

REGION BRETAGNE

n° 19_DDOCF_SAPEF_01

CONSEIL REGIONAL

10 octobre 2019

COMMUNICATION DU PRESIDENT

Le contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles Point d'étape et perspectives

Le Conseil régional convoqué par son Président le 17 septembre 2019, s'est réuni le jeudi 10 octobre 2019 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 Eric BERROCHE, Madame Catherine BLEIN (jusqu'à 20h30), Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD, Monsieur Gwenegan BUI (jusqu'à 16h), Monsieur Thierry BURLOT, Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur André CROCQ (jusqu'à 18h puis à partir de 20h20), Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN (jusqu'à 21h), Madame Virginie D'ORSANNE, Madame Laurence DUFFAUD, Monsieur Richard FERRAND (jusqu'à 17h50), Madame Laurence FORTIN, Madame Anne GALLO, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL, Monsieur Karim GHACHEM, Madame Anne-Maud GOUJON (jusqu'à 19h45), Madame Sylvie GUIGNARD (jusqu'à 17h50), Madame Claire GUINEMER (jusqu'à 20h15), Monsieur Philippe HERCOUËT (jusqu'à 18h30), Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE, Madame Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Monsieur Gérard LAHELLEC, Madame Isabelle LE BAL, Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER, Monsieur Olivier LE BRAS, Monsieur Raymond LE BRAZIDEC, Madame Agnès LE BRUN, Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR, Monsieur Patrick LE FUR, Madame Gaël LE MEUR (jusqu'à 17h15), Madame Nicole LE PEIH, Monsieur Alain LE QUELLEC, Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT, Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Martin MEYRIER, Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC (jusqu'à 20h10), Madame Gaëlle NICOLAS, Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT, Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN, Monsieur Maxime PICARD, Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC (jusqu'à 20h15), Monsieur Dominique RAMARD, Madame Emmanuelle RASSENEUR, Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO (jusqu'à 19h), Madame Claudia ROUAUX (jusqu'à 18h30), Monsieur Stéphane ROUDAUT, Madame Catherine SAINT-JAMES, Madame Fough SALAMI-DADKHAH, Monsieur Emeric SALMON, Madame Hind SAOUD (jusqu'à 19h), Monsieur Sébastien SEMERIL (jusqu'à 17h40), Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN, Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO (jusqu'à 20h40), Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

Avait donné pouvoir : Monsieur Pierre BRETEAU (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF), Monsieur Gwenegan BUI (pouvoir donné à Madame Sylvaine VULPIANI à partir de 16h), Monsieur Marc COATANEA (pouvoir donné à Richard FERRAND jusqu'à 17h50 puis à Madame Gaël LE SAOUT), Monsieur André CROCQ (pouvoir donné à Madame Laurence DUFFAUD de 18h à 20h20), Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN (pouvoir donné à Madame Agnès LE BRUN à partir de 21h), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir donné à Madame Nicole LE PEIH à partir de 17h50), Madame Anne-Maud GOUJON (pouvoir donné à Monsieur Patrick LE DIFFON à partir de 19h45), Madame Sylvie GUIGNARD (pouvoir donné à Monsieur Stéphane DE SALLIER

DUPIN à partir de 17h50 puis à Madame TISON à partir de 21h), Madame Cl
Madame Gaëlle NICOLAS à partir de 20h15), Monsieur Philippe HERCOUËT (pouvoir donné à Monsieur Dominique RAMARD à partir de 18h30), Monsieur Roland JOURDAIN (pouvoir donné à Madame Gaël LE MEUR jusqu'à 17h15 puis à Monsieur Olivier LE BRAS), Monsieur Pierre KARLESKIND (pouvoir donné à Monsieur Karim GHACHEM), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Madame Fanny CHAPPE), Madame Gaël LE MEUR (pouvoir donné à Madame Emmanuelle RASSENEUR à partir de 17h15), Monsieur Paul MOLAC (pouvoir donné à Madame Mona BRAS à partir de 20h10), Monsieur Bertrand PLOUVIER (pouvoir donné à Monsieur Marc LE FUR), Monsieur Bruno QUILLIVIC (pouvoir donné à Monsieur Stéphane ROUDAUT à partir de 20h15), Monsieur David ROBO (pouvoir donné à Madame Delphine DAVID à partir de 19h), Madame Claudia ROUAUX (pouvoir donné à Madame Catherine SAINT JAMES à partir de 18h30), Madame Hind SAOUD (pouvoir donné à Monsieur Hervé UTARD à partir de 19h), Madame Anne VANEECLOO (pouvoir donné à Madame Renée THOMAIDIS à partir de 20h40).

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 30 septembre 2019 ;

Vu l'avis de la commission Education, formation et emploi en date du 2 octobre 2019 ;

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

Et après avoir délibéré ;

A PRIS ACTE de la communication relative au point d'étape sur la mise en œuvre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFOP), jointe à la présente délibération.

Le Président,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

Point d'étape sur la mise en œuvre du CPRDFOP

Afin de décliner de manière opérationnelle les orientations stratégiques du Contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles, dix grands chantiers ont été identifiés. Feuilles de route thématiques, ils ciblent les enjeux clés et fixent des objectifs structurels en réponse à ces enjeux. Ils ont vocation à être mis en œuvre et suivis dans la durée.

Le pilotage et le suivi des chantiers dans le cadre du quadripartisme

Le BUREAU du CREFOP en charge du pilotage stratégique du CPRDFOP

Le Bureau du CREFOP assure le pilotage stratégique transversal du CPRDFOP. Il est destinataire des données de suivi consolidées de la mise en œuvre des chantiers. Il se réunit, a minima, une fois par an pour faire le point global sur l'avancement des engagements pris dans le cadre du CPRDFOP.

Dans ce cadre, depuis la signature du CPRDFOP, deux Bureaux du CREFOP ont été dédiés à un point d'avancement des chantiers : le 6 avril 2018 et 15 avril 2019.

Des groupes pilotes en charge de la mise en œuvre opérationnelle des chantiers

Le pilotage et la mise en œuvre de chaque chantier est sous la maîtrise d'ouvrage d'un binôme constitué de représentants de la Région et de l'Etat (= groupe pilote). Pour 3 chantiers (1,3,5), des représentants des partenaires sociaux sont également associés au groupe pilote.

Les missions du groupe pilote sont décrites ci-après.

Mission du groupe pilote

Il formalise le plan d'actions du chantier : les actions à conduire, leur priorisation et la définition d'un calendrier prévisionnel décliné annuellement.

Il anime la conduite des travaux au sein du chantier. Pour mener à bien les actions, le groupe projet constitue et anime des groupes de travail associant les différents partenaires et acteurs concernés. Il est garant de la mise en dynamique nécessaire à l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du CPRDFOP.

Il est en charge du suivi des travaux de son chantier : après avoir identifié des indicateurs, il est responsable de la mise à jour du tableau de suivi. Il relaie ces informations aux personnes en charge d'élaborer des éléments de bilan consolidés de l'ensemble des chantiers.

Le présent document retrace les travaux réalisés et engagés depuis la signature du CPRDFOP.

Chantier 1

Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé

Objet du chantier

Le CPRDFOP pointe la nécessité d'améliorer les outils de diagnostic emploi-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.

L'amélioration de ces outils doit permettre de mieux anticiper les évolutions attendues en matière d'emplois, de métiers et de compétences, en lien, en particulier, avec les transitions énergétique, environnementale et numérique.

