



# Plus d'emploi, moins de carbone

## Stratégie régionale des transitions économique et sociale 2023 - 2027

- Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
- Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
- Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche

Rapport adopté

**CONSEIL RÉGIONAL**

Avril 2023





© Emmanuel Pain

**Loïg Chesnais-Girard,**  
*Président de la Région Bretagne*  
*Prezidant Rannvro Breizh*  
*Perzident de la Rejion Bertègn*

La stratégie régionale de transition économique et sociale (SRTES) peut se résumer par : plus d'emploi moins de carbone.

Parce que nous pensons qu'il faut plus d'emplois, et de meilleurs emplois, pour créer plus de valeur et qu'il nous faut plus de création de valeur pour financer les transitions sociales et environnementales. C'est une approche innovante, par la concertation que nous avons menée pour la concevoir et par le décloisonnement des approches, porter la même stratégie en matière de développement économique et de formation professionnelle, de recherche et d'innovation.

Elle pose des enjeux très concrets. Comment nous proposons des formations nouvelles ? Comment on accompagne la transformation nécessaire des entreprises pour faire face au choc des transitions et de l'adaptation ? Répondre à ces questions aujourd'hui c'est aussi préparer la Bretagne qui vient, c'est accompagner les transitions nécessaires et c'est faire de la Bretagne une région solidaire où tout le monde aura sa place.

C'est toute l'ambition de cette stratégie.

Evit komz berr-ha-berr eus strategiezh treuzkemm ekonomikel ha sokial ar Rannvro (STESR) e c'haller lavaret : muioc'h a implijoù ha nebeutoc'h a garbon.

Abalamour ma soñj deomp eo ret kaout muioc'h a implijoù, hag implijoù gwelloc'h, evit krouiñ muioc'h a dalvoudegezh evit arc'hantaouiñ an treuzkemmoù sokial ha war dachenn an endro. Un doare nevez d'ober war-dro an traoù eo pa'z eo bet savet diwar ar c'hendivizoù kaset da benn ganeomp, diwar ur mod da labourat a-stroll etre ar servijoù, an holl o kas ar memes strategiezh war-raok a-fet diorren ekonomikel ha stummañ micherel, enklaskoù ha neveziañ. Dalc'hoù resis-tre a zeu war-wel da neuze. Penaos e vo kinniget stummadurioù nevez ganeomp ? Penaos sikour an embregerezhioù d'ober ar c'hemmoù ret evit talañ ouzh an diaz-amantoù bras liammet ouzh ar c'hemmoù, hag evit en em ober diouto ? Respont d'ar goulennoù-se bremañ zo ivez prientiñ Breizh da zont, sikour an treuzkemmoù ret ha lakaat Breizh da vezañ ur rannvro pouezus ar genskoazell enni ha lec'h ma vo roet o flas d'an holl.

Setu aze ar pezh a vennomp ober gant ar strategiezh-mañ.

Pour dire vif, l'estrategie régionale de passage économique et social (ERPES/SRTES) c'est donc : plus d'emplois et ben moins de carbone. Rapport que j'ons den l'idée que n'i a afère de plus d'emplois, e des meillous d'emplois, a sour fin d'oriner plus d'investissement et q'i nous faot plus d'investissement de valantous pour elijer les passages sociaux et de l'entour. Ét ene aperche novvante, o les entr-caozeries que je menimes pour l'amarer e o le débarrement des aperches, mener la même estrategie pour c'que n-i a de la parchomance économique et de la formézon de métier, de l'encercherie et de la novviaozon. L'aperche-la, ole a q'ole abute des ajeûs vra concrets. Coment que nen perpoze de nouvelles formézons ?

Coment que nen done la main és enterprinzes pour q'i se rafégoneraent pour repondre a la tocée que sont les passages et l'atrérement ? Repondre és q'héssions-la anet, c'et etout mettr d'après la Bertègn a viendr, c'et apoûyer les passages que n'i a afere c'et que la Bertègn pàsse rejion entr-partaijouze eyou que chaque jiet ara son cavè. Vene-la tout le cai que l'estrategie-la a devocion de fére.





# Plus d'emploi, moins de carbone

Stratégie régionale des transitions économique et sociale  
2023 - 2027

- Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
- Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
- Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche

Avril 2023



# TABLE DES MATIÈRES

<b>I. LA SRTES, PRINCIPES DIRECTEURS et AMBITION PARTAGÉE.....</b>	<b>6</b>
A. La SRTES, une ambition partagée, fruit d'une démarche de co-construction.....	10
B. La stratégie bretonne : l'Humain au cœur .....	14
C. Trois orientations prioritaires.....	16
a) Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes.....	16
b) Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté .....	18
c) Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel .....	19
D. Trois axes transversaux.....	21
a) Conforter la dimension maritime de la Bretagne .....	21
b) Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques et sociales .....	21
c) Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité .....	22
<b>II. TROIS STRATÉGIES CONVERGENTES AU SERVICE DES TRANSITIONS, DE LA SOUVERAINETÉ ET DE LA COHÉSION SOCIALE .....</b>	<b>26</b>
A. Une stratégie pour renforcer l'orientation et la formation professionnelles .....	26
a) Trois orientations prioritaires .....	27
b) Huit grands chantiers thématiques .....	42
B. Une stratégie de développement économique pour les entreprises et les filières .....	64
a) Trois orientations prioritaires .....	65
b) Trois axes transversaux.....	69
c) Quatorze grands chantiers thématiques .....	72
C. Une stratégie de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bretagne .....	93
a) Trois orientations prioritaires .....	95
b) Trois axes transversaux.....	99
c) Sept grands chantiers thématiques .....	105
<b>III. LA SRTES, UNE STRATÉGIE PILOTÉE.....</b>	<b>114</b>
A. Pilotage stratégique au plan régional .....	115
a) Une instance large de mobilisation des acteurs .....	115
b) Une instance de coordination .....	116
B. Un étage de pilotage / programmation opérationnelle .....	116
a) Des instances et outils orientés « filières » .....	116
b) Des instances et outils orientés « territoires » .....	116
C. Mise en œuvre et outils de suivi.....	117
a) Un pilotage opérationnel par chantier .....	117
b) Un dispositif de suivi/évaluation .....	117
c) L'évolution des politiques régionales .....	119
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>121</b>



## I - La SRTES, principes directeurs et ambitions partagées

# I. LA SRTES, PRINCIPES DIRECTEURS ET AMBITION PARTAGÉE

## La stratégie régionale des transitions économique et sociale est pour la Bretagne l'expression d'une ambition partagée : celle d'un développement durable

- **C'est une ambition de développement** parce que la création de valeur est la condition de la vie, de sa qualité et de l'épanouissement individuel et collectif ;
- **C'est une ambition de durabilité** parce que nous savons nos modèles, notre société et notre planète fragiles et aujourd'hui menacés dans leur survie ;
- **C'est une ambition partagée** car elle est celle du territoire et de la société bretonne, co-construite et dont la condition de réussite est d'abord la capacité de mobilisation de tous et de chacun ;
- **C'est une ambition bretonne**, tout simplement, car elle s'inscrit dans la suite de notre histoire singulière, celle d'une région qui a su prendre son destin en mains, valoriser ses atouts et son identité, compenser ses handicaps et inventer ses propres solutions ;
- **Ce développement durable est un nouvel humanisme** enfin car il fait de la bonne vie des femmes et des hommes vivant en Bretagne son objectif ultime, il place l'humain et son épanouissement individuel et collectif, au centre de toutes ses priorités.

## La SRTES s'inscrit dans une vision prospective, résolument tournée vers l'avenir, mais elle s'ancre dans le présent et la prise en compte des réalités du temps

Elle ouvre des perspectives et formule une ambition de moyen terme mais elle est profondément marquée par trois phénomènes inscrits dans l'actualité immédiate et entend apporter des réponses aux défis qu'ils représentent.

- L'été 2022 aura été un nouveau révélateur de l'accélération de la perception des effets des dérèglements climatiques et écologiques. Si le défi était déjà bien identifié, son urgence, son caractère prioritaire et la nécessité d'y apporter des réponses immédiates le sont dorénavant tout autant ;
- Le retour à la « tragédie de l'histoire » avec le déclenchement de la guerre en Ukraine, sur le continent européen, après l'épisode de la pandémie, a brutalement replacé les enjeux de souveraineté au premier rang des préoccupations de nos sociétés. Si l'enjeu de la création de richesses pour développer l'emploi était un objectif de longue date partagé, la question de la base productive dans une perspective de souveraineté et dans un contexte de confrontation apparaît soudainement comme un défi majeur et une évidence ;
- Le basculement dans un monde d'incertitudes et de tensions semble à tout moment menacer les fondements de la cohésion sociale. Si cette préoccupation n'a jamais abandonné les acteurs publics, elle prend un tour nouveau depuis près de trois ans avec l'accumulation de crises diverses qui plongent nos sociétés dans une incertitude structurelle et altère à la fois la confiance en l'avenir et la croyance au progrès.

Elle pose ainsi une vision de long terme dans laquelle s'inscrivent des objectifs, une programmation de chantiers à l'échelle du mandat du Conseil régional et une capacité à se mobiliser collectivement de façon coordonnée. Elle articule l'échelle des horizons temporels entre, d'une part, des perspectives lointaines, impliquant la persévérance de l'action dans la durée et fixant des objectifs parfois inatteignables pour la seule Bretagne, et d'autre part la mise en œuvre immédiate, identifiant des chantiers à ouvrir et organisant un suivi permettant de s'assurer de son efficacité.

Cette articulation des calendriers doit permettre de ne pas sacrifier les enjeux de long terme, ceux notamment des transitions climatiques et écologiques, aux impératifs de l'immédiateté, ceux de la nécessaire production de richesses et de réponses aux enjeux des compétences et de l'emploi.

## À des défis universels, la SRTES apporte des réponses bretonnes

Ces défis se présentent en Bretagne comme dans l'ensemble des autres régions d'Europe occidentale. Ils ne nous sont pas spécifiques et pourraient conduire à y apporter les mêmes réponses que partout ailleurs. La stratégie bretonne se doit au contraire de puiser et d'ancrer ses solutions dans les réalités locales, dans nos spécificités. Il convient pour cela de valoriser nos atouts et nos forces et d'être pleinement conscients de nos faiblesses. C'est ce que le travail de diagnostic, par le biais d'une matrice AFOM, a permis de faire émerger et de partager<sup>1</sup>. Les grands atouts différenciant de la Bretagne (prise dans son périmètre géographique historique, tenant compte du poids économique majeur de la Loire Atlantique) devront ainsi être valorisés et mobilisés :

- Son identité, ses langues, son image et son rayonnement ;
- La force de sa culture, tant de ses pratiques culturelles que des industries qui y sont liées, maillent le territoire et structurent la cohésion sociale ;
- Sa cohésion sociale et ses valeurs de collaboration ;
- Sa maritimité ;
- Ses équilibres et son maillage géographiques ; son armature urbaine intégrant deux métropoles, tenant compte des liens avec Nantes et bénéficiant d'un réseau de villes moyennes ;
- La performance de ses filières alimentaires.

Autant d'atouts qui caractérisent la Bretagne et font sa richesse.

## La SRTES, stratégie intégrée et transversale est une démarche innovante

La stratégie dépasse le cadre cloisonné des trois documents de planification prévus par la loi : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles - CPRDFOP, Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation - SRDEII et Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche - SRESR. L'objectif est de conduire une démarche innovante, inédite et d'élaborer les trois schémas stratégiques de la région sur le champ du développement économique, des compétences et de la formation, de la recherche et de l'enseignement supérieur de manière intégrée.

Cette intégration vise plusieurs objectifs :

- La simplification pour travailler à un document initié dans le cadre d'un processus unique, rassemblant l'ensemble des communautés d'acteurs et limitant la mobilisation de tous les acteurs en ordre dispersé autour de trois schémas ;
- La cohérence pour faire converger vers des orientations unifiées l'ensemble des chantiers et plans d'actions politique publique par politique publique, dépasser les cloisonnements artificiels entre soutien aux entreprises d'une part et actions de formation et d'orientation d'autre part, soutien à l'ESR enfin comme s'il ne s'agissait pas du même enjeu ;
- L'efficacité de l'action devant résulter d'une approche transversale des enjeux, en particulier lorsqu'ils sont systémiques comme c'est le cas pour les transitions, pour le défi de la souveraineté ou ceux de la cohésion sociale. S'inscrire dans une vision globale du développement durable, telle que toujours proposées par le CESER.

Pour autant, cette stratégie intégrée comporte tous les éléments prescrits par la loi pour chacun des schémas prévus.

## Elle est une stratégie et une démarche avant d'être un schéma ou un outil de planification

Elle fixe un horizon et permet de partager une vision et une ambition collective. Elle exprime ce vers quoi l'ensemble des acteurs du territoire veulent aller. Cette vision partagée se traduit dans la formulation d'orientations prioritaires en nombre très restreint. C'est donc un exercice de priorisation de l'action collective. En cela, à la différence de ce qui a souvent été fait dans des exercices de

---

<sup>1</sup> Annexe N°5

planification, à savoir la recherche de l'exhaustivité, la SRTES vise la formulation et la hiérarchisation des priorités.

Si gouverner c'est choisir, alors, la SRTES est un outil de gouvernance devant conduire à opérer ces choix. Cela ne conduit pas à exclure les sujets ou filières qui ne seraient pas abordés dans le document, cela conduit en revanche à concentrer l'action, à focaliser l'énergie collective autour d'un nombre restreint d'objectifs. Cela entraîne aussi une obligation de moyens et de résultats sur les sujets priorisés. Par ailleurs, si la stratégie fixe des perspectives lointaines, elle n'en a pas moins une visée opérationnelle et sera jugée à sa mise en œuvre et sa capacité à faire bouger les lignes et les modèles, mettre en mouvement les acteurs, ici et maintenant. C'est pourquoi le choix est fait d'un nombre resserré d'orientations se traduisant aussi par un nombre limité d'objectifs et de chantiers concrets, devant produire des résultats mesurables et accélérer des transformations.

Cette stratégie ne vise pas à réinventer l'intégralité des politiques publiques et des actions collectives sur les vastes champs de l'emploi de l'orientation et de la formation, de l'aide aux entreprises, de l'innovation ou de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces actions et politiques existent, ont leur utilité, répondent à des besoins réels et sont le fruit de travaux et réflexions partagés. Elle vise en revanche à cibler les transformations qu'il convient d'accélérer et à se focaliser sur ces dernières.

De fait, comme l'ont exprimé l'ensemble des partenaires sollicités, l'enjeu n'est pas (à quelques exceptions près) d'inventer de nouveaux outils ou de créer de nouveaux dispositifs d'action collective et publique, il est d'abord de mieux valoriser ce qui existe, de mieux travailler ensemble, d'améliorer l'efficacité et l'efficience de nos interventions. Il est aussi de décloisonner et de « transversaliser » les actions entre types d'acteurs.

Cette stratégie se traduit enfin par des modalités de gouvernance et de pilotage partagées qui ont pour but de faire travailler ensemble les différentes communautés : académiques, entreprises, collectivités locales et acteurs des compétences, etc. ; d'articuler les différentes échelles de réflexion et de travail que sont les niveaux européen, national, régional et local ; de renforcer les partenariats publics privés pour que les politiques publiques soient plus en prise avec les attentes réelles des acteurs, mais aussi pour que ces derniers aient une meilleure connaissance des dispositifs publics et qu'ils puissent s'impliquer plus avant dans les démarches collectives.

## Un document simplifié

La SRTES se traduit par un document facile à appréhender, concentré autour de trois orientations stratégiques majeures et d'un nombre résolument limité de chantiers.

Elle comporte trois « étages » pour l'expression d'une stratégie à caractère opérationnel :

- **La vision stratégique partagée**, qui repose sur un diagnostic clair et l'identification des défis à relever. Autour de 3 orientations et 3 axes transversaux, elle dessine la Bretagne économique et sociale que l'on entend bâtir et fixe les grands objectifs que l'on s'assigne ;
- **Les « chantiers » à caractère opérationnel** pour chacun des « blocs » que sont le CPRDFOP, le SRDEII et le SRESR, qui sont autant de déclinaisons de cette vision et des grands enjeux. Ils posent des priorités (par enjeux, filières ou secteurs), des cibles (par types de bénéficiaires, par territoires ou catégories d'acteurs) et des objectifs mesurables. Ils matérialisent des choix hiérarchisés pour la mise en œuvre des politiques publiques. Ils précisent les modalités d'intervention de la Région, au regard de ses compétences et de ses moyens ;
- **La gouvernance**, qui dira comment et avec qui le schéma global sera décliné, mis en œuvre, suivi et évalué.

## Elle comporte enfin des annexes qui sont partie intégrante de la stratégie. En particulier :

- **Le document d'orientations des formations professionnelles**, document prospectif et programmatique, prévu par la loi, proposant pour 19 secteurs économiques de la



Bretagne des éléments d'analyse de leur contexte et de prospective à moyen terme des emplois et des compétences. Sur cette base sont synthétisées des orientations à prioriser dans le l'offre de formations initiales et continues ;

- **Un schéma de développement des formations sanitaires et sociales** qui formalise une contribution essentielle du Conseil régional, sur ses propres compétences à une politique de santé et d'aménagement du territoire, autant qu'à une politique de formation, essentielles dans un contexte de fort vieillissement de la population.
- **La stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire**, élaborée dans le cadre de la CRESS et de la conférence régionale, réunissant l'ensemble des partenaires de ces secteurs structurants de l'économie bretonne. Elle fixe les grandes priorités de la stratégie régionale pour les années 2021/2024 ;
- **Les feuilles de route des stratégies métropolitaines de développement économique** de Rennes et de Brest, construites en articulation avec le Conseil régional. Elles fixent les priorités des deux métropoles et de leurs territoires en matière de soutien aux entreprises et d'attractivité et leur rôle moteur dans le développement de l'ensemble du territoire régional ;

**La stratégie régionale de spécialisation en recherche et innovation, S3<sup>2</sup>**, remise à jour en 2020 qui définit des priorités, des domaines d'innovation stratégique et une méthode de travail collectif pour accroître en Bretagne la création de valeur n'est pas annexée au document mais fait intégralement partie de la SRTES et en est un élément commun aux trois blocs qui la constituent. Elle est consultable sur le site de la Région.

---

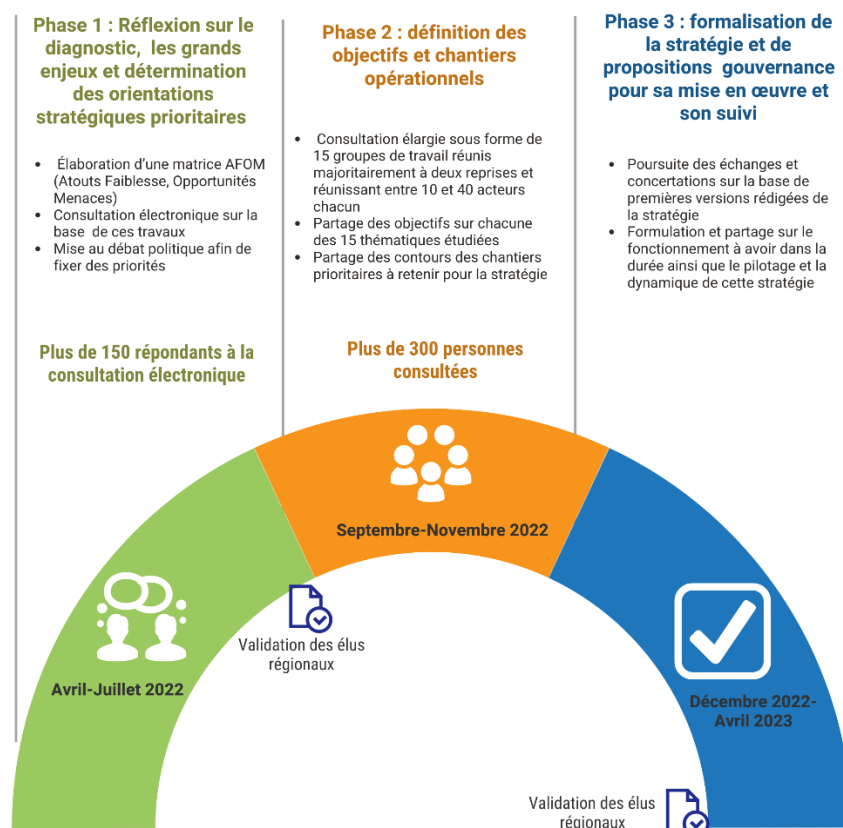
<sup>2</sup> Stratégie régionale de recherche et innovation disponible ici : <https://www.bretagne.bzh/actualites/nouvelle-strategie-recherche-innovation/>

## A. La SRTES, une ambition partagée, fruit d'une démarche de co-construction

Elle résulte d'une large concertation avec tous ceux qui ont une part de responsabilité dans la construction de l'avenir de la Bretagne économique et sociale.

### Un calendrier adapté à l'ambition de co-construction

Il a retenu trois grandes étapes permettant, malgré un rythme de travail soutenu, de donner toute sa place à une réelle concertation.



#### Membres et instances consultés tout au long de la démarche

CESER, CREFOP, HCBC, inter-commissions, branches professionnelles, la conférence sociale, CCRRDT, collectivités de la CTAP, 60 EPCI, membres des directoires de BCI et BDI, acteurs de l'économie sociale et solidaire, acteurs de la conférence régionale de l'égalité

1 - **Avant l'été 2022**, avec un débat dédié en session régionale et devant le CESER en juin, une étape de réflexion sur le diagnostic et les grands enjeux et de détermination des grandes orientations stratégiques prioritaires. Pour ce faire, une matrice AFOM (Atouts, Faiblesse, Opportunités Menaces) a été mise en débat.

Cette matrice a été élaborée sur la base de propositions synthétiques permettant de nommer les choses avec simplicité et réalisme. Elle ne recherche pas un diagnostic exhaustif et documenté dans le détail, ce n'est pas un travail d'expertise. Elle est un support pour un débat politique permettant de fixer des priorités.

Ont été saisis les membres du CESER, les membres du CREFOP, des branches professionnelles, de la conférence sociale, les membres du CCRRDT, les collectivités de la CTAP et tous les EPCI, les membres des directoires de BCI et BDI, les acteurs de l'économie sociale et solidaire, des acteurs de la conférence régionale de l'égalité, etc. Au-delà de leurs retours individuels des réunions dédiées du CREFOP, du CCRRDT, du bureau de la Conférence sociale, les 60 EPCI et une réunion des directoires de BCI et BDI ont eu lieu.

2 – **De septembre à novembre 2022**, étape de travail sur la définition d'objectifs et les chantiers opérationnels. Il s'est agi de groupes de travail thématiques<sup>3</sup> qui se sont chacun réunis deux fois. Une première pour partager des objectifs sur chacune des thématiques et une seconde pour partager les contours des chantiers prioritaires à retenir.

Cinq groupes de travail déclinés en 15 sous-groupes thématiques ont réuni par deux fois entre 10 et 40 acteurs dans des formats de deux heures et demi à trois heures. Les participants étaient les mêmes que ceux sollicités lors de la première étape, recouvrant et dépassant largement les obligations prévues par la loi.

3 – **De décembre 2022 à avril 2023**, étape de formalisation de la stratégie et de propositions sur la gouvernance pour sa mise en œuvre et son suivi. Les échanges et concertations se sont poursuivies tout au long de cette période sur la base de documents de travail en constante évolution. Il s'agissait de formuler et partager la manière dont nous entendons fonctionner dans la durée et assurer le pilotage et la dynamique de cette stratégie.

## **Une mobilisation des instances de concertation existantes et de l'ensemble des acteurs concernés**

La concertation s'est appuyée sur les instances existantes de travail sur les différentes thématiques traitées. Elles préfigurent le rôle que le Conseil régional entend leur donner dans la future gouvernance.

- **Le CESER** aura été mobilisé en amont de deux sessions dédiées à la stratégie, en juin 2022 et avril 2023, mais ses membres auront été très fortement mobilisés par leur présence importante dans l'ensemble des instances citées plus haut ;
- **Le Conseil culturel** s'est aussi prononcé lors de la session de juin et sera saisi lors de la session d'avril 2023 ;
- **La CTAP** a été saisie comme le prévoit la loi pour la SRDEII, mais tout autant au titre de la responsabilité de chef de file de la région en matière d'enseignement supérieur et de recherche ;
- **Le CREFOP** a été l'instance essentielle de la concertation et de la co-construction sur le champ du CPRDFOP. Mais au bénéfice de la logique de l'intégration des démarches, il aura été saisi de l'ensemble du champ de réflexion, au-delà des seules questions d'emploi, orientation et formation. Il a été mobilisé dans sa formation plénière mais également dans le cadre de son bureau. Il aura été systématiquement informé, associé, et mobilisé pour propositions et avis, à toutes les étapes de la démarche. Deux séminaires ont été organisés. La SRTES a été inscrite à l'ordre du jour de toutes ses réunions statutaires depuis le début des travaux ;
- **Le CCRRDT** aura été trois fois mobilisé pour information et débats, aux grandes étapes du processus ;
- **La conférence régionale des EPCI** réunissant les deux Métropoles et les agglomérations et autres intercommunalités bretonnes, aura été saisie par trois fois du sujet lors de ses réunions régulières, une première pour partager la méthode, une deuxième pour échanger sur l'AFOM et les grandes orientations, une troisième pour partager les grandes lignes du document final ;
- **La conférence sociale** aura été informée des étapes de la démarche ;
- **Le HCBC** aura été invité à participer aux groupes de travail et tenu informé du projet dans son ensemble. Invité à formuler un avis tant sur la cohérence globale de la démarche que sur ses liens avec les enjeux climatiques, il aura dédié au sujet une réunion de travail spécifique ;

Les réunions de ces instances, se sont par ailleurs articulées avec les sollicitations pour avis et contribution adressées à leurs membres de manière individuelle dans le cadre des réflexions sur le

---

<sup>3</sup> Document d'analyse des groupes de travail disponible sur demande

diagnostic ou des groupes de travail techniques. Cela a été complété par la sollicitation d'acteurs spécifiques comme les membres **des directoires de BCI et BDI** ou des acteurs de l'égalité femmes/hommes, membres du **Conseil pour l'égalité Femmes/Hommes** qui ont été invités aux groupes de travail thématique ; ces travaux se sont aussi articulés avec de très nombreux contacts et échanges bilatéraux avec de nombreux acteurs, Métropoles, réseaux consulaires, chambre de l'ESS etc.

**Les élus du conseil régional** auront été fortement sollicités dans le cadre de trois réunions d'intercommission développement économique et formation, en mai 2022, janvier 2023 et Mars 2023, à l'occasion des débats de la session de juin 2022 et du débat final d'avril 2023.

L'ensemble de la démarche a enfin été marquée par **un dialogue permanent avec l'Etat et les autorités académiques** au regard de leurs responsabilités légales et réglementaires, mais au-delà, dans le but de renforcer la cohérence et la convergence des actions conduites, au croisement des politiques nationales (France 2030, action du SGPI, France travail...) et des initiatives régionales et locales.

### **Des enseignements forts, intégrés dans le document final**

**Sur un plan formel**, les partenaires ont largement approuvé la volonté régionale d'inscrire la SRTES dans une dimension unifiée, transversale et décloisonnée, tout en soulignant la nécessité de préserver une bonne lisibilité des contenus de chacun des trois schémas prévus par la loi.

Ils ont aussi validé la proposition d'aboutir à des documents synthétiques et ciblés sur des priorités, excluant la recherche de l'exhaustivité. Ils ont validé le principe de la priorisation, résultant d'un nombre limité d'orientations stratégiques, ceci induisant des choix. Ils ont confirmé que l'enjeu n'était pas d'abord de proposer et développer des outils ou dispositifs nouveaux mais surtout de mieux faire connaître et mieux utiliser tout ce qui existe. Ceci les a conduits à mettre l'accent sur l'enjeu de la gouvernance comme modalité de mise en œuvre et de pilotage de l'action, vecteur de décloisonnement et de mise en synergie des acteurs. Ils ont confirmé leur attente d'une évolution progressive des outils d'accompagnement et des dispositifs publics par l'intégration dans leurs modalités de mise en œuvre de critères liés aux orientations retenues comme prioritaires.

**Sur le fond**, ils ont souligné l'importance du lien avec le SRADDET et ses 38 objectifs et avec la démarche BREIZHCOP ; la nécessité de s'inscrire pleinement dans cette ambition de ne pas prendre le risque de revoir ses objectifs à la baisse. Sont rappelés les liens à faire avec les engagements nationaux et internationaux de la France en matière climatique et plus largement le lien avec les objectifs de développement durable (ODD).

En complément de la fidélité aux objectifs de la BREIZHCOP, ils ont rappelé l'intérêt de sa philosophie de l'engagement et ont souhaité la relance de sa dynamique.

**Sur les orientations**, ils ont clairement exprimé leur ordre de priorités faisant émerger parmi les 7 pré-orientations débattues en juin, trois dimensions :

- Les enjeux liés aux **transitions énergétique et écologique** ;
- Les enjeux **de souveraineté et de création de valeur** ;
- Les enjeux **de cohésion sociale**.

Ils en ont souligné le caractère systémique et appelé des réponses globales, multiples et complémentaires, prenant en compte l'ensemble de la chaîne de valeur de l'action collective : orientation, information sur les métiers, sensibilisation des acteurs, formation initiale et continue, recherche, aide aux filières, accompagnement des entreprises, enjeu majeur de gouvernance et de mobilisation, etc.

En complément de ces orientations prioritaires essentielles, ils ont aussi confirmé l'importance de trois axes transversaux que sont :

- L'importance des questions **d'équilibre territorial**, dans une double acception : nécessité de valoriser chacun des territoires de Bretagne dans un souci d'équité et d'équilibre

(répondre aux risques de fracture territoriale et d'aggravation des différences de dynamiques de développement ou de sur-polarisation des activités et des richesses), mais également reconnaissance des territoires de proximité comme étant les espaces essentiels de mise en œuvre opérationnelle du développement et de coopération effective des acteurs (principe de subsidiarité) ;

- La **force du maritime** comme atout majeur et vecteur de différenciation de l'économie bretonne, à la fois en appui sur ses secteurs et filières mais également comme espace de conquête, d'innovation et d'image ;
- La nécessité de revisiter nos ambitions en matière de **rayonnement et d'attractivité** pour mieux les cibler.

### Ils ont aussi rappelé plusieurs sujets de préoccupation :

- **Le défi des évolutions démographiques** est maintes fois souligné. Les partenaires soulignent ses différents aspects : la croissance globalement forte de la population attendue qui pose de nombreuses questions de soutenabilité (foncier-logement, eau, ressources, mobilités, etc.) ; un vieillissement accéléré qui est autant porteur de difficultés que d'opportunités de développement d'activités économiques et sociales nouvelles (silver-économie) ; un risque d'hyper-résidentialisation de l'activité économique ; des déséquilibres territoriaux pouvant s'accroître. Tous ces aspects ont des impacts directs sur la question du recrutement et de l'insertion dans l'emploi ;
- L'importance, **sur le plan humain**, d'appréhender les problématiques individuelles de manière globale, de ne pas segmenter les réponses selon les dispositifs publics mobilisés. Il n'y a pas des questions de formation, des questions d'insertion et des questions périphériques ; il y a des équilibres de vie qui résultent d'un ensemble de facteurs devant être pris en compte pour améliorer la vie des uns et des autres. Les questions de logement et de mobilités, de santé, de vie familiale (avec la problématique des familles monoparentales notamment) sont ainsi systématiquement associées à tous les autres enjeux d'emploi et de développement économique et social.
- Le caractère très structurant **de la culture** dans toutes ses acceptions : vecteur d'épanouissement et de bien vivre, facteur d'élévation des compétences (EAC), secteur essentiel de création de valeurs (économiques et autres...), vecteur d'aménagement du territoire, de rayonnement, d'ancrage local de la vie sociale.

L'émergence d'une interrogation existentielle dans notre société sur **le sens de la vie et singulièrement du travail**, qui percute l'ensemble des réponses que peut apporter l'action collective et publique. Cette interrogation touche directement la question du recrutement dont on mesure les tensions actuelles et à venir et son impact majeur sur les perspectives de développement. Elle conduit à abandonner l'idée qu'on pourrait y répondre par des solutions mécanistes et parcellaires. On ne résoudra pas l'équation par le seul renforcement de l'adéquation entre formations et besoins ou par la seule amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou par la seule amélioration des conditions salariales dans l'entreprise... La réponse, forcément globale et multiple appelle à repenser en profondeur les conditions de l'attractivité des métiers et du travail, leur place, leur « mission » et leur reconnaissance dans la société. C'est un exercice de refondation du pacte social qui se présente et doit mobiliser le dialogue social.

Cette interrogation se cristallise dans un **lien intergénérationnel** fragilisé par des mutations culturelles et comportementales de plus en plus rapides qui ne facilitent pas l'échange. Plus que jamais, il apparaît que des réponses de fond aux défis économiques et sociaux ne pourront faire l'économie d'un partage nouveau sur les valeurs dominantes de nos modèles et de nos sociétés. La nécessité de replacer les questions liées aux **tensions sur le recrutement** et de précarisation au cœur de notre organisation sociale, de mettre l'accent sur l'accompagnement des plus fragiles et l'enjeu de limiter les risques de marginalisation.

Plus globalement sont aussi pointés les enjeux de **déterminismes sociaux et territoriaux**, les phénomènes de « plafond de verre » et « d'assignation à résidence » et d'ouvrir les champs des possibles. La question de l'égalité homme femme est considérée comme transversale et majeure.

La nécessité de faire le lien entre enjeux de développement et objectif du « **zéro artificialisation nette** » en Bretagne à horizon 2050 en partageant et en mettant en œuvre une réelle stratégie foncière

à même de permettre et soutenir le développement économique et résidentiel de l'ensemble des territoires bretons, avec l'exigence d'équilibre et de solidarité entre les territoires comme boussole.

Le défi de la **réduction des dépendances** de l'économie bretonne sur les plans financiers, des centres de décision, de l'énergie, des ressources (eau et foncier notamment) est bien identifié. L'enjeu des approvisionnements et de la relocalisation de chaînes de valeur est souligné.

Le **défi numérique** est clairement identifié dans ses multiples acceptions ; obligation de « mise à niveau » pour le renforcement de la compétitivité de nos entreprises, vecteur de transformation profonde de tout le champ de l'orientation/éducation/formation, mais aussi formidable opportunité de modernisation, de conquête de marchés émergents. Les partenaires ne manquent pas aussi de souligner les menaces inhérentes à une numérisation non durable et non responsable : nuisances climatiques, menaces sur les libertés et la souveraineté, risque de fracture sociale (illectronisme). La réponse aux risques de cyber sécurité est partagée comme prioritaire.

Une interrogation sur le **sens de la mondialisation et de l'attractivité** si elle n'était plus maîtrisée. Les partenaires ont ainsi rappelé les profondes mutations en cours depuis les dernières éditions de nos stratégies régionales : la confirmation des évolutions démographiques, les tensions sur les ressources naturelles, l'apparition d'enjeux de souveraineté conduisant à privilégier un développement endogène, les risques d'aggravation de conflits d'usages, etc.

## B. La stratégie bretonne : l'Humain au cœur

### Une stratégie portée par des valeurs partagées

Cette ambition bretonne de développement économique et social est tout entière orientée vers le bien vivre des bretonnes et bretons, qui sont, par construction, les bénéficiaires finaux de l'action collective. **Bien vivre**, c'est la possibilité de s'intégrer dans la société et l'emploi, de subvenir à ses besoins, de trouver un épanouissement personnel dans la vie en général et dans le travail en particulier, de choisir son lieu de vie et de travail, de contribuer au mieux à la dynamique de la vie sociale, culturelle, associative, sportive et démocratique, etc. **Bien vivre pour tous implique donc une économie dynamique, innovante, productive et créatrice de richesses.**

Et le développement d'une économie productive et créatrice de richesses implique nécessairement le changement d'échelle dans la performance écologique et sociale. Le défi pour bien vivre en Bretagne est donc de promouvoir une économie compétitive, sociale et écologique. **L'économie bretonne doit être plus compétitive pour être plus sociale et plus écologique, elle doit être plus sociale et écologique pour être plus compétitive.** La transition écologique (climat, énergie et biodiversité) de l'économie n'est pas une contrainte altérant la compétitivité mais elle est la condition sine qua non d'une compétitivité redéfinie. De fait, pour la Bretagne comme pour la France et l'Europe, engagées par les accords de Paris et les Objectifs de développement durable (ODD), l'évolution des réglementations (taxonomie européenne) et les mutations comportementales sont d'ores et déjà les « juges de paix » de la performance économique. Les entreprises de demain, des grands groupes aux entreprises artisanales, seront sociales et écologiques ou ne seront plus. Les transitions sociales et écologiques ne sont pas une contrainte sur le rayonnement et l'attractivité de l'économie bretonne mais elles en sont les conditions. L'attractivité bretonne viendra de sa différenciation et de son positionnement en pointe sur les transitions.

**Cette vision est optimiste**, elle refuse d'opposer compétitivité, développement social et préservation écologique. Elle mise sur le progrès. Elle a foi dans le savoir, la science et la créativité humaine pour développer des réponses innovantes aux multiples défis qui sont devant nous. Elle est volontariste en voulant faire de la Bretagne, quelles que soient ses limites pour répondre aux grands défis planétaires, une actrice porteuse de solutions ; c'est ainsi qu'elle veut s'engager dans les enjeux de souveraineté nationale et européenne, qu'elle entend prendre sa pleine part à l'effort écologique et climatique, qu'elle veut poursuivre le combat pour l'égalité entre femmes et hommes. Une vision qui est celle d'une

Bretagne comme « un monde à vivre », dont l'économie ne se fixe comme limite que celle de la soutenabilité de ses productions et le bien-être de ses habitants. C'est donc une région forte de ses compétences, qui produit de la richesse sans altérer les équilibres écologiques et pour permettre la redistribution. Elle repose sur une nouvelle mesure du progrès et du développement, très au-delà des chiffres de croissance du PIB. Ces indicateurs nouveaux qualifient la performance économique et sociale au regard de la résilience des systèmes productifs et de leur respect des limites planétaires et celles des ressources.

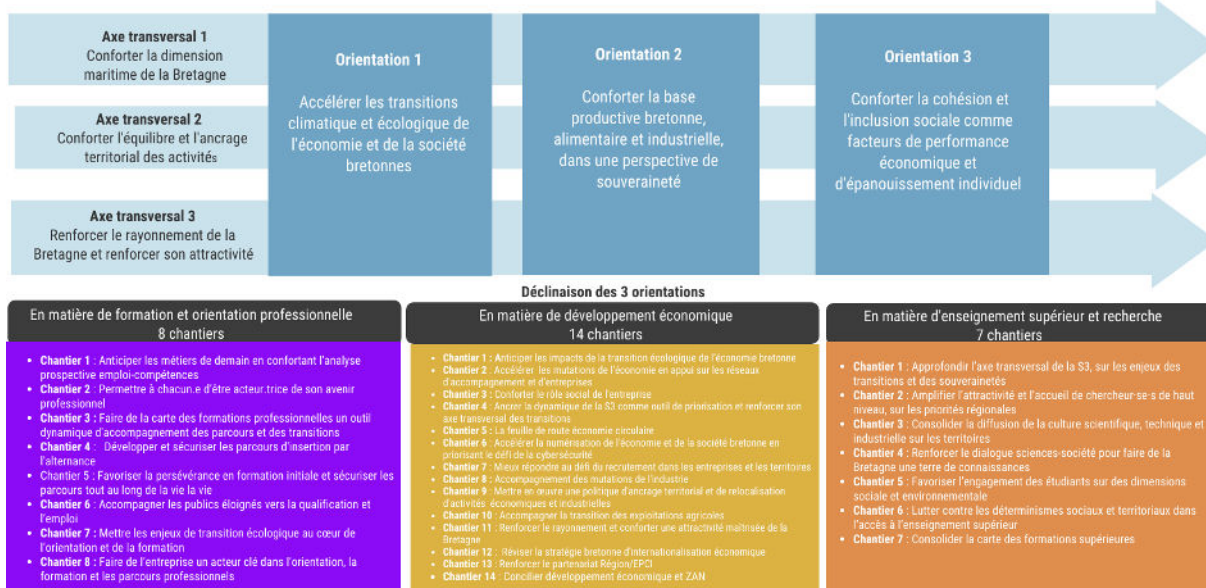
Elle repose sur une vision englobante de l'économie, intégrant l'ensemble des secteurs de production et de création de richesse (primaire agricole et maritime, industrie et services, y compris services à la population et offre culturelle), l'ensemble de ses modèles (l'économie sociale et solidaire considérée comme une économie à part entière, complémentaire de l'économie dite traditionnelle et devant développer avec elle des complémentarités plus fructueuses), l'ensemble de ses acteurs, publics et privés, employeurs et salariés, dans le cadre du quadripartisme.

Cette vision est celle d'une économie qui se positionne face aux nouvelles concurrences et rapports de force, et prend sa place, à son échelle et avec ses moyens, dans le combat de la souveraineté qui se joue au niveau planétaire. Elle implique, sans ignorer les interdépendances, un renforcement de nos solidarités intérieures, une réduction drastique de toutes nos dépendances par rapport à l'extérieur, une perspective de relocalisation et de proximité, chaque fois que c'est possible, pertinent économiquement et favorable sur le plan climatique et écologique.

### **Une stratégie inscrite dans le projet de la Breizh COP**

La Breizh COP formulait ainsi l'un des défis majeurs pour la Bretagne : *Favoriser un développement économique et social dynamique, permettre le développement de l'emploi, assurer la compétitivité économique, la croissance démographique, conforter notre attractivité, mais sans accroître les tendances actuelles de surconsommation des ressources et de déséquilibres territoriaux.* Elle y répondait par l'orientation suivante : *construire une Bretagne plus performante par l'accélération des transitions.* Elle la traduisait par la vision suivante : *C'est, en 2040, une Bretagne active, industrielle et créative. C'est une région qui a su saisir toutes les opportunités des transitions et par là, qui a autant renouvelé ses secteurs économiques socles que développé de nouveaux relais de création de valeur ou inventé de nouveaux modèles (de production, d'organisation, de financements, etc.). C'est une région qui a su renouveler ses compétences humaines en adaptation et en anticipation des transitions. C'est une région qui a concentré et mobilisé ses forces de recherche et d'innovation au service des transitions et a développé sur ces thématiques une expertise reconnue. C'est une Bretagne qui s'est positionnée comme région leader du Bien manger en Europe et qui a ainsi développé son agroécologie, ses activités de pêche et d'aquaculture durables, la valeur ajoutée et la haute qualité produite par son secteur agricole, halieutique, conchylicole et agroalimentaire. Une Bretagne qui permet le renouvellement des générations d'agriculteurs. C'est une région qui a su mettre en place des systèmes innovants de rémunération des services rendus par les agriculteurs dans les domaines de la biodiversité, des paysages, des zones humides, etc. C'est une Bretagne qui a réussi à se positionner comme leader européen sur des secteurs émergents liés aux transitions énergétiques, en premier lieu sur les énergies marines, qui a su inverser une situation initiale de « péninsule énergétique » pour devenir une région autonome. Une région qui a réussi à faire de sa dimension maritime l'atout majeur de son développement économique en plaçant la valorisation de sa qualité environnementale au premier rang de ses atouts. C'est une région leader d'un tourisme durable.*

## La stratégie régionale des transitions économique et sociale Une ambition partagée en Bretagne, celle d'un développement durable



### C. Trois orientations prioritaires

#### a) Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes

##### Les enjeux sont :

**La poursuite et l'amplification de la sensibilisation de la société** et des acteurs économiques aux défis environnementaux, en particulier ceux de la décarbonation et de la préservation des ressources (eau, foncier, etc.), et de la biodiversité. Les entreprises doivent être en permanence encourager à prendre leur part dans l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. La bonne appropriation de ces problématiques et l'engagement massif sont essentiels pour répondre à ces enjeux. A défaut, l'action serait inefficace face à l'ampleur de la tâche.

**La poursuite et l'amplification de la transition vers une économie plus écologique** (moins consommatrice de ressources et moins productrice de carbone) pour en faire une économie plus compétitive.

Avec des perspectives de finitude de ressources, il s'agit d'être volontariste et d'anticiper les mutations à l'œuvre qui se traduiront à court et moyen termes par l'imposition de nouvelles normes et réglementations internationales et nationales (taxonomie européenne), mais également par des bouleversements dans les modes de financements et de consommation qui révolutionneront les marchés. Il s'agit d'accompagner l'économie dans son adaptation à ces changements, dans sa contribution à la réduction de la consommation de ressources (eau et foncier en particulier) et à la production de GES, dans son positionnement sur les nouveaux savoirs, les nouveaux marchés, les nouvelles compétences.

Cela comporte deux volets dont l'un est défensif : assurer l'adaptation nécessaire de notre économie aux mutations inéluctables, l'autre est offensif : saisir toutes les opportunités que permettent les transitions.

