

REGION BRETAGNE

n ° 18\_DEFTLV\_05

CONSEIL REGIONAL  
13 et 14 décembre 2018  
DELIBERATION

**Pacte régional d'investissement dans les compétences**

**2019-2022**

Le conseil régional convoqué par son Président le 20 novembre 2018, s'est réuni le vendredi 14 décembre 2018 au siège de la Région Bretagne, sous la présidence de Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président du Conseil régional.

**Etaient présents** : Monsieur Olivier ALLAIN, Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT, Monsieur Éric BERROCHE, Madame Catherine BLEIN (jusqu'à 17h), Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD (jusqu'à 12h20), Monsieur Pierre BRETEAU (jusqu'à 15h50), Monsieur Gwenegan BUI, Monsieur Thierry BURLOT (jusqu'à 16h), Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur Marc COATANÉA, Monsieur André CROCQ (jusqu'à 16h), Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN (jusqu'à 17h25), Madame Virginie D'ORSANNE, Madame Laurence DUFFAUD, Monsieur Richard FERRAND (à partir de 11h), Madame Laurence FORTIN, Madame Anne GALLO, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL, Monsieur Karim GHACHEM (jusqu'à 15h45), Madame Anne-Maud GOUJON (jusqu'à 17h25), Madame Claire GUINEMER (jusqu'à 14h45), Monsieur Philippe HERCOUËT, Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE, Madame Elisabeth JOUINEAUX-PEDRONO, Monsieur Roland JOURDAIN (à partir de 14h45), 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 17h15), Madame Agnès LE BRUN (jusqu'à 15h30), Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR (jusqu'à 17h25), Monsieur Patrick LE FUR, Madame Gaël LE MEUR (jusqu'à 15h45), Madame Nicole LE PEIH (jusqu'à 17h) Monsieur Alain LE QUELLEC, Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT (jusqu'à 17h), Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF (jusqu'à 17h), Monsieur Martin MEYRIER (jusqu'à 16h10), Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC (jusqu'à 9h45 puis à partir de 14h35), Madame Gaëlle NICOLAS, Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT (jusqu'à 17h), Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN, Monsieur Maxime PICARD (jusqu'à 17h15), Monsieur Bertrand PLOUVIER (jusqu'à 14h45 et après 16h), Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC (jusqu'à 16h30), Monsieur Dominique RAMARD (jusqu'à 17h40), Madame Emmanuelle RASSENEUR, Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO (jusqu'à 17h), Madame Claudia ROUAUX, Monsieur Stéphane ROUDAUT (jusqu'à 15h45), Madame Catherine SAINT-JAMES, Madame Forough SALAMI-DADKHAH, Monsieur Emeric SALMON, Madame Hind SAOUD, Monsieur Sébastien SEMERIL (jusqu'à 13h), Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN (jusqu'à 16h), Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO, Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

**Avaient donné pouvoir** : Madame Georgette BREARD (pouvoir donné à Madame Forough SALAMI à partir de 12h20), Monsieur Pierre BRETEAU (pouvoir donné à Madame Christine LE STRAT de 15h50 à 17h puis à Madame Delphine DAVID à partir de 17h), Monsieur Thierry BURLOT (pouvoir donné à Madame Anne GALLO à partir de 16h), Monsieur André CROCQ (pouvoir donné à Madame Fanny CHAPPE à partir de 16h), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir donné à Monsieur Marc COATANEA jusqu'à 11h), Monsieur Karim GHACHEM (pouvoir donné à Monsieur Marc COATANEA à partir de 15h45), Madame Sylvie GUIGNARD (pouvoir donné à Monsieur DE SALLIER DUPIN), Madame Claire GUINEMER (pouvoir donné à Monsieur David ROBO de 14h45 à 17h puis à Madame Anne-Maud GOUJON à partir de 17h), Monsieur Roland JOURDAIN (pouvoir donné à Madame Sylvaine VULPIANI jusqu'à 14h45), Monsieur Raymon LE BRAZIDEC (pouvoir donné à Madame Elisabeth JOUINEAUX-PEDRONO à partir de 17h15), Madame Agnès LE BRUN (pouvoir donné à Monsieur Marc LE FUR à partir de 15h30), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Madame Gaël LE SAOUT), Madame Gaël LE MEUR (pouvoir donné à Madame Emmanuelle RASSENEUR à partir de 15h45), Madame Nicole LE PEIH (pouvoir donné à Madame Gaëlle NIQUE à partir de 17h), Madame Christine LE STRAT (pouvoir donné à Madame Isabelle LE BAL à partir de 17h), Monsieur Bernard MARBOEUF (pouvoir donné à Monsieur Patrick LE DIFFON à partir de 17h), Monsieur Martin MEYRIER (pouvoir donné à Monsieur Bernard POULIQUEN à partir 16h10), Monsieur Paul MOLAC (pouvoir donné à Madame Mona BRAS de 9h45 à 14h35), Madame Anne PATAULT (pouvoir donné à Madame Isabelle PELLERIN à partir de 17h), Monsieur Maxime PICARD (pouvoir donné à Madame Laurence DUFFAUD à partir de 17h15) Monsieur Bertrand PLOUVIER (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF de 14h35 à 16h), Monsieur Bruno QUIVILLIC (pouvoir donné à Madame Martine TISON à partir de 16h30), Monsieur Dominique RAMARD (pouvoir donné à Monsieur Philippe HERCOUËT à partir de 17h40), Monsieur David ROBO (pouvoir donné à Monsieur Bertrand PLOUVIER à partir de 17h), Monsieur Stéphane ROUDAUT (pouvoir donné à Madame Gaëlle NICOLAS à partir de 15h45), Monsieur Sébastien SEMERIL (pouvoir donné à Monsieur Hervé UTARD à partir de 13h), Madame Anne TROALEN (pouvoir donné à Madame Kaourintine HULAUD à partir de 16h).

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 3 décembre 2018 ;

Vu l'avis de la commission Education, formation et emploi en date du 5 décembre 2018 ;

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

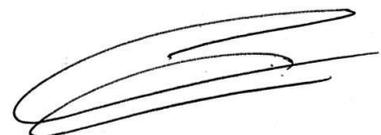
Et après avoir délibéré ;

## DECIDE

### (Abstention du Groupe Rassemblement National et Madame Catherine BLEIN)

- **D'ADOPTER** le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, et d'autoriser le Président à le signer avec le représentant de l'Etat.
- **D'AUTORISER** le Président à négocier les conventions financières annuelles afférentes à ce Pacte et à les proposer en commission permanente.

Le Président,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

# PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES

---

## 2019-2022

## Bretagne



*Liberté • Égalité • Fraternité*

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE



INVESTIR  
**DANS VOS  
COMPÉTENCES**



Envoyé en préfecture le 20/12/2018

Reçu en préfecture le 20/12/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181214-18\_DEFTLV\_05\_2-DE

## **PREAMBULE**

### **Un cadre national, une ambition bretonne**

Le Plan d'investissement dans les compétences 2019-2022, doté de 15 milliards d'euros, vise à construire une société de compétences. Il permettra l'accompagnement d'un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail. Ce plan s'appuie notamment sur des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, co-construits dans chaque région. Le Pacte breton sera financé par l'Etat à hauteur de 216,61 M€ pour la période de 2019 à 2022.

La Région Bretagne a très tôt exprimé son souhait de conclure un pacte ambitieux qui pourra constituer un levier puissant pour les axes de travail identifiés avec l'Etat et les partenaires sociaux dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

Les travaux exploratoires du Pacte régional ont démarré au mois de juin 2018 et ont porté sur l'établissement d'un diagnostic socle sur la situation socio-économique du territoire régional au regard des éléments souhaités par l'Etat. Ce diagnostic a été conduit par le Groupement régional emploi formation (GREF) et a associé les principaux partenaires concernés : services de l'Etat en Région, services de la Région Bretagne, INSEE, Pôle emploi, Association régionale des Missions locales, AGEFIPH, partenaires sociaux (branches professionnelles et observatoires sectoriels).

Une demande de contribution a été formulée à ces partenaires afin de compléter de manière plus précise leurs problématiques spécifiques en lien avec les attendus du Pacte régional et les propositions qu'ils pouvaient faire remonter à ce stade.

Les éléments de diagnostic, les principaux enjeux soulevés et une première maquette du cap de transformation ont été présentés aux membres du Bureau du CREFOP le 17 septembre 2018.

Une centaine de partenaires représentatifs des acteurs à impliquer à la réalisation du Pacte régional ont participé à une journée collaborative, le 1<sup>er</sup> octobre, dédiée au repérage de projets ou d'actions à entreprendre selon les enjeux repérés initialement.

Réuni à nouveau les 5 et 19 novembre puis le 10 décembre 2018, le CREFOP s'est prononcé sur le présent document en exprimant son attachement à une cohésion des démarches qualifiées de complémentaires entre le CPRDFOP et le Pacte régional.

Forts de ces différents apports, l'Etat et la Région proposent le présent Pacte régional.

En amont, les deux partenaires souhaitent poser le contexte suivant :

### **Une structure dynamique du marché de l'emploi en Bretagne qui montre aussi un enjeu d'accompagnement**

L'économie bretonne représente 1,3 millions d'emplois, dont 70% dans le secteur tertiaire marchand et non marchand et 13% de l'emploi dans l'industrie. La région Bretagne fait partie des régions attractives dont la population progresse (l'augmentation annuelle du nombre d'actifs jusqu'en 2030 est évaluée à 7 300 actifs) mais qui connaît aussi un phénomène de vieillissement.

La région connaît un mouvement continu de hausse du niveau de qualification des actifs dont témoignent le développement de l'encadrement, un niveau de formation des actifs plus élevé que dans les autres régions (lié au fort taux de scolarisation jusqu'à 24 ans et au taux de réussite aux examens) et une moindre part de non diplômés parmi les 16-24 ans (18,2% contre 23,5% au niveau national).

Les trajectoires professionnelles apparaissent de plus en plus heurtées : la part des CDD progresse ; 60% des demandeurs d'emploi retrouvent un accès au marché du travail via un CDD ou une mission d'intérim ; 18% des actifs (et 23% dans le tertiaire) travaillent à temps partiel.

La concentration de l'emploi dans quelques communes urbaines a eu tendance à s'accélérer depuis trente ans (19% des communes regroupent 80% de l'emploi). Le PIB par habitant est en dessous de la moyenne nationale. Surtout, la région apparaît parmi les dernières régions métropolitaines en matière de valeur ajoutée par emploi.

### **Un contexte économique favorable qui ouvre des opportunités d'action**

La région Bretagne a la particularité de bénéficier d'une amélioration de la santé économique de ses entreprises et d'une situation économique plus favorable à l'emploi. Ainsi, le taux de chômage au deuxième trimestre 2018 est de 7,5% contre 8,7% au niveau national. 17.000 emplois ont été créés en 2017 et 5.600 emplois sur le premier trimestre 2018.

Cette situation ne doit pas masquer des fortes disparités territoriales, entre la zone d'emploi de Vitré (5,1% de taux de chômage) et les zones d'emploi de Guingamp et Carhaix-Plouguer (9,2 et 8,9%).

Cette période de reprise de la création d'emplois et de baisse du taux de chômage laisse également entrevoir que les parcours individuels d'accès à un emploi durable se sont complexifiés et diversifiés. En témoigne par exemple le recours au travail intérimaire : en nombre d'ETP, celui-ci a augmenté de 14% sur un an contre 11,8% au niveau national, culminant à un niveau jamais atteint depuis 10 ans. La baisse de la demande d'emploi en catégorie A (-1,9% sur un an au deuxième trimestre 2018) s'accompagne ainsi d'une légère augmentation de la demande d'emploi en catégories B et C, c'est-à-dire des personnes en activité réduite (+0,8% sur un an).

Parallèlement, de nombreuses entreprises se plaignent de difficultés de recrutement qui contraignent leur développement et leur capacité à répondre à la reprise de l'activité économique. En 2017, une entreprise sur deux a déclaré avoir des difficultés de recrutement, tous postes confondus.

De nombreux chefs d'entreprises relayent le même constat d'un manque de personnes qualifiées au regard de leurs besoins. Ce constat empirique se double du sentiment d'une dégradation de l'image de nombreux métiers, mais aussi parfois d'une dégradation des conditions de travail.

### **Des publics plus fragiles qui ne doivent pas être mis à la marge de la société bretonne**

Cette situation du marché du travail plus favorable aux demandeurs d'emplois est l'occasion de porter une attention soutenue aux publics qui en sont le plus éloignés. 45,8% des demandeurs d'emploi sont des demandeurs de longue durée. En outre, des publics sont méconnus des acteurs publics ou devenus « invisibles » dans les statistiques parce qu'ils ne fréquentent plus, souvent par lassitude, pessimisme ou manque de confiance, les structures

d'accompagnement vers l'emploi. Un chiffre témoigne de cette modification des pratiques et des stratégies individuelles : près d'un tiers des jeunes accompagnés par les Missions locales ne sont pas inscrits à Pôle Emploi.

La marginalisation de certains publics ne repose pas sur un seul facteur explicatif mais plutôt sur un enchevêtrement de fragilités, à la fois sociales, territoriales et de qualification qui ne favorisent pas l'accès à l'emploi et à la formation. En outre, les situations d'exclusion du marché du travail peuvent également être liées à l'âge ou exacerbées par des situations de handicap.

Dans un marché du travail breton où le niveau de formation de la population active est en moyenne plus élevé et où l'exigence de qualification a tendance à augmenter, les publics de faibles niveaux de qualification (V et infra V), qu'ils soient ou non en situation d'emploi, courent un risque accru de déqualification par rapport aux besoins exprimés par les employeurs.

Dans ce contexte, le développement du travail intérimaire offre des possibilités d'accès au monde du travail mais peut se révéler être à terme une trappe à la déqualification. Certains publics préfèrent ainsi travailler plutôt que de s'engager dans une formation qualifiante.

### **Un objectif : l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés**

Ce contexte plus favorable offre l'opportunité d'une mobilisation régionale en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées. Si la création d'emploi est dynamique en Bretagne, elle ne suffira pas à résoudre la situation de ces publics très différents les uns des autres mais qui ont en commun d'être les plus éloignés de l'emploi.

Cet éloignement est le résultat de causes diverses : manque de compétence professionnelle et de qualification au regard des attentes du marché de l'emploi, perte de compétences ou décalage par rapport aux attendus en matière de savoir être et de comportement dans le monde professionnel, éloignement physique des entreprises et barrières à la mobilité, faible notoriété ou mauvaise réputation de certains secteurs d'activité, préjugés lors des processus de recrutement...

### **Une mobilisation au-delà des seuls acteurs publics**

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences est un outil opérationnel, tourné vers l'action. Les partenaires sociaux, les acteurs économiques et les acteurs publics de l'emploi et de la formation professionnelle se mobilisent pour développer des réponses concrètes d'insertion dans l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées. Cette ambition partagée nécessite d'articuler finement dispositifs publics et engagements des branches professionnelles.

Le Pacte s'appuie sur le cadre stratégique établi par le CPRDFOP. Outil pluriannuel, il intègre des modalités d'évaluation itinère et d'adaptation au regard des évolutions de la conjoncture économique bretonne et des besoins des entreprises.

### **Une mobilisation de proximité**

L'efficacité de ce plan d'action opérationnel repose en grande partie sur la mobilisation des acteurs à l'échelle de chaque bassin d'emploi. A ce titre, la Région Bretagne a l'avantage d'avoir structuré sur chaque territoire une gouvernance partenariale de proximité grâce aux commissions territoriales emploi – formation (CTEF). Les CTEF animeront cette mobilisation de proximité, en lien avec les chefs d'entreprises et l'ensemble des partenaires de l'emploi et de la formation.

# 1. LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE REGIONAL EN BRETAGNE

## 1.1. Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

Le Pacte régional s'inscrit dans le cadre du CPRDFOP, signé le 10 juillet 2017, et qui s'articule en Bretagne autour de :

- Deux orientations stratégiques traduisant une ambition forte :
  - Orientation n°1 : « Assurer à chacun.e un parcours personnalisé de qualification et d'évolution professionnelle vers et dans l'emploi »
  - Orientation n°2 : « Faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne »
- 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
- Dix grands chantiers définis comme des feuilles de route thématiques, à caractère transversal.

L'orientation n°2 du CPRDFOP s'inscrit dans le cadre du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), adopté en février 2017 par le Conseil régional. Les signataires du CPRDFOP conviennent ainsi que le développement des compétences constitue un facteur clé de la compétitivité de l'économie bretonne et un vecteur d'accélération des transitions énergétiques et environnementales, priorités retenues dans le cadre de la « Glaz économie ».

**Les objectifs du Pacte régional se veulent résolument opérationnels. En ce sens, certains chantiers du CPRDFOP vont pouvoir alimenter les actions du Pacte et réciproquement :**

- Chantier n°1 - Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé
- Chantier n°3 - Déployer un service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle de nouvelle génération
- Chantier n°9 - Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles
- Chantier n°10 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

**D'autres chantiers seront accélérés le cas échéant par les actions entreprises par le Pacte :**

- Chantier n°5 - Garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique
- Chantier n°6 - Développer une réponse formation au service de parcours plus fluides
- Chantier n°7 - Prévenir les ruptures de parcours
- Chantier n°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)

Le pilotage du Pacte régional s'inscrira au sein de la gouvernance adoptée pour la mise en œuvre du CPRDFOP facilitant ainsi une cohésion des actions entreprises.

## **1.2. Les dynamiques partenariales**

L'Etat et la Région proposent de prendre appui sur les dynamiques partenariales actuelles ou en développement pour favoriser la mise en œuvre des objectifs du Pacte régional. Elles constituent des leviers essentiels nécessitant parfois d'être confortées, renouvelées voire transformées.

### **1.2.1. Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) : l'appui du quadripartisme**

L'élaboration et la formalisation du CPRDFOP se sont appuyées fortement sur la mobilisation des membres du CREFOP en Bretagne.

Des travaux spécifiques ont par ailleurs amené les membres du bureau du CREFOP à échanger sur les modalités d'une gouvernance quadripartite la plus efficace compte tenu des enjeux et des chantiers menés dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi que l'emploi.

Par exemple, le CREFOP a proposé, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de mobilisation pour l'emploi en 2016 puis en 2017, en déclinaison des objectifs du plan 500 000 formations supplémentaires, l'établissement d'un accord quadripartite en Bretagne facilitant l'atteinte des objectifs poursuivis. A cette occasion, un comité des financeurs de la formation s'est constitué afin de proposer des solutions aux problématiques de financement non couvertes par les dispositifs de droit commun.

Le Pacte régional fera l'objet d'un suivi au sein du CREFOP qui pourra se saisir de problématiques à traiter plus spécifiquement, en lien avec les travaux menés au sein de ses commissions (prospective, formation, orientation, SPER, commission déléguée aux formations sanitaires et sociales).

### **1.2.2. Les contrats d'objectifs de nouvelle génération : un cadre quadripartite de concertation et d'action au travers d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles**

Le chantier n°9 du CPRDFOP prévoit une contractualisation renouvelée entre l'Etat, la Région et les branches professionnelles dans leur dimension paritaire afin :

- de partager la connaissance de la branche professionnelle et de ses évolutions pour construire un diagnostic emploi compétences
- de contribuer à structurer une réponse adaptée aux besoins identifiés
- de garantir une dynamique emploi-formation partagée en organisant une capitalisation des différentes actions mises en œuvre

L'inscription du développement des compétences comme facteur clé de la performance économique de la Bretagne dans les axes stratégiques du CPRDFOP se traduit, plus globalement, par une volonté de structuration des démarches de concertation et de coopération entre l'Etat, la Région et les branches professionnelles, dans leur dimension paritaire.

Issue d'une pratique engagée depuis plusieurs années, l'Etat et la Région souhaitent aller plus avant, au travers d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles, porteuse d'un décloisonnement des approches et d'une plus grande articulation entre économie, emploi, formation et orientation.

Ces contrats d'objectifs Emploi-Compétences, qui s'inscrivent dans un esprit de « cluster régional », doivent en effet permettre de partager les enjeux et les stratégies, la production d'un diagnostic structuré et dynamique en constituant le fondement.

En réponse à ces enjeux, ils sont à la fois un cadre de convergence stratégique et un cadre d'action en matière d'information sur les métiers, d'adaptation de l'offre de formation et d'accompagnement des entreprises, en mettant en œuvre des réponses coordonnées impliquant les branches professionnelles et les pouvoirs publics dans le cadre d'engagements réciproques.

Leur mise en œuvre a vocation à être déployée auprès de l'ensemble des branches professionnelles représentées régionalement, tout en tenant compte des problématiques spécifiques de l'artisanat, au travers d'un contrat d'objectifs dédié.

Animés conjointement par l'Etat et la Région, ces contrats d'objectifs Emploi-Compétences sont pilotés par un comité d'orientation quadripartite associant les représentants paritaires de branche.

A ce titre, ils pourront constituer des espaces d'animation et de coordination mobilisables à l'échelon régional dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte régional d'investissement dans les compétences.

### **1.2.3. Les Commissions territoriales emploi formation (CTEF) : une dynamique territoriale à renforcer**

Co présidées par la Région Bretagne et l'Etat, et associant les partenaires sociaux, les 14 CTEF infra régionales ont pour objectif d'impulser des actions de gestion territorialisées des emplois et des compétences (GTEC) en réponse aux besoins en compétences des entreprises et des publics. Elles permettent un partage et une analyse des enjeux économiques, d'emploi et de formation du territoire, une interconnaissance des différentes actions entreprises par les partenaires et la détermination de plans d'actions appropriés.

Les CTEF auront un rôle primordial dans la mise en œuvre des actions du Pacte régional de par leur proximité aux publics et aux entreprises. Elles faciliteront la déclinaison territoriale des engagements du Pacte régional et porteront des projets expérimentaux et innovants dans une logique d'enrichissement des pratiques.

Le cadre proposé par le Pacte régional viendra renouveler le fonctionnement actuel des CTEF en proposant une dynamique renforcée en matière de GTEC.

### **1.2.4. La coordination des membres du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP) : une instance clé pour la mobilisation et l'accompagnement des publics**

En Bretagne, le service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle est composé de 10 réseaux régionaux partenaires : Pôle emploi, les Missions locales, le FONGECIF

et les OPACIF, l'APEC, les Cap emploi, les structures d'information jeunesse (CRIJ, PIJ, BIJ), les structures adhérentes au réseau SPEF (structures de proximité emploi-formation), les CIDFF, les SUIO-IP et les CIO. Dix membres associés participent également à ce service, au titre de leur expertise en matière de connaissances, ressources, généralistes ou sectorielles sur les filières, les métiers, l'entrepreneuriat.

Les instances de coordination et d'animation des acteurs du SPRO-EP, animées par les services de la Région, s'organisent au travers :

- d'un groupe technique régional (GTR), qui regroupe les représentants des réseaux régionaux, du Rectorat et de la DIRECCTE. Ce GTR réunit et mobilise les partenaires autour de réflexions et de travaux qui accompagnent la mise en œuvre concrète du service public.
- d'un comité de professionnalisation, composé de conseillers, de professionnels des réseaux et qui a pour objectif d'élaborer, de suivre et d'évaluer une offre de professionnalisation complémentaire aux programmes de formation de chaque réseau membre.

Ces instances peuvent être complétées par des groupes thématiques, constitués ponctuellement en fonction des projets.

Les travaux du Pacte régional mobiliseront les membres du SPRO-EP à plusieurs titres : actions de repérage des publics cibles, information sur les formations développées, accompagnement des parcours de formation, proposition d'actions innovantes...

#### **1.2.5. Le comité des financeurs de la formation :** une instance clé pour favoriser le décloisonnement et la complémentarité des financements

Le comité des financeurs réunissant l'Etat, la Région Bretagne, Pôle emploi, l'AGEFIPH et les représentants du COPAREF a pour objectif de favoriser l'interconnaissance des financements des différents dispositifs de formation ou des démarches initiées en faveur des actifs bretons, d'analyser les besoins de financement de parcours non couverts par ce qui est déjà entrepris, d'impulser des réponses, de manière expérimentale, pour couvrir ces besoins. Depuis 2017, le comité a par exemple conduit des travaux sur les problématiques de financement des parcours de formation des salariés de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et sur la mutualisation des démarches qualités des financeurs de la formation en Bretagne.

Le comité des financeurs pourra se saisir notamment, dans le cadre du Pacte, des ingénieries financières innovantes à élaborer. Il pourra également veiller à la bonne articulation entre les dispositifs de formation financés par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux.

#### **1.2.6. La conférence des organismes de formation :** une instance à transformer

Cette instance animée par la Région Bretagne réunit tous les trimestres les principaux réseaux d'organismes de formation participant à la mise en œuvre des dispositifs de formation initiée par la Région. Elle favorise le partage d'informations sur les orientations politiques et techniques de la Région, la mise en œuvre des dispositifs de formation, l'analyse des publics accueillis en formation...

Son format et ses modalités d'animation actuels pourront/devront évoluer avec la mise en œuvre du Pacte.

### 1.3. Les démarches à prendre en compte

L'Etat et la Région souhaitent porter à connaissance certaines démarches entreprises en Bretagne en lien avec les publics ciblés par le Pacte régional. Elles témoignent de la capacité des partenaires à déployer des actions en faveur du développement de la formation des publics les plus fragiles. Il s'agira, dans le cadre du Pacte régional, d'intensifier voire de transformer ces démarches afin d'atteindre les objectifs fixés.

#### 1.3.1. Les Plans de mobilisation pour l'emploi en 2016, 2017 et 2018 : une accélération de la concertation avec les partenaires sociaux et Pôle emploi

La mise en œuvre du Plan 500 000 formations, appelé Plan de mobilisation pour l'emploi en Bretagne, a donné lieu à une mobilisation partenariale importante : partage d'un diagnostic sectoriel issu des travaux du CPRDFOP (document d'orientations des formations professionnelles établi à partir des échanges avec les branches professionnelles), coordination des achats avec Pôle emploi dans le cadre de la convention de partenariat avec la Région Bretagne, mise en place de cellules d'ingénierie opérationnelles au niveau territorial réunissant notamment les services de la Région et les agences de Pôle emploi pour une identification des besoins en compétences dans les territoires, une mise en cohérence des réponses entre financeurs grâce notamment aux conventionnements financiers passés entre la Région Bretagne et les OPCA, une mobilisation des partenaires locaux pour le repérage des publics et leur accompagnement jusqu'à la formation...

La convention d'amorçage du Pacte d'investissement dans les compétences, signée en 2018 entre l'Etat et la Région, s'est inscrite dans la dynamique entreprise depuis 2016.

Cette dynamique a facilité l'émergence d'un système d'informations partagé, notamment entre la Région et Pôle emploi, sur le suivi des entrées en formation en Bretagne.

Cette dynamique en faveur du développement de la formation s'est inscrite durablement, notamment dans les territoires, et devra ainsi faciliter la mobilisation partenariale autour des objectifs du Pacte régional.