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Produire un diagnostic régional partagé	X		
Conduire une étude-action sur les métiers « en difficultés de recrutement »		Finalisation fin 2019	
Structurer une démarche d'observation sectorielle au niveau régional		2019/2022	
Concevoir un outil web de diagnostic territorial/régional		Fin 2019/ Début 2020	
Approfondir le diagnostic régional sur la question des métiers « transversaux »		X	
Conduire une étude sur les projections de population active à 2050 (avec l'Insee)			X

Zooms

Le diagnostic régional emploi-compétences partagé



Méthodologie et livrables produits : A partir de la statistique publique (Recensement de population, DADS, CLAP, Pôle emploi...) et des données sur l'offre de formation et l'insertion mobilisées par le GREF Bretagne, un diagnostic régional emploi-compétences a été élaboré. Ce document propose aux acteurs de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi des regards croisés sur la démographie, l'emploi, le contexte économique, la formation. Outil d'aide à la décision, il contribue à anticiper les besoins en emplois, métiers et compétences au niveau régional.

Ce diagnostic se compose de cinq cahiers thématiques : Population / Contexte économique / Marché du travail / Actifs en emploi / Formation tout au long de la vie et insertion professionnelle.

Ce travail a été réalisé en partenariat avec les services de l'État et de la Région, de Pôle emploi, des Autorités Académiques ainsi qu'avec les représentants des Partenaires sociaux, avec l'appui technique du GREF Bretagne.

<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Contexte-breton/Diagnostic-regional/Diagnostic-regional-Emploi-Competences-partage>

Etude-action sur les métiers en difficultés de recrutement

Méthodologie :

- Mesure du degré de tension structurelle, sur 25 trimestres consécutifs, sur l'ensemble des métiers de la nomenclature « ROME ».
- Ciblage des métiers les plus impactés afin de conduire une analyse approfondie des problématiques rencontrées grâce à la production d'indicateurs statistiques détaillés (nature des offres d'emploi, conditions d'emploi, profil des demandeurs d'emploi en termes d'âge, de qualification...) et à la mise en place de « focus groupes » dédiés permettant le recueil de la parole des professionnels, employeurs et salariés, mobilisés en concertation avec les CPREFP, sur la nature des freins au recrutement et sur les leviers à mobiliser en réponse à ces difficultés.

Livrables déjà produits :

Pour chacun des métiers déjà analysés*, un état des lieux quantitatif approfondi.

Livrables à produire :

Poursuite des travaux sur les métiers suivants : service en restauration ; installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation

A des fins de diffusion « grand public », des fiches synthétiques reprenant les principaux éléments quantitatifs et qualitatifs caractérisant les métiers analysés seront réalisées.

** abattage et découpe de viande ; boucherie et charcuterie-traiteur ; élevage porcin ; métiers de la pose et restauration de couverture (Bâtiment) ; conduite de transport routier de marchandises sur longue distance ; comptabilité ; conduite d'équipements d'usinage ; chaudronnerie-tôlerie.*

Structuration d'une démarche d'observation sectorielle au niveau régional

Méthodologie :

Lancement, par la Région et l'Etat, d'une démarche d'animation du réseau des acteurs participant à l'observation sectorielle emploi-compétences, afin de favoriser une mise en synergie (échanges de pratiques, méthodologie, accès aux données ...) et participer à une consolidation des éléments de connaissance disponibles en région sur les besoins en emplois et en compétences.

Travaux à venir :

Sur la base des thématiques prioritaires identifiées avec les acteurs de l'observation sectorielle, déploiement de séquences de travail sur la production de chiffres-clés, la mise en place d'une démarche d'observation « compétences », l'analyse du marché du travail, de l'insertion professionnelle et de l'attractivité des métiers, les pratiques méthodologiques en matière de prospective.

Chantier 2

Conforter la démarche d'élaboration de la carte des formations

Objet du chantier

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

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Construire et partager un document d'orientation des formations professionnelles pluriannuel inter-dispositifs (Formation initiale – Formation continue)	X Une mise à jour à conduire début 2020		
Elaborer la carte des formations professionnelles initiales	X (annuelle)		
Organiser une concertation et prendre en compte les stratégies de l'enseignement général et technologique	X		
Organiser des enquêtes d'insertion couvrant l'ensemble des dispositifs de formation relevant de la compétence de la Région (Apprentissage, Formations sanitaires et sociales, Qualif Emploi) - suivi à 12 mois	X		
Consolider et partager les informations relatives à l'insertion professionnelle, couvrant la formation initiale (IVA, IPA, DRAAF) et la formation continue		X	
Construire une démarche nouvelle d'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales, suites aux modifications apportées par la loi du 5 septembre 2018			X

Zooms

La carte des formations professionnelles initiales

Evolution du contexte : La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, en modifiant les dispositions relatives à l'apprentissage, restreint le périmètre de la carte des formations professionnelles initiales aux seules formations sous statut scolaire (lycées publics, privés et MFR) à partir de la préparation de la rentrée 2020.

Méthodologie : La préparation de la carte des formations professionnelles initiales pour la rentrée 2020 est conduite selon la démarche mise en place au cours de ces dernières années : ouverture de la plateforme d'avril à début juillet 2019 pour la remontée de projets ; référence au document d'orientations des formations professionnelles, complétée d'une note de cadrage annuelle ; consultation des branches professionnelles et du CREFOP (Commission « Formation » et Comité plénier).

Perspectives : Une démarche nouvelle est à construire, à plusieurs titres : il convient, tout d'abord, de créer à nouveau les conditions d'une appréhension globale de l'offre de formation professionnelle initiale, dans sa double composante, scolaire et apprentissage, dans une recherche de complémentarité. Il faudra également conduire une réflexion partagée sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, tant en termes d'adaptation annuelle de la carte des formations que d'évolution structurelle de l'offre existante, compte tenu des problématiques d'attractivité observées. Cette réflexion sera conduite, notamment, en lien avec les branches professionnelles dans le cadre des contrats d'objectifs Emploi-Compétences-Formation-Orientation.

La concertation et la prise en compte des stratégies de l'enseignement général et technologique

En application de l'article L211-2 du Code de l'Education, une concertation entre les Autorités académiques et la Région a été organisée, pour que la Région puisse donner son avis sur la carte des enseignements généraux et technologiques, en lien avec la carte des enseignements professionnels.

La nouvelle carte « Enseignement général et technologique » a été présentée devant le CAEN (Comité Académique de l'Education Nationale) du 29 janvier 2019, co-présidé par l'Etat et la Région. Les échanges entre la Région et le Rectorat se sont poursuivis en 2019 sur l'évolution de la carte EGT des lycées bretons, en lien avec la réforme du baccalauréat en janvier 2019.

Les éléments d'analyse de l'insertion professionnelle



A compter de la cohorte 2017, généralisation des enquêtes d'insertion à l'ensemble des dispositifs relevant de la compétence du Conseil régional (Apprentissage ; Programme Bretagne Formation ; Chèque formation ; Formations sanitaires et sociales) sur la base d'une fréquence annuelle.

Livrables déjà produits : [Enquête d'insertion des dispositifs du Conseil régional](#) (PBF, Chèque Formation – cohorte 2016).

Réflexion en vue de la consolidation des différentes enquêtes d'insertion relatives aux formations sanitaires et sociales (enquête IVA du Rectorat, enquête DRAAF, enquête diplômés d'Etat du Conseil régional, enquête école de la DRJSCS) au regard du nombre important de personnes formées (bac pro ASSP, bac pro SAPAT, Diplômes d'Etat ...).

Chantier 3

Déployer le service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle de nouvelle génération

Objet du chantier et impact de la loi du 5 septembre 2018

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

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

- réaffirme la responsabilité de la Région sur la coordination des services participant au SPRO et introduit une évolution de son champ d'intervention en renforçant sa compétence d'information sur les métiers et les formations, au service de l'orientation et de l'évolution professionnelle tout au long de la vie, par un élargissement de sa responsabilité aux publics scolaire, apprenti et étudiant. La Région doit ainsi organiser « des actions d'information sur les métiers et les formations ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires ». Pour l'exercice de cette nouvelle responsabilité d'information, « les missions exercées par les DRONISEP sur la diffusion de la documentation et sur l'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants, sont transférées aux Régions ».