Sur le plan défensif, maîtriser et accélérer ces transitions est un impératif pour maintenir le système productif et en conforter la compétitivité. Il s'agit d'anticiper les impacts sur les secteurs et filières qui



pourraient subir des chocs de demande majeurs, d'accompagner nos secteurs traditionnels dans leur adaptation, leur mise à niveau et leur redéploiement.

A défaut, les contraintes et impacts négatifs seraient considérables pour un grand nombre d'entreprises et de secteurs qui auraient raté des adaptations nécessaires, elle ne serait pas moins grave pour nombre de nos concitoyens qui se trouveraient marginalisés par des mutations dans les compétences attendues.

Sur le plan offensif, il s'agit de permettre l'émergence des nouvelles compétences, nouveaux métiers et nouveaux secteurs dans des domaines encore inconnus ou en émergence aujourd'hui.

A défaut, la Bretagne laisserait passer des opportunités de développement et de relais de création de valeur.

**L'intégration de cet engagement écologique comme une marque distinctive** de l'économie bretonne et un facteur de rayonnement et d'attractivité pour les salariés, les savoirs, les talents et les investissements.

A défaut, la Bretagne risquerait de voir son image de marque et son rayonnement se banaliser et se dégrader.

**Au titre de cette orientation, la SRTES retient plusieurs objectifs qui, consolidés, structurent une dynamique de transition écologique de l'économie bretonne :**

- ⇒ **Permettre un développement soutenable ;**
- ⇒ **S'assurer d'une prise de conscience générale autour des enjeux des transitions.** Pour cela, conforter la place de la science dans la société et dans l'économie, conforter nos outils de connaissance et d'anticipation des mutations, cartographier les secteurs et les types d'acteurs ou de compétences menacés, comme les opportunités devant se présenter, se doter d'outils de mesure de la performance économique innovants et en prise avec les enjeux des transitions ;
- ⇒ **Déployer le Plan Arbre de la Région** pour maximiser les services écosystémiques de l'arbre (atténuation, adaptation, eau, sols, air, etc.) et les valorisations (construction, aménagements, fruits, énergie, agroforesterie, emballage, etc.)
- ⇒ **S'assurer d'une accélération de la « mise à niveau » de notre économie et des compétences** de la société pour répondre au défi des mutations et permettre les adaptations nécessaires. Faire en sorte qu'aucune activité ou entreprise ne périclite par défaut d'information et d'anticipation. L'objectif est de connaître et d'agir en ce sens. Renforcer la GPEC et accompagner les reconversions et transitions de compétences (en tenant compte des enjeux de l'égalité femmes/hommes). Des cibles et objectifs seront déterminés par secteurs et domaines d'action. Ces objectifs seront progressivement intégrés dans l'ensemble des outils et dispositifs existants dans les domaines de l'orientation, de la formation, de l'accompagnement des entreprises. Leur ciblage sera renforcé en ce sens ;
- ⇒ **S'assurer de la capacité de notre économie et de nos entreprises à se saisir de toutes les opportunités** liées aux transitions et de prendre des positions fortes de leadership sur les marchés émergents. Des cibles et objectifs seront déterminés pour un développement soutenable. Ces objectifs seront progressivement intégrés dans l'ensemble des outils et dispositifs existants dans les domaines de l'orientation, de la formation, la recherche et l'innovation de l'accompagnement des entreprises. Leur ciblage et leur critérisation seront renforcés en ce sens. L'orientation, la formation, ainsi que l'accompagnement des entreprises seront mobilisés et leur ciblage sera renforcé autour de ces enjeux ;
- ⇒ **A ce titre valoriser et favoriser le déploiement des nouveaux modèles** de développement en Bretagne et leur intégration au sein de systèmes de production autour des démarches d'économie circulaire et de déploiement des low-tech. S'appuyer pour cela sur la dynamique et l'innovation ainsi que sur l'économie sociale et solidaire.
- ⇒ **Organiser et réussir la mobilisation générale** et s'assurer de dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement optimisés. S'assurer de la mise en place d'un réseau d'acteurs et d'un programme d'actions d'accompagnement mobilisant l'ensemble des opérateurs présents en Bretagne coordonnant leur action pour en garantir la lisibilité et l'efficacité. S'assurer de l'intégration de ces priorités dans l'ensemble des outils d'accompagnement et de soutien à l'économie comme aux compétences humaines. Des objectifs chiffrés de prise en compte de ces

enjeux seront fixés dans la S3, dans l'offre de formation et dans les outils d'accompagnement économiques ;

- ⇒ **Transformer l'image économique de la Bretagne** en intégrant dans les valeurs de sa plateforme de marque l'engagement dans les transitions et la qualité de ses produits et service au regard des enjeux écologiques.

## **b) Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté**

### **Les enjeux sont :**

Une économie plus compétitive pour être plus sociale et écologique.

**La question n'est pas de produire toujours plus**, ni de promouvoir le productivisme. Il est de conforter et développer la base productive alimentaire et industrielle de la Bretagne, de renforcer sa capacité de création de richesses et de valeur dans la limite de son impact sur les ressources et le climat, en tenant compte de la soutenabilité du développement à l'égard des bornes physiques de la planète.

**La promotion d'une « culture de l'industrie »**, par une revalorisation de ses secteurs et métiers, notamment les métiers « de la main » et par une démarche d'orientation et d'information des plus jeunes et tout au long de la vie ;

**La promotion des secteurs et métiers du vivant** sur lesquels reposent la grande partie de la valeur créée (agri, pêche, sylviculture, matériaux biosourcés, etc.) ;

A défaut, les compétences ne seraient pas au rendez-vous des opportunités.

**Le renforcement du potentiel industriel breton** autour de ses secteurs clé : IAA, numérique, naval, mobilités, etc. comme socle et matrice du développement de services et d'activités induites. Stimuler un développement d'activités basé sur l'endogène, les secteurs déjà présents, conforter les chaînes de valeur des entreprises et des filières pour diminuer leurs dépendances et renforcer leur production de valeur ajoutée ;

**La promotion d'une culture de la production et de la consommation locale**, reposant sur une fierté industrielle ;

A défaut, les risques de délocalisation d'activité pourraient s'accroître ;

**Le renforcement de la compétitivité des entreprises par l'innovation**, en l'orientant vers deux cibles prioritaires : la numérisation de l'économie d'une part et en premier lieu la réponse au risque de cyber-sécurité, sa décarbonation et sa sobriété écologique d'autre part ;

A défaut, la Bretagne perdrait en compétitivité et en capacité de création de valeur. Elle ne pourrait plus financer son modèle social et ses transitions écologiques.

**La promotion d'une économie plus compétitive pour contribuer pleinement au défi de souveraineté** nationale et européenne, au premier rang desquels se trouvent les enjeux de souveraineté alimentaire, mais aussi de nombreux secteurs industriels, liés à l'énergie, à la mer, la santé, le numérique et la cyber sécurité et le secteur de la défense. Miser sur les secteurs forts, les filières en émergence, en lien direct avec ces défis. Se positionner comme région productrice et territoire leader sur les cartes nationales et européenne.

A défaut, la Bretagne laisserait se dégrader ses positionnements industriels et ses domaines de spécialisation. Elle perdrait en lisibilité sur les cartes nationales et européennes des territoires essentiels.

**Au titre de cette orientation, la SRTES retient plusieurs objectifs :**

- ⇒ **Réussir le déploiement en Bretagne d'une culture industrielle** dans l'ensemble de la société, en commençant par les jeunes générations, changer les regards et lutter contre les idées préconçues, développer une fierté pour les productions bretonnes et leur qualité. Intégrer à cet

objectif les enjeux d'égalité femmes / hommes, particulièrement sensibles dans les secteurs industriels. Des cibles devront être proposées selon les publics à mobiliser, notamment jeunes et féminins ;

- ⇒ **Réussir un travail d'orientation** des personnes vers les compétences et les métiers de l'industrie et de la production. S'assurer d'une très forte revalorisation des métiers et emplois de ces secteurs, renforcer leur attractivité en jouant sur l'ensemble des leviers utiles : image, information, formation, conditions de travail, sens du travail, contribution aux transitions, parcours de progrès etc. Les outils d'information sur les métiers seront progressivement ciblés et mobilisés autour de ces objectifs, ils tiendront compte des enjeux de l'égalité F/H ;
- ⇒ **Apporter des réponses de court et moyens termes** aux défis du recrutement par une mobilisation de l'ensemble des leviers utiles aux échelles de proximité. Des expérimentations locales devront être lancées et suivies pour une éventuelle généralisation. Elles se définiront chacune avec des objectifs chiffrés ;
- ⇒ **Structurer et renforcer le positionnement de la Bretagne sur les filières de souveraineté** : alimentaire, numérique, maritime, énergétique, de santé, et de défense. S'assurer de la structuration des écosystèmes, de leur visibilité nationale et européenne, de leur bonne captation des projets et financements, de leur meilleur accès aux marchés. Des outils de mesure de cette visibilité et du poids des filières bretonnes sur les cartes nationale et européenne seront suivis ;
- ⇒ **Assurer le développement des filières alimentaires**, agricole agroalimentaire et maritimes en élevant leur valeur ajoutée, en accélérant leurs mutations liées aux défis environnementaux, en confortant les modèles propres à la Bretagne : productions familiales, de qualité, ancrées dans les territoires ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage du soutien à la recherche et de l'accompagnement en innovation** sur ces filières prioritaires dans le cadre de la S3 et s'assurer du meilleur accompagnement des entreprises de ces secteurs à chaque étape cruciale de leur vie : création, développement transmission. Les outils mobilisés seront progressivement adaptés à ces cibles prioritaires ;
- ⇒ **Conforter notre place de région leader en Europe dans le domaine de la cyber sécurité**, avec la mise en œuvre du campus régional pour accélérer la mise à niveau défensive de l'économie et de la société bretonne, et renforcer la création de valeur de l'écosystème de la cyber ;
- ⇒ **Réussir la mise en œuvre d'un plan d'ancrage territorial et de relocalisation** d'activités et de création de valeur.

### **c) Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel**

#### **Les enjeux sont :**

Une économie plus sociale pour être plus compétitive ;

**La consolidation d'une culture de la coopération, du dialogue social et intergénérationnel.** Conforter le rôle social de l'entreprise inclusive et apprenante. Renforcer la culture de l'entreprise et l'attachement de chacun à son travail comme espace d'épanouissement. Faire de cette performance sociale une réponse essentielle au défi du recrutement pour permettre une nouvelle attractivité de certains métiers et secteurs. Elle est un élément essentiel de la performance des entreprises par une amélioration des conditions de vie au travail ;

A défaut, les conflictualités seraient facteur de perte de performance et de moindre attractivité des métiers. La crise du recrutement ne pourrait que se perpétuer.

**La garantie donnée à chacun de l'ouverture de perspectives, des chances de réussite**, de progrès et d'épanouissement. Autant dans ses compétences et le savoir que par son intégration sociale par le travail, autant par un niveau de revenu satisfaisant, une qualité de vie au travail que par des perspectives toujours ouvertes de progression ou de rebond. Proposer à chacun des parcours de vie, de travail et de progrès social ;

A défaut, se renforceraient en Bretagne les inégalités sociales. Se renforceraient les déterminismes sociaux et territoriaux, se refermeraient les champs des possibles, s'aggraverait les phénomènes d'exclusion de marginalisation et de précarisation de certain public.

**La réponse à la crise du sens de la vie et du travail**, notamment exprimée par les jeunes générations. Renouveler le pacte social ;

A défaut, pourraient se renforcer les ruptures générationnelles et l'affaiblissement de la cohésion sociale.

**Dans une logique d'universalité des droits, la relève du défi de l'orientation pour tous**, de l'élévation du niveau de compétence de la population bretonne, d'une offre de logiques de parcours et d'accompagnement individuels, d'une proposition faite à chacun d'une seconde chance en cas de difficulté. Il s'agit de faire de la formation un vecteur d'orientation et de « montée en gamme » de l'économie et de positionnement sur les secteurs d'avenir. Il en découlera une restauration de l'image de certains métiers et filières ;

A défaut, la Bretagne ne serait pas au rendez-vous du développement des compétences.

**La réponse au défi sanitaire, liés au vieillissement de la population** et à la crise de notre système de santé.

A défaut, des territoires entiers perdraient leur attractivité et les inégalités devant la santé ne feraient que s'accroître.

Le sentiment d'appartenance fait partie, comme la culture de la coopération ou la dimension maritime, des spécificités bretonnes. Selon le Baromètre des territoires 2021, 80% des Bretons se disent attachés à leur région, le taux le plus élevé de France avec un écart de 21 points avec la moyenne nationale. Ce sentiment est essentiel à la cohésion sociale régionale, il n'exclut ni le sentiment d'appartenance à la France ni l'accueil de nouveaux habitants et il renforce l'attachement européen.

### **Au titre de cette orientation, la SRTES retient plusieurs objectifs :**

- ⇒ **Réduire les déterminismes sociaux et territoriaux** et ouvrir les champs des possibles en renforçant les actions d'orientation et d'information sur les métiers dans les territoires, en proximité et avec une cible de 100 % des jeunes.
- ⇒ **Impulser auprès des partenaires des dynamiques de transition vers l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes et notamment vers la mixité des métiers ;
- ⇒ **Faire des personnes les plus éloignées de l'emploi** une priorité de l'action publique collective pour les connaître, aller vers eux, leur offrir des solutions et des perspectives, leur proposer des parcours d'accompagnement. Développer les dispositifs d'accompagnement au rebond, au droit au changement d'orientation professionnel et de seconde chance. Viser 100 % des personnes concernées ;
- ⇒ **Développer localement des parcours d'accompagnement au recrutement** prenant pleinement en compte l'ensemble des enjeux de vie des personnes (mobilité, scolarité et garde des enfants, logement, etc.) à l'échelle des bassins d'emploi. Mobiliser pour cela l'ensemble des acteurs utiles. Proposer des plans de mobilisation dans l'ensemble des bassins d'emploi ;
- ⇒ **Favoriser le déploiement du dialogue social** à toutes les échelles du territoire, permettant le renforcement de la GPEC, les expérimentations locales et le développement de la dimension inclusive et apprenante de l'entreprise ;
- ⇒ **S'appuyer sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire** pour développer, expérimenter et déployer les solutions de l'innovation sociale. Créer des ponts plus importants entre secteur de l'ESS et secteurs de l'économie classique pour des enrichissements réciproques ;
- ⇒ **Mettre l'appareil d'orientation et de formation aux carrières de santé et d'aide à la personne** au niveau du défi démographique. Atteindre les objectifs du schéma dédié pour en faire un outil majeur de santé publique ;
- ⇒ **Déployer une action collective en faveur de la vie étudiante ;**
- ⇒ **Assurer la transmission des spécificités culturelles**, notamment par un plan de réappropriation linguistique ;
- ⇒ **Reconnaître les compétences et l'expérience des seniors.**

## D. Trois axes transversaux

### a) Conforter la dimension maritime de la Bretagne

#### Les enjeux sont :

De faire de la Bretagne une grande région maritime en Europe et dans le monde en restaurant ce qui a par le passé permis son rayonnement.

La transformation d'une réalité historique, culturelle, géographique et physique en une évidence économique. De faire de la mer un atout de création de richesse, d'activités, d'image et de rayonnement pour la Bretagne. Elle est un critère de différenciation majeur.

L'invention et le déploiement d'une stratégie de développement intégrant pleinement les défis écologiques. La mer est par excellence le domaine sur lequel doit se déployer une logique de soutenabilité du développement, à commencer par le domaine portuaire et celui des transports maritimes. A défaut, la Bretagne pourrait laisser s'échapper son potentiel maritime.

Il s'agit de faire de sa maritimité un axe majeur de sa stratégie de rayonnement et d'attractivité, de conforter la première place de la Bretagne dans les sciences et technologies de la mer, de conforter toutes ses filières d'excellence, d'accompagner les mutations nécessaires des secteurs de la pêche et des activités halieutiques. A défaut, la Bretagne raterait des relais de création de valeur essentiels à son avenir.

Le développement d'une nouvelle dynamique de valorisation de ses ports pour en faire un moteur de création de valeurs en lien avec les enjeux de logistique, et le nouveau RTE-T. Valoriser l'activité dans les ports bretons d'un acteur majeur du transport maritime battant pavillon France. A défaut, la Bretagne resterait en marge de grands courants d'échange et de prospérité.

#### Au titre de cet axe, la SRTES retient plusieurs objectifs :

- ⇒ Articuler la SRTES avec la stratégie régionale « mer et littoral » ;
- ⇒ **Accompagner le développement et les mutations écologiques des secteurs et filières maritimes** en lien avec les enjeux de souveraineté (ressources halieutiques et aquaculture, biotechnologies marines, énergies marines renouvelables, hydrogène vert, défense, cyber sécurité maritime, etc.) ;
- ⇒ **Intégrer plus fortement la dimension des ambitions et potentialités maritimes dans la gestion prévisionnelle des compétences**, les politiques d'orientation et de formation ;
- ⇒ **Déployer pleinement les potentiels de recherche enseignement supérieur et innovation** liés à la mer (dans le cadre de la S3). Conforter la Bretagne comme première région d'Europe en recherche marine, base de la recherche marine européenne ;
- ⇒ **Proposer et déployer un projet régional portuaire et logistique** au service du développement économique (développement de nouvelles lignes de fret, du cabotage et de transports décarbonnés, notamment véliques, etc.). En s'inscrivant dans un territoire de réflexion stratégique intégrant la Loire Atlantique et le port de Montoire.

### b) Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques et sociales

#### Les enjeux sont :

La promotion d'une économie plus performante, plus écologique et plus inclusive en valorisant les potentiels de tous les territoires ;

Il s'agit autant de donner les moyens à tous les territoires de déployer leurs potentialités (logique de subsidiarité territoriale) que de lutter contre les tendances à la sur-polarisation des activités. Renforcer le rôle de locomotives et de vitrines des métropoles, favoriser les caractérisations territoriales et leurs vocations. A défaut s'aggravaient les distorsions des dynamiques de croissance entre territoires.

Il s'agit de favoriser l'égalité des chances, quel que soit le lieu de vie, de favoriser un aménagement équilibré du territoire, de permettre à chacun de travailler à proximité de son lieu de vie, de limiter les mobilités contraintes et de limiter aussi les impacts de l'activité économique sur le climat comme sur les ressources (foncier et eau notamment). A défaut les déterminismes territoriaux pourraient s'aggraver et créer des fractures territoriales et sociales ;

L'ancrage de l'activité économique dans les territoires, le soutien aux activités non délocalisables, de proximité, en particulier l'économie culturelle et les services à la population et les circuits courts (logique de résilience territoriale pour éviter les « mauvaises » spécialisations). Il s'agit de conforter le tissu des PME et TPE qui font, sur les multiples secteurs d'activité (commerce, artisanat, BTP, tourisme, professions libérales, aide aux personnes, industries culturelles etc), la dynamique réelle des territoires. A défaut, pourrait s'aggraver les phénomènes de dévitalisation de certains espaces.

### **Au titre de cet axe, la SRTES retient plusieurs objectifs :**

- ⇒ **Différencier et adapter les politiques** de soutien au développement et aux compétences. Confirmer et amplifier le déploiement des politiques économiques avec et sur les territoires de Bretagne dans le cadre de conventionnements EPCI/Région renouvelés. Ils pourront intégrer en plus des actions de soutien aux entreprises l'enjeu de l'emploi/formation/orientation. Ils seront pleinement articulés avec les stratégies touristiques élaborées dans le cadre des destinations. Ils porteront une attention particulière aux activités de proximité et ancrées : commerce, artisanat, bâtiment, activités touristiques, services de proximité, aide aux personnes, économie culturelle. Déployer dans les politiques économiques des critères de péréquation et de territorialisation ;
- ⇒ **Poursuivre** l'expérimentation en faveur de la **relocalisation** d'activités et de reconstitution de chaînes de valeur plus robustes et plus écologiques (circuits courts, BtoB locale et économie circulaire) ;
- ⇒ Déployer des **expérimentations pour renforcer les réponses aux enjeux de recrutement** (notamment sur les emplois de production) en matière d'habitat et de mobilités dans des territoires en forte tension ;
- ⇒ Proposer et déployer **une vision territoriale de l'appareil de formation et de l'ESRI** autour de pôles territoriaux et sectoriels renforcés (campus de proximité et d'excellence) ;
- ⇒ **Développer la GPECT** (gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale) et donner une nouvelle impulsion à la gouvernance territoriale du développement économique et social à l'échelle des bassins d'emploi ;
- ⇒ **Partager une stratégie du foncier économique** à l'échelle de la Bretagne dans le cadre des objectifs du zéro artificialisation nette (ZAN), tenant compte des enjeux liés aux équipements logistiques ou aux entrepôts de données numériques.

### **c) Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité**

#### **Les enjeux sont :**

La promotion d'une Bretagne rayonnante et à l'attractivité ciblée, parce que plus sociale et écologique, ouverte sur l'Europe et le monde, au service des enjeux de souveraineté.

Le renforcement du rayonnement et la maîtrise de l'attractivité de la Bretagne et de son économie pour créer de la valeur. Rayonnement pour valoriser nos productions, notre image et en faire un atout partagé par tous. Attractivité pour faire venir des investissements ciblés et à haute valeur ajoutée, développer les compétences. Attractivité aussi pour résoudre le défi du recrutement et assurer le potentiel de développement des entreprises. Susciter des alliances fructueuses avec des régions proches et plus

lointaines pour sécuriser réciproquement nos productions souveraines. A défaut de rayonnement, la Bretagne se banaliserait ; à défaut de maîtriser son attractivité, pourraient s'aggraver des conflits d'usage ou des dégradations de son environnement et de sa qualité de vie.

Ce rayonnement et cette attractivité s'appuient sur notre identité culturelle (pratiques et industries culturelles) et notre image. Cette image doit désormais intégrer l'engagement de la Bretagne dans la haute qualité environnementale et sociale. Le déploiement de la RSE dans l'économie bretonne doit se répercuter dans l'image de marque du territoire et de ses productions. A défaut, l'image de marque de la Bretagne pourrait se banaliser et ne pas répondre aux enjeux sociaux et environnementaux ;

Le rayonnement s'adresse aussi aux bretons et bretonnes eux-mêmes qui doivent conforter leur fierté régionale, leur attachement à leur territoire, leur engagement dans un destin collectif. Il valorise la Bretagne et l'ensemble de ses territoires. Il doit permettre de renforcer notre indépendance et notre autonomie sur de multiples aspects. Il doit renforcer le réflexe de l'achat régional et des circuits courts. A défaut, la Bretagne pourrait souffrir de départ de certaines compétences ou de certaines générations de compétences.

Le rayonnement et l'attractivité se tournent aussi à l'international, dans des alliances et des partenariats efficaces, mais dans une vision renouvelée, moins naïve et plus exigeante, de la mondialisation. A défaut, la Bretagne pourrait ne pas s'adapter aux mutations de la mondialisation.

### **Au titre de cet axe, la SRTES retient plusieurs objectifs :**

- ⇒ **Proposer et coordonner une stratégie régionale de rayonnement et d'image**, de valorisation de la marque Bretagne et de son identité culturelle, en lien avec les territoires et les Métropoles, en tenant compte des réalités de la Bretagne historique, permettant de déployer des actions d'attractivité selon les filières et thématiques choisies par ces territoires. Préciser les cibles et les objectifs, définir les moyens et le pilotage de l'action ;
- ⇒ **Proposer et mettre en œuvre une stratégie renouvelée et plus ciblée de positionnement européen**, en particulier dans les domaines de la recherche, de l'enseignement supérieur et du savoir (S3). Conforter notre potentiel de captation des opportunités des programmes européens et de contribution aux objectifs des politiques européennes ;
- ⇒ **Proposer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'internationalisation et d'influence renouvelée**, échanges internationaux, alliances internationales, partenariats industriels, localisation des chaînes de valeur, politiques d'achat et d'attractivité d'investissement internationaux. Y intégrer les objectifs de décarbonation de la logistique.







## **II - Trois stratégies convergentes au service des transitions, de la souveraineté et de la cohésion sociale**

## II. TROIS STRATÉGIES CONVERGENTES AU SERVICE DES TRANSITIONS, DE LA SOUVERAINETÉ ET DE LA COHÉSION SOCIALE

### A. Une stratégie pour renforcer l'orientation et la formation professionnelles

Au cœur de la SRTES, le CPRDFOP vise, comme le prescrit la loi, à définir les priorités régionales en matière de développement de l'orientation et des formations pour relever le défi des compétences et des parcours vers et dans l'emploi. Elaboré au sein du CREFOP, dans le cadre du quadripartisme, ce volet s'inscrit pleinement dans la logique intégrée de la SRTES et cherche à décloisonner, à rapprocher les enjeux de l'emploi et des compétences de ceux du développement économique. Ces enjeux déterminants pour l'avenir du territoire, concernent un réseau d'acteurs qui dépasse le seul champ de l'emploi formation orientation. Ils s'adressent aussi aux collectivités locales et au premier rang d'entre elles aux intercommunalités, aux acteurs académiques, à ceux de l'innovation et à l'ensemble des entreprises.

**Le CPRDFOP s'inscrit dans les principes généraux détaillés dans le cadre stratégique global de la SRTES :**

**Une stratégie qui priorise** ; qui s'inscrit dans la continuité de la dynamique impulsée et mise en œuvre par le précédent CPRDFOP ; qui ne cherche pas l'exhaustivité ; qui cible des priorités sur quelques orientations et enjeux majeurs ; qui ne cherche pas à réinventer l'ensemble des actions et dispositifs existants et utiles ; qui est une démarche inscrite dans la durée et dans l'opérationnel plus qu'un outil de planification ; qui repose sur une gouvernance devant permettre un pilotage partagé de sa mise en œuvre. C'est une stratégie de territoire, appelant l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs concernés et plus particulièrement du quadripartisme. Cette stratégie est ainsi un prolongement des objectifs de la Breizh COP, elle en reprend l'esprit qui est celui de l'engagement de tous autour de causes qui dépassent chacun. Elle est ainsi d'abord un outil de transformation et sera évaluée à l'aune de sa capacité à faire évoluer nos modèles.

Elle se traduit par l'affirmation d'orientations prioritaires et l'expression des objectifs retenus par le territoire pour les années à venir, elle se déploie sur le plan opérationnel dans des « chantiers » prioritaires qui ne résument pas l'ensemble de l'action mais permettent de cibler les démarches qui seront prioritairement mises en œuvre, suivies et évaluées à horizon 2027.

Ces « chantiers » ou actions structurantes sont ici présentés dans leurs grandes lignes. Il reste à en préciser les modalités et calendrier de mise en œuvre, les objectifs chiffrés, les indicateurs de suivi/évaluation et les moyens à mobiliser. En ce sens, le CPRDFOP est une démarche de mobilisation dans la durée des acteurs, de leur capacité à coopérer dans le temps de façon décloisonnée au service d'objectifs ciblés et partagés. Il doit également ouvrir le droit à expérimenter, permettre de tester des solutions nouvelles, d'innover pour répondre de manière plus adaptée aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires. Sur le fond, il s'inscrit dans la philosophie d'action portée par la SRTES : celle d'un développement durable qui articule les enjeux de création de valeur avec ceux de la préservation du cadre environnemental, des équilibres sociaux et de la participation collective. Il vise à construire une Bretagne à la fois prospère, performante, participative, écologique et sociale.

**Le nouveau CPRDFOP s'inscrit dans la continuité du précédent et se décline en référence aux orientations prioritaires de la SRTES. Ces orientations structurent pleinement l'ensemble du CPRDFOP qui prend en compte, par ailleurs, des préconisations issues des évaluations conduites dans le cadre du précédent contrat.**

**De la même manière, la gouvernance du CPRDFOP**, si elle repose sur des instances et outils qui lui sont particuliers, directement liés aux réalités du quadripartisme, est articulée à la gouvernance

globale de la SRTES. Elle participe donc de l'ensemble des mécanismes de travail, de suivi et de concertation qui y sont proposés.

La gouvernance du CPRDFOP s'exerce au niveau régional dans le cadre du CREFOP dont l'organisation quadripartite est naturellement confirmée. D'éventuelles évolutions des instances et outils propres au CPRDFOP seront définies ultérieurement, afin de tenir compte d'un contexte évolutif qui ne permet pas, à ce stade, de formaliser définitivement un dispositif. L'enjeu de moyen terme est en particulier celui de l'articulation avec la réforme de France travail et de sa gouvernance territoriale. Les préconisations qui seront formulées dans le cadre de l'étude conduite par le CESER « l'emploi-formation à l'échelle des territoires » pourraient également participer à nourrir la réflexion.

Les acteurs bretons du quadripartisme entendent conduire cette réflexion et ce travail, dès à présent, dans le cadre de quelques principes ici rappelés :

- Celui de la simplicité et de la limitation des instances de pilotage ;
- Celui de la bonne articulation entre schéma national et organisation régionale reposant sur un fonctionnement dynamique du CREFOP, instance centrale de pilotage du CPRDFOP ;
- Celui de la transversalité devant permettre de piloter l'action collective dans sa complexité et en dépassant le cadre des répartitions de compétences ;
- Tenir compte à la fois des réalités vécues qui sont celles des bassins d'emploi et des acquis de l'expérience bretonne de ces dernières années (notamment ceux des CTEF-I et de leurs expérimentations).

#### **Le CPRDFOP comprend en annexes :**

- **Le document d'orientations des formations professionnelles**, document prospectif et programmatique, prévu par la loi, proposant pour 19 secteurs économiques de la Bretagne des éléments d'analyse de leur contexte et de prospective à moyen terme des emplois et des compétences. Sur cette base sont synthétisées des orientations à prioriser dans le l'offre de formations initiales et continues ;
- **Un schéma de développement des formations sanitaires et sociales** qui formalise une contribution essentielle du Conseil régional, sur ses propres compétences à une politique de santé et d'aménagement du territoire, autant qu'à une politique de formation, essentielles dans un contexte de fort vieillissement de la population.

### **a) Trois orientations prioritaires**

**ORIENTATION 1 - Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel : Assurer à chacun.e un parcours éclairé, personnalisé et sécurisé vers et dans l'emploi**

#### *Enjeux*



Dans la continuité du précédent CPRDFOP, l'accès à la formation et à la qualification est plus que jamais réaffirmé comme un enjeu crucial d'un développement durable. Les travaux du Céreq sur les parcours d'entrée dans la vie active des jeunes générations confirment, enquête après enquête, l'influence majeure de la qualification dans les parcours d'insertion, dont les effets s'inscrivent ensuite durablement dans la vie professionnelle.

L'enquête « Génération 2017 » déclinée à l'échelle de la Bretagne auprès des 35 100 jeunes sortis du système éducatif au cours de l'année scolaire 2016-2017 permet tout d'abord d'en établir le profil : on relève ainsi que près de la moitié d'entre eux sont diplômés du supérieur, les femmes étant en moyenne plus diplômées que les hommes. Par ailleurs, quel que soit le diplôme, les spécialités apparaissent encore très liées au genre : les femmes ne représentent ainsi que 20% en moyenne des

diplômés dans les spécialités industrielles de l'enseignement secondaire. Enfin, la Bretagne présente deux spécificités par rapport à la moyenne nationale : une part plus faible de non diplômés sortant du système scolaire ainsi qu'une relative sur-représentation des Bac + 2 parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

L'enquête relève également que les déterminismes sociaux demeurent, l'origine socioculturelle des jeunes influant sur les choix de filière de formation (générale et technologique / professionnelle) ainsi que sur le niveau d'étude atteint à la fin de leur formation initiale, en particulier s'agissant du supérieur long. Enfin, le profil de leurs trajectoires professionnelles analysé au cours des trois années suivant leur sortie du système éducatif met en lumière le caractère déterminant du niveau de diplôme en début de vie active.

Ces inégalités dans les chances de réussite sont largement aggravées par la persistance de stéréotypes sexués comme par les déterminismes territoriaux qui interdisent trop souvent à certains de se projeter, de s'imaginer un avenir et de s'ouvrir des perspectives au-delà de leur quartier ou de leur village. L'ouverture des possibles pour tous, par l'information sur les métiers et la mobilisation d'outils d'orientation doit ainsi se faire à l'échelle très fine des bassins de la vie quotidienne. Cette offre doit être considérée comme un service public de première nécessité.

L'ensemble de ces constats souligne en particulier toute l'importance des enjeux d'orientation, dans un contexte renouvelé suite à la loi de septembre 2018 qui confie désormais à la Région une responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations auprès des jeunes scolaires, des étudiants et des apprentis. La mise en œuvre de cette compétence partagée est définie dans le cadre d'une convention signée le 14 février 2020 entre l'Etat et la Région, dont le plan d'actions s'appuie sur les travaux menés par un comité technique composé de la Région, des Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DIRM-NAMO), de la délégation régionale de l'Onisep Bretagne, de représentants des établissements de l'enseignement supérieur, de représentants du réseau de l'enseignement catholique et de l'ARDIR. Il identifie l'information sur les métiers et les formations, ajoutée aux compétences à s'orienter, comme les principaux leviers de construction d'un projet professionnel. Plusieurs axes de travail ont ainsi été définis visant à structurer et diversifier les actions de découverte du monde professionnel, à renforcer les actions d'immersion, à garantir la qualité de la rencontre entre l'élève et le professionnel et à produire des ressources à destination de la communauté éducative.

Les actions initiées dans le cadre de BRIO (Bretagne réussite information orientation) qui fédère les 4 Universités bretonnes, le Rectorat et la Région participent à cette dynamique. Ce programme, lauréat de l'appel à projet Programme d'Investissement d'Avenir 3 « Dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures », contribue en effet au plan d'actions en investissant le champ des immersions dans l'enseignement supérieur, en développant des travaux sur les compétences à s'orienter et en impulsant une première dynamique territoriale (référents continuum, comités territoriaux).

Cette démarche collaborative participe à développer le partage des enjeux et des actions à mettre en œuvre à l'échelle régionale. On compte, en particulier, la création de nouveaux services visant à favoriser les séquences d'immersion (plateforme de stages de 3<sup>ème</sup> initiée par la Région ; immersions des lycéens dans les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre du programme BRIO).

Par ailleurs, le monde professionnel, au travers des différentes actions qu'il propose afin de soutenir l'attractivité de ses métiers et de ses filières participe également au développement d'actions et de ressources mobilisables. Dans ce cadre, l'implication des entreprises joue un rôle majeur afin de favoriser la découverte de toute la diversité des univers professionnels auprès des jeunes. Des ressources diversifiées

peuvent ainsi être proposées via différents registres d'intervention relevant à la fois de l'information et de la mise en situation, s'appuyant sur des outils numériques sans négliger la dimension « relationnelle » à construire entre les publics et le monde de l'entreprise.

Dans le cadre du parcours scolaire, la voie professionnelle participe à une double ambition d'accès à la qualification et de réponse aux besoins en compétences des entreprises et des secteurs économiques. Confrontée au cours de ces dernières années à une baisse globale de ses effectifs, dans un contexte bouleversé par la réforme de l'apprentissage, il convient de ré-impulser une dynamique permettant de valoriser des formations porteuses d'emploi et d'engager une adaptation structurelle de l'offre en réponse aux enjeux d'avenir. L'enjeu est à la fois de favoriser l'accès à la qualification pour tous et toutes en formation initiale ainsi que de proposer des formations garantissant une insertion professionnelle de qualité, en phase avec les besoins en emplois et en compétences. Dans ce cadre, les BTS feront l'objet d'une analyse spécifique.

Plus globalement, les Campus des Métiers et des Qualification (CMQ), acteurs du Plan France 2030, constitueront des acteurs ressources en appui à cette réflexion.

Enfin, l'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales renvoie également à la question de son articulation avec la voie technologique, celle-ci participant à apporter des réponses aux besoins de l'économie notamment dans les domaines industriels, de l'agriculture, de l'alimentation, du social et de la santé.

Plus globalement, l'accès à la formation et à la qualification est plus que jamais un enjeu tout au long de la vie. Il s'inscrit en effet dans un contexte d'accélération des mutations en œuvre (usage du numérique, impact des transitions climatique et écologique, évolutions technologiques modifiant les organisations de travail et les conditions d'exercice des métiers, etc.), accroissant le risque d'obsolescence des compétences. Par ailleurs, les évolutions dans la relation au travail tendent à accroître les mobilités professionnelles. Enfin, dans un contexte de vieillissement des actifs, l'emploi et la reconnaissance des compétences des seniors, constituent des enjeux importants, notamment au regard du taux d'emploi. L'ensemble de ces évolutions induisent la nécessité de pouvoir se former de manière régulière tout au long de sa vie ainsi que faire valoir les compétences acquises dans ce cadre. L'accès à la formation doit être facilité, le parcours construit « sur mesure » en articulant, le cas échéant, les différents dispositifs.

L'ensemble de ces évolutions s'inscrit dans un contexte de fortes tensions sur le marché du travail, la Bretagne enregistrant un taux de chômage parmi les plus bas au niveau national. Cela implique de travailler à la remobilisation de publics aujourd'hui éloignés de l'emploi et de la formation, qui sont également éloignés des différentes institutions

## **Les objectifs prioritairement retenus sont de :**

### **⇒ Contribuer à la lutte contre les déterminismes**

L'orientation scolaire doit être au service d'une ambition pour tous. A ce titre, elle a vocation à agir contre l'ensemble des déterminismes, qu'ils soient géographiques, de genre ou sociaux. La convention Etat-Région pour la mise en œuvre de cette compétence partagée porte une ambition commune d'information sur la diversité et l'évolution des métiers et des formations, en renforçant les synergies entre le monde professionnel, les jeunes et les équipes éducatives pour limiter les effets des représentations et des déterminismes sociaux, économiques, géographiques et de genre dans les choix d'orientation. La Région travaillera avec les branches professionnelles pour intégrer des objectifs d'élargissement des choix professionnels pour toutes et tous. Les actions mises en œuvre intégreront ainsi les enjeux de mixité des métiers et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles pourront s'appuyer, notamment, sur la démarche très active en faveur de la diffusion de la culture

scientifique et technique auprès des publics qui peuvent s'en sentir éloignés, sans forcément en avoir la conscience, dont les jeunes femmes, portée dans le cadre du volet ESR. Une meilleure connaissance des parcours en enseignement supérieur pourra également être développée dans ce cadre, en prenant appui sur le projet BRIO afin d'élargir progressivement l'offre d'immersions dans l'enseignement supérieur, développer les échanges de pairs à pairs entre lycéens et étudiants et consolider les réseaux d'ambassadeurs étudiants. La territorialisation fine des actions, au plus près des lieux de vie des personnes est une nécessité.

⇒ **Favoriser une représentation paritaire des deux sexes dans toutes les filières**

La politique de formation de la Région impulsera auprès de ses partenaires des dynamiques de transition vers la mixité des métiers et vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment via une approche par filières. Signataire de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif 2019-2024, la Région déploiera les actions inscrites dans ce texte. Elle fera de la mixité dans les lycées professionnels un des axes de construction de la carte régionale des formations professionnelles scolaires et elle promouvra la mixité des métiers lors de la Compétition des métiers.

⇒ **Prévoir des mesures spécifiques pour faciliter l'accès à la formation des parents isolés (horaires aménagés, mobilité, garde d'enfants..) en collaboration avec les établissements de formation continue et avec les EPCI.**

⇒ **Conforter le rôle social de l'entreprise inclusive et apprenante**

Le contexte d'accélération dans l'évolution des compétences rend indispensable la mobilisation de l'entreprise dans le cadre de l'orientation, de la formation et des parcours. Il nous faut en effet définir et mettre en œuvre de nouvelles modalités d'accompagnement impliquant les entreprises tout au long du processus. D'abord pour contribuer à l'information sur les métiers et participer à la découverte du monde professionnel en renforçant la relation école-entreprise. Ensuite, dans le cadre de la formation afin qu'elle réponde mieux aux besoins et favorise les conditions d'insertion dans l'emploi. En formation initiale, il s'agit d'amplifier le partenariat avec les entreprises pour l'accueil des jeunes en PFMP (Périodes de Formation en Milieu Professionnel) qui pourront, dans ce cadre, développer leurs compétences professionnelles, sociales et transversales. En formation continue, cela doit permettre de conforter les démarches inclusives en favorisant l'embauche de personnes en reconversion ou de publics éloignés de l'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement. En effet, pour trouver les compétences dont elles ont besoin, les entreprises doivent ouvrir leurs portes à des personnes plus éloignées de l'emploi. Dans ce cadre, la formation étant construite à partir d'un besoin en emploi, l'entreprise est plus que jamais partie prenante tout au long du processus de formation.

⇒ **Accompagner la non linéarité des parcours**

L'accompagnement de la non linéarité des parcours recouvre des réalités très diverses : développement des passerelles, renforcement du continuum secondaire-supérieur, dispositifs de 2ème chance, accompagnement de l'évolution professionnelle, reconnaissance des compétences, etc.

En formation initiale, cela renvoie au risque de décrochage et, par conséquent, de la non obtention du diplôme dont on sait toute l'importance dans l'accès au premier emploi. Il s'agit donc de favoriser les passerelles, d'offrir la possibilité de parcours diversifiés et, le cas échéant, de proposer des modalités pédagogiques adaptées afin de prévenir les ruptures. Il s'agit également de conforter l'articulation entre enseignement secondaire et supérieur, dans une ambition d'accès et de réussite en enseignement supérieur pour tous. S'agissant de la formation tout au long de la vie, la question se pose plutôt en termes d'articulation entre séquences ou dispositifs et d'ingénierie financière pour, au final, être en capacité de proposer aux personnes en recherche d'emploi des parcours « sans couture ». C'est aussi

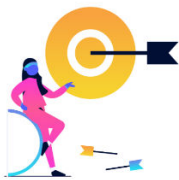
tout l'enjeu autour du renforcement du recours au Conseil en évolution professionnelle (CEP) afin d'en favoriser une plus grande visibilité auprès des salariés et contribuer à ouvrir le champ des possibles pour les personnes en reconversion professionnelle. Enfin, la sécurisation des parcours passe aussi par la reconnaissance des compétences via les badges numériques<sup>4</sup> ou encore le développement de la VAE.

⇒ **Porter une attention particulière aux personnes éloignées de l'emploi et de la formation**

L'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi implique de mettre en œuvre une ingénierie de parcours renouvelée associant détection active, diagnostic et individualisation de la réponse apportée. En tout premier lieu, la détection active, le « aller-vers » qui ne se résume pas à une seule dimension spatiale, implique de repartir du quotidien, des attentes, des centres d'intérêt<sup>5</sup> afin d'engager une mobilisation. C'est ensuite, sur la base du diagnostic, la construction d'une réponse « sur mesure » dans le cadre d'un parcours individualisé associant formation, immersion et accompagnement. Elle intègre l'enjeu de consolidation des savoirs de base et la prévention et lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, notamment en inscrivant Cléa dans les formations proposées et en développant Cléa Numérique. Sa mise en œuvre s'organise nécessairement en proximité, à l'échelle des territoires, en prenant appui sur les dynamiques d'acteurs.

## ORIENTATION 2 - Conforter la base productive bretonne alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté : Adapter les compétences pour une économie bretonne productive au rendez-vous des transitions

### Enjeux

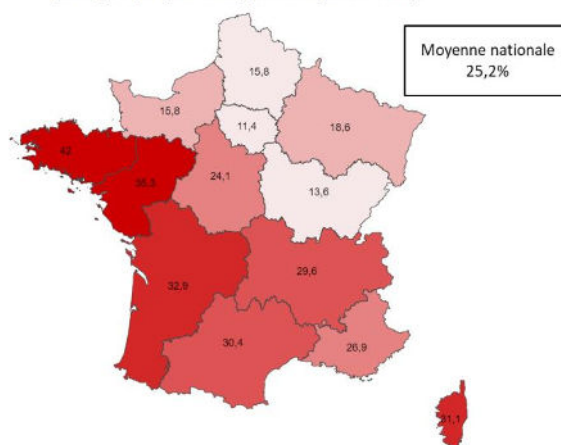


Face aux défis que doivent relever les entreprises, les secteurs et l'ensemble du tissu économique régional, la réponse est plus que jamais celle des compétences humaines. L'emploi et les compétences sont en effet au cœur des enjeux de développement économique et de développement durable, à la conjonction de problématiques de tension en matière de recrutement et d'adaptation aux transformations profondes qui sont en œuvre, en lien avec les transitions. Aujourd'hui, un grand nombre d'entreprises et de secteurs sont confrontés à des difficultés de recrutement. Les tensions sur le marché de l'emploi sont particulièrement fortes dans notre région où le taux de chômage est un des plus faibles. Au-delà de ce contexte conjoncturel, l'étude prospective produite par France Stratégie et la DARES « Métiers 2030 : quelles perspectives de recrutement en Bretagne ? » confirme cette tendance, la Bretagne se distinguant par la part la plus élevée des emplois exercés dans des métiers dont les tensions s'accroîtront d'ici 2030 (42% contre 25,2% en moyenne nationale).