#### 1.3.2. Des démarches structurantes en cours

Des démarches transversales :

- **Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :**

Conformément aux obligations législatives de la loi « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » du 4 août 2014, la Région Bretagne a renouvelé son ambition d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes ses politiques et d'en rendre compte annuellement. Si la Région n'a ni la capacité ni la volonté d'agir seule, elle affiche néanmoins une ambition nouvelle pour le territoire breton : travailler pour qu'en Bretagne, l'égalité femmes-hommes soit intégrée partout et par toutes et tous. Sa nouvelle feuille de route, adoptée en octobre dernier, décline cette volonté dans le champ de la formation et de l'emploi notamment autour de deux axes :

- une amélioration de l'observation et de l'objectivation des inégalités femmes-hommes tant en matière de données statistiques sur la situation vécue dans ces territoires que dans la manière dont les politiques produisent ou réduisent ces inégalités et en

associant plus largement de nouveaux partenaires ; la réinstallation du *Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne* et l'organisation de réunions territorialisées est un des nouveaux leviers mobilisés pour élargir le cercle à de nouveaux acteurs et actrices.

- Le déploiement de l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques régionales qui s'est fixé l'objectif de se concentrer néanmoins pour les 12 à 18 mois à venir sur les compétences de la collectivité en matière de formation, d'emploi et de développement économique :
  - un accompagnement professionnel individualisé aux organismes de formation et centres de formation d'apprentis volontaires : la démarche « MégalitE » a ainsi pour objectif de faire évoluer les usages et les pratiques pédagogiques en matière d'égalité professionnelle au sein des structures de formation en Bretagne. Après le succès de la première expérimentation de la démarche MégalitE, il a été acté de la poursuivre en 2019 dans un cadre rénové, afin d'être mieux articulé avec les urgences et besoins des territoires.

Le Pacte régional prendra appui sur la dynamique partenariale et opérationnelle initiée en faveur de l'égalité femmes-hommes en Bretagne. Il proposera d'intensifier l'ensemble des actions et de soutenir toute innovation favorisant l'accès à la formation qualifiante des femmes.

#### Des démarches en faveur des publics « fragiles » :

- Dans la déclinaison des orientations de la loi du 27 janvier 2017, relative à l'égalité et la citoyenneté, la Région et l'Etat en région (DRJSCS) se sont associés pour travailler, autour d'**une Conférence jeunesse** rassemblant des collectivités membres de la Conférence territoriale de l'action publique, les acteurs jeunesse et des jeunes, à l'élaboration du plan de mobilisation pour les jeunes de Bretagne. Il s'agit de repérer les problématiques des jeunes, les priorités partagées par tous les acteurs, les marges d'action de chacun.e afin de définir une feuille de route partagée permettant de conforter, réorienter, ou créer de nouvelles réponses à apporter. L'enjeu de la formation y sera nécessairement abordé. Enfin, cette même loi a confié aux Régions un rôle de coordination, « avec le service public régional de l'orientation et sous réserve des missions de l'Etat, des initiatives des collectivités territoriales, des EPCI et des personnes morales, dont une ou plusieurs structures d'information des jeunes sont labellisées par l'Etat. Ces structures visent à garantir à tous les jeunes l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité touchant tous les domaines de leur vie quotidienne ».

Dans le cadre du Pacte régional, un enjeu particulier concerne donc les publics jeunes et leurs modalités d'information notamment dans les stratégies d'accès à la formation.

- En lien avec le Rectorat et l'Association Régionale des Missions Locales, le Conseil régional a adopté en octobre 2017 un cadre de référence dédié à la question **du décrochage en formation initiale et en apprentissage** et tout particulièrement à l'animation des 17 plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD). Ce cadre de référence a pour fil directeur le développement de dynamiques partenariales au sein de chaque PSAD considérant que les modalités de repérage, de prise de contact de ces jeunes et d'accompagnement sont d'autant plus pertinentes qu'elles sont construites collectivement.

L'organisation de séminaires concernant les politiques de lutte contre le décrochage participe à dynamiser les partenariats tout comme le lancement en 2017 d'un observatoire du décrochage. La première étape menée avec 4 PSAD courant 2017/2018 a permis d'élaborer un protocole d'observation du décrochage en Bretagne, la deuxième étape consiste à déployer cette démarche à l'ensemble des PSAD fin 2018. A terme, cet observatoire devra mettre en exergue l'évolution du décrochage dans le temps, les caractéristiques des décrocheurs (âge, sexe, formation suivie, accompagnement éventuel), l'activité des PSAD et les solutions d'accompagnement proposées à ces jeunes. Au final, l'enjeu est bien de mieux connaître le phénomène du décrochage sur le territoire breton et ainsi de mieux repérer et accompagner ces jeunes.

Le Pacte régional prendra appui sur les travaux d'observation et de repérage des actions entreprises par les PSAD afin de proposer, le cas échéant, des modalités de soutien supplémentaires à ces mêmes actions et favorisant l'accès aux jeunes en situation de décrochage aux formations qualifiantes

- Un **Plan régional de lutte contre l'illettrisme**, signé le 30 novembre 2015, comporte un plan d'actions à l'échelle régionale et territoriale. Il prévoit notamment une observation objectivée des situations d'illettrisme en Bretagne mais surtout de mener des actions de formation adaptées pour l'ensemble des actifs : sensibilisation et professionnalisation des membres du SPRO-EP, facilitation de l'accès aux ressources de lutte contre l'illettrisme, développement d'actions expérimentales depuis les CTEF...

La mise en œuvre du Pacte régional s'appuiera sur la rénovation du plan prévue pour la période 2019/2022. Ce Plan, confortera l'accès à la formation qualifiante des personnes en situation d'illettrisme en proposant des parcours adaptés.

- **La Politique régionale de formation pour les personnes handicapées** (PRFPH) a été renouvelée en 2017. Elle associe étroitement l'AGEFIPH, la Région Bretagne, les services de l'Etat et l'ensemble de l'appareil de formation. Elle impulse une meilleure professionnalisation des organismes de formation afin d'appréhender les problématiques du handicap des stagiaires de la formation professionnelle et d'adapter au mieux leur parcours de formation.

Compte tenu des forts enjeux d'inclusion des personnes handicapées, le Pacte régional s'appuiera notamment sur la PRFPH et ses modalités de coopération pour accentuer les actions à entreprendre (renforcer les mesures d'aide à la compensation, développer la coopération avec les centres de rééducation professionnelle...).

- Une dynamique régionale s'est constituée au sein du comité des financeurs de la **formation en faveur de l'accès à la formation des salariés de l'IAE**, réunissant les services de l'Etat, de la Région, les partenaires sociaux, les OPCA, les têtes de réseau de l'IAE et les départements. Plusieurs propositions ont pu être dégagées : faire émerger une animation régionale au service d'une meilleure appréhension des besoins en formation et des réponses à organiser, constituer un programme de formation au plus près des territoires, prévoir des modalités de prise en charge des salaires des salariés en formation...

Le Pacte régional s'appuiera sur les démarches déjà engagées en Bretagne en faveur de la formation des salariés non permanents de l'IAE. Outre son appui au développement d'actions qualifiantes adaptées en lien avec tous les acteurs concernés, il recherchera à sécuriser les parcours de formation des personnes. Les financements spécifiques, dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences, de l'accord cadre national pour le développement de la formation des salariés en IAE interviendront en complément des moyens déployés localement.

- La Région Bretagne et les quatre départements bretons ont engagé des travaux communs pour faciliter l'accès à la formation des **bénéficiaires du rSa** dans un cadre croisé entre CPRDFOP et plans départementaux de l'insertion. Les cinq collectivités souhaitent entreprendre une nouvelle dynamique compte tenu notamment des évolutions des compétences prévues par la Loi NOTRe.

Le Pacte régional proposera le renouvellement d'une contractualisation entre la Région et les Départements afin d'agir ensemble pour favoriser une inclusion professionnelle des bénéficiaires du rSa à l'aide de parcours de formation renouvelés et plus adaptés.

- La Région Bretagne et la Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) ont entrepris une coopération étroite afin de favoriser la **formation professionnelle des détenus** en ciblant particulièrement la sécurisation des parcours :
  - En développant la certification CLEA
  - En créant une animation relative à la validation des acquis de l'expérience
  - En expérimentant des formations mixtes « éducation nationale – formation continue ».

Une nouvelle convention entre la DISP et la Région Bretagne est en cours de rédaction et sera entérinée au premier semestre 2019. Le Pacte régional viendra intensifier les actions prévues en cohérence avec les objectifs fixés.

- Plusieurs initiatives sont actuellement menées en Bretagne en faveur des **publics les plus fragiles voire exclus de la formation et de l'emploi**. Elles feront l'objet d'une étude particulière dans le cadre du Pacte régional pour favoriser leur renforcement ou leur déploiement. On peut citer :
  - L'action « Territoire Zéro Chômeur », menée actuellement sur les communes de Pipriac et Saint-Ganton (35), dont plusieurs projets sont à l'étude en Bretagne (Vannes, Saint-Malo, Centre Ouest Bretagne...),
  - L'action « service militaire volontaire » réalisée à Brest permettant un parcours de formation adapté et sans couture pour des jeunes en situation de rupture sociale et professionnelle,
  - Les actions en faveur des migrants réfugiés ayant pour objectif le renforcement des compétences linguistiques et professionnelles : dispositif HOPE mené dans le cadre du PIC, des actions expérimentales initiées par les Missions locales en articulation avec le dispositif garantie Jeunes, des actions préalables aux recrutements d'entreprises...

#### Des démarches en faveur des territoires fragiles :

- Signataire des **12 contrats de ville** de son territoire, la Région Bretagne a souhaité mobiliser ses politiques de droit commun afin de faciliter leur accès et se doter d'une

enveloppe spécifique sur l'amélioration du cadre de vie des breton.ne.s des quartiers inscrits dans le renouvellement urbain. La feuille de route de mobilisation nationale pour les habitant.e.s des quartiers, publiée en juillet 2018, prévoit d'investir sur la formation vers l'emploi des jeunes sans qualification et des chômeurs de longue durée notamment le repérage, la formation et l'accompagnement des personnes. Cela passera notamment par des dispositifs de parrainage, de tutorat et des actions permettant de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme. Elle vise également à intégrer les entreprises dans la déclinaison d'un « PAQTE » avec les quartiers pour toutes les entreprises.

Le Pacte régional s'appuiera sur le réseau des acteurs de la politique de la ville pour accentuer l'accès à la formation qualifiante des personnes issues de ces territoires fragiles. Il intensifiera les modalités de soutien aux initiatives prises dans les quartiers et avec les habitants.tes.

### **1.3.3. Un socle de transformation de la formation**

Le Pacte régional prévoit une transformation de la formation en Bretagne, d'un point de vue de l'offre, des modalités d'accompagnement des personnes, des innovations pédagogiques à initier. Cette transformation repose notamment sur l'évolution attendue de plusieurs dispositifs.

#### ***L'offre en amont de la qualification :***

**La Région Bretagne développe depuis de nombreuses années une offre de formation à l'attention des personnes nécessitant une préparation** avant d'accéder à l'offre de formation qualifiante ou à l'emploi. Le dispositif régional pour l'insertion professionnelle regroupe un ensemble de prestations de formation facilitant la remobilisation des personnes, la préparation des projets professionnels, l'acquisition des compétences clés... Il concerne 6 000 parcours par an. Au regard des évolutions importantes des besoins des personnes et du contexte dans lequel évolue ce dispositif, la Région a lancé une étude en 2017 re-questionnant l'offre de service, les publics cibles, les modalités pédagogiques, la prise en compte des actions déjà existantes et l'évolution des actions des partenaires (Etat, Pôle emploi, Missions locales, AGEFIPH, AFPA...). La Région a ainsi pu redéfinir son offre de service dans un cadre fortement rénové et devant être mis en œuvre à compter de janvier 2019. Ses objectifs recouvrent résolument ceux poursuivis par le cadre d'élaboration du Pacte. Cette nouvelle gamme de prestations, appelée « PREPA », pourra d'ailleurs faire l'objet d'une évaluation spécifique dans le cadre du Pacte.

Une meilleure articulation et un décloisonnement de cette offre de service seront particulièrement recherchés avec les dispositifs initiés par les autres financeurs : les différentes prestations proposées par Pôle emploi, celles par l'AGEFIPH, la Garantie Jeunes proposée par l'Etat et mise en œuvre par les Missions locales...

#### ***L'accès aux savoirs fondamentaux :***

Le dispositif Compétences clés, mis en œuvre depuis 2010 par la Région Bretagne a pour ambition de développer la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles des demandeurs d'emploi mais aussi de certaines catégories de salariés (principalement les salariés en contrat aidé). Le dispositif se décompose en 4 parcours visant des publics différents : des publics en situation d'illettrisme, des publics étrangers ne

maîtrisant pas la langue française, des publics ne maîtrisant pas ou pas suffisamment un ou plusieurs domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles notamment le domaine numérique. Les parcours compétences clés accompagnent des projets de nature variée, notamment des projets de préparation d'entrées en formation qualifiante, de préparation de certifications, de préparation de démarches d'emploi, d'accompagnement de démarches de maintien dans l'emploi .... 5500 stagiaires sont accompagnés chaque année dans le cadre du dispositif.

La certification CLEA, initiée par les partenaires sociaux, permet l'acquisition et la reconnaissance d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles. Cette certification ouverte à l'ensemble des actifs est proposée aux personnes en recherche d'emploi s'engageant sur un des parcours de Compétences clés.

Compétences clés fera l'objet d'une rénovation complète au cours de l'année 2019/2020 et pourra ainsi prendre en compte certains objectifs de l'axe 2 du Pacte régional. L'enjeu portera notamment sur une meilleure articulation entre la certification CLEA et Compétences clés ou à travers des actions territoriales spécifiques et pour des secteurs professionnels ciblés.

### ***L'offre de formation professionnalisante :***

Pôle emploi propose des actions de formations conventionnées (AFC) amenant à une meilleure employabilité des personnes au regard des attentes du marché du travail. Un nouvel accord cadre sera proposé par Pôle emploi en 2019 intégrant des modalités décrites dans le cadre d'élaboration du Pacte régional. Conformément à leur lien conventionnel décrivant la coordination des achats de formation, la Région et Pôle emploi rechercheront dans le cadre du Pacte régional une forte complémentarité entre leur offre de formation en proposant par exemple des parcours alliant construction de projet, formation professionnalisante, formation certifiante...

Les actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), collectives ou individuelles, participent à renforcer les compétences des personnes en recherche d'emploi afin de mieux répondre aux besoins en recrutement qualifié des employeurs. La Région Bretagne soutient la mise en œuvre de ces actions grâce au financement « actions territoriales expérimentales ». Le montage des POE, au niveau territorial, fait l'objet d'une ingénierie produite collectivement par Pôle emploi, les services de la Région et les représentants des OPCA.

Cette dynamique doit être maintenue voire amplifiée. Une meilleure lisibilité des réponses formation à ces problématiques de recrutement sera proposée dans le cadre du Pacte régional.

### ***L'offre de formation certifiante :***

**La Région Bretagne propose une offre de formation certifiante** à destination des demandeurs d'emploi. Cette offre propose annuellement plus de 10 000 parcours de formation dans près de 15 secteurs d'activités. Elle fait l'objet d'un achat via un appel d'offre dédié construit en amont à l'aide des remontées des besoins en compétences exprimés par les branches professionnelles. En complément, des aides individuelles peuvent être accordées aux personnes pour accéder à des formations certifiantes non couvertes par les marchés. La Région travaille actuellement au renouvellement de son offre qualifiante pour la période 2019/2021 en favorisant davantage la modularisation des parcours de formation, le mixage avec des parcours alternants, l'acquisition de modules complémentaires propres aux demandes

actuelles des secteurs d'activité, une adaptation au regard des besoins en compétences des entreprises...

Cette nouvelle offre de service, baptisée « QUALIF Emploi », constituera un marqueur fort de l'axe 1 du Pacte régional portant sur l'organisation de parcours qualifiant.

### ***L'évolution de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle :***

**La Région Bretagne proposera à compter de janvier 2019 une nouvelle aide financière** à l'attention des personnes s'engageant sur un parcours de formation initié par la Région Bretagne et ce, en remplacement de l'actuelle rémunération des stagiaires de la formation professionnelle telle qu'elle est prévue par le code du travail. Cette aide englobera tous les coûts relatifs au suivi d'une formation et notamment la mobilité et la restauration. Elle prendra mieux en compte la situation sociale des personnes à l'entrée en formation.

### ***Un accompagnement sécurisé à l'accès à la qualification :***

Déployé à l'origine pour les jeunes suivis par les Missions locales, **le contrat d'accès à la qualification** sera généralisé en 2019 à l'ensemble des personnes exprimant le besoin d'être mieux accompagnées entre leur préparation de projet professionnel, depuis les prestations de la gamme PREPA, jusqu'à leur entrée en formation qualifiante (QUALIF ou alternance). Toute structure d'accompagnement des publics (Missions locales, Cap emploi, Pôle emploi, travailleurs sociaux, Points accueil emploi...) pourra proposer une offre de service aux personnes en complément de celle apportée par l'organisme de formation à l'origine de la proposition de cette mesure et en lien avec la personne.

Sa généralisation correspond aux attendus de l'axe 2 du Pacte relatif à l'accompagnement des parcours des personnes les plus fragiles.

### ***Un appui aux projets des territoires :***

En complément de ses dispositifs structurels de formation, faisant le plus souvent l'objet de marchés publics, la Région Bretagne, **à travers les actions territoriales expérimentales**, soutient les projets de formation innovants souvent en réponse aux problématiques de recrutement des entreprises ou des personnes éloignées de l'emploi. Ces projets sont discutés à l'échelle territoriale et se construisent dans un cadre partenarial ouvert.

Cette modalité financière de soutien aux projets, notamment territoriaux, sera particulièrement actionnée dans le cadre du Pacte régional : appui aux besoins en recrutement des entreprises, appui aux actions innovantes d'un point de vue pédagogique, montage de parcours qualifiants à la carte en fonction des besoins exprimés localement...

## 2. LE DIAGNOSTIC ET LES ENJEUX

### 2.1. Une présentation synthétique du diagnostic partagé en Bretagne

La préparation du Pacte régional a donné lieu à l'établissement d'un diagnostic synthétique réalisé par le GREF Bretagne en lien avec les principaux partenaires. Le diagnostic complet figure en annexe au présent document. Il ne s'agissait pas de formaliser un état des lieux précis de la situation en Bretagne mais de pointer les principales observations en lien avec les objectifs du Pacte régional. De plus, le chantier 1 du CPRDFOP propose la réalisation d'un diagnostic régional qui viendra alimenter les travaux entrepris dans le cadre du Pacte régional.

L'Etat et la Région proposent ici de partager les principaux enseignements du diagnostic régional.

Une région dynamique	Des points de vigilance
<p>Une Région attractive en termes de population : 3 340 000 habitants soit 5,1% de la population française métropolitaine. Une augmentation de la population liée aux soldes migratoires excédentaires sur l'ensemble des tranches d'âge, à l'exception des 20/29 ans. Une population active qui continue de s'accroître entre 2010 et 2015 : + 36 000</p>	<p>Un vieillissement de la population différencié selon les territoires : en 2050, la Bretagne compterait 1,4 senior pour 1 jeune de moins de 20 ans (contre 0,8 en 2013)</p>
<p>17 000 emplois créés en 2017 par rapport à 2016, soit +2,4% de l'emploi salarié non agricole</p>	<p>Une évolution de long terme marquée par le recul des emplois peu qualifiés et des emplois agricoles et industriels, au profit des fonctions tertiaires intermédiaires ou supérieures avec la transformation des activités, l'automatisation, la digitalisation, la transition énergétique ou sous l'effet de la concurrence et de la mondialisation</p>
<p>Un taux de chômage régional de 7,6% : une diminution dans presque toute les zones d'emploi en Bretagne sur le dernier trimestre 2017.                      Une forte hausse des offres déposées à Pôle emploi notamment dans les domaines de l'industrie et de la construction.</p>	<p>Une concentration importante de la demande d'emploi dans certains domaines professionnels pourtant en difficultés de recrutement : les services aux particuliers, la santé et l'action sociale, le commerce et la gestion, le transport-logistique, l'hôtellerie-restauration, les métiers du BTP. Un questionnement autour des profils des demandeurs d'emploi et les attentes des employeurs.                      Un développement de l'activité réduite des personnes qui restent en recherche d'emploi</p>

Une forte évolution des domaines de l'informatique et des télécommunications, de la santé et de l'action sociale, des ingénieurs et cadres de l'industrie.	Une polarisation croissante de l'emploi autour des zones urbaines en Bretagne notamment des 2 métropoles. Un questionnement autour de la mobilité des personnes. Une tendance à la précarisation des emplois (contrats courts, intérim, temps partiels)
Une élévation continue des niveaux de formation dans la plupart des secteurs d'activités et notamment pour les jeunes actifs de moins de 30 ans	Un risque d'éviction accru des jeunes de niveaux 4 et 5 du marché du travail
Une population active davantage diplômée en Bretagne (RP 2015) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35,5% de niveau 3 et plus (contre 27,5% en France)</li> <li>• 13,5% de niveau infra 5 (contre 31,6% en France)</li> </ul>	190 000 actifs de niveau inférieur à 5 soit 13% des actifs mais : 12% des actifs en emploi et 21% de demandeurs d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une forte diminution parmi les actifs en emploi</li> <li>• Une progression significative pour les demandeurs d'emploi</li> </ul>

<b>Les publics cibles du Pacte régional : un enchevêtrement de fragilités (sociales, âge, genre, territoriales, niveau de qualification)</b>	
<b>Une érosion de la part des actifs en emploi de niveau 5 et infra de 5% entre 2010 et 2015</b>	Un risque de déqualification accru pour certains actifs et une demande d'emploi de niveau 5 qui reste élevée induisant un risque d'exposition au chômage de longue durée.
<b>Un phénomène de non recours aux droits existants</b>	Des personnes non repérées, non accompagnées, avec des trajectoires d'insertion alternant périodes de chômage et emplois à durée limitée qui interpellent sur le phénomène tant au niveau social que dans l'accompagnement à l'insertion.
<b>Le paradoxe breton</b>	Des niveaux de qualification structurellement plus faibles des actifs en emploi mais des niveaux de formation de la population active plus élevés que la moyenne nationale : une situation qui expose davantage les publics les plus éloignés de l'emploi (faible niveau de formation a fortiori les seniors) au risque de chômage ou de la précarité
<b>266 000 demandeurs d'emploi inscrits fin décembre 2017</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 demandeurs d'emploi sur 10 présentent au moins une fragilité</li> <li>• 50% de niveaux de formation V et infra</li> <li>• 45% de demandeurs d'emploi de longue durée (+5% par rapport à 2013)</li> <li>• Une forte progression du chômage de très longue durée (+ de 2 ans) : +5% par rapport à 2013. Dont 54% de femmes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% d'entre eux.elles ont un niveau de formation de niveau 5 et infra             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 40% des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans sont faiblement diplômés</li> <li>○ 65% pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans</li> </ul> </li> <li>• 21% de bénéficiaires du rSa</li> <li>• 13% appartenant à une famille monoparentale</li> <li>• Les demandeurs d'emploi en situation de handicap cumulent davantage les fragilités : 70% d'entre eux ont un niveau 5 et infra</li> </ul>
<b>20,2% des jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage en 2017 : 2,6 fois plus que l'ensemble de la population</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 500 jeunes ni en emploi ni au travail (NEET) soit 16,1% des jeunes bretons (en 2014)</li> <li>• Une part des jeunes NEET (16/29 ans) plus marquée à l'est de la Bretagne</li> <li>• 28% des jeunes accompagnés par les Missions locales ne sont pas inscrits à Pôle emploi</li> </ul>
<b>Les demandeurs d'emploi en situation de handicap : un public cumulant de multiples fragilités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus âgé : 45% ont 50 ans et plus (contre 24% pour l'ensemble des DE)</li> <li>• Faiblement diplômé : 70% de niveau 5 et infra (contre 50%)</li> <li>• 33% de demandeurs d'emploi de longue durée (contre 24%)</li> </ul>
<b>Une accentuation des fragilités au sein des QPV et des ZRR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% des demandeurs d'emploi de moins de 29 ans résidant en QPV ont un niveau de formation de niveau 5 et infra contre 40% ailleurs</li> <li>• 17% d'actifs de niveau infra 5 dans les ZRR contre 13% dans le reste de la Bretagne, 35% d'actifs de niveau 5 contre 24% dans le reste de la Bretagne.</li> </ul>
<b>Zoom sur les entrées en formation continue</b>	<p>41 160 entrées en formation en 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dont 60% en formations certifiantes ou professionnalisantes</li> <li>• Dont 20% en formations de préparation à la qualification, de remobilisation sur un projet, ou de remise à niveau</li> <li>• 23% de niveau 5, 27% de niveau 4 et 31% de niveaux 3 et 2</li> <li>• 69% des sortants de formations certifiantes en 2016 (Dispositifs de la Région Bretagne) sont en emploi à 12 mois</li> </ul>

## 2.2. Les enjeux du Pacte régional en Bretagne

Au regard des éléments partagés au titre du diagnostic et de l'analyse des différentes actions ou dynamiques menées en Bretagne, l'Etat et la Région retiennent plusieurs caractéristiques devant faire l'objet d'une amélioration grâce au déploiement du Pacte régional :

- Une diminution du taux de chômage en Bretagne marqué néanmoins par des disparités territoriales et des disparités selon les publics : l'accès à la formation qualifiante des publics les plus touchés par le chômage devra nettement progresser, a fortiori dans les territoires les plus sensibles.

- La Bretagne présente un niveau de qualification élevé de sa population active : ce constat est également marqué par un risque de déqualification accrue de la population peu qualifiée. L'élévation du niveau de qualification des personnes à la recherche d'un emploi demeure à ce titre un enjeu primordial.
- Les opportunités actuelles d'emploi amènent les personnes, même les moins qualifiées, à se désintéresser des opportunités de formations voire à se désengager de parcours démarrés. Dans un contexte où l'enjeu « compétence » devient essentiel, l'un des défis à relever sera de valoriser et de sécuriser encore plus ces parcours de formation.
- La continuité des parcours de formation, de l'amont de la qualification jusqu'à l'accès à un emploi, est difficilement observable aujourd'hui. Certains indicateurs pointent encore la faible transformation positive de ces parcours : abandons, choix de solutions à court terme, découragement... Cette observation doit se structurer pour accompagner au mieux les personnes les plus fragiles.

En complément, l'Etat et la Région s'accordent pour tenir les enjeux complémentaires suivants :

- La nécessité d'aller au-devant des publics, notamment les plus fragiles, et de les convaincre d'accéder à la formation et à l'emploi
- La nécessité de mieux prendre en compte les situations des publics dans la construction de leurs parcours de formation vers la qualification et l'emploi
- La nécessité de mieux prendre en compte l'évolution des compétences
- La nécessité de mieux impliquer « l'entreprise » dans les processus de formation
- La nécessité de mieux impliquer « les territoires » (au sens infra régional) en tant que facilitateurs des dynamiques à entreprendre
- La nécessité d'innover pour résolument transformer le système de la formation

### **3. LE CAP DE TRANSFORMATION PROPOSÉ EN BRETAGNE**

Pour rappel, le cadre d'élaboration du Pacte régional prévoit **3 axes d'intervention** :

- **Axe 1** : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- **Axe 2** : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés
- **Axe transversal** : S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.

