



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

Annexes

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

Annexes

Avril 2023



COMPOSITION DES ANNEXES :

- Annexe N°1 : Document d'orientations des formations professionnelles
- Annexe N°2 : Formations sanitaires et sociales – Orientations 2023-2028
- Annexe N°3 : Stratégie régionale de l'économie sociale et solidaire (SRESS)
- Annexe N°4 : Synthèse des feuilles de route métropolitaines
- Annexe N°5 : Matrice AFOM de la Bretagne

Document d'orientations des formations professionnelles

CPRDFOP
2023 - 2027

Cadre de référence	p. 5
Note de lecture	p. 6
Chiffres clés de la formation en Bretagne	p. 8
Fiches de synthèse par domaine de formation	
01 – Agriculture - Horticulture - Paysage	p. 10
02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles	p. 16
03 – Construction et réparation nautiques	p. 20
04 – Bâtiment - Travaux publics	p. 24
05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Électrotechnique	p. 32
06 – Industries et agroalimentaire	p. 38
07 – Métiers de bouche	p. 46
08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme	p. 50
09 – Sport - Animation	p. 54
10 – Maintenance de véhicules et de matériels	p. 60
11 – Transports - Logistique	p. 66
12 – Gestion - Administration - Finance	p. 72
13 – Numérique	p. 78
14 – Commerce - Vente	p. 84
15 – Communication et techniques graphiques	p. 90
16 – Sanitaire et social	p. 94
17 – Soins personnels	p. 100
18 – Environnement - Propreté - Sécurité	p. 104
19 – Arts et spectacles	p. 110

Annexes

Glossaire	p. 115
Tableau de synthèse	p. 116
Liste des diplômes par domaine	p. 119
Principales ressources bibliographiques et sitographiques	p. 150

En application des termes de la loi, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) a pour objet « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et l'organisation de la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire ».

Son élaboration, confiée à la Région, s'inscrit dans le cadre d'une concertation renforcée avec les Partenaires sociaux au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) reconnu comme l'instance de coordination entre les acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi au niveau régional.

La préparation de cette nouvelle contractualisation pour la période 2023-2027 s'est inscrite dans le cadre d'une démarche innovante articulant plus largement les enjeux de développement économique, de formation, de recherche et d'enseignement supérieur. La Stratégie Régionale des Transitions Economique et Sociale (SRTES), adoptée en session du Conseil régional le 7 avril 2023, dépasse ainsi le cadre cloisonné des trois documents de planification tels que prévus par la loi, Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR) en proposant une stratégie intégrée et transversale.

Au cœur de cette stratégie, le CPRDFOP constitue le nouveau cadre de référence quadripartite de l'action régionale en matière d'orientation et de formation professionnelles au travers de ses trois orientations stratégiques :

- Assurer à chacun.e un parcours éclairé, personnalisé et sécurisé vers et dans l'emploi ;
- Adapter les compétences pour une économie bretonne productive au rendez-vous des transitions ;
- Anticiper, informer et adapter les formations pour répondre au défi des transitions écologique, énergétique et environnementale.

Sa mise en œuvre se décline au travers de 8 grands chantiers à conduire.

Le document d'orientations des formations professionnelles, élaboré en déclinaison de ces orientations stratégiques, constitue le volet « programmatique » du CPRDFOP. Organisé en 19 domaines de formation, il précise les évolutions à engager en matière d'offre de formation professionnelle au niveau régional.

Les orientations propres à chaque domaine de formation ont été définies sur la base d'une double analyse :

- celle des évolutions attendues dans les différents secteurs et métiers et de leur impact sur les besoins en compétences, conduite en étroite concertation avec les représentants professionnels ;
- celle relative à l'offre de formation professionnelle déjà existante en Bretagne, ses atouts mais aussi ses manques ou ses difficultés, notamment en matière d'attractivité.

En déclinaison des objectifs définis dans le cadre du chantier 3 du CPRDFOP qui vise à « faire de la carte des formations professionnelles un outil dynamique d'accompagnement des parcours et des transitions », ce document constitue le cadre de référence de la démarche à engager afin d'adapter structurellement l'offre de formation professionnelle initiale scolaire 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. Il porte également les enjeux de valorisation des filières porteuses d'emploi afin de travailler collectivement à conforter l'attractivité de formations déjà existantes et propose de mobiliser l'ensemble leviers (colorations, FCIL ...) permettant de répondre aux spécificités territoriales.

Les effectifs en formation professionnelle et la localisation de l'offre de formation : sources et périmètre retenu

Les données présentées dans ce document proviennent de la «Base de données Formation*» du GREF Bretagne. Cette base de données compile les informations mises à disposition par les autorités académiques, la DREETS, Pôle emploi, le Conseil régional de Bretagne et la DREES. Chacun des fichiers reçus est normalisé au niveau des certifications, cette opération de recodification permettant de présenter, au niveau régional, des informations fiables et cohérentes sur les effectifs :

- de formation professionnelle sous statut scolaire et en apprentissage, complétés des effectifs en formation professionnelle continue (contrats de professionnalisation, actions de formation qualifiantes et/ou certifiantes collectives et/ou individuelles financées par la Région et Pôle emploi).
- préparant à des titres ou diplômes à visée professionnelle du niveau 3 (CAP) au niveau 6 (Licence professionnelle, ...) dispensés au niveau régional.

Sont dénommés dans ce document :

Effectifs en formation, l'ensemble des effectifs, toutes classes confondues (seconde/première/terminale de Bac Pro, première et deuxième année de BTS...).

Effectifs «sortants», les effectifs en dernière année de cycle de formation, qui intègrent directement le marché du travail ou poursuivent leurs études. Il s'agit donc des élèves, étudiants (jusqu'au niveau 6) et apprentis en dernière année d'un cycle de formation (terminale de Bac pro, 2ème année de BTS...) auxquels sont ajoutés les stagiaires de la formation professionnelle continue. Seules les données relatives au domaine du sanitaire et social font l'objet d'une présentation spécifique, en fonction de la certification visée, avec :

- d'une part, les diplômés d'État qui recensent exclusivement les effectifs ayant obtenu leur diplôme qui conditionnent l'accès à des emplois réglementés.
- d'autre part, les effectifs préparant des certifications relevant des autres ministères (Éducation nationale, agriculture, travail et emploi) correspondant aux effectifs sortants, tels que définis pour l'ensemble des domaines de formation.

Lieux de formation, les sites de formation sont identifiés dans les bases de données pour les effectifs en voie scolaire, en apprentissage, en formation continue, et, le cas échéant, des diplômés d'État. Toutefois, au regard des données disponibles, cette géolocalisation présente un caractère partiel s'agissant de la formation continue.

Des données structurées par domaine de formation

Les effectifs de formation professionnelle sont répartis en 19 domaines de formation. Ces derniers regroupent les certifications (diplômes, titres, habilitations, ...) préparés en Bretagne selon une logique de proximité de savoirs et de compétences. Chacun de ces domaines de formation se décline en sous-domaines, à l'exception du domaine des métiers de bouche.

Le périmètre des différents domaines de formation a été revu dans le cadre d'un travail conjoint entre la Région et les Autorités académiques, en lien notamment avec la transformation de la voie professionnelle engagée en 2019 et la mise en place des familles de métiers en classe de seconde regroupant des compétences professionnelles communes à plusieurs spécialités de baccalauréats professionnels. Cette adaptation dans la répartition de l'offre de formation par domaine a été réalisée en recherchant un équilibre entre la prise en compte de la transversalité de certaines compétences et le renforcement de la lisibilité de compétences spécifiques, avec :

- la création de 2 domaines de formation « Nautisme » et « Numérique » ;
- le regroupement de l'ensemble des formations liées aux industries productives (travail des métaux, mécanique, agroalimentaire, chimie, plasturgie, textile-habillement, ...) comprenant les formations transversales telles que la maintenance industrielle, l'automatisme voire les formations liées aux bureaux d'études et process industriel ;
- la création du domaine de formation « métiers de l'énergie » englobant les formations liées aux énergies renouvelables, au chauffage, à la chaîne du froid ainsi qu'à l'électronique et l'électrotechnique.

Cette nouvelle ventilation des certifications par domaine de formation a été appliquée aux effectifs de formation professionnelle de 2017 à 2021. Clé de lecture régionale partagée, les domaines de formation servent de référence aux acteurs régionaux de l'emploi de la formation. Ils guident les travaux d'analyse de la formation professionnelle conduits dans le cadre du CPRDFOP et plus particulièrement de la carte des formations professionnelles.

La construction de ces domaines de formation repose sur les principes suivants :

- la classification proposée couvre l'ensemble des formations professionnelles présentes en Bretagne,
- un diplôme, un titre ou certification est attribué à un seul et unique domaine de formation,
- la répartition s'opère sur des proximités de savoirs et de compétences,
- une mise en cohérence des libellés de titres, diplômes, certifications est réalisée avec un double objectif : disposer de libellés, parfois génériques, qui tiennent compte de l'évolution des titres et diplômes et assurer un suivi de l'évolution des effectifs dans les différents domaines de formation.

Note de lecture : les effectifs sont présentés en arrondis pour une simplification de lecture et meilleure visualisation des informations. Par conséquent, de légers écarts peuvent apparaître dans des totaux lors du cumul des différentes composantes. De la même manière, les taux d'évolution entre 2017 et 2021 étant calculés sur la base des effectifs réels (sans arrondis), des écarts peuvent apparaître notamment pour les faibles volumétries.

Des domaines de formation structurés en 3 volets :

1. des chiffres clés sur la formation initiale et continue, avec une présentation des effectifs sortants de 2021 ainsi que des tendances d'évolution observées entre 2017 et 2021. Les effectifs et évolutions sont présentés par voie de formation (statut scolaire, alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et formation continue), par sous domaine, incluant des indicateurs sur les certifications accessibles au niveau régional. Une cartographie des lieux de formation et le top 10 des certifications complètent ce panorama. En fil rouge figure également l'évolution depuis 2017 de la mixité femmes/hommes déclinée par domaine.

2. des éléments de contexte et de prospective emploi-compétences, qui s'appuient, selon les domaines, sur des travaux régionaux ou nationaux. Les différentes sources mobilisées dans ce cadre figurent en annexe du document.

3. des orientations relatives à l'évolution structurelle de l'offre de formation professionnelle à engager dans une logique pluriannuelle, tant en formation initiale que continue. Ces orientations, qui ont mobilisé en particulier les partenaires des Contrats d'objectifs, sont le résultat d'une concertation avec les branches et les différents représentants professionnels lors de réunions techniques Région-Autorités académiques qui se sont tenues au cours du dernier trimestre 2022.

Figurent en annexe :

- un tableau de synthèse des effectifs en dernière année de formation par domaine et sous domaine, avec une ventilation par voies, dispositifs et niveaux de formation des effectifs 2021, incluant les évolutions entre 2017 et 2021,
- la liste des diplômes en formation professionnelle initiale et continue, i.e. sous statut scolaire, par apprentissage et en formation professionnelle continue selon le niveau de formation : les intitulés de diplôme correspondent à ceux en vigueur à la rentrée 2023,
- Enfin, en complément du document d'orientations des formations, le GREF Bretagne met à jour régulièrement pour l'ensemble des domaines et voies de formation le site Focus emploi-formation Bretagne, accessible à l'adresse : <https://focus-emploi-formation-bretagne.bzh/>



Chiffres clés de la formation en Bretagne

Source et traitement : Base formation du GREF Bretagne



Formation initiale : 776 000 élèves, étudiants et apprentis

316 000 Ecoliers **+** **171 000** Collégiens **+** **289 000** Lycéens, apprentis et étudiants*

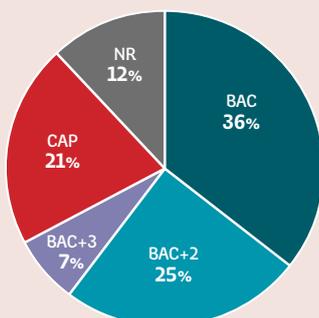
dont 30 500 Apprentis
137 000 Etudiants
121 500 Lycéens

*Dont 47% en formation professionnelle du CAP au Bac+3

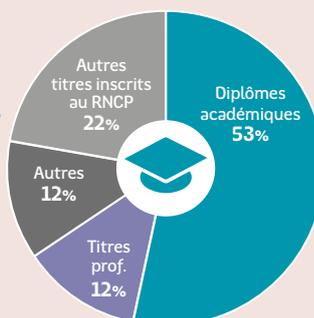


Formation professionnelle initiale et continue du CAP au BAC+3 145 000 élèves, étudiants, apprentis et stagiaires

64 000 en voie scolaire/étudiants
37 000 en alternance
34 000 en formation continue
10 000 en diplômes d'Etat (DE)



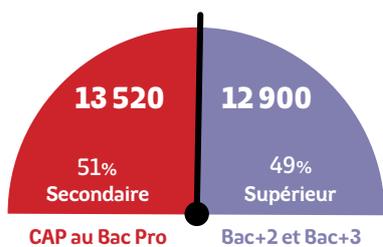
1 085 diplômes, titres, certifications préparées en formation continue en Bretagne



76 220 sortants en 2021

26 420 sortants en voie scolaire/étudiants
soit **35%** des sortants

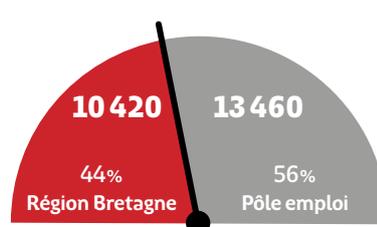
23 880 sortants en formation continue
soit **31%** des sortants



CAP au Bac Pro Bac+2 et Bac+3

43% de femmes
-3% par rapport à 2017

-1% par rapport à 2017



Âge moyen 35 ans

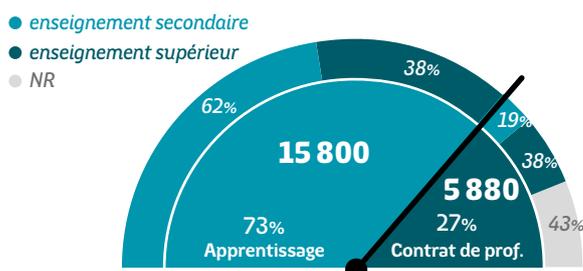
44% de femmes
-3% par rapport à 2017

-13% par rapport à 2017

21 680 sortants en alternance (hors DE)
soit **29%** des sortants

4 240 diplômés d'Etat du sanitaire et social*
soit **6%** des sortants

*+110 : autres formations



35% de femmes
+127% par rapport à 2017

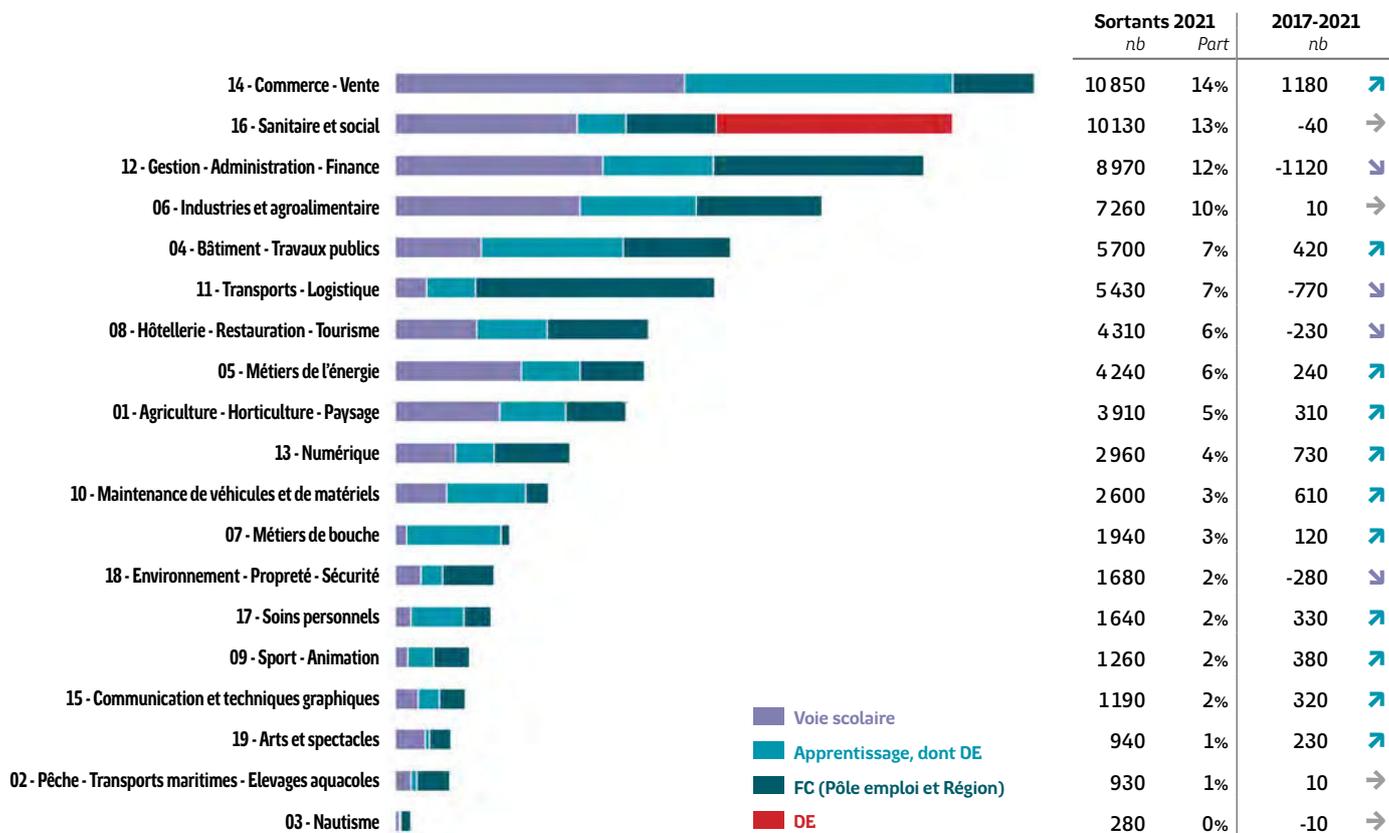
+43% par rapport à 2017



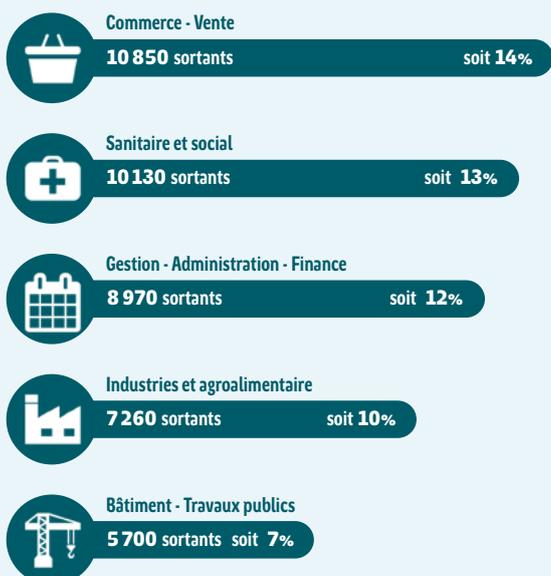
86% de femmes
-6% par rapport à 2017

-8% par rapport à 2017

Répartition des sortants de formation par domaine et voie de formation



Top 5 des domaines de formation représente 56% des sortants



Principaux niveaux de diplômes des apprenants par domaine de formation





01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

7 640 effectifs en formation

dont **3 910** sortant-es en 2021

5% des sortant-es tous domaines

+9% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines



32% de femmes

+15% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

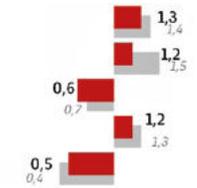
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes

0,7

Niveau de formation

CAP

0,8

BAC

1,9

BAC+2 et +3

0,8

NR

0,6

■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

3 910 sortant-es

dont **1 770** en voie scolaire 45%

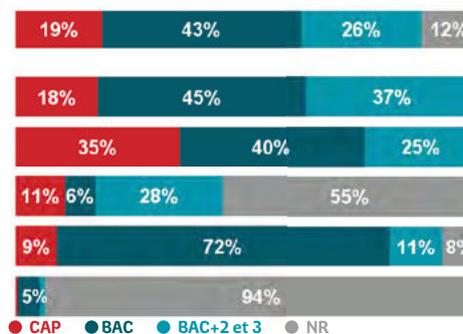
950 en apprentissage 24%

170 en contrat de prof. 4%

660 en FC-Région Bretagne 17%

360 en FC-Pôle emploi 9%

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
+310	+9%	1 230	32%	+150
-70	-4%	530	30%	-50
+340	+55%	170	18%	+100
-50	-22%	50	29%	-10
+60	+10%	320	49%	+100
+30	+10%	170	46%	ns

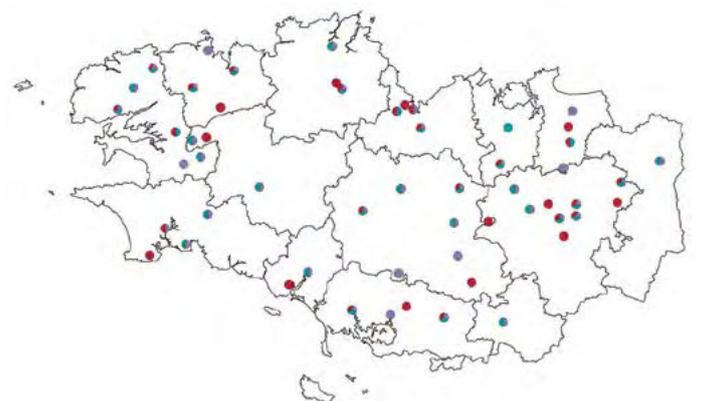
femmes

50 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **62%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole	430	50	
BAC	BP option responsable d'entreprise agricole		70	270
BAC+2	BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	250	40	20
CAP	CAP agricole métiers de l'agriculture	160	100	
BAC	Bac pro aménagements paysagers	220	40	
CAP	CAP agricole jardinier paysagiste	120	110	
BAC+2	BTSA aménagements paysagers	70	80	30
CAP	BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien		100	30
BAC+2	BTSA productions animales	110	20	
BAC	BP option aménagements paysagers		50	70

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

3 910 sortant·es (+310 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +9%)

1 770 en voie scolaire/étudiant·es soit 45% des effectifs

20 diplômes préparés dont **1** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-70 sortant·es
soit -4%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 120 en alternance soit 29% des effectifs

31 certifications préparées dont **9** uniquement en apprentissage
3 autres titres inscrits au RNCP
28 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

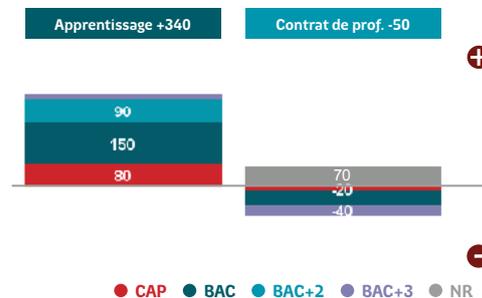


+290 sortant·es
soit +35%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

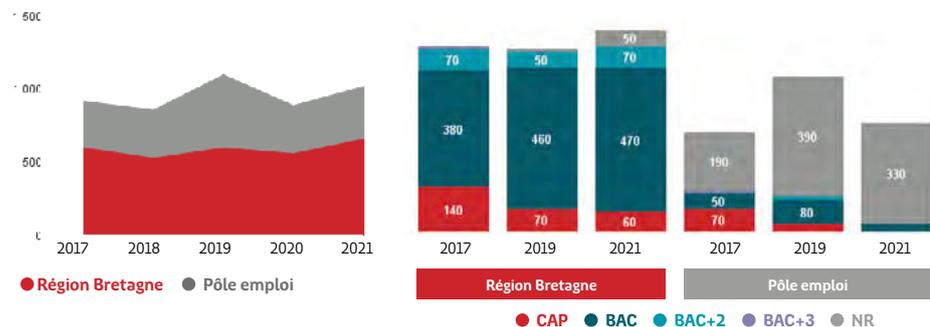


1 010 en formation continue (+360 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 26% des effectifs

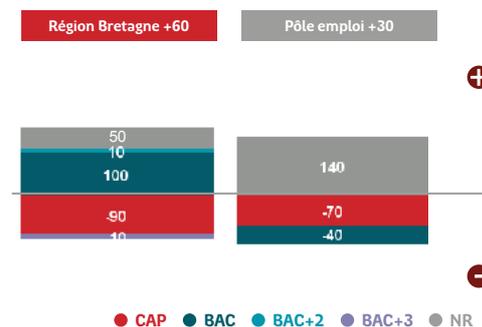
27 certifications préparées dont **16** uniquement en formation continue
1 titre professionnel
8 autres titres inscrits au RNCP
16 diplômes

+90 sortant·es
soit +10%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



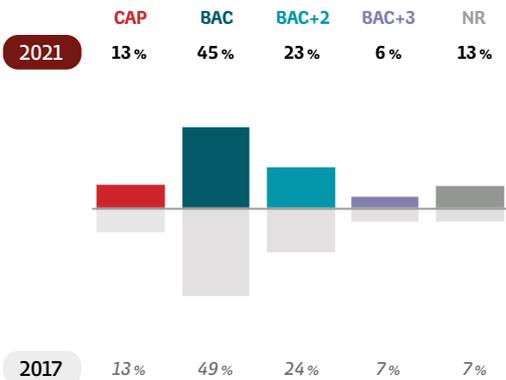


01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

3 910 sortant-es

Productions agricoles et végétales 2 420 sortant-es

soit **62%** des sortant-es du domaine



2 420 Productions agricoles et végétales

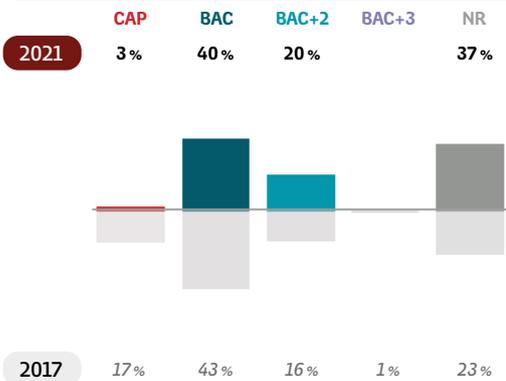
dont		en %
1 230	en voie scolaire	51%
480	en apprentissage	20%
110	en contrat de prof.	5%
380	en FC-Région Bretagne	16%
220	en FC-Pôle emploi	9%

41% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+240	+11%
-10	-1%
+230	+92%
-60	-35%
+50	+15%
+20	+10%

Productions horticoles et maraichères 270 sortant-es

soit **7%** des sortant-es du domaine



270 Productions horticoles et maraichères

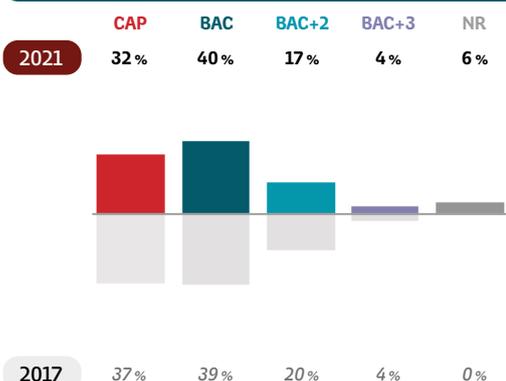
dont		en %
60	en voie scolaire	20%
20	en apprentissage	7%
-	en contrat de prof.	
100	en FC-Région Bretagne	38%
90	en FC-Pôle emploi	34%

54% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
-20	-7%
-30	-33%
ns	ns
ns	ns
+10	+11%
ns	ns

Aménagements paysagers et travaux forestiers 1 220 sortant-es

soit **31%** des sortant-es du domaine



1 220 Aménagements paysagers et travaux forestiers

dont		en %
490	en voie scolaire	40%
460	en apprentissage	37%
60	en contrat de prof.	5%
170	en FC-Région Bretagne	14%
40	en FC-Pôle emploi	3%

9% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+90	+8%
-20	-4%
+110	+31%
+20	+50%
-20	-11%
+10	+33%

Éléments de contexte

L'agriculture bretonne représente un chiffre d'affaires de **9.3 milliards d'euros en 2021, en hausse par rapport à 2020**, dont **64 %** provient des **productions animales**.

La Bretagne reste la première région française pour les spécialisations porcines et bovines lait : respectivement 51 % et 21 % des exploitations françaises; ainsi que pour la production de lait bio (22 %) et de beurre (38 %). Après des années de croissance à deux chiffres, la consommation de lait bio et de ses produits dérivés décroche nettement depuis mai 2021, provoquant des excédents et une érosion des prix.

La Bretagne est également une importante région légumière. Ses surfaces légumières la placent au 3^{ème} rang des régions françaises.



La Bretagne compte en 2021, **25 006 exploitations** selon la MSA dont 34% sont en bovin lait. A SAU (surface agricole utile) totale quasi invariable, le nombre d'exploitations a diminué de 20% depuis 2010.

Les exploitations agricoles conservent une taille moyenne avec une SAU de 62ha en augmentation depuis 2010 (+14ha) pour 2 ETP (équivalent temps plein) dont une majorité au sein de la même famille.

Dans la spécialisation horticulture et maraîchage, le nombre d'exploitations maraîchères a doublé sur la décennie (1 100 unités en 2020), son nombre d'ETP également (7 300).

La proportion des exploitations agricoles biologiques a triplé en 10 ans. Plus d'une exploitation sur dix est certifiée bio ou en conversion en Bretagne (3762 exploitations en bio + conversions en Bretagne en 2021).

Le secteur du paysage compte quant à lui 2 170 entreprises en 2020.

Le secteur des travaux agricoles et sylvicoles totalise 1 149 entreprises dont 709 emploient de la main d'œuvre. Les métiers du machinisme



s'exercent aussi dans les CUMA, au nombre de 630 en Bretagne.

La production agricole totalise **66 670 personnes**, dont 34 070 chef-fes d'exploitation et **31 400 salarié-es**.

Le secteur du paysage compte **7 900 actifs** dont **6000 salarié-es**. Les effectifs y sont en progression constante.

Concernant **le machinisme**, on décompte **690 salarié-es** travaillant en **CUMA** (Coopérative d'utilisation de matériel agricole) dont 341 salariés permanents.

On compte également **4 641 emplois en ETA** (Entreprise de travaux agricoles) dans 1 149 entreprises de travaux agricoles et sylvicoles.

En production agricole :



Le secteur totalise **2604 offres d'emploi** collectées, en augmentation de +23% depuis 2019 notamment en élevage. 50% des offres sont des CDI ou CDD de plus 6 mois dont 80% concernent des candidat-es diplômé-es et 78% des candidat-es expérimenté-es.

Les tensions sur l'emploi en production agricole sont en hausse et la Bretagne est particulièrement touchée avec 2 départements (29 et 22) présentant des tensions parmi les plus élevées en France selon la DARES.

En maraîchage et jardin, les tensions sont aussi élevées notamment dans le 22 et 56.

En lien avec la transition environnementale, l'agriculture doit s'adapter :

- aux attentes sociétales, avec la montée des exigences en matière d'alimentation saine, dans le respect du bien-être animal et de l'environnement. Le consommateur est de plus en plus demandeur de produits locaux et de qualité.

- au changement climatique, qui va nécessiter de repenser, par exemple, la manière de produire les fourrages, le choix des variétés, la gestion de l'eau, de la biodiversité et des sols ainsi que la gestion des énergies.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

La Bretagne agricole est confrontée à la question cruciale du recrutement de nouvelles aux actifs qu'il s'agisse de salarié-es ou du renouvellement des exploitant-es agricoles.

Les départs en retraite des chef-fes d'exploitation sont massifs et l'installation de nouveaux agriculteurs et agricultrices (à hauteur de 1 pour trois départs) est loin d'être suffisante. La concentration des moyens d'exploitation remet en cause le modèle de l'exploitation familiale. Le secteur de l'élevage est le plus touché : le cheptel laitier et les livraisons de lait baissent continuellement depuis 2019.

La Bretagne doit également faire face à des évolutions de ses marchés : baisse tendancielle de consommation de certains légumes ou de certains produits animaux. Des évolutions sont parfois beaucoup plus rapides, comme la croissance

forte du marché bio pendant près de 10 ans, avant un récent retournement.

L'étude DARES métiers 2030 prévoit la poursuite de fortes tensions dans le secteur de l'agriculture.

Besoins en compétences

En production agricole, horticulture et paysage, les compétences attendues comprennent :

- un socle de base de savoirs techniques fondamentaux autour de l'agronomie, productions végétales et/ou zootechnie, conduite d'engins.

- des compétences techniques liées à l'environnement, au climat, à la gestion des ressources, au bien-être animal, à la maîtrise sanitaire et à la biosécurité.

- un socle de base sur le numérique.

- une compétence numérique d'usage (gestion des données, analyse des résultats, gestion des intrants, usage des outils robotiques, commercialisation...).

- une compétence à la gestion d'entreprise pour les chef-fes d'exploitation (comptabilité, gestion, pilotage des coûts de revient et de production, gestion commerciale, réglementation, GRH).

- connaissances de l'environnement de l'exploitation (réglementaire, économique, politique, environnemental et climatique).

- savoir être lié à la fonction entrepreneuriale, aux activités de production, au travail avec les autres ...

Orientations

Des enjeux liés aux mutations du secteur :

- Renouvellement des chef-fes d'exploitation, avec un objectif de 1000 installations aidées par an porté dans le cadre des EGIT - Etats Généraux de l'Installation Transmission.
- Développement de l'emploi salarié.
- Adaptation aux transitions environnementales.
- Diversification des publics à former, de moins en moins issus du milieu agricole.

De manière transversale :

Un contexte de rénovation des diplômes :

- Pour les BTSA : semestrialisation avec une inscription dans le cycle LMD et une nouvelle structuration en blocs de compétences.
- L'entrée en vigueur à la rentrée 2023 des Bacs pro renouvelés.

L'enjeu d'une meilleure connaissance des métiers et des formations agricoles.

En formation initiale :

- Conforter l'offre de formation de premier niveau (CAPA) afin de favoriser l'accès à la profession, en réponse au développement du salariat et permettre un vrai parcours agricole.
- Maintenir l'offre de niveau 4 et tendre vers un renforcement à moyen terme de l'offre de niveau 5 et 6 (bac +2/3) compte tenu de l'élévation des compétences nécessaires aux futur-es chef-fes d'exploitation et tenant compte des rénovations en cours.

- Développer l'ingénierie de formation en proposant des colorations adaptées aux spécificités locales et à des publics diversifié-es (modules locaux à l'initiative des établissements - MIL, MAP ET EIL).

- Favoriser l'attractivité de l'offre de formations agricoles sur le territoire breton par la visibilité des pôles de formation, l'ingénierie pédagogique, la mobilité internationale ...

- Développer les compétences transversales et comportementales pour permettre aux actifs de s'adapter à des évolutions de plus en plus rapides liées à la transition climatique et aux évolutions technologiques et numériques en s'appuyant sur les référentiels renouvelés et le Plan national : Enseigner à produire autrement.

- Renforcer la résilience des entreprises agricoles dans un environnement de plus en plus complexe, en développant les dimensions commerciale (achat/vente/transformation), managériale (gestion des ressources humaines, médiation, motivation, évolution professionnelle ...) et de gestion des risques (climatiques, sociaux et économiques ...) pour les futur-es chef-fes d'exploitation, par un choix de modules de formation adaptés aux différents niveaux (niveaux 4 et 5).

- Rendre les parcours de formation plus souples en favorisant l'alternance des diverses voies de formation et les passerelles et conforter la coopération et la complémentarité entre établissements afin d'optimiser les capacités de formation.

- En machinisme agricole, favoriser la prise en compte d'une approche globale du métier (qualité, agronomie...) et renforcer la dimension management pour les chef-fes

d'équipes. Développer les compétences des chauffeur-euses dans les évolutions technologiques des matériels roulants (énergie, électronique...).

En formation continue :

- Proposer des formations et des certifications allant du niveau 3 à 5 pour les publics demandeur-euses d'emploi, avec ou sans connaissance du secteur agricole.

- Assurer un essaimage territorial, notamment via de la formation à distance.

- Organiser en blocs de compétences les formations dont la certification octroie la capacité agricole, facilitant l'individualisation des parcours et visant l'installation à court ou moyen terme.

Articuler la formation initiale et la formation continue, plus particulièrement dans la continuité des parcours de formation de niveau 4, en s'appuyant sur des formations certifiantes (Certificats de Spécialisation, Spécialisation d'Initiative Locale...) et en prenant en compte la stratégie de développement des CQP portée par la profession.