- fait évoluer le CEP (nouveau cahier des charges à venir, appel d'offres pour le CEP salarié avec un nouvel opérateur régional) et modifie la responsabilité des Régions : elles ne sont plus garantes de sa mise en œuvre mais restent chargées, dans le cadre du SPRO, de la coordination des actions des opérateurs CEP.

- transforme une partie de ces opérateurs (OPACIFs), ce qui doit amener à une évolution des réseaux et membres qui composent le SPRO-EP.

Si le périmètre des compétences évolue, le besoin de décloisonnement des logiques de publics, de coordination des actions et de prise en compte des enjeux de parcours tout au long de la vie demeure aussi fort et conforte la pertinence des orientations du CPRDFOP.

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Conforter le plan de professionnalisation	X		
Mettre en place des espaces d'information et d'aide à l'orientation	X		
Développer une plateforme web régionale d'information et d'appui à l'orientation		X	
Conduire une démarche de communication		X	

Zooms

Le plan de professionnalisation des professionnels du SPRO-EP

Depuis 2018, le plan de professionnalisation s'est progressivement structuré. Il est aujourd'hui organisé en trois axes :

- pratiques des professionnel.le.s
- ressources/outils à leur disposition
- information sur les secteurs professionnels

D'autres évolutions sont à noter : une visibilité annuelle des actions, une plus forte contribution des réseaux du SPRO-EP qui présentent leurs propres outils (ex : Emploi Store par Pôle Emploi), de nouvelles modalités pédagogiques de professionnalisation : webinaires, immersions ainsi qu'une ouverture de certaines actions à des professionnel.le.s issu.e.s de structures hors SPRO-EP (organismes de formation, structures d'insertion, etc.)

Ce plan s'est, par ailleurs, enrichi en 2019 d'une journée régionale annuelle des professionnels des réseaux et structures membres du SPRO-EP. Plus de 180 conseillers étaient réunis à Vannes, le 26 mars 2019, autour de la thématique « *Les métiers de l'information et du conseil en orientation : nouveaux outils, nouvelles pratiques ?* ».

Ces diverses initiatives ont eu pour effet de renforcer le sentiment d'appartenance et participent à l'élaboration de ce plan au Service Public Régional de l'Orientation et de l'Emploi. Cette dynamique s'est confirmée par la fréquentation des professionnels à ces actions. En 2018, 421 professionnels des réseaux du SPRO-EP ont participé à une 50aine d'actions de professionnalisation.

Toutes les informations sont en ligne sur :

<https://www.seformerenbretagne.fr/spro-ep/spro-ep-professionnalisation-acteurs/>

Les espaces d'information et d'aide à l'orientation

Réunissant des professionnels des différents réseaux du SPRO-EP, ces espaces permettent d'accueillir et d'informer l'ensemble des publics sur les métiers, l'emploi, les formations dans le cadre de leur projet d'orientation scolaire ou d'évolution/reconversion professionnelle. L'objectif est d'offrir un accueil de 1^{er} niveau « hors des murs » des structures partenaires du SPRO-EP.

Ces espaces d'information et d'aide à l'orientation ont été expérimentés à l'occasion de l'édition 2018/2019 des 4 salons des formations de l'enseignement supérieur (Sup'Armor, l'Etudiant, Azimut et Info'Sup) et de 3 forums emploi/formation dans le département des Côtes d'Armor.

L'intérêt pour les publics est triple :

- leur offrir un temps d'écoute neutre pour leur permettre de s'exprimer sur leur projet et leur situation ;
- leur assurer une réponse la plus adaptée possible à leurs besoins via la présence de professionnels issus de réseaux différents ;
- leur permettre de bénéficier d'une information, d'un conseil hors des horaires « classiques » des structures, le samedi par exemple.

Désormais, l'objectif est de déployer ces espaces sur l'ensemble des territoires bretons au sein de rencontres, de forums d'information sur les métiers et les formations mais également sur tout autre lieu : espaces publics, galeries commerciales, médiathèques, etc. afin de multiplier les opportunités d'information et de réflexion des usagers sur leurs parcours scolaire et/ou professionnel.



Suparmor



L'Etudiant



Azimut



Infosup

La plateforme web régionale d'information et d'appui à l'orientation

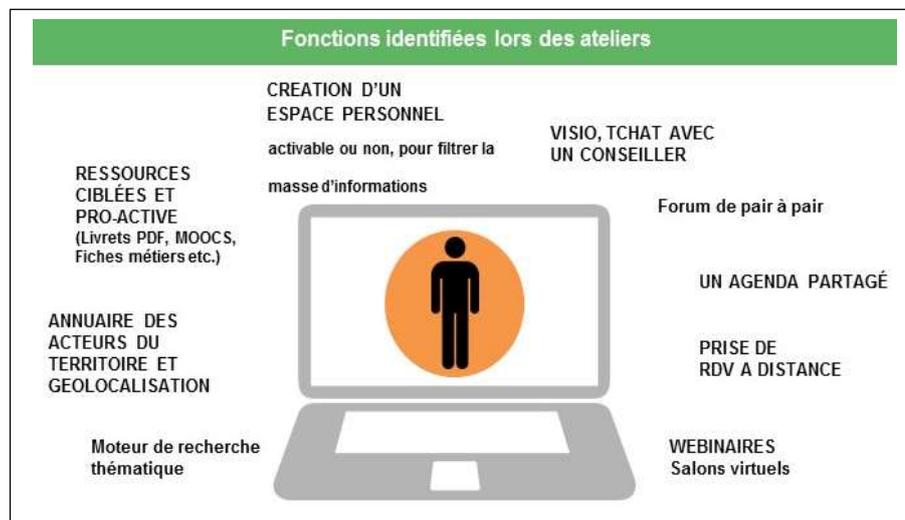
Réunissant les réseaux et l'ensemble des membres associés du SPRO-EP, le projet de plateforme web régionale a été lancé en mode collaboratif et incubé au sein du Ti Lab, dans le cadre d'une démarche de Design de services.

La 1^{ère} étape a consisté à organiser des ateliers de convergence des objectifs et de créativité, mobilisant les acteurs SPRO-EP ainsi que les membres de la commission OTLV du CREFOP – 3 ateliers ont été organisés entre mi-avril et début juillet 2018.

Ces ateliers ont été suivis par une 2^{ème} étape, au travers d'une AMO Ux Design qui s'est déroulée entre octobre 2018 et mars 2019. Cette mission avait pour objectifs d'identifier l'offre de services attendue par les usagers, en préciser les fonctionnalités, les contenus, proposer une maquette du projet et formuler des recommandations.

Construite autour d'immersions auprès des publics, elle a permis de recueillir les usages et les attentes d'un public diversifié : 71 usagers potentiels ont été rencontrés (publics scolaires, étudiants, adultes) ainsi que 26 professionnels de l'orientation sur 13 terrains d'enquête différents.

Les principales fonctionnalités attendues :



A l'appui des propositions issues des ateliers et de l'AMO, le projet entre dorénavant dans sa phase de développement. La mise en ligne d'une V1 est programmée pour mai/juin 2020. Elle a vocation à intégrer l'ensemble des informations et ressources du site « Se former en Bretagne » (amené de fait à disparaître), le site Cléor (devenant une brique de service de la nouvelle plateforme Idéo) ainsi que les contenus de Nadoz.

Il s'agira également de développer une offre de ressources et de services renouvelés.

La démarche de communication

Afin de rendre plus visible et lisible les droits de chacun et l'offre de services du SPRO-EP, en matière d'information, d'orientation et de conseil en évolution professionnelle, tel que mentionné dans les objectifs du chantier 3, une démarche de communication a été lancée courant 2018.