Pour atteindre les objectifs propres à chacun de ces 3 axes, la Région et l'Etat proposent en Bretagne **une stratégie globale** alliant plusieurs objectifs :

- **Objectif n°1** : Aller vers les publics
- **Objectif n°2** : Accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation
- **Objectif n°3** : Apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte
- **Objectif n°4** : Confier une place plus importante aux entreprises
- **Objectif n°5** : Impliquer les territoires, maillons essentiels à la mise œuvre du Pacte

- **Objectif n°6** : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée

Chaque thématique décrite ci-dessous précise les intentions recherchées par la Région, les modalités de mise en œuvre, leur correspondance avec les axes prévus dans le cadre d'élaboration du Pacte régional.

Cette stratégie se décline de manière opérationnelle et selon les attendus du cadre d'élaboration du Pacte régional. Ainsi, un guide complète la présentation du Pacte régional afin de proposer une lecture plus détaillée des projets à entreprendre (en annexe 1). Ce guide décrit les objectifs poursuivis notamment en lien avec les attendus du Pacte, les publics cibles, les partenariats à engager, le calendrier de mise en œuvre, des éléments de suivi et d'évaluation. Ce guide est bien entendu évolutif en fonction des projets qui seront développés tout au long des quatre années de mise en œuvre du Pacte régional.

Pour atteindre les objectifs du Pacte régional, l'Etat et la Région s'engagent à proposer des démarches nouvelles de productions d'informations et de recueil des besoins. Ces nouvelles démarches viendront alimenter les réflexions sur la transformation de l'offre de formation qualifiante, notamment plus articulées autour de la notion de « compétences », et sur l'émergence d'un accompagnement sécurisé des personnes fragiles s'engageant dans un parcours de formation. Ces démarches d'observation constituent un axe fort du Pacte régional et nécessiteront le développement d'une ingénierie spécifique faisant appel à des moyens dédiés.

De manière transversale aux six objectifs, le Pacte prévoit également le développement d'une ingénierie spécifique en matière d'achat de formation.

### **3.1. Les démarches nouvelles de production d'informations et de recueil des besoins**

Pour atteindre les objectifs du Pacte régional, l'Etat et la Région s'engagent à proposer des démarches nouvelles de productions d'informations et de recueil des besoins. Ces nouvelles démarches agiront sur la transformation de l'offre de formation qualifiante, notamment plus articulées autour de la notion de « compétences », et sur l'émergence d'un accompagnement sécurisé des personnes fragiles s'engageant dans un parcours de formation. Ces démarches d'observation constituent un axe fort du Pacte régional et nécessiteront le développement d'une ingénierie et l'acquisition de data spécifiques faisant appel à des moyens dédiés prévus par l'axe transversal du cadre d'élaboration.

#### **3.1.1. Un enjeu clé d'observation Emplois-Métiers-Compétences porté dans le cadre du CPRDFOP**

Le CPRDFOP affirme la nécessité de conforter les outils de diagnostic emplois-métiers-compétences et de permettre leur consolidation aux différents échelons adaptés afin de répondre aux besoins de l'économie régionale, de ses filières et de ses entreprises, ainsi qu'aux besoins de ses territoires.

Il s'agit de mieux outiller et coordonner l'action de l'ensemble des partenaires en confortant des outils d'aide à la décision partagés qui permettront de construire des réponses adaptées et agiles, notamment en matière de formation.

Mais cela participe tout autant à apporter une meilleure information sur les emplois, les métiers et leur évolution auprès de l'ensemble des publics, permettant de les impliquer plus fortement dans leurs choix, de donner sens, dans un contexte où la réponse formation ne va pas de soi et où l'individu doit redevenir pleinement « acteur » de son parcours.

Un certain nombre de travaux ont d'ores et déjà été engagés dans le cadre du chantier 1 du CPRDFOP, avec, en particulier, la consolidation d'une **lecture transversale du contexte régional** (contexte économique ; population ; actifs en emploi ; marché du travail ; connaissance des publics ; formation) dont la réalisation a été confiée au GREF Bretagne ; cela se traduira par la mise en place d'un diagnostic dynamique, intégrant l'accès à des données territorialisées, au travers d'un outil numérique partagé.

Des axes de travail complémentaires vont être engagés, notamment sur la **connaissance des métiers transversaux**, pour lesquels il convient de conforter les éléments d'analyse disponibles à l'échelon régional, avec, en particulier, une nécessaire lecture en termes de compétences. Des études approfondies impliqueront également de mobiliser, en particulier, un partenariat avec l'INSEE afin d'appréhender la réalité des mobilités dans les différentes familles professionnelles ou encore de caractériser les territoires bretons en termes de métiers et de dynamique de renouvellement.

### **3.1.2. Impulser, en lien avec les branches professionnelles, une démarche coordonnée d'observation emplois-métiers-compétences**

Le CPRDFOP, dans ses orientations stratégiques, place clairement la question de l'adaptation et de la montée en compétence via la formation comme un moteur de la performance économique de la Bretagne. En effet, face aux défis que doivent relever les entreprises, les filières et l'ensemble de l'économie régionale, la réponse centrale est bien celle des compétences humaines, comme atout majeur et différenciant dans la performance. Celle-ci devra être construite en tenant compte des spécificités des différentes branches professionnelles afin de contribuer, par l'adaptation des compétences, à la transformation des filières stratégiques de la Glaz Economie.

En complément des clés de lecture transverse, il est donc essentiel de pouvoir conforter nos outils d'observation et d'analyse emplois-métiers compétences à un double niveau :

- dans une perspective de court terme, permettant d'améliorer la réactivité des réponses aux besoins des entreprises en matière de compétences,
- dans une perspective de moyen-long terme afin de développer les compétences nouvelles induites par les mutations en oeuvre et anticiper les besoins en emplois, métiers, compétences liés aux filières prioritaires de la Glaz Economie.

Forts de l'ambition portée par le Pacte régional d'investissement dans les compétences agissant comme un « accélérateur » de la mise en oeuvre opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et dans un contexte où les exigences d'anticipation des besoins en emplois et en compétences n'ont jamais été aussi fortes, l'Etat et la Région ont souhaité mobiliser les branches professionnelles afin de travailler, avec elles, à la structuration d'une démarche d'observation emplois-métiers-compétences réactive et prospective.

La réflexion, qui vient d'être engagée, a permis de dégager un certain nombre de constats et d'enjeux :

- la nécessité de favoriser une meilleure articulation entre les différents échelons géographiques mobilisés sur les questions d'observation emplois-métiers-compétences, en particulier entre le niveau national et le niveau régional, intégrant demain le rôle des OPCO, mais aussi en structurant le rôle du territoire, au travers de sa dimension « relation à l'entreprise » qui doit permettre de mieux capter les signaux faibles ;
- la disparité des productions et des organisations des différentes branches professionnelles au niveau régional en matière d'observation, alors même que les ambitions auxquelles l'ensemble de leurs travaux devront répondre justifient une recherche de mutualisation et d'échanges de pratiques ; Par ailleurs, le besoin de conforter l'entrée « compétences » dans les démarches d'observation telles que mises en œuvre à ce jour, constitue un véritable enjeu partagé à travailler collectivement, en s'appuyant sur la réflexion déjà conduite par des acteurs tels que Pôle emploi, par exemple ;
- la nécessité de travailler à un double niveau, prospectif et réactif, avec en particulier la capacité à disposer d'une lecture dynamique et consolidée du marché du travail, au travers d'une meilleure connaissance des offres d'emploi ainsi que des stratégies et des modalités de recrutement ;
- la perspective d'inscrire ces travaux d'observation dans un continuum économie-emplois-métiers-compétences, permettant de mieux appréhender à la fois les cycles conjoncturels d'activité ainsi que les tendances structurelles impactant les modes de production et les organisations.

L'ensemble des branches associées à cette réflexion, ainsi que leurs observatoires, ont partagé l'intérêt de mettre les ambitions portées par chacune d'elles au service d'une ambition collective pour l'économie de la Bretagne, ont exprimé leur adhésion au sens de la démarche et ont fait part de leur accord pour s'impliquer dans sa mise opérationnelle. Les travaux à conduire, qui s'appuieront sur une connaissance partagée, viseront à :

- conforter le déploiement d'une dynamique d'observation emplois-métiers-compétences au sein des différentes branches partenaires prospective et réactive, en travaillant sur l'accès aux données, le partage de méthodologies d'études et d'enquêtes, le type de production et les outils mobilisés ...
- créer les conditions d'une large appropriation de la connaissance produite dans ce cadre, en particulier en direction des publics.

En lien plus spécifiquement avec les enjeux prioritaires portés dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences, le déploiement de cette démarche partenariale pourrait cibler quatre axes de travail spécifiques :

- L'analyse des métiers en tension, au travers de diagnostics permettant d'en identifier l'ensemble des causes et de déterminer, sur cette base, les différents leviers d'action pertinents :

Au regard des tensions croissantes exprimées dans de nombreux métiers et secteurs professionnels, une analyse des métiers en difficultés structurelles de recrutement a été initiée dans l'esprit des travaux de l'Observatoire Régional des Métiers de la Région Paca. Elle a permis, à partir du calcul du ratio offres/demandes d'emploi, d'établir une liste des métiers impactés à partir de deux axes d'analyse : les métiers en tension structurelle et permanente sur une période d'observation de vingt cinq trimestres et les métiers appelant à une certaine « vigilance » au regard de tensions apparues au cours des deux dernières années. Sur cette base, un premier ciblage des métiers les plus impactés et représentant les plus fortes volumétries a été opéré, qui sera enrichi des travaux conduits par les observatoires de branche. Il s'agira ainsi de réaliser, dans le

cadre du Pacte, une analyse approfondie des métiers identifiés, en mobilisant les branches professionnelles, dans leur dimension paritaire, en lien avec l'Etat, la Région et les partenaires du service public de l'emploi.

- La consolidation des éléments de connaissance du marché du travail ainsi que des stratégies et des modalités de recrutement des entreprises et des secteurs professionnels :  
Le travail à conduire dans ce cadre devra conforter la capacité à disposer d'une lecture dynamique et consolidée du marché du travail, au travers d'une meilleure connaissance des flux d'emploi ; il visera également à mieux appréhender les stratégies et les modalités de recrutement propres aux différents métiers et secteurs. Cette démarche, qui sera construite et mise en œuvre avec les branches professionnelles, s'appuiera en particulier sur la data emploi afin d'apporter une lecture dynamique des besoins en recrutement.
- L'expérimentation d'analyses métiers/compétences :  
Dans un contexte d'accélération des mutations et de transformation des métiers, l'entrée « compétences » est gage à la fois :
  - de capacité à permettre à chacun de construire son parcours professionnel de manière progressive, en capitalisant ses acquis et en acquérant des compétences complémentaires tout au long de sa vie professionnelle.
  - de capacité à mieux répondre aux besoins des entreprises dans un marché du travail plus fluide.

Dans le cadre de la démarche d'observation, conduite notamment avec les branches professionnelles, une réflexion partagée sur l'approche « compétences » sera impulsée, en lien avec Pôle emploi, et des analyses métiers/compétences seront expérimentées. Elles pourront cibler, en particulier, des métiers connaissant de profondes évolutions induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ou encore des métiers pour lesquels les référentiels de certification semblent en décalage avec les compétences attendues. Ce travail impliquera la mobilisation d'entreprises du ou des secteurs professionnels ciblés.

- Une dynamique territoriale renforcée :
  - La production de données territorialisées visant à alimenter les travaux des Commissions territoriales emploi formation (CTEF) dont l'objectif est notamment de mieux répondre aux besoins en compétences au plus près des entreprises
  - La formalisation de « repères territoriaux » initiée par les services de la Région Bretagne et en lien avec les agences locales de Pôle emploi. L'objectif de ces outils dynamiques est de qualifier les besoins en compétences à l'échelle des territoires et de favoriser un échange rapide avec les différents acteurs à impliquer (branches professionnelles, OPCA, EPCI...)

L'outil « CLEOR », développé en Bretagne à l'initiative de la Région dans le cadre du SPRO-EP afin d'accompagner l'ensemble des publics dans l'élaboration de leur projet professionnel, pourra s'appuyer sur ces travaux afin de conforter l'approche compétences et être enrichi de contenus éditoriaux produits par les branches professionnelles dans le cadre de la démarche d'observation mise en œuvre.

### 3.1.3. Une démarche de recueil des besoins des publics à mieux structurer

Les travaux menés par le service public de l'emploi, aux niveaux régional (commission SPER du CREFOP) et territorial (dans le cadre des commissions départementales emploi formation - CDEF et des CTEF) favorisent le partage des enjeux sur les problématiques des personnes identifiées comme les plus fragiles : les jeunes sans qualification, les demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les allocataires du rSa, les parents isolés...

La préparation de l'élaboration du Pacte régional a réuni au niveau régional les principaux acteurs en charge de l'accompagnement de ces publics au premier rang desquels les Missions locales, Pôle emploi, l'AGEFIPH... Plutôt que d'observer seulement la situation de tel ou tel public, les acteurs conviennent d'analyser plus en profondeur leurs fragilités parfois cumulatives les éloignant de fait encore plus de l'accès à l'emploi et a fortiori à la formation.

Le GREF Bretagne a pu établir un premier état des lieux de ces fragilités relatives à la qualification (absence de qualification, peu de qualification, obsolescence de qualification), à l'âge, au genre, à la situation familiale, à la durée d'inscription comme demandeur d'emploi, au territoire de résidence (notamment les quartiers de la politique de la ville ou les zones rurales à revitaliser) ...

Le diagnostic établi pour l'élaboration du Pacte cible ces fragilités.

Il convient, dans le cadre du Pacte, de proposer l'émergence d'un **observatoire des besoins des publics** afin d'objectiver au mieux la situation des personnes et d'observer leur parcours d'accès à la formation et à l'emploi. Le développement de cet observatoire pourrait être confié au GREF Bretagne. Il associera les différents partenaires engagés dans l'accompagnement des publics (Missions locales, Pôle emploi, Départements, CIDFF, collectivités locales...) et pourra faire l'objet de travaux complémentaires d'observation.

#### Les actions ou démarches existantes :

- Le diagnostic régional consolidé par le GREF Bretagne et initié dans le cadre du CPRDFOP (Chantier 1)
- Le diagnostic spécifique dédié aux jeunes NEET consolidé par le GREF Bretagne
- Les travaux initiés par la Chaire jeunesse (Ecole des hautes études en santé publique) sur les problématiques de décrochage scolaire

#### A engager :

- Favoriser une observation plus stratégique des besoins des publics jeunes sans qualification et des demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés ou présentant des risques de déqualification
- Une observation des parcours d'accès à l'emploi notamment pour les personnes les plus fragiles. Un suivi de cohorte pourra être proposé au regard des démarches d'accompagnement qui seront proposées dans l'axe 2 du Pacte
- Une observation plus fine des situations d'illettrisme en Bretagne prévue dans le cadre du Plan régional de lutte contre l'illettrisme

### 3.2. Intensifier et expérimenter de nouveaux modes d'achat de la formation

De manière transversale aux 6 objectifs, le Pacte prévoit également le développement d'une ingénierie spécifique en matière d'achat de formation nécessaire à la transformation souhaitée de la formation. Les expérimentations à mener nécessiteront des moyens d'étude dédiés comme le prévoit l'axe transversal du cadre d'élaboration du Pacte.

En juin 2018, le Conseil régional de Bretagne a adopté en session le « Schéma des achats économiquement responsables ». La Région affirme ainsi sa responsabilité économique par des achats guidés par le souci du meilleur rapport qualité-prix et la recherche de l'équilibre contractuel.

Sur le champ de la formation professionnelle, la Région a commandité une étude en 2014 clarifiant sa stratégie d'achat en matière de prestations de formations. Elle utilise déjà les possibilités du cadre légal pour un achat agile en fonction des besoins de formation :

- La définition et la rédaction fonctionnelles du besoin
- Le recours au « sourcing » afin de préparer les futurs achats
- Un allotissement technique et géographique pertinent et favorisant les réponses en groupement
- Un montage contractuel et le choix d'une unité d'œuvre adaptée à l'achat (heure centre, forfait sessions, heure formateur...)
- Une « critérisation » adaptée à chaque prestation
- Une pratique renforcée de la négociation
- Des clauses financières du contrat permettant d'améliorer l'accès à la commande publique (avance 30%, révision de prix)
- Des clauses permettant de modifier le contrat de manière réactive (les modifications du contrat sans avenant, les clauses de réexamen)
- Des clauses d'exécution en matière d'égalité femmes/hommes, de développement durable...

Dans le cadre du Pacte régional, les modalités d'achat ou de soutien aux projets de formation resteront multiples favorisant ainsi le maximum de souplesse et d'adaptation dans les réponses à apporter aux projets de formation à soutenir :

- L'accord cadre avec bons de commande sans maximum
- Une aide forfaitaire et individuelle en soutien à des projets individuels de formation
- Une subvention, en cofinancement, aux projets expérimentaux de formation

La Région s'engage également à expérimenter de nouvelles modalités non mises en œuvre actuellement dans le cadre de sa stratégie d'achat mais en prenant en compte prioritairement des besoins et des spécificités des projets à entreprendre. Les nouvelles modalités d'achat feront partie intégrante du projet à mener.

Par exemple, la réponse formation à apporter en faveur des publics les plus fragiles, impliquant d'appréhender plus globalement leurs problématiques, pourra se faire dans le cadre d'une nouvelle modalité d'achat telle que l'habilitation (SIEG) ou la délégation de service public. Une démarche d'exploration sera menée avec les partenaires concernés : structures de l'insertion, de l'accueil et de l'accompagnement des publics, les organismes de formation... afin d'étudier les problématiques non prises en compte actuellement et amenant à dessiner le projet adapté.

### 3.3. Les projets de la transformation

#### 3.3.1. Objectif n°1 : Aller vers les publics

L'objectif du Pacte régional est de toucher des publics peu ou pas qualifiés, très souvent peu ou mal connus des institutions. Cette situation peut s'expliquer de diverses façons. Pour certains, en cumul de fragilités, il existe une certaine défiance à l'égard des institutions. Pour d'autres (et parfois les mêmes), la formation n'est pas identifiée comme une solution possible en raison d'un éloignement géographique des centres de formation ou d'un éloignement « psychologique », la formation apparaissant comme une étape compliquée, parfois assimilée à un temps scolaire mal vécu.

Il s'agit de repenser nos façons de faire en matière de diffusion de l'information sur la formation en diversifiant les médias et les modes opératoires utilisés pour « accrocher » ces publics vers un parcours les conduisant vers une insertion professionnelle correspondant aux attentes du marché du travail actuel et à venir.

<p><b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la lisibilité et la compréhension de la formation pour les publics</li> <li>• Renforcer les temps d'échanges inter structures au niveau territorial</li> <li>• S'appuyer sur des partenaires intervenant au plus près des publics</li> <li>• S'appuyer sur un ensemble de politiques publiques</li> </ul>
<p><b>Les principales démarches à entreprendre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Pacte régional prévoit de consolider un plan d'actions régional favorisant des démarches pro actives pour aller vers les publics cibles.</li> <li>• Ce plan se déclinera sur les territoires grâce à l'implication des CTEF avec l'ensemble des partenaires concernés : membre du SPRO-EP, organismes de formation, collectivités locales, tissu associatif...</li> </ul>
<p><b>Le cap transformant attendu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un public « nouveau » sensibilisé à la nécessité de se former</li> <li>• Un partenariat renouvelé avec des structures en lien direct avec les publics</li> <li>• Des modalités d'information nouvelles</li> </ul>
<p><b>Eligibilité des actions aux axes du cadre d'élaboration du Pacte régional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Axe 2</b> : soutien à des actions d'accompagnement des publics</li> <li>• <b>AXE transversal</b> : développement d'une ingénierie spécifique pour le développement d'actions de proximité (informations et sensibilisation)</li> </ul>

## **Renforcer la lisibilité et la compréhension de la formation pour les publics**

Il s'agit de dépasser les canaux institutionnels habituels qui ont montré leurs limites pour engager une démarche « marketing » en s'adressant aux publics simplement, en faisant référence à leurs besoins et aux opportunités d'emploi. Actuellement, l'information passe essentiellement par une mise en avant des dispositifs et prestations et donc du mode de prise en charge financière pour les publics. Or, cette approche donne à voir une multitude de possibilités, aux intitulés parfois peu compréhensibles pour le public, et qui donnent l'impression que l'accès à formation est compliquée.

En 2018, le projet Transfoparcours - incubé au sein du laboratoire régional d'innovation publique - a eu pour objectif de travailler à la simplification du parcours de formation des personnes en recherche d'emploi en plaçant l'utilisateur au cœur de la démarche. Les retours d'utilisateurs et les expérimentations ciblées dans le cadre de ce projet ont mis en avant qu'un des éléments déterminants pour les publics pour décider ou pas de s'engager dans un parcours est de pouvoir repérer les différentes étapes : me former, comment ? pourquoi ?

Pour répondre à ce besoin de lisibilité et de compréhension de la formation par les usagers, il convient donc d'agir sur les outils utilisés et sur les messages associés.

En termes d'outillage, il s'agit de renforcer voire de développer l'usage des médias non institutionnels utilisés par les publics et qui, aujourd'hui, constituent des médias de référence dans leur vie quotidienne, et permettent de diffuser des messages ciblés par exemple via les réseaux sociaux adaptés.

Au-delà de l'outillage, il s'agit également de repenser les messages diffusés. Plus qu'un descriptif de dispositifs ou de prestations, pourquoi s'engager dans un parcours de formation, quels sont les effets bénéfiques que je vais pouvoir en tirer, quelles sont les étapes qui vont me permettre de progresser jusqu'à une insertion professionnelle réussie.

### **S'appuyer sur des partenaires qui interviennent au plus près des publics**

L'exigence d'aller vers des publics peu ou méconnus des institutions de l'emploi et de la formation nécessite d'aller au plus près de leurs lieux de vie. Il s'agit de s'appuyer sur des acteurs de terrain - éducateurs de rue, travailleurs sociaux, bailleurs sociaux... - pour repérer les publics mais aussi les mobiliser, leur donner de l'appétence à s'engager dans un parcours de formation sécurisant (du travail du projet jusqu'à l'emploi voire jusqu'aux premiers temps en emploi).

Des initiatives existent déjà au niveau local, au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), en lien avec les bailleurs sociaux, avec les travailleurs sociaux des Départements. Ces approches sont à renforcer tant au niveau régional que territorial.

### **Renforcer les temps d'échanges inter structures au niveau territorial**

La diffusion de l'information auprès des publics passe nécessairement par les acteurs concernés par l'accompagnement des publics dans leur parcours de formation - membres du SPRO-EP, organismes de formation, acteurs du champ social. Dans le cadre de l'animation de ses dispositifs de formation, la Région Bretagne propose d'organiser au niveau local des temps d'échanges destinés à ces partenaires pour :

- Informer sur les dispositifs, les prestations, l'offre de formation, les parcours possibles,
- Repérer l'offre de service disponible et mobilisable en fonction des besoins des publics,
- Favoriser une meilleure connaissance du rôle de chacun de ces partenaires au cours du parcours de formation.

Dans le cadre de l'évolution des outils et messages, ces temps seront systématisés. En complément, un travail partenarial devra élaborer des stratégies à mettre en œuvre pour aller au-devant des publics en fonction des spécificités territoriales.

### **S'appuyer sur un ensemble de politiques publiques pour toucher différents publics**

En complément des actions développées pour capter le public cible du Pacte régional, il est proposé de s'appuyer sur les politiques publiques déployées notamment par les collectivités locales ou les services de l'Etat : maisons de service au public, transports, actions sociales...

A titre d'exemple, La Région est compétente en matière de transports collectifs (TER, lignes interurbaines, lignes de transport scolaires). C'est en moyenne 350 trains qui circulent par jour et 100 cars TER sur l'ensemble de la région. C'est donc un potentiel d'usagers qui emprunte ce réseau et qui peut être concerné par la formation : salariés, représentants d'entreprises, demandeurs d'emploi... Il s'agit donc de mener une réflexion pour voir dans quelle mesure il serait pertinent de s'appuyer sur le réseau Breizhgo pour toucher d'autres publics.

### **3.3.2. Objectif n°2 : Accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation**

L'objectif 2 du cap de transformation se concentre sur la sécurisation des parcours de formation des personnes les plus fragiles à travers le développement d'un accompagnement adapté.

L'émergence d'une fonction d'accompagnement « partagé » des publics les plus fragiles constituera le point fort de cet objectif. La généralisation de certaines mesures seront proposées notamment pour améliorer le relais entre l'offre en amont de la qualification et l'offre qualifiante. Le Pacte prévoit également une expérimentation sur le champ du décrochage entre les dispositifs d'accompagnement et les prestations de formation en amont de la qualification.

La Région Bretagne s'engage à renouveler son offre de service en amont de la qualification en lien avec les objectifs du Pacte régional : création d'une nouvelle gamme d'actions en faveur des publics nécessitant une préparation avant une entrée en formation qualifiante, renouvellement de l'offre en compétences clés qui fera l'objet d'un nouveau marché, une animation territoriale renouvelée favorisant une implication plus forte des acteurs locaux.

Compte tenu des éléments pointés par le diagnostic, il conviendra d'intensifier des démarches ciblées pour certains publics : jeunes sans qualification (en lien avec les Missions locales), demandeurs d'emploi de très longue durée (avec Pôle emploi), les personnes en situation de handicap (en lien avec l'AGEFIPH et les Cap emploi), les bénéficiaires du rSa (en lien avec les Départements), les familles monoparentales (en lien notamment avec les centres d'information aux droits des femmes et des familles – CIDFF)...

Il s'agira de proposer une réelle « Garantie formation » aux publics les plus fragiles sécurisant un parcours pouvant inclure des temps de formation, des temps en emploi, des temps d'accompagnement en évitant les ruptures liées parfois aux contraintes administratives et financières.