<sup>4</sup> Un badge numérique est une image numérique contenant des informations vérifiables et infalsifiables telles que le nom du badge, l'identité du bénéficiaire et de celui qui l'a délivré, ainsi que l'objet reconnu (ex. une compétence, un engagement) et tout élément illustrant celui-ci (les preuves, la documentation). Il vise à reconnaître et valoriser une ou plusieurs compétences, engagements, actions ou participations, qu'une personne a acquis ou réalisé au cours de sa vie professionnelle ou personnelle (lors d'activités associatives ou de loisirs par exemple).

<sup>5</sup> PIC - Guides de capitalisation des bonnes pratiques - AEF Info/octobre 2022

Carte I – Part des emplois exercés dans des métiers dont les tensions s'accroîtraient d'ici 2030, par région (en pourcentage de l'emploi de 2019)



Champ : France métropolitaine.

Lecture : les métiers dont les difficultés de recrutement s'accroîtraient en 2030 représenteraient 42 % de l'emploi 2019 en Bretagne.

Source : projections France Stratégie/Dares

Ce constat s'inscrit dans un contexte d'évolution de l'emploi plus dynamique en Bretagne en projection : les créations nettes d'emplois totaliseraient dans la décennie à venir 6% de l'emploi de 2019 contre 4% au national, les départs en fin de carrière représentant un pourcentage proche (29% contre 28%) soit 8 postes à pourvoir sur 10.

L'étude indique que dans la majorité des métiers spécifiques à la Bretagne, les tensions actuelles sur les recrutements pourraient s'accroître d'ici 2030. C'est en particulier le cas pour les agriculteurs, les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers), les ouvriers qualifiés des industries de process et les aides-soignants, par exemple. Le constat est le même s'agissant des ingénieurs en informatique, les besoins non couverts à horizon 2030 étant estimés à un cinquième des emplois actuels dans ce métier, et ce malgré l'attractivité de la région pour les professionnels en provenance d'autres territoires. Ces quelques exemples montrent la nécessaire mobilisation pour répondre à ces besoins touchant des métiers particulièrement importants en termes de souveraineté alimentaire, de réindustrialisation et de santé publique.

Si la formation est l'un des moyens pour favoriser la bonne articulation entre la demande d'emploi et les besoins de main-d'œuvre, en particulier dans les métiers qui recrutent des compétences spécifiques, elle ne saurait résoudre à elle seule toutes les difficultés d'attractivité des métiers et des formations. Tous les acteurs de l'écosystème orientation-formation-emploi ont un rôle à jouer, notamment les entreprises.

Orientation et formation sont des instruments majeurs pour répondre aux enjeux de recrutement, ils sont aussi des outils déterminants pour accompagner globalement la montée en compétences de nos filières et de nos entreprises, nécessaires pour conforter nos positionnements sur les marchés et les secteurs d'excellence, déterminants pour prendre des positions sur les filières émergentes.

#### L'étude DARES - France Stratégie « Métiers 2030 » : Eléments de méthode

Les besoins de recrutement des employeurs (demande) sont mis en regard du vivier de jeunes qui débiteront leur carrière professionnelle à l'horizon de la projection (offre) afin de mettre en évidence des déséquilibres potentiels sur lesquels les Pouvoirs publics pourront agir.

Les besoins de recrutement (ou postes à pourvoir) par métier recouvrent les créations nettes d'emplois et les départs de fin de carrière.



Pour chacun des 83 métiers analysés, ces besoins de recrutement sont confrontés au vivier de jeunes débutants en emploi ce qui permet de mettre en évidence des déséquilibres à moyen terme. Ces derniers sont qualifiés de partiels car ils ne tiennent pas compte de l'ensemble des flux sur le marché du travail (personnes en emploi qui changent de métier, demandeurs d'emploi, inactifs, solde migratoire) qui pourraient les accentuer ou les réduire.

### **Les enjeux des filières industrielles, dans une perspective de souveraineté**

Selon France Industrie, l'industrie française ne représente plus que 13% de la richesse produite contre 23% au début des années 80. En Bretagne, l'industrie se situe au-dessus de la moyenne nationale, atteignant aujourd'hui 14,8% du PIB régional. Portée par des activités diversifiées (agroalimentaire, construction navale, mécanique, électronique, télécommunications, etc.), l'industrie bretonne a globalement maintenu son niveau d'emploi au cours des dix dernières années, faisant mieux que l'ensemble de l'Hexagone. Elle représente aujourd'hui 13,2% du total des emplois régionaux contre 11,4% en moyenne en France métropolitaine.

#### **Des besoins de recrutement à caractère structurel liés au renouvellement des actifs**

Les entreprises industrielles sont confrontées à un enjeu de renouvellement générationnel particulièrement marqué. D'après une étude de France Stratégie et de la DARES, d'ici 2030, le taux de départ moyen dans l'industrie sera supérieur à 35%, contre 28% dans le reste de l'économie : c'est-à-dire que plus d'un actif sur trois aura quitté définitivement son emploi d'ici 2030. Le taux de départ est particulièrement fort chez les ouvriers des secteurs de la métallurgie, des équipements électriques et électroniques et de la mécanique. En Bretagne, si la part des plus de 50 ans travaillant aujourd'hui dans l'industrie représente en moyenne 26,4% des actifs, ce taux atteint 27,8% dans la métallurgie, contre 23,8% dans l'agroalimentaire.

#### **Un déficit d'image et d'attractivité des métiers industriels**

Après des décennies de contraction des emplois du secteur, seul un Français sur dix travaille aujourd'hui dans l'industrie, contre un quart environ il y a quarante ans. Cet effet « d'éloignement » se traduit par une certaine désaffection vis à vis des emplois industriels qui souffrent d'une image vieillissante, fondée sur des représentations qui ne correspondent plus à la réalité.

Ce déficit d'attractivité observé auprès des jeunes concerne plus fortement encore les jeunes femmes. Celles-ci restent globalement minoritaires parmi les actifs du secteur industriel. Cette situation contribue à perpétuer des images erronées de métiers « physiques » ou « manuels » et prive les entreprises industrielles d'un vivier de recrutement important. Dans un contexte de départs en retraite soutenus, de taux de chômage particulièrement bas en Bretagne et où les secteurs d'activité qui souhaitent embaucher sont nombreux, les tensions sur le recrutement constituent un frein au développement de l'industrie confrontée, de manière structurelle, à une pénurie de main d'œuvre.

#### **Des perspectives nouvelles liées aux enjeux de souveraineté et de transitions**

Selon l'étude de France Stratégie et la DARES, la part de l'industrie dans la valeur ajoutée totale se maintiendrait autour de 14 % d'ici 2030, infléchissant la trajectoire de désindustrialisation des décennies précédentes. L'emploi des métiers de l'industrie devrait ainsi progresser de l'ordre de 45 000 postes supplémentaires au niveau national, plus particulièrement au profit des métiers les plus qualifiés (ingénieurs, techniciens).

A horizon 2030, la Bretagne resterait une région dynamique en termes d'emplois, les tensions actuelles sur les recrutements étant susceptibles de s'accroître

notamment dans les métiers des industries de process, tant en ce qui concerne les ouvriers qualifiés que les techniciens.

Les transitions énergétique, environnementale et écologique dans lesquelles les filières industrielles sont d'ores et déjà engagées nécessitent de nouveaux talents et génèrent des besoins de recrutement spécifiques : écoconception, impression 3D, 5G et usine connectée, cybersécurité, énergies renouvelables, matériaux biosourcés et recyclés, réemploi, économie de la fonctionnalité, etc.

Pour la métallurgie, une analyse conduite par l'OPCO2i et l'Observatoire de la métallurgie identifie sept champs de compétences critiques « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi aujourd'hui et demain » en lien avec des enjeux de souveraineté. Parmi ceux-ci sont cités la cybersécurité, la métallurgie traditionnelle ou encore les activités électroniques, autant de secteurs où la Bretagne dispose d'atouts à faire valoir.

Enfin, les compétences liées au numérique apparaissent, de manière transversale, comme un enjeu majeur pour les entreprises industrielles, tant au regard des risques en matière de propriété intellectuelle ou de sécurisation des réseaux que d'usage des nouvelles technologies de production.

### **Les enjeux de la transformation numérique**

Les outils numériques sont maintenant présents dans tous les champs de la vie économique. La transformation numérique a infusé tous les secteurs d'activité, son développement ayant été accéléré au cours de la période de confinement. La pandémie d'une part et l'explosion des faits de cyber attaques ont mis en lumière une très forte vulnérabilité de beaucoup de nos entreprises, parfois menacées dans leur existence faute de s'être adaptées au nouveaux comportements de consommation ou de s'être préservées du risque cyber.

Par essence, le numérique est en perpétuelle évolution. C'est un champ d'innovations dont les opportunités restent encore nombreuses à développer : intelligence artificielle, blockchain, structuration des flux de données (Data, Cloud), robotisation. Les technologies évoluent à une vitesse considérable, notamment s'agissant de la puissance de calcul et de la miniaturisation des objets. Ces bouleversements ont rendu et rendront possibles de nouveaux usages en générant de nouveaux besoins en compétences, l'émergence de nouveaux métiers et probablement la disparition d'autres.

Si les opportunités offertes semblent quasi illimitées, on constate aujourd'hui que les technologies numériques devront s'adapter, comme le reste des activités humaines, à la limite des ressources énergétiques et réduire leur impact environnemental. D'autres limites peuvent impacter le développement du numérique comme la capacité à former et attirer des compétences expertes menacées en permanence d'obsolescence ainsi que la capacité à sécuriser les systèmes (cybersécurité et cyberdéfense) dont les failles constituent des enjeux cruciaux de souveraineté nationale et de sécurité intérieure impactant tous les secteurs, y compris les plus vitaux (santé, approvisionnement énergétique, défense, finance, etc.).

L'enjeu est double pour la Bretagne : d'une part, s'adapter et se mettre à niveau dans la course à la numérisation de l'économie et de la société et en réponse au défi de la cyber sécurité ; d'autre part conforter son excellence dans ces domaines et en particulier dans la filière de la cyber sécurité où elle a construit, ces dernières années, un écosystème à rayonnement européen.

## Les objectifs prioritairement retenus sont de :

### ⇒ **Apporter des réponses de court et moyen terme aux besoins en recrutement**

Dans un contexte de tensions de recrutement persistantes et d'accélération de la transformation des métiers, de nouvelles façons de concevoir les programmes de formation permettant d'adapter de façon régulière les contenus de formation doivent être proposées. Ainsi, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, « des approches plus itératives partant du terrain permettent d'abord d'ajuster à petite échelle, via création de modules additionnels avant de les développer plus largement »<sup>6</sup>. C'est l'esprit même de la démarche portée par le Plan d'investissement dans les compétences et mise en œuvre en Bretagne dans le cadre du PRIC. Ainsi, l'accélération de l'évolution des compétences et son impact sur les parcours professionnels impliquent d'inscrire la formation dans un véritable continuum entre l'acquisition de compétences s'inscrivant dans la durée et la nécessaire adaptation à des mutations de plus en plus rapides. Dans le temps long, cela relève aussi de la capacité à engager une transformation progressive de l'offre de formation professionnelle initiale lui permettant d'être en phase avec l'évolution des besoins en emplois et en compétences de l'économie régionale.

### ⇒ **Mobiliser et conforter le travail partenarial avec les branches professionnelles**

L'Etat et la Région ont souhaité structurer de manière pérenne le dialogue avec les branches professionnelles au travers des Contrats d'objectifs afin de travailler à l'identification des enjeux en matière d'emplois et de compétences des différents secteurs économiques et y apporter, de manière coordonnée, des réponses adaptées. Compte tenu de la prégnance des enjeux de compétences et de leur impact sur l'économie, l'action des Contrats d'objectifs au service de la GPEC sera confortée en élargissant leur périmètre thématique aux enjeux de développement économique, au-delà des seules questions d'emploi-formation. Ils permettront ainsi de porter, dans un esprit de quadripartisme, des stratégies par secteur ou filière entre l'Etat, la Région et les branches professionnelles. Dans ce cadre, une plus grande articulation avec les dynamiques territoriales sera à structurer.

### ⇒ **Accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, à conforter la Gestion des Ressources Humaines**

Dans un contexte où se conjuguent tensions de main d'œuvre et évolutions des attentes vis-à-vis de l'entreprise et du monde du travail, le renforcement de la GRH au sein des entreprises constitue un enjeu majeur, participant de leur « employeurabilité ». Il doit ainsi permettre de mobiliser les Ressources humaines en proposant une politique de formation et de développement des compétences, en assurant la gestion des carrières et en améliorant la qualité de vie au travail. Cette performance sociale constitue ainsi une réponse essentielle au défi du recrutement et favorise une nouvelle attractivité de certains métiers et de certains secteurs. Compte tenu des attentes de la jeune génération qui aspire à de nouveaux modèles d'entreprises, elle pourra ainsi se traduire par la mise en œuvre d'une démarche RSE.

**S'agissant de l'industrie**, il s'agira plus spécifiquement de conforter une plus grande lisibilité des emplois industriels et des évolutions en cours en lien avec les transitions. Dans ce cadre, il conviendra plus particulièrement de travailler en direction des jeunes femmes afin de changer les regards et lutter contre les préjugés. En lien avec la promotion d'une « culture de l'industrie » portée par la SRITES, une diffusion plus forte de la culture scientifique, technique et industrielle sera visée dans le cadre du volet ESR afin de conforter l'attrait des métiers scientifiques et industriels. Il s'agira également, en réponse aux enjeux de renouvellement des actifs et d'évolution des compétences, d'engager, dans le cadre du CPRDFOP, une réflexion sur l'offre de formation professionnelle initiale visant à la fois à optimiser le potentiel existant ainsi qu'à définir les évolutions à conduire à moyen terme. A court terme, en réponse aux tensions observées, des parcours d'accompagnement au recrutement seront également proposés dans le cadre du volet

---

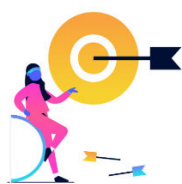
<sup>6</sup> PIC - Haut-Commissariat aux compétences

entreprises et filières de la SRTES afin de mobiliser l'ensemble des acteurs, notamment au niveau des EPCI.

**Dans le domaine du numérique**, il s'agira d'en favoriser le développement en tant que compétence transversale, l'usage du numérique étant constitué de diverses compétences communes à de nombreux secteurs et de nombreux métiers. Dans ce cadre, « l'hygiène » numérique qui consiste à appliquer la prévention nécessaire à réduire les risques de cyberattaques constituera une compétence transversale à étendre. Par ailleurs, il conviendra de favoriser le développement des technologies numériques en Bretagne grâce à des professionnels experts et en particulier dans les expertises métier liées à la cybersécurité (tant sur le plan défensif au sein des entreprises et organisations que sur le plan offensif pour conforter l'excellence bretonne dans les technologies et compétences de la cyber). Une observation prospective des besoins de compétences de ce secteur sera à conforter afin d'anticiper les évolutions et créer des parcours de formation pour tous les niveaux d'expertise, des techniciens aux ingénieurs et chercheurs. Le CMQ numérique photonique et cyber sera un acteur central pour expérimenter, créer ou adapter des formations en lien avec ces évolutions. Une démarche de type contrat d'objectifs pour le développement de la cyber, en lien avec le prochain contrat d'objectifs Numérique, devra être étudiée.

### ORIENTATION 3 - Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonne : Anticiper, informer et adapter les formations pour relever le défi des transitions écologique, énergétique et environnementale

#### Enjeux



Selon les définitions de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, ce sont aujourd'hui 4,4 millions de personnes qui occupent en France des métiers dits « verts<sup>7</sup> » ou « verdissants<sup>8</sup> ». Dans les prochaines années, sous l'effet de la transition écologique, l'impact sur les emplois est appelé à s'amplifier fortement dans de nombreuses activités et entreprises, notamment pour intégrer des modes de production et de consommation moins énergivores et plus durables. La transition écologique transforme les métiers et les emplois : si elle conduit à l'émergence de nouveaux métiers, ses conséquences sont avant tout structurelles dans la mesure où elle engendre de nouveaux besoins en compétences dans tous les métiers. Différentes estimations quant à ses conséquences en volume tablent sur une croissance nette de l'emploi : ainsi, selon les dernières prévisions de l'Ademe, près d'un million d'emplois supplémentaires pourraient être créés au niveau national à l'horizon 2050 si l'ensemble des actions « bas carbone » sont effectivement mises en œuvre par les différents acteurs. Outre l'évaluation de son impact sur l'emploi, la transition écologique requiert de mieux anticiper les compétences qui seront nécessaires pour atteindre les objectifs environnementaux. C'est une véritable transformation qui s'engage, avec des impacts différenciés selon les secteurs d'activité qu'il conviendra d'accompagner.

#### Tous les secteurs d'activité appelés à devenir acteurs de la transition écologique

La neutralité carbone à l'horizon 2050 et la réduction de l'empreinte carbone de la consommation des Français qui sont les deux grands enjeux de la feuille de route nationale de lutte contre le dérèglement climatique (SNBC) ont des conséquences directes sur l'activité et l'emploi au sein des différents secteurs d'activité.

<sup>7</sup> Métier vert : métier dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs sur l'environnement (ex : agent d'entretien des espaces naturels, agent de déchèterie ...)

<sup>8</sup> Métier verdissant : métier dont la finalité n'est pas environnementale mais qui intègre de nouvelles « briques de compétence » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier (ex : architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, etc.)

Le secteur de l'énergie apparaît comme étant le plus directement concerné par le sujet de la transition écologique. Il doit évoluer au profit de nouvelles sources d'énergie plus durables, comme l'éolien, le solaire ou encore le biogaz. Au regard des spécificités et des atouts qui sont les siens, la Bretagne porte une ambition en faveur du développement d'activités nouvelles dans ce domaine : il s'agit, en particulier, des Energies marines renouvelables (EMR) en s'appuyant sur des ressources énergétiques marines exceptionnelles et sur un savoir-faire industriel afin de réduire la dépendance énergétique du territoire, lutter contre le réchauffement climatique et favoriser le développement économique de la Bretagne. Dans le transport, de nouveaux modes et de nouveaux moyens de déplacement restent à inventer pour réduire les gaz à effet de serre (covoiturage, voitures hybrides/électriques, optimisation des solutions de transport, multimodalité, etc.). Cela implique les transporteurs tout autant que les constructeurs. Les plateformes logistiques sont aussi concernées par le sujet de la transition écologique puisqu'elles sont tenues au verdissement des véhicules de livraison et au management environnemental des sites.

Les perspectives de développement des capacités de production électrique renouvelable via les énergies marines ouvrent des potentialités en matière d'hydrogène renouvelable afin de répondre à des besoins croissants dans les transports terrestres et maritimes. La feuille de route bretonne en faveur du déploiement de l'hydrogène renouvelable s'inscrit ainsi dans une phase d'amorçage jusqu'en 2025, notamment par le développement des premières boucles locales, puis de consolidation à horizon 2030 dans la perspective de la fin des ventes de véhicules neufs essence et diesel en 2035. Dans ce cadre, il s'agira également de valoriser le potentiel exceptionnel que représente la mer et les territoires maritimes de Bretagne en accompagnant la décarbonation des ports et en développant la filière hydrogène et la propulsion vélique.

Le secteur de la construction qui représente quant à lui près de la moitié de la consommation énergétique est aussi fortement engagé dans la transition écologique. En effet, les entreprises doivent désormais mettre en œuvre la réglementation environnementale 2020 pour les bâtiments neufs et intégrer les enjeux d'économie circulaire et d'utilisation de matériaux bio-sourcés (bois, paille, chanvre, terre) dans l'acte de construire. Les besoins sur le marché de la rénovation énergétique des logements vont s'accroître et le secteur devra accompagner la transition énergétique via des modes de chauffage plus performants. En Bretagne, la feuille de route pour le développement de la filière solaire photovoltaïque illustre ce développement de compétences via la mise en place des premiers modules complémentaires permettant aux couvreurs et aux électriciens d'être en capacité de répondre au développement de ce marché. De leur côté, les sociétés de génie civil sont engagées dans la modernisation des réseaux de distribution d'eau et d'assainissement pour éviter les déperditions d'eau potable générées par le vieillissement des installations.

L'industrie ainsi que les sociétés d'ingénierie industrielle sont également appelées à changer leur façon de produire. Elles sont d'ores et déjà engagées dans les transitions énergétique, environnementale et écologique, en adaptant leurs produits et leurs métiers aux nouvelles exigences des consommateurs et de la réglementation. L'enjeu est de limiter la production de gaz à effet de serre et de recourir à des processus de production plus respectueux de l'environnement. La question de la gestion du cycle de vie des produits mis sur le marché s'inscrit également au cœur de leurs préoccupations : il s'agit de minimiser l'utilisation des ressources en phase de conception, de repousser l'obsolescence des produits et de penser à leur ré-usage, via le recyclage et la réparation.

Enfin, l'agriculture va connaître des changements majeurs, le défi climatique ne laissant pas d'alternative à la réduction des émissions, au stockage naturel du carbone et à l'adaptation. Le Shift Project estime qu'elle pourrait faire partie des secteurs qui connaîtront la plus forte progression d'emploi dans les trente prochaines années. Il

s'agit bien évidemment d'une activité majeure en Bretagne (55 200 actifs, dont 36 400 chefs d'exploitation et co-exploitants), les Etats Généraux de l'installation-transmission en agriculture ayant réaffirmé les enjeux liés à la transmission des exploitations en fixant un objectif de 1 000 installations aidées par an à compter de 2028. Il s'agit en effet de faire perdurer un savoir-faire, de continuer à assurer l'alimentation d'une large partie de la population et de réussir la transition agro-écologique de la filière agricole bretonne.

Ce premier panorama, qu'il conviendra de consolider, illustre le caractère global et transversal des évolutions induites par les transitions énergétiques, écologiques et environnementales, porteuses d'une transformation de l'économie régionale dans son ensemble.

### **Des attentes nouvelles des actifs, notamment de la part des jeunes générations**

Face à ces défis, la prise de conscience est de plus en plus vive et les attentes de plus en plus fortes autour des enjeux environnementaux. Les jeunes générations en particulier expriment des attentes nouvelles vis-à-vis du travail et de l'entreprise et recherchent un emploi porteur de sens. Selon une étude nationale<sup>9</sup> conduite en mars 2022, la prise en compte des enjeux environnementaux dans l'entreprise est jugée importante pour plus de 8 jeunes âgés de 18 à 30 ans sur 10 ; 65% d'entre eux se disent prêts à renoncer à postuler dans une entreprise qui ne prendrait pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux et près de 7 sur 10 indiquent qu'ils seraient prêts à changer de travail pour occuper un emploi écologiquement utile. En réponse à ces aspirations, le déploiement de la responsabilité sociale des entreprises mettant en avant leur contribution aux enjeux de développement durable constitue un élément majeur pour attirer et fidéliser les actifs. En amont, c'est aussi la façon de construire son parcours et donc d'informer sur les secteurs, les métiers et les formations qui s'en trouve également réinterrogée.

### **La dynamique en œuvre**

La démarche portée dans le cadre de la Breizh COP a permis de construire collectivement un projet d'avenir pour la Bretagne en réponse aux grands défis de demain et porteur d'une accélération dans la mise en œuvre des transitions. Elle rappelle la volonté de miser sur les potentialités économiques des transitions écologique, énergétique et environnementale (EMR, Smart Grids, Economie circulaire, Mobilités intelligentes, etc.) comme relais de croissance et vecteurs d'une économie décarbonée, tout en soulignant la nécessaire priorisation du développement des compétences dans le domaine des transitions.

## **Les objectifs prioritairement retenus sont de :**

- ⇒ **Développer une meilleure connaissance et une anticipation de l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale sur les métiers et les compétences**

L'analyse prospective emploi-compétences doit permettre d'appréhender l'évolution des secteurs et des métiers afin d'anticiper les besoins en compétences induits par les transitions écologique, énergétique et environnementale et préparer aux métiers de demain.

Elle appelle à la fois une analyse des transformations en œuvre à l'échelle des différents secteurs afin d'en appréhender les spécificités, tout en participant à une lecture transverse en termes de

---

<sup>9</sup> Etude Harris-Interactive « Les jeunes et la prise en compte des enjeux environnementaux dans le monde du travail » mars 2022

compétences. Dans ce cadre, une analyse spécifique des activités en émergence devra être conduite.

Dans l'esprit de la SRTES, la démarche à mettre en œuvre passe par un décloisonnement des approches articulant observation économique, observation emploi-compétences et observation portée par les acteurs de la transition environnementale.

⇒ **Poursuivre et amplifier la sensibilisation aux enjeux environnementaux et accompagner les acteurs de la formation, de l'orientation ainsi que les acteurs économiques**

L'Éducation au développement durable<sup>10</sup> (EDD) constitue une mission de l'École inscrite au code de l'Éducation ; elle doit permettre d'appréhender le monde contemporain dans sa complexité, en prenant en compte les interactions existantes entre l'environnement, la société, l'économie et la culture. Il s'agit ainsi de former le futur citoyen aux choix complexes qui mettent en jeu le développement durable. Progressivement, de l'école primaire jusqu'au lycée, beaucoup de disciplines ont intégré de manière de plus en plus approfondie des questions relevant du développement durable.

Cela a aussi touché les programmes des séries technologiques et professionnelles pour lesquelles les problématiques de développement durable font intrinsèquement partie de la formation aux différents métiers. Dans le prolongement de la dynamique déjà engagée, la politique d'EDD « Horizon 2030 » vise la poursuite de la généralisation à tous les élèves au cours de la décennie 2020. Dans le cadre du volet ESR de la SRTES, l'engagement des étudiants dans les projets à caractère environnemental sera également encouragé. Enfin, en ce qui concerne la formation continue des demandeurs d'emploi, des évolutions sont également en œuvre afin d'intégrer dans le cadre des parcours des modules de sensibilisation aux enjeux du développement durable. Plus spécifiquement, une démarche d'accompagnement des acteurs de la formation et de l'orientation devra être engagée participant à leur sensibilisation aux enjeux de la transition environnementale en matière d'emploi et de compétences ainsi qu'au développement de la formation des enseignants et des formateurs. Par ailleurs, dans le cadre du volet entreprises et filières de la SRTES, une démarche de sensibilisation et de soutien aux entreprises sera mise en œuvre au travers de la constitution et l'animation d'un collectif breton des réseaux de développement économiques existants afin d'amplifier et d'accélérer la transformation de l'économie et des entreprises régionales.

⇒ **Préparer aux nouvelles compétences induites par les transitions**

La transition écologique porte tout à la fois un enjeu majeur de transformation des emplois et une opportunité en termes d'activités nouvelles sur des marchés en forte évolution. La carte des formations, au travers de l'adaptation de l'offre présente en Bretagne ainsi que par la rénovation des diplômes a vocation à y apporter une réponse structurelle. Depuis plusieurs années en effet, des rénovations de diplômes sont en œuvre au niveau de l'Éducation nationale, de l'Enseignement agricole et de l'Enseignement maritime, en lien avec les représentants professionnels afin de prendre en compte l'impact des transitions dans les référentiels de formation. Mais c'est aussi, dans une logique d'adaptation et de réactivité, la capacité à apporter dans le temps court des réponses complémentaires à l'échelle régionale via d'autres leviers d'adaptation de l'offre de formation (colorations de formations, formations complémentaires d'initiative locale, module d'adaptation professionnelle, etc.).

En enseignement supérieur également il s'agira, en déclinaison des orientations nationales, d'engager la généralisation d'ici 2025 d'un socle de connaissances et de compétences qui conditionnera l'obtention d'un diplôme du 1<sup>er</sup> cycle. Au-delà de ce socle commun, des formations spécifiques en lien avec les transitions pourront être développées ou renforcées.

---

<sup>10</sup> Vadémécum « Éducation au développement durable » - Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Plus globalement, l'accompagnement des actifs dans l'adaptation de leurs compétences est au cœur de la réussite des mutations en œuvre dans le cadre de la transition environnementale. La formation continue des demandeurs d'emploi a ainsi vocation à s'adapter en réponse aux besoins des entreprises et des secteurs d'activité et à proposer des modules « transitions » en complément des certifications préparées. Il s'agira également de favoriser l'engagement des entreprises dans l'adaptation des compétences des salariés en lien avec les transitions.

Enfin, dans l'accompagnement des projets d'orientation et d'évolution professionnelles, il conviendra d'intégrer la transition écologique dans l'information auprès de tous les publics afin de donner de la lisibilité sur l'évolution des métiers ainsi que sur les contenus de formation en lien avec les transitions.

#### ⇒ **Impulser une dynamique partenariale autour des enjeux de transition environnementale**

D'une manière générale, il s'agira de promouvoir à l'échelle régionale une dynamique favorisant le partage d'une culture commune autour des questions liées à la transition environnementale en s'appuyant sur une meilleure connaissance de ces mutations, une anticipation de leur impact sur les secteurs, les métiers et un plus grand partage de cette connaissance.

Les contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation », en tant qu'instances partenariales associant l'Etat, la Région et les représentants paritaires des Branches professionnelles auront naturellement vocation à s'investir plus particulièrement sur l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale à l'échelle de leur secteur. Les OPCO qui ont désormais pour mission « d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences » s'inscriront en appui à ces travaux.

En application de la loi « Climat et Résilience » promulguée le 22 août 2022 et plus particulièrement des dispositions relatives à l'adaptation de l'emploi à la transition écologique d'une part, et compte tenu de la dynamique en œuvre au niveau régional d'autre part, le CREFOP Bretagne sera particulièrement mobilisé dans le cadre de ces travaux.

### **L'approche par les compétences, un levier transversal pour faciliter l'insertion professionnelle et la reconversion des publics, répondre aux besoins de l'économie bretonne et accompagner les transitions**

#### **Un marché du travail qui se complexifie :**

Le besoin en compétences exprimé par les employeurs est en évolution constante ces dernières années. Il suit les tendances économiques et sociétales et notamment l'évolution rapide des technologies numériques et la nécessité d'accélérer la transition environnementale. Dans ce contexte, le risque d'obsolescence des compétences est élevé et les difficultés de recrutement apparaissent croissantes. Les travaux du Shift Project mettent en exergue les mouvements qui pourraient advenir entre métiers et secteurs d'activité dans le cadre de la transition écologique : la disparition de certains emplois et le développement d'autres, des évolutions importantes dans la structure des emplois et le contenu des métiers. Dans ce contexte, les mobilités professionnelles, déjà à l'œuvre, devront s'intensifier. **La capacité à transférer ses compétences d'un métier à un autre constituera un levier incontournable d'insertion et de maintien dans l'emploi pour les actifs.** En parallèle de ces tendances, **les compétences comportementales prennent une place de plus en plus prégnante dans les recrutements.** Celles-ci sont encore peu intégrées dans l'offre de formation et plus difficiles à faire valoir que les compétences techniques. Elles sont ainsi source d'inégalités. Enfin, malgré le faible taux de chômage que connaît actuellement la Bretagne, **certaines personnes restent durablement exclues du marché du travail** et ne parviennent pas à mobiliser et valoriser leurs compétences pour s'insérer.



**Dans ce contexte, le déploiement d'une approche centrée sur les compétences en matière d'orientation, de formation et d'emploi s'avère primordial :**

A travers les 8 chantiers présentés ci-après, l'approche par les compétences peut constituer un levier pour accompagner les publics les plus en difficultés dans leur insertion professionnelle, garantir le succès des démarches de reconversions des métiers en déclin vers des métiers émergents, contribuer à pallier les difficultés de recrutement des employeurs et accompagner les transitions. **En matière de formation**, cela implique de favoriser l'accès à des blocs de compétences ou la création de modules complémentaires en réponse à des besoins spécifiques, ponctuels ou émergents ou pour l'acquisition de compétences comportementales. **En matière d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi** il s'agit de fournir d'avantage d'informations sur les besoins en compétences et les passerelles possibles entre métiers et de mettre à disposition des actifs des moyens d'identification et de valorisation de leurs compétences. **En matière d'emploi**, l'enjeu est d'inciter les employeurs à embaucher des candidats issus d'autres métiers ou formations, disposant de compétences transférables et notamment des demandeurs d'emploi de longue durée. Il convient également de les soutenir dans leur gestion des emplois et des parcours professionnels afin de prévenir l'obsolescence des compétences. Pour accompagner ces démarches, il convient de se doter de **capacités de prospective et d'observation du besoin en compétences** sur le marché du travail.

## b) Huit grands chantiers thématiques

### 1 - Anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emploi - compétences

<b>ANTICIPER LES METIERS DE DEMAIN EN CONFORTANT L'ANALYSE PROSPECTIVE EMPLOI - COMPETENCES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>L'accélération des transformations de l'économie, dans un contexte de crises successives, a souligné l'urgence de la transition écologique, énergétique et environnementale. Elle a également mis en exergue les enjeux de souveraineté et la nécessaire réaffirmation d'une ambition en faveur d'une Bretagne productrice de richesses et industrielle tout en garantissant la cohésion sociale.</p> <p>L'analyse prospective emploi-compétences doit permettre d'accompagner ces mutations en anticipant l'impact des transitions écologiques sur l'ensemble des secteurs, des métiers et des compétences associées. Elle a ainsi vocation à se déployer à l'échelle des différentes branches professionnelles en prenant appui, en particulier, sur les travaux déjà engagés dans le cadre des Contrats d'Objectifs. Il s'agira à la fois d'appréhender la spécificité des transformations à l'œuvre à l'échelle des différents secteurs et métiers tout en participant, dans une logique transverse d'adaptation des compétences, au déploiement d'une dynamique régionale d'anticipation des mutations de l'ensemble de l'économie régionale en lien avec les transitions climatique et écologique. Dans ce cadre, il conviendra de structurer une analyse spécifique des activités en émergence, en lien avec les priorités retenues dans le cadre de la Stratégie régionale Recherche et Innovation (S3) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Economie maritime pour une croissance bleue ;</li><li>▪ Economie alimentaire du bien manger pour tous ;</li><li>▪ Economie numérique sécurisée et responsable ;</li><li>▪ Economie de la santé et du bien-être pour une meilleure qualité de vie ;</li><li>▪ Economie de l'industrie pour une production intelligente.</li></ul> <p>En lien avec la démarche de transformation des filières prioritaires qui permettra d'établir une cartographie des opportunités et des vulnérabilités (chantier 1 du volet entreprises et filières), les travaux d'observation auront vocation à en évaluer les impacts en termes d'emplois et de compétences.</p> <p>Au regard des enjeux de souveraineté, l'analyse prospective emploi-compétences visera en particulier à apporter une connaissance de l'emploi industriel breton dans ses différentes composantes et à conforter une analyse prospective des besoins en emplois et en compétences pour nourrir les orientations relatives à l'adaptation de l'offre de formation.</p> <p>L'ambition portée dans le cadre de ce chantier appelle un décloisonnement des approches articulant observation économique, observation emploi-compétences et observation portée par les acteurs de la transition environnementale et visera une bonne articulation avec les outils de planification des formations (initiales, continues, supérieures).</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Initier une dynamique prospective partagée à l'échelon régional autour de l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale</p> <p>Conduire une analyse spécifique des enjeux emploi-compétences induits par les activités productives et industrielles bretonnes, en lien avec les enjeux de souveraineté</p>

	<p>Rendre accessible et partager la connaissance sur l'évolution de l'économie régionale, de ses différents secteurs et sur la prospective emploi-compétences.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <p><b>Connaître et anticiper les besoins en emplois et en compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conforter la structuration des démarches d'observation et de prospective emploi-compétences conduites au niveau régional par les branches professionnelles, et dans un premier temps, à l'échelle de l'industrie en lien avec les enjeux de souveraineté ;</li> <li>▪ Capitaliser à partir des travaux conduits au niveau national : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par la DARES et France Stratégie (Métiers 2030), l'ADEME et l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (Onemev) en particulier ;</li> <li>• Au niveau sectoriel, par les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications répertoriés via la « grande bibliothèque » de France Compétences ainsi que dans le cadre des Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) ;</li> </ul> </li> <li>▪ Mobiliser les Contrats d'objectifs comme espaces d'échanges stratégiques sur les besoins en emplois et en compétences et conforter leur action en matière d'anticipation des transitions écologique, énergétique et environnementale, en renforcer les capacités d'évaluation in itinere ;</li> <li>▪ Mettre en place une démarche agile de veille et d'anticipation des besoins en compétences et des enjeux de transition professionnelle à partir d'une analyse du marché du travail via le déploiement d'un outil DATA permettant des remontées, des analyses et des partages de données rythmés ; Expérimenter cette analyse par les compétences à l'échelle de l'industrie ;</li> <li>▪ Conforter l'anticipation des besoins en emplois et en compétences au sein des entreprises par le déploiement d'une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), plus particulièrement en favorisant la mobilisation de prestations d'appui conseil en faveur des TPE/PME (cf. chantier 8).</li> </ul> <p><b>Rendre accessible et partager la connaissance sur l'évolution de l'économie régionale, de ses différents secteurs et sur la prospective emploi-compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre à disposition ces ressources, notamment en proposant des supports d'analyse et en mobilisant les différents outils existants (ex. Focus Emploi-Formation) afin de partager les enjeux emploi-compétences au sein des filières économiques régionales ;</li> <li>▪ Mobiliser la Commission « Prospective » du CREFOP sur les enjeux liés à la transition écologique, énergétique et environnementale ;</li> <li>▪ Organiser des temps forts de partage des tendances régionales d'évolution des besoins en emplois et en compétences dans une logique de coordination et de mobilisation des acteurs.</li> </ul> <p><b>Proposer une animation régionale sur l'impact des transitions écologique, énergétique et environnementale sur l'emploi et les compétences</b>, vecteur de transversalité entre acteurs économiques, acteurs de la formation, de la recherche et acteurs de la transition environnementale.</p>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<p>Région, Etat (DREETS dont SESE, autorités académiques), Partenaires sociaux, Branches professionnelles, Représentants professionnels, Observatoires de branches, OPCO, Chambres consulaires, Pôle Emploi, GREF Bretagne, INSEE, BDI/BCI/Bretagne compétitivité, Banque de France, ADEME, Batylab</p>

<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p><u>Au sein du CPRDFOP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions</li> <li>▪ Chantier 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation</li> </ul> <p><u>Avec le volet entreprises et filières :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 1 - Cartographie des vulnérabilités et opportunités de l'économie bretonne</li> <li>▪ Chantier 5 - Feuille de route économie circulaire</li> <li>▪ Chantier 9 - Mettre en œuvre une politique d'ancrage territorial et de relocalisation d'activités économiques et industrielles</li> </ul> <p>Chantier 10 - Accompagner la transition des exploitations agricoles</p>
<b>Commission CREFOP référente</b>	Commission Prospective

## 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel

<b>PERMETTRE A CHACUN.E D'ETRE ACTEUR.TRICE DE SON AVENIR PROFESSIONNEL</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La complexité de l'écosystème « orientation » et son corollaire, l'essor des prestations des acteurs du privé, rend plus aigüe la nécessité de structurer un service public connu et reconnu par les usagers. Il s'agit ici de conforter IDÉO, le service public régional d'information et d'aide à l'orientation, en tant que porte d'entrée simplifiée pour les usagers, et renforcer son offre de service pour faciliter la mise en œuvre de parcours d'orientation choisis.</p> <p>Avec la responsabilité en matière d'information sur les métiers et les formations issue de la loi de 2018, la Région renforce son action auprès des publics scolaires, apprentis, étudiants et de la communauté éducative. Cette compétence partagée avec les autorités académiques, à laquelle participent aussi les partenaires sociaux et le monde associatif, vise à soutenir l'éducation à l'orientation en élargissant l'ouverture au monde professionnel, et doit permettre de réaffirmer collectivement le principe « d'égalité des chances » en développant des actions venant limiter l'effet des représentations et des déterminismes sociaux, géographiques et de genre, en élargissant les champs des possibles. Elle exige une mise en œuvre territorialisée au plus près des réalités quotidiennes des usagers. Elle demande aussi une attention permanente aux enjeux de l'égalité femmes/hommes.</p> <p>Par ailleurs, les crises actuelles (la pandémie de COVID, le conflit en Europe), l'évolution des modes de travail (télétravail, collaboratif, etc.) et les défis environnementaux ont profondément réinterrogé le rapport au travail et réaffirmé la quête de sens professionnel. Si ces évolutions se traduisent dans le développement des projets de reconversion ou de mobilité professionnelle chez les actifs, les offres d'accompagnement restent largement méconnues des salariés les moins qualifiés, et les jeunes sont également concernés dans leurs choix d'orientation ou dans la recherche de leur premier emploi.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<b>Développer une offre de service public globale d'aide à l'orientation, définie au niveau régional et déclinée finement au niveau territorial, visant particulièrement à :</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser la construction d'un parcours d'orientation progressif pour les publics scolaires en développant la connaissance des métiers et des environnements professionnels ;</li> <li>▪ Renforcer la connaissance et le recours au Conseil en évolution professionnelle, en particulier pour les actifs occupés ;</li> <li>▪ Contribuer à la lutte contre les déterminismes sociaux, géographiques et de genre dans les parcours d'orientation en élargissant le champ des possibles.</li> <li>▪ Placer l'utilisateur au cœur du service public en prenant en compte les besoins et les usages des personnes, dans l'élaboration de l'offre de service.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Description</b></p>	<p>Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <p><b>Conforter et renforcer la visibilité d'IDÉO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conduire une démarche de communication pour rendre lisibles les droits de chacun et les services offerts en matière d'information, d'orientation et de conseil en évolution professionnelle ;</li> <li>▪ Développer des actions de communication ciblées, notamment auprès des établissements scolaires et des familles ;</li> <li>▪ Poursuivre le développement de la plateforme web IDÉO comme portail d'information et d'appui à l'orientation en Bretagne ;</li> <li>▪ Conforter le partenariat avec les réseaux membres d'IDÉO en engageant une nouvelle démarche de conventionnement, identifiant des objectifs et indicateurs communs, afin d'évaluer et d'ajuster le service public rendu ;</li> <li>▪ Conforter le partenariat Etat-Région dans la co-construction d'actions spécifiques pour les publics scolaires, et pour la mise en visibilité des dispositifs et des initiatives existantes pouvant être saisis par les établissements scolaires.</li> </ul> <p><b>Renforcer la connaissance des métiers et des formations, et leur évolution en lien avec les transitions environnementales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déployer des forums de découverte des métiers et des formations au plus près des bassins de la vie quotidienne en y intégrant des actions de sensibilisation sur les transitions ;</li> <li>▪ Produire et diffuser des ressources d'information sur les métiers et leur évolution, en particulier dans les secteurs stratégiques pour la souveraineté et la transition écologique en Bretagne.</li> </ul> <p><b>Faire découvrir des univers professionnels et favoriser l'immersion en entreprise pour les publics scolaires</b></p> <p>La découverte du monde de l'entreprise est un élément clé dans la construction du parcours d'orientation. C'est un processus qui se construit progressivement tout au long de la scolarité, du collège au lycée. En lien avec les objectifs du parcours Avenir, il conviendra de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faciliter l'accès aux stages de 3ème en renforçant les offres de la plateforme de stage IDÉO grâce à la mobilisation des entreprises, associations, etc. et en co-construisant des outils d'accompagnement à destination des entreprises et de la communauté éducative ;</li> <li>▪ Accompagner les entreprises dans l'accueil de stagiaires et promouvoir leur engagement dans le cadre de démarches RSE ;</li> <li>▪ Expérimenter des formats innovants d'immersion : stages collectifs, parcours de découverte dans plusieurs entreprises, etc. De nouvelles pratiques seront expérimentées dans un premier temps dans le secteur de l'industrie ;</li> <li>▪ Accompagner les entreprises dans l'accueil de stagiaires ;</li> </ul>

- Favoriser le recours aux mini-stages de découverte, hors période scolaire, pour les collégiens, lycéens et étudiants, en renforçant l'accessibilité de ce dispositif en lien avec les partenaires consulaires ;
- Développer les actions favorisant les rencontres école-entreprise (visites d'entreprises, mobilisation de professionnels, ambassadeurs métiers, etc.) ;
- Expérimenter la mise en œuvre d'un « passeport de découverte des univers professionnels » en identifiant et valorisant les différentes étapes de découverte du monde de l'entreprise.

#### **Promouvoir le Conseil en évolution professionnelle**

- Rendre plus visible l'offre « évolution professionnelle » pour les salariés, en particulier les moins qualifiés ;
- Contribuer à ouvrir le champ des possibles pour les personnes en reconversion professionnelle (lutter contre les stéréotypes de genre dans les projets de transition professionnelle, informer sur les métiers de demain).