Cette démarche vise à la définition d'un nom pour le SPRO-EP ainsi que la conception d'une identité visuelle et d'une charte graphique originale, partagée avec les réseaux SPRO-EP. Ainsi, à partir d'une liste de 4 noms, proposée par l'agence de communication, des focus-groupes ont été organisés en février 2019, permettant de tester les propositions auprès de publics potentiels utilisateurs. Cette étape a permis de retenir le nom IDEO et ensuite de travailler à l'élaboration d'un slogan et d'une identité visuelle.



Reste aujourd'hui à engager l'élaboration d'une stratégie de communication qui s'appuiera sur les services développés dans le cadre du SPRO-EP (plateforme web, plan de professionnalisation, espaces d'information et d'aide à l'orientation, etc.).

Chantier 4 Développer l'apprentissage

Objet du chantier et impact de la loi du 5 septembre 2018

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel retire l'essentiel de la compétence apprentissage aux régions. La gouvernance et les circuits de financement de l'apprentissage sont en effet radicalement modifiés. Dans ce contexte, les actions initialement envisagées dans le plan breton de développement de l'apprentissage ont été pour la plupart mises en pause ou abandonnées.

La Région attend les derniers textes/arbitrages de l'Etat pour connaître les moyens dont elle disposera à compter de 2020. En fonction de ces éléments, il sera possible de déterminer la nature et les moyens de la future intervention régionale. Plus globalement, la gouvernance doit être repensée collectivement dans ce nouveau contexte.

Au-delà de ces travaux de préfiguration pour 2020, la priorité est de clôturer l'exercice de la compétence sous sa forme actuelle dans les meilleures conditions en 2019, pour permettre aux CFA d'assurer leur transition vers le nouveau modèle.

Chantier 5

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

Objet du chantier

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

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

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Accès aux savoirs de base fondamentaux - Illettrisme			
Poursuivre la professionnalisation des membres du SPRO-EP (repérage des personnes en situation d'illettrisme)	X (action proposée annuellement)		
Proposer une offre de formation : Prépa Clés (parcours 1)	X		
Lancer une nouvelle feuille de route dans la continuité du Plan régional de lutte contre l'illettrisme			X
Travailler à une appropriation de la thématique au niveau des territoires dans le cadre des CTEF afin de favoriser les initiatives locales et un outillage des territoires en leur fournissant des outils d'analyse			X
Lancer une démarche d'observation territoriale des situations d'illettrisme en Bretagne		X	
Accès aux savoirs de base			
Proposer une offre de formation : PREPA Clés	X		
Renouveler la gamme de formation en amont de la qualification de la Région Bretagne : PREPA avenir et PREPA Projet prévoyant une remobilisation des savoirs de base		X	
Rénover Compétences clés		X (lancement d'un nouvel appel d'offre en nov 2019)	
Maîtrise de la langue française - FLE			
Proposer une offre de formation : PREPA Clés (parcours 4)	X		
Lancer PREPA Clés FLE : apprentissage de la langue française et construction de projet professionnel (depuis janvier 2019)	X		
Monter des projets territoriaux de formations sur mesure permettant à des publics étrangers non francophones de préparer leur entrée en emploi et d'améliorer leur maîtrise de la langue française (Français sur Objectif Spécifique)		X	
Mettre en place des actions à destination des mineurs non accompagnés (MNA) : expérimentations en Ille et Vilaine et ouverture généralisée de l'offre PREPA et QUALIF Emploi à ce public en Bretagne		X	
Certification des compétences			
Mobiliser la Gamme PREPA vers l'objectif de certification CléA		X	
Expérimenter en 2019 l'intégration de la certification CléA dans les POEC		X	
Intégrer la certification CléA sur certains lots de la consultation Qualif Emploi (exemple lot 171 Plateforme des métiers de la sécurité)		X	

Zoom

La cartographie des acteurs bretons de la lutte contre l'illettrisme et de l'apprentissage du français

La cartographie des acteurs bretons présente les organismes de formation et les autres structures (associations, médiathèques...) qui proposent des actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage du français. Sont ainsi répertoriés les acteurs délivrant des ateliers de remise à niveau, des cours de français, des actions de promotion du livre et de la lecture. Chaque acteur est géolocalisé et les actions qu'il propose ainsi que les lieux de formation sont décrits dans sa fiche.

Cartographie des acteurs bretons de la lutte contre l'illettrisme et de l'apprentissage du français

En cliquant sur l'acteur de votre choix, retrouvez les différents lieux de formation et le détail des actions.

THÉMATIQUES

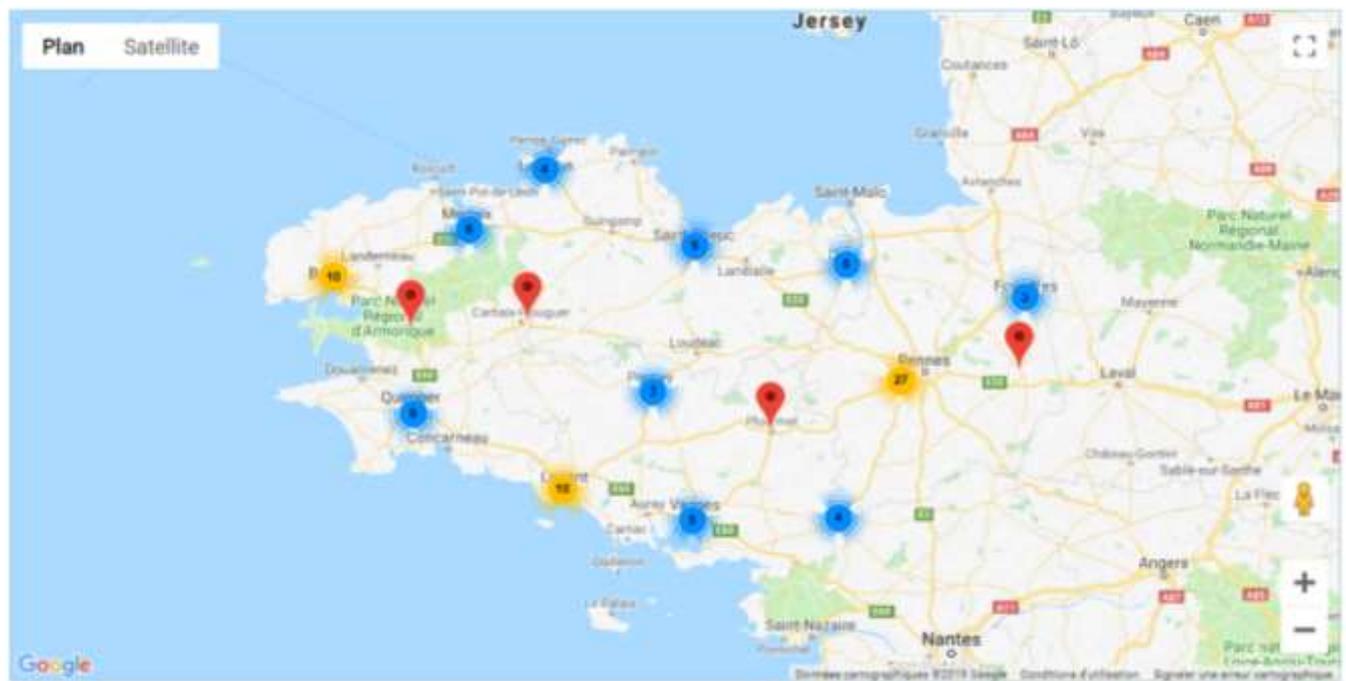
Toutes

TYPE DE STRUCTURE

Toutes

ZONE GÉOGRAPHIQUE

Toutes



<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Cartographie-illettrisme/Cartographie-des-acteurs-bretons-de-la-lutte-contre-l-illettrisme-et-de-l-apprentissage-du-francais>

Chantier 6

Développer une réponse formation au service de parcours plus fluides

Objet du chantier

L'orientation stratégique I.2 du CPRDFOP fixe pour objectif de garantir l'accès à la qualification et le développement des compétences tout au long de la vie, dans le cadre de parcours individualisés, plus fluides et plus continus.