1 520 effectifs en formation

dont **930** sortant-es en 2021

1% des sortant-es tous domaines

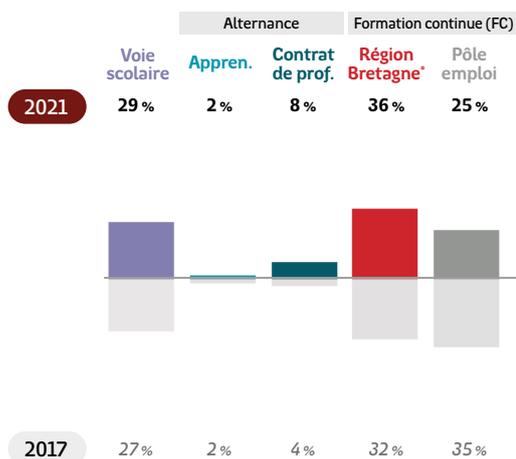
+1% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines

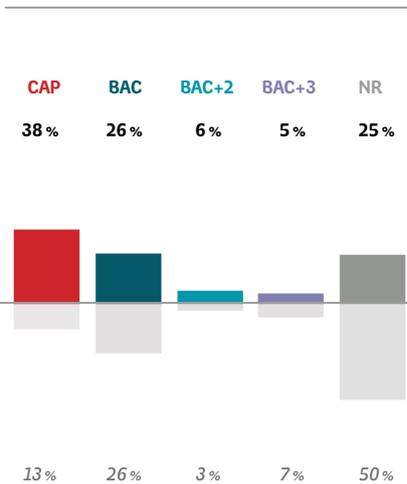


15% de femmes

+19% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

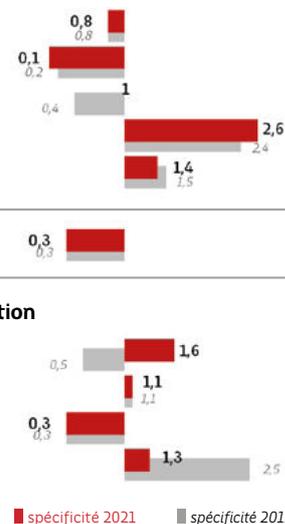
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

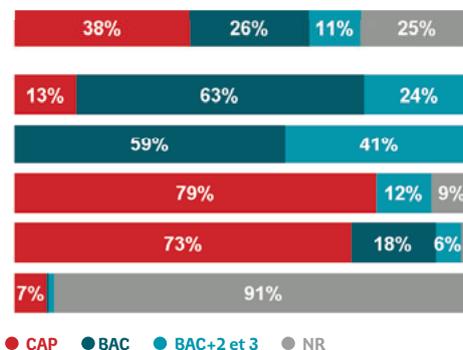


930

 sortant-es

Modalité	Effectifs	Pourcentage
270 en voie scolaire	29%	
20 en apprentissage	2%	
80 en contrat de prof.	8%	
330 en FC-Région Bretagne	36%	
240 en FC-Pôle emploi	25%	

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
+10	+1%	130	15%	+20
+20	+9%	30	9%	ns
ns	ns	<5	12%	ns
+40	+103%	10	6%	ns
+40	+14%	60	17%	+20
-90	-27%	40	17%	ns

femmes



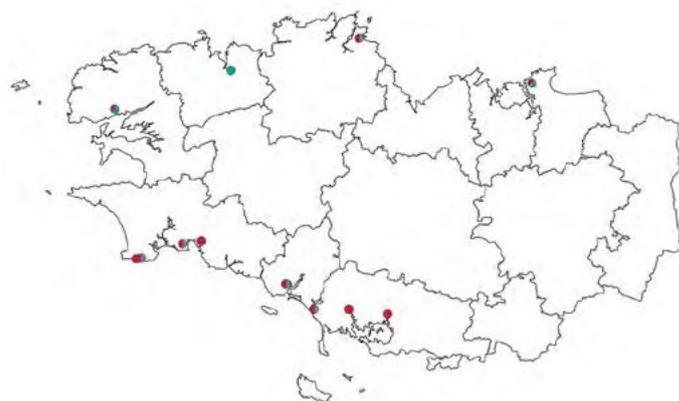
36

 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **55%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	Certificat de matelot pont			180
CAP	Brevet de capitaine 200 pêche			60
BAC	Bac pro électromécanicien marine	60		
BAC	Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes option pêche	50		
CAP	CAP maritime	40		
BAC	Brevet de mécanicien 750 kW			40
BAC	Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes option commerce	30		
BAC+2	BTSA aquaculture	20	10	
BAC	MC mécatronique navale	10	10	
BAC+3	Licence pro mention métiers de la mer	20		<5

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

930 sortant-es (+10 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +1%)

270 en voie scolaire/étudiant-es

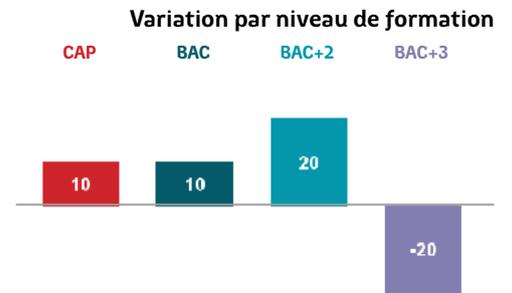
soit 29 % des effectifs

11 diplômes préparés dont 8 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+20 sortant-es
soit +9%
entre 2017 et 2021



90 en alternance

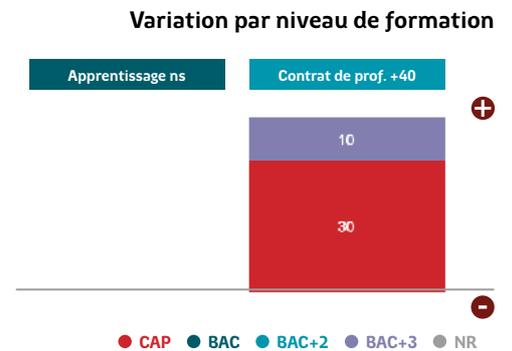
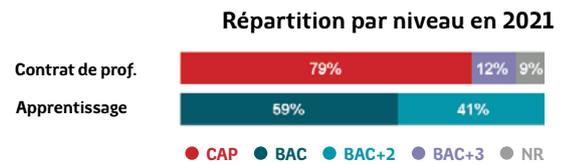
soit 10 % des effectifs

2 certifications préparées
2 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif



+40 sortant-es
soit +61%
entre 2017 et 2021

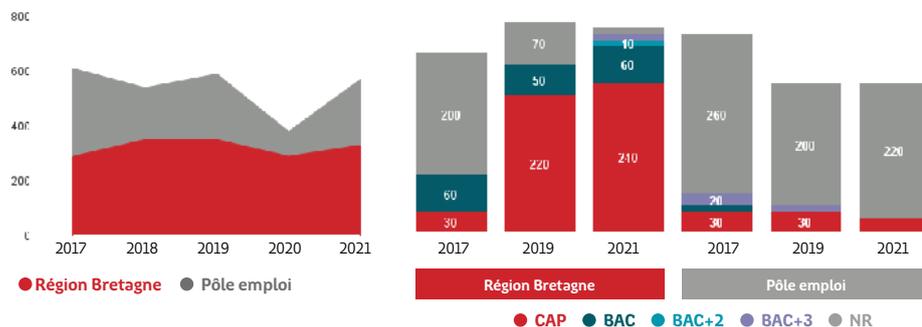


570 en formation continue (+220 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

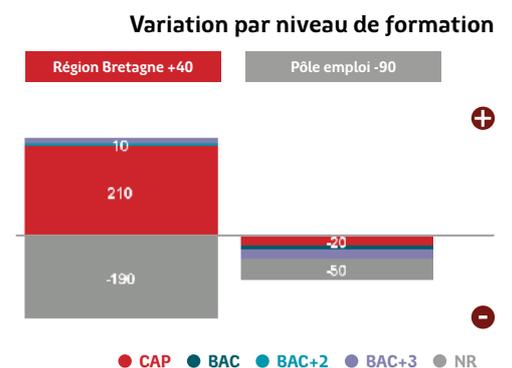
soit 61 % des effectifs

dont 25 uniquement en formation continue
26 certifications préparées
4 autres titres inscrits au RNCP
14 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



-50 sortant-es
soit -8%
entre 2017 et 2021





02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles

930 sortant-es

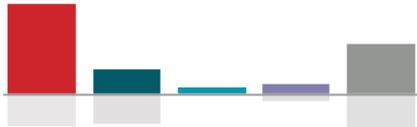
Pêche - Transports maritimes 700 sortant-es

soit **76%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	50%	14%	3%	6%	28%

700 Pêche - Transports maritimes

en %		Évolution entre 2017 et 2021			
dont	140	en voie scolaire	20%	+40	+40%
	-	en apprentissage		-10	-100%
	70	en contrat de prof.	10%	+30	+75%
	280	en FC-Région Bretagne	40%	+40	+17%
	210	en FC-Pôle emploi	29%	-70	-25%



17% de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	18%	16%	0%	3%	63%

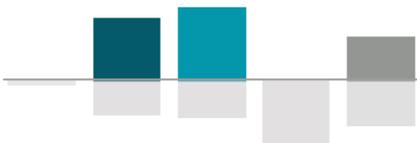
Elevages aquacoles 70 sortant-es

soit **7%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	35%	41%	0%	25%

70 Elevages aquacoles

en %		Évolution entre 2017 et 2021			
dont	50	en voie scolaire	65%	-30	-38%
	10	en apprentissage	10%	ns	ns
	<5	en contrat de prof.	3%	ns	ns
	-	en FC-Région Bretagne		ns	ns
	20	en FC-Pôle emploi	22%	-10	-33%



16% de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	3%	19%	20%	34%	25%

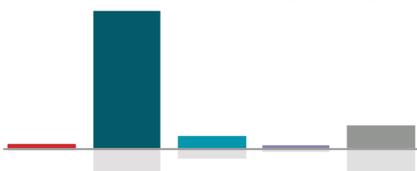
Mécanique spécialisée marine 160 sortant-es

soit **17%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	3%	76%	7%	2%	13%

160 Mécanique spécialisée marine

en %		Évolution entre 2017 et 2021			
dont	80	en voie scolaire	52%	ns	ns
	10	en apprentissage	6%	+10	ns
	-	en contrat de prof.		ns	ns
	50	en FC-Région Bretagne	32%	ns	ns
	10	en FC-Pôle emploi	9%	ns	ns



3% de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1%	80%	5%	1%	13%

Éléments de contexte



Une filière importante en Bretagne et une place prépondérante au national.

- 50 % de la pêche fraîche française y est débarquée.
- 2^{ème} région française pour la production de coquillages avec près de 500 entreprises.
- 3^{ème} région française pour l'élevage de poissons.

Côté transport maritime, une activité concentrée sur les pays de Brest, Morlaix et Saint-Malo.



En 2021, près de 11 000 emplois de marins dont :

- 1 300 en cultures marines.
- 4 700 à la pêche.
- 5 000 en transport maritime et plaisance professionnelle.

Au-delà des navigant-es, le secteur des cultures marines et de la pisciculture compte environ 3 000 emplois dont 2 000 saisonnier-ères.

Une filière peu féminisée : 4,2 % de femmes exerçant des métiers embarqués dans le domaine de la pêche et des cultures-marines.



Une pyramide des âges vieillissante avec un âge moyen des marins à la pêche de 41,8 ans.

Des métiers qui peinent à attirer (effectifs en baisse dans les lycées maritimes) et à fidéliser : 50 % des nouveaux marins formés quittent le secteur au bout de 2 ans.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pêche

Des besoins en emplois difficiles à évaluer, avec à la fois :

- des difficultés de recrutement et un besoin de renouvellement des effectifs en anticipation des futurs départs à la retraite.
- des menaces sur la survie de nombreuses entreprises du fait du coût élevé des carburants et une réduction de la flotte de pêche bretonne (conséquences Brexit), qui impacte la filière aval (mareyage, activités de criées)

Transport maritime

Au niveau national, les projections sur l'emploi sont les suivantes :

- Une potentielle diminution des emplois sédentaires.
- Une prévision de croissance des effectifs navigants sur le fret.

Besoins en compétences

Une adaptation des compétences avec des bateaux décarbonés et de nouveaux modes de propulsion : électrique, hydrogène, vélique... (un navire école à propulsion hybride au Lycée maritime de Paimpol et un hybride thermique/

électrique avec panneaux solaires et système de gestion des déchets au Lycée maritime d'Étel).

Une intégration plus forte des enjeux environnementaux dans les contenus de formation (pêche durable, amélioration de la qualité des circuits d'eau dans la pisciculture, biodiversité marine, intégration des enjeux d'économie circulaire avec le recyclage et la valorisation des coproduits et des déchets...).

Un renforcement des compétences en management et gestion des ressources humaines pour améliorer l'accueil des nouveaux entrants et la fidélisation, notamment à la pêche.

Orientations

De manière transversale :

Renforcer la notoriété et l'attractivité de la filière et des métiers.

Permettre aux futurs entrants de se confronter aux métiers et à leurs conditions d'exercice avant et pendant la formation.

En formation initiale :

- Maintenir et optimiser le potentiel de formation existant (niveaux 3 et 4).
- Mieux structurer et communiquer sur les formations «cultures marines».
- Développer l'offre de formations par apprentissage.

- Engager un travail spécifique pour conforter l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur maritime après leur formation.

- Poursuivre la réflexion pour développer une offre de formation initiale dans le domaine du Mareyage .

En formation continue :

- Proposer une diversité de diplômes permettant aux marins de progresser tout au long de leur carrière dans le secteur de la pêche, de la marine de commerce ou de la plaisance professionnelle (accès aux métiers du pont ou de la machine).

- Sensibiliser et développer les compétences liées à la transition écologique (pêche durable, nouvelles énergies pour le transport maritime, etc.).

- Développer les compétences en management favorisant l'accueil et l'intégration des femmes et des hommes «nouveaux entrants » à bord des navires, particulièrement à la pêche.

- Poursuivre la dynamique initiée sur le développement des contrats de professionnalisation et développer une offre plus structurée de formations par alternance sur le Capitaine 200 Pêche.



03 – Construction et réparation nautiques

600 effectifs en formation

dont **280** sortant-es en 2021

0% des sortant-es tous domaines

-3% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines



17% de femmes

ns par rapport à 2017

Spécificité du domaine

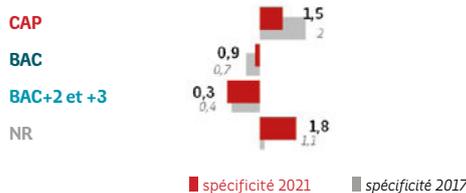
Dispositif



Femmes

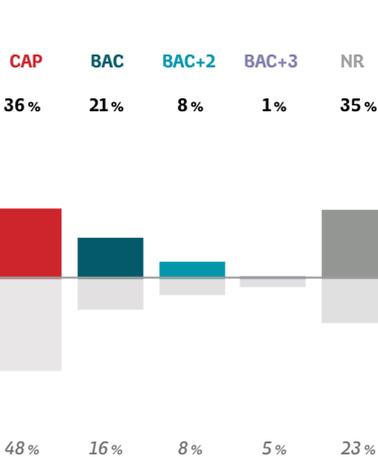
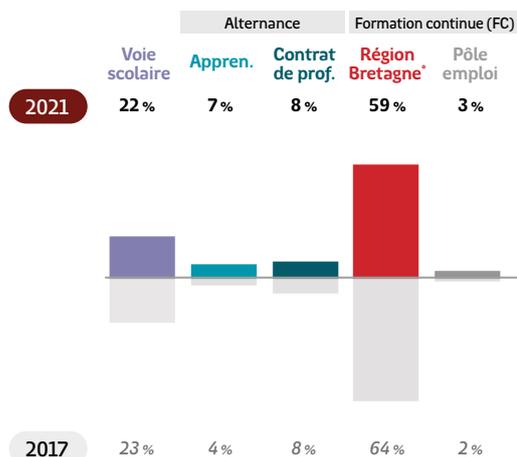


Niveau de formation



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

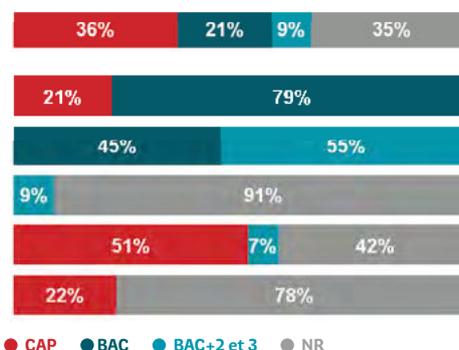


280 sortant-es

dont

- 60** en voie scolaire 22%
- 20** en apprentissage 7%
- 20** en contrat de prof. 8%
- 170** en FC-Région Bretagne 59%
- 10** en FC-Pôle emploi 3%

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
-10	-3%	40	17%	ns
ns	ns	<5	7%	-10
+10	+82%	<5	10%	ns
ns	ns	<5	4%	ns
-20	-10%	30	18%	ns
ns	ns	10	78%	+10

femmes

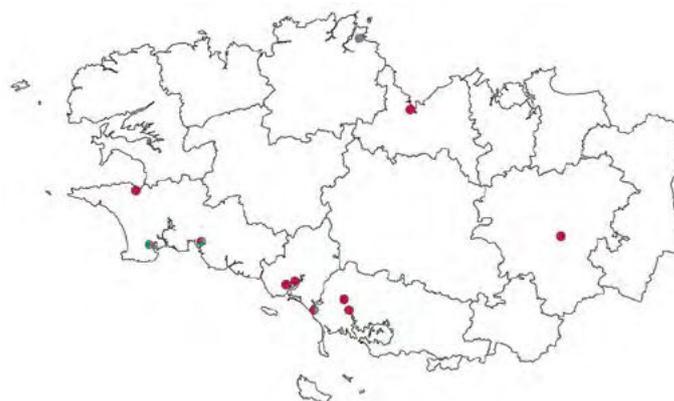


14 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **88%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro maintenance nautique	50	10	
CAP	CAP charpentier de marine	10		20
NP	CQP agent de port technique			30
CAP	CAP réparation, entretien des embarcations de plaisance	10		10
CAP	Titre professionnel agent de maintenance en marine de plaisance			20
CAP	Titre professionnel constructeur aménageur nautique bois et composites			20
BAC+2	Technico-commercial de l'industrie et des services nautiques		10	10
NP	CQP voilier nautique / ouvrier voilier			20
CAP	Titre professionnel mécanicien réparateur en marine de plaisance			10
NP	CQP mécanicien nautique			10

Lieux de formation



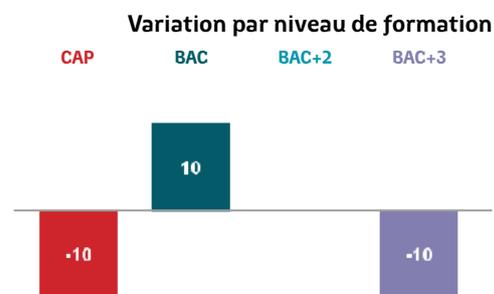
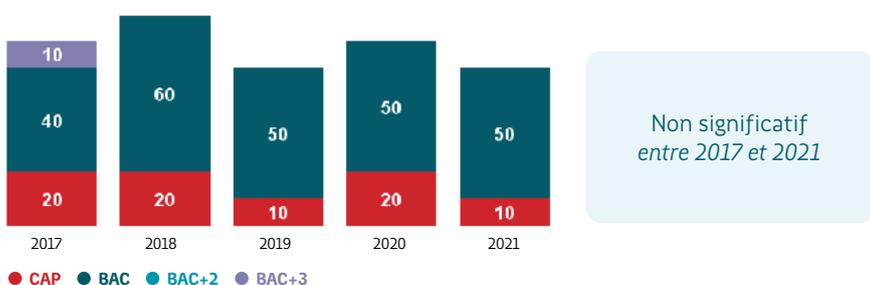
● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

280 sortant-es (-10 sortant-es entre 2017 et 2021, soit -3%)