#### **Contribuer à la lutte contre les déterminismes sociaux, géographiques et de genre dans les parcours d'orientation :**

- Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité et de lutte contre les déterminismes dans les thématiques de travail, et le plan de professionnalisation des acteurs du réseau IDÉO ;
- Réaffirmer l'exigence de qualité des informations délivrées par les membres IDÉO dans le cadre de l'Accueil personnalisé et individualisé, pour favoriser l'ouverture des possibles en matière de choix d'orientation (accès aux services, aides en matière de mobilité ou d'hébergement etc.) ;
- Développer la culture scientifique des publics scolaires en portant une attention aux déterminismes de genre ;
- Soutenir des actions et produire des ressources d'information :
  - Présentant la diversité des parcours de formation ;
  - Témoignant de l'égalité d'accès quel que soit son « genre » ;
  - Constatant et valorisant la possibilité d'accéder à une formation au-delà de son territoire de vie.

#### **Proposer une offre de services IDÉO de proximité en mobilisant l'ensemble des partenaires**

Les partenariats locaux favorisent l'innovation, les expérimentations et la diversité des offres de découverte des environnements professionnels.

- Elaborer progressivement une stratégie de territoire pour l'information et l'aide à l'orientation des publics, en mobilisant les EPCI, les entreprises du territoire, les branches professionnelles, les établissements scolaires et les professionnels de l'orientation ;
- Décliner territorialement l'offre de service IDÉO, spécifique aux publics scolaires ;
- Déployer des espaces idéo éphémères sur l'ensemble du territoire régional, en visant particulièrement les zones blanches dépourvues en offre de service public et les quartiers prioritaires de la ville.

#### **Placer l'usager au cœur d'IDÉO en prenant en compte les besoins et les usages des personnes dans l'élaboration de l'offre de service :**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conduire une démarche régionale de repérage des dysfonctionnements, aux niveaux local et régional, pour une amélioration continue du service, en portant une attention aux difficultés rencontrées par les usagers ;</li> <li>Organiser une démarche structurelle de prise en compte des demandes et des usages des publics « utilisateurs » des services : les équipes éducatives, les familles et les différents publics bénéficiaires, en mobilisant notamment des groupes usagers dédiés ;</li> <li>Organiser une veille et prendre en compte des préconisations d'études conduites dans le domaine, à l'instar de l'étude du CESER sur la voie professionnelle (« En bac pro et après » octobre 2021).</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Région, Etat (autorités académiques, DREETS), Partenaires sociaux, Réseau IDÉO, branches professionnelles, acteurs consulaires et leurs points orientation apprentissage, Campus des métiers et des qualifications / campus de proximité, enseignement supérieur, établissements scolaires, entreprises, EPCI, OPCO, représentants des parents d'élèves, acteur du Conseil pour l'égalité F/H
<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p><u>Au sein du CPRDFOP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chantier 4 - Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance</li> <li>Chantier 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie</li> <li>Chantier 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation</li> <li>Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels</li> </ul> <p><u>Avec le volet entreprises et filières :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chantier 3 - Conforter le rôle social de l'entreprise</li> <li>Chantier 7 - Mieux répondre au défi du recrutement dans les entreprises et les territoires</li> <li>Chantier 8 - Accompagner les mutations de l'industrie</li> </ul> <p><u>Avec le volet ESR :</u></p> <p>Chantier 6 - Partager des objectifs ambitieux pour l'accès à l'enseignement supérieur sur tout le territoire</p>
<b>Commission CREFOP référente</b>	Commission Orientation tout au long de la vie

### 3- Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions

<b>FAIRE DE LA CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES UN OUTIL DYNAMIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET DES TRANSITIONS</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<b>La formation professionnelle scolaire</b> assure un rôle majeur et participe à une double ambition d'accès à la qualification et de réponse aux besoins en emplois et en compétences des entreprises et des secteurs économiques. Pour autant, elle enregistre au cours de ces dernières années <b>une baisse globale de ses effectifs</b> . Elle souffre en particulier, d'une problématique d'attractivité dans un certain nombre de filières professionnelles pourtant porteuses d'emplois. Ces tendances interviennent dans un contexte bouleversé par <b>la réforme de l'apprentissage</b> dont le développement a été

	<p>particulièrement important en Bretagne, impactant la structure de l'offre de formation professionnelle en général et l'équilibre entre voies de formation au sein de certaines filières en particulier. Au regard de ce nouveau contexte, la nécessaire inscription de <b>l'adaptation de la carte des formations professionnelles scolaires dans le cadre d'une approche inter-dispositifs est réaffirmée</b>, dans la continuité des principes partagés dans le cadre du précédent CPRDFOP.</p> <p>Ces évolutions interviennent dans un contexte de <b>baisse démographique</b> à compter de la rentrée 2024, avec une chute du nombre total de lycéens estimée en moyenne à 0.98% par an jusque 2036, avec des différences très marquées selon les territoires.</p> <p>Dans le même temps, les <b>transitions économiques, sociales et environnementales</b> sont porteuses d'évolutions majeures des emplois et des compétences, toujours plus rapides, auxquelles la voie professionnelle doit nécessairement s'adapter. Ainsi, il convient d'engager à l'échelon régional, en complément des réponses nationales via la rénovation des diplômes, <b>une évolution structurelle de l'offre de formation professionnelle au sein des lycées bretons</b> garantissant des parcours de réussite par une insertion de qualité et offrant des possibilités de poursuite d'études.</p> <p><b>En réponse à l'ensemble de ces enjeux, il s'agira de créer les conditions permettant de valoriser le potentiel offert par un certain nombre de formations et de filières déjà existantes, notamment dans le domaine industriel, mais également d'impulser une dynamique de transformation de la carte des formations au profit de nouvelles formations et de nouveaux parcours induits par les transitions.</b></p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>En déclinaison du document d'orientation des formations, <b>adapter structurellement la carte des formations professionnelles initiales scolaires en réponse à l'évolution des besoins en emplois, à l'émergence de nouveaux métiers-nouvelles compétences et aux attentes des jeunes et des familles.</b></p> <p><b>Conforter l'articulation entre voie professionnelle et voie technologique.</b></p> <p><b>Favoriser une vision globale de l'offre de formation supérieure, en lien avec le chantier « Consolider la carte des formations supérieures » du volet ESR, dans une logique de complémentarité et de renforcement du continuum secondaire/supérieur.</b></p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <p><b>Partager une vision stratégique commune par la connaissance dynamique de la carte des formations professionnelles initiales et de ses enjeux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conduire une analyse fine de l'ensemble de l'offre de formation filière par filière sur la base du document d'orientations des formations ;</li> <li>▪ Construire un tableau de bord des formations professionnelles initiales permettant de partager des indicateurs d'analyse et de suivi (attractivité, poursuite d'études, insertion, mixité, etc.) ;</li> <li>▪ Conduire une analyse territoriale de l'offre adaptée aux différents niveaux de formation</li> <li>▪ Partager la connaissance de l'apprentissage et de son évolution au travers de l'observatoire de l'apprentissage porté par le GREF (cf. Chantier 4) ;</li> <li>▪ Organiser des Assises de la formation professionnelle en région pour partager les enjeux et la méthode.</li> </ul> <p><b>Définir de manière partenariale une démarche d'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales permettant d'engager la construction à moyen terme de filières de formation en phase avec les enjeux d'avenir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Co-construire un nouveau process d'adaptation de la carte des formations professionnelles à l'attention des lycées ;</li> </ul>



- Accompagner l'évolution des besoins en emplois et l'émergence de nouveaux métiers-nouvelles compétences par une programmation pluriannuelle de l'adaptation régionale de la carte des formations professionnelles initiales (évolution des capacités d'accueil, transformations, nouvelles formations, etc.) ; l'inscrire dans une perspective de 3 à 5 ans, en prenant en compte les conséquences en termes de ressources humaines et de plateaux techniques ;
- Agir collectivement afin de valoriser, dans le cadre de l'offre déjà existante, les filières porteuses d'emploi confrontées à des problématiques d'attractivité ;
- Mobiliser les différents leviers disponibles en région pour favoriser l'insertion dans le cadre de parcours diversifiés : colorations d'enseignements en réponse à des spécificités territoriales, certifications complémentaires en interrogeant les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (FCIL) existantes et en engageant une réflexion sur leurs perspectives d'évolution ; en redéfinissant l'offre régionale de mentions complémentaires, etc. ;
- Favoriser la mixité des parcours (statut scolaire-apprentissage) au sein des établissements scolaires ;
- Conforter les logiques de parcours en favorisant notamment la poursuite en enseignement supérieur ;
- Favoriser la mixité filles-garçons dans les différentes filières professionnelles ;
- Préserver un équilibre territorial de l'offre de formation professionnelle afin de sécuriser les parcours et garantir une réponse de proximité pour les premiers niveaux de qualification, en cohérence avec les vœux d'orientation vers la voie professionnelle à l'échelle des différents bassins ;
- Décliner annuellement l'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales en réponse aux besoins identifiés et au regard des moyens disponibles.

**Porter cette démarche de transformation de la carte des formations professionnelles initiales scolaires dans le cadre d'une démarche concertée** avec les lycées professionnels et les acteurs économiques, en mobilisant plus particulièrement les Contrats d'objectifs

**Prendre appui sur les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), en lien avec le plan France 2030, pour contribuer à l'évolution de la carte des formations professionnelles** sur leur périmètre thématique d'intervention, en lien avec les établissements partenaires et leurs nouveaux besoins en matière de formation des enseignants et de développement des plateaux techniques

**Décliner régionalement l'accord cadre Etat-Régions relatif à la valorisation de la voie technologique**, notamment dans ses attendus en matière d'articulation et de complémentarité avec la carte des spécialités de baccalauréats professionnels dans les secteurs professionnels voisins, et de poursuite en enseignement supérieur

**Apporter une vision consolidée de la carte des formations relevant de l'enseignement supérieur** afin d'impulser une démarche en faveur d'une cohérence de l'offre, d'une fluidité des parcours et, au global, de l'attractivité de l'appareil de formation supérieur breton

**Partenaires associés**

Région - Etat (Rectorat, DRAAF, DIRM-NAMO), Partenaires sociaux, Lycées/Universités/Ecoles supérieures, Acteurs économiques / Branches professionnelles

<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p><u>Au sein du CPRDFOP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 1 - Anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emploi-compétences</li> <li>▪ Chantier 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie</li> <li>▪ Chantier 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation</li> </ul> <p><u>Avec le volet ESR :</u></p> <p>Chantier 7 - Assurer un pilotage plus fort des cartes des formations de l'enseignement supérieur, en lien avec les formations initiales et continues</p>
<b>Commission CREFOP référente</b>	Commission Formation

#### 4- Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance

<b>DEVELOPPER ET SECURISER LES PARCOURS D'INSERTION PAR L'ALTERNANCE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé l'apprentissage pour le développer massivement à tous les niveaux de qualification. Quatre ans après son entrée en vigueur, le développement de l'apprentissage en Bretagne est significatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de contrats d'apprentissage signés a doublé, avec plus de 37 000 nouveaux contrats en 2022 ; on comptait 39 540 apprentis en Bretagne au 31/12/2022, soit 7,1% des jeunes de 16 à 29 ans ;</li> <li>▪ Le nombre de CFA (désormais OFA) a triplé, avec 154 OFA enregistrés en 2022.</li> </ul> <p>Cette forte croissance s'accompagne d'autres évolutions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une croissance des formations de l'enseignement supérieur (51% des apprentis en 2022) ;</li> <li>▪ Un vieillissement de la population des apprentis (22% des apprentis sont mineurs en 2022, contre un tiers en 2019) ;</li> <li>▪ Une féminisation progressive (37% des apprentis sont des femmes en 2022), liée à la part croissante des formations aux métiers du commerce et des services ;</li> <li>▪ Une augmentation de la part du commerce et des services au détriment des métiers de l'industrie et de la construction (56% des apprentis dans des formations tertiaires).</li> </ul> <p>En revanche, le secteur public reste en retrait (97% des apprentis dans le secteur privé) et la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés stagne (1,6%).</p> <p>Le contrat de professionnalisation n'a pas connu une évolution semblable : le nombre de contrats a nettement diminué en 2019, avant de recommencer à progresser en 2020. Les titulaires de contrats de professionnalisation sont en moyenne plus âgés et le niveau des diplômes préparés moins élevé. Les demandeurs d'emploi représentent un tiers des titulaires de contrats.</p> <p>Ces éléments de constat et les travaux de préparation du CPRDFOP permettent de dégager un certain nombre d'enjeux :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La croissance observée ces trois dernières années a été inégale : il s’agit notamment de redynamiser les entrées en apprentissage dans des formations de niveau infra-bac et un certain nombre de secteurs d’activité ;</li> <li>▪ La croissance de l’offre de formation proposée en alternance et en apprentissage nécessite de veiller : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au maintien d’une offre de qualité ;</li> <li>• A la lisibilité/visibilité de l’offre pour les jeunes, leurs familles et les entreprises.</li> </ul> </li> </ul> <p>Cette visibilité est nécessaire non seulement s’agissant des informations sur la formation et les débouchés en termes d’insertion professionnelle, mais doit également permettre d’appréhender au plus tôt les problématiques d’hébergement, de mobilité qui se poseront lors de l’entrée en formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La sécurisation des parcours : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurisation de l’entrée en formation par la qualité de l’accompagnement des OFA, la consolidation des liens entre le centre de formation et l’entreprise, l’accompagnement des entreprises et des tuteurs et maîtres d’apprentissage ;</li> <li>• Sécurisation des sorties anticipées pour permettre des passerelles avec d’autres filières et éviter les situations de décrochage.</li> </ul> </li> </ul> <p>Même si l’on observe un mouvement de féminisation lié à l’évolution des diplômes préparés (commerce et services), la sous-représentation des jeunes femmes dans l’apprentissage reste un enjeu fort.</p> <p>Enfin, l’entrée en alternance des jeunes reconnus travailleurs handicapés reste à développer.</p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>Se doter d’un observatoire de l’alternance ;</p> <p>Créer une approche globale de la formation, intégrant les modalités d’appui à la mobilité et à l’hébergement ;</p> <p>Renforcer le partenariat école entreprise pour la promotion des métiers ;</p> <p>Sécuriser les parcours des apprenants en mettant en place un suivi individualisé en cas de sortie d’apprentissage/alternance</p> <p>Développer et professionnaliser le tutorat en entreprise en aidant les petites et moyennes entreprises à structurer cette fonction ;</p> <p>Définir et mettre en œuvre des actions pour la diversification des choix professionnels et l’accueil des femmes en entreprise ;</p> <p>Favoriser l’entrée en apprentissage et en alternance des jeunes reconnus travailleurs handicapés et les accompagner vers l’emploi durable ;</p> <p>Faciliter le développement de l’alternance pour les bas niveaux de formation initiale.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Afin d’atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elargir le champ de l’outil d’observation de l’apprentissage à l’alternance en intégrant les contrats de professionnalisation, en lien avec le GREF, permettant de connaître les formations existantes (niveaux, filières, territoires), le nombre d’alternants et leur profil ;</li> <li>▪ Compléter les informations relatives aux formations d’éléments sur les conditions d’hébergement et d’appui à mobilité ;</li> <li>▪ Développer les parcours de découverte de l’alternance auprès des collégiens et lycéens et les outiller ;</li> <li>▪ Créer et mettre en œuvre des actions relais facilitant les suites de parcours pour les jeunes en rupture ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter les coopérations entre les entreprises de + de 50 salariés à la fonction d'accueil d'alternant structurée et les petites entreprises pour professionnaliser le tutorat ; création de réseaux de clubs d'entreprises inclusives ;</li> <li>Développer des actions diversifiées de découverte des métiers en entreprise et renforcer les réseaux d'ambassadeurs des métiers ;</li> <li>Sensibiliser et professionnaliser les OFA à l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés ;</li> <li>Compléter les actions de sensibilisation et de préparation à l'entrée en apprentissage et en contrat de professionnalisation.</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Etat (DREETS, Rectorat pour la communication et les passerelles avec les collèges et lycées), Région (lien au Service public régional de l'orientation - réseau IDÉO), Partenaires sociaux, acteurs consulaires, le GREF Bretagne sur l'observatoire de l'apprentissage et de l'alternance, l'AGEFIPH pour les aides financières à l'accueil d'un jeune reconnu travailleur handicapé, les Clubs RH et les branches professionnelles pour la mobilisation des grandes entreprises et pour mobiliser les petites et moyennes entreprises sur l'accueil des jeunes en alternance, les OPCO, les organismes de formation par apprentissage
<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p><u>Au sein du CPRDFOP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel</li> <li>Chantier 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie</li> </ul> <p>Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels</p>
<b>Commission CREFOP référente</b>	<i>A préciser</i>

## 5 - Favoriser la persévérance en formation initiale et sécuriser les parcours tout au long de la vie

<b>FAVORISER LA PERSEVERANCE EN FORMATION INITIALE ET SECURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Dès la formation initiale, la fluidité des parcours constitue un gage de réussite pour la diplomation, l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude. Elle passe par la capacité à offrir des réponses en termes de réorientation, de diversité de parcours, d'accès et de réussite en enseignement supérieur.</p> <p>S'agissant des actifs, plusieurs éléments de contexte plaident en faveur d'une fluidité plus importante des parcours de formation tout au long de la vie.</p> <p>Tout d'abord, le faible taux de chômage qui induit une tension dans de très nombreux métiers et rend nécessaire une adaptation rapide de l'appareil de formation.</p> <p>Ce sont ensuite les évolutions technologiques et organisationnelles, ainsi que la transition environnementale qui modifient les métiers et accroissent le risque d'obsolescence des compétences. Cela induit, d'une part, un besoin de se former à intervalles réguliers pour les salariés comme pour les demandeurs d'emploi et, d'autre part, la nécessité de faire valoir l'ensemble de leurs compétences, qu'elles</p>

	<p>soient acquises en formation, en emploi ou dans un cadre extra-professionnel (engagement associatif, sportif, etc.).</p> <p>Enfin, l’allongement des carrières et le changement de la représentation liée au travail favorisent également les reconversions professionnelles, ce qui renforce les besoins en formation. Dans ce contexte, l’un des enjeux de la formation tout au long de la vie consiste à articuler autant que faire se peut les besoins exprimés par les entreprises et les projets individuels de formation.</p> <p>Par ailleurs, l’accès à l’information et à la formation est inégal, ce qui pose le rôle crucial du conseil en évolution professionnelle (CEP) : la coordination des différents opérateurs et leur capacité à toucher tous les publics constituent un enjeu fort.</p> <p>Enfin, ces parcours de formation doivent être sécurisés dans un contexte d’augmentation du coût de la vie. Les freins périphériques à la formation (logement, mobilité, enfants à charge, etc.) peuvent conduire à un arbitrage en faveur de l’emploi plutôt que de la formation. La question du financement de ces parcours de formation doit donc faire l’objet d’une attention particulière de la part des différents acteurs.</p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p><b>Dans le cadre de la formation initiale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favoriser les passerelles et les possibilités de réorientation pour limiter le décrochage ;</li> <li>▪ Diversifier les possibilités de parcours dans le cadre de la voie professionnelle ;</li> <li>▪ Conforter l’articulation entre enseignement secondaire et enseignement supérieur.</li> </ul> <p><b>Dans le cadre de la formation tout au long de la vie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Créer des parcours de formation adaptés et réactifs ;</li> <li>▪ Assurer la bonne information sur ces parcours à destination de tous les publics ;</li> <li>▪ Sécuriser les parcours de formation par le financement et l’adaptation aux publics visés ;</li> <li>▪ S’appuyer sur les nouvelles modalités de reconnaissance des compétences et la validation des acquis de l’expérience (VAE) simplifiée, pour adapter les parcours en tenant compte des compétences déjà acquises ;</li> <li>▪ Favoriser le développement de VAE collectives à visée professionnalisante dans un métier.</li> </ul> <p>L’ensemble de ces objectifs tiendront compte des enjeux de l’égalité F/H.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Afin d’atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <p><b>En matière de formation initiale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développer les passerelles en formation initiale scolaire (entre voie générale et technologique et voie professionnelle, au sein même de la voie professionnelle et entre Education nationale, Enseignement agricole et Enseignement maritime) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conforter les passerelles et mieux informer les jeunes et les familles sur les possibilités en termes de réorientations ;</li> <li>• Intégrer le droit au changement d’orientation, la fluidité des parcours et les poursuites d’études après le bac professionnel dans l’élaboration de la carte régionale des formations professionnelles initiales (lien chantier 3).</li> </ul> </li> <li>▪ Proposer des parcours articulant voie scolaire et apprentissage :</li> </ul>

- Favoriser la mixité des parcours (statut scolaire-apprentissage) au sein des établissements scolaires ;
- Conforter les suites de parcours en certificat de spécialisation (CS) en formation agricole.
- Favoriser l'innovation dans la forme scolaire et le développement de pratiques pédagogiques adaptées au service de la persévérance scolaire ;
- Renforcer les Parcours aménagé de formation initiale (PAFI) visant à prévenir l'abandon scolaire précoce des élèves de 15 à 18 ans, en développant une offre de service thématique accompagnée (écologie, humanitaire, découverte des métiers etc.) favorisant l'acquisition de nouvelles compétences, notamment personnelles ;
- Conforter l'articulation entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur (lien au volet ESR) dans une ambition d'accès à l'enseignement supérieur pour toutes et tous (BRIO, cordées de la réussite, etc.) ;
- Accompagner l'intégration des jeunes à besoins spécifiques en formation initiale professionnelle ;
- En matière de remédiation des décrocheurs scolaires :
  - Engager les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) dans l'élaboration d'un plan d'actions en réponse aux spécificités de leur territoire d'intervention ;
  - Développer le repérage des jeunes apprentis en situation de décrochage et renforcer l'implication des acteurs territoriaux de l'apprentissage et leur articulation avec les PSAD ;
  - Poursuivre l'élargissement des partenariats des PSAD pour favoriser l'identification des jeunes et ouvrir les possibilités d'accompagnement, en particulier avec les acteurs du médico-social.

#### **En matière de formation continue des demandeurs d'emploi**

- A partir des expériences menées dans le cadre du PRIC, proposer aux personnes en recherche d'emploi des parcours de formation « sans couture » intégrant :
  - Des séquences de formation relatives au renforcement des compétences socles, si possible contextualisées à certains secteurs d'activité, et au développement des « savoir-être » ;
  - Un module d'accompagnement à la qualification (immersion en centre de formation qualifiant) ;
  - Des modules favorisant l'acquisition des prérequis avant l'entrée en formation qualifiante ;
  - Le cas échéant, des modules de formation qualifiante ;
  - Une sécurisation financière pendant ce parcours ;
  - Une réponse adaptée aux spécificités territoriales.
- Mieux prendre en compte les contraintes des demandeurs d'emploi :
  - Proposer aux organismes de formation d'adapter les horaires de formation notamment pour les parents isolés (conciliation vie familiale - vie professionnelle - égalité Femmes-Hommes) ou pour les publics en situation de handicap par exemple ;
  - Accentuer les modalités de formation à distance au sein de tiers-lieux proposant également une médiation auprès des publics et une animation avec les centres de formation.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expérimenter de nouvelles modalités d’achat de ce type de parcours (tel que le SIEG) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer le portage par une seule entité ;</li> <li>• Faciliter, ainsi, l’identification d’un « référent unique » de parcours.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>En matière d’accompagnement à l’évolution professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Positionner le Conseil en évolution professionnelle comme un véritable outil de sécurisation des parcours des actifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment au niveau de l’entreprise et des salariés, en particulier les moins qualifiés ;</li> <li>• Articuler plus formellement le conseil en évolution professionnelle avec les autres dispositifs : les entretiens professionnels, le compte personnel de formation, le maintien dans l’emploi des seniors, les financements de formation, etc.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>De manière transversale, pour permettre ces rebonds et cette construction de parcours professionnels tout au long de la vie, accompagner les publics à identifier et valoriser leurs compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sur la base d’une première expérimentation de badges numériques, poursuivre le déploiement des nouvelles modalités de reconnaissance des compétences ;</li> <li>▪ Prendre en compte les évolutions attendues concernant la VAE afin de diversifier et d’élargir le nombre de bénéficiaires, développer de nouveaux liens entre formation et VAE, réduire le taux d’abandon et favoriser la réussite des parcours (construction d’un service public de la VAE à l’échelle régionale ; mise en place d’un accompagnement en amont de la recevabilité, etc.) ;</li> <li>▪ Développer de nouveaux liens entre formations et VAE pour aller jusqu’au bout d’une VAE simplifiée grâce à l’accompagnement et ouvrir les moyens de compléments d’heures de pratique.</li> </ul>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<p>Région, Etat (DREETS et autorités académiques), Partenaires sociaux, Plateformes de suivi et d’appui aux décrocheurs, Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), Mission d’insertion des jeunes de l’enseignement catholique (MIJEC), GREF Bretagne, Organismes de formation, Structures d’accompagnement des publics/Opérateurs du CEP (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Points accueil emploi, etc.), Entreprises, Conseil de l’égalité F/H</p>
<p><b>Liens avec d’autres chantiers</b></p>	<p>Au sein du CPRDFOP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 2 - Permettre à chacun.e d’être acteur.trice de son avenir professionnel</li> <li>▪ Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d’accompagnement des parcours et des transitions</li> <li>▪ Chantier 4 - Développer et sécuriser les parcours d’insertion par l’alternance</li> </ul>
<p><b>Commissions CREFOP référentes</b></p>	<p>Commission Orientation tout au long de la vie Commission Formation</p>

## 6 - Accompagner les publics éloignés vers la qualification et l'emploi

<b>ACCOMPAGNER LES PUBLICS ELOIGNES VERS LA QUALIFICATION ET L'EMPLOI</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Plus le taux de chômage diminue, plus le risque de marginalisation des publics éloignés de l'emploi devient important, les fractures à l'œuvre dans la société apparaissant au grand jour. Il convient ainsi d'identifier et de traiter les facteurs réduisant l'employabilité de certaines catégories de publics.</p> <p>Par ailleurs la crise de recrutement rend plus nécessaire que jamais la remise dans le « circuit » des personnes qui s'en sont le plus éloignées.</p> <p>Les causes répertoriées sont diverses : problématiques de santé physique ou psychique, de mobilité, de garde d'enfants, de discriminations liées à l'âge, au sexe ou à l'origine, illettrisme et illettrisme, manque de confiance en soi, etc. Cette liste non exhaustive donne un aperçu de l'ampleur des difficultés et de l'impossibilité d'y apporter une réponse uniforme.</p> <p>Ces publics fragiles sont aussi plus éloignés de l'accès à l'information et de l'écosystème institutionnel qui pourrait leur apporter des solutions. Ne pas les attendre mais aller vers eux semble incontournable, ce qui suppose une proactivité des différents acteurs.</p> <p>Détection active, diagnostic, individualisation des réponses constituent le fil rouge de ce chantier qui suppose un degré accru de territorialisation et une forte coordination des acteurs.</p> <p>Les dispositifs « d'aller vers » seront sécurisés et développés en complémentarité entre financeurs.</p> <p>La construction et la proposition de réponses à ces publics doivent impliquer le plus en amont possible les entreprises s'engageant, auprès des acteurs spécialisés, à travers des propositions d'emploi aux personnes ciblées. La construction d'une réponse adaptée et efficace ne peut se faire qu'au niveau territorial le plus fin, de manière décloisonnée et coopérative, avec le souci d'y associer tous les acteurs et opérateurs, dans leur grande diversité. L'enjeu est de construire des réponses globales et unifiées à des problématiques complexes appelant de multiples intervenants.</p> <p>Ces réponses devront faire l'objet d'un partage, et d'une co-construction avec les territoires, afin d'éviter des ingénieries chronophages et permettre une accélération des initiatives.</p> <p>Elles devront également prendre appui sur les dynamiques en cours dans le cadre de la stratégie régionale de l'insertion par l'activité économique et du plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Elles appellent donc un approfondissement des liens avec les Départements.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Proposer des parcours d'accès à l'emploi aux personnes en difficulté d'insertion</p> <p>Sensibiliser et former des entreprises à l'accueil des personnes intégrées à ces parcours</p> <p>Proposer un financement mutualisé des parcours (ingénierie, animation) et une sécurisation financière aux personnes</p> <p>Essaimer les bonnes pratiques sur les autres territoires, en favorisant le pair à pair</p> <p>Veiller à la prise en compte des enjeux de l'égalité F/H.</p>
	<b>La modélisation des parcours à proposer aux personnes en difficulté d'insertion :</b>



<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyser les projets menés dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences et de l'expérimentation du Service public de l'insertion et de l'emploi (exemples : des parcours « sans couture » dans le domaine de l'aide à domicile en voie d'essai actuellement dans les Côtes d'Armor et l'Ille et Vilaine) ;</li> <li>▪ Modéliser le parcours type pour son déploiement dans d'autres secteurs d'activité ou pour d'autres publics spécifiques ;</li> <li>▪ Etudier les modalités de financement des parcours.</li> </ul> <p><b>La mise en œuvre des parcours pourra intégrer différentes phases :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repérage des publics ;</li> <li>▪ Phase de diagnostic individualisé ;</li> <li>▪ Proposition de séquences de tests de découverte des métiers / secteurs ;</li> <li>▪ Remise à niveau, dont la consolidation des savoirs de base, et modules de formations qualifiantes (innovations pédagogiques, hybridation, pédagogie inversée, etc.) ;</li> <li>▪ Développement et reconnaissance des compétences et des « savoir-être » attendus en entreprise (action de sensibilisation, modules de formation, valorisation des acquis, etc.) ;</li> <li>▪ Alternance ;</li> <li>▪ Accès sécurisé à l'emploi : propositions en amont ou pendant le parcours ;</li> <li>▪ Accompagnement social intégré tout au long du parcours (subsistance, mobilité, garde d'enfants, etc.) ;</li> <li>▪ Sécurisation financière des publics tout au long du parcours ;</li> <li>▪ Suivi dans l'emploi pour limiter les ruptures ;</li> <li>▪ Développement de parcours de formation durant l'emploi de transition et en situation de travail.</li> </ul> <p><b>La sensibilisation et l'accompagnement des entreprises prendra appui sur ce qui a été entrepris, notamment, dans le cadre du Pacte</b> (actions de gestion inclusive des ressources humaines) ou à travers <b>l'appui des clubs inclusifs.</b></p> <p><b>Proposer le déploiement de ces parcours sur les territoires en prenant appui sur les dynamiques d'acteurs autour des CTEFI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Initier des consortiums d'acteurs au niveau territorial pour faciliter la mise en œuvre de ces parcours « sans couture » : organismes de formation, structures de l'insertion, entreprises, structures d'accompagnement des publics ;</li> <li>▪ Favoriser une animation « facilitante » en mode projet ; s'assurer d'un portage de cette animation (consultant spécialisé en coopération) ;</li> <li>▪ Organiser un portage par les financeurs (Région, Départements, Etat, Partenaires sociaux/OPCO) ;</li> <li>▪ Faciliter le pair à pair.</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Région, Etat, Partenaires sociaux, Départements, Organismes de formation, Structures de l'insertion, Structures d'accompagnement des publics, OPCO, acteurs du Conseil de l'égalité F/H
<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p>Au sein du CPRDFOP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels</li> </ul> <p>Avec le volet entreprises et filières :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 4 - Conforter le rôle social de l'entreprise</li> </ul> <p>Chantier 7 - Mieux répondre au défi du recrutement dans les entreprises et les territoires</p>
<b>Commission CREFOP référente</b>	<i>A préciser</i>

## 7 - Mettre les enjeux de transition écologique au cœur de l'orientation et de la formation

<b>METTRE LES ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE AU CŒUR DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La transition écologique transforme les métiers et les conditions de leur mise en œuvre. Si elle conduit à l'émergence de nouveaux métiers, ses conséquences présentent un caractère structurel dans la mesure où elle transforme tous les métiers en induisant de nouveaux besoins en compétences.</p> <p>En prenant appui sur l'analyse prospective développée en région afin d'anticiper les métiers de demain (chantier 1) et en lien avec le volet « entreprises et filières » (chantier 1), l'enjeu est de mobiliser tous les leviers permettant d'apporter une réponse adaptée en termes de formation.</p> <p>L'intégration des savoirs et des compétences liés à la transition écologique dans les diplômes ou titres professionnels est déjà largement engagée depuis plusieurs années et déployée, à ce titre, via la carte des formations professionnelles initiales, l'apprentissage et les programmes de formation continue.</p> <p>De manière complémentaire, dans un contexte d'accélération de la transformation des métiers, les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue peuvent développer des leviers d'adaptation de l'offre de formation à l'échelle régionale. A travers l'identification de besoins de compétences émergents ou non encore pris en compte dans les référentiels de certification, ces leviers favorisent l'adaptation continue des programmes de formation et, de façon complémentaire, préparent l'évolution des certifications. Citons par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les colorations de diplômes, les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) ;</li> <li>▪ Pour l'enseignement agricole, des modules locaux à l'initiative des établissements au titre de l'autonomie pédagogique ainsi que des spécialisations d'initiative locale (SIL) ;</li> <li>▪ Dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences, le développement de nouvelles formations et de modules additionnels.</li> </ul> <p>Pour mener à bien ces transformations, il apparaît nécessaire d'accompagner l'appareil de formation dans son ensemble, plus particulièrement par la formation des enseignants et des formateurs/trices.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Valoriser les transitions comme éléments d'attractivité des métiers et des formations (lien avec le chantier 2)</p> <p>Adapter l'offre de formation professionnelle initiale et continue (lien avec le chantier 3)</p> <p>Accompagner les établissements d'enseignement et les organismes de formation aux transitions</p>

Afin d'atteindre ces objectifs, il convient de :

**Intégrer les enjeux de transitions écologique, énergétique et environnementale dans les actions et ressources d'information sur les métiers et les formations**

- Mettre en avant dans les ressources info-métiers la mobilisation des missions qui servent les transitions pour valoriser les métiers sous cet angle

**Adapter l'offre de formation professionnelle initiale**

- S'appuyer sur la démarche pluriannuelle d'élaboration de la carte des formations pour faire évoluer structurellement l'offre de formation professionnelle initiale en réponse aux enjeux des transitions et proposer de nouvelles formations en lien avec le développement de filières émergentes ;
- Mobiliser les différents leviers disponibles en région (colorations, FCIL, modules complémentaires, etc.) pour proposer des réponses agiles aux enjeux des transitions écologique, énergétique et environnementale.

**Adapter l'offre de formation continue**

- En proposant des formations correspondant aux nouveaux besoins des entreprises et des secteurs d'activité :
  - Accompagner des projets territoriaux de formation correspondant à de nouveaux métiers, de nouvelles compétences : les projets à financer en commun avec la Région, Pôle emploi et les OPCO, etc. et les projets portés par les CTEF/I ;
  - Proposer leur intégration aux marchés de formation de QUALIF Emploi programme (Région).
- En proposant des modules « transitions » au sein des formations : intégration de modules additionnels aux formations traditionnelles (exemple du photovoltaïque, du low-tech, du « bien manger », du numérique responsable, etc.)

**Accompagner les établissements d'enseignement et les organismes de formation aux transitions**

- Favoriser les échanges de pratiques entre acteurs de la formation ;
- S'appuyer sur les actions portées par les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) et par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

***En formation initiale***

- Poursuivre et consolider la sensibilisation des établissements scolaires ;
- Soutenir le développement de la formation des enseignants sur les enjeux des transitions ;

***En formation continue***

- Proposer une sensibilisation à tous les organismes de formation bretons, en lien avec les représentants de la branche professionnelle de la formation, aux enjeux de la transition environnementale et énergétique ;
- Proposer une démarche de progrès en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise aux organismes de formation financés par la Région dans le cadre de QUALIF Emploi programme (lancement d'un accompagnement par un prestataire en 2023) ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agir sur la formation des équipes (en lien avec AKTO, OPCO de la branche de la formation professionnelle).</li> </ul> <p>En termes de mise en œuvre, <b>les contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation » seront mobilisés sur les enjeux sectoriels de la transition écologique</b>, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le partage de l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences du secteur ;</li> <li>L'engagement des entreprises dans l'adaptation des compétences des salariés en lien avec les transitions, via les différents dispositifs d'accompagnement mobilisables.</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Région, Etat, Partenaires sociaux, Branches professionnelles, OPCO, établissements d'enseignement, organismes de formation, Campus des métiers et des qualifications et campus de proximité
<b>Liens avec d'autres chantiers</b>	<p><u>Au sein du CPRDFOP :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chantier 1 - Anticiper les métiers de demain en confortant l'analyse prospective emploi - compétences</li> <li>Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel</li> <li>Chantier 3 - Faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions</li> </ul> <p><u>Avec le volet entreprises et filières :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chantier 1 - Cartographie des vulnérabilités et des opportunités de l'économie bretonne</li> <li>Chantier 2 - Créer et animer des réseaux régionaux de la transition écologique et de la RSE des entreprises</li> <li>Chantier 5 - Feuille de route économie circulaire</li> <li>Chantier 10 - Accompagner la transition des exploitations agricoles</li> </ul>
<b>Commissions CREFOP référentes</b>	Commission Prospective Commission Formation Commission Orientation tout au long de la vie

## 8 - Faire de l'entreprise un acteur clé dans l'orientation, la formation et les parcours professionnels

<b>FAIRE DE L'ENTREPRISE UN ACTEUR CLE DANS L'ORIENTATION, LA FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Même si l'enjeu de mobilisation des entreprises dans les démarches d'orientation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi n'est pas nouveau, la prise de conscience de leur rôle clé n'a cessé de croître ces dernières années sous l'effet de plusieurs facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les difficultés de recrutement et la nécessité pour les employeurs de travailler sur leur « employabilité » pour attirer des candidats, diversifier les profils qu'ils recherchent et agir en faveur de la fidélisation des actifs ;</li> <li>L'émergence de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) qui les incite à s'impliquer davantage, notamment dans l'inclusion des publics éloignés de l'emploi ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les évolutions législatives qui placent l’entreprise comme un acteur à part entière de la formation (AFEST par exemple).</li> </ul> <p>Dans le même temps, au-delà les difficultés de recrutement croissantes auxquelles elles sont confrontées, les entreprises doivent s’adapter à un rapport au travail différent de la part des jeunes générations, qui les amène à s’interroger sur les leviers de fidélisation et à adapter par exemple l’organisation du travail pour mieux tenir compte de l’équilibre vie professionnelle-vie personnelle.</p> <p>Dans la continuité des actions engagées en Bretagne dans le cadre du Pacte régional d’investissement dans les compétences ainsi que de la convention régionale entre la Région Bretagne et les Autorités académiques, les partenaires du CPRDFOP souhaitent conforter la place de l’entreprise dans les processus d’orientation, de formation et l’accompagnement des parcours. Cette ambition devra tenir compte de la diversité des entreprises et des réalités propres aux TPE-PME.</p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>Pour répondre à ces enjeux, il apparaît nécessaire d’agir à deux niveaux :</p> <p>D’une part, favoriser et promouvoir l’engagement des entreprises en matière d’orientation, de formation et d’emploi en les incitant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuer à l’information sur les métiers et à la découverte du monde professionnel ;</li> <li>▪ Accueillir des stagiaires dans le cadre de leur parcours de formation (formation initiale professionnelle ; formation tout au long de la vie) ;</li> <li>▪ S’inscrire dans une logique inclusive (y compris égalité femmes-hommes) dans le cadre de leurs démarches de recrutement.</li> </ul> <p>Plus largement, il s’agit d’encourager les entreprises à conforter les démarches d’amélioration de la qualité de vie au travail, d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise en favorisant le déploiement de la RSE.</p> <p>D’autre part, accompagner les entreprises, notamment les plus petites, à structurer leur fonction « Ressources Humaines » et à faire évoluer leurs pratiques pour qu’elles puissent, in fine, s’engager dans des démarches RSE.</p>
<p><b>Description</b></p>	<p>Afin d’atteindre ces objectifs, il convient de :</p> <p><b><u>Contribuer à l’information sur les métiers et à la découverte du monde professionnel</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibiliser les entreprises à l’accueil des élèves de 3ème en stage d’observation, sur la base des premiers travaux engagés sur la plateforme IDÉO et sa rubrique « Stages ».</li> </ul> <p><b><u>Favoriser l’engagement des entreprises dans le cadre des parcours de formation des jeunes et des demandeurs d’emploi :</u></b></p> <p><b>En formation initiale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amplifier le partenariat avec les entreprises dans le cadre des parcours de formation initiale professionnelle ;</li> <li>▪ Renforcer les liens avec les Campus des métiers et des qualifications, notamment les entreprises partenaires afin de les mobiliser pour l’accueil de jeunes en PFMP - Périodes de formation en milieu professionnel.</li> </ul> <p><b>Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, en favorisant une logique inclusive :</b></p> <p>Il s’agit de conforter les démarches inclusives en favorisant l’embauche de personnes en reconversion professionnelle ou de publics éloignés de l’emploi tout en répondant aux besoins de recrutement, par :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une information renforcée sur les dispositifs existants (QUALIF Emploi, Préparation opérationnelle à l'emploi, méthode de recrutement par simulation, etc.) ;</li> <li>▪ Le soutien aux Actions de formation en situation de travail (AFEST) à travers la mise en place de moyens de reconnaissance des compétences acquises ;</li> <li>▪ Le soutien aux initiatives et expérimentations visant à faciliter l'embauche de publics éloignés de l'emploi.</li> </ul> <p><b>Assurer une qualité d'accueil des stagiaires en entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informer et inciter les entreprises à former leurs salariés au tutorat, notamment au travers de l'action des OPCO ;</li> <li>▪ Favoriser l'échange de bonnes pratiques entre secteurs et la mise à disposition d'outils pour les entreprises accueillantes ; une première initiative pourrait être initiée avec tous les secteurs signataires de contrats d'objectifs « Emploi-Compétences-Formation-Orientation ».</li> </ul> <p><b>Accompagner les entreprises, notamment les plus petites, à faire évoluer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines et à s'engager dans des démarches RSE (lien avec le chantier 3 du volet « entreprises et filières »)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordonner et mieux articuler les différents dispositifs (Prestation conseil Ressources Humaines, Appels à projets Mutations économiques, FNE Formation, Appels à projets Gestion inclusive des ressources humaines, accompagnement OPCO, etc.) existants au niveau régional et faciliter leur accessibilité au sein des territoires ;</li> <li>▪ Sensibiliser les employeurs, PME et TPE pour développer le recours au Conseil en évolution professionnelle comme outil de gestion des emplois et des parcours professionnels ;</li> <li>▪ Mobiliser les OPCO pour sensibiliser les entreprises et les inciter à mobiliser les accompagnements à leur disposition ;</li> <li>▪ S'appuyer sur les réseaux d'entreprises à l'échelle territoriale afin de promouvoir une démarche collective de sécurisation des parcours (logique de « clubs d'entreprises pour le recrutement inclusif »).</li> </ul>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<p>Région, Etat, Partenaires sociaux</p> <p>Au niveau régional : Branches professionnelles - Chambres consulaires - Réseaux d'entreprises (Produit en Bretagne par ex) - OPCO</p> <p>Au niveau territorial : Comités locaux école-entreprises - associations - membres associés du SPRO-EP - établissements d'enseignement et enseignants - entreprises et réseaux d'entreprises, Conseil de l'égalité F/H</p>
<p><b>Liens avec d'autres chantiers</b></p>	<p>Au sein du CPRDFOP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 2 - Permettre à chacun.e d'être acteur.trice de son avenir professionnel</li> <li>▪ Chantier 4 - Développer et sécuriser les parcours d'insertion par l'alternance</li> <li>▪ Chantier 6 - Accompagner les publics éloignés vers la qualification et l'emploi</li> </ul> <p>Avec le volet entreprises et filières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chantier 3 - Conforter le rôle social de l'entreprise</li> </ul>
<p><b>Commission CREFOP référente</b></p>	<p><i>A préciser</i></p>

## B. Une stratégie de développement économique pour les entreprises et les filières

Au cœur de la SRTES, la SRDEII vise à définir les priorités régionales en matière de soutien aux entreprises, à l'innovation et à l'internationalisation de l'économie. Elle comporte, comme le veut la loi, les éléments d'une stratégie d'attractivité, elle comprend une feuille de route de l'économie circulaire, la stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire et s'articule par ailleurs avec les stratégies de développement des métropoles.

Ce volet s'adresse ainsi plus spécifiquement aux entreprises, aux acteurs des écosystèmes économiques, de soutien à l'innovation, à l'entrepreneuriat, et à l'internationalisation des entreprises, mais il s'inscrit pleinement dans la logique intégrée de la SRTES et cherche à décloisonner, à rapprocher les enjeux traditionnels du développement économique de ceux de l'emploi et des compétences. Il implique donc aussi les partenaires sociaux et les mondes de la formation initiale et continue, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il concerne également très directement les collectivités locales et au premier rang d'entre elles les intercommunalités. **Ainsi s'inscrit-il dans les principes généraux détaillés dans le cadre stratégique global de la SRTES :**

**Une stratégie qui priorise** ; qui ne cherche pas l'exhaustivité ; qui cible des priorités sur quelques orientations et enjeux majeurs ; qui ne cherche pas à réinventer l'ensemble des actions et dispositifs existants et utiles ; qui est une démarche inscrite dans la durée et dans l'opérationnel plus qu'un outil de planification ; qui repose sur une gouvernance devant permettre un pilotage partagé de sa mise en œuvre. C'est une stratégie de territoire, appelant l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs concernés et ne saurait se résumer aux seuls engagements du Conseil régional sur ses compétences. Elle se traduit par l'affirmation d'orientations prioritaires et l'expression des objectifs retenus par le territoire pour les années à venir, elle se déploie sur le plan opérationnel dans des « chantiers » prioritaires qui ne résument pas l'ensemble de l'action mais permettent de cibler les démarches qui seront prioritairement mises en œuvre, suivies et évaluées à horizon 2027.

