de nouveaux marchés, de nouveaux métiers, de nouvelles compétences, mais à l'inverse, risque de disparition de certaines fonctions, voire de certains métiers (ex : secteur bancaire),
- l'apparition de nouvelles opportunités de création de valeur et de promotion sociale pour les personnes, mais à l'inverse, risque d'accélération de l'obsolescence des compétences et de la déqualification,
- l'évolution des organisations dans les entreprises, liées à l'automatisation et à la robotisation, induisant des formes nouvelles d'organisation du travail, des nouvelles compétences touchant aux capacités de collaboration et de coopération, le développement de logiques plus créatives,

transversales, hors hiérarchie, un renouvellement de la compétitivité mais à l'inverse, subsiste un risque de précarisation de l'emploi, d'ubérisation des systèmes productifs (développement de l'économie de plateforme), de renforcement de la pression sur les personnes dans le travail,

- de nouvelles formes d'apprentissage, d'innovation pédagogique, de développement des formations à distance et de démocratisation du savoir, induisant une nécessaire maîtrise du traitement de l'information (compréhension et jugement critique), mais à l'inverse, risque de fracture numérique dans les chances d'accès aux formations, d'élitisme renforcé.

Transformer les enjeux liés à cette révolution en une transition réussie est un défi majeur pour la Bretagne. C'est pour elle un projet de société.

Forte d'une tradition et d'une histoire particulièrement riche en matière de développement des technologies de l'information et de la communication, forte de sa mobilisation autour du plan Bretagne Très Haut Débit (BTHD), la Bretagne ambitionne de devenir une des toutes premières régions engagées dans cette transition, massive, maîtrisée et réussie. Cette ambition induit, en complément avec le développement des infrastructures et de leur accès, le déploiement fort des usages, la lutte contre la fracture numérique et, de ce fait un fort accompagnement en termes de compétences et de formation. Les acteurs du quadripartisme sont appelés à y participer.

Aussi, la Bretagne propose, dans le cadre de ce CPRDFOP, de considérer la transition numérique comme un objectif transversal transformant. Cet objectif transversal se décline en trois axes essentiels :

1. Anticiper le développement des métiers et compétences du numérique
2. Accompagner les secteurs, les entreprises et les métiers bouleversés par le numérique
3. Faire du numérique le support d'une grande ambition pour l'innovation pédagogique

4.1 Anticiper le développement des métiers et compétences du numérique

Les besoins en compétences dans les métiers du numérique sont en tension et cette tension devrait vraisemblablement augmenter dans les années à venir. Alimenter le vivier est essentiel, et le territoire a des compétences reconnues en matière de formations numériques. Une mobilisation spécifique sur ces enjeux peut se faire autour de trois priorités :

- Le numérique comme accélérateur des transitions environnementales. Le développement du numérique est un formidable vecteur au service des transitions environnementales et énergétiques (même si, sur ce plan, les impacts comme ceux des consommations liées au développement massif du big data doivent aussi être prises en compte). Les domaines des énergies renouvelables – au premier rang desquelles les énergies marines –, des smart grids et du bâtiment durable sont particulièrement visés,
- Le numérique comme accélérateur des filières d'excellence. De nombreuses formations existent en Bretagne dans le numérique. Il convient de les consolider, mais aussi de renforcer certaines nouvelles filières d'excellence. Il s'agit en premier lieu de la cybersécurité, de l'internet des objets, de la datascience et du cloud computing. Il s'agit en second lieu du croisement des filières, et

d'activer des formations aux métiers du numérique spécifiquement liés à ces métiers stratégiques pour la Bretagne : Digital Agro, Digital Mer,

- Le numérique comme accélérateur du potentiel de création. Il s'agit là de favoriser, en particulier auprès des nouvelles générations, l'innovation et la création grâce au formidable potentiel du numérique. Le développement de formations nouvelles dans le codage, plus globalement l'informatique, représente un vecteur intéressant pour des publics parfois éloignés des parcours de réussite académique, en cela qu'il peut permettre des apprentissages différents et mettre en avant de nouvelles compétences.

Pour cela,

- Améliorer notre connaissance des enjeux de la transition numérique, les anticiper pour en tirer toutes les opportunités. Développer à cette fin un Observatoire des Métiers du Numérique partagé s'appuyant sur les travaux de recherche notamment produits par le GIS Marsouin¹⁰,
- Développer les formations dédiées aux nouveaux métiers du numérique, permettant de promouvoir de nouveaux parcours d'excellence (-3/+5), en particulier dans les filières prioritaires de la Glaz économie et celles concourant à l'accélération de la transition énergétique,
- Créer un pôle spécifique de formation aux métiers du numérique, vitrine de ces excellences bretonnes. Il prendrait appui sur le Campus des Métiers et des Qualifications à Lannion, qui regroupe déjà acteurs économiques et académiques,
- Renforcer l'attractivité de ces métiers auprès des jeunes filles pour favoriser la mixité dans les métiers du numérique,
- Développer des actions en direction des jeunes en plus grande difficulté ou en rupture dans l'esprit de la Grande Ecole du Numérique.

Par ailleurs, l'évolution rapide des nouvelles technologies et des compétences associées dans le domaine du numérique, milite pour une capacité d'adaptation permanente des compétences aux expressions des besoins. Pour répondre à cet enjeu, il pourrait être proposé de mettre en œuvre une démarche expérimentale de décentralisation des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) en charge d'instruire les référentiels des diplômes relevant du domaine numérique et informatique. Cette démarche permettrait aux acteurs régionaux, Autorités Académiques, Région et partenaires sociaux d'instruire les modifications et les évolutions nécessaires des référentiels, voire la création de nouveaux référentiels, tout en relevant, bien évidemment, d'une régulation nationale.

4.2 Accompagner les secteurs, les entreprises et les métiers bouleversés par le numérique

Il est utopique d'imaginer de façon précise ce que seront les métiers de demain, au regard des impacts de la révolution numérique. Pour autant, les compétences à acquérir pour les exercer peuvent être appréhendées.

¹⁰ GIS Marsouin : Groupement d'Intérêt Scientifique M@rsouin (le Môle Armoricaïn de Recherche sur la Société de l'information et les Usages d'INternet).

L'enjeu est important pour les personnes, qui, faute d'avoir pu intégrer des compétences liées au numérique risqueraient de se trouver déqualifiées et marginalisées dans leurs parcours. Il est tout aussi important pour les entreprises pour lesquelles l'intégration des potentialités du numérique (dans leurs propres modèles d'organisation, humaine, de production, logistique, de vente ...) devient la condition de la performance. La récente étude « Numérique et entreprises de Bretagne : urgence et opportunités » du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional le démontre.

Il convient dès lors, à la fois de bien cibler ces nouvelles compétences, mais aussi de s'assurer de leur diffusion rapide et efficace. Il en va de l'adaptabilité des entreprises aux nouveaux marchés, souvent dans le cadre de mutations de filières plus traditionnelles.

Pour cela,

- Mettre en place de nouveaux référentiels de compétences, liées au développement du numérique, et fondés entre autres sur les capacités de collaboration et coopération,
- L'expérimenter notamment dans les référentiels de qualifications et de diplômes relatifs à des secteurs en forte mutation : Bâtiment *via* le *Modèle Numérique du Bâtiment* (MNB)¹¹, Commerce *via* le *e-commerce*, Tourisme *via* le *e-tourisme*. Proposer un plan global de formation pour les formateurs dans ces secteurs,
- Proposer la mise en place d'un socle commun de compétences numériques, dans toutes les formations professionnalisantes,
- Encourager la transformation numérique des TPE et PME, *via* le Service Public d'Accompagnement des Entreprises, avec l'appui possible de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), et des appels à projets permettant la réplication des bonnes pratiques.

4.3 Faire du numérique le support d'une grande ambition pour l'innovation pédagogique

L'innovation pédagogique se trouve au centre de nombre d'enjeux, le numérique peut faciliter et accélérer ce mouvement. Il peut permettre également une meilleure individualisation des parcours, une meilleure situation d'apprentissage pour certaines personnes, ou encore permettre de mutualiser les approches, à l'instar du Campus numérique de Bretagne. L'e-éducation, ou e-formation, deviennent dès lors des axes stratégiques pour lesquels la Bretagne a toutes capacités à se positionner.

Si elle n'est pas une fin en soi, doit n'être qu'un outil et ne doit en rien se substituer à la dimension humaine de la formation, la pédagogie par et avec le numérique demeure encore un champ d'investigations complexe ; il convient d'encourager les expérimentations avant d'envisager des déploiements à plus large échelle, adaptés à chaque situation.