Cette priorité répond à plusieurs défis que sont :

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Formation professionnelle initiale			
Conforter l'articulation entre l'enseignement professionnel ou technologique et l'enseignement supérieur		X	
Développer la mise en place de « parcours de réussite » (cyber-sécurité, photonique, Brevet d'Initiation Mer)		X	
Favoriser les passerelles entre les différentes voies de formation - Analyser les flux actuels de passerelles (origine des élèves, spécialités demandées ...) - Promouvoir les partenariats entre établissements - Informer sur les possibilités de passerelles auprès des professionnels (chefs d'établissement, équipes pédagogiques), des jeunes et des familles.		X	
Formation professionnelle continue			
Créer une nouvelle gamme de formation, PREPA, en amont de la qualification axée sur une meilleure individualisation des parcours des personnes et une meilleure prise en compte de leur situation (mise en œuvre à partir de janvier 2019)	X		
Faire évoluer l'offre de formation qualifiante dans le cadre d'une nouvelle gamme, QUALIF Emploi, devant s'appuyer sur des formations adaptées aux besoins des personnes et proposant, dans la mesure des possibles, une offre de blocs de compétences		X	
Expérimenter : action en faveur de l'accompagnement des agriculteurs en difficultés (2018, Finistère)	X		
Animer au niveau régional et territorial des nouvelles gammes de formation pour une appropriation par l'ensemble des partenaires et une remontée rapide des améliorations à intégrer au regard des possibilités fixées par la Région			X
Proposer des adaptations territoriales en fonction de nouveaux besoins repérés par les partenaires (entreprises, branches professionnelles, collectivités locales, acteurs emploi formation...)			X
Favoriser une approche « compétences » en lien avec les objectifs du Pacte régional			X
En transversal, formation initiale et formation continue			
Consolider et poursuivre le déploiement : - des Campus des métiers et des qualifications - des campus de proximité : Redon, Pontivy, Vitré/Fougères, Roscoff		X	

Zooms

Nouvelles gammes de formation : PREPA et QUALIF EMPLOI

Les nouvelles gammes de formation de la Région Bretagne, déployées en 2019, comportent plusieurs modalités favorisant des parcours davantage individualisés et réactifs aux besoins des secteurs et des personnes.

PREPA Projet propose ainsi des parcours à la carte composés d'ateliers de formation en fonction des attentes et du projet professionnel des personnes : construction de projet, découverte des métiers et de l'offre de formation, stages en entreprises, conseil en mobilités... Cette offre est déployée partout en Bretagne.

QUALIF Emploi propose aux personnes une offre de formation qualifiante répondant aux besoins en compétences des secteurs d'activités en Bretagne. Son ingénierie, construite autour de blocs de compétences, permet dorénavant des parcours plus individualisés et jusqu'à mixer les statuts (formation continue, alternance) afin d'obtenir sa certification.

PREPA Avenir

Réfléchir à son orientation
et préparer son projet
professionnel

PREPA Projet

Construire son projet
professionnel et accéder
à la qualification

PREPA Clés

Conforter son projet
et acquérir
des compétences

PREPA

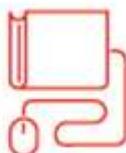
Permet de se préparer
avant d'intégrer
une formation
qualifiante ou d'accéder
directement à un emploi



Pour les Bretonnes
et les Bretons
en recherche d'emploi

QUALIF

Permet de se former
à un métier
pour accéder
à un emploi

**QUALIF Emploi**

Obtenir une qualification
dans un métier

QUALIF Sanitaire et Social

Obtenir une qualification
dans un métier du secteur
sanitaire et social

QUALIF VAE

Obtenir une certification
par validation des acquis
de l'expérience

Chantier 7

Prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation

Objet du chantier

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

Elle souligne, en ce sens, l'importance de prévenir ou de remédier aux situations de décrochage en formation initiale sous statut scolaire comme en apprentissage, d'une part, et d'autre part, de conforter la sécurisation des parcours des stagiaires de la formation professionnelle et des salariés.

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Prévention des ruptures de parcours en formation et accompagnement des jeunes en situation de décrochage			
Mettre en place un observatoire du décrochage	X (actualisé annuellement)		
Elaborer une cartographie régionale et locale (à l'échelle des plateformes d'appui et de soutien aux décrocheurs - PSAD) des solutions d'accompagnement pouvant être mobilisées par les animateurs des PSAD			X
Sécurisation des parcours des stagiaires de la formation continue			
Créer une nouvelle aide financière au projet de formation des personnes en remplacement de la rémunération des stagiaires de la professionnelle	X		
Expérimenter une démarche d'implication des usagers à la construction du parcours d'accès à la formation des personnes : TransfoParcours	X		
Généraliser l'accompagnement à la qualification pour les publics ciblés par le Pacte régional d'investissement dans les compétences		X	
Rapprocher les systèmes d'information de la Région et de Pôle emploi afin de simplifier la transmission des informations sur la situation des personnes entrant en formation		X	
Mener une concertation spécifique avec AGEFIPH, CHEOPS et Pôle emploi sur la sécurisation des parcours des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dans le cadre du Pacte régional et de la politique régionale de formation des personnes handicapées)		X	
Sécurisation des parcours des salariés			
Expérimentation territoriale (SePaP 22) sur l'adaptation des offres de formations aux besoins du territoire (Lamballe-St Brieuc), dans le cadre de la conférence sociale régionale	X		
Expérimentation territoriale (Lorient) sur l'accompagnement des cédants et repreneurs dans le cadre de reprises-transmissions (TransMission Lorient)		X	

Zooms

L'observatoire du décrochage



Dans un souci de mieux connaître le phénomène du décrochage en Bretagne et ainsi d'adapter les politiques publiques menées au titre de la lutte contre les ruptures de parcours en formation initiale, le Conseil régional de Bretagne a lancé, avec l'appui du GREF Bretagne, un observatoire du décrochage scolaire. Il s'agit ainsi de mieux saisir l'évolution du décrochage dans le temps comme les caractéristiques des décrocheurs (filles/garçons, formation d'origine, propositions d'accompagnement, etc.).

La construction de cet observatoire s'est faite en étroite collaboration avec les Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) ; chevilles ouvrières de la démarche, le Rectorat et l'Association Régionale des Missions Locales.

Une première année d'expérimentation (d'octobre 2017 à août 2018) a permis d'affiner les indicateurs souhaités avant de lancer la généralisation de cette démarche (d'octobre 2018 à août 2019). Ainsi, tous les ans, un point de situation sera fait sur l'évolution du décrochage en Bretagne et les caractéristiques des décrocheurs à l'échelle régionale. Deux fois par an, les PSAD seront destinataires de ces mêmes synthèses avec des données territorialisées.

Au-delà de l'objectif de mieux observer le décrochage, cette démarche a permis d'harmoniser les pratiques de repérage des jeunes entre les 17 PSAD et d'améliorer le suivi des jeunes. Dans l'avenir, disposant d'outils de connaissance du décrochage sur leurs territoires, elles seront mieux à même de répondre plus précisément et collectivement aux problématiques révélées afin toujours de mieux repérer les jeunes ayant rompu leur scolarité et de leur proposer des solutions d'accompagnement les plus adaptées.