60 en voie scolaire/étudiant-es soit 22% des effectifs

3 diplômes préparés

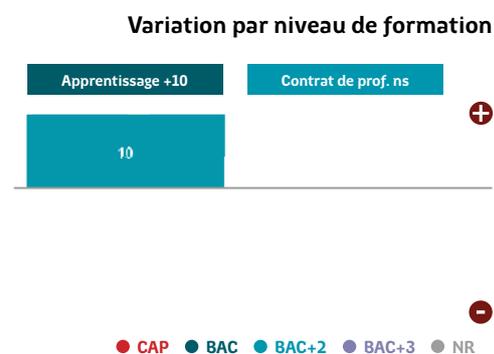
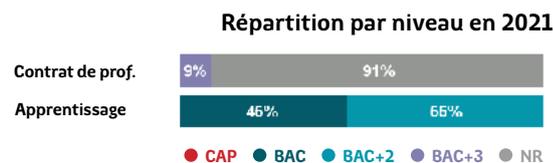
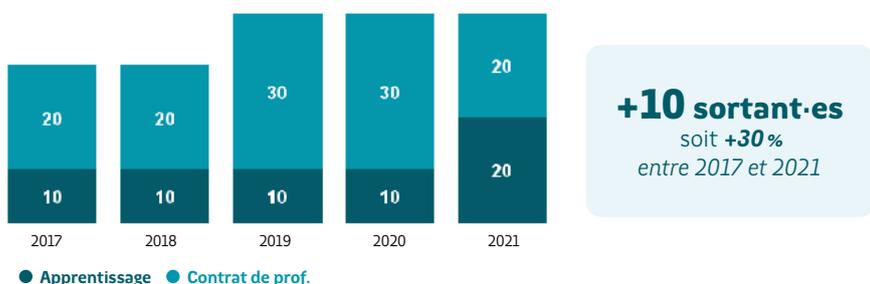
Évolution des effectifs par niveau de formation



40 en alternance soit 15% des effectifs

2 certifications préparées
 1 autre titre inscrit au RNCP
 1 diplôme

Évolution des effectifs par dispositif

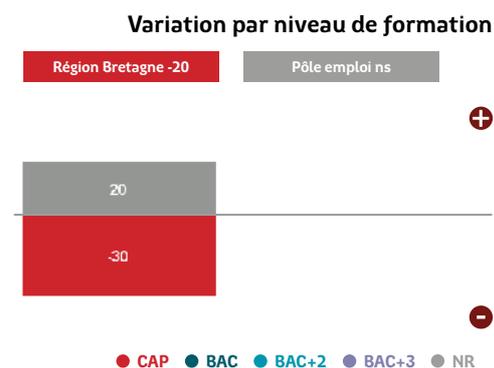
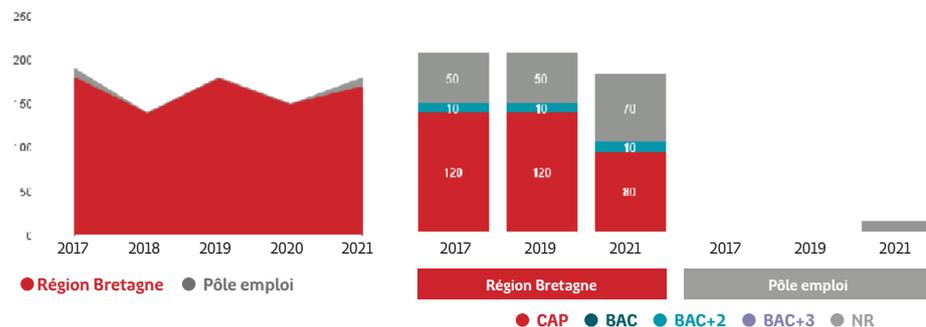


170 en formation continue (Pas d'action de formation financée dans le cadre exclusif du CPF) soit 63% des effectifs

13 certifications préparées
 dont 10 uniquement en formation continue
 4 titres professionnels
 7 autres titres inscrits au RNCP
 2 diplômes

-20 sortant-es
 soit -8%
 entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur





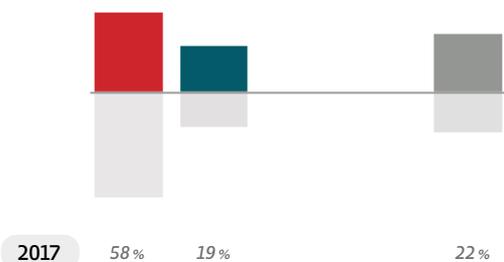
03 – Construction et réparation nautiques

280 sortant-es

Construction et maintenance nautique 230 sortant-es

soit **82%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	43%	25%	0%	0%	32%



18% de femmes



230 Construction et maintenance nautique

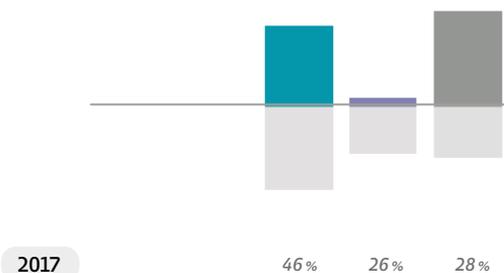
	en %
dont 60 en voie scolaire	27%
10 en apprentissage	4%
20 en contrat de prof.	9%
130 en FC-Région Bretagne	56%
10 en FC-Pôle emploi	4%

Évolution entre 2017 et 2021	
-10	-4%
ns	ns
ns	ns
+10	+100%
-20	-13%
+10	ns

Services nautiques 50 sortant-es

soit **18%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	0%	44%	4%	52%



13% de femmes



50 Services nautiques

	en %
- en voie scolaire	
10 en apprentissage	22%
<5 en contrat de prof.	4%
40 en FC-Région Bretagne	74%
- en FC-Pôle emploi	

Évolution entre 2017 et 2021	
ns	ns
-10	-100%
+10	ns
-10	-100%
+10	+33%
ns	ns

Éléments de contexte



Au niveau national, la filière de production nautique réalise un chiffre d'affaires de près de 5 milliards d'euros. Elle regroupe 5 700 entreprises et exporte 80 % de sa production. La filière totalise 42 000 emplois et présente une grande diversité de métiers (30 à 35 métiers différents).

La **filière nautique** comprend une partie industrielle, qui assure la **production des bateaux** de plaisance et l'**équipement des bateaux** et des marins, à laquelle s'ajoute une activité de services, à savoir, **le négoce, l'entretien, la maintenance**.



En Bretagne, la filière nautisme, dans l'ensemble de ses composantes, totalise de l'ordre de **7 500 emplois** :

- **5 600** emplois dans le secteur des industries, commerces et services, rassemblés au sein de 1 235 entreprises, dont 85% ont moins de 10 salarié-es.
- **1 500** emplois dans les sports nautiques et de bord de mer, aux $\frac{3}{4}$ occupés par des hommes ⁽¹⁾.
- **400** emplois dans les ports de plaisance et sites de mouillage.

(1) les activités liées aux sports nautiques et de bord de mer sont intégrées dans le domaine 9 « Animation-Sport ».



La filière connaît un rythme d'embauches en croissance régulière sur le long terme. Elle recrute de l'ordre de 1 000 CDI par an, dont 600 dans la production.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pour la fabrication :

Des besoins de recrutements d'ouvrier qualifiés dont le niveau de qualification se situe entre le CAP et le Bac professionnel : opérateur matériaux composites, menuisier, électricien, mécanicien, accastilleur...

Pour la maintenance :

Des besoins de techniciens et techniciennes notamment au niveau supérieur, avec des compétences plus larges et pouvant travailler avec plus d'autonomie.

Besoins en compétences

Les procédés de fabrication et les outils de production ont beaucoup progressé mais l'intervention humaine reste prépondérante.

De nouveaux métiers apparaissent comme celui d'optionneur, chargé d'adapter l'aménagement du bateau en fonction des demandes des clients. Il y a de plus en plus d'électronique dans les bateaux, de plus en plus d'équipements de confort, qu'il faut installer et entretenir. Les métiers d'électricien-ne et de mécanicien-ne ont fortement évolué ces dernières années.

En réponse aux mutations encourues (enjeux écologiques et progrès technologiques), il convient de **développer les compétences** suivantes : capacité d'adaptation, approche collaborative, capacité d'apprentissage...

Orientations

- **S'appuyer sur les dynamiques engagées par les campus positionnés sur cette filière** (CMQ Industries de la Mer, CINav) tant en termes d'ingénierie de parcours de formation que d'actions d'attractivité, de découverte des métiers (Brevet Initiation Mer).

En formation initiale :

- Conforter les établissements de formation de l'industrie nautique, notamment dans le domaine de la maintenance.

- Poursuivre le travail en cours avec la branche professionnelle visant à développer une MC suite à la rénovation du CAP et du Bac Pro.
- Réinterroger les FCIL afin de définir les perspectives d'évolution.

En formation continue :

- Proposer des parcours de formation permettant de se qualifier dans les domaines de la construction et de la maintenance

nautiques, ainsi que dans l'exploitation et l'entretien des infrastructures portuaires de l'industrie nautique, notamment dans le domaine de la maintenance.

- en fonction des diplômes concernés, proposer une sensibilisation ou le développement de compétences liés à la transition écologique de la filière.



04 – Bâtiment - Travaux publics

10 510 effectifs en formation

dont **5 710** sortant-es en 2021

8 % des sortant-es tous domaines

+8 % entre 2017 et 2021

+3 % pour l'ensemble des domaines



14 % de femmes

+25 % par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

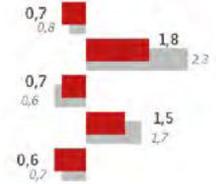
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



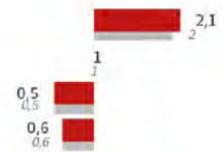
Niveau de formation

CAP

BAC

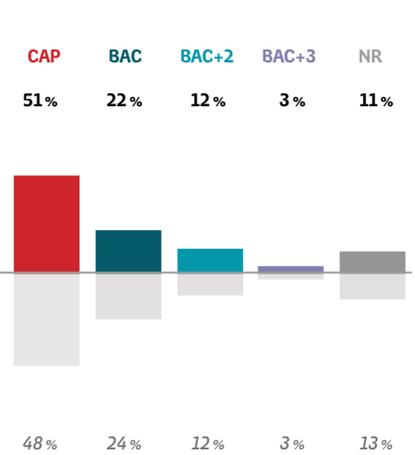
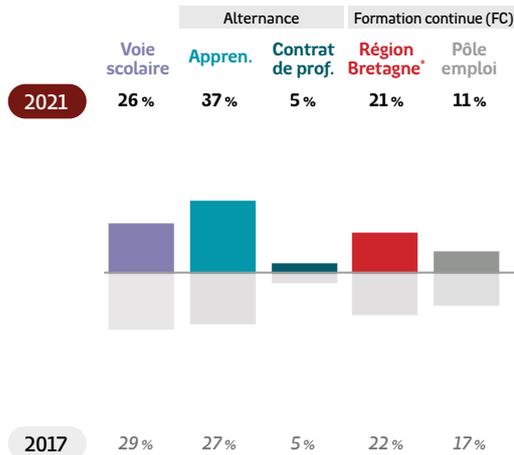
BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

5 710 sortant-es

dont **1 460** en voie scolaire **26 %**

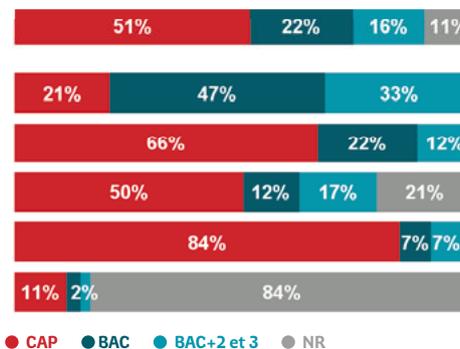
2 130 en apprentissage **37 %**

290 en contrat de prof. **5 %**

1 200 en FC-Région Bretagne **21 %**

630 en FC-Pôle emploi **11 %**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
+420	+8 %	790	14 %	+160
-90	-6%	230	16%	+20
+720	+51%	170	8%	+70
+20	+8%	40	12%	+10
+40	+4%	230	19%	+60
-270	-30%	110	18%	+10

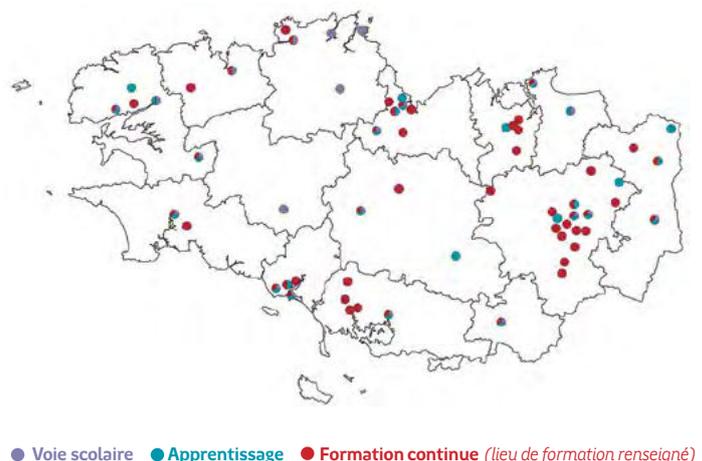
femmes

120 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **35 %** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	CAP maçon	60	230	10
BAC	Bac pro technicien menuisier agencier	260	30	
CAP	CAP peintre applicateur de revêtements	50	160	50
CAP	CAP menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	60	140	50
CAP	Titre professionnel peintre en bâtiment		10	180
BAC+2	DUT génie civil - construction durable	150	20	
CAP	CAP charpentier bois	10	120	30
CAP	CAP menuisier installateur	20	120	20
CAP	CAP couvreur		150	<5
BAC	BP menuisier		110	

Lieux de formation



5 710 sortant-es (+420 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +8%)

1 460 en voie scolaire/étudiant-es soit 26% des effectifs

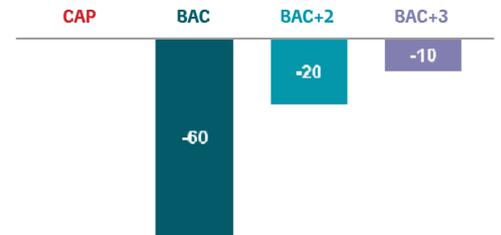
34 diplômes préparés dont 4 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-90 sortant-es
soit -6%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



2 420 en alternance soit 42% des effectifs

64 certifications préparées dont 26 uniquement en apprentissage
7 titres professionnels
4 autres titres inscrits au RNCP
53 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

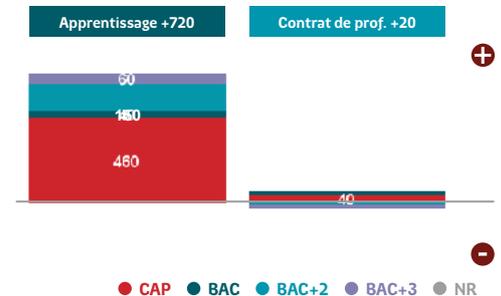


+740 sortant-es
soit +44%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



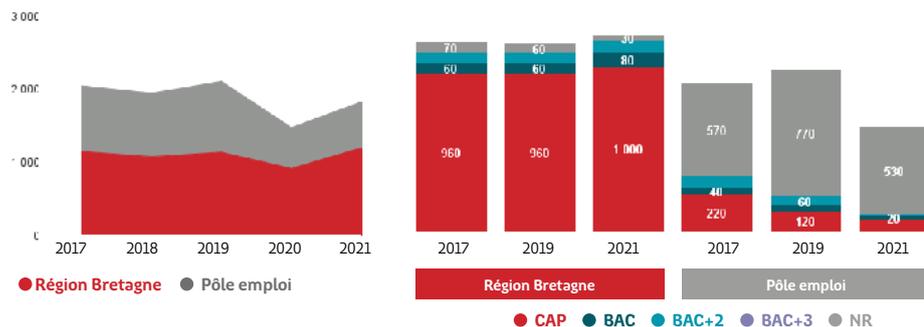
Variation par niveau de formation



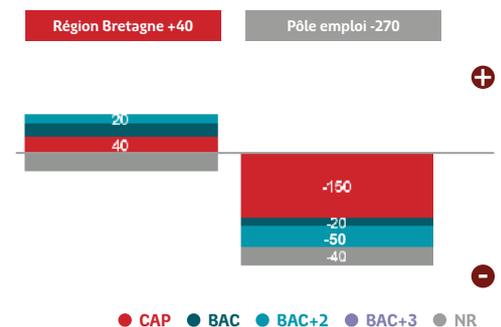
1 830 en formation continue (+220 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 32% des effectifs

74 certifications préparées dont 50 uniquement en formation continue
29 titres professionnels
14 autres titres inscrits au RNCP
19 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





04 – Bâtiment - Travaux publics

5 710 sortant-es

Etudes bâtiment - Génie civil 790 sortant-es

soit **14%** des sortant-es du domaine

2021 CAP 0% BAC 29% BAC+2 47% BAC+3 6% NR 18%



790 Etudes bâtiment - Génie civil

dont **420** en voie scolaire 53%
110 en apprentissage 14%
40 en contrat de prof. 5%
80 en FC-Région Bretagne 10%
140 en FC-Pôle emploi 18%



32% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021	
+140	+22%
-10	-2%
+90	+450%
+10	+33%
+10	+14%
+30	+27%

2017 3% 35% 48% 7% 7%

Gros œuvre - Maçonnerie 1 010 sortant-es

soit **18%** des sortant-es du domaine

2021 CAP 52% BAC 14% BAC+2 15% BAC+3 8% NR 11%



1 010 Gros œuvre - Maçonnerie

dont **230** en voie scolaire 23%
360 en apprentissage 36%
60 en contrat de prof. 6%
220 en FC-Région Bretagne 22%
140 en FC-Pôle emploi 14%



8% de femmes

en %

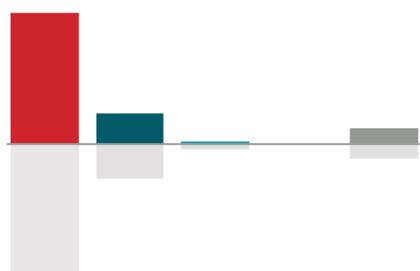
Évolution entre 2017 et 2021	
+170	+20%
+10	+5%
+140	+64%
-10	-14%
ns	ns
+30	+27%

2017 48% 17% 17% 5% 14%

Second œuvre 1 570 sortant-es

soit **28%** des sortant-es du domaine

2021 CAP 72% BAC 17% BAC+2 2% BAC+3 0% NR 9%



1 570 Second œuvre

dont **210** en voie scolaire 13%
610 en apprentissage 39%
90 en contrat de prof. 5%
520 en FC-Région Bretagne 33%
150 en FC-Pôle emploi 9%



18% de femmes

en %

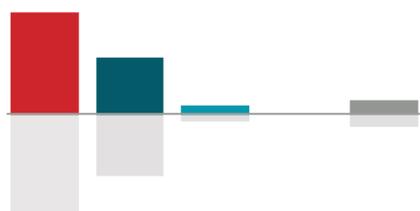
Évolution entre 2017 et 2021	
-20	-1%
-20	-9%
+80	+15%
+30	+50%
-20	-4%
-90	-38%

2017 72% 18% 2% 0% 8%

Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture 1 830 sortant-es

soit **32%** des sortant-es du domaine

2021 CAP 56% BAC 31% BAC+2 5% BAC+3 0% NR 8%



1 830 Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture

dont **500** en voie scolaire 28%
820 en apprentissage 45%
60 en contrat de prof. 4%
320 en FC-Région Bretagne 17%
120 en FC-Pôle emploi 7%



8% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021	
+270	+17%
-30	-6%
+240	+41%
-10	-14%
+50	+19%
ns	ns

2017 55% 34% 4% 0% 7%

Bâtiment

Éléments de contexte



Plus de 7 Mds d'€ de chiffres d'affaires HT en 2020.