¹¹ *Building Information Modeling, (BIM)*

Les projets issus des Programmes d'Investissement d'Avenir (PIA) visent précisément à introduire des dimensions scientifiques à l'approche pédagogique avec le numérique et mesurer ainsi la valeur ajoutée de l'outil dans la maîtrise des apprentissages fondamentaux.

Pour cela,

- Développer les capacités de recherche universitaire en Bretagne sur les enjeux de l'innovation pédagogique au croisement de la transition numérique.
- Poursuivre et développer le projet *Interactik*, dans l'enseignement scolaire.
- Poursuivre et développer la pédagogie numérique dans l'enseignement universitaire, à travers le Campus numérique et les universités numériques expérimentales.
- Intégrer pleinement le numérique pour le continuum bac-3/bac+3, par la mise en place de formations hybrides passerelles à destination des bacheliers professionnels et technologiques.
- Expérimenter, avec les CFA, une solution intégrée de e-formation proposée par un consortium d'acteurs économiques bretons du domaine.

5- Les 10 chantiers

Chantier 1 - Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé

L'orientation II du CPRDFOP affirme la nécessité d'améliorer les outils de diagnostic emploi-compétences et de permettre leur consolidation aux différents échelons adaptés, cela afin de répondre aux besoins de l'économie régionale, de ses filières et de ses entreprises, ainsi qu'aux besoins de ses territoires.

L'amélioration de ces outils 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.

Il s'agit à la fois :

- De mieux « outiller » et coordonner l'action de l'ensemble des partenaires en confortant des outils d'aide à la décision partagés.
- D'aller au-delà des logiques sectorielles, en développant des approches transversales métiers - compétences, en croisant les logiques de branches et les logiques de filières.
- De conforter la dimension « prospective » des travaux conduits.

Les constats sont aujourd'hui les suivants :

- De nombreuses analyses sont produites, parfois en parallèle et de manière non coordonnée, à la fois aux niveaux régional et infrarégional, par différents acteurs que sont les observatoires mis en place par les branches professionnelles, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), le GREF Bretagne, les chambres consulaires, les maisons de l'emploi...
- Pour autant, ces diagnostics demeurent partiels et insuffisants : en effet, certains secteurs d'activité ou certaines familles de métiers ne sont pas couverts, compte tenu, en particulier, de l'absence de représentation régionale de certaines branches ; de la même manière, les métiers transversaux, présents dans l'ensemble des secteurs économiques, sont rarement investigués ; enfin, les compétences transversales, qui s'affirment comme un enjeu clé, notamment des transitions énergétiques et numériques et favorisent les mobilités professionnelles, demeurent insuffisamment analysées.
- La capacité à élargir les éléments d'analyse, à densifier les sources d'informations, à mieux impliquer les entreprises, à identifier les signaux faibles pertinents reste à conforter.
- Enfin, la visibilité et l'exploitation des travaux d'observation conduits ne sont pas suffisantes, une plus grande capitalisation des différentes ressources disponibles restant à opérer afin de conforter leur appropriation par les acteurs régionaux de l'emploi-formation-orientation professionnelle (EFOP).

Dans le cadre du chantier n°1 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

- Construire un diagnostic régional partagé, comme outil d'aide à la décision dans le cadre d'actions concertées, en déclinaison du CPRDFOP. Il s'appuiera sur les travaux existants, y compris au plan national, produits notamment par les observatoires de branche, dont la capitalisation sera renforcée ; des travaux d'étude complémentaires seront engagés afin de répondre aux manques identifiés et la structuration de démarches d'observation emploi-formation, portées par les représentants professionnels, sera encouragée. Cette démarche impliquera également un renforcement du lien entre l'observation emploi-compétences et les analyses économiques portées dans le cadre des filières ou des réseaux d'acteurs de l'innovation.
- Mutualiser les sources de données existantes et les mettre au service de tous, en lien avec l'observatoire des territoires, impliquant l'Etat, la Région et leurs partenaires territoriaux, afin de construire un dispositif permettant la production d'un diagnostic et d'un suivi « en continu ».
- Organiser l'appropriation des travaux d'observation par les acteurs Emploi-Formation-Orientation Professionnelle (EFOP), en facilitant l'accès à cette production par la mise en place ou le développement d'outils ou de démarches de diffusion, à l'instar des « rendez-vous sectoriels » du GREF, en confortant la portée.
- Organiser une remontée efficiente des éléments de connaissance issus des territoires, notamment, dans le cadre des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPEC-T), afin d'enrichir les éléments de diagnostic sectoriel emploi-compétences produits régionalement.
- Engager, en lien avec le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF), une démarche d'observation sur la thématique des métiers « transversaux », qui ne renvoient pas à un domaine d'activité spécifique et sont présents dans tous les secteurs économiques, ainsi que sur les compétences transverses et transférables.
- Conduire une analyse spécifique sur les métiers qualifiés « en tension », afin de clarifier la réalité des besoins de compétences non satisfaits.
- Travailler, en lien avec l'observatoire des territoires, au développement d'une plate-forme numérique de données partagées, outil dynamique de mutualisation et de croisement de données sur l'emploi et le marché du travail. Après avoir défini une méthodologie commune de croisement et d'analyse de ces données, cet outil permettra la mise à disposition auprès des acteurs contributifs, d'extractions au vu de leurs besoins.

Ce chantier 1 mobilisera largement les représentants des branches professionnelles et les partenaires sociaux des différents secteurs qui, du fait de leur connaissance des évolutions technologiques, organisationnelles et des perspectives économiques attachées à leurs secteurs respectifs, jouent un rôle

primordial dans l'anticipation et l'identification des enjeux relatifs à l'emploi et à la formation. Sa mise en œuvre s'inscrira, en particulier dans le cadre de concertation renouvelé mis en place avec les branches professionnelles (Chantier 9).

Les missions du GREF seront revisitées et redéfinies pour s'assurer d'une meilleure réponse aux objectifs visés dans le cadre de ce chantier.

Cette démarche associera également Pôle Emploi, y compris dans le cadre des cellules d'ingénierie mises en place avec le Conseil régional, et visera à développer des modalités de coopération relatives à la connaissance des secteurs économiques, des métiers et du marché du travail.

Cette observation régionale harmonisée et partagée sera conduite et organisée dans le cadre de la commission prospective du CREFOP. De plus, elle participera à la définition d'un programme annuel d'études partagées sur les objets non couverts par les travaux produits par les différents acteurs et engagera des démarches d'observation en ce sens.

L'accès à la formation et à la qualification constitue un enjeu crucial des politiques publiques, à la croisée des enjeux de développement économique, de développement personnel et de sécurisation des parcours ; celles-ci doivent ainsi permettre, à la fois, de :

- Construire des filières de formation en lien avec les réalités économiques régionales, afin de garantir une bonne insertion de l'ensemble des personnes formées et préparer aux enjeux liés aux mutations de notre économie, en particulier aux transitions écologique et numérique, et, par là même, faire de la formation un vecteur du développement de la *Glaz Economie*.
- Conforter les logiques de parcours, en particulier en inscrivant la démarche dans une logique de continuum -3/+3 et, plus globalement, dans une ambition d'accès à l'enseignement supérieur jusqu'au bac + 5, afin d'assurer une cohérence dans les parcours d'étude, favoriser l'élévation du niveau de qualification et relancer « l'ascenseur social ».
- Organiser une répartition territoriale de l'offre de formation compatible avec la capacité de mobilité des personnes, en particulier pour les premiers niveaux de qualification.
- Garantir un développement articulé et cohérent des différentes voies de formation, en réponse à ces différents enjeux.

Concernant la place de la formation professionnelle en Bretagne, on constate que :

- En 2016, la voie professionnelle initiale représente en Bretagne¹² 71 650 jeunes, soit 47 % des effectifs en lycées et CFA. Elle se décompose de la façon suivante : 18 000 apprentis du niveau V au niveau I et 53 650 élèves dans les établissements du secondaire allant du niveau V au niveau III,
- Entre 2006 et 2015, le taux de passage en seconde générale et technologique en Bretagne¹³ progresse de 7,6 points ; le taux de passage vers la voie professionnelle sous statut scolaire baisse de 2,8 points et le taux de passage vers la voie professionnelle par apprentissage baisse de 2,7 points,
- En 2016, les jeunes admis au baccalauréat en Bretagne¹⁴, sont, pour 50,3 % titulaires d'un baccalauréat général (51,6 % au national), 29,6 % d'un baccalauréat professionnel (28,4 % au national) et 20,1 % d'un baccalauréat technologique (20,0 % au national).