<p><b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le décloisonnement des interventions</li> <li>• Proposer une nouvelle offre de service personnalisée pour préparer l'entrée en formation</li> <li>• Sécuriser les passages d'une formation à une autre</li> <li>• Favoriser l'acquisition des savoirs de base dans une logique d'accès à la formation qualifiante</li> <li>• Favoriser le décloisonnement des dispositifs</li> <li>• Sécuriser financièrement le parcours des personnes</li> <li>• Favoriser la mobilité des personnes</li> </ul>
<p><b>Les principales démarches à entreprendre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prototypage de la fonction « référent fil rouge »</li> <li>• Dans le cadre d'un nouveau marché, déploiement de la nouvelle offre de service de la Région Bretagne, PREPA, dédiée aux personnes s'engageant dans un parcours d'accès à la qualification et à l'emploi.</li> <li>• Dans la continuité des prestations de l'offre PREPA, proposition d'une fonction d'accompagnement concrétisée par une aide spécifique basée sur l'évolution de l'actuel contrat d'accès à la qualification</li> <li>• Dans le cadre d'un nouveau marché, déploiement d'une nouvelle offre de service permettant l'acquisition des compétences clés et transversales</li> <li>• Expérimentations territoriales favorisant le décloisonnement entre les dispositifs en amont de la qualification et les mesures d'accompagnement</li> <li>• Déploiement d'une nouvelle aide financière en remplacement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.</li> <li>• Proposer un accompagnement à la mobilité à l'ensemble des publics ciblés par le Pacte : lancement d'un appel à projets et/ou soutien aux initiatives</li> <li>• Des actions territoriales innovantes pourront également être soutenues, dans le cadre d'appels à projets spécifiques, en complément de l'offre de services PREPA</li> </ul>
<p><b>Le cap de transformation attendue</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une sécurisation globale des parcours d'accès à la qualification pour les publics cibles</li> <li>• Un accompagnement assuré tout au long des parcours de formation</li> <li>• Un décloisonnement des interventions et des dispositifs</li> </ul>

**L'éligibilité aux axes du cadre d'élaboration du Pacte**

- **AXE 2** : soutien aux nouveaux achats de formation et à la nouvelle aide financière au projet de formation
- **AXE transversal** : soutien aux actions d'ingénierie à la fonction d'accompagnement et au développement d'actions expérimentales

## **Favoriser le décloisonnement des interventions en proposant un référent « fil rouge »**

Lors du projet Transfoparcours - incubé au sein du laboratoire régional d'innovation publique, un des défis qui a été posé est celui de la mise en place d'un « référent fil rouge formation ».

Ce défi s'est basé sur les constats suivants :

- L'utilisateur doit rentrer en contact avec différents interlocuteurs pour aboutir son projet de formation : conseiller en évolution professionnelle, formateur, financeurs, travailleur social, agence d'intérim, entreprises...
- Il n'y a pas de contact (ou peu) entre ces différents interlocuteurs,
- L'utilisateur ne souhaite pas nécessairement un seul interlocuteur ; il reconnaît que, selon ses demandes, il a besoin d'un interlocuteur spécialisé,
- Ces interlocuteurs ont chacun leur champ de compétence, donnent souvent un conseil individuel à l'utilisateur, mais ont beaucoup de difficultés à avoir une vision d'ensemble. L'information ne circule pas bien entre eux et c'est à l'utilisateur de faire les liens,
- L'utilisateur exprime le besoin d'un facilitateur pendant le parcours de formation afin de sécuriser ses démarches.

Le rôle du « référent fil rouge formation » serait le suivant :

- Il est l'interlocuteur de l'utilisateur tout au long de son parcours de formation,
- Il n'est pas le référent unique mais il fait le lien avec les autres professionnels pouvant apporter des réponses à l'utilisateur,
- Il facilite la mise en relation avec les professionnels et est garant qu'une réponse est apportée à l'utilisateur,
- Au-delà d'apporter une information / un conseil, il peut aussi faciliter les démarches,
- C'est une personne ! Même si le numérique est jugé utile pour faire des démarches notamment administratives, l'utilisateur a besoin d'une personne qui peut lui faciliter la compréhension du parcours de formation.

L'expérimentation engagée dans le cadre du projet « Transfoparcours » montre la propension des professionnels à s'appuyer sur de nouveaux outils plutôt que d'orienter l'expérimentation sur l'organisation des acteurs autour d'un référent fil rouge tel que défini dans le cadre du projet avec les usagers.

Le Pacte régional propose en 2019 de passer de l'expérimentation menée par « Transfoparcours » à une phase d'incubation et de prototypage de la fonction « référent fil rouge ».

## Proposer une nouvelle offre de service personnalisée pour préparer l'entrée en formation

La Région Bretagne proposera à compter de janvier 2019 une nouvelle offre de formation pour sécuriser les parcours d'évolution professionnelle : le dispositif « PREPA ». Il s'agit de proposer des parcours personnalisés qui consolident les étapes de découverte des métiers, de préparation d'un projet professionnel, d'acquisition de compétences et de qualification, levier pour l'accès ou le retour à l'emploi.

Cette offre s'inscrit ainsi dans un objectif triple :

- Favoriser la découverte des métiers et la diversification des choix professionnels
- Favoriser l'accès à la qualification et accompagner les projets de formation
- Accompagner les publics dans leur parcours d'évolution professionnelle

et repose sur deux grands principes :

- Une individualisation des réponses apportées
- Un lien étroit avec l'entreprise et le monde professionnel

Cette offre de service est à disposition des personnes et de leurs conseiller.e.s professionnel.le.s pour construire des parcours alternant les phases d'accompagnement, de formation, de découverte des métiers, et d'immersion en situation de travail.

Le Pacte propose de déployer cette nouvelle offre de service dont l'originalité repose sur trois approches nouvelles :

- Une large **ouverture** aux personnes en démarche d'insertion professionnelle, quel que soit leur statut « administratif » facilitant ainsi **des parcours dynamiques et fluides** : une garantie d'accès à PREPA pour les publics cibles du Pacte régional sera recherchée
- **Un dispositif territorialisé** structurant et devant s'articuler le plus possible avec l'ensemble des autres actions ou dispositifs disponibles sur les territoires. Il s'agit d'impliquer les acteurs territoriaux à l'identification des besoins et à la construction d'une réponse formation adaptée. Une animation territoriale, assurée par la Région Bretagne, permettra cette implication de tous dans un objectif de complémentarité et non plus de concurrence de dispositifs
- **Des contenus de formation adaptables** et qui pourront évoluer en fonction des besoins identifiés depuis les territoires. En effet, cette nouvelle offre PREPA intègre des évolutions importantes quant aux **modalités d'achat** et qui permettent ces ajustements au fur et à mesure de l'exécution des formations

Cette offre PREPA intègre une prestation d'apprentissage du Français Langue Etrangère (FLE). Dans un contexte actuel de besoin accru et au regard d'une offre déjà multiple pour ces publics, une démarche spécifique sera conduite pour renforcer la cohérence des financements et des interventions territoriales.

En complément, des initiatives régionales ou territoriales préparant à l'entrée en formation qualifiante ou préparant certains publics plus fragilisés pourront être soutenues dans une logique de renforcement de l'offre déjà proposée. Des appels à projets spécifiques permettront,

le cas échéant, de susciter des innovations ou des expérimentations. Elles devront notamment se pencher sur la nécessité de proposer des modalités d'accompagnement très intégrées jusqu'à la formation qualifiante et l'insertion dans l'emploi.

## **Sécuriser le passage d'une formation à une autre**

Pour sécuriser le parcours des stagiaires ayant réalisé une prestation PREPA en amont de la qualification, un accompagnement est proposé jusqu'à leur entrée en formation qualifiante, gage d'une insertion professionnelle.

A compter de janvier 2019, la Région Bretagne proposera une aide spécifique pour accompagner cet accès à la formation qualifiante (en formation continue ou initiale ou contrat en alternance) précisément aux publics ciblés par le Pacte régional, les personnes en cumul de fragilité. Cette aide s'adressera aux stagiaires issus des prestations du dispositif PREPA dont l'évaluation en fin de prestation indique que :

- La mise en œuvre de leur projet professionnel nécessite une formation qualifiante,
- L'accès à cette formation qualifiante doit comporter des étapes préalables nécessitant un accompagnement individualisé.

Cet accompagnement personnalisé est assuré par un binôme constitué de l'organisme de formation ayant réalisé la prestation PREPA et la structure ou le-a professionnel-le de l'accompagnement chargé.e du suivi de la personne (Pôle emploi, Mission locale, Département, Cap emploi, point accueil emploi...). L'association des organismes de formation du qualifiant sera particulièrement recherchée et déterminante pour favoriser les passerelles entre l'amont et la qualification.

Cet accompagnement est financé dans le cadre d'une aide forfaitaire accordée à l'organisme de formation pour chaque personne accompagnée, doublé le cas échéant d'une convention financière d'objectif avec la structure d'accompagnement.

Expérimenté depuis plusieurs années pour les jeunes de moins de 26 ans suivis par les Missions locales, cet accompagnement a démontré sa plus-value en terme de continuité de parcours. Le Pacte régional offre une opportunité d'ouverture à d'autres publics, notamment des adultes peu qualifiés qui peuvent ainsi être accompagnés vers la formation qualifiante.

Un élargissement de l'objectif initial de cette mesure, l'accès à la formation qualifiante, pourrait être proposé. Il s'agira d'assurer une continuité de l'accompagnement tout au long de la formation qualifiante suivie par la personne et également après la formation qualifiante afin de garantir un accès à l'emploi.

## **Favoriser l'acquisition des compétences clés dans une logique de parcours d'accès à la formation qualifiante**

Le dispositif Compétences Clés a fait l'objet d'améliorations régulières au fil des années et des différentes consultations, par exemple en intégrant l'accès à la certification CLEA. Ce travail d'amélioration continue doit se poursuivre afin de répondre aux enjeux fixés par le Pacte régional.

L'acquisition du socle de connaissances et de compétences constitue en effet un enjeu majeur pour les publics les moins qualifiés, notamment les « soft skills » ou compétences « de savoir être » et les compétences numériques socles. Leur reconnaissance est aujourd'hui facilitée par le référentiel de certification CléA.

Pour renforcer l'expression et le renforcement de ces compétences, le dispositif Compétences clés devra être rénové pour :

- Améliorer sa lisibilité et son objectif d'acquisition de compétences transversales, de compétences numériques, de compétences relatives aux mobilités... Il s'intégrera dans la gamme PREPA décliné en « PREPA Compétences »
- Intégrer au sein même du dispositif la certification CléA (actuellement externalisée) et en faire un objectif en tant que tel
- Elargir l'accessibilité du public (au-delà des cloisonnements de statuts) notamment aux salariés et salariés de SIAE, aux stagiaires en formation qualifiante, et assouplir les conditions d'inscription afin de toucher un public plus large
- Conforter une approche souple et individualisée des parcours, adaptée au besoin de chacun.e
- Proposer une aide financière permettant notamment la prise en charge des frais de déplacements des stagiaires, pour les parcours les plus longs, notamment ceux des personnes en situation d'illettrisme

Par sa transformation, la nouvelle offre PREPA-Compétences devra répondre aux besoins individuels de renforcement des compétences des personnes, tout au long de leur parcours de formation.

Cette nouvelle offre constituera plus particulièrement un levier d'intervention pour accompagner la digitalisation de l'économie (compétences numériques), pour lutter contre l'illettrisme (compétences socles), et pour accompagner l'insertion professionnelle des publics migrants (compétence en français langue étrangère).

### **Expérimenter le décloisonnement des dispositifs**

Pour accompagner les publics, il existe de nombreux dispositifs qui, en fonction des financements, s'adressent aux publics généralement en fonction de leur statut : prestations financées par la Région, Garantie jeunes, prestations de Pôle emploi ou de l'AGEFIPH, accompagnement dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, offre de service déployée par certaines collectivités locales...

Cette offre peut générer des situations d'injonctions contradictoires pour les opérateurs chargés de les déployer auprès des publics ou des situations complexes pour les opérateurs de formation en charge de leur mise en œuvre et confrontés au « remplissage » de leurs actions.

Sur certains territoires, la problématique du sourcing des publics en fonction de leur statut peut engendrer des difficultés à optimiser l'offre d'accompagnement avec des situations paradoxales de saturation de certaines prestations ou dispositifs au détriment d'autres ayant pourtant un réel intérêt pour permettre un accès à une insertion professionnelle.

Plutôt que d'aborder cette offre de service sous l'angle de la « concurrence », il pourrait être pertinent, pour les publics, de voir dans quelle mesure certains dispositifs pourraient s'ouvrir à des publics quel que soit leur statut ou de quelle manière une complémentarité pourrait être recherchée dans l'articulation de certaines prestations.

Dès 2019, des expérimentations territoriales seront menées dans le cadre du Pacte afin d'étudier la faisabilité de ce décloisonnement.

## Sécuriser financièrement le parcours du demandeur d'emploi

Le système de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, proposé par la Région Bretagne, a fait l'objet d'une étude approfondie de juin 2015 à septembre 2016 tant sur un aspect quantitatif (analyse des données) que qualitatif par le biais de groupes de travail (composé d'organismes de formation et de conseillers en évolution professionnelle) et d'une enquête auprès de 300 bénéficiaires.

Les conclusions de cette étude ont mis en exergue 4 enjeux autour de la rémunération :

- Un enjeu d'information et de lien à la personne : développer l'information directe de la Région vers les personnes sur la possibilité de rémunération ainsi que le montant de l'aide et renforcer le rôle du conseiller en évolution professionnelle sur ces aspects,
- Un enjeu de mobilité : rendre lisible les aides à la mobilité existantes pour les stagiaires et optimiser leur complémentarité,
- Un enjeu de qualité : diminuer les délais de versement de la première rémunération à l'entrée en formation et renforcer la coordination Région/Pôle emploi,
- Un enjeu de solidarité : faciliter l'accès aux aides en prenant en compte la situation personnelle et financière du stagiaire.

Ces travaux ont conforté le choix de mettre en place une **aide au projet de formation** de la personne avec pour objectifs :

- Une meilleure prise en compte de la situation personnelle et familiale du stagiaire, de son projet de formation et des coûts induits de son projet (transport, hébergement, ...) tout en garantissant la réactivité de l'aide et sa lisibilité,
- Une réponse à des situations pédagogiques non prises en compte jusqu'alors : temps de travail personnel, démarches hors centre de formation, formation à distance ...
- La mise en place de règles d'attribution et de gestion simples pour être lisibles et permettre un traitement plus rapide.

La nouvelle aide au projet de formation pourra, le cas échéant, être cumulative aux aides déjà délivrées par certains organismes : allocation adulte handicapé, rSa... La Région proposera au cours de l'année 2019 un premier bilan pour mesurer l'impact de la nouvelle aide et ainsi identifier les leviers ou les dysfonctionnements constatés sur le parcours des personnes. Une expérimentation pourrait être par exemple menée autour de la complémentarité entre l'allocation prévue dans le cadre de la Garantie jeunes et l'aide financière.

## Faciliter la mobilité des personnes s'engageant dans un parcours de formation

Il ne suffit pas de proposer un parcours de formation, fût-il sur mesure, aux personnes ciblées par le Pacte si un diagnostic sur leur réelle mobilité n'est pas appréhendé le plus en amont possible. Plusieurs initiatives facilitent aujourd'hui le déplacement et la faculté à se déplacer : développement de fonctions de conseil à la mobilité (depuis des plateformes dédiées), des formations au code de la route intégrées dans certains parcours de formation, organisation de co-voiturage solidaire par les organismes de formation, accompagnement à l'apprentissage de la conduite automobile, prêt de véhicules ou de 2 roues... Mais force est de constater que de fortes inégalités, notamment territoriales, subsistent qu'il convient d'essayer de lever pour un engagement des personnes dans le suivi d'un parcours de formation.

Le Pacte régional propose d'intégrer un accompagnement à la mobilité pour l'ensemble des publics cibles.

Cet accompagnement pourra se traduire sous différentes modalités et fera l'objet, le cas échéant, d'un appel à projet dédié ou de soutiens financiers spécifiques.

### **3.3.3. Objectif n°3 : Apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte**

Le Pacte régional propose une transformation de l'offre de formation qualifiante actuelle en prenant mieux en compte l'évolution des besoins en compétences de l'économie régionale mais en s'attachant également à une meilleure adaptation aux besoins des publics.

Un nouveau marché public sera initié par la Région Bretagne traduisant cette volonté de transformation dans les contenus, les modalités pédagogiques, l'implication des partenaires (branches professionnelles, OPCO, Pôle emploi...).

A l'instar de la nouvelle gamme PREPA, cette offre de formation devra prévoir une forte capacité à s'adapter aux écosystèmes sectoriels et territoriaux. Les travaux de recueil et de productions d'informations contextualisées (décrits plus haut) alimenteront la démarche d'évolution de cette offre de formation.

Une attention particulière sera apportée à la formalisation de réponses réactives aux besoins en compétence de court terme en proposant des réponses à la carte et organisées avec l'ensemble des financeurs.

<p><b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformer l'offre de formation qualifiante en réponse aux nouveaux besoins en compétences</li> <li>• Intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises et des besoins des publics</li> <li>• Expérimenter de nouvelles modalités pédagogiques</li> </ul>
<p><b>Les principales démarches à entreprendre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement d'un nouveau marché pour le développement de la formation qualifiante : création d'une nouvelle gamme « QUALIF Emploi » construite sur l'acquisition individualisée de compétences</li> <li>• Soutien aux projets régionaux et territoriaux en réponse aux besoins en recrutement des entreprises</li> <li>• Expérimentation de nouveaux parcours modularisés accentuant l'employabilité des personnes</li> <li>• Constitution de « task force » opérationnelles entre les financeurs de la formation en réponse aux recrutements massifs</li> </ul>

<p><b>Le cap de transformation attendu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une offre de formation qualifiante au regard des besoins des secteurs stratégiques favorisant des réponses « compétences »</li> <li>• Une réponse accrue et structurée en matière de besoin en recrutement</li> <li>• Une modularisation accrue des parcours favorisant l'acquisition progressive des compétences</li> <li>• Une diversification accrue des modalités de formation</li> </ul>
<p><b>L'éligibilité aux axes du cadre d'élaboration du Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Axe 1</b> : soutien au nouveaux achats de formation et à l'aide financière au projet de formation, soutien aux projets de formation en lien avec les besoins en recrutements réactifs des entreprises</li> <li>• <b>Axe transversal</b> : soutien à l'ingénierie en matière d'innovation pédagogique</li> </ul>

## Transformer l'offre de formation qualifiante en réponse aux besoins en compétences

La Région Bretagne développera à compter de l'été 2019 une nouvelle offre de formation certifiante en réponse aux besoins en compétences des secteurs d'activité bretons et aux besoins de qualification des personnes. Cette nouvelle offre, baptisée QUALIF EMPLOI, sera évolutive tout au long des quatre années de mise en œuvre du Pacte régional.

Conformément aux liens conventionnels avec Pôle emploi en Bretagne, la Région intensifiera le développement des formations certifiantes. Pôle emploi, dans le cadre de son nouvel accord cadre portant sur le déploiement d'actions de formation conventionnées (AFC), accentuera le développement des formations professionnalisantes en lien direct avec les besoins du marché du travail. Cette clarification amène à une meilleure lisibilité de l'offre disponible pour les publics mais également pour les structures d'accueil et d'accompagnement des publics.

QUALIF Emploi sera complétée par une aide individuelle à la formation certifiante et un soutien aux projets territoriaux en réponse aux besoins urgents en recrutement des entreprises.

La construction et le suivi de cette offre associeront également les partenaires sociaux (branches professionnelles, OPCA/OPCO) ainsi que Pôle emploi.

Le nouveau cahier des charges des formations collectives de QUALIF EMPLOI introduira des dispositions nouvelles pour répondre aux enjeux d'adaptabilité, particulièrement :

### **Pour des parcours personnalisés d'acquisition de compétences :**

- Les conditions d'entrées seront assouplies pour un accès à tous les publics (dont les jeunes non-inscrits à Pôle emploi) et un objectif de publics prioritaires sera défini pour favoriser les plus fragiles
- Les formations seront modularisées, organisées en blocs de compétences afin de favoriser l'individualisation réelle des parcours de formation et notamment leur rythme
- Des sessions de formation spécifiques pourront être proposées pour innover, adapter ou décloisonner les parcours des personnes : parcours préparatoires renforcés pour les moins qualifiés, parcours avec des contenus adaptés aux besoins en recrutement des

entreprises et des territoires, parcours mixant formation continue et contrat en alternance...

Les organismes de formation qui seront retenus dans le cadre du nouvel appel d'offre, seront sélectionnés sur leur capacité d'adaptation, d'innovation et sur la qualité de « l'ancrage » sectoriel et/ou territorial de leur offre. A ce titre, certaines formations proposées dans le cadre de « plateformes » constitueront des lieux d'expertise pouvant contribuer à identifier les besoins en formation et à répondre de manière ajustée et réactive.

**Pour une offre ouverte et évolutive qui s'adapte au fil des quatre années :**

- Des cahiers des charges ouverts et fonctionnels laissant la place à l'innovation pédagogique et à des propositions variées et adaptées aux spécificités de chaque formation.
- Les modalités d'achat retenues pour cette offre de formation, permettront des adaptations en volume (achat à l'unité d'heure et par bon de commande, mise en œuvre de marchés de prestations similaires) mais également en contenu (avenant, clause de réexamen)

**Pour une transformation de la pédagogie :**

- La diversification des méthodes pédagogiques (*mix-Learning* ou formations multimodales) sera fortement encouragée et pourra se développer progressivement, particulièrement dans le cadre de la digitalisation qui apporte des outils et pratiques pédagogiques innovantes (classe virtuelle, simulateur pédagogique, scénarisation des apprentissages ...)
- Un appel d'offre pour des formations certifiantes « 100% à distance » sera également proposé fin 2018 pour accompagner les organismes de formation qui innovent dans ce domaine avec des formations individualisées et facilement accessibles, y compris pour des personnes peu qualifiées.

**Pour des parcours qualifiants complétés par des modules additionnels :**

Le document d'orientation des formations, outil programmatique prévu dans le cadre du CPRDFOP, précise pour plus de 20 secteurs d'activités, des éléments de prospective et notamment les besoins en compétences complémentaires exprimés par les branches professionnelles. Ces informations guident la Région Bretagne dans la construction d'une offre de formation la plus adaptée aux besoins en compétences.

Au regard de ce qu'elle a pu d'ores et déjà expérimenter dans plusieurs secteurs d'activité et selon des modalités diversifiées, la Région Bretagne propose de développer des parcours qualifiants complétés par des modules additionnels dans plusieurs domaines.

D'autres secteurs feront l'objet d'expérimentations du même titre au regard des remontées d'information par les partenaires en charge de l'observation des emplois, des métiers et des compétences (branches professionnelles, OPCO, observatoires sectoriels). Une dynamique de travail collaborative sera organisée en ce sens.

Les propositions à compléter et à formaliser en 2019 :

- Secteur de l'agriculture : intensification pour les formations de niveau 4 en maraîchage de modules complémentaires en agriculture biologique, intensification de compléments de formations en conduite d'engins agricoles pour les formations de niveau 4 en élevage. Des compléments de formation également attendus en logistique, en transformation, en commercialisation.
- Secteur de la construction : intensification des modules de sensibilisation au BIM (Building Information Modeling) adapté à l'exercice du métier pour les formations de niveau 5 du secteur.
- Secteur de l'aide à la personne : intégration du CCS "Accompagner les personnes en situation de handicap vivant à domicile" dans les formations de niveau 5 d'aide à domicile.
- Secteur de la métallurgie : nécessité de développer des « pluri compétences » en particulier dans le domaine de la construction navale. Dans le cadre des énergies marines renouvelables, des besoins de « maritimiser » les formations en maintenance.
- Secteur de l'agroalimentaire : des besoins de complément de formation dans le domaine de la sécurité notamment alimentaire
- Secteur des métiers de bouche : un renforcement des formations à prévoir en merchandising et en diversification des produits.
- Secteur du numérique : Intégration de contenus adaptés au(x) métier(s) visé(s) sur la sécurité informatique et d'une sensibilisation sur l'éco conception des logiciels et services numériques pour l'ensemble des formations du secteur numérique.
- Secteur de la fibre optique : organisation d'une formation de niveau 4 mixant installation et maintenance, au plus proche des besoins des entreprises.
- Secteur de la logistique : intensification de modules consacrés à la digitalisation aux formations de niveau 5 et 4 du secteur.
- Secteur tertiaire : accentuation de modules consacrés à la digitalisation dans les formations d'assistant.e administratif.ve de niveau 4.

Une expérimentation pourra être menée en lien avec Pôle emploi pour une meilleure complémentarité entre l'offre certifiante QUALIF Emploi et les AFC dans une logique de formation socle (QUALIF Emploi) et module socle (AFC) en prenant le soin de sécuriser le parcours de la personne.

QUALIF Emploi sera complété par une aide individuelle à la formation certifiante (notamment pour les formations de niche) et par un soutien aux projets territoriaux de formation pour des recrutements d'entreprises. Ainsi, tout besoin en qualification doit pouvoir se concrétiser par une formation adaptée, quel que soit son mode de financement.

A l'instar de la nouvelle marque « PREPA » sur le segment de l'amont de la qualification, QUALIF Emploi incarnera une marque structurante pour le développement des formations certifiantes en Bretagne.

## Intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises et des besoins des publics

### Au niveau régional :

En complément de la démarche de recueil des besoins en compétences spécifiés dans la partie « diagnostic » du document, le Pacte prévoit de s'appuyer sur des « task force » opérationnelles réunissant principalement les financeurs de la formation (Région, Pôle emploi, partenaires sociaux...) pour objectiver la remontée des besoins en compétences, imaginer les réponses formation adaptées, analyser les dispositifs pertinents, développer les actions de formation, suivre leur réalisation et dresser les bilans et les évaluations.

Cette méthodologie a pu être testée dans le cadre du déploiement de la fibre optique en Bretagne où l'articulation entre acteurs s'est organisée en réponse aux nouveaux besoins en compétences exprimés par les entreprises. Elle pourra être impulsée au niveau régional puis déclinée localement. De nouveaux secteurs feront l'objet prochainement de cette dynamique : numérique, aide à domicile, tourisme...

### Au niveau territorial :

Les membres des CTEF s'impliquent actuellement à favoriser les recrutements des entreprises en proposant le montage d'actions territoriales de formation à l'attention de personnes en recherche d'emploi et correspondant aux besoins en compétences des entreprises. Le niveau territorial permet en effet une réactivité partenariale entre la détection des besoins, leur analyse et la réponse à apporter. Une meilleure lisibilité de cette offre de service est à développer auprès des entreprises (CF objectif n°4 sur l'implication des entreprises).

Une analyse des **métiers « en tension »**, autrement indiqués « métiers en difficultés structurelles de recrutement, a été initiée en Bretagne. Outre la démarche proposée au niveau régional, des expérimentations territoriales seront menées afin d'approfondir la détermination des leviers à actionner.

### **Le renforcement du partenariat stratégique entre la Région Bretagne et Pôle emploi au service du Pacte régional :**

Dans le cadre de leur lien conventionnel, la Région Bretagne et Pôle emploi se concertent pour l'organisation des achats de formation à l'attention des personnes en recherche d'emploi dans une logique de spécialisation : formations de remobilisation des personnes et formations certifiantes organisées par la Région Bretagne et formations professionnalisantes et d'adaptation au marché du travail par Pôle emploi.

Des cellules d'ingénierie, aux niveaux régional et territorial, entre les services de la Région et de Pôle emploi, se réunissent régulièrement afin d'identifier les besoins en formation des territoires et les dispositifs les plus adaptés en réponse à ces besoins.

Le Pacte régional prévoit le renforcement du partenariat entre les deux financeurs afin notamment :

- D'organiser la mobilisation et l'accompagnement des personnes ciblées au regard de l'offre de formation mise à disposition
- De développer une offre de services personnalisée aux entreprises alliant le diagnostic des besoins en compétences de l'entreprise, l'organisation du back office entre les différents financeurs, la proposition d'une réponse intégrée

- D'organiser des parcours modularisés en fonction des besoins en compétences repérés au niveau local : les réponses apportées permettront par exemple une meilleure complémentarité entre QUALIF Emploi et les Actions de formation conventionnées ou les prestations proposées par Pôle emploi (ex : « soft skill »)

- D'accompagner les organismes de formation dans l'évolution des pratiques pédagogiques au regard du contexte proposé par le Pacte (digitalisation, innovation, coopération...)