Ces « chantiers » ou actions structurantes sont ici présentés dans leurs grandes lignes. Il reste donc, à en préciser les objectifs chiffrés, les indicateurs de suivi/évaluation et les moyens à mobiliser pour les mettre en œuvre. En ce sens, la SRTES est une démarche de mobilisation dans la durée des acteurs, de leur capacité à coopérer dans le temps de façon décloisonnée au service d'objectifs ciblés et partagés. Pour sa part, le Conseil régional s'engage, dans ce cadre, à revoir progressivement l'ensemble de ses outils afin de les adapter aux objectifs partagés et affichés comme prioritaires. Sur le fond, cette stratégie s'inscrit dans une philosophie d'action décrite dans la partie transversale du document : celui d'un développement durable qui articule les enjeux de création de valeur avec ceux de la présentation du cadre environnemental, des équilibres sociaux et de la participation collective. Il vise à construire une Bretagne à la fois prospère, performante, participative, écologique et sociale.

Cette stratégie est ainsi un prolongement des objectifs du SRADDET et de la Breizh COP, et en particulier de ses deux premières orientations (couvrant les objectifs 1 à 14), elle en reprend l'esprit qui est celui de l'engagement de tous autour de causes qui dépassent chacun. Elle est ainsi d'abord un outil de transformation et sera évaluée à l'aune de sa capacité à faire évoluer nos modèles.

Cette stratégie se structure en trois orientations prioritaires et trois axes transversaux décrits dans la partie transversale de la SRTES et ici rappelées avec un ciblage plus fort sur les enjeux d'accompagnement des entreprises. Elle se décline sur ce champ d'action en 14 chantiers prioritaires. Elle comprend enfin, présentés en annexes plusieurs documents qui en sont partie prenante :

- **La stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire**, élaborée dans le cadre de la CRESS et de la conférence régionale, réunissant l'ensemble des partenaires de ces secteurs structurants de l'économie bretonne. Elle fixe les grandes priorités de la stratégie régionale pour les années 2021/2024 ;
- **Les feuilles de route des stratégies métropolitaines de développement économique** de Rennes et de Brest, construites en articulation avec le Conseil régional. Elles fixent les priorités des deux métropoles et de leurs territoires en matière de soutien

aux entreprises et d'attractivité et leur rôle moteur dans le développement de l'ensemble du territoire régional ;

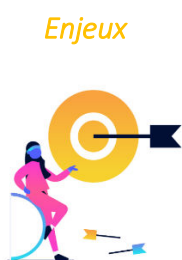
**La stratégie régionale de spécialisation en recherche et innovation, S3**, remise à jour en 2020 qui définit des priorités, des domaines d'innovation stratégique et une méthode de travail collectif pour accroître en Bretagne la création de valeur est partie intégrante de la SRDEII. Elle est consultable sur le site de la Région.

Ces annexes ne doivent pas être lues comme une relégation des sujets qu'ils portent en fin de document. Elles permettent simplement d'avoir une lecture spécifique des enjeux propres à ces domaines qui par ailleurs, sont totalement inscrits, de manière transversale, dans l'ensemble de la SRTES.

Sur le plan opérationnel, le volet entreprises et filières (SRDEII) se déploie essentiellement en appui des dispositifs régionaux ([www.bretagne.bzh/aides/?mot-clef=&profil=entreprises-et-professionnels&cloture=o&showall=o](http://www.bretagne.bzh/aides/?mot-clef=&profil=entreprises-et-professionnels&cloture=o&showall=o)) ainsi que via les conventions entre la Région et les intercommunalités. C'est dans ce cadre que sont définis de manière contractuelle les régimes des aides économiques mobilisables sur le territoire régional et sur celui des intercommunalités.

## a) Trois orientations prioritaires

### ORIENTATION 1- Accélérer et réussir les transitions climatique et écologique de l'économie et de la société bretonnes



- Poursuivre et amplifier la transition vers une économie plus écologique (moins consommatrice de ressources et moins productrice de carbone) pour en faire une économie plus compétitive ;
- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de s'adapter aux bouleversements climatiques en cours et à l'ensemble de leurs répercussions. Il s'agit d'absorber les chocs liés à la raréfaction et/ou à l'explosion des prix des ressources (énergie, eau et foncier en particulier, mais au-delà de toutes les matières premières) Il s'agit d'anticiper les évolutions des comportements de consommations et des réglementations à venir. C'est un enjeu de performance pour toutes, c'est un enjeu de survie pour beaucoup ;
- Permettre aux entreprises de prendre leur part dans les transitions écologiques dans la régénération de la biodiversité et le développement des ressources naturelles ;
- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de participer à l'atténuation des dérèglements climatiques par une participation active à la décarbonation de l'économie régionale, en lien avec les objectifs du SRADDET ;
- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de se saisir de toutes les opportunités de développement de valeurs liées aux mutations climatiques et écologiques, pour se positionner sur les marchés nouveaux ou futurs et ne pas risquer la marginalisation sur des marchés « condamnés » ;
- Permettre aux entreprises et aux filières bretonnes de s'engager dans de nouveaux modèles de création de valeur, reposant sur la haute qualité, sur les concepts d'économie circulaire, de low-tech ou d'économie de la fonctionnalité. Accélérer les transformations en cours de notre base productive, agricole et industrielle ;
- Permettre aux entreprises et filières bretonnes de contribuer à la transformation de l'image de la Bretagne et rayonnement régional, et de répondre à la quête de sens de la société dans son rapport à la production et au travail.



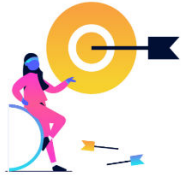
## Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ Construire et mettre en œuvre une dynamique de transition écologique de l'économie bretonne ;
- ⇒ **Favoriser l'accélération des transitions dans les filières productives bretonnes**, accélérer les changements de modèles. Porter une attention particulière aux filières alimentaires : production agricole, productions halieutiques, sylviculture, matériaux biosourcés et recyclés, entreprises de l'IAA ; à la filière du bâtiment et travaux publics ; aux entreprises du tourisme ; au monde de l'artisanat et des entreprises de proximité ; au commerce et à l'économie sociale et solidaire.
- ⇒ **Accompagner l'émergence et la consolidation de filières** directement positionnées sur les enjeux des transitions : dans le secteur de l'énergie, les EMR en particulier, la filière H2, dans le domaine de l'eau, dans le domaine numérique, renforcer les opportunités liées aux croisements avec des filières applicatives, dans le domaine tertiaire, explorer les potentialités de filières traditionnelles et d'avenir comme le lin et le chanvre ;
- ⇒ **Accompagner le déploiement des nouveaux modèles** liés à l'économie circulaire en particulier et mobiliser chaque fois que c'est possible l'expertise de l'économie sociale et solidaire pour sa capacité à innover et fédérer les acteurs d'un territoire et développer l'écoconception ;
- ⇒ **Assurer une bonne connaissance de la situation et des perspectives** afin de renforcer l'anticipation et l'accompagnement nécessaires au regard des transitions. La Bretagne entend conforter ses capacités d'observation de son économie, de veille et d'anticipation pour ses filières et ses entreprises comme pour ses compétences au regard des bouleversements en cours, des menaces qu'ils comportent et des opportunités qu'ils présentent ;
- ⇒ **Assurer au monde économique la disposition des compétences humaines** nouvelles qui seront nécessaires à la réussite des transitions. Il s'agit non seulement de garantir la disposition des compétences attendues par les entreprises mais aussi de leur proposer des compétences nouvelles propres à les transformer de l'intérieur sur ces enjeux majeurs. Les politiques publiques d'orientation et de formation seront concentrées sur ces objectifs, en tenant compte des enjeux de l'égalité Femmes/Hommes ;
- ⇒ **Réunir, structurer et professionnaliser l'offre d'accompagnement** des entreprises sur ces enjeux des transitions, de la sensibilisation au soutien à l'investissement en passant par l'appui à la réflexion stratégique et à la structuration des ressources humaines. Il s'agit de réduire les risques liés au défaut d'adaptation et d'accélérer les positionnements sur des marchés émergents ;
- ⇒ **Favoriser ainsi un engagement massif des entreprises** dans ces enjeux de transitions dans des logiques de RSE. D'assurer par là un renouvellement des valeurs constitutives de l'image de marque et du rayonnement de l'économie bretonne ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage des accompagnements publics**, des dispositifs et des outils vers ces priorités. Conforter l'axe transversal de la S3 et poursuivre l'adaptation des dispositifs d'aide à l'innovation, passer au crible de ces priorités environnementales l'ensemble des dispositifs régionaux, revoir les objectifs et le fonctionnement de l'ensemble des outils de l'écosystème pour renforcer l'efficacité de leur action au regard des enjeux écologiques. Pour sa part, la Région intégrera progressivement dans l'ensemble de ses dispositifs des critères d'appréciation/conditionnalité liées aux ressources : foncier, énergie, eau et biodiversité. Elle proposera aussi des évolutions dans le fonctionnement et les priorités de BDI et de BCI, en lien avec la CCI Bretagne, pour accompagner les entreprises et les écosystèmes en ce sens.

## ORIENTATION 2 - Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté

### Enjeux

- Promouvoir une économie bretonne plus compétitive pour être plus sociale et écologique au service des souverainetés nationale et européenne ;
- Conforter et développer la base productive alimentaire et industrielle de la Bretagne, renforcer sa capacité de création de richesses et de valeur dans la limite de son impact sur les ressources et le climat, en tenant



- compte de la soutenabilité du développement à l'égard des bornes physiques de la planète ;
- Renforcer les modèles de développement des entreprises en les sécurisant par plus d'autonomie et moins de dépendance ;
  - Mettre un terme au phénomène de désindustrialisation des territoires. Promouvoir une « culture de l'industrie », par une revalorisation de ses secteurs et métiers, notamment les métiers « de la main » ;
  - Renforcer la compétitivité des entreprises par l'innovation, en l'orientant vers deux cibles prioritaires : la numérisation de l'économie d'une part et en premier lieu la réponse au risque de cybersécurité, sa décarbonation et sa sobriété écologique d'autre part ;
  - Favoriser une économie plus compétitive pour contribuer pleinement au défi de souveraineté nationale et européenne, au premier rang desquels se trouvent les enjeux de souveraineté alimentaire, mais aussi de nombreux secteurs industriels, liés à l'énergie, à la mer, la santé, le numérique et le secteur de la défense. Miser sur les secteurs forts, les filières en émergence, en lien direct avec ces défis. Se positionner comme région productrice et territoire leader sur les cartes d'excellence nationales et européennes.

#### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ **Réussir le déploiement en Bretagne d'une culture industrielle** dans l'ensemble de la société, en commençant par les jeunes générations, changer les regards et lutter contre les idées préconçues, développer une fierté pour les productions bretonnes et leur qualité. Intégrer à cet objectif les enjeux d'égalité femmes-hommes, particulièrement sensibles dans les secteurs industriels. **Réussir un travail d'orientation** des personnes vers les compétences et les métiers de l'industrie et de la production ;
- ⇒ **Construire des réponses de court et moyen termes** aux défis du recrutement par une mobilisation de l'ensemble des leviers utiles aux échelles de proximité ;
- ⇒ **Renforcer le potentiel industriel breton autour de ses secteurs clé** : IAA, numérique, naval, mobilités, santé, défense, etc. comme socle et matrice du développement de services et d'activités induites. Stimuler un développement d'activités basé sur l'endogène, les secteurs déjà présents, conforter les chaînes de valeur des entreprises et des filières pour diminuer leurs dépendances et renforcer leur production de valeur ajoutée ; Conforter la mobilisation collective autour de la dynamique de Breizh Fab par un ciblage plus fort sur les enjeux des transitions et de la numérisation ;
- ⇒ **Structurer et renforcer le positionnement de la Bretagne sur les filières de souveraineté** : alimentaire, biomatériaux, numérique, maritimes, énergétiques, de santé, et de défense. S'assurer de la structuration des écosystèmes, de leur visibilité nationale (en particulier dans les orientations de France 2030) et européenne, de leur bonne captation des projets et financements, de leur meilleur accès aux marchés ;
- ⇒ **Assurer le développement des filières alimentaires**, agricoles, agroalimentaires et maritimes (pêche, conchyliculture, aquaculture, algues, etc.) en élevant leur valeur ajoutée, en accélérant leurs mutations liées aux défis environnementaux, en confortant les modèles propres à la Bretagne : entreprises familiales ancrées dans les territoires, productions de qualité ;
- ⇒ **Soutenir tous les modes d'entreprendre et notamment l'entrepreneuriat collectif (SCOP, SCIC, etc.)** qui favorise l'ancrage territorial et la création de valeur sur un territoire ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage du soutien à la recherche et de l'accompagnement à l'innovation** (y compris sur le volet innovation sociale) sur ces filières prioritaires, dans le cadre de la S3, conforter l'écosystème d'innovation et s'assurer du meilleur accompagnement des entreprises de ces secteurs à chaque étape cruciale de leur vie : création, développement, transmission. Les outils mobilisés seront progressivement adaptés à ces cibles prioritaires.

- ⇒ **Accélérer la numérisation de l'économie bretonne et de ses entreprises, en faisant de la cybersécurité une priorité.** Inscrire cette priorité dans les dispositifs collectifs comme Breizh Fab ou les outils d'accompagnement du commerce et de l'artisanat. Favoriser la souveraineté numérique via un maillage territorial de centre de données pouvant revêtir un enjeu d'attractivité et de souveraineté numérique à l'échelle régionale. Conforter notre place de région leader en Europe dans le domaine de la cybersécurité, avec la mise en œuvre du Campus régional pour accélérer la mise à niveau défensive de l'économie et de la société bretonne, et renforcer la création de valeur de l'écosystème de la cybersécurité ;
- ⇒ **Encourager la mise en œuvre d'un plan d'ancrage territorial et de relocalisation** d'activités et de création de valeur ;
- ⇒ **Renforcer le ciblage des accompagnements publics**, des dispositifs et des outils vers ces priorités. Conforter l'axe transversal de la S3 et poursuivre l'adaptation des dispositifs d'aide à l'innovation, revoir les objectifs et le fonctionnement de l'ensemble des outils de l'écosystème pour renforcer l'efficacité de leur action au regard des enjeux industriels.

### ORIENTATION 3 - Conforter la cohésion et l'inclusion sociales comme facteurs de performance économique et d'épanouissement individuel

#### Enjeux



- Promouvoir une économie plus sociale pour être plus compétitive ;
- Conforter une culture de la coopération, du dialogue social et intergénérationnel. Conforter le rôle social de l'entreprise inclusive et apprenante. Renforcer la culture de l'entreprise et l'attachement de chacun à son travail comme espace d'épanouissement ;
- Favoriser l'égalité de chances, l'égalité femmes hommes et les parcours de réussite dans l'entreprise et le travail ;
- Favoriser l'inclusion en entreprise des personnes en situation de handicap ;
- Faire de cette performance sociale une réponse essentielle au défi du recrutement pour permettre une nouvelle attractivité de certains métiers et secteurs. Elle est un élément essentiel de la performance des entreprises par une amélioration des conditions de vie au travail ;
- Répondre à la crise du sens de la vie et du travail, notamment exprimée par les jeunes générations. Renouveler le pacte social.

#### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

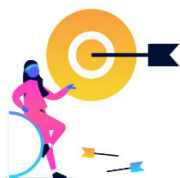
- **Favoriser le déploiement du dialogue social** à toutes les échelles du territoire, permettant le renforcement de la GPEC et la stimulation d'expérimentations locales ;
- **Conforter le rôle social de l'entreprise** inclusive et apprenante. Renforcer la culture de l'entreprise et l'attachement de chacun à son travail comme espace d'épanouissement ;
- **S'appuyer sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire** pour développer, expérimenter et déployer les solutions de l'innovation sociale. Créer des ponts plus importants entre les structures de l'ESS et les entreprises de l'économie classique pour des enrichissements réciproques ;
- **Renforcer le ciblage des accompagnements publics**, des dispositifs et des outils vers ces priorités. Poursuivre l'adaptation des dispositifs d'aide, revoir les objectifs et le fonctionnement de l'ensemble des outils de l'écosystème pour renforcer l'efficacité de leur action au regard des enjeux sociaux d'inclusivité et d'égalité des droits ;
- **Déterminer des actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle.** Par son action, la Région entend impulser auprès de ses partenaires des dynamiques de transition vers la mixité des métiers et vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en maintenant son soutien à l'entrepreneuriat des

femmes et en favorisant l'accès des femmes aux responsabilités et à la représentation dans le champ professionnel.

## b) Trois axes transversaux

### AXE TRANSVERSAL 1 - Conforter la dimension maritime de la Bretagne

#### Enjeux



- Faire de la Bretagne une grande **région maritime** en Europe et dans le monde ;
- Transformer une réalité historique, culturelle, géographique et physique en une évidence économique. Faire de la mer qui est la nouvelle frontière de l'humanité (avant l'espace) et son nouveau champ de développement, un atout de création de richesse, d'activités, d'image et de rayonnement pour la Bretagne. Elle est, avant tout autre, son critère de différenciation majeur ;
- **Faire de sa maritimité un axe majeur de sa stratégie de rayonnement et d'attractivité**, conforter la première place de la Bretagne dans les sciences et technologies de la mer, conforter toutes ses filières d'excellence, accompagner les mutations nécessaires des secteurs de la pêche et des activités halieutiques, étudier le développement des filières algues ;
- Il s'agit aussi de donner une nouvelle dynamique à la **valorisation de ses ports** pour en faire un moteur de développement en lien avec les enjeux de logistique, et le nouveau RTE-T. Valoriser l'activité dans les ports bretons d'un acteur majeur du transport maritime battant pavillon France.

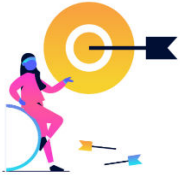
#### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- Articuler la SRTES avec la stratégie régionale mer et littoral ainsi que la stratégie portuaire ;
- **Accompagner le développement et les mutations écologiques des secteurs et filières maritimes** en lien avec les enjeux de souveraineté (préservation des ressources halieutiques et aquaculture, biotechnologies marines, algues de culture, énergies marines renouvelables, hydrogène vert, défense, cyber sécurité maritime, gestion des déchets, etc.) ;
- **Favoriser un accès à la mer pour toutes et tous** en développant l'éducation à la mer et la préservation de l'environnement,
- **Déployer pleinement les potentiels d'enseignement supérieur/recherche et innovation** liés à la mer (dans le cadre de la S3) ;
- **Proposer et déployer un projet régional portuaire et logistique** au service du développement économique (développement de nouvelles lignes de fret, lien avec R-TET, du cabotage et de transports décarbonés notamment véliques, etc.).

### AXE TRANSVERSAL 2 - Conforter l'équilibre et l'ancrage territorial des activités économiques

#### Enjeux

- Promouvoir une économie plus performante, plus écologique et plus inclusive en valorisant les potentiels de tous les territoires ;
- Donner les moyens à tous les territoires de déployer leurs potentialités et lutter contre les tendances à la sur-polarisation de activités. Renforcer le rôle de locomotives et de vitrines des métropoles, favoriser les



caractérisations territoriales et leurs vocations (subsidiarité et résilience territoriale) ;

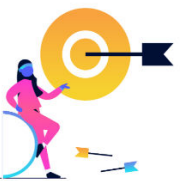
- Ancrer l'activité économique dans les territoires, soutenir les activités non délocalisables, conforter toutes les activités de proximité et les circuits courts. Conforter le tissu des PME et TPE qui font, sur les multiples secteurs d'activité (commerce artisanat, TPE, tourisme, services aux population etc.), la dynamique réelle des territoires et sont la condition de la possibilité de « vivre et travailler au pays »

### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- **Différencier et adapter les politiques** de soutien au développement et aux compétences. Confirmer et amplifier le déploiement des politiques économiques avec et sur les territoires de Bretagne dans le cadre de conventionnements EPCI/Région renouvelés. Ils intégreront en plus des actions de soutien aux entreprises l'enjeu de l'emploi/formation/orientation. Ils seront pleinement articulés avec les stratégies touristiques élaborées dans le cadre des destinations. Ils porteront une attention particulière aux activités de proximité et ancrées : commerce, artisanat, bâtiment, activités touristiques, économie culturelle, services de proximité, aide aux personnes. Déployer dans les politiques économiques des critères de péréquation et de territorialisation ;
- **Soutenir la création et le développement d'entreprises de l'ESS** portées par les territoires pour favoriser les emplois locaux répondant à des besoins spécifiques ;
- Poursuivre l'expérimentation en faveur de la **relocalisation** d'activités et de reconstitution de chaînes de valeur plus robustes, souveraines (santé, alimentation, énergie, etc.) et plus écologiques (circuits courts, économie circulaire, sylviculture et bocage, matériaux biosourcés) ;
- Déployer des **expérimentations pour renforcer les réponses aux enjeux de recrutement** (notamment sur les emplois de production) en matière d'habitat et de mobilités dans des territoires en forte tension ;
- **Partager et mettre en œuvre une stratégie bretonne du foncier économique** dans le cadre des objectifs du zéro artificialisation nette (ZAN), tenant compte des enjeux liés à la volonté de renforcement de la base productive, aux équipements logistiques ou aux entrepôts de données numériques.

## AXE TRANSVERSAL 3 - Renforcer le rayonnement de la Bretagne et maîtriser son attractivité

### Enjeux



- Repositionner la stratégie de rayonnement et d'attractivité au service des trois grandes priorités de la SRTES (transition écologique, souveraineté et cohésion sociale) pour promouvoir une Bretagne plus sociale et écologique ;
- Renforcer le rayonnement et maîtriser l'attractivité de la Bretagne et de son économie pour créer de la valeur. Rayonnement pour valoriser nos productions, notre image et en faire un atout partagé par tous. Attractivité pour faire venir des investissements ciblés et à haute valeur ajoutée, développer les compétences. Attractivité aussi pour résoudre le défi du recrutement et assurer le potentiel de développement des entreprises. Susciter des alliances fructueuses avec des régions proches et plus lointaines ;
- Intégrer l'engagement de la Bretagne dans la haute qualité environnementale et sociale dans son image de marque ;
- Conforter la fierté régionale des Bretons, leur attachement à leur territoire, leur engagement dans un destin collectif. Renforcer notre indépendance et

notre autonomie sur de multiples aspects. Renforcer le réflexe de l'achat régional et des circuits courts ;

- Renouveler notre vision de l'international, des alliances et des partenariats efficaces, dans une vision exigeante de la mondialisation.

**Les objectifs prioritairement retenus sont de :**

- **Proposer et coordonner une stratégie régionale de rayonnement et d'image**, en lien avec les territoires et les Métropoles, permettant de déployer des actions d'attractivité selon les filières et thématiques choisies par ces territoires. Préciser les cibles et les objectifs, définir les moyens et le pilotage de l'action ;
- **Proposer et mettre en œuvre une stratégie renouvelée et plus ciblée de positionnement européen**, en participer dans les domaines de la recherche, de l'enseignement supérieur et du savoir (S3). Conforter notre potentiel de captation des opportunités des programmes européens et de contribution aux objectifs des politiques européennes ;
- **Proposer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'internationalisation**, autant orientée à l'exportation que sur les enjeux d'alliances internationales, de partenariats industriels, de localisation des chaînes de valeur, de politiques d'achat et d'attractivité d'investissement internationaux. Y intégrer les objectifs de décarbonation de la logistique.

## c) Quatorze grands chantiers thématiques

### 1 - Anticiper les impacts de la transition écologique de l'économie bretonne

<b>CARTOGRAPHIE DES VULNERABILITES ET OPPORTUNITES DE L'ECONOMIE BRETONNE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	L'économie, les filières, les entreprises et les compétences sont confrontées à des mutations majeures et de plus en plus rapides, en lien avec les bouleversements climatiques et écologiques. Ces évolutions sont autant porteuses de menaces que d'opportunités. Mais dans tous les cas, l'absence d'anticipation, soit pour s'adapter, soit pour saisir les chances offertes, pourrait s'avérer fatale à des acteurs qui pourraient ne pas survivre à des évolutions fondamentales de leur environnement réglementaire, de leur écosystème ou de leurs marchés. Or, au-delà de quelques idées générales ou au contraire de travaux de prospective ciblés sur telle ou telle filière, la connaissance et la sensibilisation à ces perspectives sont insuffisantes et en tout état de cause très inégales.
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	Permettre à la Bretagne d'avoir une meilleure connaissance des perspectives ouvertes par les transitions, les enjeux de la décarbonation de son économie et la raréfaction des ressources (eau en particulier). Connaitre, par secteur d'activité et par types d'entreprises, les menaces et les opportunités majeures à anticiper. En matière de compétences humaines, d'exigences réglementaires, d'évolutions attendues des marchés, d'apparition de technologies de rupture, etc. Proposer des éléments d'analyse permettant de cibler les secteurs (IAA, bâtiment, santé, etc.) (avec un regard prioritaire porté aux secteurs qui servent les souverainetés) et les types d'entreprises (TPE, PME, ETI, etc.) principalement vulnérables en Bretagne. Préciser le type de vulnérabilités auxquelles elles ont à faire face. Travailler de même sur les opportunités. Séquencer les travaux entre adaptation et atténuation, enjeux climatiques et autres enjeux environnementaux. Permettre sur cette base d'organiser au mieux les accompagnements nécessaires, de cibler l'action publique sur les urgences ou les principales opportunités. Inscrire cette meilleure connaissance dans le travail partenarial autour des contrats d'objectifs par secteurs et filières afin de prioriser l'action. Faire de cette analyse le socle de réflexion pour le développement du réseau breton des transitions (chantier 2) afin de prioriser l'action et le programme d'offre de services.
<b>Partenaires associés</b>	Inscrire ce projet dans un partenariat avec l'Etat et l'ADEME notamment. Mobiliser en Bretagne l'ensemble des acteurs porteurs d'une expertise et d'une activité de veille et d'analyse, notamment le réseau consulaire et les opérateurs de la veille inscrits dans Bretagne compétitivité, les observatoires sectoriels et de branches, les agences d'urbanisme et de développement, BDI et la CRESS. Rechercher d'éventuels partenariats universitaires. Envisager de développer ce travail en partenariat avec le réseau du Shift Projet qui a déployé des méthodes reconnues au plan national.
<b>Instance de gouvernance</b>	Un comité de pilotage associant les acteurs impliqués sera constitué, il s'articulera avec les instances de gouvernance de la SRTES, instance régionale de suivi, CCRRDT, CREFOP et instance de pilotage de la S3. Il versera ses éléments de connaissance aux contrats d'objectifs.
<b>Etapes et calendrier</b>	Partage du projet, séquençage possible des travaux, mobilisation des acteurs et des moyens nécessaires : Mi 2023. Engagement des travaux second semestre 2023. Premiers résultats en 2024.

## 2 - Accélérer les mutations de l'économie en appui sur les réseaux d'accompagnement et d'entreprises

### CREER ET ANIMER DES RESEAUX REGIONAUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DE LA RSE DES ENTREPRISES

#### Contexte et enjeux

La transition écologique et énergétique est d'ores et déjà identifiée comme stratégique par les entreprises, qui y sont déjà souvent engagées, parce qu'elles sont en première ligne. L'enjeu est de favoriser l'accélération et l'amplification de cette sensibilisation et de ces engagements.

Une offre d'accompagnement existe d'ores et déjà mais elle n'est ni suffisamment connue ni suffisamment lisible, ni suffisamment massive.

A terme, l'enjeu est de permettre l'engagement direct du plus grand nombre d'entreprises bretonnes dans ces mutations, à la fois pour les protéger des risques qu'elles peuvent représenter et pour les aider à saisir toutes les opportunités qui y sont liées.

#### Objectifs et résultats attendus

L'objectif est d'abord de permettre une mobilisation collective et coordonnée de tous les réseaux quelles que soient leurs cibles (artisans/commerçants, industriels, entreprises innovantes, ESS, etc.) et quelle que soit leur nature (acteurs publics et notamment les développeurs du SPAE, écosystème de l'innovation, acteurs consulaires, associations d'entreprises etc.) Il s'agit de permettre à toutes les entreprises d'être sensibilisées aux risques et opportunités, d'accéder aux informations stratégiques et réglementaires, d'identifier les solutions organisationnelles, techniques, d'activer les sources de financement mobilisables etc. Des cibles par filières et type d'entreprises seront fixées.

Il est ainsi proposé de construire un réseau breton d'accompagnement des transitions écologiques, climatiques et énergétiques de l'économie. Cette force de frappe régionale proposera aux entreprises une offre d'accompagnement, lisible et massifiée.

Le réseau aura vocation à faire remonter les besoins des entreprises, à aller vers elles et à servir d'appui aux politiques publiques et aux initiatives privées de transition écologique et notamment :

- La sensibilisation et l'accompagnement à l'adaptation au changement climatique des filières ;
- L'accompagnement à la transition énergétique et à la décarbonation ;
- La mobilisation pour le déploiement de la RSE en entreprise en capitalisant sur les démarches engagées (parcours TransitionS de la marque Bretagne, Produit en Bretagne, BreizhFab, etc.) ;
- La déclinaison de la feuille de route régionale économie circulaire ;
- Le développement de l'innovation frugale (low-tech, biomimétisme, écoconception, etc.).

Ce réseau a vocation à rassembler et à coordonner tous les relais et les interfaces économiques régionales investis dans les enjeux des transition écologique et climatique : Région et EPCI, Bretagne Compétitivité et réseaux consulaires, technopoles, Pôles de compétitivité, BDI, ADEME, etc.

Ses membres auront vocation à partager de l'information et les bonnes pratiques, pourront bénéficier de formations pour monter collectivement en compétences, pourront porter des solutions de financement proposées par l'ADEME, Bpifrance, la Région, les EPCI etc.

Au-delà de ce réseau d'opérateur, un objectif de second niveau sera de constituer progressivement, au rythme de l'engagement des entreprises, un réseau breton des



	<p>acteurs économiques investis dans les transitions. Il réunirait, animerait et ferait rayonner à l'extérieur la communauté des entreprises engagées pour le climat, l'écologie (biodiversité, eau, foncier, énergie...) et la RSE, sur la base de valeurs partagées.</p> <p>Ce réseau pourrait être valorisé par l'organisation régulière d'un événement fédérateur de type « Open des transitions écologiques et énergétiques », à partager leurs bonnes pratiques, et à valoriser leurs actions.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Les acteurs concernés par ce chantier sont les membres du réseau en premier niveau, l'ensemble des entreprises bretonnes en second niveau, en segmentant les cibles selon leurs typologies et leurs besoins (commerce/artisanat, industriel, entreprises innovantes et offreurs de solutions, etc.).</p> <p>Les partenaires envisagés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Région et les intercommunalités ;</li> <li>▪ Réseau des acteurs des PCAET ;</li> <li>▪ Les agences de Développement régionale et locales ;</li> <li>▪ Les réseaux consulaires : CCI Bretagne et Bretagne Compétitivité, CMA, CRESS, CRAB, etc. ;</li> <li>▪ Les réseaux de l'innovation : les 7 Technopoles, les 7 Pôles de Compétitivité, les centres d'innovation technologique, etc. ;</li> <li>▪ Les têtes de réseaux d'entreprises et représentants de filières : Produit en Bretagne, UIMM, ABEA, etc. ;</li> </ul>
<b>Instance de gouvernance</b>	<p>Ce réseau sera coordonné par la Région dans le cadre de la gouvernance de la SRTES. Un comité de pilotage sera constitué, animé par la Région et fera appel à l'investissement de tous les partenaires volontaires. Ils mobiliseront les principaux financeurs des activités économiques et des projets de transition écologique et climatique des entreprises (ADEME, Bpifrance, EPCI, etc.)</p>
<b>Etapes et calendrier</b>	<p>Le lancement du projet de réseau des partenaires régionaux pourra être envisagé lors de l'Open des transitions écologiques et énergétiques en juin 2023.</p> <p>Suivra l'identification et engagement des partenaires puis la définition des objectifs du réseau au second semestre 2023 (priorités, objectifs chiffrés, outils/formations, etc.)</p> <p>A horizon 2024, les principes et valeurs constitutifs du réseau des entreprises engagées seront partagés avec partenaires du réseau des opérateurs ainsi qu'avec les financeurs (ADEME, Bpifrance, Région, EPCI, etc.)</p> <p>Des indicateurs de résultats seront définis pour fixer les objectifs du réseau en termes de filières prioritaires et de type d'entreprises sensibilisées, mobilisées et accompagnées. Dans un second temps, il s'agira aussi de mesurer le nombre d'entreprises bretonnes effectivement engagées dans la RSE, l'écologie et le climat. Des bilans de cette action structurante et l'ajustement des objectifs des réseaux pourront être menés lors d'un événement fédérateur régulier de type « Open des transitions écologiques et énergétiques »</p>

### 3 - Conforter le rôle social de l'entreprise

<b>CONFORTER LE ROLE SOCIAL DE L'ENTREPRISE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Notre société est confrontée à une crise du sens. Le monde économique et du travail n'y échappent pas. Cette crise est particulièrement vécue par les jeunes générations. Elle se répercute sur la relation au travail et explique en partie les difficultés de recrutement qui apparaissent dorénavant comme le frein majeur au</p>

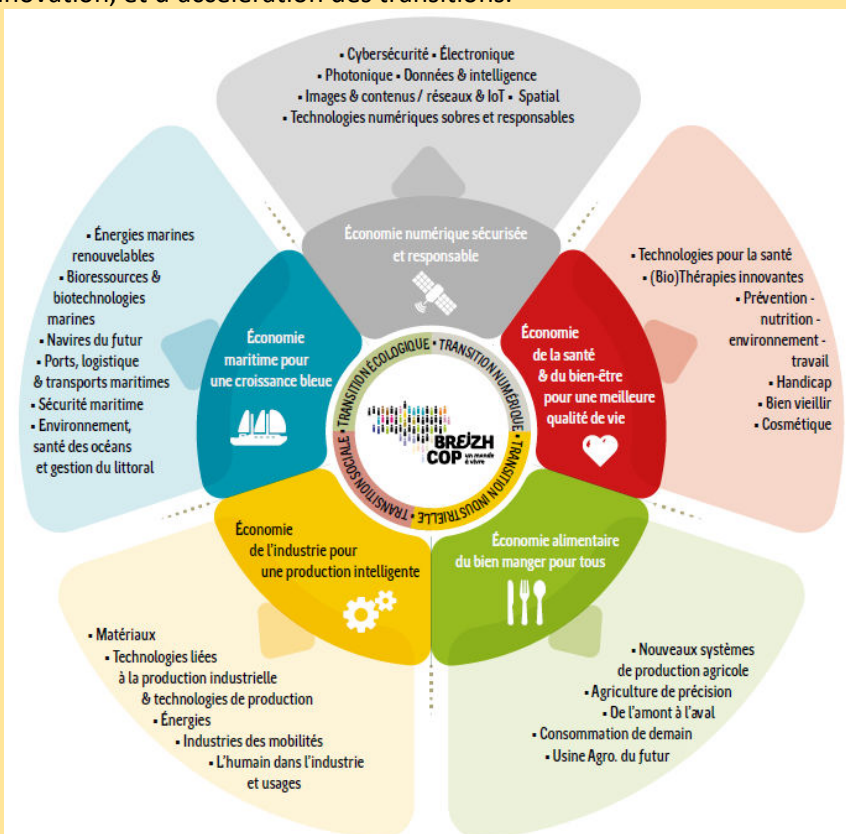
	<p>développement des entreprises. Les actifs s’interrogent sur le sens des choses, connaissent une crise de « l’envie », cherchent des perspectives.</p> <p>Les réponses à apporter sont complexes et multiples, aucun acteur n’en porte seul la responsabilité. Mais l’entreprise a un rôle majeur, sinon essentiel, à jouer. Elle est très attendue parce que jugée particulièrement légitime. Elle est perçue par l’ensemble des partenaires de la SRTES comme un espace d’inclusion majeur dont le rôle doit être facilité et conforté.</p> <p>Les enjeux sont les suivants : faire connaître les métiers, susciter des envies et ouvrir des perspectives, permettre les premiers contacts avec le monde du travail, favoriser l’inclusion et l’insertion dans l’emploi, notamment des jeunes (des filles) ou des personnes éloignées de l’emploi, conforter les logiques de parcours dans l’emploi et de progression sociale, renforcer l’attachement à l’entreprise et la fierté au travail, favoriser le développement des compétences en emploi, répondre aux défis de l’égalité femmes hommes, réduire la pénibilité du travail et lutter contre les maladies et risques professionnels, développer le dialogue social au sein de l’entreprise.</p> <p>Les entreprises sont en première ligne et déjà engagées sur ces enjeux, qu’elles soient du domaine de l’économie sociale et solidaire ou non. Beaucoup d’entre elles (à commencer par les TPE) sont néanmoins confrontées à de réelles difficultés pour répondre à ces multiples défis, souvent par manque de moyens, de temps, de compétences disponibles, d’appuis et d’accompagnements.</p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>Développer et conforter en Bretagne l’engagement des entreprises dans la dimension sociale de la RSE autour de plusieurs priorités fortes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire connaître les métiers et conforter leur attractivité ;</li> <li>▪ Améliorer l’accueil des jeunes pour les ouvrir à l’entreprise (stages) ;</li> <li>▪ Conforter la dimension apprenante et inclusive de l’entreprise ;</li> <li>▪ Promouvoir les différentes formes d’entrepreneuriat dont l’entrepreneuriat collectif dont l’objectif premier est l’utilité sociale que l’entreprise génère ;</li> <li>▪ Améliorer la GPEC et le management interne des ressources humaines ;</li> <li>▪ Renforcer la lutte contre les TMS, accompagner l’amélioration du dialogue social ;</li> <li>▪ Favoriser l’égalité femmes/hommes.</li> <li>▪ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des entreprises.</li> </ul> <p>Mobiliser l’ensemble des acteurs de l’accompagnement en lien avec les branches professionnelles, dans le cadre des contrats d’objectifs pour conforter l’offre d’accompagnement.</p> <p>Viser un engagement massif des entreprises dans la logique de la Breizh Cop et valoriser ces engagements sociaux.</p> <p>Inscrire ces priorités sociales dans les outils d’aide et d’accompagnement des partenaires.</p>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<p>Etat, Région, Partenaires sociaux au premier chef Réseaux consulaires et CRESS Ensemble des outils actifs comme l’ARACT Acteurs du Conseil pour l’égalité F/H</p>
<p><b>Instance de gouvernance</b></p>	<p>Mise en place d’un comité de pilotage dédié à ces enjeux Lien avec CREFOP et Conférence sociale.</p>
<p><b>Etapas et calendrier</b></p>	<p>Identification des priorités opérationnelles et formalisation d’un plan d’actions courant 2023. Mise en œuvre d’expérimentations locales en 2024. Proposition d’un appel à engagements en 2024. Inscription de ces dimensions dans les contrats d’objectifs en 2024</p>

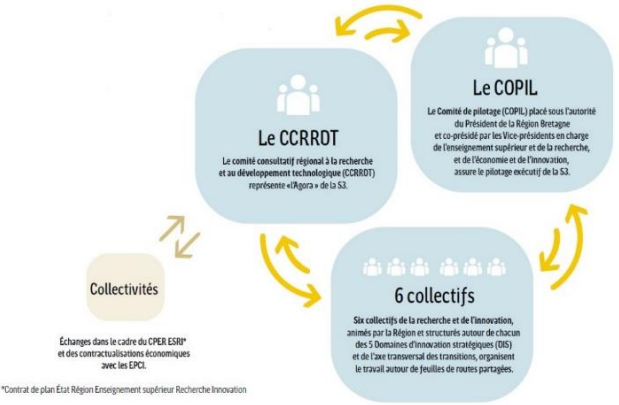
## 4 - Ancrer la dynamique de la S3 bretonne comme outil de priorisation et renforcer son axe transversal des transitions

### CONFORTER LA DYNAMIQUE DE LA S3 ET RENFORCER SON AXE TRANSVERSAL AU SERVICE DES TRANSITIONS

La stratégie régionale de recherche et d'innovation bretonne dite S3, votée en décembre 2020, a été construite pour servir d'horizon commun à l'ensemble des acteurs de la recherche et de l'innovation bretons sur la période 2021-2027. Trait d'union entre les politiques d'Enseignement Supérieur Recherche, Formation et Economie, elle doit servir de boussole à l'écosystème breton de développement économique, pour prioriser les projets d'avenir sur les secteurs économiques bretons, socles, en devenir ou en émergence. Elle doit permettre d'anticiper les mutations à l'œuvre qui se traduiront à court, moyen et long termes. Il s'agit notamment d'accompagner la recherche, l'innovation, et l'économie, dans leur adaptation à ces changements, dans leur contribution à la réduction de la consommation de ressources et à la production de GES. Maîtriser et accélérer ces transitions à l'appui de la recherche et de l'innovation est un impératif pour accompagner l'évolution d'un système productif breton, contribuant à la souveraineté, à l'écologie et à l'inclusion sociale, et en conforter sa compétitivité. Il s'agit en particulier d'anticiper, grâce à l'innovation, les impacts sur les secteurs et filières qui peuvent subir des chocs de demande majeurs, d'accompagner nos secteurs traditionnels dans leur adaptation, et d'accompagner l'émergence de nouveaux secteurs d'activités. La S3 bretonne se veut donc être une démarche stratégique et opérationnelle de transformation de notre économie par la recherche et l'innovation, et d'accélération des transitions.