On relève à cet égard que :

- La voie professionnelle, et plus particulièrement la formation initiale, souffre encore d'un déficit d'image, certains domaines de formation, bien que porteurs d'insertion professionnelle, peinant à trouver leur public. Il existe ainsi, dans certaines filières, un décalage marqué entre les possibilités d'emploi permises par une certification et le taux de pression qu'elles enregistrent.

¹² Données 2016 effectifs du niveau V au niveau III pour les établissements du secondaire et jusqu'au niveau I pour l'apprentissage.

¹³ Sources : Géographie de l'école. Edition 2017

¹⁴ Sources : MENESR-DEPP MAAF

- La mobilité des jeunes va croissant avec le niveau de formation, à l'exception de certaines spécialités rares pour lesquelles les bénéficiaires acceptent plus volontiers de se déplacer.
- Le taux de poursuite en enseignement supérieur des nouveaux bacheliers¹² reste en deçà de la moyenne nationale (soit 75,9 %, contre 80 % au niveau national).
- Les bacheliers professionnels sont de plus en plus nombreux à souhaiter poursuivre des études supérieures, la rénovation de la voie professionnelle conférant une légitimité à cette ambition.
- Les outils de connaissance de l'offre de formation, initiale et continue, restent à consolider, en particulier en garantissant, dans la durée, l'accès aux données, notamment sur les contrats de professionnalisation. Dans ce cadre, en appui notamment à la démarche d'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales, un recensement de l'offre de formation relevant du supérieur (Universités, grandes écoles, écoles d'ingénieurs, instituts de formation ...) sera à conduire de manière spécifique.
- L'analyse de l'insertion demeure segmentée par dispositif et ses résultats sont insuffisamment robustes, pour certains d'entre eux.

Dans le cadre du chantier n°2 du CPRDFOP, les partenaires conviennent des objectifs suivants :

- Construire et partager un *document d'orientation des formations professionnelles pluriannuel et inter-dispositifs*, avec :
 - ➔ Un périmètre élargi, via un document intégrant la formation initiale et la formation continue (Programme Bretagne Formation ; Actions de Formation Collectives de Pôle emploi ; Contrats de professionnalisation) et prenant également en compte les formations sanitaires et sociales (périmètre Diplômes d'Etat), en lien avec le Schéma des Formations sanitaires et sociales, constitutif du CPRDFOP,
 - ➔ Une visée pluriannuelle, à travers la définition d'orientations relatives à l'évolution de l'offre de formation professionnelle à 3 ans, afin de favoriser une évolution structurelle de l'offre de formation régionale, en réponse aux besoins identifiés, et mieux appréhender les besoins en équipements et en aménagements de locaux induits par les mesures « carte » relevant de la formation professionnelle initiale. A mi-parcours du CPRDFOP, ces orientations feront l'objet d'une mise à jour.

En déclinaison de ces orientations, des mesures annuelles relatives à l'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales seront définies à partir des projets déposés par les établissements scolaires et les CFA, et, complémentairement, via des appels à projets plus ciblés, initiés par la Région et les Autorités académiques afin de répondre aux objectifs visés, dans le respect de l'autonomie des établissements.

- Organiser une concertation et prendre en compte les stratégies de l'enseignement général et technologique dans la construction de la carte des formations professionnelles initiales, afin de conforter les logiques de parcours ; pour ce faire, le partenariat Autorités académiques/Région pour la définition des orientations relatives à l'enseignement général et technologique sera renforcé.

- Dans un principe de continuum enseignement secondaire-enseignement supérieur, renforcer le lien entre la carte des formations professionnelles initiales et l'enseignement supérieur, et notamment des formations universitaires, afin de garantir la meilleure cohérence possible des formations sur le territoire régional et conforter les parcours vers le supérieur. La constitution de parcours de réussite y participe.
- Consolider et partager la connaissance de l'offre de formation inter-dispositifs, notamment en mettant à la disposition des acteurs un outil cartographique dématérialisé offrant une lecture consolidée de l'offre de formation, initiale et continue.
- Conforter les éléments d'analyse de l'insertion professionnelle, en organisant des enquêtes couvrant l'ensemble des dispositifs de formation et en confortant leur fiabilité ; pour cela, il conviendra de conduire une démarche de sensibilisation auprès des sortants de formation afin d'obtenir un meilleur taux de réponse.
- Initier une démarche d'observation des parcours tout au long de la vie, qui permette de disposer d'une meilleure connaissance des parcours de formation, en lien avec les objectifs de fluidité (Chantier 6) et d'élévation des niveaux de qualification, ainsi que d'appréhender, dans la durée, les parcours des personnes formées jusqu'à la qualification ou la certification et le retour à l'emploi durable, dans une logique de sécurisation des parcours.

Chantier 3 - Déployer un Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle de nouvelle génération

Affiché le 29/06/2017

ID: 233500016-20170623-D17_DEFTLV_01-DE

L'orientation stratégique I du CPRDFOP affirme la nécessité d'assurer à chacun un droit à l'orientation et à l'accompagnement personnalisé vers et dans l'emploi, tout au long de la vie.

Elle répond en cela à plusieurs défis que sont :

- La prise en compte des nouveaux parcours professionnels non linéaires avec la multiplication des transitions ou des ruptures et d'un contexte de fortes évolutions du marché du travail, des métiers et de leurs conditions d'exercice.
- L'affirmation d'un droit universel tout au long de la vie qui place l'individu au cœur de l'action et qui remet en question l'approche statutaire actuelle qui repose sur une organisation des opérateurs et des prestations en « silo ».
- La nécessaire sensibilisation de tous les actifs aux enjeux liés à la conduite de leur parcours professionnels, avec l'exigence de rendre plus lisible leur droit à être informé et accompagné ; cette sensibilisation devant intervenir le plus tôt possible, dès l'entrée dans la vie active et s'articuler avec le système de formation initiale.
- La lutte contre le non recours aux services d'accompagnement pour des personnes qui pourraient en avoir le plus besoin. L'enjeu est d'adapter l'offre aux besoins, aux aspirations et aux usages des publics, et savoir aller vers les personnes les plus vulnérables.
- La reconnaissance de la personne dans son pouvoir d'agir et de choisir. L'enjeu est de passer d'une logique de prescription à une logique d'aide à la décision.

Il est constaté à cet égard que :

- L'évaluation du service rendu et la prise en compte des usages des personnes dans l'organisation du service, ne sont pas généralisées.
- Les critères et les modalités de suivi et d'évaluation des politiques publiques sont essentiellement centrés sur des suivis quantitatifs, par typologie de publics accueillis et accompagnés. Ces dispositifs participent à créer de la concurrence entre structures, là où la complémentarité devrait prévaloir.
- Les services à offrir, s'ils reposent en Bretagne sur un cahier des charges commun à toutes les structures, tant pour l'Accueil Personnalisé et Individualisé (API) (défini au niveau régional) que pour le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) (défini au niveau national), se déclinent dans des structures de réseaux différents, dont la pluralité peut fragiliser le bon déroulé du parcours de la personne, en particulier lors du passage d'un opérateur à un autre.
- Les droits individuels, s'ils sont clairement établis, ne sont pas encore effectifs.

- L'entrée en vigueur toute récente du compte personnel d'activité (CPA) interroge l'articulation la lisibilité et la visibilité des différents droits individuels en matière d'orientation et de formation.
- Selon la situation et le statut de la personne, la prise en charge financière de l'ensemble du parcours de formation, peut s'avérer complexe, partielle voire impossible, générant de réels freins pour l'accès à la formation et à la qualification.
- Un certain nombre de professionnels vont être amenés à faire évoluer leur posture pour s'inscrire dans une logique d'aide à la décision et de médiateur de l'information et non plus dans une logique de prescription.
- Une multiplicité d'outils, d'évènements, de dispositifs d'information existe, le plus souvent cloisonnés par type de publics, de modalités de formation ou encore de secteurs et filières professionnels, ce qui peut limiter voire induire les choix d'orientation et d'évolution professionnelle.

Dans le cadre du chantier n°3 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

- Expérimenter avec les financeurs des réseaux membres et des structures du Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle (SPRO-EP), une démarche commune de conventionnement avec des objectifs conjoints sur le service attendu :
 - en initiant, en particulier, une concertation avec les EPCI dans une optique d'engagements partagés et coordonnés dans le pilotage des structures du Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle (SPRO-EP) qui sont cofinancées au niveau local.
- Définir et impulser une démarche qualité, articulée à un processus d'évaluation des services offerts en matière d'accueil personnalisé et individualisé (API) et de conseil en évolution professionnelle (CEP) :
 - en s'inscrivant dans la logique « expérience d'usage » qui place l'utilisateur du service au cœur de la démarche,
 - en élaborant un référentiel qualité partagé, centré sur la pertinence des services et la qualité des moyens mobilisés.
- Organiser une démarche régionale structurelle de repérage des bons fonctionnements et des dysfonctionnements, au niveau local et régional, pour une amélioration continue du service, en particulier lors des transitions d'un opérateur à l'autre.
- Impulser et évaluer, dans la continuité de l'expérimentation conduite par le Fongecif, des laboratoires de partage territorialisés, pour identifier et apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les usagers.
- Mettre en place un cadre collectif pour co-élaborer des solutions de prise en charge de projets de formation non financés dans le cadre des dispositifs existants.