Des financements prévus dans le cadre du Pacte régional pourront être mobilisés pour permettre à Pôle emploi de renforcer certains de ses dispositifs de formation.

### **Expérimenter des méthodes pédagogiques adaptées à une offre de proximité**

Les problèmes de mobilité géographique expliquent en partie le fait que certains publics n'envisagent pas la formation comme une étape possible dans leur parcours d'insertion professionnelle. A l'éloignement des centres de formation peut s'ajouter également un manque d'appétence à s'engager dans un parcours de formation souvent long et complexe.

Pour répondre à ce double constat, l'organisation de formation en proximité peut apporter une réponse pour accrocher ces publics, engager un début de parcours.

L'offre doit alors s'adapter aux spécificités territoriales : présence ou non de plateaux techniques, implantation ou non d'opérateurs de formation même de façon ponctuelle, existence du tissu économique locale. Il s'agira alors d'adapter les contenus de la formation, d'imaginer des progressions pédagogiques, de consolider des interventions complémentaires d'opérateurs, éventuellement dans un cadre financier novateur.

Ces offres « sur mesure » seront recherchées particulièrement pour capter ces publics en milieu rural mais également dans des quartiers prioritaires.

Des actions développées sur certains territoires ont déjà permis d'initier ce type d'offre sur mesure, notamment dans le cadre des Actions Territoriales Expérimentales, et en particulier dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique. Elles pourront servir de référence mais en étant amplifiées dans leur caractère innovant associant partenaires locaux et entreprises.

### **3.3.4. Objectif n°4 : Confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leurs besoins en compétences**

Pour développer des formations qui soient en lien avec les évolutions des secteurs économiques, la place de l'entreprise est à renforcer dans la construction et la mise en œuvre de parcours de formation. Si l'offre de formation est construite sur la base de besoins en emploi identifiés, aujourd'hui l'entreprise ne peut plus être l'opérateur final mais elle doit également être partie prenante tout au long du processus formation.

Des actions locales impliquant fortement des représentants de secteurs d'activité et des entreprises ont démontré l'importance de les associer en amont pour mobiliser les publics, pendant le parcours pour participer à l'acquisition de compétences et à l'issue pour assurer des recrutements. C'est leur participation à l'ensemble de ces étapes qui donnent également du

sens à la formation pour des publics « sceptiques » ou en manque d'appétence pour s'engager dans un parcours.

Cet aspect est très fortement ressorti lors du projet Transfoparcours, incubé au sein du laboratoire régional d'innovation publique, et qui visait à travailler à la simplification du parcours de formation des personnes en recherche d'emploi. Lors d'immersions auprès d'usagers, une des premières thématiques à avoir été mise en avant est la place de l'entreprise comme élément déclencheur pour suivre une formation. Elle est pour eux un gage de légitimité quant à l'utilité de la formation.

<b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'émergence d'une entreprise « apprenante »</li> <li>• Intensifier l'implication de l'entreprise tout au long des processus de formation</li> <li>• Organiser une offre de service personnalisée aux entreprises pour faciliter les recrutements de personnes qualifiées</li> </ul>
<b>Les principales démarches à entreprendre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien expérimental aux projets de formation en situation de travail (Projets AFEST portée par un secteur ou un territoire)</li> <li>• Prototypage d'une offre « personnalisée » aux entreprises</li> <li>• Soutien aux initiatives des réseaux d'entreprises favorisant l'implication des entreprises dans le processus de formation des publics cibles</li> </ul>
<b>Le cap de transformation attendu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De nouvelles formes de partenariats avec les entreprises favorisant le développement de la formation</li> <li>• Une lisibilité accrue des modalités de formation vis-à-vis des entreprises</li> </ul>
<b>L'éligibilité aux axes du cadre d'élaboration du Pacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Axe 1</b> : soutien aux expérimentations de formation en situation de travail</li> <li>• <b>Axe 2</b> : soutien aux actions en amont de la qualification</li> <li>• <b>AXE transversal</b> : soutien aux actions d'ingénierie initiées notamment par les représentants des entreprises</li> </ul>

### **Favoriser l'émergence d'une entreprise « apprenante »**

Il s'agit de pouvoir expérimenter des actions où l'entreprise est intégrée au parcours d'acquisition des compétences et participe à leur validation. Parmi ces actions, certaines ont fait l'objet d'expérimentations au niveau national ou ont pu être testées dans certains secteurs d'activité (Action de Formation En Situation de Travail, Job rotation, Alternance inversée...). Elles seront encouragées aux niveaux régional et territorial.

Des initiatives locales ont pu se développer ponctuellement pour répondre par exemple aux difficultés de recrutement d'un secteur d'activité. Il convient de renforcer et de systématiser l'entreprise comme un acteur en tant que tel de la formation professionnelle.

### **Intensifier l'implication des entreprises dans le processus formation**

Dans le processus formation, l'entreprise peut avoir un rôle diversifié et très complémentaire aux actions de formation elles-mêmes.

### En amont des formations :

- Présenter leurs métiers : visite d'entreprises, d'ateliers
- Aller vers les publics : participation à des cafés rencontres, à des informations collectives pour des formations ayant du mal à recruter, accueillir des PMSMP, des stages...

### Pendant les formations :

- Accueil de formations en entreprise
- Création de partenariats avec des organismes de formation pour des mises en situation professionnelle sur des missions identifiées

### A l'issue des formations :

- Recrutement de publics plus « fragiles » grâce à un tutorat renforcé

Le Pacte régional prévoit également un soutien et une valorisation des entreprises apprenantes ou de réseau d'entreprises apprenantes favorisant la formation des personnes fragiles : actions proposées par les réseaux de l'insertion par l'activité économique (IAE), par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, par les associations ou clubs d'entreprises promouvant la responsabilité sociale de l'entreprises...

## **Organiser une offre de service personnalisée aux entreprises : un contact, une écoute, une proposition**

Plusieurs dispositifs de formation prévoient actuellement un soutien aux problématiques de recrutement des entreprises : aides individuelles (POE individuelles, AFPR), collectives (POEC, Programme Bretagne Formation, ATE, contrat en alternance...). Lors des précédents plans de mobilisation pour l'emploi menés en 2016 et 2017 en Bretagne, puis dans le cadre de la convention d'amorçage du PIC en 2018, les financeurs de ces dispositifs ont systématisé une ingénierie collective à la fois financière et sur la pertinence des dispositifs. Pour autant, cette ingénierie peut paraître complexe, voire illisible, pour les entreprises mais également pour les personnes s'engageant sur les parcours de formation proposés.

Le Pacte régional propose de mener une réflexion pour développer une offre de service « personnalisée » en direction des entreprises exprimant des difficultés de recrutement. L'étude portera sur une meilleure lisibilité, en direction des entreprises, des dispositifs favorisant le recrutement de personnes qualifiées, la recherche d'une mutualisation des dispositifs voire d'une mutualisation financière.

La prochaine convention d'application entre la Région Bretagne et Pôle emploi sur le champ du développement économique favorisera ainsi la mutualisation de l'ingénierie de services aux entreprises. En fonction des évolutions législatives récentes nécessitant certaines clarifications, des conventionnements financiers pourront également être initiés entre la Région Bretagne, Pôle emploi et les OPCO.

Cette offre clarifiée permettra aux différents acteurs du développement économique, au premier rang desquels les EPCI, de communiquer plus efficacement auprès des entreprises. Le développement du service public d'accompagnement des entreprises (SPAÉ), souhaité par la Région Bretagne, sera un vecteur important de cette offre de services en faveur de l'emploi ainsi que les CTEF au niveau territorial.

### 3.3.5. Objectif n°5 : Impliquer les territoires

Les « territoires » seront un acteur essentiel de la mise en œuvre des objectifs du Pacte régional. Ils participent aujourd’hui à une animation de proximité des acteurs impliqués dans les domaines du développement économique, de l’emploi et de la formation professionnelle. En 2016, l’Etat et la Région ont proposé une dynamique territoriale emploi formation autour de la mise en place des Commissions territoriales emploi formation (CTEF). Un premier bilan des actions entreprises par les CTEF amène à clarifier les objectifs attendus, à confier des moyens d’actions plus lisibles, à accompagner l’animation des travaux engagés ou à engager.

Le Pacte régional propose d’intensifier et de transformer les dynamiques actuelles portées par les CTEF en ciblant davantage leurs plans d’actions en faveur d’une gestion territorialisée des emplois et des compétences animée en mode projet.

L’Etat et la Région s’engagent à accompagner cette nouvelle dynamique territoriale d’un point de vue méthodologique et financier.

<p><b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensifier et transformer les dynamiques territoriales emploi formation</li> <li>• Intensifier le développement de la formation en proximité des publics</li> <li>• Organiser la valorisation des bonnes pratiques territoriales</li> </ul>
<p><b>Les modalités de mise en œuvre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une clarification des objectifs confiés aux CTEF, un accompagnement de l’animation, des moyens d’actions plus lisibles. Un plan régional sera établi pour une diffusion auprès des CTEF.</li> <li>• Une dynamique de projets de GTEC à formaliser dans un cadre défini (appel à projets, clarification des financements)</li> <li>• Réflexion sur les modalités d’accompagnement, notamment financiers, des territoires souhaitant développer des espaces « formation »</li> <li>• Organisation de la journée d’échanges des bonnes pratiques</li> </ul>
<p><b>Le cap de transformation attendu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des territoires constitués en mode projet</li> <li>• Le développement d’une « nouvelle » offre de formation de proximité</li> <li>• Une valorisation et une diffusion plus réactive des différentes initiatives territoriales</li> </ul>
<p><b>L’éligibilité aux axes du cadre d’élaboration du Pacte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AXE transversal</li> </ul>

## **Intensifier et transformer les dynamiques territoriales emploi formation :**

### Une animation des CTEF à renouveler :

Les 14 CTEF mises en place depuis plus de deux ans en Bretagne ont permis le partage d'enjeux de développement économique, de l'emploi, et de la formation à l'échelle des Pays ou de regroupements de Pays. Elles ont favorisé une interconnaissance des acteurs et des actions entreprises. Enfin, elles ont pu impulser des dynamiques de projets locaux.

Le Pacte propose de s'appuyer sur ces instances territoriales non seulement pour diffuser les objectifs poursuivis mais surtout pour se saisir des actions à entreprendre tant au niveau :

- de la mobilisation et de l'accompagnement des publics cibles,
- de l'accompagnement des problématiques de recrutement des entreprises,
- du montage d'actions innovantes et en lien avec les spécificités des territoires.

Cela suppose d'organiser les travaux des CTEF de manière efficiente en proposant une animation adaptée selon les réalités de chaque territoire. Au regard des attendus du Pacte et de la place dévolue aux « territoires », l'Etat et la Région proposeront un accompagnement méthodologique aux CTEF.

### Des moyens d'actions propres aux territoires :

Les actions de gestion territorialisée des emplois et des compétences (GTEC) recouvrent plusieurs réalités en matière d'ingénierie et d'animation :

- Organisation d'actions ou d'évènements favorisant la mobilisation des personnes en recherche d'emploi en lien avec les besoins en compétences identifiés sur le territoire
- Organisation d'enquêtes territoriales notamment auprès des employeurs pour mieux repérer les besoins en compétences
- Animation des partenariats locaux (membres du SPE, du SPRO-EP, collectivités locales, représentants des entreprises, organismes de formation, partenaires sociaux...) en relation avec les plans d'actions décidés par les acteurs
- Montage d'actions de formation spécifiques à l'attention des personnes en recherche d'emploi et en réponse aux besoins en compétences
- Accompagnement de projets innovants dans les domaines de l'emploi, de la formation, du développement économique...

Aussi, le Pacte propose, dans un cadre à formaliser, de renforcer les moyens dédiés à la mise en œuvre d'actions de GTEC :

- Doter les territoires de données objectives sur les champs économiques, de l'emploi, de la formation... Une réflexion sera menée en lien avec le GREF Bretagne, l'INSEE et l'observatoire des territoires de la Région Bretagne
- Doter les CTEF d'ingénieries en complément de l'animation des services de l'Etat, de la Région ou des partenaires : financement de prestations d'appui conseil à imaginer au niveau régional pour des interventions ponctuelles auprès des CTEF
- Doter les CTEF de moyens d'intervention dans un cadre défini au niveau régional :
  - Soutien aux actions ou évènements locaux pour la mobilisation des publics, des entreprises, des partenaires
  - Soutien aux études actions souhaitées par les acteurs
  - Soutien aux actions de formation relatives au besoin en recrutement des employeurs

## **Intensifier le développement de formations en proximité des publics**

Pour certains organismes de formation, l'organisation de formation en proximité se heurte parfois aux manques de moyens d'accueil des formations de façon ponctuelle. Ainsi, le manque de locaux adaptés freine souvent des organismes de formation à proposer des modules dans certains territoires.

Pour accompagner les organismes de formation à développer leur offre en proximité, il s'agit de travailler à une identification de lieux potentiels pouvant être mis à disposition de façon pérenne ou ponctuelle, des lieux attractifs pour les publics et déconnectés de toute identification « scolaire ».

Ces besoins de locaux peuvent être particulièrement prégnants pour des formations telles que les formations aux savoirs de base, des prestations d'accompagnement des formations mutualisées entre SIAE...

## **Organiser l'échange des bonnes pratiques autour d'une Journée régionale des initiatives territoriales**

En 2017, la Région Bretagne et la DIRECCTE Bretagne ont organisé la première Journée des Initiatives Territoriales inspirée de la « JITE » nationale créée par la DGEFP en 2014. Cet événement répond à plusieurs objectifs :

- Favoriser la capitalisation des expériences,
- Donner à voir le caractère innovant des projets,
- Repérer les bonnes pratiques et les conditions de leur essaimage,
- Promouvoir les coopérations entre acteurs.

Cet événement sera reconduit en 2019 autour des enjeux de l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi. Les projets qui seront présentés permettront d'aborder des thématiques telles que l'accompagnement des publics, des entreprises, la continuité des parcours, l'évolution des métiers et des emplois, l'innovation pédagogique et la prise en compte de thématiques transversales comme l'égalité professionnelle, la diversité ... Une attention particulière sera accordée aux démarches expérimentales porteuses d'innovation.

L'objectif est d'installer cette journée comme un temps fort régional visant à favoriser le partage d'expériences sur la mise en place d'actions partenariales innovantes.

### **3.3.6. Objectif n°6 : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée.**

Pour mener à bien le cap transformant proposé par le Pacte régional, il convient de créer ou de renouveler des espaces de coopération entre les acteurs de la formation et de l'emploi en Bretagne. Ces espaces, matérialisés ou non, reposeront sur des démarches ouvertes et collaboratives tournées résolument vers l'innovation des pratiques.

<b>Les intentions poursuivies par le Pacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter des nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi</li> <li>• Intensifier l'implication des usagers</li> </ul>
<b>Les principales démarches à entreprendre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration partenariale puis lancement d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour le prototypage d'un « laboratoire de la formation » associant notamment les organismes de formation</li> <li>• Création et animation d'un réseau des usagers</li> </ul>
<b>Le cap de transformation attendu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer d'un espace reconnu favorisant les nouvelles pratiques de formation en Bretagne</li> <li>• Une diversification accrue des contacts avec les usagers de la formation</li> </ul>
<b>L'éligibilité aux axes du cadre d'élaboration du Pacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AXE transversal</li> </ul>

## **Expérimenter de nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi**

Accompagner les partenaires de la formation à innover et à faire évoluer leurs pratiques : faire de la Bretagne un « territoire apprenant ».

Dans un contexte de fortes évolutions tant pédagogiques que technologiques, il s'agit d'accompagner les acteurs de la formation en Bretagne dans leur adaptation à ces nouveaux enjeux :

- Pour offrir aux bretons un outil de formation performant,
- Pour faire face à une concurrence désormais nationale et internationale.

La montée en compétence passe par la mobilisation des ressources et des compétences régionales existantes, l'échanges entre pairs et la mise en réseaux.

Il s'agit de proposer à l'ensemble des acteurs de la formation de les accompagner dans l'évolution de leurs pratiques. Ce « laboratoire de la formation » aura ainsi pour vocation à :

- Favoriser les échanges entre partenaires et la diffusion des bonnes pratiques
- Diffuser de la connaissance sur les évolutions pédagogiques, technologiques... En particulier, sur des modalités type atelier de co-construction permettant aux stagiaires de développer des compétences et capacités recherchées par les entreprises
- Favoriser les expérimentations
- Favoriser l'appropriation de méthodes innovantes comme l'association des usagers

## **Intensifier l'implication des usagers : organiser des parcours de formation non seulement pour les publics mais AVEC les publics**

Le projet Transfoparcours - incubé au sein du Ti Lab, laboratoire régional d'innovation publique - a eu pour objectif de travailler à la simplification du parcours de formation des personnes en recherche d'emploi en plaçant l'usager au cœur de la démarche. Il a démontré l'importance de leurs contributions sur leurs attentes ou leurs représentations du parcours de formation.

Les publics cibles du Pacte régional, les « invisibles », sont souvent des publics méconnus des institutions mais aussi méconnus vis-à-vis de leurs besoins, de leurs attentes. Globalement, on peut les caractériser en fonction de différents critères liés à leur âge, leur niveau de qualification, leur situation géographique, leurs difficultés économiques ou sociales ... En revanche, il est plus compliqué aujourd'hui d'identifier clairement leurs attentes et leurs besoins en termes de formation et plus largement d'insertion professionnelle.

Au-delà d'enquêtes, souvent ponctuelles et partielles, il est important de pouvoir recueillir en continu l'expression des usagers pour assurer une réponse formation adaptée et évolutive.

Par ailleurs, il apparaît clairement que l'information diffusée via des pairs est un des canaux aujourd'hui privilégiés par nombre de publics et peut être déterminante sur le choix de s'engager dans une formation.

Il s'agit de favoriser la création d'un réseau d'usagers qui serait associé sur :

- la mise en place ou le suivi d'expérimentations
- le suivi et le bilan des actions de formation
- la connaissance des moyens d'information appropriés
- la mise en place d'outils d'information / de communication
- l'apport de témoignages auprès des pairs

Ce réseau serait composé a minima de représentants de stagiaires issus des sessions de formation. Selon les sujets, d'autres représentants pourraient être associés : formateurs, conseillers emploi formation, travailleurs sociaux, représentants d'associations du secteur social...

Les organismes de formation détenteurs d'un marché de formation collectif doivent organiser, pour chaque session, la désignation d'un représentant de groupe. Il s'agirait d'élargir son rôle vers une « mission d'ambassadeur » de la formation.

## **4. LE SUIVI, L'ÉVALUATION, LE PILOTAGE ET LA GOUVERNANCE**

### **4.1. Le suivi et l'évaluation du Pacte régional**

#### **4.1.1. Le suivi**

##### **4.1.1.1. Le choix des indicateurs de suivi :**

L'Etat et la Région Bretagne conviennent de poser un cadre de suivi permettant de mesurer les impacts relatifs à la mise en œuvre du Pacte régional. L'établissement du diagnostic régional a

permis de mettre en exergue les principales problématiques devant faire l'objet d'une observation stratégique. Une première traduction de ces problématiques en indicateurs de suivi est proposée ci-dessous. Un groupe de travail sera constitué début 2019, associant l'Etat, la Région et le GREF Bretagne pour consolider le tableau de suivi de ces indicateurs.

**Synthèse des principaux indicateurs à observer tout au long de la mise en œuvre du Pacte régional en Bretagne : tous les indicateurs seront générés et si possible territorialisés (dont un zoom sur les quartiers prioritaires de la ville – QPV- et les zones de revitalisation rurale – ZRR).**

Suivi des publics cibles :

Les actifs en emploi de niveau 5 et de niveau 4  
La demande d'emploi de niveau 5 et infra et de niveau 4  
Les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification (niveau 5 et infra)  
Les BOETH dans la demande d'emploi de niveau 5 et infra et de niveau 4  
La DELD de plus de 2 ans, niveau 5 et infra et de niveau 4  
Les bénéficiaires du rSa, niveau 5 et infra et de niveau 4  
Les familles monoparentales dans la demande d'emploi et leur niveau de qualification

Suivi des parcours de formation :

Part des entrées en formation de l'ensemble de ces publics (formations qualifiantes et parcours d'accès à la formation)  
Observations de parcours des publics : analyse des taux de rupture entre l'amont de la qualification et la formation qualifiante, caractérisation des formations poursuivies, accès à l'emploi...

Indicateurs de la transformation (à consolider par l'Etat et la Région) :

L'observation des besoins en compétence  
L'observation des parcours des publics cibles  
La sécurisation des parcours d'accès à la formation qualifiante  
Les innovations pédagogiques mises en œuvre  
Les nouvelles modalités d'achat  
L'implication des entreprises  
L'implication des territoires

#### 4.1.1.2. Les systèmes d'information

Conformément aux attendus formulées dans le cadre de réponse du Pacte régional, la Région Bretagne a entrepris un certain nombre d'actions facilitant la fluidité des parcours autour d'un chantier majeur et structurant de son système d'information de la formation professionnelle.

La Région Bretagne souhaite ainsi suivre plus précisément les parcours de formation des demandeurs d'emploi engagés sur un dispositif de la collectivité afin d'assurer un pilotage et une évaluation plus performants de son action. Elle souhaite également renforcer les coopérations et les partenariats avec les autres financeurs dans le pilotage et le suivi des parcours.

Parallèlement, les orientations stratégiques de la collectivité, en particulier celles liées à la place de l'utilisateur ou à la transformation numérique doivent également être prise en compte. Il s'agira de simplifier les démarches d'entrée en formation tant pour les personnes en recherche d'emploi que pour les acteurs les accompagnant (organismes de formation, conseillers en évolution professionnelle...) en mettant en œuvre le principe du « dites-le nous une fois ».

Pour répondre à ces enjeux, la Région a initié en 2017 une refonte de son système d'information consacré à la formation professionnelle. Cette refonte s'appuie sur 3 grands principes :

- Mettre en œuvre le « dites-le nous une fois »
- Renforcer la dématérialisation des démarches d'entrées en formation
- Rendre le nouveau système d'information interopérable avec les systèmes d'information des autres partenaires (Pôle emploi, GREF Bretagne, AGORA).

En juin 2017, en lien avec Pôle Emploi, la Région Bretagne a lancé un projet d'échange de données sur le demandeur d'emploi et son parcours. L'objectif est d'alimenter le système d'information de la Région à partir des données provenant du système d'information de Pôle Emploi. Cet échange de données sera opérationnel début 2019. La Région Bretagne devrait être accrochée à la plateforme AGORA à partir du second semestre 2019.

Ces évolutions permettront également le déploiement de OUIFORM en Bretagne, solution de dématérialisation des orientations en formation des personnes en recherche d'emploi.

### **4.1.2 L'évaluation**

Les modalités d'évaluation du Pacte régional feront l'objet d'un chantier spécifique à impulser rapidement. L'Etat et la Région proposeront une feuille de route précise au regard des objectifs fixés par le Pacte et en lien avec les indicateurs de suivi et de transformation.

#### 4.1.2.1 Actions à valoriser pour un accompagnement spécifique

Un comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences a été installé au niveau national dont l'objectif est d'accompagner l'évaluation d'expérimentations développées dans le cadre des Pactes régionaux.

En Bretagne, et dans un premier temps, la Région et l'Etat proposent de retenir **la nouvelle prestation de formation « PREPA Projet »** comme action pouvant faire l'objet d'un accompagnement évaluatif par une équipe de consultants dédiée.

En effet, cette mesure devra fortement évoluer par rapport aux actions précédemment mises en œuvre par la Région, à savoir les plateformes d'orientation professionnelle : une

préparation de projets professionnels beaucoup plus modularisée, s'adaptant davantage aux besoins des publics, aux réalités socio-économiques des territoires, favorisant une implication plus forte des partenaires dans les territoires qui pourront faire évoluer les contenus de formation.

Un autre projet beaucoup plus expérimental sera susceptible d'être proposé au cours de l'année 2019. Il s'agit de consolider une **mesure globale d'accompagnement** des personnes cibles intégrant l'ensemble des aspects à sécuriser pour la personne (coût de la formation, aide financière, aide à la mobilité, à la restauration, un accompagnement tout au long de son parcours, un accompagnement social pour les plus fragiles...). Cette mesure émerge des travaux de la journée collaborative du 1<sup>er</sup> octobre sous le nom : « CDD FORMATION ». Avant d'être proposée aux équipes d'évaluateurs.trices, la Région et l'Etat souhaitent organiser une phase exploratoire dessinant les contours de cette initiative.

#### 4.1.2 Recherche actions au niveau régional

Le Pacte régional a pour ambition de s'appuyer sur des forces académiques pour proposer à la gouvernance du Pacte un regard extérieur sur les actions et les innovations déployées. Cette association itinéraire de laboratoires de recherche permettra d'ajuster en cours de route les actions entreprises.

Ce travail sera en particulier recherché sur l'appréciation qualitative du Pacte régional, en privilégiant le regard des bénéficiaires (insertion des périodes de formation et d'accompagnement dans les stratégies individuelles, construction d'un parcours, identification des blocages).

## 4.2. La gouvernance du Pacte régional

La gouvernance du Pacte sera adossée à celle du CPRDFOP.

Les partenaires sociaux ont indiqué leur attachement au fait que les actions entreprises dans le cadre du Pacte soient cohérentes avec les orientations et les chantiers du CPRDFOP.

### 4.2.1. Des équipes projets resserrées et animées par la Région Bretagne

Le pacte régional se décline opérationnellement dans le cadre d'une démarche mode projets associant les services de la Région, des représentants de l'Etat et les partenaires impliqués dans la réalisation des actions. Les projets sont décrits dans l'annexe 1 du Pacte. Ils feront l'objet d'une animation spécifique assurée notamment par les services de la Région et associeront les représentants de l'Etat.

### 4.2.2. Une instance de suivi stratégique et opérationnel Etat / Région

Une instance composée du Préfet de Région et du Président du Conseil régional de Bretagne assistés par leurs services respectifs assurera le suivi stratégique, opérationnel et financier du Pacte régional.

En 2019, un suivi spécifique sera organisé autour des pistes suivantes :

- Une observation des « compétences » et des « parcours » des publics,
- La mise en œuvre d'une « garantie formation » pour les publics cibles,

- Une diversification des modalités de formation à l'instar des actions de formation en situation de travail,
- La construction de parcours qualifiants adaptés s'appuyant sur des modules complémentaires,
- Des modalités d'achats qui évoluent,
- L'émergence d'un « espace » innovant et collaboratif pour les acteurs de la formation.

#### **4.2.3. Une instance de suivi associant le bureau du CREFOP**

Le bureau du CREFOP est associé au déploiement du Pacte régional permettant ainsi un suivi en cohérence avec celui du CPRDFOP :

- Un partage de l'avancée des projets
- Une appropriation des éléments de suivi et d'évaluation
- Un apport réactif à la réalisation du Pacte et pouvant amener son ajustement le cas échéant.