#### Contexte et enjeux



<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>Il convient par conséquent de confirmer et d’amplifier la dynamique de la S3 pour mettre en synergie les acteurs et mieux traiter les enjeux de la formation, de la recherche, d’innovation et de développement économique sous l’angle des 3 grands objectifs de la SRTES, en prolongement des 3 transitions identifiées dans la S3 votée en 2020.</p> <p>Il s’agit d’ajuster et de préciser l’axe transversal au service des transitions pour inscrire plus explicitement dans la S3 les priorités affirmées de la cohésion sociale, de l’inclusion, des transformations écologiques et climatiques, et des souverainetés. La caractéristique première des transitions est celle de leur transversalité et de leur dimension systémique. Leur déploiement ne se prête donc pas uniquement à des logiques sectorielles. Elles appellent des réponses innovantes reposant sur une vision globale des sujets et sur des réponses intégrant leur complexité. C’est l’objet de l’axe transversal de la S3, pour proposer une lecture et une dynamique spécifiques venant s’articuler, dans un mode matriciel, avec les filières et domaines d’innovation animés. Il s’agit d’accompagner les processus de recherche et d’innovation pour l’émergence d’activités et de technologies nouvelles, permettant de favoriser une économie sobre, de proximité, et solidaire. En appui de ces orientations devant être partagées par tous les acteurs, les gammes de dispositifs régionaux ont vocation à être ajustées, pour mieux cibler le soutien à ces projets inscrits dans l’axe transversal, comme par exemple la gamme INNO et sa déclinaison « sobriété » renforcée dès 2023, ou encore le soutien aux thèses de recherche (ARED) qui intègrent dès 2023 des objectifs transversaux réaffirmés.</p> <p>En écho aux enjeux de développement et d’innovation sectoriels bretons, il s’agit également de positionner les cinq domaines d’innovation stratégiques (DIS) et les secteurs thématiques de la S3 comme les filières économiques prioritaires du volet « économique » de la SRTES. L’enjeu est aussi de renforcer leur positionnement national et européen, en lien avec les travaux et dynamiques impulsés par France 2030.</p>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acteurs participants à la dynamique de la S3 bretonne (écosystème breton de la recherche, de l’innovation et du développement économique)</li> <li>▪ Ensemble des membres du CRRDT Bretagne</li> <li>▪ Membres du Comité de Pilotage de la S3 (COPIL)</li> </ul>
<p><b>Instance de gouvernance</b></p>	<p>La gouvernance de la S3 : groupes de travail des domaines d’innovation stratégiques et de l’axe transversal pour alimenter le CRRDT comme « agora » et le COPIL comme organe d’orientation et d’arbitrages, le Conseil régional comme décideur des orientations votées.</p>  <p><b>Le CCRROT</b> Le comité consultatif régional à la recherche et au développement technologique (CCRROT) représente « l’Agora » de la S3.</p> <p><b>Le COPIL</b> Le Comité de pilotage (COPIL), placé sous l’autorité du Président de la Région Bretagne et co-présidé par les Vices-présidents en charge de l’enseignement supérieur et de la recherche, et de l’économie et de l’innovation, assure le pilotage exécutif de la S3.</p> <p><b>Collectivités</b> Échanges dans le cadre du CPER ESIR* et des contractualisations économiques avec les EPCI.</p> <p><b>6 collectifs</b> Six collectifs de la recherche et de l’innovation, animés par la Région et structurés autour de chacun des 5 Domaines d’innovation stratégiques (DIS) et de l’axe transversal des transitions, organisent le travail autour de feuilles de routes partagées.</p> <p><small>*Contrat de plan État Région Enseignement supérieur Recherche Innovation</small></p>
<p><b>Étapes et calendrier</b></p>	<p>Etablir un baromètre de la S3 consolidant de manière synthétique les réalisations et dynamiques en place sur 2021-2022 et acter l’évolution de l’axe transversal sur 2023 dans le cadre de la gouvernance de la S3 ;</p> <p>Mettre en œuvre la S3 ajustée à compter de 2024, en fixant des objectifs croissants en volume et en nombre de projets soutenus au titre de l’axe transversal.</p>

## 5- La feuille de route économie circulaire

### LA FEUILLE DE ROUTE ECONOMIE CIRCULAIRE

<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Les prélèvements sur les ressources naturelles dépassent largement la bio capacité de la Terre, c'est-à-dire sa capacité à régénérer les ressources renouvelables, à fournir des ressources non renouvelables et à absorber les déchets. Depuis la loi NOTRe de 2015, les Régions sont responsables de la planification, de la prévention et de la gestion des déchets. Les objectifs et les actions concertés avec l'ensemble des parties prenantes bretonnes sont inscrits dans le PRPGD (plan de prévention et de gestion des déchets) qui intègre un pan dédié à l'économie circulaire : la FREC<sup>11</sup> 2020-2023 (feuille de route bretonne pour une économie circulaire). A travers le SRADDET, la Région Bretagne s'est fixée l'ambition d'être une Région " zéro déchet" non valorisé à horizon 2040. L'enjeu est de taille : il s'agit d'accompagner la transition vers un nouveau modèle de développement économique, plus économe en ressources, mais aussi social, deux notions au cœur de l'économie circulaire. La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire votée le 20 février 2020 entend justement accélérer les changements de modèles de production et de consommation afin de limiter les déchets, préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat. Elle se décline en cinq grands axes : sortir du plastique jetable à usage unique avant 2040 ; mieux informer les consommateurs ; lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire ; agir contre l'obsolescence programmée ; mieux produire. Le Pacte européen ainsi que la loi « Climat et Résilience » promulguée le 22 août 2021 évoquent également des mesures d'économie circulaire visant à produire et à consommer mieux.</p> <p>Trouvant pleinement sa place au cœur de la SRTES, les logiques d'économies circulaires sont par essence couplées aux enjeux plus globaux de la transition écologique et énergétique ; de la recherche ; de l'innovation et du développement économique ; de l'emploi-formation. Pour parvenir à découpler la croissance économique de l'épuisement des ressources naturelles, il convient d'aller au-delà des sujets relatifs à l'évitement et au recyclage des déchets. Il convient donc de massifier les nouveaux modèles d'affaires, d'approvisionnement et d'achats responsables, d'écoconception et d'optimisation des ressources à l'échelle d'un territoire (eau, énergie, matières, etc.). Cela se fera avec l'alliance de l'ensemble des acteurs de l'environnement, de la recherche, de l'innovation et de l'économie (dont l'ESS précurseur sur le sujet), un accompagnement sur l'emploi - formation et un travail resserré avec les territoires (EPCI).</p> <p>La démarche bretonne s'est construite à travers le CODREC (contrat d'objectif pour une dynamique régionale d'économie circulaire) engagé sur la période 2018-2021. Cette dynamique a permis d'engager un travail collectif Région / Ademe et Etat (DREAL) sur : l'observatoire des données ; les feuilles de routes ; l'animation et la sensibilisation des collectivités et des entreprises ; les actions exemplaires en Bretagne. La CRESS Bretagne est également fortement mobilisée sur le sujet en lien avec l'ADEME et la Région.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Il s'agit désormais, de manière intégrée aux politiques de développement économique, <b>d'accélérer et de déployer plus largement les logiques d'économie circulaire, de low-tech et d'innovation frugale etc. comme leviers d'accompagnement de la transition environnementale et sociale de l'économie et de renfort des souverainetés.</b> Pour ce faire et massifier ces logiques de</p>

<sup>11</sup> Document disponible sur demande

	<p>transformation, la Région, en lien avec les EPCI, l'ADEME et l'Etat, pourra prioriser l'action des acteurs de l'accompagnement des entreprises dans le cadre des réseaux dédiés à la transition écologique et énergétique et de l'axe transversal de la S3, et renforcer les gammes de dispositifs de soutien aux entreprises sur ces enjeux, dont la gamme « sobriété » qui vise spécifiquement à être plus incitatif et à financer mieux les projets à impact positif (économie circulaire, low-tech, etc.).</p> <p>Il s'agit donc de <b>mettre en place les conditions d'un accompagnement renforcé des entreprises sur l'économie circulaire</b>, en lien avec le projet de structuration du réseau d'accompagnement aux transitions (chantier 2) ;</p> <p>Il conviendra enfin d'impliquer les acteurs bretons dans la transition écologique et climatique en <b>favorisant le déploiement de projets d'économie circulaire sur les territoires et en entreprises/associations, en priorité sur les 5 filières</b> (au sens "ressources") du BTP, plastique, biodéchets, réemploi du verre, déchets coquillers, afin de répondre à la trajectoire fixée dans le SRADDET impliquant des changements de modèles économiques. Il s'agira en particulier d'animer des groupes de travail multi-acteurs visant à affiner les propositions transmises dans l'étude Auxilia (2022) et engager le portage de quelques actions à travers des partenariats et des actions de massification.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etat et agences (DREAL, Ademe, Bpifance) ;</li> <li>▪ Acteurs consulaires (dispositif ACTIF) ;</li> <li>▪ CRESS et acteurs de l'Economie sociale et solidaire ;</li> <li>▪ EPCI et collectivités territoriales (liens à AAP TER ou COT de l'Ademe) ;</li> <li>▪ Réseaux et clubs d'entreprises ;</li> <li>▪ Réseaux d'innovation, technopoles et pôles de compétitivité ;</li> <li>▪ Experts tels que les centres techniques, les universités, les grandes écoles, les pôles de compétence spécifiques, Breizh Alec.</li> </ul>
<b>Calendrier</b>	
<b>Instance de gouvernance</b>	<p>Intégration aux instances de gouvernance économique (S3, SRESS...), ainsi qu'à celle des réseaux d'acteurs de la transition écologique et énergétique</p> <p>La conférence régionale des ressources</p>

## 6 - Accélérer la numérisation de l'économie et de la société bretonne en priorisant le défi de la cybersécurité

<h3>ACCELERER LA NUMERISATION DE L'ECONOMIE ET DE LA SOCIETE BRETONNE EN PRIORISANT LE DEFI DE LA CYBER-SECURITE</h3>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p><b>Le défi de la révolution numérique.</b></p> <p>La révolution numérique se poursuit et s'accélère. Elle touche en profondeur l'ensemble des champs de l'économie et de la société. Elle emporte des modifications radicales des comportements individuels et collectifs, des modes de consommation, de travail et de production. Elle est autant porteuse de menaces, parfois existentielles pour certaines activités que d'opportunités formidables.</p> <p>Compte tenu de ses compétences et de son positionnement historique dans le domaine du numérique, de ses capacités de recherche et d'innovation et de la force de son appareil de formation dans ces domaines, la Bretagne est une région leader. Pour autant, face aux mutations en cours et à ses impacts, son économie dans son ensemble et sa société ne sont pas nécessairement mieux placées que les autres.</p>

L'enjeu est ainsi, de répondre au défi de l'adaptation de son économie et de ses compétences à ces évolutions majeures, sans quoi des pans entiers d'entreprises et de secteurs pourraient se trouver dans l'impasse.

Il est tout autant essentiel d'accompagner la montée en compétence régionale et le positionnement de la Bretagne sur des segments, des filières et des secteurs à très fort potentiels.

La numérisation est ainsi un enjeu majeur sur l'ensemble du champ de la SRTES et se retrouve de manière transverse dans la plupart de chantiers prioritaires :

- Enjeu d'orientation vers ces métiers et compétences spécifiques (tenant compte des enjeux de l'égalité F/H) ;
- Enjeu d'intégration dans les référentiels de formation des compétences numériques pré-requises ;
- Enjeu de pilotage de la carte des formations pour conforter l'excellence bretonne dans ces domaines ;
- Enjeu d'attractivité des compétences dans ces domaines très convoités (cybersécurité, métiers du web, etc.) ;
- Enjeu d'accompagnement et de sensibilisation des entreprises aux défis de la numérisation et particulier les plus petites, par la mobilisation de dispositifs d'expérimentation numérique (INNO Expé numérique) pour tester les solutions de demain (santé, agriculture, etc.), de Breizh Fab sur le volet « industrie du futur/industrie 4.0 », et de dispositifs comme le Pass commerce et artisanat pour cibler les plus petites entreprises.

#### **L'enjeu ultra prioritaire de la cybersécurité.**

Le contexte est aussi celui d'une accélération très forte de la menace de cybersécurité qui, elle aussi, pose aux entreprises et à la société bretonne des défis vitaux d'adaptation et de mise à niveau, mais également ouvre des perspectives de développement de valeur majeures pour une région qui est d'ores et déjà parmi les leaders européens.

Cependant, si l'écosystème de la cyber sécurité est d'ores et déjà puissant en Bretagne, son évaluation révèle deux éléments essentiels :

1. L'économie et les entreprises bretonnes ne sont ni mieux ni moins bien armés face à la menace, et le travail de diffusion des réflexes ou d'une culture cyber reste un enjeu majeur, car cette menace est existentielle.
2. L'écosystème dédié, s'il est puissant au regard des compétences militaires, économiques, et de formation-recherche-innovation, pourrait connaître une crise de croissance doublée d'une perte de souveraineté économique si l'on ne répondait pas à quelques problématiques lourdes :
  - Manque de compétences humaines qualitatives et quantitatives face à la dynamique de développement de la filière et des entreprises ;
  - Manque d'une stratégie lisible et de pilotage de l'écosystème, nuisant au rayonnement de la filière ;
  - Insuffisante valorisation des outils d'accompagnement, nombreux mais pas suffisamment lisibles ;
  - Nécessité de renforcer le lien avec les filières applicatives pour créer de la valeur ;
  - Nécessité de conforter les liens étroits entre civil et militaire et de garantir une souveraineté régionale, nationale et européenne sur ce marché convoité de la cybersécurité.

**Objectifs et résultats attendus**

**Créer et animer un campus régional du cyber afin de « Faire rayonner l'écosystème cyber breton comme une référence en Europe pour un monde numérique plus sûr »**

#### Les objectifs sont de :

- Partager une **culture Cyber** et répond aux défis de souveraineté, de démocratie et de liberté qui se posent aux entreprises, aux organismes publics comme aux particuliers : créer un territoire de confiance pour le partenariat public privé et l'ensemble de nos concitoyens ;
- Réussir le pari d'une « **cyber populaire** », par laquelle chacun, notamment les jeunes, se sent concerné ;
- Affirmer et conforter son **leadership à l'échelle nationale et européenne** sur la cybersécurité ;
- Assurer la **montée en compétences nécessaire des bretonnes et bretons** pour répondre aux besoins des entreprises et organismes publics, et relever le défi de la compétitivité de l'économie bretonne. Qui est un vivier de compétence et de formation pour la nation ;
- Se positionner comme **région leader de la recherche** et de sa valorisation à l'échelle européenne ;
- Créer de la valeur en faisant de la cyber **un levier majeur de développement d'activités** et de performance pour toutes activités économiques et les filières fortes de la Bretagne ;
- Conforter **l'image de la Bretagne**, la fait rayonner et la rend attractive au plan européen et mondial. Affirme sa pleine participation aux enjeux nationaux et européens de souveraineté dans une synergie permanente entre cybersécurité civile et militaire.

#### Le Campus régional est le porte-étendard de cette ambition, ses missions sont de :

- ⇒ **Mobiliser et coordonner l'action du premier écosystème cyber régional français** après l'Île de France. D'allier la force des entreprises, de la recherche, des acteurs de la formation et de cinq territoires (Rennes, Brest, Lannion, Vannes et Lorient) ;
- ⇒ **Faire rayonner l'excellence des acteurs bretons** à l'échelle européenne et nationale, d'offrir à chacun d'entre eux la force d'un label et d'une reconnaissance européenne ;
- ⇒ **Etre un centre de ressources** pour l'ensemble des communautés d'acteurs, leur facilitant notamment **l'accès à tous les dispositifs de financement** existants à l'échelle nationale et européenne (appels à projets, ingénierie financière, fonds, dispositifs d'innovation etc.) et permettant aux entreprises de connaître des parcours réussis de développement et de croissance ;
- ⇒ **Etre un espace de fertilisation croisée** entre formation recherche et innovation ; entre acteurs privés et publics, y compris militaires ; entre filières applicatives et pure players de la cybersécurité ; entre start-up et ETI et GG ;
- ⇒ Etre un lieu de **diffusion des bonnes pratiques** cyber pour toutes les entreprises bretonnes.

#### Le campus vise les résultats suivants :

- Conforter la **première place de la Bretagne dans l'offre de formations** cyber à l'échelle nationale, et l'inscrire dans la carte de l'offre européenne ;
- Conforter la **deuxième place de la Bretagne dans la recherche** en cyber mesurée en production de brevets et nombre de chercheurs publics et privés ;



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Démultiplier l'accès aux financements nationaux et européens</b> en matière de cyber pour l'ensemble des acteurs de la recherche, de la formation et de l'entreprise ;</li> <li>▪ <b>Positionner la Bretagne comme leader reconnu sur les croisements de la cybersécurité</b> avec les « verticales marchés », en matière d'activités maritimes, d'agroalimentaire, de santé, de mobilités/smart cities, etc. ;</li> <li>▪ <b>Viser l'objectif de 100 % des entreprises et acteurs publics bretons aux standards</b> de la sécurité numérique en 2030 ;</li> <li>▪ Réussir <b>l'acculturation des 3,3 millions de bretons</b> aux défis de la cybersécurité.</li> </ul> <p><b>Il se construit sur les principes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Le Campus régional <b>allie et coordonne l'ensemble des acteurs et des initiatives</b>, orientés vers des objectifs partagés ;</li> <li>⇒ S'appuyant sur une <b>gouvernance agile et efficace</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respectueuse des <b>initiatives des territoires</b> ;</li> <li>• <b>Représentative de l'écosystème</b> (Etat, collectivités et organismes publics, monde académique, monde associatif) ;</li> <li>• <b>Donnant toute leur place aux entreprises et à leurs enjeux.</b></li> </ul> </li> <li>⇒ Il s'appuie pour son action sur un <b>partenariat fort avec le Pôle d'excellence cyber</b>, dont le Conseil régional est co-fondateur, place de référence des discussions entre le Ministère des Armées, les entreprises et les acteurs académiques et acteur majeur, au plan national, du développement de la filière ;</li> <li>⇒ Il devra veiller à s'ouvrir au <b>grand public</b> ;</li> <li>⇒ Conformément à la charte des campus territoriaux, 4 piliers : <b>Animation ; Formation ; Opérations ; Recherche/Innovation.</b></li> </ul>
<p><b>Partenaires associés</b></p>	<p>Etat, Région, territoires en particulier de Brest Lannion Lorient Rennes et Vannes, Le PEC (Pôle d'Excellence Cyber), les acteurs de la recherche et de l'innovation (INRIA, Ecoles, Universités, Pôle images et réseaux, Technopoles, etc.) BDI, les entreprises de la filière, et les outils au service des entreprises et collectivités : E-DIH, CSIRT.</p> <p>Liens avec le Ministère des Armées (MINARM), le COMCYBER, et la DGA (Direction générale de l'Armement)</p> <p>Lien avec le campus cyber national</p>
<p><b>Instance de gouvernance</b></p>	<p>Des instances de gouvernance spécifiques sont mises en place au sein du Campus, actuellement animé dans le cadre d'un comité de pilotage partenarial.</p> <p>Cette gouvernance rend des comptes auprès de la conférence régionale de l'économie et du pilotage de la S3, elle s'adresse aussi au CCRRDT, au CREFOP et pourra se décliner dans un contrat d'objectifs.</p>
<p><b>Etapas et calendrier</b></p>	<p>Premier semestre 2023, précision des outils de gouvernance et des missions et plan d'actions prioritaires,</p> <p>Second semestre, engagement des actions opérationnelles.</p> <p>Été 2023, déploiement des services universels du CSIRT régional.</p>

## 7 - Mieux répondre au défi du recrutement dans les entreprises et les territoires

### MIEUX REpondre AU DEFI DU RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES ET LES TERRITOIRES

#### Contexte et enjeux

Les enjeux de recrutement sont partout devenus prioritaires. Ils touchent désormais les emplois de production et représentent un frein majeur à la croissance des projets d'entreprises. L'enjeu recouvre un grand nombre de problématiques de l'amont à l'aval : attractivité des territoires, des métiers et des entreprises, nécessité d'aller chercher les publics les plus éloignés de l'emploi, nécessité d'aller chercher hors du territoire des compétences qui ne s'y trouvent pas, capacité d'accueil par la mobilisation des réponses à de multiples questions, capacité de fidélisation à l'entreprise et au territoire pour ancrer les compétences...

Il n'existe pas de solution miracle et univoque. Les solutions ne peuvent être que multiples et pragmatiques, les questions se règlent d'abord au cas par cas. Elles se règlent surtout au plus près du terrain.

La coordination des réponses apportées est aussi importante que les outils ou dispositifs à proposer. Il convient de travailler sur l'un et l'autre des sujets.

Pour la gouvernance et la coordination de l'action il faut du sur mesure et du micro local. L'échelle de l'EPCI est souvent la bonne.

Sur le plan des outils et dispositifs à inventer ou renforcer, la question du logement est certainement la plus complexe et la plus lourde, celle de la mobilité vient juste après. Il convient d'y travailler.

Il convient de garder à l'esprit la priorité à donner aux personnes les plus éloignées de l'emploi avant d'aller chercher ailleurs de nouvelles compétences. La question de l'insertion par l'économie peut appeler une association des Départements.

#### Objectifs et résultats attendus

Engager avec les intercommunalités voltaires des travaux d'expérimentation opérationnelles pour inventer de nouvelles modalités d'action de réponse aux enjeux du recrutement. **Le principe, sans exclure les questions d'image ou de communication, est de se focaliser sur deux aspects du sujet :**

- La bonne manière de répondre à des besoins spécifiques de compétences par des opérations ciblées d'attractivité, en réponse à des besoins bien identifiés au niveau du bassin d'emploi ou d'une entreprise (liens Orientation, Formation, Emploi) ;
- La bonne manière de répondre efficacement sur chaque territoire aux enjeux d'accueil des compétences pour lever les freins et les blocages, notamment liés au logement ou à la mobilité.

**L'objectif de travailler sur deux plans :**

- Imaginer sur chaque territoire, l'organisation optimale pour assurer la meilleure animation, coordination et mobilisation des acteurs et des réponses à apporter ;
- Imaginer et expérimenter des outils ou dispositifs nouveaux, notamment dans les domaines du logement, des mobilités voire de formations « flash ».

**Ces travaux pourraient se focaliser dans des volets expérimentaux des futures conventions de développement économique qui proposeraient :**

- La mise en place d'une gouvernance spécifique et de modalités de travail partagées ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'expérimentation de dispositifs co-financés par l'EPCI et la Région à titre expérimental (dans l'esprit du Pass Commerce et Artisanat), voire d'autres financeurs.</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Région, Etat, EPCI, acteurs consulaires, partenaires sociaux, CRESS Mobilisation au plan local de l'ensemble les réseaux et acteurs intervenant sur les champs de l'insertion, de l'action sociale, du logement, des mobilités.
<b>Instance de gouvernance</b>	Comités de pilotage dédiés au plan local Lien avec la conférence sociale Mobilisation des conventions Région /EPCI
<b>Etapes et calendrier</b>	Appel à volontariat des EPCI avant fin 2023 Engagement des travaux expérimentaux début 2024 Première évaluation des expérimentations fin 2024

## 8 - Accompagnement des mutations de l'industrie

<b>ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS DE L'INDUSTRIE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>L'industrie bretonne emploie près de 150 000 salariés en Bretagne et joue un rôle déterminant en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développement économique : chaque emploi industriel induit 3 emplois indirects ;</li> <li>▪ Aménagement du territoire : 18 000 entreprises industrielles bretonnes maillent le territoire breton et irriguent le développement de l'emploi dans les territoires ;</li> <li>▪ Souveraineté, notamment alimentaire. La Bretagne, est la première région agricole en France, et sa filière agroalimentaire est structurante avec plus de 50 000 emplois.</li> </ul> <p>Mais, l'industrie a plusieurs défis à relever, à des horizons temporels différents. Les crises récentes (Covid, guerre en Ukraine, etc.) ont contribué à déstructurer les chaînes d'approvisionnements, à l'emballement du prix des matières premières, de l'énergie, etc. alors que l'industrie est confrontée à des difficultés structurelles : déficit d'attractivité notamment.</p> <p>Globalement, si la Bretagne maintient une part d'emplois industriels supérieure à la moyenne nationale et si elle a connu, ces dernières années une légère inflexion positive de ce ratio, elle n'en est pas moins frappée sur les dernières décennies par un phénomène de désindustrialisation massif et dont les conséquences en termes de création de richesse, de vitalité économique et des territoires et désormais de souveraineté se font sentir.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Dans un contexte d'accélération du changement climatique, l'enjeu est donc de permettre à l'industrie de continuer à se développer en Bretagne, tout en intégrant des modèles de développement qui soient plus soutenables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accélérer la transition écologique et environnementale de l'industrie : pour l'agroalimentaire, la prise de conscience de l'accélération du changement climatique bouscule les activités agricoles et industrielles, avec une ambition de tendre vers une plus grande résilience alimentaire, concilier le développement économique avec le potentiel foncier mobilisable de la Bretagne ;</li> <li>▪ Améliorer l'attractivité des entreprises bretonnes ;</li> <li>▪ Soutenir leur compétitivité, en les incitant à s'engager dans des modèles de développement plus vertueux.</li> </ul>

	<p>Le chantier se donne donc comme objectif d'utiliser les dispositifs d'accompagnement des entreprises comme un levier pour accélérer les transitions des entreprises industrielles, en lien avec les priorités définies dans la SRTES.</p>
<b>Descriptif</b>	<p>L'accompagnement des entreprises industrielles se déclinera notamment au travers des 2 actions structurantes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le lancement d'un nouveau programme Breizh Fab dès avril 2023 : ce programme en faveur des entreprises industrielles bretonnes mettra les transitions au cœur de toute l'offre d'accompagnement. Toute entreprise réalisera un autodiagnostic sur les transitions (écologique, cybersécurité, sociale), et sera accompagnée dans sa phase d'état des lieux sur son avancement en matière de transition écologique et de décarbonation de l'industrie. 150 entreprises devraient ainsi être accompagnées. De plus, les entreprises pourront toujours bénéficier de l'expertise de consultants sur l'ensemble des autres enjeux de développement. Les projets collectifs seront encouragés, et ciblés sur les questions de transitions. Enfin, l'ensemble des temps collectifs (webinaire d'informations, visite d'entreprises...) constitueront aussi des temps de sensibilisation à ces enjeux de transitions.</li> <li>▪ Le futur appel à projets FEADER – lancé en 2023 - de soutien aux industries agroalimentaires intégrera des critères renforcés autour de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proximité des approvisionnements, qualité de production ;</li> <li>• Accélération des transitions vers une économie plus écologique afin de participer à l'atténuation des dérèglements climatiques ;</li> <li>• Promouvoir une économie plus sociale pour être plus compétitive, et favoriser un engagement des entreprises dans une logique de RSE ;</li> <li>• Veiller à une politique foncière sobre ;</li> <li>• Accompagner les entreprises dans des démarches de progrès.</li> </ul> </li> </ul> <p>Cette démarche s'articulera avec les initiatives territorialisées comme par exemple le développement du Pôle d'excellence industrielle porté par Rennes métropole, avec une vocation régionale.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Les représentants des entreprises industrielles bretonnes seront associés, plus particulièrement au pilotage du programme Breizh Fab : branches professionnelles (UIMM, ABEA, Polyvia, Fibois, etc.), acteurs industriels (Cetim, institut Maupertuis...), consulaires, ABEA, etc.</p>
<b>Indicateurs</b>	<p>Pour le programme Breizh Fab : nombre d'entreprises accompagnées, nature des accompagnements effectués, indicateurs sur le niveau de maturité des entreprises en matière de transitions, et plus spécifiquement de transition écologique</p>
<b>Etapes et calendrier</b>	<p>L'accompagnement des mutations de l'industrie se déploiera sur le long terme, et se déclinera au travers des étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2023 – 2024 : déploiement d'une 2ème édition du programme Breizh Fab, qui sera lancé en avril et ouverture d'un appel à projets FEADER pour l'agroalimentaire (fin du 1er semestre 2023) ;</li> <li>▪ A partir de 2024 : une réflexion sera menée en 2023 pour définir les éventuelles suites du programme et ses évolutions et de nouveaux appels à projets FEADER seront ouverts au cours de la programmation des fonds européens.</li> </ul>

## 9 - Mettre en œuvre une politique d’ancrage territorial et de relocalisation d’activités économiques et industrielles

### METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D’ANCRAGE TERRITORIAL ET DE RELOCALISATION D’ACTIVITES ECONOMIQUES ET INDUSTRIELLES

#### Contexte et enjeux

Le contexte est celui d’une constante réduction de la base productive et industrielle du monde occidental et européen. Et d’une situation particulièrement dégradée de la France qui se situe dorénavant parmi les pays d’Europe les plus fragilisés. Si la Bretagne a réussi à maintenir ces dernières années son emploi industriel, elle n’en est pas moins touchée par le phénomène national.

Le contexte est aussi celui d’une prise de conscience généralisée dans le monde et en France du défi de la souveraineté et de l’enjeu de la réindustrialisation du fait du choc de la pandémie, renforcée par la Guerre en Ukraine.

Enfin, il faut évoquer la prise de conscience de l’urgence climatique et écologique et de l’absurdité des modèles dominants de répartition planétaire des chaînes de valeur, qui suscitent dépendance et nuisances environnementales majeures.

Cela se traduit partout en Europe par des initiatives à de multiples échelles, nationale (1Md€ plan de relance), régionale (plusieurs régions engagées avec des prismes différents : filières, transitions, attractivité...) ou locale.

L’enjeu est celui du maintien de cette base productive sans laquelle il ne peut exister de production de valeur et de financement d’un modèle écologique et social. Sans doute des opportunités nouvelles... Mais le sujet est d’une très grande complexité et appelle des expérimentations.

En complément de toutes les actions conduites dans le cadre de nos politiques et qui s’apparentent d’ores et déjà à des actions d’ancrage de la base productive, Breizh Fab, soutiens régionaux à des projets de développement, prospection BCI, travail sur les GPS de BDI... une étude Reloc’h de janvier 2021 a posé des éléments de diagnostic de la situation bretonne et des opportunités d’un travail de relocalisation d’activité. Elle a posé les bases conceptuelles et méthodologiques d’une stratégie de relocalisation d’activités, visant dans un premier temps la relocalisation d’une partie des achats de nos entreprises. Elle appelait une phase 2 qui a été engagée sur la base d’expérimentations avec une dizaine d’entreprises volontaires.

#### Objectifs et résultats attendus

- Sensibiliser les chefs d’entreprises aux enjeux de la relocalisation décarbonée ;
- Identifier des opportunités de relocalisation pour les entreprises bretonnes ;
- Développer une méthodologie de sélection d’activités à relocaliser et d’expérimentation avec un échantillon d’entreprises volontaires ;
- Proposer à plus large échelle des parcours de relocalisation ;
- Travailler en priorité sur l’achat local et socialement responsable ;
- Adresser expérimentalement le sujet des emballages.
- Soutenir toutes les formes d’entreprendre, dont l’ESS qui favorise l’ancrage territorial et le développement d’emplois non délocalisables.

**Dans un premier temps, il est prévu de déployer une expérimentation avec une dizaine d’entreprises, afin d’engager une démarche opérationnelle à caractère expérimental pour apporter « la preuve du concept » quant aux opportunités**

	révélées par l'étude Reloc'h. Les résultats, disponibles en avril, pourront être rebasculés dans la démarche de la SRTES, dans une logique de généralisation. Dans un second temps, il s'agira de préparer un plan d'action à plus large échelle pour la relocalisation des achats et des activités en Bretagne.
<b>Partenaires associés</b>	Région, MEDEF, CCIR, Produit en Bretagne, BCI, BDI, Banque des Territoires, CNA, CCE, ABEA, UIMM. Les structures d'accompagnement des entreprises et les collectivités selon les actions à mettre en œuvre.
<b>Instance de gouvernance</b>	Un comité de pilotage politique, réunissant la Région, le MEDEF représenté par deux ou trois branches professionnelles (celles concernées par les expérimentations notamment ABEA, UIMM), la CCI, BDI, BCI, Produit en Bretagne, et la Banque des Territoires. Il rend des comptes devant l'instance SRTES Bretagne.
<b>Étapes et calendrier</b>	Avril 2023 : premier retour d'expérience sur l'expérimentation d'accompagnement des entreprises à la relocalisation des achats Juin 2023 : évènement test afin de favoriser le sourcing local à l'échelle de quelques EPCI Fin 2023 : rédaction d'un plan d'action, qui s'appuiera sur ces retours d'expériences et le travail effectué par 3 groupes de travail sur les sujets de sensibilisation des dirigeants, sourcing local et identification d'activités à (re)localiser

## 10- Accompagner la transition des exploitations agricoles

<b>ACCOMPAGNER LA TRANSITION DES EXPLOITATIONS AGRICOLES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Le défi des transitions climatiques et environnementales est immense pour notre région nourricière, tant sur le plan de l'adaptation aux mutations en cours qu'au plan de sa contribution aux objectifs d'atténuation des effets du changement climatique ou de participation aux grands enjeux de la biodiversité et de la préservation des ressources. L'agriculture y est d'ores et déjà très engagée. Pas un autre secteur économique n'a connu de bouleversements aussi importants ces dernières années. Les agricultures en Bretagne sont ainsi les premières concernées par ces mutations, elles sont aussi un élément majeur des solutions à apporter à ces défis.</p> <p>Il en est de même face aux défis de la mondialisation. Ce secteur fait face à une concurrence mondiale féroce et délétère sur le plan environnemental, mais il représente aussi un atout majeur en termes de production de valeur et de contribution à la souveraineté alimentaire nationale et européenne.</p> <p>L'enjeu est ainsi d'accompagner le prolongement de ces transformations pour renforcer la performance de nos systèmes agricoles, leur capacité à créer de la valeur, du revenu pour ses acteurs, à conforter la souveraineté alimentaire, à participer à l'aménagement et du territoire et à nos paysages, tout en apportant une contribution toujours plus importante à nos obligations en matière climatique et environnementale.</p> <p>Il s'agit d'inscrire les projets des exploitations agricoles dans une logique de transition vers des systèmes résilients et autonomes, compétitifs et compatibles avec les défis environnementaux qui s'imposent aujourd'hui, en s'appuyant sur les</p>

	<p>étapes charnières de la vie d'une exploitation : installation/transmission, restructuration parcellaire, changement de système, conversion au bio, bocage et agro-foresterie, développement d'un atelier, investissement structurant, modification de la forme juridique, etc.</p> <p>Ces transformations s'inscrivent dans la trajectoire essentielle posée en terme d'installation/transmission des exploitations agricoles.</p> <p>Pour atteindre son ambition de 1 000 installations en agriculture par an en Bretagne à compter de 2028, le Conseil régional a posé une stratégie régionale pour l'installation-transmission en agriculture.</p> <p>Celle-ci est déclinée en six objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Améliorer la transmissibilité des exploitations agricoles bretonnes ;</li> <li>▪ Accompagner les projets d'installation ;</li> <li>▪ Préserver, restructurer et orienter l'usage du foncier agricole ;</li> <li>▪ Attirer et former aux métiers de l'agriculture ;</li> <li>▪ Territorialiser l'installation-transmission en s'appuyant sur les EPCI ;</li> <li>▪ Développer une stratégie de communication régionale.</li> </ul>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p>Pour accompagner les exploitations agricoles bretonnes dans les transitions vers des systèmes résilients, la Région compte s'appuyer sur des démarches de progrès continue.</p> <p>Ainsi, dans la nouvelle programmation FEADER, des Contrats de Transition Agro-environnementaux constitueront un prérequis pour accéder à des dispositifs régionaux : soutien aux investissements productifs, prêts d'honneur et mise en réserve foncière. Par souci d'efficacité, l'accès au dispositif de soutien aux investissements « de résilience » se fera sans contrat de transition.</p> <p>Un contrat de transition est un contrat moral entre l'agriculteur et la Région. Cet engagement est valable pour l'ensemble de la programmation (2023-2027). Chaque exploitant devra formaliser un engagement sur 3 volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carbone / climat ;</li> <li>▪ Eau (quantitatif ou qualitatif) ;</li> <li>▪ Biodiversité.</li> </ul> <p>Les engagements reconnus dans le cadre des contrats de transition s'appuient sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des outils de diagnostic existants (par exemple CAP2ER –diagnostic carbone, Agribest – diagnostic biodiversité, Pass Bio – diagnostic de conversion à la bio, etc.) ;</li> <li>▪ Un plan d'action (par exemple engagement dans une MAEC forfaitaire ou un Paiement pour Services Environnementaux ;</li> <li>▪ Ou dans un investissement résilient (par exemple : couverture de fosse, panneaux photovoltaïques ou plantation de bocage).</li> </ul> <p>Les Contrats de transition permettront également de prioriser, si besoin les demandes de soutien.</p> <p>Toujours avec ces logiques d'engagement et des progrès, les exploitations déjà engagées en agriculture biologique (y compris en conversion), certifiées Haute Valeur Environnementale, Label Plante Bleue niveau 3, souscripteurs de MAEC systèmes, PRM et API valideront de fait un contrat. En parallèle, des contrats de projets seront conclus avec les coopératives agricoles et les opérateurs économique du secteur aval, précisant leurs engagements en matière d'accompagnement des agriculteurs dans ces transitions.</p>

<b>Partenaires associés / Instance de gouvernance</b>	Acteurs du FEADER : Etat, Départements et Agence de l'Eau Filières agricoles, organismes de conseil et acteurs économiques agricoles pour la partie contrat de projet.
<b>Etapes et calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Premier semestre 2023, précision du Contrat de transition en lien avec les acteurs agricoles ;</li> <li>▪ Expérimentation de ces Contrats dans le cadre de l'attribution de Prêts d'honneurs Brit ;</li> <li>▪ Second semestre 2023, ouverture des dispositifs de soutiens aux investissements, pour lesquels les Contrats de transition permettent de déterminer dans un premier temps l'éligibilité, puis d'assurer, si besoin, la sélection des dossiers.</li> </ul>

## 11 - Renforcer le rayonnement et conforter une attractivité maîtrisée de la Bretagne

<b>PARTAGER ET DEPLOYER UNE STRATEGIE D'IMAGE, DE RAYONNEMENT ET D'ATTRACTIVITE CIBLEE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La Bretagne est en France, en Europe et dans le monde. Ses habitants, sa société, son économie, ses acteurs s'inscrivent dans un monde ouvert dans lequel les échanges, humains, d'idées, de projets, de produits et d'investissement sont de puissants facteurs de développement, de création de richesse et d'épanouissement individuel. Ces différentes échelles sont aussi celles de la solidarité.</p> <p>Dans ce monde ouvert, qui articule la réalité de fortes concurrences entre territoires avec des opportunités essentielles de coopérations, la Bretagne bénéficie d'une notoriété, d'une image et d'une présence à l'international, inscrits dans une identité forte et rayonnante. C'est un atout majeur pour elle et un réel avantage comparatif par rapport à bien d'autres espaces territoriaux français ou européens, incapables de se démarquer.</p> <p>Cet avantage se matérialise dans l'image de marque de la Bretagne, une fierté régionale qui se voit et s'exprime de multiples manières, une présence forte partout dans le monde d'ambassadeurs de la Bretagne que sont les Bretons « expatriés » ou les amoureux de la Bretagne, quelles que soient leurs origines. Ces atouts s'appuient essentiellement sur la force de son identité culturelle.</p> <p>Le SRADDET a ainsi retenu comme sa première orientation l'enjeu de raccordement et de connexion de la Bretagne au Monde, en la déclinant notamment par deux objectifs et plusieurs sous-objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amplifier le rayonnement de la Bretagne, partager une stratégie bretonne de l'attractivité et placer la culture au cœur de son projet de développement ;</li> <li>▪ Développer des alliances territoriales et assurer la place européenne et internationale de la Bretagne, alliances avec des régions limitrophes et plus éloignées, solidarités avec les régions celtiques, renforcement de la présence de la Bretagne en Europe.</li> </ul> <p>Il le complète avec les objectifs de raccordement de la Bretagne au reste du monde, de renforcement de la multimodalité pour le transport de marchandises, et d'accélération de la transition numérique pour toute la Bretagne.</p>



	<p>L'enjeu est celui de la création de valeur, d'activité et d'emplois, pour lequel le rayonnement régional peut être un puissant vecteur.</p> <p>Mais le SRADDET souligne la nécessité de prendre en compte les effets et les risques inhérents à la croissance démographique et économique de la Bretagne et les effets d'une surexploitation des ressources comme des conflits d'usages.</p> <p>La pression sur les ressources, le défi climatique, les tensions géopolitiques, les crises des approvisionnements et de l'énergie, le défi de la souveraineté, sont autant de questions, partagées par l'ensemble de nos partenaires, qui engagent à revisiter la place de la Bretagne dans la mondialisation, ses objectifs de rayonnement et d'une attractivité maîtrisée.</p> <p>L'enjeu est de partager une stratégie d'image et de rayonnement du territoire breton, socle de la notoriété de la Bretagne et de ses acteurs, qui permette de mieux nous positionner dans des alliances, dans les réseaux nationaux, européens et internationaux, de renforcer la fierté bretonne, d'apporter une valeur ajoutée à nos produits et services, de mieux capter les financements et les projets, de conforter une attractivité ciblée.</p>
<p><b>Objectifs et résultats attendus</b></p>	<p><b>Rayonnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partager une plateforme de marque revisitée, valorisant l'identité bretonne, notamment culturelle, mais faisant entrer dans ses valeurs et ses forces les enjeux des transitions, les équilibres environnementaux et sociaux, ces secteurs souverains ;</li> <li>▪ Animer une gouvernance partagée, mobilisant l'ensemble des acteurs et des territoires de Bretagne. Cette gouvernance permet de partager les valeurs et les contenus de la plateforme, de partager les grands projets concourant au rayonnement de la Bretagne, de partager les informations sur les initiatives des uns et des autres et de renforcer la cohérence des messages portés hors de Bretagne ;</li> <li>▪ Accompagner et favoriser la structuration des réseaux d'ambassadeurs de la Bretagne à l'extérieur, les « bretons du monde » afin que tous contribuent à cette promotion cohérente de l'image et du rayonnement breton ;</li> <li>▪ Développer des outils et actions partagés d'influence et de positionnement de la Bretagne dans les instances et lieux qui comptent : Union européenne, ONG, grands évènements, etc.</li> <li>▪ Favoriser des logiques d'engagement autour de ces enjeux, mécénat, mobilisation de l'épargne populaire, idée de fondation de Bretagne, etc.</li> </ul> <p><b>Attractivité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partager une stratégie d'attractivité pour assumer des actions volontaristes et ambitieuses mais maîtrisées- et ciblées au regard des enjeux de développement durable et des risques de conflits d'usages ;</li> </ul> <p>Pour cela définir des cibles précises pour dire ce que l'on veut aller chercher et concentrer les moyens mobilisés sur celles-ci.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définir un corpus de valeurs et des critères d'analyse de la validité et de l'opportunité des projets, selon la double lecture de la souveraineté d'une part, des enjeux de transitions écologiques d'autre part ;</li> <li>▪ Définir et partager des cibles : talents humains, chercheurs, investissements, entreprises, briques technologiques, événements, etc.</li> </ul> <p>Les préciser par secteur ou domaine d'activité : maritime, alimentaire, numériques, filières etc. par type de sujets et par filières.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partager les objectifs, les programmes d'action. Partager des indicateurs de résultats attendus ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Préciser l'affectation des moyens et les mutualiser pour gagner en efficacité ;</li> <li>▪ Restructurer, le cas échéant nos outils dédiés (BDI et BCI) au service de ces logiques ;</li> <li>▪ Partager les informations sur les initiatives ;</li> <li>▪ Evaluer les résultats des actions entreprises.</li> </ul>
<b>Partenaires associés</b>	Collectivités territoriales volontaires, acteurs économiques, académiques et culturels, réseaux d'ambassadeurs, Tourisme Bretagne, BDI, acteurs de la culture, membres du conseil culturel
<b>Instance de gouvernance</b>	Mise en place et animation d'une conférence régionale du rayonnement et de l'attractivité, lieu de pilotage de la stratégie, d'échange d'information et de coordination des actions d'image et de rayonnement.
<b>Etapas et calendrier</b>	Mise en chantier du renouvellement de la plateforme de marque fin 2023. Elaboration d'un premier plan d'objectif et d'action d'une stratégie régionale d'attractivité premier semestre 2024. Constitution et réunion d'une première conférence régionale second semestre 2023.