- Conforter le plan de professionnalisation des conseillers qui devra porter à la fois sur :
 - la maîtrise des connaissances nécessaires pour une bonne information des publics dans le cadre de l'API d'une part et dans le cadre de l'ingénierie de parcours (niveau 3 du CEP) d'autre part,
 - l'enrichissement des savoir-faire professionnels dématérialisés,
 - l'évolution de la pratique des conseillers vers une posture de médiation de l'information, de conseil et d'accompagnement de la personne, actrice de son projet.
- Conduire une démarche de communication pour rendre lisibles les droits de chacun et les services offerts en matière d'information, d'orientation et de conseil en évolution professionnelle.
- Expérimenter, avec les partenaires signataires volontaires, des actions d'information et de communication sectorielles ou territoriales, sur les enjeux du développement des compétences et de l'accès à la qualification, au service de la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi.
- Développer une plate-forme web « orientation, formation, métiers, emploi » élaborée en collaboration avec l'ensemble des partenaires, qui soit à la fois :
 - un vecteur d'information
 - un dispositif dématérialisé d'accueil personnalisé et individualisé, qui facilite les premières étapes d'orientation en :
 - renforçant une offre de services accessible à tous, à tout moment et sur l'ensemble du territoire régional,
 - favorisant l'identification et la mise en relation avec un conseiller en tant que de besoin, et à tout moment de la navigation
 - un espace partagé et dématérialisé de travail, pour les professionnels, réseaux et conseillers
- Impulser une dynamique de partage de ressources numériques, selon des principes de simplification, de lisibilité, de fluidité du système et de personnalisation de la ressource.
- Soutenir des actions d'information qui contribuent à ouvrir le champ des possibles pour chacun.e, quels que soient son âge, sa situation (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, etc.) et permettent de développer une connaissance large, ouverte sur les métiers, la formation, de contribuer à une éducation au choix, afin d'exercer librement son droit à l'orientation, tout au long de la vie, notamment :
 - en renforçant les liens entre l'école et l'entreprise, l'élève et le milieu du travail, et l'information sur la voie professionnelle au sein des collèges et des lycées, notamment dans le cadre du « parcours Avenir »,
 - en valorisant et en accompagnant des temps forts les plus ouverts en termes de diversité de publics accueillis, de voies de formation, de filières, de secteurs professionnels ; l'enjeu étant d'élargir et d'enrichir les représentations professionnelles et de contribuer à la mixité des métiers.

- Solliciter au sein de chaque réseau SPRO-EP l'identification d'un référent apprentissage avec pour mission de sensibiliser ses collègues conseillers sur les possibilités de formation en alternance

Ce chantier mobilisera l'ensemble des partenaires pour garantir une prise en compte et un accès effectif au SPRO-EP, de l'ensemble des publics, tout au long de leur vie, qu'ils soient scolaires ou actifs avec ou sans emploi.

Les différentes actions à mener seront définies en lien avec le Groupe Technique Régional qui associe l'ensemble des têtes de réseau membres du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle.

Ce chantier sera suivi spécifiquement par la commission Orientation tout au long de la vie du CREFOP. Les expérimentations organisées au niveau local feront l'objet d'une évaluation dont les résultats seront partagés et analysés au sein des CTEF, avant une présentation en commission orientation tout au long de la vie.

L'Apprentissage, conjuguant formation diplômante en alternance et contrat de travail, est au croisement des deux orientations stratégiques du CPRDFOP. Cette voie de formation initiale répond à plusieurs enjeux :

- Offrir un accès gratuit à la formation et à la qualification pour tous, du niveau 5 au niveau 1,
- Favoriser le rapprochement entre formation théorique et application pratique,
- Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail,
- Permettre aux employeurs de former leurs futur-e-s collaborateurs-trices en développant des compétences internes et une vision prospective en réponse à leurs besoins,
- Constituer une voie de formation alternative d'excellence pour des publics diversifiés.

Les résultats de l'apprentissage en Bretagne sont probants. Cependant il est fait le constat que :

- l'orientation vers l'apprentissage souffre encore de freins d'ordre culturel, liés à une mauvaise image et à une méconnaissance des métiers, particulièrement pour le niveau 5,
- malgré une évolution démographique favorable, le nombre de sortants de 3ème choisissant la voie professionnelle – dont l'apprentissage – s'est réduit en proportion ces dernières années, surtout dans les aires urbaines,
- parallèlement, le nombre d'offres de contrats d'apprentissage non pourvues a augmenté,
- a contrario, certains jeunes ne trouvent pas d'employeur pour signer un contrat,
- les très petites entreprises, qui constituent l'essentiel des employeurs d'apprenti-es, ne sont pas toujours outillées pour assurer convenablement la formation,
- les grandes entreprises bretonnes ont peu recours à l'apprentissage, en comparaison nationale,
- l'apprentissage est encore peu usité dans le secteur public,
- la fluidité des parcours entre voie scolaire et apprentissage peut être encore améliorée,
- en fonction des secteurs, l'égalité d'accès femmes/hommes demeure une vraie problématique.

Les autres chantiers du CPRDFOP, du fait de leur caractère transversal, vont contribuer au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Le Conseil régional, pour sa part, adoptera lors de sa session d'octobre 2017 et mettra en oeuvre un plan breton de développement de l'apprentissage qui approfondira les enjeux et thématiques identifiés, ainsi que les manières d'y répondre. Toutefois certains enjeux majeurs nécessitent des actions d'ampleur, coordonnées au niveau interinstitutionnel et des branches professionnelles.

Dans le cadre du chantier n°4 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

- atteindre le nombre de 20 000 apprenti-es en Bretagne d'ici 2020, en impliquant davantage les employeurs privés et publics,
- coordonner leurs efforts pour développer la communication autour des métiers, de la voie professionnelle et de ses différentes modalités d'enseignement, par le biais de campagnes institutionnelles et d'actions locales ciblées, dans le cadre d'une gouvernance territoriale élargie,
- définir une offre de formation optimisée, proposant des filières complètes en apprentissage et faisant preuve d'innovation pédagogique,
- fluidifier les parcours de formation en favorisant des passerelles entre les voies de formation ainsi qu'entre les secteurs professionnels, en recourant à des expérimentations (parcours mixtes, mixité des publics...),
- sécuriser la formation de manière à prévenir les ruptures de contrats.

Les chantiers à mener seront décrits et phasés dans le plan breton de développement de l'apprentissage. Certains d'entre eux seront lancés sans attendre. Le recours à l'expérimentation sera privilégié autant que possible, dans le cadre d'une gouvernance renforcée.

Chantier 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. En effet, le développement de la capacité à s'orienter, l'accès à la formation, à l'emploi, à la mobilité professionnelle nécessitent un premier niveau de maîtrise des compétences clés pour tous les publics, jeunes, demandeurs d'emploi et salariés.

A ce titre, leur acquisition constitue un enjeu majeur pour la formation professionnelle qui doit notamment concourir à l'objectif pour chacun de disposer a minima d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles favorisant l'accès à la qualification et à l'emploi.

Pour les publics les plus éloignés, le Plan régional de lutte contre l'illettrisme constitue un des cadres partenariaux contractuels de l'action régionale en faveur de l'acquisition des compétences clés.

Les défis sont les suivants :

- La nécessité de repérer plus efficacement les personnes en situation spécifique d'illettrisme ou de non maîtrise totale ou partielle des savoirs de base,
- La maîtrise des compétences clés pour tous les publics, jeunes en formation initiale (élèves, apprentis), demandeurs d'emploi (jeunes et adultes), salariés, incluant la prévention de la fracture numérique (ou de « l'illectronisme »),
- La lisibilité et le décloisonnement des dispositifs permettant l'acquisition des compétences clés et des certifications correspondantes, en poursuivant une logique de parcours,
- L'adaptation des parcours d'acquisition linguistique et professionnelle aux besoins des personnes allophones,
- Comme évoqué dans le rapport « Lepaon »¹⁵, la nécessité de favoriser un « langage administratif » plus accessible aux usagers des services publics permettant l'accès effectif aux droits.