#### **4.2.4. Une implication des acteurs du Pacte régional**

L'Etat et la Région proposent d'organiser des temps d'échanges collaboratifs avec les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du Pacte régional : organismes de formation, organismes en charge de l'accompagnement des publics cibles, entreprises, collectivités territoriales... Ces temps d'échanges permettront un partage des actions entreprises, une écoute des réactions et la formulation de nouvelles propositions.

## **5. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES**

Le présent Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :  
L'État représenté par **Michèle KIRY**, préfet de la région **Bretagne**

Et

Le Conseil régional **de Bretagne** représenté par **Loïg CHESNAIS-GIRARD**, son président

Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

- 1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.**
- 2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du Pacte, dans les conditions définies ci-dessous :**

Axes d'intervention du Pacte régional d'investissement dans les compétences		Valeur cible
Axe 1.	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	50 %
Axe 2.	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	43 %
Axe transverse.	S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %

*La variation de la cible financière pour les axes 1 et 2 est possible à hauteur de +/-10 points de pourcentage. Sur l'axe transverse, la cible financière est plafonnée à 7%.*

### **3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte selon les modalités suivantes :**

- ▶ 3.1 Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 216 613 354 €. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties. Elle est subordonnée à l'ouverture des moyens nécessaires chaque année dans la loi de finances. L'Etat informe la Région en décembre de chaque année des moyens envisagés pour l'année suivantes.
- ▶ 3.2 Pour la Région, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 89 128 775 euros, soit 356 515 100 euros sur la durée totale du Pacte. Cet engagement est subordonné chaque année par la Région au vote du budget.

### **4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation contractualisé en 2018 dans la convention d'amorçage du PIC à la fois pour :**

- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

*Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte régional sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.*

- 5. Assurer l'évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.**
- 6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.**
- 7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte**

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

A ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce temps de concertation se tient à mi année et associe les signataires du Pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du CREFOP.

Le 1<sup>er</sup> rendez-vous de juin 2019 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du pacte.

**Pour l'ensemble du Pacte régional d'investissement dans les compétences, l'État et le Conseil régional engagent les moyens financiers suivants :**

**Trajectoire financière pluriannuelle prévisionnelle du Pacte régional d'investissement dans les compétences**

Engagements financiers de la Région				
2019	2020	2021	2022	Total
89 128 775	89 128 775	89 128 775	89 128 775	356 515 100

Engagements financiers de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
30 000 000	55 000 000	60 000 000	71 613 354	216 613 354

Ventilation des engagements financiers de l'Etat par axe	
Axe 1	44,2%
Axe 2	44,8%
Axe transverse	7%

Engagements financiers de la Région et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
119 128 775	144 128 775	149 128 775	160 742 129	573 128 454

### **Avenants et révision**

Les signataires conviennent que des avenants au pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

### **Résiliation**

La résiliation du présent pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière du conseil régional. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet de région au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

A Rennes, le.....

Michèle KIRRY

Loïg CHESNAIS-GIRARD

Préfète de la région Bretagne

Président du Conseil régional de Bretagne

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>1 LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE REGIONAL EN BRETAGNE</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1.</b> Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) .....	<b>6</b>
<b>1.2.</b> Les dynamiques partenariales .....	<b>7</b>
<b>1.2.1.</b> Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) : l'appui du quadripartisme.....	<b>7</b>
<b>1.2.2.</b> Les contrats d'objectifs de nouvelle génération : un cadre quadripartite de concertation et d'action au travers d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles .....	<b>7</b>
<b>1.2.3.</b> Les Commissions territoriales emploi formation (CTEF) : une dynamique territoriale à renforcer.....	<b>8</b>
<b>1.2.4.</b> La coordination des membres du service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP) : une instance clé pour la mobilisation et l'accompagnement des publics .....	<b>8</b>
<b>1.2.5.</b> Le comité des financeurs de la formation : une instance clé pour favoriser le décloisonnement et la complémentarité des financements.....	<b>9</b>
<b>1.2.6.</b> La conférence des organismes de formation : une instance à transformer.....	<b>9</b>
<b>1.3.</b> Les démarches à prendre en compte .....	<b>10</b>
<b>1.3.1.</b> Les plans de mobilisation pour l'emploi en 2016, 2017 et 2018 : une accélération de la concertation avec les partenaires sociaux et Pôle emploi .....	<b>10</b>
<b>1.3.2.</b> Des démarches structurantes en cours .....	<b>10</b>
<b>1.3.3.</b> Un socle de transformation de la formation .....	<b>14</b>
<b>2. LE DIAGNOSTIC ET LES ENJEUX</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1.</b> Une présentation synthétique du diagnostic partagé en Bretagne .....	<b>17</b>
<b>2.2.</b> Les enjeux du Pacte régional en Bretagne .....	<b>19</b>
<b>3. LE CAP DE TRANSFORMATION PROPOSÉ EN BRETAGNE</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1.</b> Les démarches nouvelles de production d'informations et de recueil des besoins.....	<b>21</b>
<b>3.1.1.</b> Un enjeu clé d'observation Emplois-Métiers-Compétences porté dans le cadre du CPRDFOP .....	<b>21</b>

<b>3.1.2.</b> Impulser, en lien avec les branches professionnelles, une démarche coordonnée d'observation emplois-métiers-compétences .....	<b>22</b>
<b>3.1.3.</b> Une démarche de recueil des besoins des publics à mieux structurer .....	<b>25</b>
<b>3.2.</b> Intensifier et expérimenter de nouveaux modes d'achat de la formation .....	<b>26</b>
<b>3.3.</b> Les projets de la transformation .....	<b>27</b>
<b>3.3.1.</b> Objectif n°1 : Aller vers les publics .....	<b>27</b>
<b>3.3.2.</b> Objectif n°2 : Accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation .....	<b>29</b>
<b>3.3.3.</b> Objectif n°3 : Apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte .....	<b>36</b>
<b>3.3.4.</b> Objectif n°4 : Confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leurs besoins en compétences .....	<b>41</b>
<b>3.3.5.</b> Objectif n°5 : Impliquer les territoires .....	<b>44</b>
<b>3.3.6.</b> Objectif n°6 : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée.....	<b>46</b>
<b>4. LE SUIVI, L'EVALUATION, LE PILOTAGE ET LA GOUVERNANCE</b> .....	<b>48</b>
<b>4.1.</b> Le suivi et l'évaluation du Pacte régional .....	<b>48</b>
<b>4.1.1.</b> Le suivi .....	<b>48</b>
<b>4.1.1.1.</b> Le choix des indicateurs de suivi.....	<b>48</b>
<b>4.1.1.2.</b> Les systèmes d'information .....	<b>50</b>
<b>4.1.2.</b> L'évaluation .....	<b>50</b>
<b>4.1.2.1.</b> Actions à valoriser pour un accompagnement spécifique .....	<b>50</b>
<b>4.1.2.2.</b> Recherche actions au niveau régional .....	<b>51</b>
<b>4.2.</b> La gouvernance du Pacte régional .....	<b>51</b>
<b>4.2.1.</b> Des équipes projets resserrées et animées par la Région Bretagne.....	<b>51</b>
<b>4.2.2.</b> Une instance de suivi stratégique et opérationnel Etat / Région .....	<b>51</b>
<b>4.2.3.</b> Une instance de suivi associant le bureau du CREFOP .....	<b>52</b>
<b>4.2.4.</b> Une implication des acteurs du Pacte régional .....	<b>52</b>
<b>5. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES</b> .....	<b>52</b>
<b>LES ANNEXES</b> .....	<b>59</b>
<b>ANNEXE 1 : Les axes de la transformation – Fiches projet</b> .....	<b>59</b>
<b>ANNEXE 2 : Calendrier prévisionnel des projets</b> .....	<b>88</b>
<b>ANNEXE 3 : Eléments de diagnostic partagé dans le cadre de l'élaboration du Pacte d'investissement dans les compétences</b> .....	<b>91</b>

# **ANNEXE 1**

## **Les axes de la transformation**

### **Fiches projet**

---

*Organiser le recueil des besoins*

---

- 1 - Impulser une démarche coordonnée d’observation emplois-métiers-compétences..... **58**  
2 - Structurer une démarche de recueil des besoins des publics..... **59**

---

*Intensifier et expérimenter de nouveaux modes d’achat de la formation*

---

- 3 - Favoriser l’évolution des modes d’achat de la formation..... **60**

---

*Objectif n°1 : Aller vers les publics*

---

- 4– Renforcer la lisibilité et la compréhension de la formation pour les publics ..... **61**  
5– S’appuyer sur des partenaires qui interviennent au plus près des publics ..... **62**  
6 - Renouveler les temps d’échanges inter structures au niveau territorial ..... **63**  
7 – S’appuyer sur un ensemble de politiques publiques pour toucher différents publics ..... **64**

---

*Objectif n°2 : Accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation*

---

- 8 - Favoriser le décloisonnement des interventions ..... **65**  
9 – Proposer une nouvelle offre de service personnalisée pour préparer l’entrée en formation ..... **66**  
10 – Sécuriser le passage d’une formation à une autre ..... **68**  
11 – Favoriser l’acquisition des Compétences clés dans une logique de parcours d’accès à la formation qualifiante ..... **69**  
12 – Favoriser le décloisonnement des dispositifs ..... **70**  
13 – Sécuriser financièrement le parcours du demandeur d’emploi ..... **71**  
14 – Favoriser la mobilité des personnes s’engageant dans un parcours de formation ..... **72**

---

*Objectif n°3 : Apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte*

---

- 15 – Transformer l'offre de formation qualifiante en réponse aux besoins en compétences ..... **73**
- 16 – Intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises et des besoins des publics ..... **74**
- 17 – Expérimenter des méthodes pédagogiques adaptées à une offre de proximité ..... **75**

---

*Objectif n°4 : Confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leur besoin en compétences*

---

- 18 – Favoriser l'émergence d'une entreprise apprenante ..... **76**
- 19 – Intensifier l'implication des entreprises dans le processus formation..... **77**
- 20 – Organiser une offre de service personnalisée aux entreprises : un contact, une écoute, une proposition ..... **78**

---

*Objectif n°5 : Impliquer les territoires, maillons essentiels à la mise œuvre du Pacte*

---

- 21 – Intensifier et transformer les dynamiques territoriale emploi formation ..... **79**
- 22 – Intensifier le développement de formations en proximité des publics ..... **80**
- 23 – Organiser l'échange de bonnes pratiques autour d'une journée régionale des initiatives territoriales ..... **81**

---

*Objectif n°6 : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée*

---

- 24 – Expérimenter de nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi ..... **82**
- 25 - Intensifier l'implication des usagers : organiser des parcours de formation non seulement pour les publics mais avec les publics ..... **83**

## *Organiser le recueil des besoins*

<b>1 - Impulser une démarche coordonnée d'observation emplois-métiers-compétences</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conforter le déploiement d'une dynamique d'observation emplois-métiers-compétences au sein des différentes branches partenaires en travaillant sur l'accès aux données, le partage de méthodologies d'études et d'enquêtes, le type de production et les outils mobilisés.</li> <li>• Créer les conditions d'une large appropriation de la connaissance produite dans ce cadre, en particulier en direction des publics.</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des métiers en tension, au travers de diagnostics permettant d'en identifier l'ensemble des causes et de déterminer les différents leviers pertinents.</li> <li>• Consolidation des éléments de connaissance du marché du travail ainsi que de stratégies et des modalités de recrutement des entreprises et des secteurs professionnels. Appui sur la data emploi pour apporter une lecture dynamique des besoins en recrutement.</li> <li>• Travail sur une approche compétences : développement d'expérimentations d'analyses métiers / compétences.</li> <li>• Renforcer la production de données territorialisées afin d'alimenter les travaux des Commissions Territoriales Emploi Formation.</li> <li>• Les travaux menés en particulier sur l'approche compétences et la production de données territorialisées pourront utilement alimenter l'outil CLEOR.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019 et en continu sur la durée du Pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à l'ingénierie</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodologie mise en œuvre</li> <li>• Partenaires mobilisés</li> <li>• Outils développés</li> <li>• Expérimentations menées</li> </ul>	

<b>2 - Structurer une démarche de recueil des besoins des publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initier l'émergence d'un observatoire des besoins des publics pour :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objectiver au mieux la situation des personnes,</li> <li>○ Observer leur parcours d'accès à la formation et à l'emploi</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observation des parcours d'accès à l'emploi notamment pour le personnes les plus fragiles.                              Au regard des démarches d'accompagnement proposées dans l'axe 2 du Pacte régional, mise en place d'un suivi de cohorte.</li> <li>• Observation plus stratégique des besoins des publics jeunes sans qualification et des demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés ou présentant des risques de déqualification.</li> <li>• Observation plus fine de situations d'illettrisme en Bretagne.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019 et en continu sur la durée du Pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilisation du GREF</li> <li>• Association des différents partenaires engagés dans l'accompagnement des publics</li> <li>• Appui à des travaux complémentaires d'observation</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodologie mise en œuvre</li> <li>• Partenaires mobilisés</li> <li>• Outils développés</li> </ul>	

## *Intensifier et expérimenter de nouveaux modes d'achat de la formation*

<b>3 - Favoriser l'évolution des modes d'achat de la formation</b>		AXE transversal
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser les souplesses possibles de la réglementation en matière d'achat de formation en mode marchés publics</li> <li>• Etudier d'autres modalités possibles</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des modalités d'achat ou de soutien diversifiées pour proposer des actions répondant aux enjeux du Pacte régional en termes de besoins des entreprises, des publics et des territoires. A titre d'exemple :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La définition et la rédaction fonctionnelle du besoin permettant une part importante à l'initiative, voire à l'innovation des candidats,</li> <li>○ Allotissement technique et géographique pertinent afin de répondre aux enjeux de qualité de l'achat permettant aux personnes en recherche d'emploi, où qu'elles se situent sur le territoire, de bénéficier d'une réponse efficiente à leur besoin de formation en fonction des perspectives d'emploi et de l'existence ou non de plateaux techniques,</li> <li>○ Des clauses permettant de modifier le contrat de manière réactive (les modifications du contrat sans avenant, les clauses de réexamen),</li> </ul> </li> <li>• Etudier les possibilités de recours à d'autres modes de gestion de l'achat de formation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ L'habilitation (SIEG) pour appréhender plus globalement les problématiques des publics les plus fragiles,</li> <li>○ Délégation de service public sur certains besoins</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En continu sur la durée du Pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour tout nouveau marché, recherche des modalités les plus pertinentes</li> <li>• Veille auprès d'autres collectivités locales</li> <li>• Etude et analyse sur des modalités nouvelles</li> </ul>	
<b>Eléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalités utilisées</li> </ul>	

---

*Objectif n°1 : Aller vers les publics*

---

<b>4 – Renforcer la lisibilité et la compréhension de la formation pour les publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversifier les canaux de diffusion de l’information,</li> <li>• Repenser les messages à destination des publics les moins captifs,</li> <li>• Développer des outils permettant aux publics de repérer plus facilement les différentes étapes d’un parcours de formation : me former, comment ? pourquoi ?</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engager une démarche « marketing » pour développer des approches au plus près des attentes des publics : création de supports pour les publics, identification des médias à utiliser.</li> <li>• Renforcer l’usage des médias non institutionnels utilisés par les publics et qui, aujourd’hui, constituent des médias de référence dans leur vie quotidienne, et permettant de diffuser des messages ciblés (sur Facebook, Youtube ou le Bon coin par exemple).</li> <li>• Développer des outils facilitant la compréhension du parcours pour les publics.</li> <li>• Mener un travail avec Pôle emploi et les OPCO pour envisager des modes de coopération autour des outils et des messages, notamment sur les parcours bénéficiant de cofinancements.</li> <li>• Engager des démarches communes avec les opérateurs de formation et les membres du SPRO-EP pour une appropriation des outils et une utilisation au plus près des publics.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019 et en continu sur la durée du Pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à l’ingénierie : conception d’outils, de messages, identification des modes de diffusion</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supports réalisés</li> <li>• Médias mobilisés</li> <li>• Mutualisations réalisées avec les autres financeurs</li> </ul>	

<b>5 – S’appuyer sur des partenaires qui interviennent au plus près des publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S’appuyer sur des acteurs de terrain - travailleurs sociaux, bailleurs sociaux, éducateurs de rue... - pour repérer les publics mais aussi les mobiliser, leur donner de l’appétence à s’engager dans un parcours de formation sécurisant.</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le cadre des instances locales techniques émanant des CTEF, organiser une animation de ces partenaires au niveau local en ciblant deux objectifs :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ les actions communes à développer ou à renforcer pour informer, sensibiliser les publics. Des initiatives locales existent et pourront utilement apporter un éclairage sur les pistes à développer : interventions dans des QPV en lien avec des bailleurs sociaux, organisation d’actions au sein de centres sociaux...</li> <li>○ l’outillage et les messages nécessaires à apporter à ces professionnels de terrain : en termes de supports mais aussi en termes d’apports d’informations et de connaissances.</li> </ul> </li> <li>• Pour poser des engagements sur la mobilisation et l’accompagnement de ces professionnels, des conventions pourront être établies avec les institutions concernées notamment les Départements ou les Métropoles.</li> <li>• Au niveau régional, un appui sur des projets en cours sur le non recours (par exemple, le projet Labaccès, porté par la DRJSCS et la Région et associant différents partenaires du champ du social) permettra également de renforcer la coopération avec des structures intervenant sur des champs périphériques au domaine de la formation et de l’emploi (droits sociaux, santé, logement...).</li> <li>• Actions partenariales à conforter dans les QPV en lien avec chefs de projet politique de la ville et facilitateurs</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier dès 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien à l’animation territoriale</li> <li>• Soutien à des actions locales partenariales</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions organisées au niveau local</li> <li>• Actions programmées</li> <li>• Conventions passées</li> </ul>	

<b>6 - Renouveler les temps d'échanges inter structures au niveau territorial</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer sur les dispositifs, les prestations, l'offre de formation, les parcours possibles,</li> <li>• Repérer l'offre de service disponible et mobilisable en fonction des besoins des publics,</li> <li>• Favoriser une meilleure connaissance du rôle de chacun de ces partenaires au cours du parcours de formation,</li> <li>• Partager une connaissance commune des publics, de leurs besoins et attentes,</li> <li>• Elaborer des stratégies à mettre en œuvre pour aller au-devant des publics en fonction des spécificités territoriales</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps d'échanges avec les différents acteurs concernés par l'accompagnement des publics dans leur parcours de formation - les financeurs de la formation, les organismes de formation, les membres du SPRO, les acteurs du champ social - organisés au minimum une fois par an, ou plus selon les évolutions de l'offre disponible. En fonction des réalités territoriales, ils seront organisés au niveau des bassins d'emploi ou de regroupements de bassins d'emploi. La Région mobilisera les intervenants et les participants afin d'assurer une déclinaison sur l'ensemble du territoire régional.</li> <li>• Pour assurer une cohérence avec les exigences d'information renouvelée auprès des publics, développement d'une approche « besoins des publics » pour dépasser la juxtaposition des interventions des différents financeurs et rendre l'information plus lisible. Ce travail sera impulsé au niveau régional tout en prenant en compte les initiatives locales.</li> <li>• Actions partenariales visant à renouveler les stratégies pour capter les publics en particulier les publics issus des QPV, les publics peu ou pas qualifiés, les publics peu ou méconnus des institutions.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019 et en continu sur la durée du Pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien à l'ingénierie : modalités d'intervention renouvelées</li> <li>• Soutien à des actions locales partenariales</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions organisées</li> <li>• Participants mobilisés</li> <li>• Actions partenariales mises en œuvre</li> </ul>	

<b>7 - S'appuyer sur un ensemble de politiques publiques pour toucher différents publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le repérage des publics et leur mobilisation en s'appuyant sur d'autres politiques publiques : transport, santé, insertion, logement...</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérage des modalités d'information, des actions, des outils développés dans le cadre d'autres politiques publiques et pouvant s'articuler avec la politique formation</li> <li>• Développement d'actions et de stratégies communes</li> <li>• Mener une réflexion pour voir dans quelle mesure il serait pertinent de s'appuyer sur le réseau Breizhgo pour toucher d'autres publics :                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Démarche à construire selon les méthodes design en associant largement les usagers à la réflexion pour déterminer des modalités et des messages à diffuser,</li> <li>○ Plusieurs pistes pourront être creusées : diffusion de documents ciblés dans les transports ? installation de stands d'information éphémères dans les gares ferroviaires et routières ? aménagement d'un TER spécial, le TER de la formation ? ....</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier dès 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concertations à organiser avec les Départements, les métropoles, les services de l'Etat ...</li> <li>• Expérimentations d'actions communes et concertées</li> <li>• Mobilisation du Ti Lab, laboratoire régional d'innovation publique</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenaires mobilisés</li> <li>• Actions engagées</li> </ul>	

*Objectif n°2 : Accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation*

<b>8 - Favoriser le décloisonnement des interventions</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter un accompagnement revisité des publics basé sur une articulation des intervenants dans le parcours de formation dans sa globalité</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la base des travaux menés dans le cadre du projet Transformaparcours, tester la mise en place d'un « référent fil rouge formation » :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ interlocuteur de l'utilisateur tout au long de son parcours de formation,</li> <li>○ sans être un référent unique, assure le lien avec les autres professionnels pouvant apporter des réponses à l'utilisateur,</li> <li>○ facilite la mise en relation avec les professionnels et est garant qu'une réponse est apportée à l'utilisateur,</li> <li>○ Au-delà d'apporter une information / un conseil, rôle de facilitateur dans les démarches</li> </ul> </li> <li>• Repérer des territoires où des démarches partenariales seraient favorables à expérimenter ce projet</li> <li>• Expérimentation sur un ou deux territoires</li> <li>• QPV : expérimentation d'un référent de parcours permettant de faciliter la prise en compte des problématiques des publics dans leur globalité</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien à des expérimentations locales</li> <li>• Appui éventuel d'un prestataire</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Territoires engagés</li> <li>• Démarches mise en œuvre</li> <li>• Partenaires impliqués</li> </ul>	

<b>9 - Proposer une nouvelle offre de service personnalisée pour préparer l'entrée en formation</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En fonction des besoins des publics, de leur autonomie, des fragilités à prendre en compte dans leur parcours d'insertion professionnelle, proposer une offre de service de proximité et ancrée sur les territoires et permettant d'accéder à un accompagnement adapté et personnalisé : offre PREPA</li> <li>• Construire une fonction d'accompagnement lisible et faisant sens pour les personnes ciblées par le Pacte</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PREPA Projet : offre de ressources sous forme d'ateliers collectifs (en distanciel et/ou présentiel) complété par un accompagnement individuel : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Accès à un ou plusieurs ateliers en fonction de ses besoins pour définir et/ou d'approfondir son projet dans un secteur professionnel et se préparer à l'entrée en formation qualifiante</li> <li>○ Pas de parcours type</li> <li>○ Itération possible entre temps de formation et période en emploi</li> <li>○ Ajustement en fonction de l'évolution des besoins de la personne</li> </ul> </li> <li>• PREPA Avenir : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pour le public jeunes, possibilité d'un temps de « dynamisation » pour se (re)mettre en mouvement et en confiance avant de s'engager dans la démarche.</li> <li>○ Articulation entre des mises en situations professionnelles accompagnées, un travail de reconnaissance des compétences et un accompagnement global, soutenu et individualisé.</li> <li>○ Pour le public adultes : alternance entre des périodes en centre de formation et des périodes en entreprises pour explorer l'environnement économique du territoire, construire et valider un projet professionnel réaliste, évaluer ses compétences (professionnelles, numériques...) acquises et se (re)mettre à niveau le cas échéant.</li> </ul> </li> <li>• Choix de modalités d'achats pour favoriser plus de souplesse.</li> <li>• Adaptation chaque année des prestations pour les faire évoluer en fonction des besoins des publics, des territoires ou des secteurs d'activité</li> <li>• De façon complémentaire, et pour renforcer cette offre, initiatives régionales ou territoriales proposant des modalités d'accompagnement très intégrées jusqu'à la formation qualifiante et l'insertion dans l'emploi</li> </ul>	
<b>Public ciblé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volonté de toucher des publics nouveaux non captifs ou exclus des dispositifs traditionnels.</li> <li>• PREPA Projet : ouverture à tous les publics</li> <li>• PREPA Avenir, public jeunes : jeunes peu ou pas qualifiés. Au moins 80 % des stagiaires entrant sur une &lt;prestation insertion jeunes&gt; devront à la fois être sans expérience professionnelle et avoir un niveau 6, infra 5 ou 5.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PREPA Avenir, public adultes : personnes en recherche d'emploi disposant d'une expérience professionnelle mais étant généralement peu ou pas qualifiées et ayant besoin d'un accompagnement pour définir une poursuite de parcours professionnel. Au moins 60% du public devra avoir un niveau V ou infra et au moins 40% devra être chômeurs de longue durée.</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarrage de la nouvelle offre PREPA à compter de janvier 2019</li> </ul>
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marchés d'un an reconductibles trois fois pour le dispositif PREPA</li> <li>• En fonction des bilans annuels réalisés avec l'ensemble des partenaires territoriaux, adaptation possible de l'offre en termes de contenu, d'organisation et de lieux de formation.</li> <li>• Lancement d'appels à projets spécifiques et ciblés pour soutenir des expérimentations complémentaires</li> </ul>
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entrées</li> <li>• Typologie des publics</li> <li>• Résultats d'insertion</li> <li>• Modalités de partenariat et d'implication des acteurs territoriaux dans l'organisation des actions de formation</li> <li>• Modalités de partenariat mises en œuvre pour assurer un accompagnement des publics avant, pendant et après la formation</li> </ul>

<b>10 - Sécuriser le passage d'une formation à une autre</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eviter des ruptures de projet à l'issue d'une prestation d'accompagnement, en raison d'une date d'entrée en formation trop éloignée</li> <li>• Proposer un accompagnement pour sécuriser l'accès à la qualification</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à des publics engagés dans le dispositif PREPA de sécuriser leur parcours jusqu'à l'entrée effective en formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Poursuite de l'accompagnement réalisé par un binôme constitué de l'opérateur de formation ayant réalisé la prestation PREPA et d'une structure d'accompagnement : mission locale, Pôle emploi, Cap emploi, Département...</li> <li>○ Entretiens individuels et plan d'actions jusqu'à l'entrée en formation qualifiante pour maintenir la dynamique</li> <li>○ Accompagnement adapté et personnalisé en fonction des besoins de la personne</li> </ul> </li> <li>• Travail à engager : modalités d'élargissement jusqu'à une sécurisation vers l'emploi</li> </ul>	
<b>Public ciblé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une attention particulière sera portée aux personnes non qualifiées ou de faible niveau de qualification</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> semestre 2019 : détermination des modalités et mise en œuvre de l'élargissement de cette aide aux adultes</li> <li>• Courant 2019 : travail à engager sur les modalités d'extension de cette aide à l'issue d'une formation qualifiante et jusqu'à l'emploi</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide individuelle pour soutenir le projet de la personne</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'entrées sur l'aide à l'accès à la qualification</li> <li>• Typologie des publics</li> <li>• Résultats d'insertion</li> <li>• Structures CEP engagées</li> <li>• Offre de services proposées aux bénéficiaires de cette aide</li> <li>• Travail engagé pour un élargissement de cette aide jusqu'à l'emploi</li> </ul>	