A l'heure de l'écriture de ce rapport, les données annualisées et régionalisées ne sont pas encore connues, mais l'expérimentation a déjà mis en avant plusieurs enseignements :

- 1/4 des jeunes repérés comme « décrocheurs » sont déjà accompagnés
- 1/3 de jeunes repérés comme « décrocheurs » sont pour autant scolarisés
- 1/4 de jeunes dont les situations sont inconnues

La publication d'une synthèse régionale aura lieu courant octobre 2019 tout comme l'organisation d'un séminaire sur le sujet ouvert à l'ensemble des acteurs mobilisés autour de la question du décrochage scolaire. A moyen terme, il est prévu de compléter ces données par l'étude de parcours des jeunes qui ont décroché : que deviennent-ils à 6 mois 1 an voire plus de leur rupture de scolarité ?

Une nouvelle aide financière

Après avoir fait l'objet d'une étude approfondie et en s'appuyant sur la démarche d'innovation sociale initiée depuis 2017 avec l'appui du Ti-Lab sur les parcours des demandeurs d'emploi, il a été décidé de mettre en place une nouvelle aide en faveur des stagiaires de la formation professionnelle qui remplacerait la rémunération au titre du code du Travail.

L'objectif principal vise 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. Ainsi le stagiaire peut plus facilement être renseigné sur le montant de l'aide financière qu'il est susceptible de percevoir pendant sa formation, ainsi que la durée de versement.

Celle-ci concerne les :

- formations de plus de 70 heures
- personnes inscrit-e-s à Pôle Emploi et ne bénéficiant pas de l'allocation chômage (Allocation de Retour à l'Emploi - ARE ou Allocation spécifique de solidarité - ASS), quel que soit l'âge
- ou personnes non-inscrit-e-s à Pôle Emploi et ayant moins de 26 ans à la date d'entrée en formation.

Calculée sur la base du quotient familial (déclaration d'impôt sur le revenu), l'aide financière varie de 390 € à 930 € par mois et inclut des indemnités forfaitaires de transport, d'hébergement et de restauration, variables selon l'éloignement du lieu de formation. Cette aide n'est pas imposable et peut être cumulée avec d'autres aides sociales, telles que le Revenu de Solidarité Active, l'Allocation adulte handicapé ou la pension d'invalidité. Durant toute la durée de sa formation, le-la stagiaire bénéficie de la couverture sociale (assurances sociale et vieillesse, accident du travail, prestations familiales).

Une expérimentation territoriale (Lorient) sur l'accompagnement des cédants et repreneurs dans le cadre de reprises-transmissions (TransMission Lorient)

Depuis la fin 2016, les partenaires sociaux signataires de la présente charte se sont réunis à plusieurs reprises, sous l'égide et la co-animation de l'Etat et de la Région, pour examiner, en prenant en compte les réalités du terrain, d'une part et les perspectives d'avenir d'autre part, différentes pistes d'action qui ont été discutées et évaluées.

Ainsi, la sécurisation des parcours professionnels des jeunes et des demandeurs d'emploi, dans l'objectif de la reprise d'entreprise, et l'adéquation avec des entreprises à céder, ont guidé la définition très pragmatique d'un cadre méthodologique partagé et tourné vers l'action.

L'expérimentation territoriale (Lorient) sur l'accompagnement des cédants et repreneurs pour des reprises-transmissions (TransMission Lorient) en cours est pilotée par un groupe quadripartite, et mise en œuvre par la CCI 56, maître d'œuvre. L'objectif est d'accompagner 15 projets finalisés sur une période de 3 années, en recherchant des repreneurs (salariés en interne, demandeurs d'emploi et / ou jeunes) pour succéder à des dirigeants de TPE souhaitant céder leur entreprise.

Dans un premier temps, un recensement des entreprises à céder sur le bassin lorientais dans les secteurs de l'artisanat, du transport et de l'industrie a été réalisé. Il s'agissait, dans le même temps, d'identifier des repreneurs, soit déjà présents dans l'entreprise, soit d'origine extérieure à la structure y compris des demandeurs d'emploi.

Après ce recensement, l'idée est de pouvoir retenir une quinzaine de projets jugés pertinents afin d'engager les protagonistes dans un parcours d'accompagnement de trois à cinq ans.

Chantier 8

Conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les démarches de GTEC

Objet du chantier

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

Elle répond en cela à plusieurs défis que sont :

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Lancer un appel à projets « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales »		X	
Lancer un appel à projets « Pour une gestion inclusive des ressources humaines »		X	
Réaliser un guide des modalités d'accompagnement des entreprises et des territoires à la GPEC, principalement à l'attention des acteurs emploi/formation			X

Zooms

Lancement d'un appel à projet « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale » (juin 2019)

Initié dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences, il vise à amplifier et encourager l'émergence de dynamiques locales en matière d'emploi et de formation amorcées, notamment, dans le cadre des Commissions territoriales emploi formation (CTEF). Cet appel à projet a pour objectif d'accompagner les démarches de GPEC T en contribuant à élaborer puis à animer des plans d'actions en réponses à des problématiques identifiées par les partenaires locaux afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins en compétences des territoires : accompagnement des besoins en recrutement des entreprises, identification de compétences émergentes...

https://www.bretagne.bzh/jcms/prod_455268/fr/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences-territoriales

Lancement d'un appel à projet « Pour une gestion inclusive des ressources humaines » (juin 2019)

Initié dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences, il vise à soutenir les initiatives territoriales qui contribuent à la sensibilisation et/ou à l'accompagnement des entreprises, particulièrement des TPE PME, aux enjeux du recrutement et, plus largement, d'une gestion des ressources humaine plus inclusive. Les projets soutenus doivent favoriser le recrutement de personnes éloignées de l'emploi, notamment celles qui ont bénéficié d'un parcours de formation qualifiant prévu dans le cadre du Pacte régional. Ils devront être organisés à l'échelle des territoires et feront l'objet d'échanges en CTEF.

https://www.bretagne.bzh/jcms/prod_455266/fr/pour-une-gestion-inclusive-des-ressources-humaines

Chantier 9

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

Objet du chantier

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

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

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

Issue d'une pratique engagée depuis plusieurs années, cette contractualisation renouvelée avec les branches doit répondre à plusieurs défis :

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Organiser le déploiement des contrats d'objectifs emploi-compétences-formation-orientation :			
- Echanges exploratoires avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux dans le cadre du CREFOP	X		
- Adoption en bureau du CREFOP le 21 janvier 2019 du cadre de référence des contrats d'objectifs « emploi-compétences-formation-orientation », co-construit entre la Région, la Direccte et les autorités académiques	X		
- Signature d'un premier contrat d'objectifs avec le secteur du Bâtiment (24 mai 2019)	X		
- Préparation du déploiement des autres contrats d'objectifs : Travaux publics ; Métallurgie ; Pêche-Cultures marines-Aquaculture ; Alimentaire ; Agriculture ; Hôtellerie-Restaurant-Tourisme ; Transports routiers et Logistique ; Artisanat ; Numérique.		X	X

Zoom

Le cadre de référence des contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation »

En plaçant le dialogue avec les branches professionnelles dans leur dimension paritaire au cœur du dispositif, les contrats d'objectifs de nouvelle génération visent à définir et à partager les enjeux en matière d'emploi-compétence-formation-orientation des différents secteurs économiques, afin d'y apporter, de manière coordonnée des réponses adaptées.

Trois principes guident ce contrat d'objectifs de nouvelle génération :

- Un cadre contractuel quadripartite, s'appuyant sur les commissions paritaires régionales emploi-formation
- Une meilleure articulation avec les enjeux de développement économique, le contrat d'objectifs ayant vocation à être un outil de pilotage stratégique sur les questions de compétences au service des enjeux de développement économique de la branche ;
- Un décloisonnement des approches permettant de « faire système », favorisant la mise en œuvre de réponses globales, s'appuyant sur différents leviers d'action (information sur les métiers, organisation de la réponse « formation », accompagnement « RH » des entreprises...).