Il est constaté à cet égard :

- Malgré le manque d'objectivation chiffrée, les problématiques d'illettrisme sont bien réelles notamment pour 10% des jeunes identifiés « en difficulté de lecture »¹⁶. 15% de la population est estimée touchée par l'illettrisme numérique¹⁷,
- Une certaine complexité à aborder les sujets de l'illettrisme et des savoirs de base avec les personnes concernées,

¹⁵ Rapport au Premier Ministre du 28 novembre 2016 - Agence de la langue française pour la cohésion sociale

¹⁶ Source : Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, Note d'information n° 14 - Mai 2016. Enquêtes conduites dans le cadre des Journées défense et citoyenneté auxquelles ont participé 770 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans en 2015.

¹⁷ Source : Proposition de recommandation du conseil de l'Union Européenne sur l'établissement d'une garantie de compétences, publiée en juin 2016.

- Une anticipation insuffisante de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles en amont de l'entrée en formation qualifiante ou en emploi,
- Un manque de lisibilité, pouvant amener à une certaine concurrence des dispositifs et des certifications œuvrant à l'accès et au maintien des compétences clés tant au niveau des personnes que des professionnels de l'orientation et de la formation. Ce constat concerne particulièrement l'offre de formation en « français langue étrangère » au regard de la multiplicité de l'intervention des acteurs,

Dans le cadre du chantier n°5 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

- Mettre en œuvre, en référence à la recommandation européenne¹⁸, une réelle « garantie de compétences » pour tous les publics, s'inscrivant dans une logique de parcours : acquérir les savoirs de base tout en préparant son projet professionnel (construction de projet, entrée en formation qualifiante, entrée en emploi),
- Dans une optique de meilleure lisibilité, d'accessibilité et de complémentarité, conduire un état des lieux des dispositifs de formation et des certifications existantes dans le domaine de la maîtrise des savoirs de base et en « français langue étrangère »,
- Poursuivre et renforcer les actions en lien avec les compétences de base dans le cadre du Plan Régional d'insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) en faveur des personnes en situation de handicap,
- Favoriser une meilleure intégration de la nouvelle certification CLÉA¹⁹ dans l'ensemble des parcours de formation,
- Conduire une observation régionale des situations d'illettrisme pour mettre en œuvre des actions plus efficaces,
- Poursuivre la sensibilisation et/ou la professionnalisation des Conseillers en Evolution Professionnelle, des équipes pédagogiques des centres de formation, des associations et des entreprises sur le repérage des personnes en situation d'illettrisme,
- Permettre à tous les publics un accès facilité « au numérique » :
- Pouvoir accéder à un lieu ressource sur l'ensemble du territoire,
- Favoriser les initiatives d'inclusion numérique en complément du « Visa internet » qui favorise un premier apprentissage des outils numériques,
- Favoriser une animation régionale et territoriale des acteurs et des dispositifs afin d'affiner les diagnostics, les échanges de pratiques et les expérimentations.

Ce chantier se conduira dans le cadre du Comité de pilotage du Plan régional de lutte contre l'illettrisme, du Comité des financeurs et de la Commission formation du CREFOP.

¹⁸ ANLCI, « La charte pour que le numérique profite à tous, mobilisation contre l'illettrisme », Septembre 2016.

¹⁹ CLÉA : Certificat de connaissances et de compétences professionnelles (Socle de connaissances).

L'orientation stratégique I.2 du 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 :

- Faciliter l'accès à la formation et à la qualification pour tous en garantissant, a minima, un premier niveau de qualification et en favorisant l'élévation du niveau de qualification,
- Développer une réponse formation tout au long de la vie plus fluide, qui s'inscrit dans une logique de décloisonnement des voies et dispositifs de formation (*statut scolaire, apprentissage et formation continue*) et d'individualisation des parcours de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi,
- Proposer des modalités diversifiées d'accès à la qualification, adaptées aux attentes de l'ensemble des publics,
- Favoriser l'attractivité des formations qualifiantes et/ou certifiantes auprès des demandeurs d'emploi, très souvent davantage en attente d'une reprise d'emploi immédiate.

Il est constaté à cet égard que :

- Les parcours professionnels se caractérisent désormais par leur non linéarité, les individus devant alterner entre périodes d'emploi, de recherche d'emploi, d'orientation, de formation.
- L'accès à la certification est multiple et se fait, de plus en plus, via des parcours de formation combinant, dans le temps, diverses modalités complémentaires.
- Les outils numériques font émerger de nouvelles modalités de formation, multimodales et participatives, ainsi qu'un apprentissage informel qui devra être intégré en complémentarité avec le savoir transmis par l'enseignant/le formateur/l'ingénieur pédagogique.
- Les statuts et la diversité des financeurs limitent la fluidité des parcours.
- Les dispositifs d'accompagnement des publics, notamment en faveur des jeunes et les actions de formation dites de remobilisation se sont multipliés.
- Les formations professionnelles continues restent caractérisées par une saisonnalité encore trop marquée.

Dans le cadre du chantier n°6 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

Favoriser les décloisonnements en faveur d'une plus grande fluidité des parcours de formation initiale

- Favoriser des passerelles entre la formation professionnelle et les autres voies de formation.
- Développer la mise en place de parcours de réussite, dans l'esprit des « parcours d'excellence cyber ».
- Conforter l'articulation entre l'enseignement secondaire professionnel et l'enseignement supérieur, en référence au Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR), dans une logique de parcours, du bac - 3 au bac + 3 et, plus globalement, dans une ambition d'accès à l'enseignement supérieur jusqu'au bac + 5.
- Offrir la possibilité de parcours diversifiés, en particulier en développant la mise en place de parcours mixtes scolaire/apprentissage.
- Promouvoir le développement de partenariats entre établissements.

Faciliter l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes en formation continue, en sécurisant les parcours

- Proposer des parcours fluides et dynamiques alternant les phases d'accompagnement, de formation, de découverte des métiers, et d'immersion en situation de travail.
- Renforcer les passerelles entre les dispositifs ; dans cet esprit, la Région proposera l'évolution du dispositif régional pour l'insertion professionnelle (DRIP) avec l'ensemble des acteurs concernés (Etat, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi et les branches professionnelles),
- Organiser des parcours sécurisés d'accès à la qualification pour les demandeurs d'emploi à l'instar du contrat d'accès à la qualification proposé aux jeunes suivis par les Missions locales, et encourager les parcours certifiants tournés vers et dans l'entreprise (exemple : combinaison de préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et de contrats de professionnalisation).
- Faciliter les transitions professionnelles des salariés ayant des projets de reconversion en leur proposant un parcours sécurisé vers un nouvel emploi. Des expérimentations territoriales pourront être menées en lien avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux.
- Rechercher des modalités d'organisation de sessions intermédiaires de certification de manière plus régulière, permettant ainsi une plus grande souplesse dans l'organisation de l'offre de formation et évitant une trop forte saisonnalité des entrées en formation pour les publics.
- Favoriser, avec l'appui des Partenaires sociaux, la constitution de réseaux de professionnels pouvant participer aux jurys de certification et de qualification.
- Favoriser une plus grande mobilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience, en élargissant les cibles en termes de publics ainsi qu'en diversifiant les modalités de préparation (renforcement des modalités d'accompagnement de type collectif ; intégration de la VAE dans la conception de parcours de formation plus courts prenant en compte les compétences des bénéficiaires ...)

- Promouvoir et faciliter l'accès et le suivi du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU) en l'articulant mieux avec d'autres dispositifs. Vecteur de promotion sociale, ce dispositif permet aux personnes non titulaires du baccalauréat d'avoir une équivalence et ainsi d'accéder à un cursus universitaire ou à une autre formation post bac.

Et de manière transversale :

- Poursuivre et consolider les logiques de « Campus » (CMQ et Campus de proximité),
- S'appuyer sur les blocs de compétences et développer la modularisation pour construire de nouveaux parcours d'accès à la certification inscrits dans la durée, tant en formation initiale qu'en formation continue,
- Renforcer la mutualisation des plateaux techniques.

Chantier 7 - Prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation

L'orientation stratégique I du CPRDFOP confirme l'enjeu de garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences tout au long de la vie, dans le cadre de parcours personnalisés, plus fluides et plus continus.

Elle souligne, en ce sens, 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.

I- Prévention des ruptures de parcours en formation initiale et accompagnement des jeunes en situation de décrochage

Les défis à relever portent à la fois sur :

- La réduction du nombre de jeunes ayant rompu leur scolarité.
- Une plus grande articulation des politiques publiques dédiées à la lutte contre le décrochage en formation initiale, de la prévention à la remédiation.
- Un meilleur repérage des jeunes en situation de décrochage.
- La lutte contre le « non recours » au droit au retour en formation initiale, pour les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle.