Une activité dynamique du secteur depuis 2016.

51 % de l'activité liée au marché de l'entretien-rénovation, et qui devrait augmenter dans les années qui viennent par rapport aux constructions neuves.

Sur 26 226 établissements, 9 681 avec au moins 1 salarié-e (37 %).

Une majorité de TPE : 81 % ont moins de 10 salarié-es.

Le second-œuvre aménagement-finitions (charpente, couverture, menuiserie, revêtements sols et murs, peinture) est le corps d'état qui représente le plus grand nombre d'établissements.



Plus de 61 000 salarié-es dont 13% de femmes (3 % en production)

Des effectifs en croissance depuis 2016.

74 % exercent un métier de production, dont 17% dans une entreprise de maçonnerie-gros-œuvre.

12 % de techniciens et cadres et 14 % d'administratifs et commerciaux.

Une majorité d'emplois en CDI.

Une pyramide des âges vieillissante avec un âge moyen des salarié-es de 39,2 ans, même si la part des - de 25 ans augmente depuis 2016.



16 200 offres d'emploi en 2021

80 % des recrutements jugés difficiles

17 métiers enregistrent plus d'offres d'emploi que de demandeur-euses d'emploi inscrit-es.

Parmi les métiers les plus en tension :

- Pose de fermetures menuisées,
- Pose et restauration de couvertures,
- Préparation du gros-œuvre,
- Montage d'agencements.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au niveau régional, 16 640 besoins en emplois entre 2021 et 2026 (impact de l'activité et des départs en retraite).

Des besoins plus particulièrement identifiés sur les métiers de maçon-ne, menuisier-ère, peintre, plâtrier-ère, carreleur-euse.

Les objectifs du « zéro artificialisation nette » à 2050 vont faire évoluer l'activité du secteur : baisse des constructions neuves (notamment de maisons individuelles) et augmentation du marché entretien-rénovation.

Besoins en compétences

Des compétences « métiers » à renforcer sur :

- l'enveloppe et l'étanchéité du bâtiment.
- l'isolation thermique par l'extérieur.

- la pose d'installations photovoltaïques solaires pour les couvreur-euses.
- la connaissance et mise en œuvre des éco-matériaux notamment d'isolants biosourcés.
- l'entretien et rénovation des constructions bois en développement.
- les process de déconstruction et la gestion des déchets du bâtiment liés aux enjeux d'économie circulaire.

Une évolution des modes constructifs qui nécessitent plus de polyvalence, de technicité et une compréhension des enjeux globaux entre les différent-es intervenant-es sur un chantier.

Sur les chantiers de rénovation énergétique, notamment de logements :

- Des besoins de compétences sur la coordination de chantier (vers un nouveau métier de chargé de coordination d'un chantier de rénovation globale).
- Une capacité à s'adapter au bâti existant, sans avoir pu tout diagnostiquer.
- Des compétences en termes de savoir-être pour intervenir en site occupé.

La massification et l'industrialisation des matériaux biosourcés pourrait engendrer des compétences nouvelles.

La construction de bâtiments collectifs en plus grand nombre mobilise des compétences plus complexes (exemple : des systèmes de banches intégrant les réseaux, technique où le BIM est incontournable).

Un secteur au cœur des transitions écologique, énergétique et environnementale :

► la mise en œuvre de la réglementation environnementale des bâtiments neufs : la « RE2020 », plus ambitieuse que la RT2012 qui s'appuie sur trois axes :

- l'amélioration de la performance énergétique et la baisse des consommations des bâtiments neufs.
- la diminution de l'impact sur le climat des bâtiments neufs en prenant en compte

l'ensemble des émissions du bâtiment sur son cycle de vie, de la phase de construction à la fin de vie (recours aux matériaux bas carbone, équipements), en passant par la phase d'exploitation (chauffage, eau chaude sanitaire, climatisation, éclairage...), via une analyse en cycle de vie.

○ l'objectif de confort en été pour permettre aux occupants de vivre dans un lieu de vie et de travail adapté aux conditions climatiques futures.

► des besoins importants sur la rénovation énergétique des bâtiments, notamment des logements classés E et F (obligation de faire des travaux pour pouvoir les louer).

► un besoin d'intégrer l'économie circulaire dans l'acte de construire : déconstruction sélective, réemploi des matériaux.

► l'accompagnement à la transition énergétique avec des modes de chauffage plus performants (pompe à chaleur...) et le développement du solaire photovoltaïque.

Bâtiment suite

Orientations

De manière transversale :

Une offre globalement équilibrée sur l'ensemble du territoire régional, dont le potentiel peut être optimisé en particulier dans les sous-domaines qui peinent à attirer (gros-œuvre, couverture...), malgré des besoins en emplois.

Une offre à adapter aux enjeux écologique, énergétique et environnemental portés par le secteur du Bâtiment, pour apporter les compétences nécessaires à la fois à la mise en œuvre de la RE2020 pour les constructions neuves et pour répondre aux besoins importants sur la rénovation énergétique des bâtiments.

Ces évolutions engendrent une approche différente de l'acte de construire, avec une approche globale de la performance énergétique, intégrant l'analyse du cycle de vie du bâtiment qui invite à réinterroger les matériaux à utiliser et la manière de les mettre en œuvre en anticipant sur la déconstruction et leur réemploi futur.

Un appui pour mener à bien ces transformations : le Campus des métiers et des qualifications Bâtiment durable Bretagne qui a pour missions de :

- Promouvoir les métiers du Bâtiment durable, les formations et les parcours possibles,
- Concevoir des ingénieries de formations complémentaires pour accompagner la montée en compétences des professionnels (modes de construction innovants et matériaux biosourcés, rénovation énergétique, numérique et technologies innovantes).

En formation initiale

Une évolution des métiers qui implique une élévation du niveau de qualification attendu, de niveau 3 et plus.

- Mettre en œuvre des parcours de formation plus flexibles (parcours mixtes) qui permettent de développer la polyvalence et des compétences nouvelles (énergie renouvelable – enveloppe performante – matériaux bas carbone).
- Développer des colorations d'enseignement (énergie, construction durable...) pour renforcer les compétences sur la rénovation énergétique.
- Former aux enjeux de la rénovation globale et pluridisciplinaire en proposant des conditions pédagogiques adaptées (exemple : un espace commun « enveloppe du bâtiment et optimisation énergétique »).
- Proposer des modules de formation de courte durée spécialisés (habilitations, spécialisation dans un domaine en tension...), permettant d'accompagner l'insertion professionnelle.
- Intégrer les usages du numérique sous toutes ses formes dans toutes les formations : BIM, outils d'études, de mesures, d'analyse et de simulation mais également de formation, traitement de la donnée numérique (réseau et cyber).
- Rendre plus visibles les parcours possibles pour valoriser les mentions complémentaires et FCIL
- Favoriser la poursuite d'études en BTS en s'appuyant sur le module de préparation dispensé en classe de terminale Bac Pro, en lien avec les spécialités visées.

En formation continue

- Proposer des formations par type de métiers pour une meilleure lisibilité de l'offre et pour accompagner les enjeux de chaque filière.
- Développer des formations en écoconstruction pour répondre à des nouveaux besoins en compétences notamment sur les modes constructifs innovants.
- Intégrer aux référentiels existants l'apport de connaissances spécifiques, notamment sur les matériaux biosourcés et géosourcés, l'étanchéité et la déconstruction pour accompagner l'évolution de certains métiers.
- Sensibiliser tous les stagiaires aux enjeux et à l'impact du bâtiment sur le changement climatique.



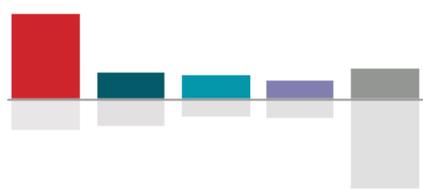
04 – Bâtiment - Travaux publics



Travaux publics 500 sortant-es

soit **9 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	47%	15%	13%	10%	17%



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	17%	14%	9%	10%	49%

500 Travaux publics

- dont **100** en voie scolaire **19%**
- 220** en apprentissage **44%**
- 50** en contrat de prof. **9%**
- 60** en FC-Région Bretagne **12%**
- 80** en FC-Pôle emploi **16%**



5 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
-140	-22 %
-40	-29%
+150	+214%
ns	ns
ns	ns
-240	-75%

Travaux publics

Éléments de contexte



1,9 Mds d'€ de chiffres d'affaires hors taxe en 2020.

50 % de l'activité liée à la commande publique
Dynamisme de l'activité du secteur depuis 2017.

**Un total de 2 392 établissements
987 avec au moins 1 salarié-e.**

Une majorité de TPE = 70 % ont moins de 10 salarié-es.

Les principales activités : **travaux de terrassement, construction de routes et construction de réseaux de télécommunication et de fluides** (eau par exemple).



▪ Près de **12 700 salarié-es en croissance depuis 2016.**

- **9 % de femmes.**
- 61 % exercent un métier de production (conducteur-rices d'engins, constructeur-rices de réseaux de canalisation...).
- 24 % de technicien·nes et cadres et 15 % d'administratifs et commerciaux.
- Des emplois durables avec une majorité de CDI.
- Une pyramide des âges vieillissante avec un âge moyen des salarié-es de 40,8 ans, même si la part des - de 25 ans augmente depuis 2016.



▪ **1 650 offres d'emploi** en 2021

- 63 % des recrutements jugés difficiles.
- Des offres d'emploi en hausse depuis 2017.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au niveau régional, **2 715 besoins en emplois estimés** entre 2021 et 2026 (impact de l'activité et des départs en retraite).

Des besoins plus particulièrement sur les métiers de :

- . conducteur-riche d'engins,
- . constructeur-riche de réseaux de canalisation,
- . encadrant-e de chantier (chef-fe de chantier et conducteur-riche de travaux).

Besoins en compétences

Une mécanisation croissante qui renforce le besoin en conduite d'engins, qui sont eux-mêmes de plus en plus sophistiqués induisant capacité d'adaptation et polyvalence renforcée.

Pour les encadrant-es de chantier :

- Être en capacité de manager des projets complexes dans une chaîne de contraintes fortes (coût, délais, réduction de l'impact environnemental, respect des règles de sécurité...).
- Communiquer et s'appuyer sur les outils numériques pour collaborer avec l'ensemble des interlocuteur-rices (équipe, sous-traitant-es, fournisseurs, maître d'ouvrage...)

Un secteur contribuant aux enjeux des transitions écologiques et environnementales.

- o par l'aménagement de pistes cyclables et des mobilités douces en général
- o grâce à l'entretien et rénovation des réseaux d'eau (pour limiter les fuites et être économe en consommation d'eau) et d'assainissement (pour limiter les pollutions)
- o en développant des activités de génie écologique (aménagement préservant l'environnement et la biodiversité).

Orientations

En formation initiale :

- Favoriser la mixité dans les formations.
- Engager une réflexion sur l'offre de formations pour répondre aux besoins en conduite d'engins de Travaux Publics et en construction de réseaux de canalisation.
- Favoriser la poursuite d'études en BTS en s'appuyant sur le module de préparation

dispensé en classe de terminale Bac Pro.

- Conforter l'attractivité du BTS Travaux Publics et la sécurisation des parcours de formation, par un partenariat renforcé avec les entreprises
- **En formation continue :**
- Accompagner la transition écologique, énergétique et environnementale en intégrant ces enjeux dans les contenus de formation et

en formant aux activités nouvelles (exemple : spécificités des travaux en milieu aquatique).

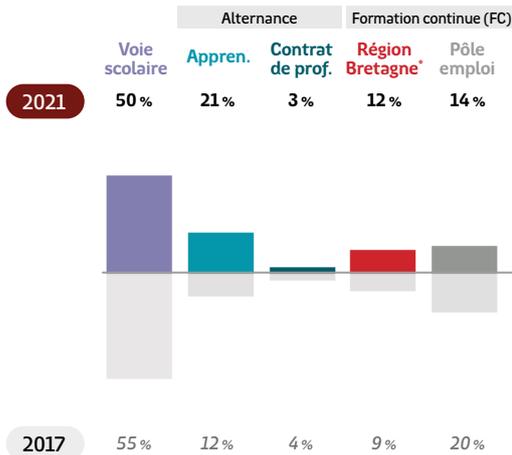


8 150 effectifs en formation

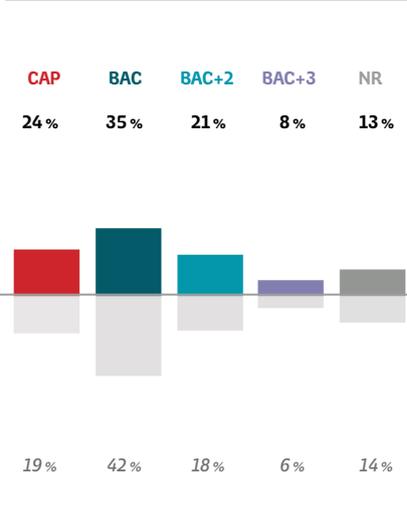
dont **4 240** sortant-es en 2021
6% des sortant-es tous domaines
+6% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



5% de femmes
+30% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

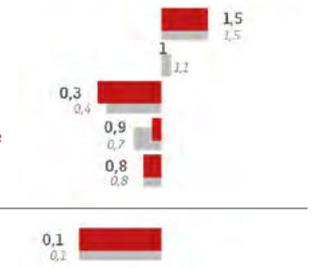
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

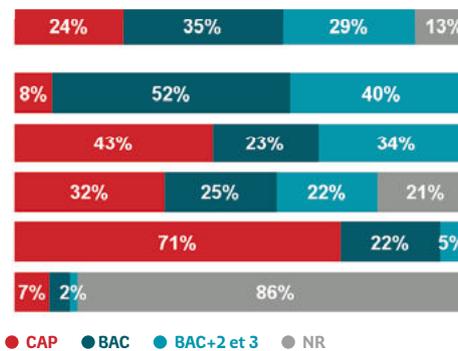
Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

4 240 sortant-es

dont **2 140** en voie scolaire 50%
900 en apprentissage 21%
110 en contrat de prof. 3%
500 en FC-Région Bretagne 12%
590 en FC-Pôle emploi 14%



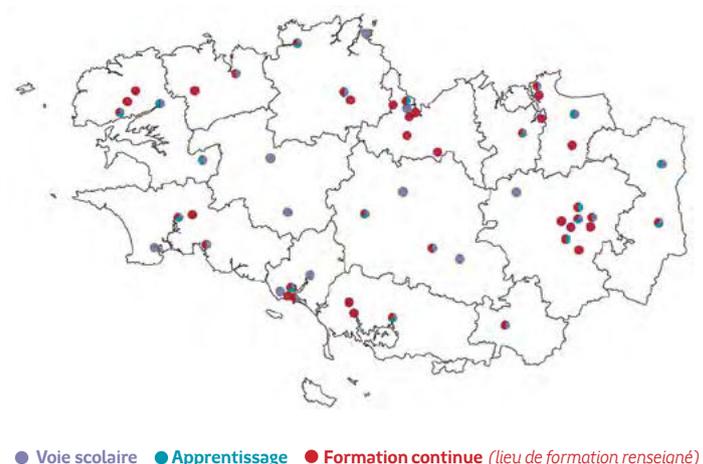
nb	évolution	nb	part en %	évolution
+240	+6%	210	5%	+40
-60	-3%	70	3%	+20
+420	+89%	30	3%	+20
-40	-25%	<5	2%	-10
+130	+34%	30	7%	+20
-210	-27%	70	12%	-10

64 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **55%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	530	70	
CAP	CAP électricien	120	140	60
BAC+2	BTS électrotechnique	160	90	
BAC+2	DUT génie électrique et informatique industrielle	210	30	
BAC	Bac pro systèmes numériques option C réseaux informatiques et systèmes communicants	200	10	10
CAP	CAP monteur en installations sanitaires	30	160	10
BAC	Bac pro systèmes numériques option B audiovisuels, réseau et équipement domestiques	170		
CAP	CAP monteur en installations thermiques	30	70	20
BAC+2	BTS systèmes numériques option B électronique et communication	110	10	
CAP	Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment			100

Lieux de formation



4 240 sortant-es (+240 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +6%)

2 140 en voie scolaire/étudiant-es

soit 50% des effectifs

25 diplômes préparés dont **3** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-60 sortant-es
soit -3%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation

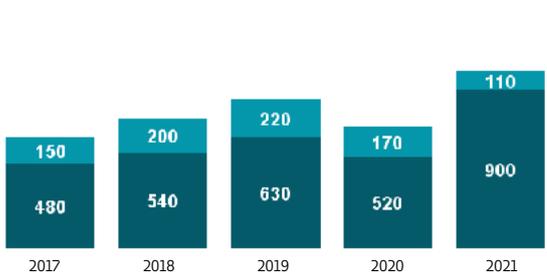


1 010 en alternance

soit 24% des effectifs

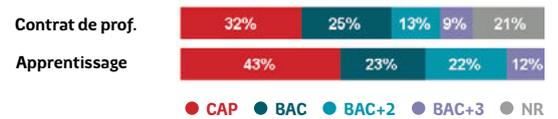
30 certifications préparées dont **9** uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
1 autre titre inscrit au RNCP
28 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

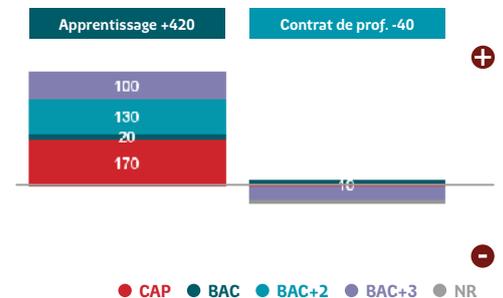


+390 sortant-es
soit +61%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation



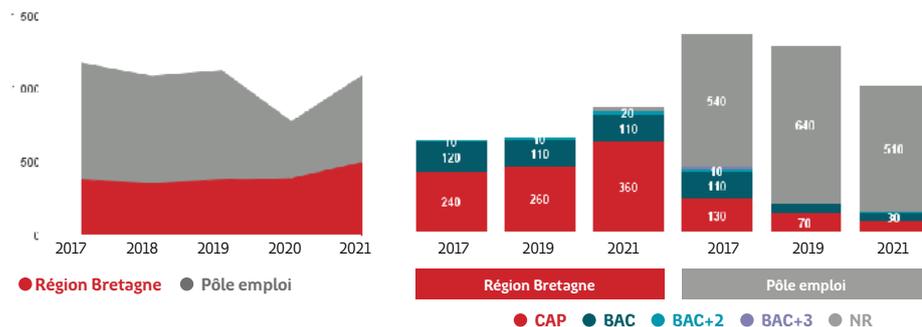
1 090 en formation continue (+380 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

soit 26% des effectifs

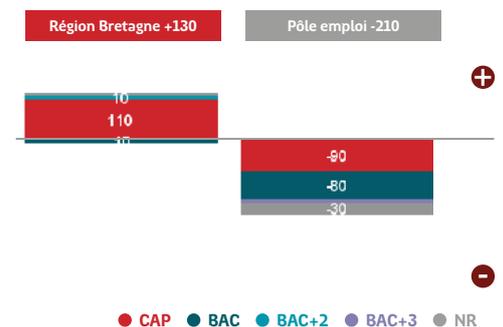
38 certifications préparées dont **30** uniquement en formation continue
14 titres professionnels
2 autres titres inscrits au RNCP
8 diplômes

-90 sortant-es
soit -7%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





4 240 sortant-es

Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid **1 020** sortant-es

soit **24 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	42%	28%	17%	5%	9%



1 020 Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid

en %

2021		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
dont	320 en voie scolaire	31%	-70	-18%
	380 en apprentissage	38%	+170	+81%
	30 en contrat de prof.	3%	-10	-25%
	190 en FC-Région Bretagne	19%	-40	-17%
	100 en FC-Pôle emploi	9%	-10	-9%



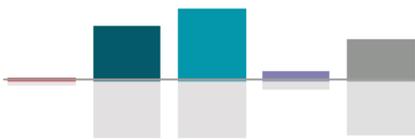
2 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	36%	40%	15%	4%	5%

Electronique - Electrotechnique **1 620** sortant-es

soit **38 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	2%	30%	40%	5%	23%



1 620 Electronique - Electrotechnique

en %

2021		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
dont	990 en voie scolaire	61%	+10	+1%
	190 en apprentissage	12%	+100	+111%
	30 en contrat de prof.	2%	-20	-40%
	30 en FC-Région Bretagne	2%	+30	ns
	380 en FC-Pôle emploi	23%	-190	-33%



7 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	2%	31%	31%	5%	30%

Electricité - Fibre optique **1 610** sortant-es

soit **38 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	34%	44%	4%	12%	6%



1 610 Electricité - Fibre optique

en %

2021		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
dont	830 en voie scolaire	51%	+10	+1%
	330 en apprentissage	20%	+150	+83%
	50 en contrat de prof.	3%	-20	-29%
	280 en FC-Région Bretagne	18%	+140	+100%
	120 en FC-Pôle emploi	7%	ns	ns



4 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	29%	56%	4%	10%	1%

Éléments de contexte



Pour l'industrie :

La Bretagne se positionne au 5^{ème} rang des régions électroniques françaises. La filière s'organise autour des activités de fabrication, d'installation et maintenance, de distribution ainsi que d'ingénierie et R&D.

Selon la branche métallurgie, **12 500 personnes travaillent dans l'électronique au sein de 300 entreprises** ; l'Ille-et-Vilaine concentre 46 % de ces emplois.

Pour le bâtiment :

Parmi les métiers de l'énergie exercés dans le secteur du Bâtiment, on retrouve principalement les métiers d'électricien-ne et plombier-chauffagiste.

En Bretagne, **près de 5 900 établissements ont une activité d'installation électrique, sanitaire et thermique**, dont près de 2 000 employant au moins un-e salarié-e.

Au total, cela représente **plus de 11 000 salarié-es** : 8 000 électricien-nes, 3 000 plombiers-chauffagistes



Au cours des 10 dernières années, le nombre d'emplois dans les métiers de l'électricité et de l'électronique a légèrement diminué (-1,3% par an en moyenne) avec des disparités selon les métiers. L'emploi des technicien-nes s'est développé (+0,3% par an en moyenne) tandis qu'il s'est contracté pour les ouvriers qualifiés (-1,4%) et plus encore pour les non qualifiés (-5,6%).

Selon l'enquête BMO, on compte **3 110 projets de recrutements pour l'année 2022 en Bretagne**, principalement de plombiers-chauffagistes, électricien-nes et ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, jugés difficiles pour 70 à 84% d'entre eux.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Pour l'industrie :

- Le plan « Electronique 2030 » inscrit dans le cadre de France 2030 qui vise à répondre aux besoins des industries françaises dans le cadre des transitions numériques et écologiques prévoit à terme **la création de 5 700 emplois directs**.
- D'ici 2030, les industries plus technologiques et plus haut de gamme, notamment les produits électroniques, stabiliseraient leurs emplois selon l'étude « les métiers en 2030 » de la DARES.
- L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques.

Pour le Bâtiment :

- Près de 3 000 besoins en emploi entre 2021 et 2026** (impact de l'activité et des départs en retraite) sont estimés au niveau régional.

Besoins en compétences

Pour l'industrie :

- La filière électronique française est en croissance et connaîtra dans les années à venir un besoin accru en recrutement à tous les niveaux de formation pour alimenter les chantiers du **déploiement des technologies numériques et de la transition énergétique**.
- Des besoins à venir liés au **développement du numérique** (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...), à **l'électrification** (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production).

Pour le Bâtiment :

- Sur le métier de plombier-ère chauffagiste, un besoin de renforcement des connaissances techniques **aux systèmes d'énergies renouvelables et aux systèmes domotiques** (exemples : installation de pompes à chaleur, installation et maintenance de chauffe-eau solaires...).

Sur le métier d'électricien-ne du Bâtiment, de nouveaux besoins en compétences liés :

- au développement **des réseaux de communication** et à l'importance prise par l'image, la reconnaissance faciale, les systèmes de sécurité connectés...
- à une intervention accrue dans **l'optimisation de la consommation d'énergie**, au travers de l'installation de compteurs électriques communicants notamment,
- à la montée en puissance de **l'installation d'équipements photovoltaïques** en toiture et des dispositifs de gestion de l'autoconsommation des fluides produits,
- Au développement de **la domotique**, avec des équipements plus numérisés et automatisés.

Orientations

En appui, le Campus des métiers et des qualifications Bâtiment durable Bretagne a pour missions de :

- Promouvoir les métiers du Bâtiment durable, les formations et les parcours possibles,
- Concevoir des ingénieries de formations complémentaires pour accompagner la montée en compétences (modes de construction innovants et matériaux biosourcés, rénovation énergétique, numérique et technologies innovantes).

En formation initiale

- Pour répondre aux enjeux du secteur Bâtiment, des compétences attendues à des niveaux de formation de niveau Bac à Bac+2 ou +3 (licence pro) :

- dans la filière Énergétique (Chaud et froid : confort de vie été-hiver),

- dans la filière Électrotechnique appliquée au bâtiment.

- En lien avec la feuille de route « Heol Breizh », favoriser la mise en place de formations permettant de développer l'énergie solaire photovoltaïque.
- Développer des parcours de formation permettant le développement d'une pluri-compétences (électricité, installation sanitaire et thermique, digitalisation, domotique).
- Conforter l'attractivité des formations « installateur sanitaire et thermique » en proposant notamment la bivalence.
- En électronique, dans un contexte de rénovation de diplôme (la filière « Systèmes numériques » devient « Cybersécurité, Informatique et réseaux, Électronique » (CIEL)), développer, en fonction des besoins exprimés par les entreprises sur les territoires, la coloration de diplôme en Bac Pro.

- Définir les perspectives de développement des mentions complémentaires, dans une optique d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études.

En transversal

- Intégrer les usages du numérique sous toutes ses formes dans toutes les formations : BIM, outils d'études, de mesures, d'analyse et de simulation mais également de formation, traitement de la donnée numérique (réseau et cyber).

En formation continue

- Intégrer pour tous les métiers une sensibilisation de l'impact du bâtiment sur le changement climatique.
- Proposer des apports des connaissances spécifiques ou des compétences nouvelles par l'ajout de modules dédiés sur certaines formations (module sur le photovoltaïque pour les électriciens par exemple).

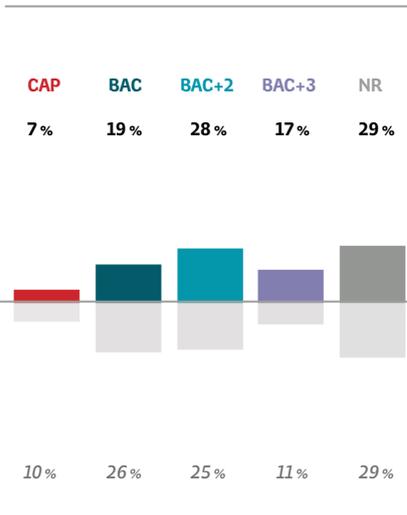
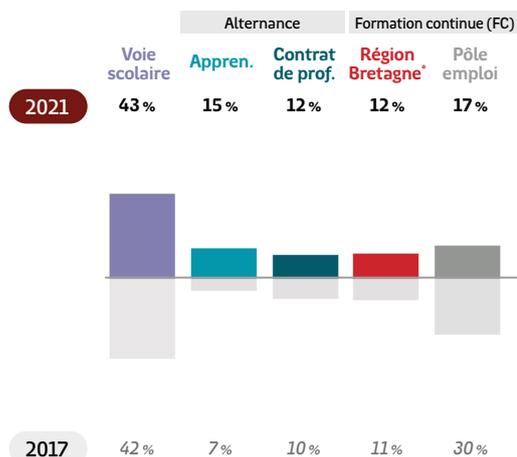


12 890 effectifs en formation

dont **7 260** sortant-es en 2021
10% des sortant-es tous domaines
ns entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



30% de femmes
+19% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi

Spécificité du domaine

Dispositif

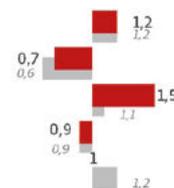
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



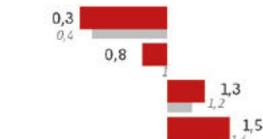
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

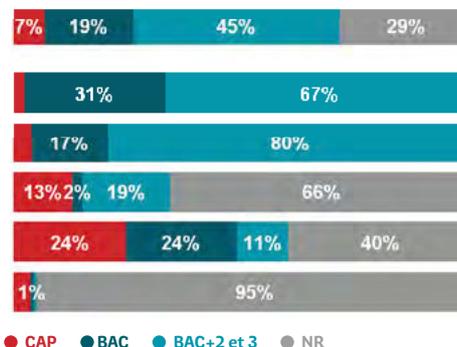
effectifs



7 260 sortant-es

dont **3 140** en voie scolaire **43%**
1 110 en apprentissage **15%**
870 en contrat de prof. **12%**
900 en FC-Région Bretagne **12%**
1 240 en FC-Pôle emploi **17%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
+10	ns	2 250	30%	+460
+110	+4%	860	27%	+50
+630	+131%	270	25%	+180
+110	+14%	340	39%	+150
+70	+8%	190	21%	+70
-910	-42%	590	48%	ns

femmes

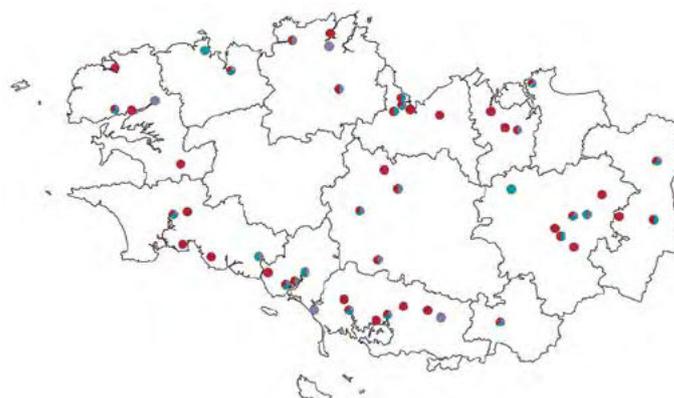


128 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **26%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro maintenance des équipements industriels	290	40	
BAC	Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle	140	90	
BAC+2	BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production	80	140	
NP	Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-1			210
BAC+2	DUT génie mécanique et productique	180	10	<5
BAC	Bac pro métiers de la mode - vêtements	160		<5
BAC+3	Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	100	40	10
BAC+2	DUT génie industriel et maintenance	120	10	
BAC+3	Licence pro mention bio-industries et biotechnologies	80	50	
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'industrie : mécatronique, robotique	70	60	<5

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

7 260 sortant-es (+10 sortant-es entre 2017 et 2021, soit ns)

3 140 en voie scolaire/étudiant-es

soit 43 % des effectifs

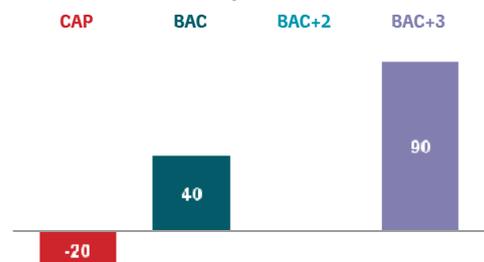
72 diplômes préparés dont 27 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+110 sortant-es
soit +4 %
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 980 en alternance

soit 27 % des effectifs

64 certifications préparées dont 23 uniquement en apprentissage
2 titres professionnels
3 autres titres inscrits au RNCP
59 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

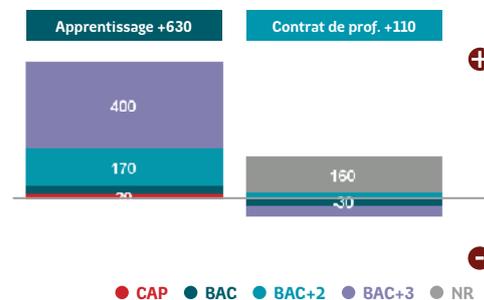


+740 sortant-es
soit +59 %
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

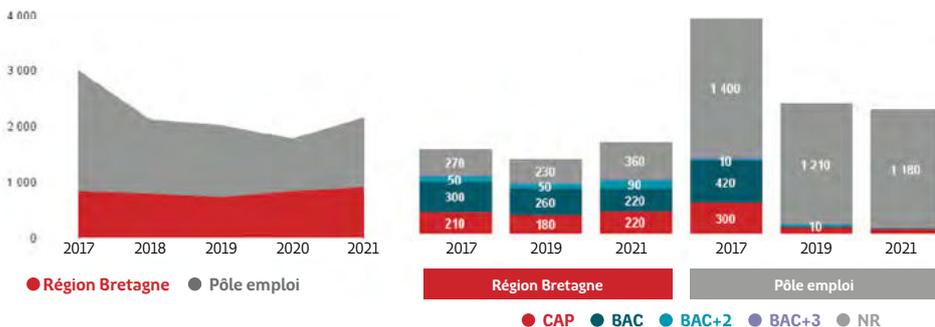


2 140 en formation continue (+1 070 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

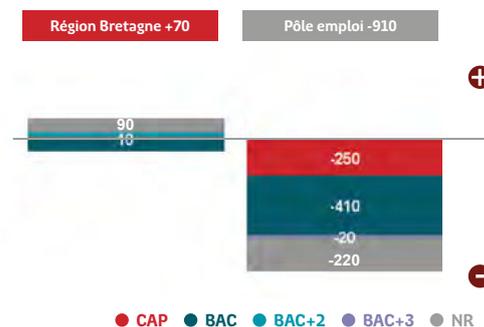
soit 30 % des effectifs

49 certifications préparées dont 29 uniquement en formation continue
15 titres professionnels
10 autres titres inscrits au RNCP
19 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





7 260 sortant-es

Etude et réalisation industrielle 1 760 sortant-es

soit 24 % des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	1%	5%	49%	32%	13%

1 760 Etude et réalisation industrielle

en %

Évolution entre 2017 et 2021

dont	1 040	en voie scolaire	59%	+20	+2%
	330	en apprentissage	19%	+260	+371%
	220	en contrat de prof.	12%	+60	+38%
	40	en FC-Région Bretagne	2%	+30	+300%
	130	en FC-Pôle emploi	7%	-250	-66%

+130 +8%

+20 +2%

+260 +371%

+60 +38%

+30 +300%

-250 -66%



24 % de femmes

2017	4%	51%	19%	26%
------	----	-----	-----	-----

Structures métalliques - Travail des métaux 1 460 sortant-es

soit 20 % des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	8%	24%	12%	9%	47%

1 460 Structures métalliques - Travail des métaux

en %

Évolution entre 2017 et 2021

dont	320	en voie scolaire	22%	+60	+23%
	280	en apprentissage	19%	+150	+115%
	90	en contrat de prof.	6%	-10	-10%
	420	en FC-Région Bretagne	29%	+50	+14%
	350	en FC-Pôle emploi	24%	-390	-53%

-140 -9%

+60 +23%

+150 +115%

-10 -10%

+50 +14%

-390 -53%



10 % de femmes

2017	9%	43%	5%	4%	39%
------	----	-----	----	----	-----

Mécanique - Automatismes 630 sortant-es

soit 9 % des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	20%	46%	4%	22%	7%

630 Mécanique - Automatismes

en %

Évolution entre 2017 et 2021

dont	340	en voie scolaire	54%	-10	-3%
	80	en apprentissage	12%	+30	+60%
	30	en contrat de prof.	4%	-20	-40%
	160	en FC-Région Bretagne	26%	-70	-30%
	20	en FC-Pôle emploi	4%	-140	-88%

-210 -25%

-10 -3%

+30 +60%

-20 -40%

-70 -30%

-140 -88%



10 % de femmes

2017	30%	36%	9%	10%	15%
------	-----	-----	----	-----	-----

Maintenance industrielle 960 sortant-es

soit 13 % des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	45%	41%	7%	7%

960 Maintenance industrielle

en %

Évolution entre 2017 et 2021

dont	450	en voie scolaire	46%	+40	+10%
	210	en apprentissage	22%	+80	+62%
	80	en contrat de prof.	8%	-10	-11%
	150	en FC-Région Bretagne	16%	-40	-21%
	70	en FC-Pôle emploi	7%	-80	-53%

-20 -2%

+40 +10%

+80 +62%

-10 -11%

-40 -21%

-80 -53%



6 % de femmes

2017	2%	53%	30%	2%	13%
------	----	-----	-----	----	-----

Industries agroalimentaires 790 sortant-es

soit 11% des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	11%	1%	28%	16%	44%



790 Industries agroalimentaires

	en %
dont 270 en voie scolaire	34%
80 en apprentissage	11%
250 en contrat de prof.	32%
30 en FC-Région Bretagne	3%
160 en FC-Pôle emploi	20%



51% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

-190 -19%

-90 -25%

-20 -20%

+10 +4%

+20 +200%

-120 -43%

2017	13%	2%	22%	25%	37%
------	-----	----	-----	-----	-----

Industries de process (Chimie, plasturgie, composite) 740 sortant-es

soit 10% des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	3%	9%	39%	29%	21%



740 Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)

	en %
dont 480 en voie scolaire	65%
80 en apprentissage	10%
10 en contrat de prof.	1%
50 en FC-Région Bretagne	7%
120 en FC-Pôle emploi	16%



49% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+50 +7%

+90 +23%

+80 ns

-40 -80%

+50 ns

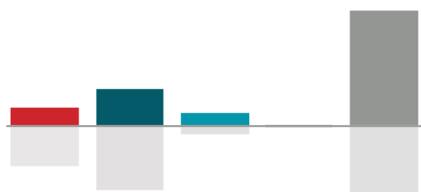
-130 -52%

2017	8%	8%	40%	12%	32%
------	----	----	-----	-----	-----

Textile - Habillement - Cuir 930 sortant-es

soit 13% des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	10%	20%	7%	0%	63%



930 Textile - Habillement - Cuir

	en %
dont 260 en voie scolaire	28%
40 en apprentissage	4%
190 en contrat de prof.	20%
50 en FC-Région Bretagne	5%
390 en FC-Pôle emploi	42%



91% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+390 +72%

+10 +4%

+40 ns

+120 +171%

+20 +67%

+200 +105%

2017	22%	35%	4%	0%	39%
------	-----	-----	----	----	-----

Industries

Éléments de contexte

En Bretagne, l'industrie représente 14,8 % du PIB régional contre 13,7 % en France Métropolitaine.