Le contrat d'objectifs se décline à travers quatre axes :

- Une observation emploi-compétences réactive et prospective permettant de partager les enjeux et de définir les priorités.
- La définition d'orientations pour une offre de formation adaptée et complémentaire.
- La connaissance du secteur et de ses métiers auprès de tous les publics.
- L'accompagnement des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les transitions numérique et environnementale, en déclinaison de la Breizh Cop, constituent des axes transversaux des travaux à conduire dans le cadre du contrat.

Chantier 10

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Objet du chantier

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de première importance et, si la loi affirme le droit à l'égalité réelle, il importe de garantir à chacun-e la possibilité de choisir de s'engager dans une formation et un métier, quel que soit son sexe et de construire sans stéréotype son projet de vie professionnelle.

Dans le cadre du chantier n°10 du CPRDFOP, deux objectifs sont visés :

1. Agir en faveur d'une orientation élargie et diversifiée ;
 - Sensibiliser et former les professionnel-le-s de l'orientation, de l'insertion et de la formation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexués ;
 - Accompagner les centres de formation continue dans la mise en œuvre de démarches proactives en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès de leurs salarié-e-s, de leurs stagiaires et de leurs partenaires ;
 - Favoriser la promotion de l'égalité professionnelle tout au long des parcours d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles.
2. Agir pour l'entrepreneuriat des femmes.
 - Atteindre, dans la création d'entreprise, un taux de 40% de femmes d'ici 2020 ;
 - Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes les professionnel-le-s de l'accompagnement à la création d'entreprise et encourager le réseau régional des acteurs et actrices et leurs initiatives en faveur de l'entrepreneuriat des femmes ;
 - Améliorer la visibilité des structures dédiées, faire connaître leur couverture territoriale et leurs modalités d'accompagnement,
 - Poursuivre la démarche engagée au titre du Plan d'action pour l'entrepreneuriat des femmes (PAR).

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Sensibiliser et former les professionnel-le-s de l'orientation, de l'insertion et de la formation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes sexués			
<ul style="list-style-type: none"> • 10 participant-e-s à une demi-journée de sensibilisation « Egalité professionnelle, diversifier les choix d'orientation » proposée aux conseiller-ère-s du SPO-EP 	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la mixité et de l'absence de stéréotype de sexe dans les critères d'instruction des demandes de financement des actions « Information métiers » et des salons post-bac 	X		
<ul style="list-style-type: none"> • Inscription de la promotion de l'égalité femme/homme comme un objectif dans tous les cahiers des charges des marchés de formation du Conseil régional. Chaque organisme de formation doit proposer à minima une initiative et/ou mettre en œuvre une pratique pédagogique de nature à encourager la prise de parole des stagiaires, interroger leurs représentations, les rendre acteurs et actrices d'un projet ; favoriser l'élargissement et la diversification des choix professionnels, fixer des objectifs de mixité des publics dans les formations proposées par l'organisme ; ou encore associer les entreprises ou tout autre acteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle partenaire à la promotion de l'égalité professionnelle. Ces initiatives doivent impacter une et/ou plusieurs étapes de la formation (information collective, recrutement, accompagnement, accueil dans les entreprises, etc.) et être conduites de façon dynamique, collégiale et transversale en s'assurant de l'implication concrète de ses partenaires, et en associant les ressources de proximité, territoriales dédiées. 	X	X	
Accompagner les centres de formation continue dans la mise en œuvre de démarches proactives en faveur de l'égalité femmes-hommes			
<ul style="list-style-type: none"> • En 2018, près de 14 000 stagiaires ont bénéficié du module « Egalité femmes hommes » inscrit dans toute offre de formation régionale ; depuis cette obligation, ce sont près de 72 000 stagiaires qui ont été sensibilisé-e-s. 	X		
<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2017, 33 structures de formation (23 OF et 10 CFA) ont bénéficié pendant 9 mois d'un dispositif personnalisé 	X	X	

<p>d'accompagnement à l'égalité fh - MégalitE - en interne comme en direction des publics accueillis ; 70 professionnel-le-s ont participé au bilan du parcours, mutualisant expériences et outils. Un MégalitE2 avec un ancrage plus ténu avec les partenaires du territoire se poursuit.</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 CFA et 2 MFR ont participé au projet « Apprentissage, l'égalité c'est pas sorcier ! » de promotion de la mixité femme/homme : 9 films dénonçant les clichés sexués sur l'orientation, 2 romans photos, une exposition ont été réalisés ; 1 500 apprenti-e-s ont été concerné-e-s. 		X	
<p>Favoriser la promotion de l'égalité professionnelle tout au long des parcours d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles</p>			
<ul style="list-style-type: none"> Plus de 2 000 personnes ont participé aux trois éditions régionales de <i>l'Event Numérique</i> (printemps 2017, 2018 et 2019) proposées par l'association <i>Estim Numérique</i> : conférences, ateliers découverte des métiers ou de sensibilisation à l'égalité professionnelle, rdv entre entreprises et salarié-e-s, participent à la déconstruction des stéréotypes de sexe dans les métiers du numérique. L'expérimentation « Favoriser l'accès à l'emploi et la formation des femmes en situation de monoparentalité » en cours sur le quartier politique de la ville de Bellevue à Redon cherche à identifier les besoins précis des personnes en situation de monoparentalité dans le cadre d'une trajectoire professionnelle sécurisée, à répondre à ces besoins via le droit commun ou par des expérimentations spécifiques (actions positives) pour favoriser leur retour à la formation et/ou à l'emploi ; Le Pacte régional d'investissement des compétences a inscrit la démarche transversale de « Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes » 	X	X	X
<p>Agir pour l'entrepreneuriat des femmes</p>			
<ul style="list-style-type: none"> L'élaboration d'un 3^{ème} PAR s'est poursuivie en se fixant 2 objectifs prioritaires : élargir le PAR aux partenaires bancaires et aboutir à construire un plan d'actions concret et opérationnel. Rencontre des structures d'accompagnement pour établir la carte des enjeux et des actions au Tilab, décryptage des 4 temps de la création (émergence de l'idée, formation à la création, création et post-création), dialogues avec les réseaux bancaires régionaux et association de deux nouveaux partenaires (Caisse d'Epargne et BNP Paribas), cartographie des rôles et actions menées par les structures de la création d'entreprise par les femmes, rencontres des femmes créatrices au Tilab pour identifier les freins et les leviers, plénière du PAR, temps de travail sur le plan d'actions régional ... ont abouti à l'identification de 5 chantiers prioritaires pour 2019-2020 (17 fiches-actions): Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes/Financer son projet et accéder au crédit bancaire/Observer les données/Travailler sur l'environnement de la créatrice/Expérimenter un « statut » de la créatrice pour aboutir et finaliser constituent le 1^{er} socle du PAR 3. Plus de 100 000 € annuels sont affectés au soutien des associations dédiées d'accompagnement à la création d'entreprises par les femmes. 	X	X	X

Zoom

Refonte du dossier Egalité professionnelle femmes-hommes sur le site du GREF

La formation, l'engagement, l'implication et l'action des partenaires de l'orientation, de la formation et de l'apprentissage sont déterminants pour agir contre les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans la relation formation-emploi. Le dossier, totalement réécrit et rénové, présenté en plénière du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en février 2019, fait état de la responsabilité volontariste et du travail des institutions bretonnes, en ce qui les concerne chacune (cf. rubriques *L'action de l'Etat*, *L'action du Conseil régional de Bretagne, en interne dans sa responsabilité d'employeur comme dans ses politiques publiques*) ou dans la mise en œuvre de chantiers communs. Rubriques variées, zooms thématiques sur la formation, l'égalité au travail ou l'entrepreneuriat des femmes,

diagnostics sexués, base d'initiatives prises en Bretagne par une diversité d'acteurs et actrices de l'éducation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle ou de l'emploi..., l'ensemble des contenus s'accompagne également d'une cartographie des partenaires bretons, s'illustre par de nombreuses ressources documentaires ou pédagogiques, d'outils au service des professionnel-le-s comme d'apports théoriques, statistiques et législatifs.