<b>11 – Favoriser l’acquisition des Compétences clés dans une logique de parcours d’accès à la formation qualifiante</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer des parcours personnalisés qui permettent l’acquisition des compétences clés et en premier lieu du socle de connaissances et de compétences professionnelles, levier pour l’accès à la formation qualifiante mais également l’accès ou le retour à l’emploi, voire le maintien dans l’emploi.</li> <li>Poursuivre l’évolution du dispositif Compétences clés afin de répondre aux objectifs et enjeux du Pacte</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<p>Au niveau du dispositif en lui-même :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la lisibilité globale du dispositif aussi bien à destination des publics que des acteurs pouvant les orienter,</li> <li>Renforcer l’information sur le contenu du dispositif au-delà de l’acquisition des savoirs de base : compétences transversales (d’apprendre à travailler en équipe, de maîtriser les gestes et postures ...); parcours thématiques autour du numérique; accès à la certification CléA; contextualisation sectorielle des apprentissages « socles »,</li> <li>Elargir les publics pris en charge, assouplir les conditions d’inscription des bénéficiaires,</li> <li>Mettre en place des parcours sur des temporalités autres que le temps partiel,</li> <li>Intégrer au sein du dispositif la démarche de certification CléA (actuellement externalisée) en finançant son coût de mise en œuvre.</li> </ul> <p>Plus largement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Structurer le réseau d’accompagnement,</li> <li>Développer la sensibilisation et la formation des acteurs du conseil en évolution professionnelle,</li> <li>Outils les acteurs du CEP (missions locales notamment) dans le repérage des jeunes ne maîtrisant pas les compétences de base.</li> </ul>	
<b>Public ciblé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publics ciblés par la Pacte régional</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019 : évaluation, préparation et lancement de l’appel d’offre</li> <li>2020 : démarrage nouvelles formations</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mener un travail d’évaluation du dispositif en termes qualitatif et quantitatif pour déterminer les axes prioritaires à développer</li> <li>Mobilisation des acteurs concernés : opérateurs de formation et structures d’accompagnement des publics</li> <li>Repérer les évolutions pouvant se mettre en œuvre dès 2019 et celles à intégrer au nouveau cahier des charges</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d’entrées</li> <li>Typologie des publics</li> <li>Types de parcours réalisés</li> <li>Nombre de personnes engagées sur CLEA</li> </ul>	

--	--

<b>12 - Favoriser le décloisonnement des dispositifs</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche de complémentarités dans l’articulation de certains dispositifs et prestations.</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouverture de certains dispositifs à des publics quel que soit leur statut</li> <li>• Expérimentation d’un CDD formation</li> <li>• Actions locales menées dans le cadre des instances techniques des Commissions Territoriales Emploi Formation</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier dès 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration, avec les partenaires concernés, de pistes à expérimenter : par exemple, articulation dispositif PREPA / Garantie jeunes</li> <li>• Expérimentation à mener sur certains territoires</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs ciblés</li> <li>• Expérimentations mises en œuvre</li> </ul>	

<b>13 – Sécuriser financièrement le parcours du demandeur d'emploi</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurisation financière : aide financière au projet de formation</li> <li>• Plus lisible : faciliter, avant l'entrée en formation, la connaissance du montant dont pourra bénéficier la personne pendant sa formation</li> <li>• Plus équitable et solidaire : meilleure prise en compte des situations personnelles</li> <li>• Plus efficace dans le versement aux personnes : l'aide est simplifiée pour avoir des délais de traitement raccourcis</li> <li>• Plus souple pour répondre aux besoins d'un accompagnement « revisité »</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribution d'une aide minimum, nommée « aide socle » pour les stagiaires concernés afin de sécuriser leur parcours de formation, à laquelle pourra s'ajouter une majoration en fonction du quotient familial (QF), outil de solidarité sociale et de politique familiale,</li> <li>• Prise en compte des contraintes liées au suivi d'une formation (distance domicile/lieu principal de formation) : forfaits au titre du transports/hébergements et la restauration.</li> <li>• Aide non imposable pour les bénéficiaires,</li> <li>• Aide cumulable avec les aides sociales.</li> </ul>	
<b>Public ciblé</b>	<p>Le public éligible à cette nouvelle aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'allocation chômage ;</li> <li>• Les personnes en recherche d'emploi ayant moins de 26 ans à la date d'entrée en formation.</li> </ul> <p>Tous les dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi seront concernés à l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositif Compétences Clés (stagiaires non rémunérés aujourd'hui et formation de 60 h en moyenne);</li> <li>• Formations sanitaires et sociales (étudiants qui bénéficient d'une bourse spécifique de la Région) ;</li> <li>• Chèque validation et reconversion (stagiaires non rémunérés aujourd'hui par la Région)</li> <li>• Toutes les formations courtes de moins de 70 heures.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Janvier 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide individuelle versée à la personne</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de bénéficiaires</li> <li>• Typologie des publics</li> <li>• Délais de versement</li> </ul>	

<b>14 – Favoriser la mobilité des personnes s’engageant dans un parcours de formation</b>		<b>AXE 2</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l’offre de services destinée aux professionnels de l’accompagnement</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projets territoriaux innovants, associant largement l’ensemble des parties prenantes d’un territoire et visant à proposer des actions pour favoriser la mobilité des publics ciblés par le Pacte régional : par exemple, plateforme territoriales, co-voiturage solidaire entre apprenants ...</li> <li>• Actions visant à accompagner les publics dans des démarches pour lever les freins à la mobilité : par exemple, ateliers pédagogiques à la mobilité, développement de fonctions de médiation à la mobilité ...</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier dès 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien à des projets partenariaux et territoriaux innovants</li> <li>• Une cohérence et une complémentarité seront recherchées avec les projets proposés ou soutenus avec d’autres collectivités locales.</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions et projets soutenus</li> <li>• Partenaires impliqués</li> </ul>	

*Objectif n°3 : Apporter des réponses formation mieux adaptées  
 et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie  
 bretonne et des publics ciblés par le Pacte*

<b>15 – Transformer l'offre de formation qualifiante en réponse aux besoins en compétences</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proposer une offre de formation certifiante, QUALIF Empli, évolutive pour prendre en compte les évolutions des besoins en compétences des entreprises</li> <li>○ Soutenir des projets territoriaux répondant à des besoins urgents de recrutement des entreprises</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lancement d'un appel d'offres avec un cahier des charges rénové qui favorise une offre plus diversifiée et plus réactive pour :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faciliter l'accès des publics à cette offre de formation,</li> <li>○ Mieux prendre en compte les évolutions des besoins des secteurs économiques,</li> <li>○ Diversifier les modalités pédagogiques notamment le développement des formations à distance,</li> <li>○ S'adapter aux besoins des publics : parcours modulaire ou par bloc de compétence, suite de parcours en contrat de professionnalisation,</li> <li>○ S'adapter aux besoins des entreprises : développer des modules complémentaires, articulation avec d'autres dispositifs (par exemple contrat de professionnalisation, la VAE) ...</li> </ul> </li> <li>● Proposer des parcours certifiants auxquels seront associés des modules de compétences additionnels correspondant à des besoins d'entreprises</li> </ul>	
<b>Public cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Majorité de stagiaires peu ou pas qualifiés</li> <li>● 30% des publics sont en situation de fragilité (handicap, minimas sociaux...)</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2019 : consultation pour des débuts de formation à partir de septembre</li> <li>● 2021 : appel d'offre complémentaire</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evolution du cahier des charges</li> <li>● Mise en place de modalités permettant une souplesse dans la commande publique</li> <li>● Soutien sous forme de subvention et cofinancements à des projets territoriaux</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de places ouvertes</li> <li>● Nombre d'entrées par types de formation</li> <li>● Typologie des publics</li> <li>● Typologie des projets territoriaux : secteur, métier</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats d'insertion</li> </ul>
--	---

<b>16 - Intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises et des besoins des publics</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'appuyer sur une « task force » opérationnelle pour appréhender les besoins et demandes dans leur globalité et apporter des réponses multi partenariales.</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser les opérateurs concernés : Région, Pôle emploi, partenaires sociaux ...</li> <li>• Proposer une méthodologie pour :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objectiver la remontée des besoins en compétences,</li> <li>○ Imaginer des réponses formation adaptées,</li> <li>○ Analyser les dispositifs pertinents,</li> <li>○ Développer les actions de formation,</li> <li>○ Suivre leur réalisation,</li> <li>○ Réaliser les bilans et évaluations.</li> </ul> </li> <li>• S'appuyer sur des expérimentations passées pour s'inspirer des méthodes utilisées, par exemple dans le cadre du déploiement de la fibre optique en Bretagne.</li> <li>• Secteurs repérés : numérique, tourisme, aide à la personne</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsion de la démarche au niveau régional</li> <li>• Déclinaison au niveau local</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secteurs concernés</li> <li>• Méthodologie définie</li> <li>• Modes de diffusion au niveau territorial</li> </ul>	

<b>17 - Expérimenter des méthodes pédagogiques adaptées à une offre de proximité</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des offres de formation « sur mesure » pour capter des publics en milieu rural ou dans des quartiers prioritaires.</li> <li>• Favoriser la complémentarité des différents blocs de formation permettant de s'engager dans un parcours de formation</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions visant à la co-construction de parcours d'acquisition des compétences en proximité</li> <li>• Actions de formations combinant notamment :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Des modules aux savoirs de base</li> <li>○ Des modules qualifiants identifiés comme pouvant répondre à des besoins économiques locaux</li> <li>○ Des modules de FAD accompagnés</li> <li>○ Des temps de formation en entreprise</li> </ul> </li> <li>• Ces actions devront être initiées par des partenariats entre organismes de formation afin de rechercher des complémentarités entre des modules permettant de proposer une offre cohérente en proximité</li> <li>• Elles devront également associer des entreprises du territoire s'engageant sur des temps formatifs, par exemple sur process ou des machines spécifiques, sur des mises en situation professionnelle permettant aux publics d'acquérir et de valider des compétences</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement d'un appel à projets régional</li> <li>• Soutien à des expérimentations</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projets soutenus</li> <li>• Partenariats développés</li> <li>• Modalités expérimentées</li> <li>• Résultats d'insertion</li> </ul>	

*Objectif n°4 : Confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leur besoin en compétences*

<b>18 - Favoriser l'émergence d'une entreprise apprenante</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter des actions où l'entreprise est intégrée au parcours d'acquisition des compétences et participe à leur validation</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de formation en situation de travail</li> <li>• Validation de compétences sur des modules courts acquis en situation de travail</li> <li>• Expérimentation de job rotation</li> <li>• Expérimentation d'alternance inversée</li> <li>• Parcours de formation et d'intégration dans l'emploi (Exemple de l'action aide à domicile sur la Cornouaille : en lien avec le secteur, recrutement de candidats en CDI avec en amont la mise en place d'un parcours action de formation Région / contrat de professionnalisation)</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019</li> </ul>	
<b>Coûts éligibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement d'un appel à projets régional</li> <li>• Soutien à des expérimentations soit au niveau local soit au niveau régional</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions soutenues</li> <li>• Réseaux d'entreprise impliqués</li> <li>• Typologie des publics formés</li> <li>• Résultats d'insertion</li> </ul>	

<b>19 - Intensifier l'implication des entreprises dans le processus formation</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'implication des entreprises dans le processus formation</li> <li>• Renforcer et systématiser l'entreprise comme un acteur en tant que tel de la formation professionnelle</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions visant à créer un réseau d'entreprises s'engageant dans différentes étapes du parcours de formation :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valorisation et présentation des métiers : organisation de visites d'entreprises, d'ateliers ; participation à des cafés rencontres, participation à des informations collectives pour des formations ayant du mal à recruter, accueil de PMSMP, de stages...</li> <li>○ Mise en œuvre de partenariats avec des opérateurs de formation : par exemple pour développer l'accueil d'un stagiaire pour se former sur une machine, pour faire appel à des stagiaires sur des missions identifiées (mise en situation professionnelle : par exemple, aménager une salle de pause/formation bâtiment, service lors d'un cocktail/formation service...)</li> </ul> </li> <li>• Actions visant à développer des tutorats renforcés pour des publics plus éloignés du monde du travail et donc à sécuriser l'accès à l'emploi : par exemple, instauration d'un système de double tutorat pour sécuriser l'entreprise et la personne recrutée</li> <li>• Actions proposées par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, par des structures de l'insertion par l'activité économique, par des associations ou clubs d'entreprises promouvant la responsabilité sociale de l'entreprise.</li> <li>• A terme, favoriser la création d'un « label » spécifique pour un réseau d'entreprises impliquées dans la formation.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appel à projets régionaux</li> <li>• Aide aux projets sur les aspects animation et mobilisation du réseau</li> <li>• Aide aux projets proposant des formules de tutorat spécifique et apportant une plus-value en termes de sécurisation des parcours</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseaux impliqués</li> <li>• Actions soutenues</li> </ul>	

<b>20 - Organiser une offre de service personnalisée aux entreprises : un contact, une écoute, une proposition</b>		<b>AXE 1</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une méthode de travail pour permettre aux entreprises d'identifier un interlocuteur, une instance qui puisse :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recueillir les besoins en compétences exprimés par les entreprises</li> <li>○ Analyser les besoins : la réponse formation existe-t-elle en l'état ? La réponse formation a-t-elle besoin d'être adaptée (module complémentaire) ?</li> <li>○ Proposer une réponse mutualisée avec l'ensemble des financeurs</li> </ul> </li> <li>• Proposer une offre de service conjointe avec les financeurs de la formation pouvant répondre aux besoins exprimés par les employeurs</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthode de travail à définir et actions à formaliser avec des réseaux d'entreprises existants</li> <li>• Capitalisation d'expérimentations passées ou en cours pour développer et formaliser une ingénierie financière avec les autres financeurs pour mieux articuler les différents dispositifs existants</li> <li>• Au niveau local : créer des espaces de rencontres pour les entreprises et le recueil de leurs besoins.</li> <li>• Appui sur des actions partenariales territoriales : démarches impulsées dans le cadre de GTEC, par les maisons de l'emploi, par les têtes de réseau de l'IAE...</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à une fonction animation</li> <li>• Soutien à des actions partenariales territoriales</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseaux impliqués</li> <li>• Méthode identifiée</li> <li>• Actions réalisées</li> </ul>	

*Objectif n°5 : Impliquer les territoires, maillons essentiels à la mise œuvre du Pacte*

<b>21 - Intensifier et transformer les dynamiques territoriales emploi formation</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'appuyer sur les Commissions Territoriales Emploi Formation pour diffuser les objectifs poursuivis par le Pacte régional et pour se saisir des actions à entreprendre tant au niveau :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de la mobilisation et de l'accompagnement des publics cibles,</li> <li>○ de l'accompagnement des problématiques de recrutement des entreprises,</li> <li>○ du montage d'actions innovantes et en lien avec les spécificités des territoires</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doter les territoires de données objectives sur les champs économiques, de l'emploi, de la formation... Une réflexion sera menée en lien avec le GREF Bretagne, l'INSEE et l'observatoire des territoires de la Région Bretagne ;</li> <li>• Doter les CTEF d'ingénieries en complément de l'animation des services de l'Etat, de la Région ou des partenaires : financement de prestations d'appui conseil à imaginer au niveau régional pour des interventions ponctuelles auprès des CTEF ;</li> <li>• Doter les CTEF de moyens d'intervention dans un cadre défini au niveau régional :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Soutien aux actions ou évènements locaux pour la mobilisation des publics, des entreprises, des partenaires</li> <li>○ Soutien aux études actions souhaités par les acteurs</li> <li>○ Soutien aux actions de formation relatives au besoin en recrutement des employeurs</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A engager en 2019 et sur la durée du pacte régional</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail engagé au niveau régional</li> <li>• Association des instances locales à la consolidation d'un cadre renouvelé d'intervention</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre d'intervention défini</li> <li>• Actions réalisées</li> </ul>	

<b>22 - Intensifier le développement de formations en proximité des publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour accompagner les organismes de formation à développer leur offre en proximité, il s'agit de travailler à une identification de lieux potentiels adaptés pouvant être mis à disposition de façon pérenne ou ponctuelle.</li> <li>• Développer une offre de co-learning</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail à engager avec les EPCI, notamment ceux ayant engagé une démarche de « territoire apprenant » mais aussi les MSAP, les espaces numériques...</li> <li>• Valorisation de ces lieux comme un « label » de territoire apprenant : au-delà d'espaces d'apprentissage, comment faire de ces lieux des espaces de rencontres publics / entreprises du territoire</li> <li>• Engager une réflexion sur l'aménagement des locaux facilitant pour les organismes de formation et attractifs pour les publics</li> <li>• Déterminer les modalités de mise à disposition</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui sur les contrats de partenariat</li> <li>• A envisager : soutien à l'équipement des locaux en complément des financements des EPCI</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Territoires engagés dans ce travail de mise à disposition d'une offre de co-learning</li> <li>• Bénéficiaires ayant pu disposer de cette offre</li> </ul>	

<b>23 – Organiser l'échange de bonnes pratiques autour d'une Journée régionale des initiatives territoriales</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la capitalisation des initiatives territoriales emploi formation,</li> <li>• Donner à voir le caractère innovant des projets,</li> <li>• Repérer les bonnes pratiques et les conditions de leur essaimage,</li> <li>• Promouvoir les coopérations entre acteurs.</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programme établi sous forme d'ateliers thématiques pour permettre aux participants de rencontrer et d'échanger autour d'une trentaine d'initiatives territoriales.</li> <li>• Une capitalisation des projets présentés diffusée à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation en Bretagne.</li> <li>• Un format dynamique et interactif pour permettre aux participants de construire leur propre parcours tout au long de la journée. Il sera fait appel à un prestataire pour animer et participer à l'organisation de cet événement.</li> </ul>	
<b>Public et volume</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionnels des organismes de formation, des OPCO, des membres du SPRO-EP, branches professionnelles, secteur de l'IAE</li> <li>• Entre 300 et 400 participants attendus</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La seconde édition de la Journée régionale des initiatives territoriales se déroulera le 12 mars 2019 à Lorient</li> <li>• Le programme sera finalisé et diffusé début 2019.</li> <li>• 3ème édition possible en 2021</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appel à la remontée des projets lancé auprès des principaux acteurs bretons : partenaires sociaux, membres du SPRO-EP, Collectivités territoriales, branches professionnelles, OPCA, consulaires, ARACT ...</li> <li>• Appel à un prestataire pour l'animation et l'organisation</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiatives présentées</li> <li>• Participants à la journée</li> <li>• Retours d'expériences partagées</li> </ul>	

*Objectif n°6 : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée*

<b>24 - Expérimenter de nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les partenaires de la formation à innover et à faire évoluer leurs pratiques : faire de la Bretagne un territoire apprenant.</li> <li>• Accompagner les acteurs de la formation en Bretagne dans leur adaptation aux évolutions tant pédagogiques que technologiques:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pour offrir aux bretons un outil de formation performant,</li> <li>○ Pour faire face à une concurrence désormais nationale et internationale.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un « laboratoire de la formation » qui pourra se concevoir, dans un premier temps, hors les murs avec la volonté de toucher un public le plus large possible. En fonction des actions mises en œuvre, celles-ci pourront être accueillies en différents lieux sur l'ensemble du territoire régional.</li> <li>• Axes d'intervention à définir : apports de connaissances sur des outils pédagogiques notamment faisant appel aux technologies numériques, interventions d'experts, diffusion des bonnes pratiques....</li> <li>• A terme le « laboratoire de la formation » doit pouvoir être approprié par ses membres et s'incarner dans un lieu.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin d'impulser le démarrage et d'expérimenter cette démarche, la Région associera des instances existantes - comité des financeurs, conférence des organismes de formation - afin de déterminer les premiers axes d'intervention et d'organisation.</li> <li>• Lancement d'une AMO</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenaires impliqués</li> <li>• Méthode utilisée</li> <li>• Programme formalisé</li> </ul>	

<b>25 - Intensifier l'implication des usagers : organiser des parcours de formation non seulement pour les publics mais avec les publics</b>		<b>AXE transversal</b>
<b>Objectifs</b>	Il s'agit de favoriser la création d'un réseau d'usagers qui serait associé sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mise en place ou le suivi d'expérimentations</li> <li>• le suivi et le bilan des actions de formation</li> <li>• la connaissance des moyens d'information appropriés</li> <li>• la mise en place d'outils d'information / de communication</li> <li>• l'apport de témoignages auprès des pairs</li> </ul>	
<b>Actions visées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organismes de formation détenteurs d'un marché de formation collectif doivent organiser, pour chaque session, la désignation d'un représentant de groupe. Il s'agirait d'élargir son rôle vers une « mission d'ambassadeur » de la formation pour être associé à des temps d'échange, des ateliers créatifs et collectifs de la communauté, aux comités de suivi et aux bilans des actions... organisés au niveau régional ou local.</li> <li>• Un travail sera à engager avec les opérateurs de formation pour voir dans quelle mesure ce rôle soit justement pris en compte dans le parcours de formation : autorisations d'absence ponctuelle, validation dans un module « citoyenneté / savoir être » ...</li> <li>• La Région impulsera la mobilisation de ces stagiaires « ambassadeurs » ; elle encouragera également les partenaires locaux à impliquer ces usagers dans leurs démarches territoriales.</li> <li>• A terme, il pourrait être envisagé la création d'un réseau social de la formation.</li> </ul>	
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A initier en 2019</li> </ul>	
<b>Modalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilisation des opérateurs de formation, des financeurs et de l'ensemble des partenaires emploi/formation</li> <li>• Définition d'une méthode pour la création d'un réseau d'usagers</li> </ul>	
<b>Éléments de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthode définie</li> <li>• Cadre d'intervention défini</li> <li>• Modalités de mobilisation</li> </ul>	

## **Annexe 2**

# **Calendrier prévisionnel des projets**

### Rappel des 6 objectifs

- Objectif n°1 : Aller vers les publics  
 Objectif n°2 : Accompagner de manière sécurisée des publics vers, pendant et suite à la formation  
 Objectif n°3 : Apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte  
 Objectif n°4 : Confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leur besoin en compétences  
 Objectif n°5 : Impliquer les territoires, maillons essentiels à la mise œuvre du Pacte  
 Objectif n°6 : Proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée

Projets qui seront réalisés en 2019	
<p><b>Axe 1</b></p> <p><i>Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformer l'offre de formation qualifiante en réponse aux besoins en compétences (15) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ QUALIF Emploi : lancement nouveaux marchés en novembre 2018 et début des formations à compter de septembre 2019</li> <li>○ Appel d'offre pour des formations « 100% à distance »</li> <li>○ Soutien à des projets territoriaux en réponse à des besoins de recrutement identifiés</li> </ul> </li> <li>• Intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises et aux besoins des publics (16) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lancement d'expérimentations territoriales sur des secteurs identifiés (numérique, tourisme, aide à la personne)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Axe 2</b></p> <p><i>Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer une nouvelle offre de service personnalisée pour préparer l'entrée en formation (9) :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ PREPA : mise en place nouvelle offre à partir de janvier 2019</li> <li>○ Soutien à des projets territoriaux en réponse à des besoins complémentaires pour certains publics plus fragilisés</li> </ul> </li> <li>• Favoriser l'acquisition des Compétences clés dans une logique de parcours d'accès à la formation qualifiante (11)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Evaluation, préparation appel d'offres</li> </ul> </li> <li>• Sécuriser le passage d'une formation à une autre formation (10)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Développement d'une aide à l'accès à la qualification pour tous les publics</li> </ul> </li> <li>• Sécuriser financièrement le parcours du demandeur d'emploi (13)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nouvelle aide financière d'aide au projet de formation dès janvier 2019</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Axe transverse</b></p> <p><i>S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la lisibilité et la compréhension de la formation aux publics (4)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Développement d'une ingénierie : conception d'outils, de messages, identification des modes de diffusion</li> </ul> </li> <li>• Renouveler les temps d'échanges inter-structures au niveau territorial (6)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Soutien à des actions locales partenariales</li> </ul> </li> <li>• Organiser l'échange de bonnes pratiques autour d'une Journée régionale des initiatives territoriales (23)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organisation d'une journée régionale des initiatives territoriales animée par un prestataire</li> </ul> </li> </ul>

<b>Projets qui seront initiés en 2019 / pistes à 3 ans</b>	
<p><b>Axe 1</b></p> <p><i>Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Expérimenter des méthodes pédagogiques adaptées à une offre de proximité (17) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Travail sur le cadre de soutien à des actions : appel à projets / soutien à des expérimentations</li> </ul> </li> <li>● <b>Favoriser l'émergence d'une entreprise apprenante (18)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Travail sur le cadre de soutien à des actions : appel à projets / soutien à des expérimentations</li> </ul> </li> <li>● <b>Favoriser l'implication des entreprises dans le processus formation (19)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Travail sur le cadre de soutien à des actions</li> </ul> </li> <li>● <b>Proposer une offre de service personnalisée aux entreprises : un contact, une écoute, une proposition (20) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Engagement travail partenarial</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Axe 2</b></p> <p><i>Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société des compétences</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Favoriser la mobilité des personnes s'engageant dans un parcours de formation (14)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cadre d'intervention à définir</li> </ul> </li> <li>● <b>Favoriser le décroisement des dispositifs (12)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identification d'expérimentations à mener</li> </ul> </li> <li>● <b>Favoriser le décroisement des interventions (8)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identification d'expérimentations à mener</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Axe transverse</b></p> <p><i>S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Impulser une démarche coordonnée d'observation emplois-métiers-compétences (1)</li> <li>○ Structurer une démarche de recueil des besoins des publics (2)</li> <li>○ Intensifier et expérimenter de nouveaux modes d'achat de la formation (3)             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En complément des adaptations des cahiers des charges des actions réalisées en 2019, Etude et analyse sur de nouvelles modalités à développer</li> </ul> </li> <li>○ <b>S'appuyer sur des partenaires qui interviennent au plus près des publics (5)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Initier la mise en place d'actions locales partenariales</li> </ul> </li> <li>○ <b>S'appuyer sur un ensemble de politiques publiques pour toucher différents publics (7)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concertation à organiser</li> </ul> </li> <li>○ <b>Intensifier et transformer les dynamiques territoriales emploi formation (21) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Travail sur la mise en place d'une cadre rénové d'intervention des CTEF</li> </ul> </li> <li>○ <b>Intensifier le développement de formations en proximité des publics (22)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concertation à organiser notamment, méthodologie à définir</li> </ul> </li> <li>○ <b>Expérimenter de nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi (24)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Concertation à engager</li> </ul> </li> <li>○ <b>Intensifier l'implication des usagers : organiser des parcours de formation non seulement pour les publics mais avec les publics (25)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Méthode à définir</li> </ul> </li> </ul>

# **ANNEXE 3**

## **Eléments de diagnostic partagé dans le cadre de l'élaboration du Pacte d'investissement dans les compétences**

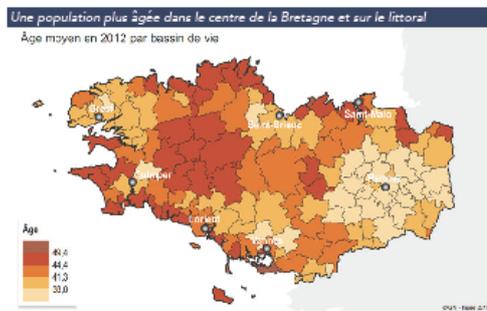
17 septembre 2018

## Présentation réunion du bureau du **CREFOP**

## Éléments de diagnostic partagé dans le cadre de l'élaboration du **Pacte régional d'investissement** dans les compétences Bretagne



### Une région attractive en termes de population



**10<sup>e</sup> rang**  
des régions métropolitaines  
5,1% de la population  
française métropolitaine

Une augmentation de la population liée aux soldes migratoires excédentaires, sur l'ensemble des tranches d'âge, à l'exception des 20-24 ans,

qui induit un vieillissement de la population différencié selon les territoires.