La fonction « Production » concentre 60% des postes de l'industrie devant la fonction « Achats-Technico-commercial » (10%) et les fonctions support : « gestion admin., RH, informatique » (9 %), « logistique » (9 %).

L'industrie bretonne représente **7 200 établissements**, avec en particulier deux principaux secteurs : l'agroalimentaire avec 2 900 établissements et la métallurgie 2 250.

Près de 7 entreprises sur 10 comptent moins de 10 salarié-es.



Un total de l'ordre de **160 000 salarié-es** :

- 2 secteurs concentrent plus de 72% de ce total : les industries agroalimentaires (60 000 emplois) et la métallurgie (54 000 emplois). S'y agrègent d'autres secteurs comme l'énergie-eau-déchets (10 300), la chimie (6 600), la plasturgie (6 200), le papier-carton (5 200), le cuir-textile-habille-ment (2 800).
- Les femmes occupent 1 emploi industriel sur 3, mais seulement 22% dans la métallurgie et 72% dans le textile-habille-ment-cuir.
- Les ouvriers représentent en moyenne 60% des emplois, contre 53% dans la métallurgie et 56% pour le textile-habille-ment-cuir.

Près de 13% des emplois industriels sont occupés par des salarié-es de + de 55 ans. Dans le textile-habille-ment-cuir, 25% des ouvriers qualifiés ont plus de 55 ans.

- 85% des emplois industriels sont en CDI. Ce



taux atteint 90% dans la métallurgie.

Près de **20 000 projets de recrutement dans l'industrie bretonne en 2022**, dont plus de 11 200 dans l'agroalimentaire, 4 200 dans le secteur de la métallurgie, 1 100 dans le caoutchouc-plastique...

Plus de 70% des recrutements industriels jugés difficiles en 2022.

Parmi les métiers industriels particulièrement en tension en Bretagne, on relève plus particulièrement **les métiers liés à l'installation et à la maintenance d'équipements industriels** : chef-fes d'atelier, technicien-nes de maintenance ou encore agents de maintenance industrielle.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- A l'horizon 2030, au niveau national, l'emploi des métiers de l'industrie (i.e. au-delà de la seule logique de branches industrielles) **devrait progresser de l'ordre de 45 000 postes supplémentaires**. Dans le scénario bas carbone, les métiers de l'industrie connaîtraient une croissance supérieure d'ici 2030, soit 65 000 créations nettes d'emplois en dix ans et 20 000 emplois de plus que dans le scénario de référence.
- Les industries plus technologiques et plus haut de gamme, notamment les matériels de transport (automobile, aéronautique, rail, espace), la pharmacie et les produits informatiques ou électroniques stabiliseraient leurs emplois.
- Au niveau régional, dans le secteur du textile-habille-ment-cuir, des besoins liés au renouvellement des actifs estimés à 400 recrutements qualifiés par an, à 90% sur des emplois de production.

Besoins en compétences

- **Des besoins en maintenance qui excèdent les entrants sur le marché du travail.**
- Des compétences en électronique à préserver car les départs en retraite sont importants.
- Les métiers industriels les plus qualifiés (ingénieur-es, technicien-nes) devraient être dynamiques dans la décennie à venir, alors que l'emploi des métiers d'ouvriers industriels, quel que soit leur niveau de qualification, devrait continuer à se réduire.
- Pour le secteur du textile-habille-ment-cuir, des besoins au niveau Bac Pro, avec une coloration technique forte et des besoins au niveau BTS pour occuper des postes d'encadrement des emplois de production.

Impact de la transition écologique :

En réponse à la stratégie bas carbone (SNBC), l'ensemble des filières industrielles doivent relever **le défi de la décarbonation de leur processus de production**.

Selon une étude de l'OPCO2i, **les Achats et l'Ingénierie/R&D sont les familles de métiers les plus impactées par la transition écologique**. Trois autres familles de métiers voient également leurs compétences se renforcer avec la transition écologique :

- Logistique, déchets, sécurité, qualité, environnement
 - Ingénierie d'affaires et technico-commercial
 - Méthodes et industrialisation
- Deux familles de métiers sont relativement moins impactées :
- Installation-Maintenance
 - Fabrication.

Agroalimentaire

Éléments de contexte

21 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2019 soit 10% du CA agroalimentaire national, dont :

. **41 % issus de l'industrie de la viande.**

. **17 % issus de l'industrie du lait.**

. **16 % issus de la fabrication d'aliments pour les animaux de ferme.**

4,7 milliards d'euros de vente de produits de l'industrie agroalimentaire exportés en 2021 (+8 % / 2020).



Plus de 1 000 établissements.

Les principaux secteurs employeurs sont la viande de boucherie, la boulangerie-pâtisserie-pâtes alimentaires, les plats préparés et les produits laitiers.

Une taille d'établissement très variable.



73 000 salarié-es¹, soit 6 % des salarié-es breton-nes, 41 % des salarié-es de l'industrie bretonne et 12 % des salarié-es des IAA françaises.

42% sont des femmes.

Une pyramide des âges vieillissante avec 28% de 50 ans et plus en 2020 (contre 19% en 2008).

12 800 intérimaires en ETP, soit 28 % des intérimaires et 59 % des intérimaires de l'industrie.

(1) y compris l'artisanat commercial (boulangeries, pâtisseries et charcuteries) de l'ordre de 11 000 personnes.



Un secteur créateur net d'emplois : +3 500 salarié-es en 5 ans (une dynamique régionale supérieure au national).

11 280 projets de recrutement en 2022, soit un doublement en 7 ans (dont 5 400 ouvrier non qualifiés des IAA).

79 % des recrutements jugés difficiles en 2022 (contre 38 % en 2015).

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- Très sollicitée durant la crise sanitaire de 2020, l'industrie agroalimentaire bénéficierait au niveau national d'une **dynamique d'emploi favorable à l'horizon 2030**, soutenue par une consommation alimentaire de qualité dans l'après-crise. (DARES 2030).

Besoins en compétences

- Des besoins en contrôle-qualité transversaux à l'ensemble des secteurs IAA (traçabilité).
- Ouvriers :

Pas de qualifications spécifiques requises... sauf en viande (CAP ou Bac Pro Boucher) et pour les conducteur-rices de ligne et de machine (CQP, compétences en maintenance préventive).

- Techniciens, agents de maîtrise :

Métiers en tension de recrutement.

Manque de main d'œuvre qualifiée spécifiquement en maintenance, faute de candidats avec un BTS ou un DUT maintenance ; Sous-traitance de la maintenance de niveau 2.

De manière transversale, les compétences les plus recherchées :

- Hygiène et sécurité**
- Numérique**

En utilisant moins de ressources, qu'elles soient de nature énergétique, de matières premières (y compris emballages) ou encore moins d'eau, les industries agroalimentaires évoluent et se développent afin de **renforcer leur sobriété, leur résilience et leur performance.**

Orientations

De manière transversale à l'industrie

- S'appuyer sur les dynamiques engagées dans le cadre **des campus à vocation industrielle** : identification des besoins, création et coloration de formations, initiatives renforçant l'attractivité des formations et des métiers...
- Engager une démarche partenariale avec les établissements, les représentants professionnels et les entreprises en faveur de **l'accueil des jeunes en PFMP** (périodes de formation en milieu professionnel).
- Analyser l'opportunité des besoins en FCIL du secteur.
- En matière d'attractivité :
 - Poursuivre le travail engagé visant à conforter **la connaissance du secteur et de ses métiers**.
 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité des formations qui y conduisent.
 - Engager dès le collège un travail d'information sur les métiers et les formations afin de faire évoluer l'image de l'industrie auprès des jeunes, et plus particulièrement des jeunes filles.

En formation initiale :

Dans le domaine de la maintenance et du travail des métaux :

- Optimiser les capacités d'accueil notamment dans les domaines de la maintenance, de la soudure et de la chaudronnerie, compte tenu du manque d'attractivité malgré le fort potentiel d'insertion professionnelle.

A moyen terme, conforter le maillage territorial de l'offre en consolidant les logiques de filière.

- Répondre aux nouveaux besoins liés aux transitions écologique, énergétique et environnementale (EMR, hydrogène) et aux besoins spécifiques de l'industrie (usine 4.0, cybersécurité...).
- Offrir la possibilité de parcours mixtes dans les établissements scolaires.
- Proposer des colorations en lien avec les besoins des entreprises dans le cadre de partenariats locaux.

Dans le domaine du Textile-Habillement-Cuir

- Maintenir l'offre de formation existante au regard des besoins en emplois.
- Proposer des réponses spécifiques aux besoins des entreprises dans le cadre de partenariats locaux.

Dans le domaine de l'agroalimentaire

- Maintenir l'équilibre territorial de l'offre de formation existante.
- S'appuyer sur le campus des métiers et des qualifications Filière Alimentaire Bretagne afin d'apporter des réponses aux besoins spécifiques du secteur alimentaire.
- S'appuyer sur l'ensemble des leviers mobilisables pour répondre au mieux aux besoins des entreprises (coloration de diplômes, utilisation de machines spécifiques aux IAA...).

En formation continue :

- Répondre aux besoins dans l'ensemble des métiers et proposer de nouvelles formations liées aux besoins en compétences des bureaux d'étude, de la robotique et de l'automatisme.
- Dans le domaine de la production et de la maintenance industrielle, proposer une modularisation par blocs de compétences pour faciliter l'adaptation des parcours et répondre aux besoins de recrutement des territoires. Dans ce cadre, les certifications partielles avec une poursuite de parcours en alternance conduisant à la certification complète pourront être plus facilement développées.

3 210 effectifs en formation

dont **1 940** sortant-es en 2021

3% des sortant-es tous domaines

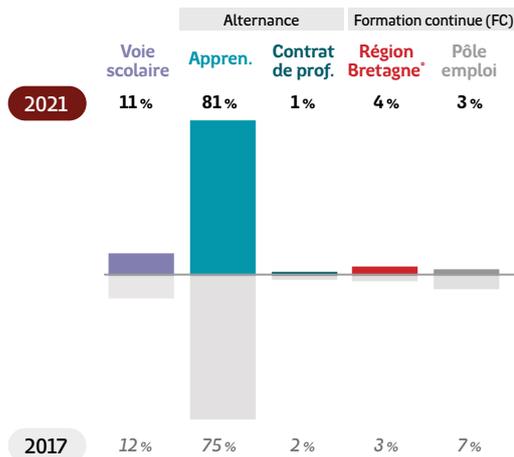
+6% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines

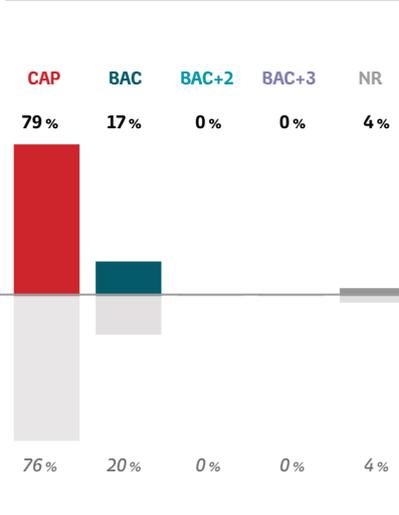


28% de femmes

+42% par rapport à 2017

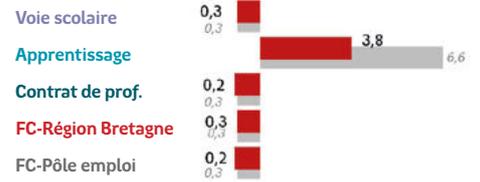


*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

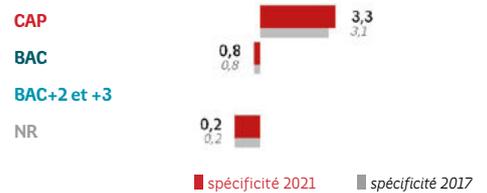
Dispositif



Femmes



Niveau de formation



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

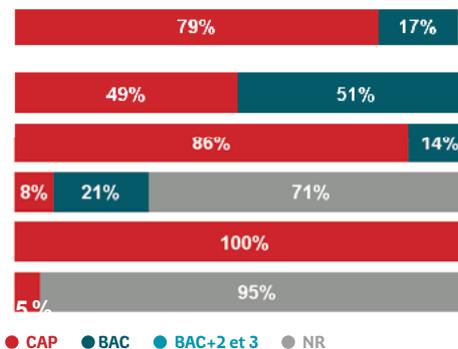
effectifs



1 940 sortant-es

dont **210** en voie scolaire **11%**
1 570 en apprentissage **81%**
20 en contrat de prof. **1%**
90 en FC-Région Bretagne **4%**
60 en FC-Pôle emploi **3%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes



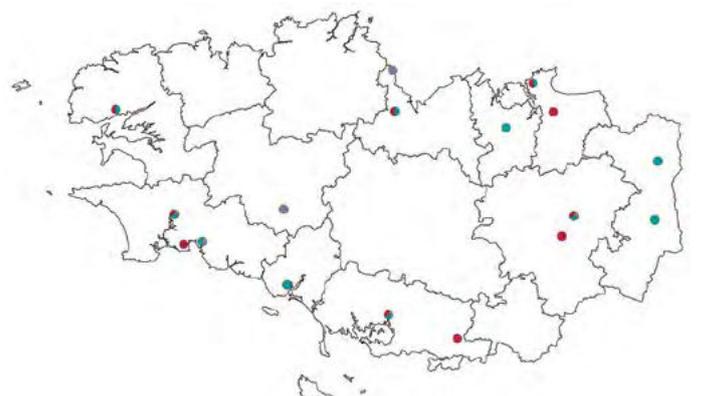
nb	évolution	nb	part en %	évolution
+120	+6%	540	28%	+160
-10	-6%	80	40%	ns
+200	+15%	390	25%	+190
-20	-45%	10	50%	ns
+20	+35%	40	41%	ns
-70	-56%	20	44%	-30

21 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **86%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	CAP pâtissier	50	380	20
CAP	CAP boulanger	20	320	30
CAP	CAP boucher		140	30
CAP	MC pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées		170	<5
BAC	Bac pro boulanger pâtissier	110	10	
CAP	MC boulangerie spécialisée		110	<5
CAP	CAP charcutier-traiteur		90	<5
BAC	BP boulanger		80	
CAP	CAP chocolatier confiseur	20	50	
CAP	MC employé traiteur		60	

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

1 940 sortant-es (+120 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +6%)

210 en voie scolaire/étudiant-es soit 11% des effectifs

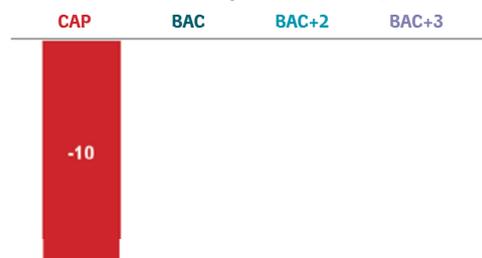
5 diplômes préparés

Évolution des effectifs par niveau de formation



-10 sortant-es
soit -6%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 590 en alternance soit 82% des effectifs

dont **11** uniquement en apprentissage

20 certifications préparées
2 autres titres inscrits au RNCP
18 diplômes

Répartition par niveau en 2021

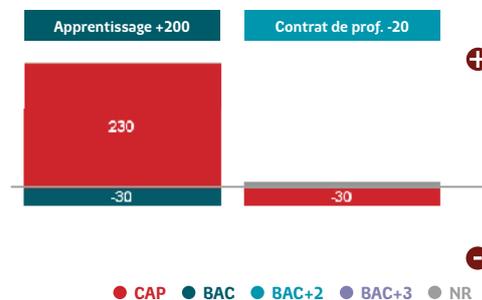


Évolution des effectifs par dispositif



+180 sortant-es
soit +13%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



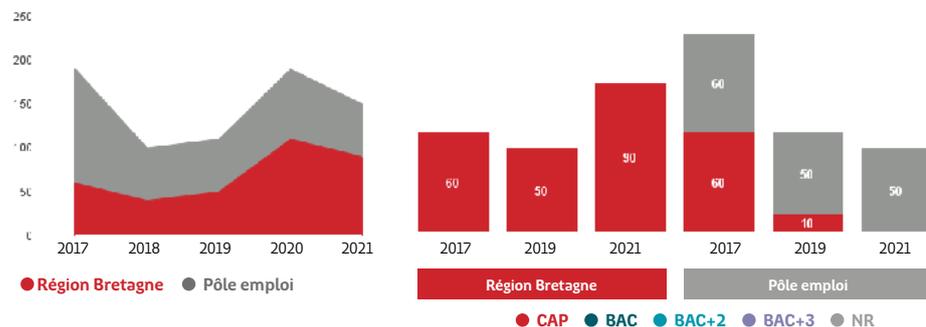
150 en formation continue (+35 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 7% des effectifs

dont **1** uniquement en formation continue

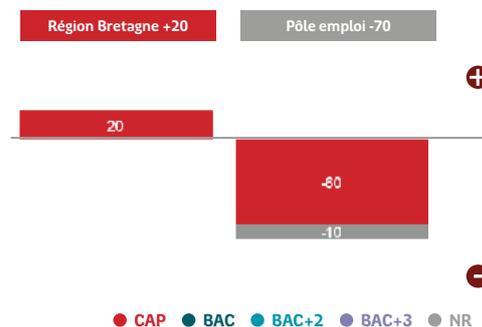
7 certifications préparées
7 diplômes

-50 sortant-es
soit -26%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



Éléments de contexte



4 200 commerces de proximité comptant en moyenne 3 à 4 salariés

- 2 300 établissements en boulangerie et boulangerie-pâtisserie-confiserie.
- 1 900 établissements en boucherie-charcuterie-poissonnerie.