On constate en effet que :

- Si la Bretagne est statistiquement moins concernée que d'autres régions par le décrochage, le fait de quitter le cycle de formation initiale sans diplôme ni qualification professionnelle peut s'avérer plus pénalisant, voire stigmatisant, dans une académie présentant des taux de réussite aux examens importants.
- Les risques de décrochage scolaire relèvent de différents facteurs, qui au-delà du seul prisme scolaire, peuvent être liés à l'environnement social, familial ou personnel du jeune. Face à des situations individuelles complexes, l'accueil en internat et le renforcement des actions visant à développer l'internat éducatif en complément des actions de type « micro lycées », peuvent être des atouts complémentaires au maintien des jeunes les plus vulnérables dans le système scolaire et dans l'accès à un premier niveau de diplôme.
- Le repérage des jeunes « décrocheurs » est perfectible, les données sur le décrochage en Bretagne restent encore partielles, du fait notamment de systèmes d'information et de traitement de bases de données qui gagneraient à être davantage harmonisés.

- Dans un contexte de compétence partagée, les logiques de cloisonnement des politiques publiques et de leurs dispositifs prennent encore le pas sur un nécessaire partenariat en faveur des jeunes.
- La mise en réseau et la collaboration systématique des acteurs intervenant auprès des jeunes ayant rompu leur scolarité n'est pas suffisamment effective.

Dans le cadre du chantier n°7 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

- Mieux connaître les publics concernés et leurs parcours via :
 - l'élaboration d'un cadre d'observation et de suivi du décrochage en Bretagne,
 - le soutien et la contribution aux travaux de recherche menés dans ce domaine.
- Mobiliser plus largement l'ensemble des partenaires et des solutions possibles, pour contribuer à apporter des réponses pédagogiques et éducatives appropriées à toute manifestation témoignant d'un mal être ou d'un désinvestissement « scolaire », en lycée comme en CFA.
- Rendre possible le passage au sein de la voie professionnelle, du lycée vers le CFA et réciproquement, en cours d'année, dans une même filière métiers, afin d'éviter une possible rupture de scolarité liée aux modalités pédagogiques de formation. Cela permettrait au jeune de s'inscrire dans une dynamique positive de choix. Des expérimentations locales pourraient être menées en ce sens.
- Définir des modalités de découverte des métiers et de la voie de l'apprentissage, au sein des CFA, pour des jeunes s'inscrivant dans un parcours d'orientation ou de réorientation (notamment jeunes décrocheurs).
- Sécuriser les parcours en apprentissage en apportant un accompagnement pédagogique et social adapté, et en améliorant le positionnement des apprentis.
- Positionner les Plates-formes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) comme levier majeur du repérage et de l'accompagnement personnalisé des jeunes décrocheurs et comme instances de collaboration renforcée entre les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi, afin de proposer des itinéraires de réussite individualisés.
- Soutenir des expérimentations dans les champs de la prévention, l'intervention et la remédiation en favorisant de larges partenariats afin que chaque acteur apporte son expertise sur les solutions à proposer aux décrocheurs.
- Prendre en compte dans la politique d'accueil des élèves en internat les objectifs :
 - d'éviter aux élèves des temps de trajet quotidiens trop longs qui peuvent nuire à leur réussite scolaire, contribuant ainsi à prévenir le décrochage des plus fragiles, notamment dans les lycées professionnels.
 - de porter une attention particulière aux lycéens qui connaissent des difficultés sociales et/ou familiales, afin de bénéficier d'un espace éducatif et de socialisation qui veille au

bien-être des élèves, à l'apprentissage des règles de vie collective et leur permettent de réinvestir pleinement leur scolarité.

Envoyé en préfecture le 29/06/2017

Reçu en préfecture le 29/06/2017

Affiché le

ID : 035-233500016-20170623-D17_DEFTLV_01-DE

Ce chantier mobilisera largement l'ensemble des partenaires mais également tous les acteurs pouvant concourir à la prévention, l'intervention et la remédiation (associations, collectivités, entreprises, ...).

Ce chantier sera suivi par la commission Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV) du CREFOP.

Le pilotage des politiques de lutte contre le décrochage en formation initiale sera assuré par le comité politique de coordination régional qui associe aux côtés de la Région, l'Etat (DIRECCTE/Rectorat/DRAAF), l'Association Régionale des Directeurs de CFA, l'Association Régionale des Missions Locales, la chaire jeunesse de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP).

Au niveau local, des informations régulières sur les actions menées par les PSAD seront transmises aux CTEF.

II- Sécurisation des parcours des stagiaires en formation continue

Le défi à relever :

- Rendre attractif l'accès aux formations ou comment permettre aux personnes de s'engager dans un parcours de formation dans des conditions optimales (choix de la formation, règlement préalable des conditions matérielles notamment les coûts de la formation, la rémunération, l'accès à un hébergement, la garde d'enfants...).

Les constats :

- L'émergence de difficultés connexes trop souvent révélées lors du déroulement des formations ne permettant pas un suivi confortable des formations.
- Des délais d'attente de versement de rémunération au démarrage des actions de formation.

Les objectifs :

- Au regard de l'étude menée par la Région au sujet de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue, engager les chantiers autour :
 - D'une meilleure information sur les conditions de réalisation des formations et notamment sur les rémunérations à délivrer aux personnes.
 - De la qualité des processus de versement des rémunérations avec l'ensemble des partenaires concernés (CEP, organismes de formation, Région...).
 - De l'accompagnement des mobilités des personnes (en lien avec les principaux partenaires que sont les collectivités locales compétentes, Pôle emploi...).

- De la « solidarité » en s'interrogeant sur les besoins en rémunération en fonction des profils des personnes et des projets poursuivis.
- Mieux appréhender les observations des stagiaires de la formation professionnelle confrontés à des situations problématiques au cours de la formation. Développer une fonction régionale de médiation au service des stagiaires.
- Prendre appui sur le projet « parcours de formation de la personne en recherche d'emploi » dans le cadre du laboratoire d'innovation publique mis en place par l'Etat et la Région, dont l'objectif est de faire participer les usagers à la remontée des problématiques rencontrées tout au long du parcours de formation (de la construction du projet à la sortie de formation) et à la construction des solutions à envisager.

Ce chantier sera suivi par la Commission Formation du CREFOP et mobilisera la Conférence des organismes de formation.

III- Sécurisation des parcours des salariés

La Conférence sociale, instance quadripartite (Etat, Région et partenaires sociaux) a pour fil conducteur le dialogue social et a fait de la sécurisation des parcours professionnels une priorité.

Elle a souhaité l'aborder selon une approche territorialisée visant :

- Le développement des compétences et des qualifications, autour de compétences socles permettant une meilleure adaptabilité structurelle et des capacités de rebond,
- Une meilleure connaissance des situations pour anticiper les mutations,
- Le développement de logiques de GPEC territoriales pour faciliter les reconversions professionnelles et les anticiper,
- Des réponses innovantes et expérimentales pour :
 - favoriser les transitions sans précarisation sociale des personnes,
 - développer des propositions d'accompagnement sur les difficultés connexes à l'emploi et à la formation, dont notamment les problème de mobilité.

Ce chantier mobilisera les instances régionales de dialogue social.

De manière transversale, dans le cadre du chantier 7, les partenaires signataires conviennent de soutenir les initiatives favorisant la mobilité des personnes.

Chantier 8 - Conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les démarches de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)

L'orientation stratégique II du CPRDFOP affirme le rôle moteur de la formation et des compétences humaines dans le développement économique.

Elle répond en cela à plusieurs défis que sont :

- Les nécessaires maintien et développement des compétences pour améliorer la compétitivité hors coûts des entreprises, dans un contexte de concurrence toujours plus forte,
- L'apparition de métiers nouveaux dans des filières émergentes,
- Le besoin dans des métiers traditionnels de compétences nouvelles, notamment au regard des transitions énergétiques ou numériques,
- La nécessité de répondre aux besoins en compétences à caractère cyclique de l'économie, ainsi qu'à l'enjeu des métiers en tension,
- La nécessité d'anticiper les besoins de compétences aux échelles territoriales adaptées,
- Les enjeux démographiques liés aux besoins de renouvellement des actifs, et notamment des générations d'entrepreneurs.