Une population active qui continue de s'accroître entre 2010 et 2015

**+ 36 000 actifs**

**1 480 000 actifs**  
de 15 à 64 ans

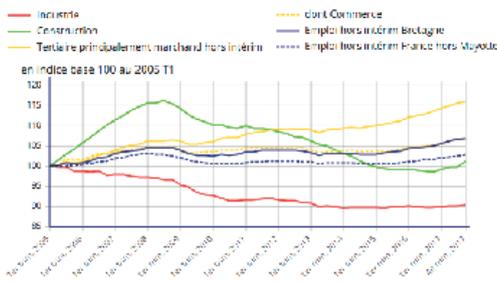
**73,1%** taux d'activité  
**70,0%** taux d'activité des femmes

Une croissance du taux d'activité tirée par les actifs âgés de plus de 55 ans, dont le taux d'activité atteint 48% en 2015 (+ 10 points en 5 ans), alors que celui des plus jeunes est en retrait de 2 points.

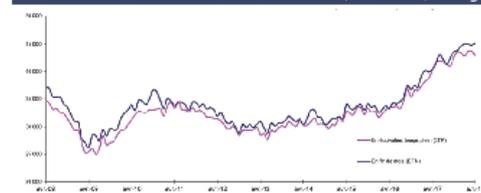
**en 2050**  
la Bretagne compterait  
**1,4 senior**  
**pour 1 jeune de -20 ans**  
(contre 0,8 en 2013)

## Une région dynamique en création d'emplois

Evolution trimestrielle de l'emploi salarié des secteurs principalement marchands dans la région Bretagne



Effectifs mensuels intermédiaires sur 10 ans - tous secteurs (données CVS) - Bretagne



Une conjoncture favorable en 2017

**+17 000 emplois**

**+2,4%**

de l'emploi salarié non agricole en 2017

Une reprise qui se confirme dans tous les secteurs...

- + 1 900** construction
- + 1 100** niveau industriel (croissance tirée par le secteur des IAA)
- + 14 500** tertiaire marchand

... et se poursuit

sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2018 : **+5 600 emplois**

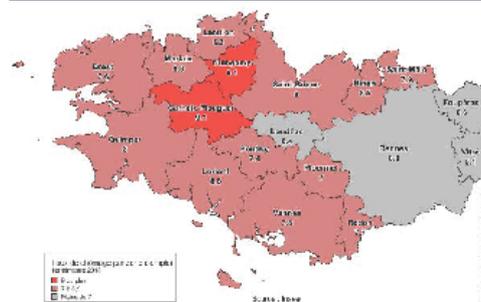
Fin avril 2018,  
 une poursuite de la croissance de l'intérim avec  
**un niveau d'ETP en intérim jamais atteint depuis 10 ans**

Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018

3

## Les signaux de la reprise...

Taux de chômage en Bretagne par zone d'emploi au 1<sup>er</sup> trimestre 2018



**7,6%**

Taux de chômage régional

**8,9%**

Taux de chômage national

**Diminution du taux de chômage**  
 dans presque toutes les zones d'emploi  
 de la région sur le dernier trimestre 2018

**Une progression sensiblement plus forte**  
 des offres déposées à Pôle emploi en Bretagne  
 depuis la mi-2016

- > tirée par les hausses importantes observées dans la **construction** et l'**industrie**,
- > des offres d'emploi qui se répartissent pour moitié en **emplois durables** et pour moitié en **emplois temporaires ou occasionnels**

1 niveau record en 2017 dans les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises

**1 sur 2** déclare avoir des difficultés de recrutement, tous postes confondus



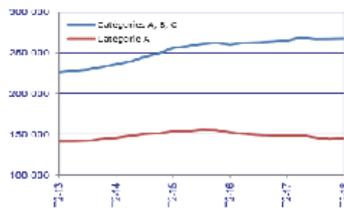
Source : Pôle emploi, enquêtes BMO

Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018

4

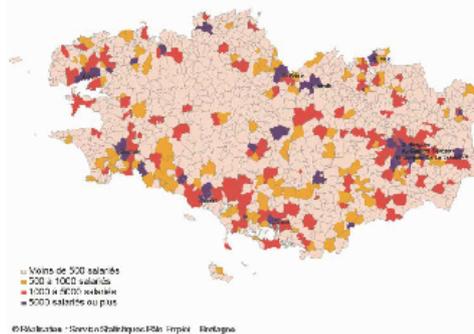
## ... et des éléments d'interpellation

Évolution de la demande d'emploi catégories A, et A, B ou C (sur 5 ans) en Bretagne



Source : Pôle emploi Bretagne

Répartition des salaires fin 2016 par commune



■ Moins de 500 salaires  
 ■ 500 à 1000 salaires  
 ■ 1000 à plus salaires

© Infocartographie - Services de l'Agence Régionale de l'Emploi - Bretagne

En 2017, une amélioration de la conjoncture mais  
**avec un développement de l'activité réduite  
 des personnes qui restent en recherche d'emploi,**

Une concentration de la demande d'emploi  
 dans certains domaines professionnels :  
*services aux particuliers, santé et action sociale, commerce  
 et gestion, transport-logistique, hôtellerie, métiers du BTP.*

... domaines de métiers qui pour une partie d'entre eux,  
 ont créé le plus d'emplois dans les années récentes,

signe d'un écart vraisemblable entre le profil d'une partie  
 des demandeurs d'emploi et les attentes des employeurs.

**1 polarisation croissante de l'emploi**  
 autour des grandes villes ou métropoles...  
 qui ouvre la question de la mobilité pour l'accès à l'emploi.

Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018

5

## Qui sont les actifs bretons ?

Niveau de formation des actifs en emploi de moins de 30 ans par domaine professionnel

Domaines professionnels	Niveau III ou plus	Niveau IV	Niveau V	Niv infra V
Études et recherche	94%	4%	2%	1%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	92%	5%	2%	1%
Banque et assurances	88%	9%	2%	1%
Enseignement, formation	85%	10%	3%	2%
Informatique et télécommunications	84%	12%	3%	2%
Communication, information, art et spectacle	72%	20%	4%	3%
Gestion, administration des entreprises	69%	21%	6%	3%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	62%	27%	8%	3%
Administration publique, professions juridiques, armée et police	43%	38%	12%	7%
Commerce	42%	35%	14%	8%
Électricité, électronique	41%	39%	14%	6%
Maintenance	37%	37%	20%	6%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	14%	43%	30%	13%
Services aux particuliers et aux collectivités	14%	39%	33%	13%
Agriculture, marine, pêche	24%	36%	25%	15%
Transports, logistique et tourisme	23%	35%	29%	13%
Hôtellerie, restauration, alimentation	14%	34%	32%	20%
Mécanique, travail des métaux	23%	33%	29%	15%
Industries de process	25%	32%	29%	15%
Bâtiment, travaux publics	17%	28%	40%	15%
Ensemble des domaines	39%	31%	21%	10%

Source : INSEE - recensement 2015 - Traitement GREF Bretagne

Davantage de salariés en **contrats courts, intérim,  
 et temps partiel** par rapport à la moyenne nationale.

Une tendance à la **précisation des emplois**,  
 qui n'est pas spécifique à la Bretagne.

Une **élévation continue des niveaux  
 de formation** des salariés dans la plupart des  
 secteurs d'activité, et familles professionnelles.

... notamment pour les jeunes actifs de moins de 30 ans :

8 domaines professionnels recrutent majoritairement  
 des jeunes issus de l'enseignement supérieur

Les domaines professionnels de la production, de l'artisanat  
 recrutent des jeunes de niveaux Bac et CAP/BEP

➔ **Risque d'éviction accru pour les jeunes  
 de niveau infra 5**

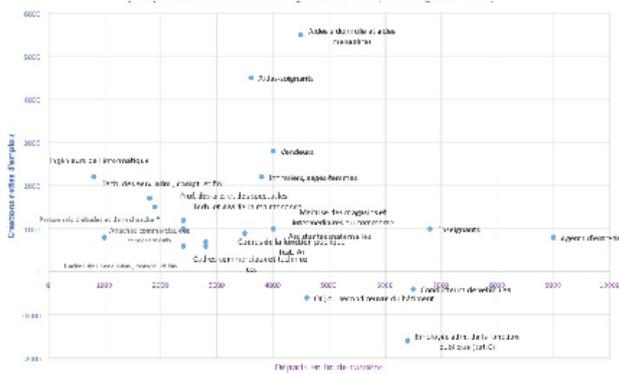
Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018

7

## Des métiers dont les effectifs devraient évoluer...

Tous métiers confondus, la part des besoins liés aux remplacements des départs est plus importante (**environ 75% du total**).

Projection de postes à pourvoir : départs en fin de carrière et créations nettes d'emploi (2018-2022) des principaux métiers en volume en Bretagne



Note de lecture : pour les aides soignants, environ 8 100 postes à pourvoir entre 2018 et 2022, dont 3 600 liés aux départs en retraite et 4 500 liés aux créations nettes de postes, sous réserve du remplacement intégral des départs à la retraite.

Source : DARES. Traitement GREF Bretagne

Pour les 5 métiers qui généreront le plus fort volume de postes à pourvoir d'ici 2022 :



Cependant, il y a de **forts écarts selon les métiers** :

> certains métiers (vendeurs, aides-soignants, aides à domicile...) ont des structures d'âge relativement **jeunes** et auront une part plus élevée de créations nettes d'emploi (**entre 40 et 55% du total des postes à pourvoir**)

> d'autres se caractérisent par une part plus importante de **"seniors"** dans leurs effectifs (enseignants, agents d'entretien) : dans ces métiers, près de **90% des postes à pourvoir seront le fait des départs en fin de carrière**.

Une partie de ces postes pourrait cependant ne pas être intégralement remplacée (enseignants dans la fonction publique).

**Des travaux nationaux qui se déclineront au niveau régional, en concertation notamment avec les représentants des branches**

## Le panorama de la formation

**41 160 entrées** en formation professionnelle continue

tous dispositifs confondus en 2017, effectifs en quasi stabilité par rapport à 2016

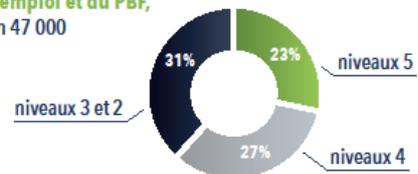
**6 stagiaires sur 10** entrent sur des actions de **formations certifiantes et/ou professionnalisantes**

**2 stagiaires sur 10** sont positionnés sur des actions de **préparation à la qualification, mobilisation sur projet ou remise à niveau**

**65 000 sortants** de formation professionnelle initiale et continue en 2016



Une forte hausse des effectifs des dispositifs de Pôle emploi et du PBF, tirés par le plan 47 000



Hors voie scolaire et alternance :

**35% 50%** des stagiaires sont âgés de -30 ans -35 ans

**+de 50%** des sortants se forment dans **4 domaines** de formation

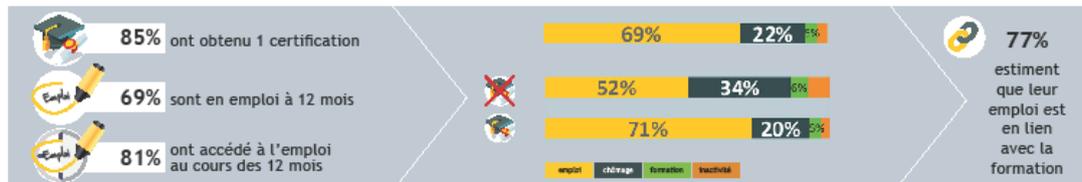
15%	Gestion, administration, finance, informatique	<b>10 000 sortants</b>
14%	Santaire et social	<b>9 050 diplômés</b>
13%	Commerce vente	<b>8 600 sortants</b>
9%	Transport logistique	<b>5 600 sortants</b>

## Quelle insertion, 12 mois après la sortie d'un dispositif de formation ?

Multi-dispositif (PBF - Chèque formation) - Sortants 2016 - Enquête 2017

8 240 sortants

5 600 répondants



Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018 10

## En synthèse

Une évolution de long terme marquée par le recul des emplois peu qualifiés et des emplois agricoles et industriels, au profit de fonctions tertiaires intermédiaires ou supérieures **avec la transformation des activités, l'automatisation, la digitalisation, le développement durable ou sous l'effet de la concurrence et de la mondialisation** :

- ➔ Transformation /évolution de certains emplois **vers des postes plus qualifiés**
- ➔ Des problématiques spécifiques à certaines familles de métiers :
  - > **la transmission - reprise d'entreprises** au niveau de l'agriculture, de la pêche, des artisans et commerçants, qui présentent des indices de vieillissement relativement importants
  - > **le renouvellement des actifs et l'aménagement des secondes parties de carrières** en lien avec les questions de pénibilité, à l'image des services aux entreprises et particuliers, concentrant des emplois peu qualifiés et des actifs âgés,
  - > **la fidélisation des primo-entrants dans les métiers** présentant une structure plus jeune des actifs : le BTP, l'hôtellerie-restauration et le commerce, liée aux voies d'accès (alternance), aux conditions d'emplois

➔ **20%** des emplois occupés concernent des métiers transverses à l'ensemble des secteurs d'activité

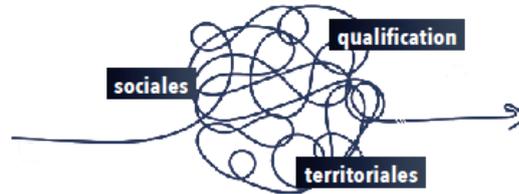
**35** familles professionnelles **sur 225**

*fonctions administratives, magasinage-logistique, maintenance, R et D, ingénieurs commerciaux...*

Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018 11

## Qui sont les publics les plus éloignés de l'emploi ?

Des publics concernés par un **enchevêtrement de « fragilités »** :



Des situations d'exclusion du marché du travail qui sont aussi liées à l'**âge** ou à des **situations de handicap**.

### « L'invisibilité » partielle de ces publics

I.e. des personnes non repérées, non accompagnées, avec des trajectoires d'insertion, alternant périodes de chômage et emplois à durée limitée et qui interpelle sur le phénomène, tant au niveau social, que dans l'accompagnement à l'insertion.

**28%**  
des jeunes

accompagnés  
par les **Missions Locales**  
ne sont pas inscrits à Pôle Emploi

## Fragilités par rapport à la qualification

Les actifs en emploi et demandeurs d'emploi  
 - de bas niveau de formation (V et infra-V),  
 - de faible niveau de qualification (employés, ouvriers)  
 - et les « seniors »  
 sont davantage exposés au risque de chômage,  
 voire à terme au chômage de longue durée.

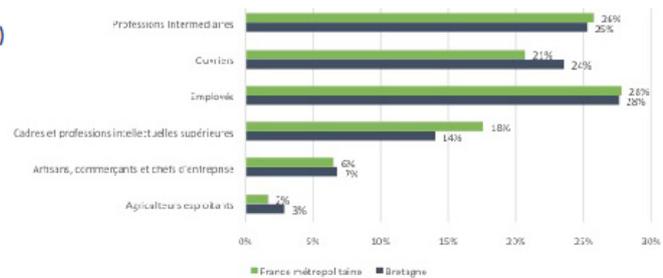
### Le paradoxe breton ?

Des niveaux de qualification structurellement plus faibles des actifs en emploi...

...mais des niveaux de formation de la population active (en emploi ou non) plus élevés que la moyenne nationale

Une situation qui expose davantage  
**les publics les plus éloignés de l'emploi**  
 (faible niveau de formation, a fortiori les seniors)  
 au risque du chômage ou de la précarité.

Répartition des actifs en emploi par catégories socio-professionnelles en 2014



	Bretagne			France
	Actifs ayant un emploi	Chômeurs	Ensemble des actifs	Ensemble des actifs
Niveau III ou plus	37,10%	24,00%	35,50%	27,50%
Niveau IV	22,30%	23,20%	22,40%	16,70%
Niveau V	28,20%	30,90%	28,50%	24,20%
Niv Infra V	12,40%	21,90%	13,50%	31,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Source : INSEE - RP 2014

## Fragilités par rapport à la qualification

**Avec les mutations économiques, une accentuation du risque de déqualification de certains actifs ?**

Dans une vingtaine de FAP (sur 87) les actifs de bas niveau de formation apparaissent très exposés...

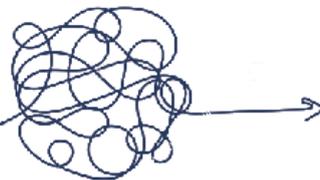
Les familles professionnelles les plus exposées au risque de déqualification pour les actifs en emploi (la forte diminution des niveaux 5 et infra)	Variation 2010-2015 du nombre d'actifs en emploi de niveau V et infra-V (%)	Variation 2010-2015 de la part des niveaux V et infra-V dans l'emploi de la FAP
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	-31%	-10%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	-26%	-9%
Ouvriers qualifiés de la mécanique	-26%	-9%
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	-15%	-7%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	-31%	-8%
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	-14%	-11%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	-27%	-10%
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	-19%	-8%
Ouvriers des industries graphiques	-27%	-7%
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	-10%	-9%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	-8%	-8%
Ouvriers qualifiés de la manutention	-15%	-7%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	-29%	-8%
Armée, police, pompiers	-22%	-7%
Employés de la banque et des assurances	-29%	-8%
Techniciens de la banque et des assurances	-43%	-8%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	-17%	-8%
Assistantes maternelles	-13%	-8%
Agents d'entretien	1%	-7%

<b>2010</b>	Les actifs en emploi de niveau V et infra V représentent	<b>45%</b> du total
<b>2015</b>	Les actifs en emploi de niveau V et infra V représentent	<b>40%</b> du total

... et pour autant une demande d'emploi de niveau 5 et infra qui reste élevée pour certains de ces métiers, induisant un risque d'exposition au chômage de longue durée.

Les familles professionnelles dans la DEFM	Part des niveaux 5 et infra 5 dans l'ensemble des DEFM	Evol 2013-2017 des niveaux 5 et infra
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	66%	-4%
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	65%	-4%
Ouvriers qualifiés de la mécanique	73%	-25%
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	73%	35%
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	65%	23%
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	70%	0%
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	60%	23%
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	71%	-3%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	73%	11%
Ouvriers qualifiés de la manutention	72%	17%
Assistantes maternelles	67%	26%
Agents d'entretien	76%	9%

## Enchevêtrement des « fragilités » des demandeurs d'emploi



**266 000** demandeurs d'emploi inscrits fin déc. 2017.

- 50% de DE de niveaux de formation V et infra V
- 45% de DELD (>=1 an)
- 24% de DE âgés de 50 ans et plus
- 21% de DE bénéficiaires RSA
- 13% de DE appartenant à une famille monoparentale (FMP)
- 9% de DE BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)
- 5% de DE résidant QPV (Quartier prioritaire de la politique de la ville)

**8** demandeurs d'emploi sur **10** présentent **1 ou plusieurs** fragilités identifiées(s)

Répartition des demandeurs d'emploi (cat. A, B, C) en 2017 en fonction des principaux indicateurs de fragilité



Les DE en situation de handicap, un public cumulant de multiples fragilités :

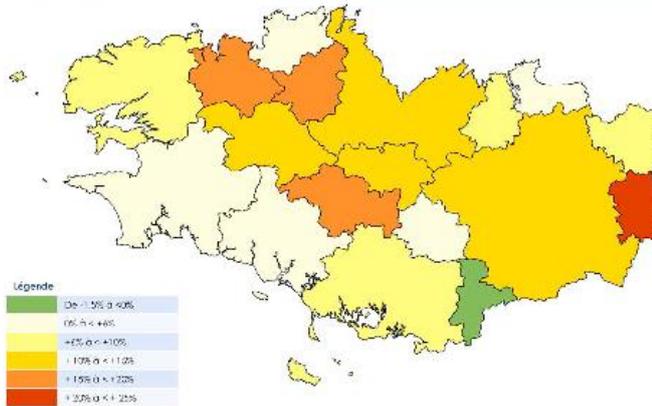


- > plus âgé : 45% ont 50 ans et plus (contre 24% pour l'ensemble des DE)
- > faiblement diplômé : 70% de niveau 5 et infra (contre 50% pour l'ens. des DE)
- > 55% sont DELD, et 33% DELD de 2 ans et plus (contre 24% ens. des DE)
- > 18% perçoivent le RSA (contre 21% ens. des DE)
- > 7% vivent dans un QPV (contre 5% ens. des DE)

## Enchevêtrement des « fragilités » des demandeurs d'emploi

Des territoires différemment impactés  
 (exemple : la demande d'emploi des moins diplômés)

Évolution de la demande d'emploi en fin de mois (cat. A, B et C) de niveau V et infra V par zone d'emploi entre déc. 2013 et déc. 2017



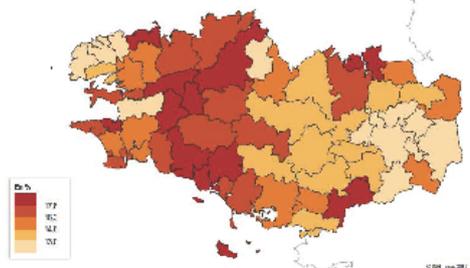
Une proportion de demandeurs d'emplois faiblement diplômés qui augmente avec l'âge :



Un risque d'exclusion durable du marché du travail

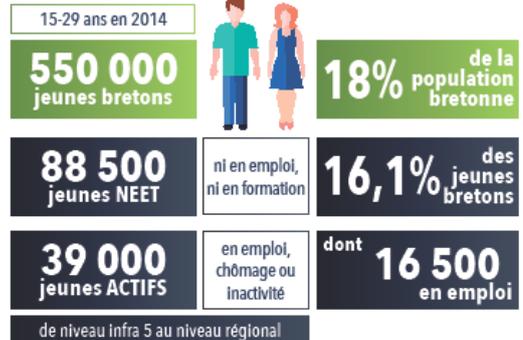
## Les jeunes, des identifications diversifiées, des réalités plurielles

Part des jeunes de 16 à 29 ans ni en emploi ni en formation en 2014



Source : Insee, RP 2014.

La situation de jeunes bretons en 2014

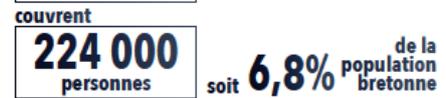
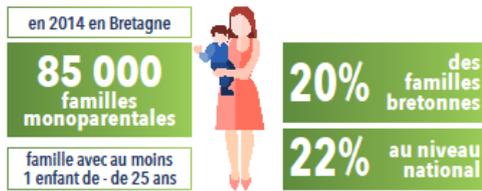


Taux de chômage pour les jeunes (15-24 ans)

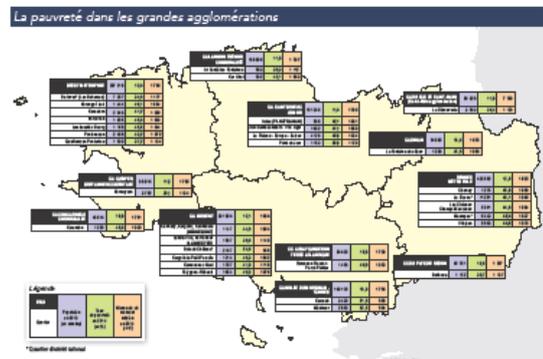
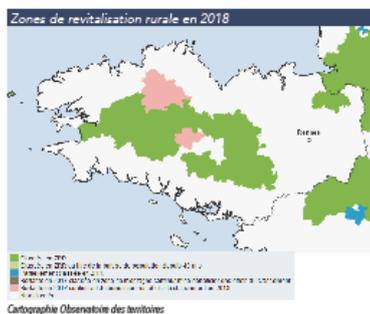


2,9 % des Jeunes reçus à la JDC

## Les « fragilités sociales »



## Des « fragilités » territoriales



Des territoires marqués par des niveaux de formation plus bas des actifs :



## L'exemple du PBF - Chèque formation : des publics prioritaires identifiés dans des dispositifs de formation... mais des réalités complexes à analyser

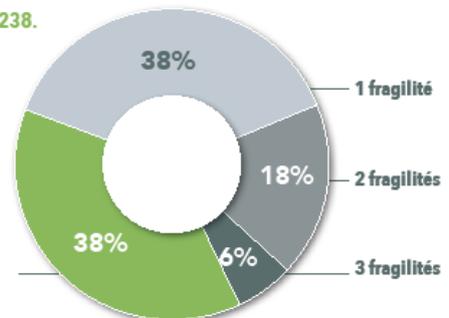
**39 %** des sortants de formation de 2016 cumulaient **au moins une fragilité** au sens des politiques prioritaires de la Bretagne, **soit 5140 personnes sur 8238**.

Parmi ces stagiaires,  
62% d'entre eux relèvent de publics « **prioritaires** », c'est-à-dire :

- > DELD
- > Sans qualification (< niv.5)
- > Âgés de +45 ans
- > Bénéficiaires du RSA
- > Travailleurs handicapés
- > Sortant d'un DRIPP

Priorités, qui se cumulent  
pour près de **26%** des sortants

Public non prioritaire



**Principaux résultats de l'insertion à 12 mois :**  
**des résultats positifs pour les publics prioritaires mais qui reste à un niveau moindre que pour l'ensemble des publics**

- > **83%** d'obtention de certification pour les publics prioritaires (-5 points par rapport à l'ensemble des sortants)
- > **65%** sont en emploi, 12 mois après la fin de formation, dont 68% pour ceux qui ont obtenu leur certification contre 47% pour ceux qui n'ont pas obtenu la certification
- > **34%** sont en CDI et 61% sont en CDD, intérim
- > **75%** ont une vision positive de leur avenir, malgré les contrats temporaires

Présentation réunion du bureau du CREFOP / 17 septembre 2018 20

17 septembre 2018

Présentation  
réunion du bureau  
du **CREFOP**

Envoyé en préfecture le 20/12/2018

Reçu en préfecture le 20/12/2018

Affiché le

ID : 035-233500016-20181214-18\_DEFTLV\_05\_2-DE