## 12- Réviser la stratégie bretonne d'internationalisation économique

<b>REVISER LA STRATEGIE BRETONNE D'INTERNATIONALISATION ECONOMIQUE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Le contexte, avec l'expérience de la pandémie et la guerre en Ukraine est celui d'une révision globale de la vision de la mondialisation d'un retour aux concepts de puissance et de souveraineté et d'une brutale remise en cause de la naïveté occidentale et européenne quant à ces enjeux. Le contexte conduit à réévaluer les attentes que l'on peut avoir au regard de l'internationalisation des économies et des entreprises. Si l'ouverture au monde de nos entreprises demeure une opportunité, voire une nécessité pour développer des relais de croissance, elle doit être plus ciblée, et mieux tenir compte des menaces et des risques liés aux enjeux de souverainetés.</p> <p>L'enjeu est de questionner le positionnement breton dans la mondialisation. Affirmer des objectifs renouvelés et précisés au regard d'une triple grille d'analyse : les enjeux de développement économique et de création de valeur pour les filières et les entreprises ; les enjeux de souveraineté ; les défis écologiques enfin, se traduisant par une priorité donnée au développement endogène de l'économie bretonne.</p> <p>Maintenir une forte ambition pour stimuler l'internationalisation chaque fois qu'elle permet de renforcer la création de valeur et renforcer la compétitivité de l'économie bretonne et son positionnement à l'international.</p> <p>Partager une même vision des enjeux de l'international au-delà des seules questions de l'export : alliances, investissement, sourcing etc.</p> <p>Faire évoluer les outils et dispositifs d'accompagnement pour les adapter aux mutations en cours.</p> <p>Renforcer la cohérence entre actions à l'international des entreprises et stratégies à l'international plus globales : partenariats scientifiques et universitaires, partenariats institutionnels, partenariats culturels.</p>

<b>Objectifs et résultats attendus</b>	Partager des objectifs ciblés pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'action d'accompagnement. Cibler les filières et types d'entreprises prioritaires. Quantifier les objectifs et formaliser des plans d'action partagés. Rénover nos outils d'accompagnement. Renforcer les outils d'évaluation des résultats.
<b>Partenaires associés</b>	Etat, Collectivités territoriales volontaires, acteurs économiques et académiques, BCI
<b>Instance de gouvernance</b>	Renouveler le PRIE plan régional de l'internationalisation des entreprises et partager un outil de pilotage et de gouvernance efficace. Assurer son articulation avec les stratégies à l'international des territoires et en particulier du Conseil régional
<b>Étapes et calendrier</b>	Proposition d'un PRIE renouvelé décliné en plan d'actions quantifié avant la fin de 2023

### **13 - Renforcer le partenariat Région/EPCI**

<b>RENFORCER LE PARTENARIAT REGION/EPCI</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Une stratégie partagée, élaborée à l'échelle régionale appelle une mise en œuvre territorialisée. C'est en effet sur le terrain, au plus près des réalités et tenant compte des spécificités et des complexités locales que se trouvent et se déploient les meilleures solutions. C'est également au plus près des bassins de vie et d'emploi que se trament les nécessaires transversalités entre acteurs publics et privés. Les crises récentes et notamment celle du recrutement ont mis en exergue cette nécessité de décloisonnement, plus forte que jamais. L'ensemble des partenaires ont par exemple souligné l'imbrication étroite entre enjeux de développement économique, défi du logement, des mobilités et questions sociales. La prise en compte globale de ces problématiques est au cœur de la SRTES, elle doit trouver sa traduction dans une action de proximité différenciée.</p> <p>Dans ce contexte mouvant, la Région a su démontrer sa capacité depuis 2017 à dialoguer avec l'ensemble des EPCI du territoire afin d'articuler et de coordonner les interventions de chacun auprès des acteurs économiques dans les territoires.</p> <p>En Bretagne, cette relation partenariale renforcée s'est concrétisée par le déploiement des conventions de partenariat sur les politiques de développement économique entre la Région et les 61 EPCI bretons.</p> <p>Cette démarche conforte la volonté commune de poursuivre l'adaptation permanente des outils aux besoins des acteurs économiques et de renforcer la cohérence et la lisibilité des actions et du service rendu.</p> <p>La première génération de ces conventions prend fin au 30 juin 2023.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Afin de poursuivre la dynamique partenariale entre la Région et les EPCI bretons engagée sur le champ du développement économique, les échanges avec la totalité des EPCI se sont poursuivis afin de formaliser une deuxième génération des conventions de partenariat.</p> <p>Ces conventions, dans une logique de complémentarité et de lisibilité de l'intervention publique, en lien avec les enjeux prioritaires de la stratégie de développement économique portés au sein de la SRTES, ainsi qu'avec les priorités pouvant résulter de la discussion des Pactes de cohérence territoriale, actuellement</p>

	<p>en discussion à l'échelle des SCOTs, ont vocation à articuler les interventions intercommunales et régionales, le déploiement de dispositifs communs.</p> <p>La convention de partenariat pose également les enjeux et contours du Service Public de l'Accompagnement des Entreprises afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D'apporter un service à haute valeur ajoutée à l'entreprise sur l'ensemble du territoire breton, grâce à un travail de complémentarité entre acteurs du SPAE ;</li> <li>▪ De renforcer la réactivité et la proactivité des opérateurs institutionnels et des acteurs de l'accompagnement, pour garantir des réponses adaptées aux besoins des entreprises ;</li> <li>▪ D'offrir aux entreprises la meilleure lisibilité quant aux dispositifs de soutien existants et au rôle de l'écosystème d'appui ;</li> <li>▪ De travailler dans une logique d'efficacité renforcée de l'action publique ;</li> </ul> <p>Ces conventions sont un outil de partage des priorités et de convergence des dispositifs, de valorisation des initiatives de terrain, de prise en compte différenciée des moyens spécifiques des territoires et de leur propre organisation (SPAÉ et organisation emploi/formation). Elles doivent permettre d'apporter des réponses adaptées à des problématiques spécifiques en appui sur le volontarisme local. Elles veillent à répondre aux enjeux de l'économie de proximité, aux problématiques quotidiennes des entreprises, aux enjeux de l'entrepreneuriat, de la reprise transmission.</p> <p>Elles peuvent être le cadre à des expérimentations (par exemple sur les enjeux de recrutement ou de relocalisation, etc.)</p> <p>Sur le plan réglementaire, ces conventions viennent compléter les dispositifs régionaux pour un cadre partagé des régimes des aides publiques mobilisables.</p> <p>A terme, en fonction du volontarisme des EPCI, les conventions pourront progressivement s'élargir aux enjeux de l'emploi/orientation/formation/insertion, en cohérence avec le périmètre et les orientations de la SRTEs. Des liens seront faits avec les conventions de développement touristiques et culturels mises en œuvre dans les territoires.</p> <p>La Région veillera pour sa part à articuler le principe de la contractualisation et de la différenciation des réponses apportées avec le caractère global, cohérent et universel de ses politiques dans leur application aux acteurs, aux entreprises et aux territoires.</p>
<b>Partenaires associés</b>	L'ensemble des EPCI bretons ainsi que les acteurs de l'écosystème d'accompagnement des entreprises présents sur les territoires (chambres consulaires, technopoles, Pôle ESS, acteurs de la création et du financement etc.). Réseau des développeurs économiques.
<b>Instance de gouvernance</b>	« Conférence régionale des EPCI » réunissant les élu.e.s au développement économique des 61 intercommunalités et les vice-présidents de la Région
<b>Etapes et calendrier</b>	<p>Préparation des conventions au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023.</p> <p>Validation de l'ensemble des conventions et mise en œuvre opérationnelle à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.</p> <p>Animation de la démarche et poursuite du dialogue avec les EPCI tout au long de la durée du conventionnement (2023-2028), avec l'intégration de nouvelles dimensions thématiques.</p>

## 14 - Concilier développement économique et ZAN

CONCILIER DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET ZAN	
<b>Contexte et enjeux</b>	La Bretagne doit concilier deux objectifs apparemment contradictoires : la poursuite de son développement d'une part et l'arrêt de sa consommation foncière à horizon 2050 d'autre part. Cette conciliation est d'autant plus compliquée que la SRTEs affiche l'ambition de conforter la base productive industrielle de notre économie et que par ailleurs la seule dynamique démographique de la région et l'évolution des cellules familiales suscitent à moyen terme des tensions fortes sur le foncier en matière d'habitat et de logement. L'enjeu est donc double : apporter des réponses pertinentes aux besoins fonciers du développement économique, en tenant compte par ailleurs des problématiques d'aménagement du territoire et d'équilibre territorial, permettre de réussir le défi du ZAN qui appelle forcément une contribution forte des acteurs économiques et des territoires à l'effort collectif. Ce double enjeu appelle des réponses innovantes en termes de connaissance des besoins et des potentiels, de planification et de pilotage d'une stratégie foncière économique, d'invention et de mise en œuvre de nouveaux modèles et de nouvelles pratiques.
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	Partager une bonne connaissance des besoins et des potentialités foncières des territoires. Elaborer une cartographie des zones d'activités, de leurs potentiels (réserves de foncier disponible mobilisables sur des espaces déjà artificialisés en zone d'activité), des besoins de moyen terme. Partager une vision stratégique du foncier économique, en lien avec la planification foncière territorialisée du SRADDET et des SCOTs. Partager une charte du foncier économique sobre. Partager les bonnes pratiques, développer les expérimentations innovantes, développer des modèles nouveaux de densification et d'intensification des usages, de forme du bâti et de mutualisations.
<b>Partenaires associés</b>	La conférence des SCOT, le réseau des intercommunalités et le réseau des développeurs, les acteurs consulaires, les agences d'urbanisme. Associer les professionnels : ordre des architectes, promoteurs, aménageurs etc.
<b>Instance de gouvernance</b>	La CTAP, la conférence des SCOT Un comité de pilotage dédié sera mis en place
<b>Etapes et calendrier</b>	Inscription de ces enjeux dans la territorialisation du SRADDET mi 2023 Engagement des travaux de recensement et de cartographie courant 2023 Engagement des travaux sur l'échange des bonnes pratiques et l'élaboration d'une charte du foncier économique 2023/2024

## C. Une stratégie de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bretagne

Pleinement intégré à la SRTES, le volet enseignement supérieur et recherche, en lien avec les enjeux d'innovation vise à définir les priorités régionales pour les 6 ans qui viennent, comme le prévoit la Loi NOTRe de 2015, donnant au Conseil régional une responsabilité de chef de file dans ces différents domaines.

Il résulte d'une large concertation avec l'ensemble des acteurs, nationaux, territoriaux et académiques, d'autant plus nécessaire et structurante que la responsabilité essentielle en termes de compétences est d'abord celle de l'Etat et de ses opérateurs (établissements, organismes, agences, etc.) dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. Aussi les orientations prioritaires proposées dans cette stratégie ne pourront elles se déployer sans l'implication et la mobilisation de tous, au titre des compétences et moyens propres à chacun.

Ce volet a ainsi été discuté et co-élaboré avec les acteurs réunis au sein du CCRRDT, sollicités à plusieurs reprises de manière collégiale et dont les membres ont aussi été appelés à des contributions individuelles aux différentes étapes de la construction. Il s'adresse donc à ces acteurs spécifiques, mais bien au-delà, dans l'esprit de transversalité de la SRTES, il s'adresse aussi aux acteurs de l'entreprise comme à ceux de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Il concerne enfin très directement les territoires et l'ensemble des collectivités bretonnes.

**Il s'inscrit dans les principes généraux détaillés dans le cadre stratégique global de la SRTES :**

**Une stratégie qui priorise** ; qui ne cherche pas l'exhaustivité ; qui s'inscrit dans la continuité de la mise en œuvre de la Stratégie Régionale de Recherche et d'Innovation (S3) ; qui cible des priorités sur quelques orientations et enjeux majeurs ; qui ne cherche pas à réinventer l'ensemble des actions et dispositifs existants et utiles ; qui est une démarche inscrite dans la durée et dans l'opérationnel plus qu'un outil de planification ; qui repose sur une gouvernance devant permettre un pilotage partagé de sa mise en œuvre. C'est une stratégie de territoire, appelant l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs concernés et ne saurait se résumer aux seuls engagements du Conseil régional sur ses compétences. Elle se traduit par l'affirmation d'orientations prioritaires et l'expression des objectifs retenus par le territoire pour les années à venir, elle se déploie sur le plan opérationnel dans des « chantiers » prioritaires qui ne résument pas l'ensemble de l'action mais permettent de cibler les démarches qui seront prioritairement mises en œuvre, suivies et évaluées à horizon 2027.

Ces « chantiers » ou actions structurantes sont ici présentés dans leurs grandes lignes. Il reste donc à en préciser les objectifs chiffrés, les indicateurs de suivi/évaluation et les moyens à mobiliser pour les mettre en œuvre. En ce sens, la SRTES est une démarche de mobilisation dans la durée des acteurs, de leur capacité à coopérer dans le temps de façon décloisonnée au service d'objectifs ciblés et partagés. Pour sa part, le Conseil régional s'engage, dans ce cadre, à revoir progressivement l'ensemble de ses outils afin de les adapter aux objectifs partagés et affichés comme prioritaires. Sur le fond, cette stratégie s'inscrit dans une philosophie d'action décrite dans la partie transversale du document : celui d'un développement durable qui articule les enjeux de création de valeur avec ceux de la préservation du cadre environnemental, des équilibres sociaux et de la participation collective. Il vise à construire une Bretagne à la fois prospère, performante, participative, écologique et socialement juste.

Cette stratégie est ainsi un prolongement des objectifs du SRADDET et de la Breizh COP, et en particulier de ses deux premières orientations (couvrant les objectifs 1 à 14), elle en reprend l'esprit qui est celui de l'engagement de tous autour d'enjeux qui dépassent chacun. Elle est ainsi d'abord un outil de transformation et sera évaluée à l'aune de sa capacité à faire évoluer nos modèles.

**Cette stratégie se décline en trois orientations prioritaires et trois axes transversaux décrits dans la première partie de la SRTES. Ces orientations et axes structurent pleinement l'ensemble du volet Enseignement Supérieur Recherche (ESR).**

**De la même manière, la gouvernance de l'ESR** est totalement intégrée dans la gouvernance globale de la SRTES présentée en dernière partie du document global. Elle participe donc de l'ensemble des mécanismes de travail de suivi et de concertation qui y sont proposés. Elle repose néanmoins sur des instances qui lui sont propres que sont le CCRRDT, le pilotage de la S3 et la proposition de mise en place d'une conférence régionale de l'ESR permettant un dialogue permanent et une coordination des stratégies de site actuellement suivies et pilotées sur le territoire breton.

Ce volet de la SRTES s'enracine dans plusieurs convictions fortes et partagées quant à la place et au rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- Conviction que l'ESR joue un rôle essentiel dans l'image et le rayonnement national et international de la Bretagne ;
- Conviction que l'ESR occupe une place de premier rang dans la liste des « avantages comparatifs » de la Bretagne, qu'il convient de conforter et de continuer à développer ;
- Conviction du rôle moteur essentiel que joue l'ESR, par l'innovation, dans le développement de valeurs économiques sur le territoire ;
- Conviction que les défis des transitions climatiques et écologiques ne seront relevés qu'avec la science, la recherche, le savoir et les compétences ;
- Conviction que l'appareil d'ESR joue un rôle déterminant dans l'attractivité des territoires et de fait dans l'équilibre territorial breton, quand bien même les logiques de polarisation y sont importantes et légitimes ;
- Conviction que l'ESR est un élément fort d'un consensus breton qui se traduit par l'engagement partagé dans l'ambition forte d'un CPER qui permettra dans les six années à venir la mobilisation de près de 400 M€ ;
- Conviction que les parcours vers l'enseignement supérieur et la qualité de la vie étudiante sont des briques constitutives essentielles de l'égalité des chances.

La crise sanitaire, l'accélération du dérèglement climatique, la guerre en Ukraine, en accélérant les bouleversements de notre société ne font que confirmer ces convictions. Ces bouleversements requièrent l'adaptation des compétences, le développement de nouvelles connaissances, dans lesquels l'enseignement supérieur et la recherche jouent un rôle tout à fait central. Formation aux métiers d'aujourd'hui, en mutation et de demain, recherche prospective sur les grands enjeux de souveraineté, liés à l'alimentation, aux transitions environnementales et à la cohésion sociale, sont en effet au cœur de l'action des universités, grandes écoles et organismes de recherche. La place majeure occupée par l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation en Bretagne offre de réels atouts pour mieux répondre à ces défis.

Le volet enseignement supérieur et recherche (SRESR) est ainsi structuré autour de 3 grandes orientations prioritaires :

- ⇒ Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche sur les enjeux climatiques et écologiques ;
- ⇒ Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche autour des défis des secteurs productifs et de la souveraineté ;
- ⇒ S'appuyer sur l'enseignement supérieur et la recherche comme levier de cohésion et d'inclusion sociale.

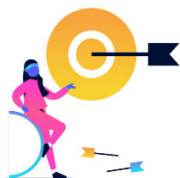
Et de 3 axes transversaux :

- ⇒ Renforcer le rayonnement et l'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche aux échelles européenne et internationale ;
- ⇒ Conforter le positionnement de la Bretagne comme la région de référence sur les sciences et technologies marines ;
- ⇒ Conforter l'équilibre territorial des activités d'enseignement supérieur et de recherche.

## a) Trois orientations prioritaires

### ORIENTATION 1 - Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche sur les enjeux climatiques et écologiques

#### Enjeux



La Bretagne, comme l'ensemble des régions en France, en Europe et dans le monde, doit faire face et anticiper les transitions environnementales et climatiques qui impactent tous les territoires.

La Bretagne, caractérisée par un tissu socio-économique où l'agriculture occupe une place majeure, soumise à une pression anthropique en augmentation liée à l'accueil continu de nouveaux habitants, bénéficie aussi d'un continuum terre-mer propice à une approche systémique de l'impact des activités humaines sur l'environnement. Cela en fait un « laboratoire » tout à fait pertinent pour analyser les situations et proposer des solutions techniques, organisationnelles et politiques qui permettent de concilier les dimensions sociales, économiques et environnementales du développement territorial.

#### Dynamique

C'est dans cet esprit qu'a été menée la concertation autour de la Breizh Cop ces dernières années, et que la Région s'est dotée d'un Haut Conseil Breton pour le Climat, conseil scientifique indépendant amené à éclairer les politiques publiques. Les universités, écoles et organismes de recherche ont aussi pleinement investi ce sujet, que ce soit au niveau de projets de recherche (projets CPER Glaz, TransAgri, ObsOcean, BioAlternatives etc. ; projet France 2030 IRIS-E), que de leur fonctionnement (dispositif Intrackting, rénovation énergétique des bâtiments, plans de sobriété).

#### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

##### ⇒ **Renforcer la S3, et notamment l'axe transversal, autour des enjeux environnementaux ;**

La stratégie de spécialisation intelligente de la Région Bretagne, ou S3, identifie des feuilles de route sur les priorités thématiques régionales de recherche et d'innovation. Outre les domaines d'innovation stratégique, la S3 s'appuie sur un axe transversal adressant les transitions, et notamment la transition écologique et énergétique, considérant que ces enjeux ne pouvaient pas être déconnectés des projets thématiques sur la santé, la mer, l'industrie, le numérique, l'agriculture et l'agroalimentaire. Deux ans après son adoption, et fort d'un premier bilan d'étape, le constat est fait d'un nécessaire renforcement de la prise en compte de ces enjeux environnementaux, en identifiant des objectifs plus précis et ambitieux en matière de préservation de la biodiversité, de gestion quantitative et qualitative des ressources (eau, air), d'adaptation et d'atténuation du changement climatique, de gestion des déchets et d'économie circulaire. Une priorisation du soutien sur ces projets sera recherchée.

##### ⇒ **Développer des parcours de formation sur les enjeux climat et écologie ;**

En déclinaison des orientations nationales, la généralisation, d'ici 2025, d'un socle de connaissances et de compétences sur la transition écologique conditionnera l'obtention d'un diplôme du 1<sup>er</sup> cycle, toutes filières et disciplines confondues. Au-delà de ce socle commun, des formations plus spécifiques, en lien avec les besoins et compétences des employeurs, pourront être développées ou renforcées. Un travail de coordination des cartes de formation devra y contribuer.

##### ⇒ **Accélérer la rénovation énergétique du bâti universitaire ;**

L'état des lieux de l'immobilier universitaire, et plus généralement de l'enseignement supérieur et de la recherche, témoigne d'un parc immobilier peu performant énergétiquement, l'estimation au niveau national du coût pour la réhabilitation du parc universitaire ayant été chiffrée à 10 milliards d'euros, et 800 millions au niveau régional (étude Sembreizh réalisée en 2018). Ces piètres performances énergétiques, dans le contexte climatique actuel, pèsent sur les budgets des

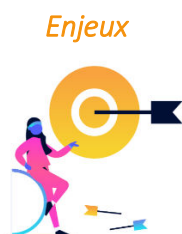


établissements, de surcroît les universités par des charges de fonctionnement grandissantes et qui posent la question de leur soutenabilité. La rénovation thermique du bâti universitaire est inscrite comme une priorité tant par l'Etat, dans le cadre d'élaboration des CPER 2021-2027, que par la Région et les acteurs bretons, dans la dynamique de la Breizh Cop. L'effet cumulé du plan de relance national (57 M€), de React-EU (15 M€) et du CPER contribuera à une accélération et un changement d'échelle dans la mise en œuvre de cette rénovation massive, nécessaire pour adapter les locaux et renforcer l'attractivité et la qualité de vie sur les campus. Ce changement de paradigme au sein du CPER servira de socle, qui pourra ensuite être amplifié, par sanctuarisation et redéploiement des économies d'énergie, par une rationalisation du parc immobilier et une meilleure valorisation permis par un travail sur les usages. Au-delà du CPER, reposant sur des modèles innovants qui restent à inventer, une expérimentation régionale pourrait être lancée, s'appuyant sur une capacité de recours à l'emprunt des universités, une mutualisation des compétences techniques (pilotage d'opérations, exploitation des bâtiments, etc.), et une massification des travaux de rénovation, pour aboutir à une transformation réelle et durable du bâti universitaire. Cette transformation s'appuiera le plus possible sur les systèmes constructifs et de rénovation sobres et efficaces en terme d'isolation énergétique (bois et éco matériaux) et de réemploi des matériaux.

⇒ **Mieux évaluer et prendre en compte l'impact des pratiques de la recherche sur l'environnement ;**

Si les projets de recherche peuvent apporter des réponses aux défis énergétiques et écologiques, les activités de recherche sont elles-mêmes questionnées sur leur impact environnemental. Des démarches ont déjà été initiées, que ce soit sur des initiatives individuelles, à l'échelle des équipes de recherche ou des établissements, pour limiter la consommation énergétique des équipements scientifiques, l'utilisation d'intrants ou de consommables, la fréquence et les modes des déplacements, inciter à un usage responsable du numérique et du stockage de données, etc. sans pour autant réduire le développement scientifique. Au niveau national, le collectif de recherche labo 1point5 regroupe des membres du monde académique, de toutes disciplines et sur tout le territoire, partageant un objectif commun : mieux comprendre et réduire l'impact des activités de recherche scientifique sur l'environnement, en particulier sur le climat. Ces initiatives pourront être partagées, répliquées. En outre, au travers du soutien aux équipements scientifiques, dont les infrastructures numériques telles qu'Eskemm Data, un usage le plus mutualisé possible sera recherché, et une évaluation de l'impact environnemental sera recherchée. Cette approche d'infrastructure numérique partagée contribuera à développer une culture de la sobriété numérique parmi les communautés scientifiques bretonnes.

## ORIENTATION 2 - Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche autour des défis des secteurs productifs et de la souveraineté



Afin de renforcer la souveraineté numérique, la sécurisation des process et des données, de conforter la base productive alimentaire et industrielle de la Bretagne, de renforcer le potentiel industriel breton autour de ses secteurs clés, véritable enjeu au service des souverainetés nationale et européenne, plusieurs leviers relatifs à l'enseignement supérieur et la recherche doivent être activés, de l'attractivité des métiers et le développement des compétences au positionnement de la recherche sur les défis des filières de souveraineté (alimentaire, numérique, maritimes, énergétiques, de santé, et de défense), en intégrant en permanence la conciliation entre production et impact environnemental et sociétal.

### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

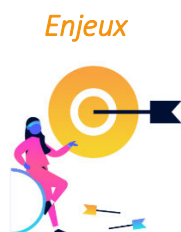
- ⇒ **Réussir le déploiement en Bretagne d'une culture industrielle** dans l'ensemble de la société en commençant par les jeunes générations, changer les regards et lutter contre les idées préconçues, développer une fierté pour les productions bretonnes et leur qualité. Ce déploiement s'appuiera sur la mobilisation des acteurs de la culture scientifique, technique et

industrielle, sur les acteurs des formations industrielles dans l'enseignement supérieur, sur les acteurs de l'innovation industrielle.

En déclinaison, l'objectif sera aussi de rendre plus attractives, notamment auprès des filles, les formations supérieures scientifiques, techniques et industrielles.

- ⇒ **Renforcer le ciblage du soutien à la recherche et de l'accompagnement en innovation sur ces filières prioritaires dans le cadre de la S3**
- ⇒ **Intensifier les liens entre secteur productif (industrie, agriculture) et le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche** par des modalités de collaborations variées, telles que la formation continue, l'alternance, les stages, les projets collaboratifs structurants ou des laboratoires communs, et par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche vers le monde économique. Favoriser l'entrepreneuriat étudiant et les relations universités – écoles et entreprises grâce au dispositif régional de PEPITE Bretagne.
- ⇒ **Renforcer la modernisation de l'enseignement supérieur, des entreprises, des collectivités grâce et avec le numérique et faire la Bretagne un territoire apprenant reconnu sur les grandes thématiques : santé numérique, intelligence artificielle, électronique, XG, numérique responsable, technologies éducatives, humanités numériques, metaverse...** source d'application dans les grands secteurs d'industries et de services en Bretagne. Capitaliser sur la stratégie nationale et européenne en numérique pour former et mener des recherches au service de la société.
- ⇒ **Consolider le positionnement de la Bretagne comme région de référence pour l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en cybersécurité**, en s'appuyant à la fois sur les acteurs économiques, sur la recherche académique et sur les acteurs de la Défense nationale.  
La structuration mise en place depuis plusieurs années sera confortée au sein du Campus régional Cyber, dont les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sont une force essentielle.  
Les collaborations entre les équipes de recherche et la DGA-MI, structurées depuis 2014 au sein de l'« accord général de partenariat », seront poursuivies, en cherchant l'extension du périmètre de cet accord autour de secteurs applicatifs de la cybersécurité, ainsi qu'au croisement avec des technologies comme l'intelligence artificielle ou les télécommunications.
- ⇒ **Répondre aux enjeux de souveraineté numérique**, et notamment des données issues de la recherche publique, **par le déploiement du datacenter Eskemm Data** mutualisé pour l'enseignement supérieur et la recherche, porté par le GIP numérique de Bretagne.

### ORIENTATION 3 - S'appuyer sur l'enseignement supérieur et la recherche comme levier de cohésion et d'inclusion sociale



Le défi est de garantir à chacun ses chances de réussite, de progrès et d'épanouissement.

Cette performance sociale est une réponse essentielle au défi du recrutement pour permettre une nouvelle attractivité de certains métiers et secteurs. Elle est également une réponse aux aspirations nouvelles de la jeunesse et à leur quête de sens dans le travail. Ce challenge passe par le défi de l'orientation pour tous, de l'élévation du niveau de compétence de la population bretonne, du développement des logiques de parcours et d'accompagnement individuels.

C'est aussi le défi des interactions de la science avec la société, pour offrir aux citoyens des clés de compréhension, dans un monde où la désinformation est quotidienne, et représente une menace pour la liberté et la démocratie.

## Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ **Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur**, en multipliant les passerelles vers les formations supérieures ; en développant les démarches contre l'autocensure (notamment des femmes) envers certaines formations sélectives, pour ouvrir le champ des possibles, en lien avec la compétence d'orientation et information sur les métiers dans le volet EFOP de la SRTES. Renforcer l'accès aux études supérieures, notamment sur les formations les plus longues, jusqu'au doctorat. Aider les jeunes à définir leur choix d'orientation.
- ⇒ **Prévenir et lutter contre les inégalités femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.** L'enseignement supérieur et la recherche n'échappent pas aux inégalités femmes-hommes : inégalité d'accès à certaines filières scientifiques et sélectives, obstacles rencontrés par les doctorantes et post-doctorantes qui s'engagent dans la maternité, précarité menstruelle des étudiantes, violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'adresse de la population étudiante et des personnels des établissements, inégalité dans les carrières scientifiques., etc. Une réflexion sera conduite avec le réseau des chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche bretons pour mener des actions à l'échelle de la région (égalité d'accès à l'enseignement supérieur, sensibilisation aux VSS, partage de bonnes pratiques, lutte contre les stéréotypes de genre dans l'orientation pour les étudiants du supérieur, contre les discriminations de genre et d'orientation sexuelle, etc.). Un travail sur les modalités de mise en œuvre des actions en faveur de la vie étudiante, de la recherche et de l'enseignement supérieur sous l'angle d'une amélioration de l'égalité femmes-hommes sera engagé.
- ⇒ **Favoriser l'amélioration des conditions de vie et d'étude des étudiant-e-s**  
La situation de précarité des étudiants a été fortement révélée et amplifiée par la crise sanitaire. A cela s'ajoute l'inflation actuelle qui affecte toutes les populations vulnérables. Il en résulte une difficulté des étudiants pour se loger, se nourrir et se soigner. Le dialogue engagé avec les acteurs de la vie étudiante lors des « Rendez-vous de la vie étudiante » sera poursuivi et amplifié en ciblant les travaux sur les enjeux identifiés. Il implique une mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés, chacun au titre de ses compétences et responsabilités. La consolidation de l'analyse régionale des données sur les conditions de vie des étudiants et étudiantes en Bretagne, en s'appuyant sur l'Observatoire de la Vie Etudiante, guidera également l'action publique. Bien que déjà identifié au sein du CPER par le biais de la participation à la construction de résidences étudiantes, le sujet du logement étudiant mérite d'engager une réflexion globale dans le cadre de la feuille de route « habitat » du Conseil régional, intégrant les enjeux de développement de dynamiques locales et régionales autour du logement des jeunes et notamment du logement social. Ce travail passera notamment par la mise en réseau des acteurs du logement, de la jeunesse et de l'enseignement supérieur. L'accès à la restauration aux « conditions étudiantes » reste également un enjeu fort à travailler spécifiquement sur les sites qui ne possèdent pas de restaurant universitaire.
- ⇒ **Soutenir l'engagement des étudiants**  
La crise sanitaire a mis en exergue la capacité des étudiants à se mobiliser fortement autour de projets associatifs pour soutenir leurs pairs dans un esprit de solidarité (distribution alimentaire, soutien aux professionnels de santé, lutte contre l'isolement, vie culturelle, etc). Leur participation pérenne dans les dynamiques associatives doit être encouragée en prenant en compte leurs aspirations et en les intégrant à des modes de gouvernance plus ouverts et souples. La politique régionale de soutien à la vie associative aura pour objectif de valoriser et accompagner le bénévolat et notamment celui des étudiants.
- ⇒ **Intensifier les relations entre science et société**  
L'objectif est de nourrir le débat démocratique pour orienter les décisions publiques et permettre à chacun de comprendre le monde qui l'entoure et d'y prendre part. Cela s'incarne à la fois dans des actions de médiation scientifique, une plus grande valorisation sociétale de la science, mais aussi dans des approches co-construites entre la société civile et le monde de la recherche.

## b) Trois axes transversaux

### AXE 1 - Renforcer le rayonnement et l'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche aux échelles européenne et internationale

#### Enjeux



La Bretagne est une région reconnue pour la performance de son système d'enseignement, de recherche et d'innovation, sur ses champs d'excellence.

Ce positionnement doit toutefois être en permanence conforté, à une époque où quasiment toutes les grandes régions en France, en Europe et dans le monde appuient une partie de leur développement et de leur attractivité sur un socle « Enseignement Supérieur Recherche Innovation » performant.

#### Dynamique

- Structuration de l'accompagnement à l'Europe au sein du Réseau Noé, autour de la 2PE-Bretagne ;
- Augmentation de 62% des financements européens obtenus par les acteurs académiques bretons entre le 7<sup>ème</sup> PCRD et Horizon 2020 ;
- Participation de plusieurs universités bretonnes à des alliances européennes (EDUC, Sea-EU).



*Bilan de la participation académique bretonne au programme cadre Horizon 2020<sup>12</sup>*

#### Les objectifs prioritairement retenus sont de :

- ⇒ **Accompagner l'internationalisation** de l'enseignement supérieur et de la recherche bretons **par le développement de partenariats stratégiques forts** (par exemple par des doubles diplômes internationaux), notamment autour des pays celtes ;
- ⇒ **Cibler les démarches de renforcement de l'attractivité** à destination des étudiants et chercheurs dès le doctorat **sur les domaines clés** pour la Bretagne ;
- ⇒ **Connecter l'écosystème régional à l'Espace européen de la recherche** en mobilisant les outils et les financements proposés par la commission européenne, en appui sur la 2PE-Bretagne et le réseau Noé ;
- ⇒ **Poursuivre la progression des projets européens** impliquant des acteurs bretons, tant en nombre qu'en montant de subvention européenne pour le territoire. Identifier et activer les leviers permettant de faciliter et d'amplifier le dépôt de projets européens, dans un contexte de renforcement des guichets nationaux (ANR, France 2030)

<sup>12</sup> Observatoire régional H2020, 2PE-Bretagne, [https://2pe-bretagne.eu/sites/2pe-bretagne.eu/files/medias/files/2022\\_Observatoire\\_H2020%20\\_V2.pdf](https://2pe-bretagne.eu/sites/2pe-bretagne.eu/files/medias/files/2022_Observatoire_H2020%20_V2.pdf)

- ⇒ **Mettre en place une instance de dialogue entre la Région et les établissements bretons** sur l'international pour un partage des priorités et des stratégies à l'international ;
- ⇒ **Renforcer la capacité des centres de mobilité internationale** afin d'améliorer la qualité de l'accueil des étudiants et chercheurs internationaux

## AXE 2 - Conforter le positionnement de la Bretagne comme la région de référence sur les sciences et technologies marines

### Enjeux



La mer et les territoires maritimes représentent un atout et un potentiel exceptionnel pour répondre aux enjeux actuels et futurs de la Bretagne. Notre proximité avec la mer a structuré et structure toujours le quotidien et le développement de la Bretagne. L'enjeu est de transformer une réalité historique, culturelle et géographique en une évidence économique et écologique. L'enjeu est de faire de la mer, dernier espace de notre planète encore peu exploré et nouveau champ de développement, un atout pour la création de richesse, d'activités, d'image et de rayonnement pour la Bretagne.

Mais l'enjeu est aussi pour la Bretagne d'inventer une stratégie de développement intégrant pleinement les défis écologiques, de faire de la mer et des océans un moteur de la lutte contre le dérèglement climatique. La mer est le domaine sur lequel doit se déployer une logique de soutenabilité du développement, de mutation écologique des secteurs et filières maritimes. Il s'agit aussi de disposer d'écosystèmes côtiers en bonne santé, socles du développement d'une économie bleue bretonne rayonnante à l'international et d'une résilience de nos territoires face aux effets du changement climatique.

Pour répondre à ces enjeux, la mobilisation du potentiel de recherche, d'enseignement supérieur et d'innovation liés à la mer est indispensable.

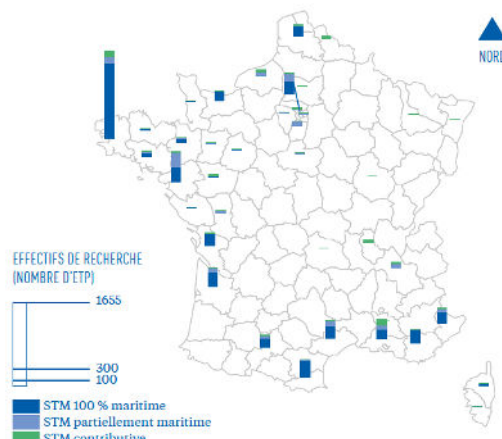
L'excellence de la recherche menée en Bretagne, notamment sur Brest, mais aussi sur Roscoff, Concarneau et Lorient, est mondialement reconnue : classement de l'UBO comme 11<sup>ème</sup> université mondiale en océanographie<sup>13</sup> ; création de l'école universitaire de recherche ISBlue en 2017, qui vise à former la prochaine génération d'innovateurs et de leaders scientifiques en matière de recherche océanographique afin de répondre aux besoins croissants de l'économie bleue par une formation de haut niveau axée sur la recherche ; hébergement d'infrastructures de recherche inscrites dans les feuilles de route nationale et européenne (Euro-Argo, EMBRC, ILICO), etc. Il convient également de mentionner l'importance des acteurs sur l'halieutique, à l'image de l'Institut Agro, qui développe la seule formation nationale d'ingénieur agronomie avec spécialisation halieutique, et l'unité mixte de recherche DECOD commune à l'Institut Agro, INRAe et IFREMER.

### Dynamique

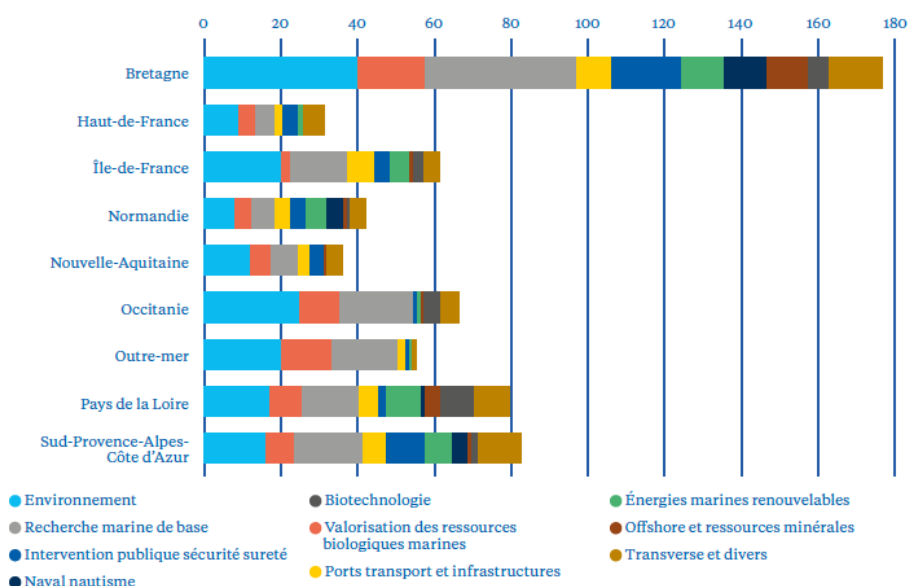
<sup>13</sup> [www.shanghairanking.com/rankings/gras/2022/RS0107](http://www.shanghairanking.com/rankings/gras/2022/RS0107)

Les effectifs de recherche, ainsi que la diversité des domaines applicatifs de la recherche bretonne illustrent la richesse de l'écosystème, et la capacité à adresser l'ensemble des sujets liés à la mer, que l'on retrouve dans le domaine d'innovation stratégique de la S3 bretonne « Economie maritime pour une croissance bleue » : environnement et santé des océans, énergies marines renouvelables, bioressources marines, port et navire du futur...<sup>14</sup>

#### EFFECTIFS DE RECHERCHE EN SCIENCE ET TECHNIQUES DE LA MER PAR DÉPARTEMENT



#### OCCURRENCE DE CITATION PAR DOMAINE APPLICATIF SIMPLIFIÉ POUR CHACUNE DES 9 PRINCIPALES RÉGIONS



#### Les objectifs prioritairement retenus sont :

- ⇒ La structuration des forces de recherche et d'innovation a été initiée au travers du Campus mondial de la mer. Il doit permettre de consolider le positionnement de territoire de référence, de poursuivre les liens entre recherche et entreprises, et d'intensifier le transfert de technologies ;
- ⇒ Les démarches initiées dans le cadre des appels à projets nationaux et européens (Alliance Européenne Sea-EU, réponse aux appels PIA Excellences et Pôles Universitaires d'Innovation, etc.) s'inscrivent dans cette même logique, tout en élargissant les croisements disciplinaires et de filières, comme avec la santé et le spatial.

<sup>14</sup> « Sciences et Techniques de la Mer », un inventaire national quantitatif et qualitatif des ressources publiques de recherche (2020). <https://doi.org/10.13155/76327>

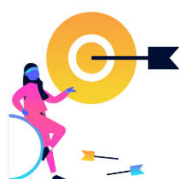
## AXE 3 - Conforter l'équilibre territorial des activités d'enseignement supérieur et de recherche

La structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bretagne repose sur une double réalité géographique, avec d'une part l'existence de deux grands sites métropolitains (Rennes et Brest) et d'autre part, un maillage territorial assez dense autour des villes petites et moyennes. Au total, la région dénombre une soixantaine de sites d'enseignement supérieur, dont une dizaine avec une implantation universitaire. Avec près de 137 000 inscrits en 2021, la distribution des effectifs reflète logiquement cette organisation, avec une forte polarisation à Rennes et Brest et une distribution plus équilibrée sur les autres territoires.

Carte 2 - Bretagne : les implantations des principaux établissements ESRI



Enjeux



Source : STRATER Bretagne, 2022, MESRI.

Si les deux sites métropolitains sont reconnus et attractifs, à la fois par leur potentiel académique et scientifique mais aussi par une offre de formation diversifiée, les sites de proximité se distinguent également par des spécificités et un niveau d'excellence reconnu sur certaines niches et spécialisations thématiques. Cette organisation qui s'appuie simultanément sur le rôle moteur et la visibilité de ses deux sites métropolitains et sur un dynamisme réel des sites de proximité contribue à une excellence distribuée sur le territoire régional en appui sur l'ensemble des lieux de recherche et de formation et facilite l'accessibilité à l'enseignement supérieur des jeunes générations.

La Bretagne présente toutefois le paradoxe d'un décalage important entre les taux de réussite au baccalauréat, parmi les plus élevés de France, et le niveau insatisfaisant de poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur. Ce dernier est en effet plus faible qu'au niveau national, excepté les formations en IUT et en STS. Les efforts engagés par l'académie de Rennes et la Région depuis plusieurs années sur l'information et l'orientation visent à renforcer l'accès des néo-bacheliers aux formations de l'enseignement supérieur. C'est un enjeu important pour répondre

aux besoins de compétences nécessaires au développement économique et social de la Bretagne, dans un contexte où les études prospectives annoncent d'importantes tensions sur certaines filières professionnelles dans les deux prochaines décennies.

Pour toutes ces raisons, il apparaît essentiel de contribuer à soutenir la diversité et la qualité de l'offre de formation sur les deux métropoles, sites pluridisciplinaires par essence, dont l'aire de recrutement est largement régionale au niveau bac (Bretagne et régions limitrophes), et tend vers un niveau national en ce qui concerne les masters. En parallèle, il est indispensable de poursuivre l'accompagnement des sites de formation supérieure hors métropoles, articulant l'offre de formation avec l'écosystème d'innovation de proximité, afin de favoriser des poursuites d'étude et de renforcer le développement de compétences transférables au tissu économique et social local.

En cohérence avec les objectifs stratégiques de la Breizh Cop et de la S3, l'offre de formation et l'écosystème d'innovation doivent prendre en compte les enjeux de proximité et d'égalité des chances. Il s'agit d'éviter que les freins à la mobilité ne soient aussi des freins à la qualification, sans pour autant conduire à une trop grande dispersion géographique. Le soutien aux sites de proximité doit obligatoirement s'appuyer sur la mobilisation d'un large réseau d'acteurs (établissements, centres de recherche, plateformes technologiques, acteurs socio-économiques, etc.) autour des réalités du site. La présence de cette offre de formation est structurante pour l'armature territoriale. Il s'agit aussi de mettre en synergie le tissu économique local et les sites d'enseignement supérieur et de recherche, pour alimenter l'émergence d'innovations sur le territoire. L'un des principaux outils visant à conforter cette organisation est le CPER, qui intègre des projets sur des sites dans l'ensemble des 4 départements bretons.

La Bretagne bénéficie encore d'une démographie étudiante assez soutenue, même si les perspectives des prochaines décennies annoncent un tassement des effectifs. Cette réalité oblige la Bretagne à anticiper de telles évolutions pour en limiter les effets et répondre aux besoins à venir en termes de compétences.

La collectivité régionale, définie comme chef de file des collectivités en matière d'enseignement supérieur et de recherche, doit occuper pleinement son rôle stratégique, pour renforcer l'articulation entre les acteurs d'enseignement supérieur et de recherche et les collectivités, afin de répondre le plus efficacement possible aux enjeux et spécificités des écosystèmes territoriaux.

La stratégie régionale d'enseignement supérieur et de recherche vise ainsi un développement harmonieux et équilibré à l'échelle des territoires, en s'appuyant sur des politiques de sites attractives, partagées par l'ensemble des acteurs d'un même territoire, adossées sur les domaines d'excellence et les spécialisations thématiques des différents pôles universitaires. Elle repose sur l'accompagnement des projets structurants des établissements.

En s'appuyant sur un renforcement de la gouvernance régionale des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche et des collectivités locales, il s'agit d'aboutir à une plus forte coordination des différentes stratégies, tout en veillant à les articuler avec les grandes orientations nationales (LPR, France 2030, PEPR, COMP, etc.) et européennes. La mobilisation des volets territoriaux des contrats de site, tels que prévus dans la Loi de programmation pour la recherche, semble à cet effet un outil intéressant pour structurer le dialogue tripartite entre l'État, les établissements et les collectivités, autour de priorités stratégiques partagées en matière de formation, de recherche et d'innovation.

## *Dynamique*



### **Les objectifs prioritairement retenus sont de :**

- ⇒ Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de toutes les bretonnes et tous les bretons, quel que soit leur territoire de vie, dans un contexte social difficile et marqué par de profondes inégalités de ressources économiques, sociales et culturelles ;
- ⇒ Accompagner le développement de politiques de sites attractives, partagées par les acteurs de l'ESR, en s'appuyant sur les domaines d'excellence et en renforçant la signature thématique des pôles universitaires ;
- ⇒ Accompagner le développement de sites de proximité des établissements proposant des formations supérieures de proximité (Campus des Métiers et des Qualification, Campus de proximité, antennes universitaires...) existants, facilitant l'accès aux études supérieures, permettant une réelle équité d'accès, de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants sur l'ensemble du territoire régional ;
- ⇒ Consolider le positionnement d'outils régionaux en articulation avec les différents sites d'enseignement supérieur, au service de l'ensemble des acteurs (Gip Eskemm Numérique, 2PE-Bretagne, Collège doctoral de Bretagne, Pépite Bretagne, Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne, etc.)

### c) **Sept grands chantiers thématiques**

En déclinaison de ces orientations, 7 chantiers sont identifiés comme prioritaires. Ceux-ci identifient des périmètres ciblés, avec des partenaires ciblés, et des objectifs clairs de réalisation.