Il est constaté à cet égard que :

- Les petites et très petites entreprises peuvent parfois rencontrer de réelles difficultés à développer les fonctions Ressources Humaines (RH) à la hauteur de leurs enjeux. Elles demandent à être accompagnées,
- Les petites entreprises sont confrontées, à court terme, à des défis de reprise/transmission majeurs ; à ce titre une préparation des compétences en interne est un enjeu essentiel. Elles sont, par ailleurs, inégalement préparées aux défis des transitions,
- La montée en compétences au sein de l'entreprise, notamment les plus petites, peut parfois être trop axée sur des enjeux d'immédiateté sans prise en compte suffisante des perspectives de moyen terme, faute d'un lien entre stratégie de développement et stratégie RH,
- Le défi du numérique va entraîner un profond bouleversement de ces questions et induire des besoins de montées en compétences massifs et d'accompagnement à l'adaptation de l'organisation du travail.

objectifs suivants :

- Permettre aux entreprises de pleinement intégrer les enjeux de ressources humaines et de compétences dans leurs projets stratégiques, au même titre que l'innovation ou l'internationalisation,
- Renforcer les fonctions ressources humaines dans l'entreprise, en particulier les TPE, en complément des dispositifs d'ores et déjà mis en œuvre par l'Etat, la Région ou les acteurs consulaires notamment,
- Anticiper au sein de l'entreprise, dans des logiques de GPEC, les besoins en compétences, les métiers et qualifications nouvelles requises, notamment celles liées au numérique, et favoriser leur intégration dans les plans de formation,
- Développer des dynamiques opérationnelles de GPEC-T en privilégiant des logiques expérimentales et innovantes, en s'appuyant notamment sur les démarches de GPEC au sein des entreprises.

Ce chantier mobilisera l'ensemble des acteurs de l'accompagnement des entreprises, mais également les partenaires sociaux dans leur responsabilité en matière de formation des salariés.

Dans ses traductions territoriales en matière de GPEC-T, il pourra notamment s'appuyer sur les expérimentations d'ores et déjà engagées et soutenues dans le cadre de la Conférence sociale (Chantier 7).

Il s'appuiera également au plan territorial sur les CTEF comme lieux de concertation, de partage des enjeux locaux en matière d'emploi et de formation, d'accompagnement et de suivi des projets territoriaux.

Les objectifs de ce chantier font écho aux enjeux posés par la Glaz économie et le SRDEII.

Le Conseil régional a retenu lors de ses sessions de juin 2016 et de février 2017 le principe du développement d'un service public de l'accompagnement des entreprises (SPAÉ) qui se déploie sur les territoires, notamment dans le cadre de conventions de partenariat signées par le Conseil régional avec les EPCI. Il a vocation à mobiliser et articuler l'action de tous les acteurs de terrain, en lien avec les entreprises, dont notamment les acteurs consulaires.

Il vise à passer d'une logique réactive à une logique plus proactive d'accompagnement des entreprises sous forme de guichet unique, simplifiant le système, le rendant plus lisible et efficace, en lien par ailleurs avec le développement d'outils internet performants d'information de type portail TPE.

Il repose sur la conviction que la stratégie de l'entreprise est globale et doit intégrer l'ensemble des fonctions et paramètres de son développement, ne segmentant pas entre elles les fonctions innovation, international, stratégie et ressources humaines.

Chantier 9 - Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles

L'orientation stratégique II du CPRDFOP positionne les compétences humaines comme moteur de l'économie bretonne.

Cette ambition impose d'œuvrer à une meilleure articulation de la relation entre le développement des compétences et le développement économique. Elle place, à ce titre, la formation comme un levier majeur de la performance de l'économie bretonne, dans l'ensemble de ses composantes.

Cette volonté se traduit par une nécessaire structuration des démarches de concertation avec les acteurs économiques, et plus particulièrement les branches professionnelles, celle-ci devant s'inscrire dans une logique d'articulation économie-emploi-formation.

Issue d'une pratique engagée depuis plusieurs années, qui s'est traduite par la signature d'une dizaine de contrats d'objectifs couvrant des secteurs très divers (pêche et cultures marines, agriculture, bâtiment, travaux publics, métallurgie, tourisme, transport-logistique, sanitaire et social, spectacle vivant, sport...), cette contractualisation renouvelée avec les branches doit répondre à plusieurs défis :

- Anticiper les besoins en compétences et préparer aux métiers de demain.
- Accompagner la nécessaire montée en compétences des actifs, dans un contexte d'accélération des mutations technologiques et organisationnelles.
- Anticiper et accompagner les évolutions engendrées par les transitions énergétiques, environnementales et numériques sur les métiers et les besoins en compétences.
- Favoriser une meilleure appréhension de la réalité des métiers et de leurs conditions d'exercice, participant, plus globalement, aux processus d'orientation et d'évolution professionnelle.

A cet égard, les constats sont aujourd'hui les suivants :

- Une démarche qui s'inscrit dans un contexte renouvelé, avec la création du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF),
- Une structuration hétérogène des différentes branches professionnelles, certaines d'entre elles n'étant pas représentées au niveau régional,
- Un niveau de ressources mobilisables variable, en fonction de l'existence, ou pas, d'observatoires sectoriels à même de mener des études et des travaux prospectifs utiles à la prise de décision,

- La mise en place, au cours de ces dernières années, de Commissions Paritaires Régionales Formation Professionnelle (CPREFP) dans un certain nombre de branches
- Le développement de conventionnements bilatéraux entre les branches et les différents partenaires institutionnels, induisant une certaine segmentation des approches,
- Une segmentation par branches qui n'est pas toujours parfaitement lisible au regard d'enjeux sectoriels, de filières ou de marchés.

Au travers d'une contractualisation renouvelée, la volonté conjointe de l'Etat (DIRECCTE et Autorités académiques) et de la Région est de concourir à l'identification des enjeux en matière d'emplois et compétences des différents secteurs économiques afin d'y apporter, de manière coordonnée, des réponses adaptées.

Ainsi les contrats d'objectifs ont vocation à être déclinés avec l'ensemble des branches professionnelles qui souhaiteront s'engager en ce sens.

Par ailleurs, dans le prolongement des démarches déjà engagées au cours de ces dernières années, de nouveaux secteurs économiques, comme, par exemple, la santé ou la formation professionnelle, pourraient être explorés.

Enfin, en l'absence de représentation de branche à l'échelle régionale, des approches interprofessionnelles pourront également être initiées et accompagnées, à l'instar de la démarche d'observation engagée par la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA) qui vise à apporter une vision consolidée de l'ensemble des entreprises relevant de l'artisanat.

En lien avec le COPAREF, une réflexion spécifique pourra également être engagée sur la thématique des métiers « transversaux », non couverts par un domaine d'activité spécifique mais présents dans tous les secteurs ainsi que sur la question des compétences transverses et transférables.

Dans le cadre du chantier n°9 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

Organiser le déploiement de dynamiques sectorielles dans le cadre de contrats d'objectifs emploi-formation (I) ou dans le cadre de stratégies globales d'accompagnement économie-emploi-formation, plus particulièrement auprès les filières prioritaires de la Glaz Economie, définies dans le cadre du SRDEII (II).

I- Organiser le renouvellement et le déploiement de contrats d'objectifs emploi-formation, comme cadre de concertation entre l'État (DIRECCTE et Autorités académiques), la Région et les branches professionnelles, dans leur dimension paritaire. Leur rôle sera de décliner, de manière sectorielle, les orientations du CPRDFOP et s'organisera, à cet effet, autour de trois axes principaux :

1 - Partager la connaissance de la branche professionnelle et de ses évolutions afin de construire un diagnostic des besoins en emplois et en compétences et anticiper l'évolution des métiers.

2 - Contribuer à structurer une réponse adaptée aux besoins identifiés, notamment dans le cadre de l'élaboration de la carte des formations professionnelles, ou au titre des Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC). Dans ce cadre, en réponse aux besoins en compétences émergents, une réflexion sur des expérimentations relatives à l'adaptation des référentiels de formation pourra être engagée. La dimension « information sur les métiers » s'inscrira également dans le cadre de ces travaux, en lien avec le SPRO-EP.

Enfin, des plans d'actions, en lien avec le CPRDFOP, pourront être conduits sur les thématiques spécifiques, identifiées comme prioritaires par les membres du Contrat d'Objectifs.

3 - Garantir une dynamique emploi-formation partagée en organisant une capitalisation des différentes actions mises en œuvre.

L'animation des Contrats d'Objectifs sera conduite conjointement par les services de l'Etat et les services de la Région.

II - Développer des stratégies globales d'accompagnement économie-emploi-formation, plus particulièrement auprès des filières stratégiques portées par la Glaz économie.