<http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Egalite-professionnelle/Egalite-professionnelle-femmes-hommes>

Axe Transversal numérique

Le CPRDFOP a inscrit la transition numérique comme un objectif transversal transformant. Cet objectif transversal se décline en trois axes essentiels :

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

Synthèse des réalisations

	Réalisée	Engagée	A venir
Mettre en place un observatoire des métiers du numérique (convention ADN Ouest)	X (à consolider)		
Favoriser la mixité dans les métiers du numérique (partenariat avec ESTIM numérique)	X		
Développer des actions en direction des publics les plus éloignés du numérique <ul style="list-style-type: none"> - Intégration de la compétence numérique dans les dispositifs PREPA - Soutien à des projets territoriaux, en lien notamment avec la Grande école du numérique (PIC) et les POEC (Pôle emploi et OPCO ATLAS) 	X (à poursuivre)		
Développer les formations dédiées aux métiers du numérique (soutien au Campus des Métiers et des Qualifications de Lannion, renforcement de l'offre de formations sur le numérique dans Qualif Emploi, consolidation de l'offre de formation initiale dans le domaine du numérique)	X (à consolider)		
Développer le projet Interactik (pédagogies innovantes numériques en milieu scolaire)	X (à poursuivre)		
Favoriser la transition numérique des TPE/PME de Bretagne			X (actions à construire)

Zoom

Enquête compétences du numérique en Bretagne



Cette enquête vise à observer et analyser les principales tendances sur le champ des métiers et compétences de la filière numérique. Le périmètre retenu pour définir cette filière est composé de deux types d'entreprises :

- > Les entreprises de secteurs d'activités liés directement au numérique : les entreprises « prestataires »
- > Les entreprises de tout secteur d'activité intégrant un pôle numérique (DSI, direction digitale, etc.) : les entreprises « utilisatrices ».

<https://www.adnouest.org/ressource/orcn-enquete-competences-du-numerique-en-bretagne>

Schéma des formations sanitaires et sociales

Conformément à la loi, le Contrat de plan régional des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) vaut également Schéma des formations sanitaires et sociales. Compte tenu de l'importance et de la spécificité de ce champ, en termes d'emplois et de réglementation, le choix a été fait de construire un schéma à part entière, déclinaison sectorielle du CPRDFOP. Le schéma a été voté en même temps que le CPRDFOP en octobre 2017.

Trois axes de travail ont été identifiés. Il s'agit tout d'abord de préparer aux métiers de demain et d'agir en faveur du développement économique, ensuite d'assurer un droit à l'accompagnement personnalisé tout au long de la vie pour permettre à chacun de construire et sécuriser son parcours et enfin de favoriser l'accès à la formation et à la qualification pour tous. Ces axes de travail sont précisés par des chantiers amenés à être complétés et/ou amendés pendant la durée du Schéma. Le principe d'actions expérimentales, territorialisées ou non, constitue également un support de mise en œuvre de ce Schéma.

L'instauration d'une gouvernance intégrée au CREFOP, avec la constitution d'une commission déléguée aux formations sanitaires et sociales au sein de la commission formation, structure la déclinaison opérationnelle du Schéma. Plusieurs groupes de travail ont été lancés en déclinaison des chantiers, comme indiqué ci-dessous.

Synthèse par chantier

	Réalisé	Engagé	A venir
Chantier 1 : mieux articuler l'analyse des besoins des territoires pour organiser une offre de formation adaptée et réactive en fonction des enjeux du territoire et des besoins de la population en s'appuyant sur les Comités territoriaux emploi formation (CTEF)			
Définir la carte des formations sanitaires 2018-2023	X		
Définir la carte des formations sociales 2019-2024	X		
Observatoire des besoins avec le GREF Bretagne (action continue)		X	
Chantier 2 : favoriser l'animation des différents acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social autour de la relation emploi – formation			
Mettre en place une gouvernance intégrée au CREFOP, avec la création d'une commission déléguée aux formations sanitaires et sociales	X		
Animer un groupe de travail spécifique sur l'aide à domicile		X	
Chantier 3 : accompagner les établissements de formation dans l'adaptation aux évolutions numériques (valorisation des nouvelles technologies, de la simulation, de la formation à distance, etc.), encourager les mutualisations			
			X
Chantier 4 : organiser, avec les différentes autorités compétentes et les instances existantes, les conditions de la veille sur les évolutions des métiers et des organisations pour anticiper ces évolutions et faciliter leur traduction dans les compétences attendues			
Participer aux travaux du comité régional du travail social (CRTS)		X	
Chantier 5 : développer une concertation avec les représentants des employeurs et des salariés sur les conditions de travail			
Aborder les conditions de travail dans les métiers de l'aide à domicile		X	
Aborder les conditions de travail dans le métier d'aide-soignant		X	
Chantier 6 : faciliter l'accès et l'information à la formation continue dans le cadre du droit commun			
			X

Chantier 7 : poursuivre et élargir les initiatives menées autour de la qualification dans le cadre régional qui repère les bonnes pratiques, soutient leur développement d'une alternance de qualité au bénéfice des entreprises et des stagiaires			
Créer un groupe de travail pour adopter une charte régionale de l'alternance		X	
Chantier 8 : laisser une part croissante à l'apprentissage et donner une place plus importante aux employeurs dans les formations			
Ouvrir de nouvelles places en apprentissage dans les formations sanitaires et sociales	X		
Chantier 9 : renforcer l'information sur les métiers, les formations et leur financement			
Revoir les plaquettes de communication sous le modèle régional Prépa/Qualif	X		
Lancer un groupe de travail sur l'attractivité du métier d'aide-soignant		X	
Chantier 10 : accompagner les étudiants en situation de handicap en développant l'articulation entre les établissements de formation et les structures comme l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).			
			X

Zooms

Carte des formations sanitaires et sociales

La Région est compétente pour arrêter la carte des formations paramédicales et des formations sociales. Suite à un appel à projets et sur la base des données d'observation du GREF Bretagne, la Région a délivré les autorisations et agréments nécessaires. La carte des formations sanitaires, sur la période 2018-2023, autorise annuellement 3371 places réparties sur 13 formations. La carte des formations sociales, sur la période 2019-2024, autorise annuellement 2828 places réparties sur 13 formations. Sur les premiers niveaux de formation, une attention particulière a été apportée au maillage territorial. En lien avec le PACTE, un ciblage est effectué sur des publics sans qualification.

Animation d'un groupe de travail sur l'aide à domicile

Ce groupe, qui s'est réuni à quatre reprises, rassemble les différents intervenants sur cette thématique (employeurs, branches, Région, départements, Pôle Emploi, DIRECCTE, ARS, CARSAT...). La complexité de la problématique de l'aide à domicile, et l'éclatement des sujets entre les acteurs, rendait essentielle la constitution d'un groupe transversal, que la Région a pris l'initiative d'animer. Un premier plan d'actions a été élaboré, s'orientant vers quatre thématiques prioritaires, donnant lieu à autant de sous-groupes :

- communication, connaissance et information sur les métiers
- prévention des risques professionnels et de la santé des bénéficiaires
- parcours vers l'emploi
- organisation des structures