#### **1- Approfondir l'axe transversal de la S3, sur les enjeux des transitions et des souverainetés**

<b>APPROFONDIR L'AXE TRANSVERSAL DE LA S3, SUR LES ENJEUX DES TRANSITIONS ET DES SOUVERAINETES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La Stratégie régionale de recherche et d'innovation, dite de « spécialisation intelligente » ou S3, définit les priorités thématiques de la recherche et de l'innovation en Bretagne.</p> <p>Elle se décline selon un axe transversal d'accompagnement des transitions de l'économie, et cinq domaines d'innovation stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Economie maritime pour une croissance bleue ;</li><li>▪ Economie alimentaire du bien manger pour tous ;</li><li>▪ Economie numérique sécurisée et responsable ;</li><li>▪ Economie de la santé et du bien-être pour une meilleure qualité de vie ;</li><li>▪ Economie de l'industrie pour une production intelligente.</li></ul> <p>L'axe transversal vise à répondre aux enjeux des transitions auxquelles fait face l'économie :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Transitions numériques et industrielles ;</li><li>▪ Transitions écologiques et environnementales ;</li><li>▪ Transitions sociales et citoyennes.</li></ul> <p>Deux ans après son adoption, ce cadre stratégique confirme sa pertinence ; néanmoins, les enjeux des transitions sont encore plus prégnants, nécessitant un approfondissement de l'axe transversal, pour encore mieux mobiliser la recherche et l'innovation autour des transitions environnementales et des enjeux de souveraineté, au bénéfice du développement territorial et de la cohésion sociale.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>En lien avec le chantier dédié à la S3 du volet SRDEII, il s'agit d'inscrire au cœur de la S3 les enjeux environnementaux, d'inclusion sociale et de souveraineté, en approfondissant l'axe transversal.</p> <p>Des cibles quantitatives de projets devant s'inscrire dans les priorités liées aux transitions seront proposées dans une trajectoire croissante.</p>
<b>Description</b>	<p>Développer l'axe transversal de la S3 autour de ces enjeux en précisant les objectifs visés.</p> <p>Prioriser le soutien aux projets répondant aux objectifs de cet axe transversal, au travers par exemple de quelques défis prioritaires devant être adressés par les porteurs de projets.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Comité de pilotage S3 (COPIL)</p> <p>Acteurs de la recherche et de l'innovation et du CCRRDT</p>
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	<p>Part des projets de recherche et d'innovation s'inscrivant dans l'axe transversal de la S3</p>

## 2- Amplifier l'attractivité et l'accueil de chercheur·se·s de haut niveau, sur les priorités régionales

AMPLIFIER L'ATTRACTIVITE ET L'ACCUEIL DE CHERCHEUR·SE·S DE HAUT NIVEAU, SUR LES PRIORITES REGIONALES	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La Bretagne est une région reconnue pour la performance de son système d'enseignement, de recherche et d'innovation, dans ses champs d'excellence. Elle figure dans le premier tiers des régions européennes en matière d'innovation (classée « Strong » dans le <i>regional innovation scoreboard 2021</i><sup>15</sup>). Cela s'illustre par un large faisceau d'indicateurs, que ce soit en termes de brevets, publications, volume de projets européens en hausse constante, création d'entreprises innovantes etc.</p> <p>Dans un contexte de collaboration mais aussi de concurrence entre les territoires sur le champ de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI), ce positionnement nécessite d'être consolidé en permanence. Plusieurs leviers peuvent être activés : infrastructures de recherche, collaborations internationales, et potentiel humain renforcé.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	En lien avec le chantier rayonnement et attractivité du volet entreprises et filières, il s'agit d'accueillir, au sein des établissements bretons d'enseignement supérieur et de recherche, des chercheur·se·s à haut potentiel, pour renforcer les compétences sur les secteurs clés de l'ESRI en Bretagne
<b>Description</b>	<p>Capitaliser sur le programme européen MSCA COFUND Bienvenue, qui aura permis d'accueillir 75 post-doctorant·e·s en Bretagne sur les thématiques prioritaires inscrites dans la S3, par une candidature aux appels COFUND Horizon Europe, s'appuyant sur un consortium élargi d'établissements bretons partenaires.</p> <p>Travailler une meilleure cohérence entre les différents dispositifs permettant l'accueil de chercheurs de haut niveau : bourses individuelles Marie-Curie, dispositifs régionaux doctoraux et post-doctoraux, actions thématiques portées par des communautés (ex : ISBlue), chaires, chaires de professeurs juniors, etc.</p> <p>Ajuster les modalités d'accompagnement des projets, notamment les moyens de mise en œuvre des projets de recherche, ainsi que les modalités de sélection dans une optique d'égalité femmes-hommes dans les carrières scientifiques.</p> <p>Travailler, avec les Centres de Mobilité Internationale (CMI), à améliorer les conditions d'accueil et d'installation de ces chercheurs et de leur famille le cas échéant.</p> <p>Amplifier l'accompagnement de ces chercheurs dans le montage de projets de recherche (programme Jeunes Chercheuses et Jeunes Chercheurs (JJC) de l'ANR, IUF - <i>Institut Universitaire de France</i>, Bourses ERC – <i>European Research Council</i>, etc.).</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche</p> <p>Plateforme de Projets Européens 2PE-Bretagne</p> <p>Centres de Mobilité Internationale</p>
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	<p>Nombre de chercheurs à profil international, dont chercheurs en doctorat et en post-doctorat</p> <p>Nouveaux chercheurs accueillis sur le territoire</p> <p>Nombre de projets ANR, IUF, PEPR, Horizon Europe et notamment ERC</p>

<sup>15</sup> <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

### 3- Consolider la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle sur les territoires

<b>CONSOLIDER LA DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE, TECHNIQUE ET INDUSTRIELLE SUR LES TERRITOIRES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La multiplication des canaux d'information et leur diversité contribue à rendre les connaissances plus accessibles, en même temps qu'elles drainent rumeurs et « fake news ».</p> <p>Donner des clés de compréhension et de réflexion par les apports de la science et de la démarche scientifique est un enjeu autant démocratique qu'éducatif.</p> <p>La culture scientifique, technique et industrielle (CSTI) joue ainsi un rôle central dans le développement de l'esprit critique, mais aussi dans la sensibilisation aux approches scientifiques et techniques, et dans l'attrait de ces domaines.</p> <p>Elle peut aussi apporter une contribution importante aux enjeux d'orientation des jeunes (et notamment des filles) vers de nouvelles perspectives de métiers et de compétences, en particulier ceux de la science et de l'industrie.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Amplifier le développement d'actions de CSTI en direction des publics sur tous les territoires.</p> <p>Cibler les publics les plus éloignés de l'accès à la science (disparités sociales, territoriales, de genre).</p> <p>Développer l'envie et l'attrait des métiers scientifiques et industriels.</p>
<b>Description</b>	<p>En s'appuyant sur un premier cercle d'opérateurs reconnus et fédérés au sein du « Pôle Bretagne Culture Scientifique », réaliser un diagnostic des acteurs présents en région et des typologies d'actions, préfigurant un observatoire de la CSTI en Bretagne.</p> <p>Faire émerger des projets structurants, en saisissant notamment les opportunités offertes par la Loi de Programmation pour la Recherche.</p> <p>Cibler tout particulièrement la culture industrielle et les enjeux environnementaux dans les actions de médiation.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Pôle Bretagne Culture Scientifique</p> <p>Centres de Culture Scientifique, Technique et Industrielle</p> <p>Etablissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche</p> <p>Rectorat (DAAC et DRARI)</p> <p>Conseil de l'égalité F/H</p>
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	<p>Nombre de participants à des actions de CSTI</p> <p>Nombre de projets impliquant des actions de CSTI sélectionnés par l'ANR et au niveau européen</p>

#### 4- Renforcer le dialogue sciences-société pour faire de la Bretagne une terre de connaissances

<b>RENFORCER LE DIALOGUE SCIENCES-SOCIÉTÉ POUR FAIRE DE LA BRETAGNE UNE TERRE DE CONNAISSANCES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Crise sanitaire, dérèglement climatique, etc. les enjeux sociétaux auxquels nous sommes confrontés nécessitent plus que jamais l'apport des connaissances et de l'expertise scientifique.</p> <p>La place qu'occupe la science dans le débat public et vis-à-vis de la société doit être réaffirmée et confortée, non pas pour l'orienter, mais pour lui donner l'ensemble des clés de compréhension, et pour co-construire les réponses aux questions sociétales.</p> <p>L'essor de la science ouverte, qui cherche à rendre la recherche scientifique et les données qu'elle produit accessibles à tous et dans tous les niveaux de la société, s'inscrit pleinement dans ces enjeux.</p> <p>C'est dans ce contexte que se sont mises en place des instances scientifiques pour éclairer les politiques publiques, tel que le Haut Conseil Breton pour le Climat à l'échelle régionale, mais également des démarches visant à associer la société civile et les acteurs de la recherche autour de projets co-construits enrichissant la production de connaissances.</p> <p>La CRESS anime également un espace de réflexion sur les co-recherches, associant des acteurs de la recherche et des acteurs de l'ESS et ce, en complémentarité avec les démarches mises en place dans le cadre de la S3.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>Encourager la mobilisation et l'appropriation de la démarche et des connaissances scientifiques par le plus grand nombre (individus, collectifs, acteurs institutionnels, associations).</p> <p>Soutenir l'innovation sociale dans un cadre structuré de recherche collaborative.</p> <p>Consolider le dialogue entre les sciences et la société afin de démocratiser la recherche et d'encourager la participation des divers acteurs de la société à la production de la recherche.</p> <p>Soutenir et valoriser les partenariats entre les acteurs du monde académique, les acteurs de la société civile, les collectivités locales et territoriales et le tissu socio-économique et culturel.</p>
<b>Description</b>	<p>Renforcer la coordination des acteurs impliqués dans le dialogue entre science et société à l'échelle régionale, en s'appuyant notamment sur les universités bretonnes, sur la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne, sur la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et sur le Mouvement Associatif de Bretagne.</p> <p>Poursuivre l'accompagnement des projets de recherche participative entre société civile et chercheurs académiques, en travaillant à l'articulation des différents dispositifs existants (émergence, consolidation), tant sur le plan des financements que des outils et de la sensibilisation.</p> <p>Mobiliser et former les étudiants (master, doctorat) pour en faire des acteurs clés de la médiation scientifique et du dialogue science-société.</p>

	Amplifier l'appui de la recherche aux politiques publiques régionales ; réaliser un bilan des thèses CIFRE menées au sein du Conseil régional, et engager la réflexion sur un processus encadré à l'échelle de la collectivité.
<b>Partenaires associés</b>	Etablissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Mouvement Associatif de Bretagne Haut Conseil Breton pour le Climat
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	Nombre de projets en collaboration entre acteurs de la recherche et acteurs de la société civile Nombre de thèses CIFRE dans les collectivités (et notamment le Conseil régional)

## 5- Favoriser l'engagement des étudiants sur des dimensions sociale et environnementale

<b>FAVORISER L'ENGAGEMENT DES ETUDIANTS SUR DES DIMENSIONS SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La crise sanitaire a mis en exergue la fragilité de la situation des étudiants, amplifiée par l'inflation actuelle. Dans ce contexte, des initiatives ont vu le jour, portées par des associations étudiantes, par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, pour apporter un soutien matériel et psychologique aux étudiants en difficulté, en appui sur leurs pairs.</p> <p>Le CROUS, l'Etat, les collectivités dont la Région ont mobilisé des ressources pour venir accompagner les étudiants les plus en difficulté.</p> <p>En outre, cette période a amplifié la quête de sens de la jeunesse, avec une recherche d'engagement social et environnemental.</p>
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	Permettre aux étudiants de s'engager sur des projets à dimension sociale (incluant le développement culturel) et/ou environnementale, à destination de leurs pairs et en cohérence avec leur établissement.
<b>Description</b>	<p>En s'appuyant sur le bilan de la bourse d'engagement des jeunes, mise en place pendant la crise sanitaire et suivie dans le cadre du plan breton de mobilisation pour les jeunes, mettre en place un cadre d'intervention de la Région coordonné avec les actions financées par la CVEC – <i>Contribution de Vie Etudiante et de Campus</i>. Cette intervention vise à accompagner les projets favorisant l'engagement des étudiants envers leurs pairs, centrés sur les dimensions sociale (ex : implication dans des projets d'aide alimentaire, de soutien administratif aux étudiants étrangers, déploiement de projets permettant de développer les pratiques culturelles etc.) et/ou environnementale (ex : implication dans des projets visant à la réduction de déchets, de consommation d'énergie, ou de préservation de la biodiversité sur les campus)</p> <p>Explorer la possibilité de conforter certaines de ces initiatives par des projets d'entrepreneuriat étudiant.</p> <p>Promouvoir et amplifier la valorisation de l'engagement étudiant par les établissements d'enseignement supérieur (validation des compétences acquises, aménagement des emplois du temps, etc.)</p>

	Accompagner et valoriser l'engagement associatif des étudiants via les dispositifs régionaux de soutien à la formation des bénévoles et d'aide à l'engagement bénévole.
<b>Partenaires associés</b>	CROUS Rectorat Membres du chantier « engagement des jeunes » du plan de mobilisation pour les jeunes CRAJEP et organisations de jeunesse Organisations et associations étudiantes Etablissements d'enseignement supérieur Pépité Bretagne
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	Nombre d'initiatives étudiantes soutenues / suivi de ces initiatives Nombres d'étudiants bénéficiaires du dispositif engagement bénévole.

## 6- Lutter contre les déterminismes sociaux et territoriaux dans l'accès à l'enseignement supérieur

<b>LUTTER CONTRE LES DETERMINISMES SOCIAUX ET TERRITORIAUX DANS L'ACCES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>Les choix d'orientation, l'accès à l'enseignement supérieur sont révélateurs d'inégalités territoriales. Si les caractéristiques sociales des familles ou l'autocensure de genre l'expliquent pour partie, le constat reste vérifié à origines sociales équivalentes, en particulier en ce qui concerne les formations sélectives. L'éloignement, la moindre offre d'enseignement supérieur sur les territoires les plus éloignés des grandes aires urbaines contraint les néo-étudiants à une mobilité géographique plus forte ; des mécanismes d'autocensure, de déficit d'information peuvent également expliquer ces inégalités territoriales.</p> <p>La Cour des comptes a analysé les données de Parcoursup<sup>16</sup> et confirme les inégalités sociales et géographiques d'accès à l'enseignement supérieur. Ainsi, les jeunes issus d'un milieu social très favorisé sont sur-représentés dans les filières sélectives (35% contre 9% pour les jeunes d'origine sociale défavorisée). A l'inverse, ils-elles sont moins nombreux-ses en BTS (11% contre 32%). Par ailleurs, le taux des diplômés diminue à mesure que l'on s'éloigne des grandes villes. La commune d'origine a un impact sur le choix de formation : les étudiant-es venant des métropoles sont plus présent-es dans les filières sélectives (27% contre 16% pour les jeunes ruraux). A l'inverse, ils-elles sont moins nombreux-ses en BTS (19% contre 27%).</p> <p>Des constats similaires peuvent être faits sur les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville.</p> <p>Le genre est également un facteur déterminant dans l'accès à l'enseignement supérieur, les femmes étant généralement sous-représentées dans les filières sélectives et certaines filières scientifiques.</p>

<sup>16</sup> Rapport « Universités et territoires », février 2023 - [www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires](http://www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires)

	En 2022, les étudiantes ne représentaient que 28% des effectifs des écoles d'ingénieurs (variable selon les disciplines), ce pourcentage n'évoluant quasiment plus depuis 2013.
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	En lien avec les chantiers du volet EFOP traitant de l'orientation et des parcours il s'agit de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur pour les publics éloignés d'une offre de formation, que ce soit par un éloignement géographique ou social ou par des inégalités de genre.
<b>Description</b>	<p>Renforcer l'information, l'orientation sur les formations et les métiers, via IDEO. Créer les conditions d'un dialogue permanent et renforcé entre étudiant.e.s et lycéen.ne.s (mentorat, tutorat, participation à l'orientation).</p> <p>Démythifier l'accès à l'enseignement supérieur, et notamment aux filières sélectives. En lien avec le chantier du plan breton de mobilisation pour les jeunes qui adresse l'accès aux droits et aux services pour les jeunes de milieu rural et des quartiers politique de la ville, recenser les initiatives déjà mises en place par les établissements d'enseignement supérieur, les acteurs du champ de la jeunesse et les faire connaître, les dupliquer en les adaptant.</p> <p>Identifier, promouvoir et déployer les initiatives visant à donner confiance en elles aux jeunes filles dans certains domaines tels que le numérique (Exemples : L codent, L créent à l'ENSTA Bretagne, « Les filles qui... » à l'UBO...).</p> <p>A partir d'un bilan des possibilités de formations distancielles de 1<sup>er</sup> cycle mises en place sur des sites peu pourvus en offre de formation supérieure (campus connectés, tiers lieux apprenants), en termes de poursuite d'études et d'insertion professionnelle, des initiatives pourront être développées avec les territoires.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Rectorat</p> <p>Etablissements d'enseignement supérieur</p> <p>Collectivités</p> <p>Acteurs information jeunesse</p> <p>Associations axées spécifiquement que la question de l'accès à la science pour les filles (Femmes et sciences, Elles bougent, etc.)</p> <p>Acteurs du Conseil pour l'égalité F/H. Membres des chantiers «Egalité Femmes-Hommes » et «accès aux droits dans les QPV et en milieu rural » du plan breton de mobilisation pour les jeunes</p>
<b>Indicateurs de suivi / de pilotage</b>	Proportion de jeunes dans les différents types de de formation supérieure en fonction du genre, de l'origine sociale et géographique

## 7- Consolider la carte des formations supérieures

<b>CONSOLIDER LA CARTE DES FORMATIONS SUPERIEURES</b>	
<b>Contexte et enjeux</b>	<p>La Bretagne se caractérise par une grande pluralité et diversité de son offre de formation supérieure, sur une soixantaine de sites.</p> <p>Sections de Techniciens Supérieurs, Instituts Universitaires Technologiques, Classes Préparatoires aux Grandes écoles, Universités, Grandes écoles, formations sanitaires et sociales, etc.</p>



	Si la cohérence est avérée à l'échelle de chaque établissement, voire des sites, une lecture de l'offre de formation supérieure inter-établissements, sur l'ensemble des territoires, est à consolider, avec des complémentarités existantes ou à construire.
<b>Objectifs et résultats attendus</b>	<p>En lien avec le chantier de lutte contre les déterminismes sociaux et territoriaux, dans l'enseignement supérieur, il s'agit d'élaborer, au travers de la carte des formations supérieures en Bretagne, une vision consolidée et coordonnée de l'offre de formation de l'enseignement supérieur.</p> <p>Sur la base de cette cartographie de l'offre de formation, mieux penser les parcours, les passerelles, les mobilités des étudiants entre les différents sites.</p> <p>Animer une réflexion prospective sur les évolutions recommandées de cette carte avec le soutien des établissements.</p>
<b>Description</b>	<p>Construire avec les établissements un état des lieux le plus exhaustif possible de l'offre existante en tenant compte des capacités d'accueil et des effectifs.</p> <p>Mieux articuler l'offre de formation initiale, professionnelle et supérieure par un travail plus étroit entre les autorités académiques, les établissements d'enseignement supérieur et les services d'information et d'orientation du territoire régional.</p> <p>Renforcer le continuum secondaire/supérieur, notamment autour des voies professionnelles et technologiques, en s'appuyant sur les cartes des formations professionnelles et technologiques.</p> <p>Initier une réflexion prospective avec les établissements et les autorités académiques sur les stratégies de développement des formations, tous types de formations et tous niveaux. La mobilisation des CMQ sera recherchée sur les thématiques concernées.</p> <p>Intégrer davantage les problématiques des transitions et de souveraineté industrielle dans l'offre de formation.</p>
<b>Partenaires associés</b>	<p>Rectorat</p> <p>Etablissements d'Enseignement Supérieur</p>



### III - La SRTES, une stratégie pilotée

### III. LA SRTES, UNE STRATEGIE PILOTÉE

Une stratégie s'évalue à la qualité de son exécution. La question de son pilotage est donc essentielle. C'est souvent le point faible des exercices de planification. Cela pourrait l'être plus encore pour une stratégie qui vise explicitement la transversalité. Le défi est donc grand puisque la SRTES, document intégré, réunissant plusieurs champs d'action et communautés d'acteurs vise précisément à renouveler les approches, à faire travailler ensemble des acteurs qui parfois s'ignoraient, à articuler des échelles qui souvent ne se concilient pas.

La gouvernance ici proposée poursuit les objectifs suivants :

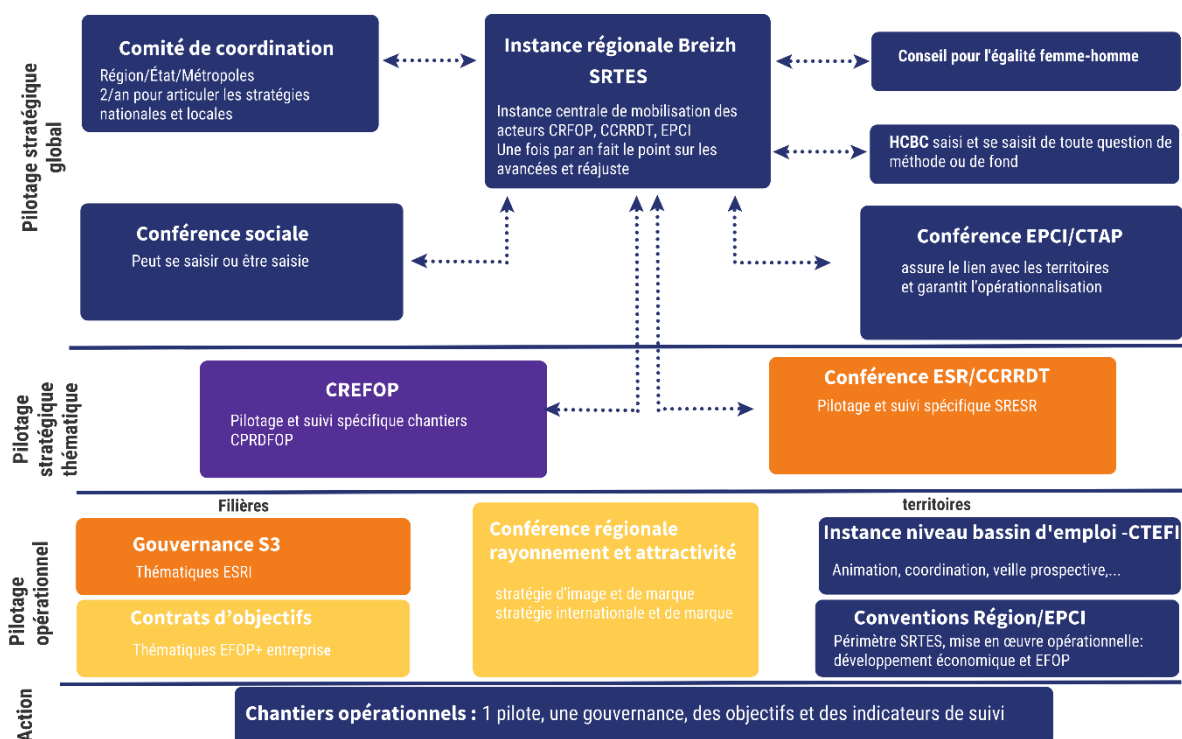
- Assurer une mise en œuvre et un suivi effectifs de la stratégie ;
- Vérifier le respect des orientations que sont l'accélération des transitions, les enjeux de souveraineté et le renforcement de la base productive et industrielle, le renforcement de la cohésion sociale et l'égalité des chances et axes transversaux ;
- Permettre un double décloisonnement :
  - Entre les communautés d'acteurs de l'EFOP, de l'ESR et du développement économique ;
  - Entre les différentes échelles territoriales : Européenne, Nationale, Régionale et locale.

On propose ici un modèle allant du plus stratégique au plus opérationnel, avec trois niveaux :

- Un niveau de pilotage stratégique
- Un niveau de pilotage/programmation opérationnelle
- Un niveau de suivi de mise en œuvre par chantiers et outils

À chaque niveau s'entrecroisent les dimensions filières et territoires.

#### Le schéma de gouvernance



## A. Pilotage stratégique au plan régional

Il repose sur une responsabilité centrale du Conseil régional qui assure la mobilisation, l'information et la co-construction avec les acteurs. Les services du Conseil régional exercent le secrétariat de ces différentes instances. A l'exception du CREFOP dont le secrétariat est assuré par le GREF.

### **a) Une instance large de mobilisation des acteurs**

**Une instance régionale « Bretagne SRTES » est créée.** Elle réunit une fois par an les membres du CCRRDT, du CREFOP plénier, de la conférence des EPCI, de la conférence sociale ainsi que les réseaux d'entreprises. Le bureau du CESER y est associé, en complément de tous les membres de cette assemblée par ailleurs impliqués dans les autres instances. C'est une instance de mobilisation et d'information des acteurs sur les avancées du SRTES. Lieu de partage de la stratégie, des objectifs, de décloisonnement et de mobilisation, de suivi et d'évaluation.

**Un lien est assuré avec les grands rendez-vous qui rythment l'année, comme le Forum économique breton (FEB) ou les « Open » Thématiques.** Des discussions préalables permettent chaque année de converger sur des thématiques prioritaires en relation avec les orientations de la SRTES. Ces moments permettent de faire un lien plus fort entre pilotage de la stratégie de la Bretagne et l'ensemble des acteurs du développement économique et social. Les ateliers, table-rondes ou forums permettent de communiquer sur les priorités et chantiers engagés dans ce cadre.

**Ce pilotage stratégique régional global s'appuie sur des instances existantes, soit dédiées à des thématiques plus ciblées, soit associées :**

- ⇒ **Le CREFOP et notamment son bureau** assure le pilotage et le suivi de la partie EFOP de la SRTES, il inscrit dans l'organisation et le fonctionnement de ses commissions les enjeux du CPRDFOP. Il veille à intégrer selon des modalités à définir tous les acteurs et opérateurs nécessaires pour renforcer le continuum d'action sur l'ensemble de la chaîne orientation, insertion, formation, concourant à l'accès à la formation et à l'emploi ;
- ⇒ **Le CCRRDT, instance prévue par la loi,** réunissant l'ensemble des acteurs de l'ESRI, assure le pilotage stratégique de la partie dédiée à ces domaines de la SRTES et notamment la S3 dont il est l'« agora » ;
- ⇒ **Une Conférence régionale de l'ESR** est créée et se réunit au moins une fois par an. Son périmètre est restreint aux acteurs et opérateurs de l'ESR (CRB /Etat /Grandes collectivités /Universités /COREB /CPGE) Elle a pour mission spécifique, non pas le suivi de l'ensemble de la stratégie, mais précisément l'articulation en « inter territorialité » des dynamiques nationale, des dynamiques de site, avec une vision régionale, ainsi qu'un partage sur les outils qui y sont liés (politiques publiques respectives et pilotage du CPER) ;
- ⇒ **La plateforme de coordination de la stratégie de l'ESS** (CRB, ETAT, collectivités, CRESS, acteurs de l'ESS) qui se réunit 2 fois par an pour effectuer le suivi de la stratégie régionale ESS ;
- ⇒ **La Conférences des EPCI** fait le lien avec les territoires et avec la dimension stratégique-opérationnelle. Elle se réunit au moins deux fois par an avec présence des 4 VP et assure le lien avec les territoires sur les trois dimensions de la SRTES. Information, mobilisation, pilotage opérationnel via les contrats Région-EPCI ; le lien est fait en complément avec la **CTAP** pour la mobiliser en tant que de besoin ;
- ⇒ **La Conférence sociale** est régulièrement informée ou saisie du suivi de la SRTES. Elle peut notamment proposer la mise en place de lieux de dialogue social territorialisé à l'échelle des bassin d'emploi ou des EPCI ;
- ⇒ **Une instance de pilotage d'une stratégie bretonne du rayonnement et de l'attractivité** est mise en place et réunit le CRB (3 VP + VP tourisme), les principales collectivités bretonnes, BDI/BCI/CRT, elle pilote la formulation et la mise en œuvre de la stratégie partagée, permet le partage d'informations et la mise à jour des plateformes de marque.

- ⇒ **Le Haut conseil breton pour le climat HCBC** est saisi ou se saisit en tant que de besoin sur les grandes questions liées au développement économique. Il peut apporter des éclairages et des avis sur les aspects de méthode comme sur les enjeux de fond.
- ⇒ **Le Conseil pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes en Bretagne (CPEG)** qui réunit un réseau d'acteurs impliqués dans ce domaine, aussi divers que riche. Il peut se saisir ou être saisi de questions relevant du périmètre de la SRTES, proposer ses expertises, ses bonnes pratiques ou susciter des expérimentations.

## **b) Une instance de coordination**

**Un comité de coordination de la SRTES** est réuni à l'initiative du Président du Conseil régional : il est composé du Préfet, du Recteur d'académie, des Présidents des deux métropoles, de présidents représentant les autres intercommunalités (dont Lorient et Saint Brieuc) des présidents des 4 chambres consulaires régionales (industrie, métiers, agriculture et économie sociale et solidaire).

Le Conseil régional de Bretagne y est représenté, outre la Président par les 4 vice-présidents concernés : développement économique ; orientation et formation ; enseignement supérieur et recherche ; agriculture.

Ce comité assure la coordination la plus efficace possible entre stratégie nationale, stratégie régionale et stratégies métropolitaines et locales.

L'articulation entre stratégies nationales « descendantes », en particulier la mise en œuvre de France 2030, les impulsions du SGPI, la politique de l'emploi et le projet de France Travail et les dynamiques territoriales, dans un esprit de subsidiarité et de clarté est ainsi posée comme un enjeu prioritaire.

## **B. Un étage de pilotage / programmation opérationnelle**

### **a) Des instances et outils orientés « filières »**

- ⇒ **La gouvernance de la S3** permet des mobilisations collectives en particulier sur les thématiques des domaines d'innovation stratégiques (DIS) et des leviers/filières. Elle permet le pilotage de la politique de soutien à l'innovation et à la recherche, son ciblage prioritaire et le suivi des plans d'action et des résultats. Elle est adaptée en permanence pour en conforter l'efficacité et l'efficience. Son comité de pilotage a par exemple d'ores et déjà décidé de plusieurs évolutions lors de sa réunion de janvier 2023.
- ⇒ **Les Contrats d'objectifs, au services de la GPEC**, permettent de porter dans un esprit de quadripartisme les stratégies par secteur ou filière avec l'Etat et les branches. Ils élargissent leur périmètre thématique aux enjeux de développement économique, au-delà des seules questions d'emploi formation. Ils peuvent aussi fixer des priorités et proposer des plans d'action d'accompagnement des entreprises du secteur sur des enjeux spécifiques. Ce sont des contrats pluriannuels d'engagement des acteurs qui s'appuient sur des instances de pilotage dédiées et animées par la Région et l'Etat.

### **b) Des instances et outils orientés « territoires »**

- ⇒ **Des instances d'animation** apparaissent comme nécessaires, à l'échelle des bassins d'emploi, comme espaces de coordination des opérateurs publics, en particulier dans le domaine de l'emploi formation et orientation : Etat, Région, Départements et EPCI. Elles font de la veille, de l'observation et de la prospective et régulent l'action publique à cette échelle. Elles peuvent

identifier des sujets d'expérimentation spécifiques et renvoyer à une mise en œuvre en proximité dans le cadre des EPCI.

Cette proposition devra s'ajuster et s'articuler avec la nouvelle gouvernance de **France travail** qui sera déployée par l'Etat. La Bretagne propose de capitaliser sur son organisation et son expérience qui repose notamment sur les CTEFI tout en étant à l'écoute des orientations nationales liées au déploiement de France Travail. Ces évolutions devront s'inscrire dans plusieurs principes :

- Celui de la simplicité et de la limitation des instances de pilotage ;
- Celui de la bonne articulation entre schéma national et organisation régionale ;
- Celui de la transversalité devant permettre de piloter l'action collective dans sa complexité et en dépassant le cadre des partages de compétences ;
- Tenir compte à la fois des réalités vécues qui sont celles des bassins d'emploi et des acquis de l'expérience bretonne de ces dernières années.

⇒ **L'échelle des EPCI est celle de l'opérationnalité.** Le déploiement de plans d'actions et de dispositifs à l'échelle la plus fine se fait dans ce cadre et en appui sur les **conventions Région/EPCI** de développement économique, progressivement élargies à l'ensemble du champ de la SRTES : ESR, EFOP et aides économiques, selon le volontarisme des partenaires intercommunaux. Ces conventions sont le canal majeur de la synthèse territoriale des enjeux transversaux de la SRTES et l'espace de différenciation progressive des politiques régionales.

⇒ **Le dialogue social territorial** peut se déployer dans le cadre d'expérimentations locales, à la discrétion des partenaires sociaux et en lien avec la **conférence sociale régionale**.

## C. Mise en œuvre et outils de suivi

### a) Un pilotage opérationnel par chantier

Les chantiers mis en œuvre dans le cadre de la SRTES, notamment quand ils ont une dimension transversale, sont pilotés par un ou des acteurs volontaires délégués pour cela par les instances de pilotage. Chaque chantier fixe ses objectifs, précise ou quantifie les résultats attendus, désigne un chef de file, désigne les acteurs mobilisés, retient des indicateurs de résultats, se donne des moyens d'observation et de suivi, se fixe un calendrier de réalisation.

Le suivi des chantiers est remonté et consolidé devant les instances de pilotage stratégique du niveau 1 (comité de coordination et instance « Bretagne SRTES »)

### b) Un dispositif de suivi/évaluation

La définition d'un dispositif de suivi et d'évaluation de cette stratégie vise à :

- Rendre compte en continu des réalisations et des résultats de la mise en œuvre de la SRTES au regard de ses orientations, axes transversaux, et des chantiers rattachés ;
- Disposer d'éléments pour interroger chemin faisant la pertinence de la stratégie, et de ses déclinaisons opérationnelles, et de la réviser le cas échéant ;
- Animer les orientations et leurs déclinaisons en chantiers opérationnels ;
- Disposer d'éléments de reporting et de communication auprès des acteurs (Extérieur à la Bretagne, Territoires, écosystèmes (économie -enseignement supérieur recherche innovation – emploi et formation professionnelle), grand public, etc.) et au service de la gouvernance globale de la SRTES.

Un tableau de bord d'indicateurs de réalisation et de résultats sera mis en place et partagé avec les acteurs, au sein de l'instance Bretagne SRTES. Deux niveaux d'indicateurs seront élaborés.

- **Le premier niveau** visera des indicateurs de suivi stratégique au plan des orientations politiques et des axes transversaux. Il conviendra de définir des indicateurs de contexte, résultats et d'impacts pour la Bretagne, son économie et la société. Ils seront proposés en nombre limité, d'une dizaine au maximum par orientation et axe. Ils seront mis en lien avec les 17 objectifs de développement durable, ainsi qu'avec les orientations du SRADDET ;
- **Un second niveau** plus opérationnel reposera sur des indicateurs spécifiques de réalisation et de résultats qui seront proposés pour chacun des chantiers opérationnels retenus comme prioritaires.

L'élaboration et le partage de ces indicateurs sera la première tâche à remplir dans le cadre de chacun des chantiers. Leur suivi dans un objectif d'évaluation *in itinere* devra permettre les réajustements nécessaires au fil de l'eau des orientations comme des chantiers. Il conviendra de définir pour les différentes typologies d'indicateurs : la localisation et la source de la donnée ; le collecteur de la donnée ; les moyens, le processus et la temporalité de collecte ; la méthode de calcul des indicateurs.

Le dispositif d'évaluation s'appuiera sur les observatoires existants, ainsi que les bases de compétences des 3 communautés d'acteurs mobilisés : économie, enseignement supérieur - recherche - innovation, et emploi – formation. Le dispositif de suivi et d'évaluation est placé sous la responsabilité du Conseil régional et de ses services, mais il sera de la responsabilité de chacun d'y contribuer. L'association du CESER sera proposée au titre de ses compétences en matière évaluative.

Le suivi permis par ces indicateurs et les tableaux de bord pourra être complété en tant que de besoin par des travaux d'évaluation d'impacts approfondis, nécessitant une démarche dédiée et l'éventuel recours à des prestations extérieures.

Le rythme de travail du suivi reposera sur la production d'éléments de suivi annuels ; une première évaluation plus globale sera proposée à mi-parcours ; une évaluation finale devra être engagée une année avant la fin de la période de mise en œuvre de la stratégie.

**A titre d'exemple**, sont ici proposés quelques indicateurs pouvant être suivis pour chacune des trois orientations prioritaires, qu'il conviendra d'affiner et de travailler :

#### **Orientation 1 : Réussir les transitions climatiques et écologiques**

- Nombre d'entreprises engagées dans des démarches de transition (en lien avec les dispositifs régionaux : Industrie du futur, digitalisation, investissements productifs, Pass Commerce/artisanat, gamme « sobriété » etc.)
- Nombre d'entreprises labellisées RSE en Bretagne ou engagées sur les transitions (entreprises à mission, etc.) ;
- Nombre d'actions d'information/événements, de sensibilisation et de formation des entreprises, partenaires sociaux, filières et branches sur les enjeux des transitions ;
- Nombre de jeunes touchés par des actions d'orientation professionnelle en lien avec les enjeux des transitions ;
- Nombre d'actions de formation réalisées en lien avec les transitions et la reconversion des métiers / Nombre de personnes formées ;
- Proportion des financements engagés au titre du volet transversal de « transition écologique et environnementale » de la S3 (recherche-innovation) ;
- Evolution du chiffre d'affaires et/ou des effectifs de filières positionnées dans les transitions ;
- Etc.

#### **Orientation 2 : Conforter la base productive, agricole et industrielle dans une perspective de souveraineté**

- Nombre et évolution des emplois industriels en Bretagne ;
- Part de la Bretagne sur la production industrielle nationale (globale, et également sur les filières ciblées : alimentaire, maritime, numérique/cyber, santé, énergies, défense) ;
- Part de l'emploi industriel féminin (et part de l'emploi féminin dans les filières alimentaire, maritime, numérique/cyber, santé, énergies, défense) ;
- Evolution du nombre d'étudiants dans les métiers industriels ;
- Nombre d'entreprises (ou évolution du CA lié à des activités) nouvellement localisées et/ou relocalisées sur le territoire ; nombre d'emplois créés en lien avec ces nouvelles localisations ou relocalisations ;

- Part des financements recherche-innovation engagés au titre du volet transversal de « souveraineté » de la S3 ;
- Volume et nombre des soutiens dans le cadre de Breizh Fab ;
- Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un dispositif territorial de soutien au recrutement ;
- Nombre de jeunes bénéficiaires d'action de CSTI sur le plan de la culture industrielle ;
- Etc.

### **Orientation 3 : Renforcer la cohésion sociale et l'équité des chances**

- Evolution du taux de scolarisation et de poursuite d'études ;
- Evolution des niveaux de qualification (CITE 1 à 5) ;
- Nombre de décrocheurs (évolution dans le temps) et proportion des publics contactés et aidés ;
- Nombre d'actions engagées pour répondre aux enjeux d'égalité femmes/hommes ;
- Nombre de jeunes bénéficiant de parcours d'orientation ;
- Nombre d'entreprises engagées dans la RSE ;
- Etc.

## **c) L'évolution des politiques régionales**

**Une révision de l'ensemble des politiques publiques régionales de développement économique, de soutien à l'ESR, d'orientation, d'information sur les métiers et de formation ainsi que de ses outils associés sera engagée, sous le prisme des priorités de la SRTES.**

La mise en œuvre de ces priorités et de ces chantiers appelle une progressive remise à plat des outils et dispositifs d'accompagnement, notamment ceux de la Région. Elle s'engage ainsi, sur l'ensemble de ses politiques publiques en matière d'orientation, de formation et de soutien au développement économique, universitaire et de la recherche à :

- Intégrer dans leurs règlements d'intervention et leurs critères de mobilisation des éléments d'analyse et de priorisation permettant de traduire les orientations prioritaires de la SRTES en matière de transitions climatique et environnementale et d'enjeux de souveraineté. Ces critères sont ceux adoptés par le Conseil régional en juillet 2020 et posent comme priorités les questions suivantes :
  - La préservation de la ressource foncière ;
  - La préservation de la ressource en eau ;
  - La prise en compte des enjeux de biodiversité ;
  - Le respect des engagements régionaux en matière climatique ;
  - L'ancrage territorial des activités ;
  - Et les enjeux sociaux de l'emploi, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle se fixe pour objectif d'avoir passé au crible de ces critères 50 % de ses dispositifs à l'horizon de la fin 2023 et 100 % à la fin 2025.

- Intégrer dans ses dispositifs des critères de péréquation territoriale en déclinant et en adaptant les indications de la « carte des capacités ». Elle s'engage à passer au crible de cette carte 50 % de ses dispositifs à horizon fin 2023 et 100 % à fin 2025 ;
- Faire évoluer le périmètre d'intervention et les objectifs de ses agences régionales de développement, BCI et BDI, dans une logique de mutualisation et de transversalité pour mieux les mettre au service des orientations de la SRTES et faire gagner leur action en efficacité. Disposer ainsi d'une réelle agence régionale d'accélération des transitions économiques. Ces évolutions se feront en articulation avec l'écosystème de développement économique et l'ensemble des structures et acteurs impliqués dans ces orientations territoriales. Le lien sera particulièrement travaillé avec « Bretagne compétitivité », organe opérationnel de soutien à la veille, à l'innovation et aux transitions de la CCIR.



## GLOSSAIRE

SRTES	Stratégie régionale des transitions économique et sociale
AFOM	Atouts, faiblesses, opportunités, menaces
AGEFIPH	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANR	Agence Nationale de la Recherche
BCI	Bretagne Commerce International
BDI	Bretagne Développement Innovation
BRIO	Bretagne réussite information orientation
BTP	Bâtiment et travaux public
BTS	Brevet de technicien supérieur
CCRRTD	Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologie
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESER	Conseil économique social environnemental
CMA	Chambres de Métiers et de l'Artisanat
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
CODREC	Contrat d'objectif pour une dynamique régionale d'économie circulaire
COFIL	Comité de pilotage
CPER	Contrat de plan Etat-Région
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CRAB	Chambres d'Agriculture de Bretagne
CRAJEP	Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CRESS	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
CSIRT	Computer Security Incident Response Team
CSTI	Culture scientifique, technique et industrielle
CTAP	Conférence territoriale de l'action publique
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DIRM-NAMO	Direction interrégionale de la mer Nord Atlantique-Manche Ouest
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
EDD	Education au développement durable
EDEC	Engagements de Développement des Emplois et des Compétences
EMR	Energies marines renouvelables
EPCI	Etablissements publics de coopération intercommunale
ERC	European Research Council ( <i>Conseil Européen de la Recherche</i> )
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ESRI	Enseignement supérieur, recherche et innovation
ESS	Economie sociale et solidaire
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
FCIL	Formations Complémentaires d'Initiatives Locales
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FREC	Feuille de route bretonne pour une économie circulaire
GES	Gaz à effet de serre

GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
GPS	Grand projet structurant
HCBC	Haut-commissariat breton au climat
IAA	Industries agricoles et alimentaires
IUF	Institut Universitaire de France
IUT	Institut universitaire de technologie
MESRI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ODD	Objectifs de développement durable
OFA	Organismes de formation par apprentissage
ONG	Organisation non-gouvernementale
OPCO	Opérateur de compétences
PAFI	Parcours aménagé de formation initiale
PCRD	Programme-cadre de recherche et développement
PEPR	Programmes et équipements prioritaires de recherche
PFMP	Périodes de Formation en Milieu Professionnel
PIA	Programme d'Investissement d'Avenir
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PRIE	Plan régional de l'internationalisation des entreprises
PRPGD	Plan de prévention et de gestion des déchets
PSAD	Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs
RH	Ressources humaines
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RTE-T	Réseau Transeuropéen de Transport
S3	Smart Specialisation Strategy
SCIC	Société coopérative d'intérêt collectif
SCOP	Société coopérative de production
SCOT	Schéma de cohérence territoriale
SIEG	Services d'intérêt économique général
SNBC	Stratégie Nationale Bas-Carbone
SRADDET	Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires
SRDEII	Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
SRESR	Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche
SRESS	Stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très Petites Entreprises
UBO	Université de Bretagne Occidentale
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZAN	Zéro artificialisation nette

Retrouvez les annexes  
de la Stratégie régionale des transitions  
économique et sociale sur :

[bretagne.bzh/srtes](https://bretagne.bzh/srtes)



# Muioc'h a implijoù, nebeutoc'h a garbon

## Strategiezh treuzkemm ekonomikel ha sokial ar Rannvro evit 2023-2027

- Kevrat ar steuñv diorren rannvroel war ar stummadurioù hag an heñchañ micherel
- Brastres rannvroel an diorren ekonomikel, an neveziñ hag an etrebroadelaat
- Brastres rannvroel an deskadurezh uhel hag an enklask



# Pus fôt d'empllais, ben meins de qèrbone

## Estratejia rejonale des pâssaijes economiqe e socia 2023-2027

- Convenant de pllan rejona de parchomance des formézons e de la cheminerie de métier
- Aberja rejona de la parchomance economiqe, de la nouviaozone e de l'enternacionalizézone
- Aberja rejona du haot-enseignement e de l'encerche



RÉGION BRETAGNE  
RANNVRO BREIZH  
REJION BERTÈGN

283 avenue du Général Patton – CS 21101 – 35 711 Rennes cedex 7  
Tél. : 02 99 27 10 10 | [twitter.com/regionbretagne](https://twitter.com/regionbretagne) | [facebook.com/regionbretagne.bzh](https://facebook.com/regionbretagne.bzh) | [@region.bretagne](https://www.region.bretagne)  
[www.bretagne.bzh](https://www.bretagne.bzh)