Il s'agit de mieux intégrer, au sein des plans ou programmes de développement des filières structurantes et prioritaires de la Glaz économie, les enjeux liés au développement de l'innovation et à l'accompagnement des entreprises ainsi que les enjeux de montée en compétences et de formation.

Les initiatives bretonnes engagées dans le cadre du P3AB pour l'Agriculture et les IAA ou du Plan bâtiment durable pour la construction, constituent des références qui pourront être étendues, dans leur méthode, à la mise en œuvre de programmes structurants de la Glaz économie, ainsi que sur des secteurs en émergence. Un travail nouveau sur les enjeux de la filière santé pourra être rapidement engagé.

Pour rappel, les filières stratégiques identifiées dans le cadre du SRDEII sont :

- *Industrie agro-alimentaire*
- *Naval-Nautisme*
- *Tourisme*
- *Numérique*
- *Biotechnologies*
- *Véhicules & Mobilités*
- *Energies Marines Renouvelables*
- *Défense et sécurité*
- *Eco-activités*
- *Santé*
- *Bâtiment, Eco-construction et Eco-rénovation*

Chantier 10 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes.hommes est un enjeu de première importance et, si la loi affirme le droit à l'égalité réelle, 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, les défis sont ambitieux :

- 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, qui soient pensés dès la scolarité et lors de chaque étape d'accompagnement, d'orientation et d'apprentissage scolaire et tout au long de la vie,
- Le soutien actif de l'entrepreneuriat féminin.

On constate ainsi que :

- La faible mixité des orientations et des formations persiste,
- Les « ségrégations » horizontales et verticales des emplois perdurent : la répartition au sein des emplois et des secteurs met en évidence des déterminismes de genre en matière d'orientation, d'accès à la formation, de déroulement de carrière, de promotion, de rémunération. Ainsi, sur un total de 86 familles de métiers²⁰, 25 sont à dominance féminine, avec une part relative supérieure à 63%, 20 métiers sont considérés mixtes, avec une part relative entre 33 et 63%, et 41 sont à dominance masculine, avec un taux inférieur à 33%).
- En dépit d'obligations législatives récentes, seules 37% des entreprises concernées ont déposé en 2016 un plan d'action égalité professionnelle et/ou signé un accord Egalité en Bretagne,
- Les femmes sont plus nombreuses à être au chômage et représentent 83% des emplois précaires,
- En Bretagne 29% des créations d'entreprises sont réalisées par des femmes, plaçant la Région dans le peloton de tête (28% en moyenne au niveau national)²¹.

Dans le cadre du chantier n°10 du CPRDFOP, les partenaires signataires conviennent des objectifs suivants :

I - Agir en faveur d'une orientation élargie et diversifiée

- Sensibiliser et former les professionnel.le.s de l'orientation, de l'insertion et de la formation (notamment les actrices et les acteurs en charge du CEP et accompagnateurs à la création/reprise d'entreprise) aux enjeux de l'égalité femmes.hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexuels,

²⁰ Source INSEE

²¹ Source : INSEE Enquête SINE 2014 (hors auto-entrepreneurs)

- Accompagner les centres de formation continue dans la mise en œuvre de démarches proactives en matière d'égalité femmes.hommes auprès de leurs salarié.e.s, de leurs stagiaires et de leurs partenaires,
- Favoriser la promotion de l'égalité professionnelle tout au long des parcours d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles :
 - Soutenir les initiatives qui élargissent l'horizon des choix professionnels possibles,
 - Cibler les formations (scientifiques, techniques, technologiques) et les secteurs clés peu mixtes (le numérique, le maritime, l'agriculture, la sécurité, la petite enfance, le grand âge, les métiers verts ou la culture) afin d'augmenter la part des métiers mixtes, de 12% actuellement, à un tiers d'ici 2025,
 - Accompagner des initiatives territoriales qui luttent contre les freins de l'accès à la formation et à l'emploi, en matière de parentalité (modes de garde), d'articulation des temps de vie et de mobilité,
 - Poursuivre l'expérimentation conduite au titre de la Convention Territoire d'excellence en direction des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis et l'élargir aux structures de l'accompagnement, de l'insertion, de l'orientation et de l'emploi.

II - Agir pour l'entrepreneuriat des femmes

- Atteindre, dans la création d'entreprise, un taux de 40% de femmes d'ici 2020.
- Sensibiliser et former à l'égalité femmes.hommes les professionnel.le.s de l'accompagnement à la création d'entreprise et encourager le réseau régional des actrice.teur.s - et leurs initiatives - en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.
- Améliorer la visibilité des structures dédiées, faire connaître leur couverture territoriale et leurs modalités d'accompagnement.
- Poursuivre la démarche engagée au titre du Plan d'actions régional pour l'entrepreneuriat des femmes (PAR) co-piloté par l'Etat, la Région et la Caisse des Dépôts et Consignations.

6- Réussir la mise en œuvre de l'ambition partagée : concertation, pilotage, évaluation

La loi du 5 mars 2014 a redessiné la gouvernance des politiques Emploi-Formation-Orientation au niveau régional, à travers notamment la création du CREFOP – et de son bureau – et à travers la création du COPAREF.

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,
- décloisonner 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,
- décloisonner les acteurs, rapprocher le monde de la formation, de l'orientation et du développement économique,
- renforcer la lisibilité et l'efficacité du système.

6.1 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).

6.2 Les instances de gouvernance et de suivi

1 - **Le CREFOP est l'instance de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Contrat.**

Pour assurer cette mission de suivi, les différentes instances du CREFOP seront mobilisées, chacune dans le cadre de leurs prérogatives :

- **Le bureau :**
 - Assure le pilotage stratégique transversal : il est destinataire des données de suivi consolidées de la mise en œuvre des chantiers prévus au contrat.
 - Assure le suivi et l'évaluation du Contrat de plan.
- **Les commissions (Orientation tout au long de la vie, Formation, Service public régional de l'emploi) :**
 - Assurent la concertation préalable et la préparation des outils, des démarches et des expérimentations, liées aux chantiers qui relèvent de leur suivi.
- **La commission prospective :**
 - Joue un rôle clé sur le volet diagnostic partagé et identification des besoins à prendre en compte,
 - Est le lieu privilégié de rencontre avec les acteurs de l'innovation, de la recherche et du développement des filières.
- **Le CREFOP, dans sa formation plénière, adopte le document et a la charge de débattre des bilans annuels intermédiaires de réalisation du Contrat.**

En appui à ces différentes instances, le secrétariat permanent facilite la mutualisation des informations utiles aux travaux de suivi du Contrat.

Au sein du bureau du CREFOP, les signataires se réunissent au moins une fois par an pour faire le point sur l'avancement des engagements pris dans le cadre du CPRDFOP. Ils décident à ce titre d'apporter des ajustements ou des révisions du Contrat rendus nécessaires par la mise en œuvre des chantiers retenus.

2 - **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.

6.3 Les instances de concertation au niveau sectoriel et au niveau territorial

- **Les contrats d'objectifs emploi-formation renouvelés**

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.

- **Les Commissions Territoriales Emploi Formation (CTEF)/ Les Commissions Départementales Emploi Formation (CDEF)**

Les CTEF/CDEF, instances de gouvernance co pilotées par l'Etat et la Région, associent les partenaires sociaux et les autres niveaux de collectivités locales, dont les EPCI.

Elles constituent le cadre de concertation territoriale privilégié pour élaborer des stratégies conjointes sur la base de diagnostics partagés, en déclinaison des orientations du CPRDFOP.

Elles sont également un lieu d'échanges et de suivi des expérimentations territorialisées, définies au niveau régional dans le cadre des différents chantiers.

Ces instances s'adapteront aux évolutions liées aux recompositions territoriales.

6.4 Les modalités d'évaluation

Le 1er chantier à conduire pour le bureau du CREFOP, dans sa responsabilité pour l'évaluation et le suivi portera sur la définition d'un référentiel d'évaluation partagé du CPRDFOP, de ses orientations et de ses chantiers.

Suite à l'adoption du CPRDFOP et avec l'appui du GREF, le bureau définira les objectifs prioritaires à évaluer, le type d'évaluation retenu (ex ante, in itinere ou ex post), le référentiel retenu, les critères et les indicateurs nécessaires.

L'évaluation à conduire se fixe pour priorité la prise en compte des besoins des cibles du Contrat, c'est à dire l'utilisateur final, le demandeur d'emploi, le jeune, le stagiaire de la formation, le salarié dans son parcours. A cet égard, les méthodes de suivi et d'évaluation devront veiller à développer toute méthode permettant de mieux prendre en compte le vécu et l'avis de l'utilisateur.

Une attention particulière sera portée à l'évaluation des expérimentations.