Les métiers de bouche s'exercent également au sein des grandes et moyennes surfaces

Des établissements présents sur l'ensemble de la Bretagne (3 boucheries et 7 boulangeries pour 10 000 habitants en moyenne), la densité/habitant des boulangeries-pâtisseries étant plus élevée à l'ouest du territoire régional.

Un nombre de boulangeries-pâtisseries en hausse et une stabilité du nombre de boucheries sur la période 2015-2020.



12 700 emplois salariés au sein d'établissements de proximité (de moins de 20 salarié-es).

- 8 900 en boulangerie-pâtisserie-chocolaterie-glacierie.
- 3 800 en boucherie-charcuterie-poissonnerie

Un volume d'emplois salariés globalement orienté à la hausse entre 2015 et 2020, mais des situations contrastées (+14 % sur la boulangerie, pâtisserie, -chocolaterie, glacierie ; -2 % sur la boucherie-charcuterie-poissonnerie, avec une baisse particulièrement prononcée sur l'activité de traiteur-euse).

Un niveau d'emploi qui s'est maintenu au cours de la période de crise sanitaire, plutôt favorable au commerce de détail.

A contrario, **un nombre d'artisan-es** (30 % des actifs pour la boucherie et 15 % pour la boulangerie), **en régression** sur la période récente.

Un effectif salarié majoritairement :

- **En CDI** (près de 90 % en boucherie, 81 % en boulangerie).
- **A temps complet** (à près de 80 %).
- **Masculin** (à 95 % en boucherie, 75 % en charcuterie, 89 % en boulangerie), même si la féminisation progresse.
- **Titulaire d'une qualification de niveau 3** (à 70 % en boucherie et en charcuterie, à 89 % en boulangerie).

- **Relativement jeune** : près de 20% des boucher-ères et des charcutier-ères ont moins de 26 ans et 21 % ont plus de 50 ans. 48 % des boulang-ères ont moins de 29 ans et 16 % ont plus de 50 ans (données nationales).



De l'ordre de 800 offres d'emploi annuelles en boulangerie-pâtisserie-chocolaterie-glacierie et de 600 offres en boucherie-charcuterie-poissonnerie (émanant à 40% de la grande distribution).

Bien que dotés d'une image positive parce que porteurs de sens et vecteurs de lien social, **des métiers connaissant des difficultés de recrutement** (à hauteur de 78 % sur la boulangerie et de 60 % sur la boucherie), toutefois variables en fonction de la localisation de l'activité (moindres dans les zones touristiques, urbaines, à proximité des lieux de travail, des établissements scolaires).

... et de fidélisation des jeunes salarié-es ou des apprenti-es lorsque ceux-ci sont confrontés à la réalité du métier (importance des activités de nettoyage, d'hygiène, horaires atypiques).

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

A horizon 2030, une croissance de l'emploi sur les métiers de bouche, portée par une demande de consommation alimentaire de proximité, perçue comme garante de qualité et de sécurité. A contrario, une évolution des habitudes de consommation de produits carnés qui pourrait impacter négativement cette croissance de l'emploi.

Un enjeu également en termes de reprise-transmission en raison des nombreuses cessations d'activité à venir des chef-fes d'entreprises.

Au plan régional, entre 2019 et 2030,

- 8 000 postes à pourvoir sur les métiers de boucher-ère, charcutier-ère, boulang-ère, dont 2 000 créations nettes d'emplois et 6 000 postes à pourvoir du fait des départs en fin de carrière.

- La perspective d'un déséquilibre potentiel provoquant le maintien des tensions actuelles sur ces métiers, les 5 000 arrivées de jeunes formés sur le marché du travail ne couvrant pas les besoins en recrutements (besoins non couverts estimés à 11% des emplois de 2019 dans ces métiers).

Besoins en compétences

De manière commune aux métiers,

- Des compétences en termes de gestion, un sens commercial et relationnel avec la clientèle à l'heure de la transition numérique, des aptitudes à développer la visibilité et la mise en valeur des produits sur les réseaux sociaux, ainsi qu'à mettre en place des outils de commandes en ligne.

En boucherie :

- Le besoin d'une qualification complémentaire au CAP axée sur les techniques de vente

- Des besoins en qualifications en BP, notamment pour accéder aux fonctions de manager, de chef-fe d'équipe.

- Une nécessaire habileté manuelle, des connaissances sur les labels, sur la sécurité alimentaire.

En boulangerie :

- Des besoins au niveau CAP, complété par une mention complémentaire.

- Une adaptabilité face aux contraintes d'exercice du métier.

- La capacité à développer une offre de produits et services répondant aux nouveaux modes de consommation (snacking).

Orientations

De façon globale,

- Conforter le potentiel de formation déjà existant, en particulier dans les formations faisant l'objet d'une forte demande de la part des jeunes.
- Proposer de nouvelles spécialités non présentes en Bretagne dans les formations de niveau 3 ou 4.
- Renforcer l'engagement en faveur du «Bien manger» en intégrant la notion de «valeur

durable, respectueuse de l'environnement» aux formations, afin de favoriser leur attractivité.

- Maintenir des possibilités de poursuite d'étude en Mentions complémentaires pour les CAP et les Bacs Professionnels afin de renforcer le niveau de qualification et favoriser l'insertion professionnelle de jeunes encore mineur-es après l'obtention de leur premier diplôme. Dans ce cadre, intégrer les 2 rénovations, en cours ou en perspective, concernant :
 - la MC Pâtisserie glacerie chocolaterie

confiseries spécialisées (pour une mise en œuvre à la rentrée 2024), cette rénovation s'inscrivant dans le prolongement de celle du CAP Pâtissier.

- la MC Pâtisserie boulangère qui ne répond plus au besoin des entreprises.



6 720 effectifs en formation

dont **4 320** sortant-es en 2021

6% des sortant-es tous domaines

-5% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines



49% de femmes

+1% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

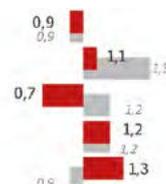
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes

1,1

1,1

Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

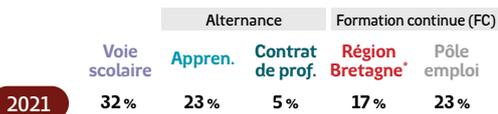
NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes

4 320 sortant-es

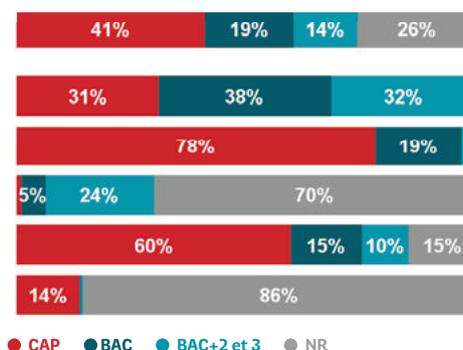
dont **1 380** en voie scolaire 32%

980 en apprentissage 23%

230 en contrat de prof. 5%

740 en FC-Région Bretagne 17%

990 en FC-Pôle emploi 23%



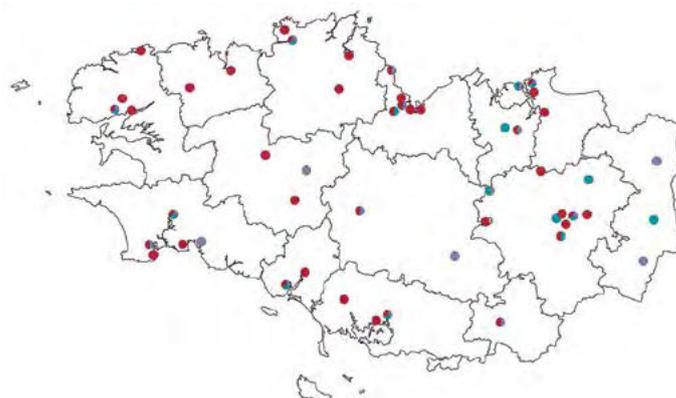
nb	évolution	nb	part en %	évolution
-230	-5%	2 080	49%	-120
-80	-5%	690	50%	-60
+190	+23%	360	37%	+70
-290	-56%	100	41%	-140
ns	ns	410	56%	+40
-50	-4%	520	53%	-20

50 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **57%** des sortant-es

Lieux de formation

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	CAP cuisine	110	420	100
BAC	Bac pro cuisine	280	50	
CAP	CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant	80	200	
BAC+2	BTS tourisme	220	10	10
BAC	Bac pro commercialisation et services en restauration	200	30	
NP	Permis d'exploitation pour les débits de boissons			190
CAP	Titre professionnel cuisinier		<5	180
CAP	CAP agent polyvalent de restauration	140	30	
CAP	Titre professionnel agent(e) de restauration			130
CAP	MC cuisinier en desserts de restaurant	30	70	<5



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

4 320 sortant-es (-230 sortant-es entre 2017 et 2021, soit -5%)

1 380 en voie scolaire/étudiant-es

soit 32% des effectifs

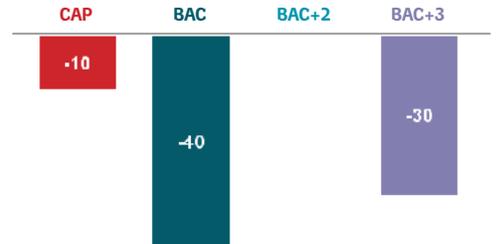
18 diplômes préparés dont **5** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-80 sortant-es
soit -5%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 210 en alternance

soit 28% des effectifs

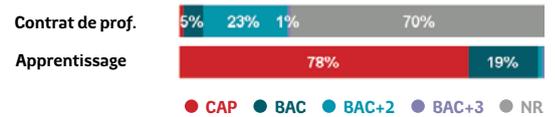
18 certifications préparées dont **4** uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
3 autres titres inscrits au RNCP
14 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

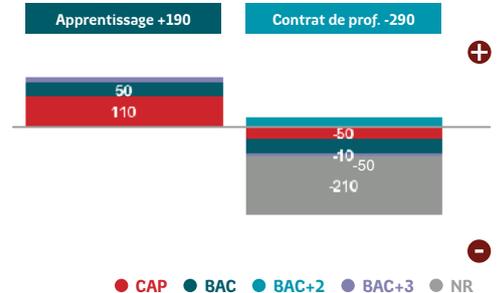


-110 sortant-es
soit -8%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation



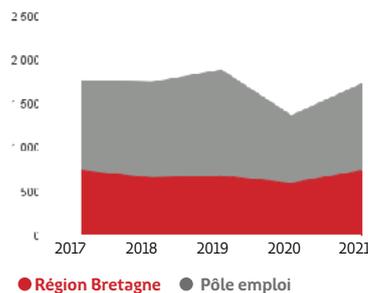
1 720 en formation continue (+345 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

soit 40% des effectifs

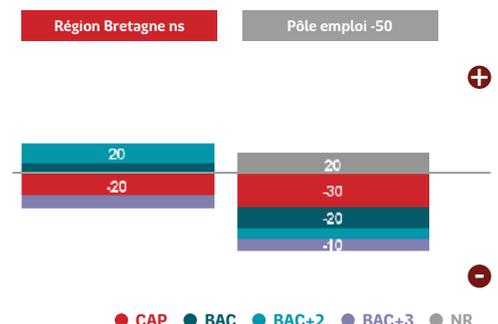
32 certifications préparées dont **26** uniquement en formation continue
12 titres professionnels
10 autres titres inscrits au RNCP
7 diplômes

-40 sortant-es
soit -2%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme

4 320 sortant-es

Hôtellerie 390 sortant-es

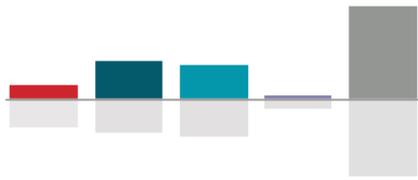
soit **9 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	8 %	21 %	19 %	2 %	51 %

390 Hôtellerie

en %

Évolution entre 2017 et 2021



dont		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
60	en voie scolaire	15 %	-80	-57 %
10	en apprentissage	1 %	-10	-50 %
10	en contrat de prof.	3 %	-40	-80 %
120	en FC-Région Bretagne	32 %	+30	+33 %
190	en FC-Pôle emploi	48 %	-30	-14 %



56 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	15 %	18 %	20 %	5 %	43 %

Restauration 3 320 sortant-es

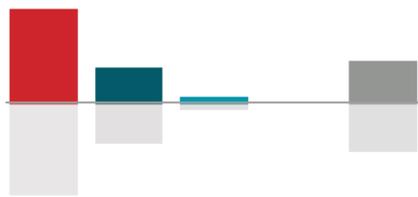
soit **77 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	52 %	20 %	4 %	0 %	23 %

3 320 Restauration

en %

Évolution entre 2017 et 2021



dont		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
1 010	en voie scolaire	30 %	+20	+2 %
940	en apprentissage	28 %	+170	+22 %
160	en contrat de prof.	5 %	-260	-62 %
510	en FC-Région Bretagne	15 %	+20	+4 %
690	en FC-Pôle emploi	21 %	+50	+8 %



43 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	50 %	21 %	3 %	0 %	26 %

Tourisme 500 sortant-es

soit **12 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	2 %	15 %	53 %	23 %	7 %

500 Tourisme

en %

Évolution entre 2017 et 2021



dont		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
310	en voie scolaire	62 %	-20	-6 %
30	en apprentissage	6 %	+30	ns
30	en contrat de prof.	7 %	ns	ns
80	en FC-Région Bretagne	17 %	ns	ns
40	en FC-Pôle emploi	8 %	+20	+100 %



81 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	17 %	17 %	52 %	29 %	1 %

Autres formations 110 sortant-es

soit **2 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %

110 Autres formations

en %

Évolution entre 2017 et 2021



dont		en %	Évolution entre 2017 et 2021	
-	en voie scolaire	-	-	-
-	en apprentissage	-	-	-
20	en contrat de prof.	19 %	-10	-33 %
20	en FC-Région Bretagne	14 %	-60	-75 %
70	en FC-Pôle emploi	67 %	-90	-56 %



53 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	11 %	0 %	0 %	0 %	88 %

Éléments de contexte

▷ **La branche Hôtels-Cafés-Restaurants** totalise **plus de 30 000 ETP en Bretagne au sein de 6 000 entreprises**, dont une majorité de TPE. Trois établissements sur cinq sont des restaurants traditionnels, viennent ensuite les débits de boisson et les hôtels.

- 46% des emplois sont occupés par des femmes.
- 77% des contrats proposés sont à temps complet.

▷ **l'hôtellerie de plein-air** : 320 établissements, 2 800 salarié-es, très présente dans le Finistère,

▷ **les espaces de loisirs, d'attractions et culturels** : 165 établissements, 1 210 salarié-es,

▷ **les organismes de tourisme** : 131 établissements, 954 salarié-es,

▷ **les casinos-jeux** : 14 établissements, 815 salarié-es).

Plus globalement, 74 100 emplois liés à l'économie du tourisme, soit de l'ordre de 7 % de l'emploi régional (4ème place des régions de métropole) et 8% du PIB.

- Une activité marquée par une saisonnalité forte, les emplois du secteur variant entre 54 000 et 104 000 au plus fort de la saison.
- Des emplois touristiques présents sur tout le territoire, mais inégalement répartis, plus concentrés sur certaines destinations littorales (Saint-Malo - Baie du Mont Saint-Michel, Bretagne-Sud - Golfe du Morbihan...)



Déjà en tension avant la crise sanitaire, des métiers de l'hôtellerie-restauration confrontés à un manque de vocations et devant faire face à des besoins croissants de main-d'œuvre :

- **24 100 projets de recrutement en 2022 en Bretagne, en hébergement et restauration** (dont 65 % de saisonniers), à 62 % jugés difficiles.
- 3 métiers particulièrement recherchés :
 - . **Personnel-le de cuisine**
 - . **Service en restauration**
 - . **Personnel-le polyvalent-e en restauration**

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- En Bretagne, les plus de 55 ans représentent 10% du total des emplois au sein de cette famille professionnelle, ce qui correspond à 5 330 cessations d'activité potentielles dans les 10 prochaines années.
- A horizon 2030, au niveau national, après une décennie très favorable, l'emploi des cuisinier-ères, des employé-es et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration (serveur-euses ou garçons de café pour les deux tiers d'entre eux) serait nettement moins dynamique.

- Les effectifs des patron-nes et gestionnaires de petits hôtels et de restaurants resteraient stables.

Besoins en compétences

- Des besoins en **compétences numériques** pour assurer la promotion des établissements, la gestion de la satisfaction client : community manager, e-management, yield management...
- Maîtrise **des langues étrangères** nécessaire en hôtellerie (anglais notamment).
- Diffusion des éco-gestes dans tous les métiers y compris pour les saisonnier-ères.

- Emergence du métier **d'animateur-riche/développeur-euse touristique** (production de « carnet de tendance » par territoire).

- Les 3 savoir-être professionnels recherchés par les employeur-euses de l'hôtellerie-restauration : **l'autonomie ; le travail en équipe ; le sens de l'organisation**.

Orientations

Un campus des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, restauration, tourisme en cours de création, qui permettra d'impulser une dynamique collective dans le domaine.

En formation initiale :

- Préserver le maillage cohérent et équilibré du territoire (CAP, Bac Pro, BTS).
- Optimiser l'offre de formation existante en renforçant l'attractivité.
- Encourager la mobilité des jeunes à l'international (Erasmus +).
- Répondre aux nouveaux besoins en compétences en colorant les référentiels existants : numérique (réseaux sociaux,

e-management, e-réputation...), yield management, valorisation des destinations touristiques, tourisme et restauration durable...

- Un contexte de réécriture de référentiels en blocs de compétences offrant la possibilité d'une certification progressive.

En formation continue :

- En lien avec la feuille de route régionale «Bien manger pour tous», renforcer la transition écologique dans l'offre de formation afin de faire évoluer les pratiques professionnelles : qualité et proximité des produits, lutte contre le gaspillage alimentaire, valorisation des biodéchets, production végétarienne...

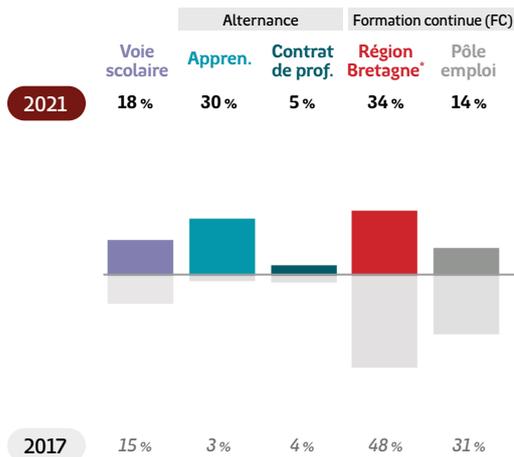
- En lien avec le Schéma Régional de Développement du Tourisme et des Loisirs Identité & Transitions, intégrer à l'offre de formation de nouvelles connaissances et compétences : valorisation des patrimoines, identité des destinations et tourisme durable...

1 960 effectifs en formation

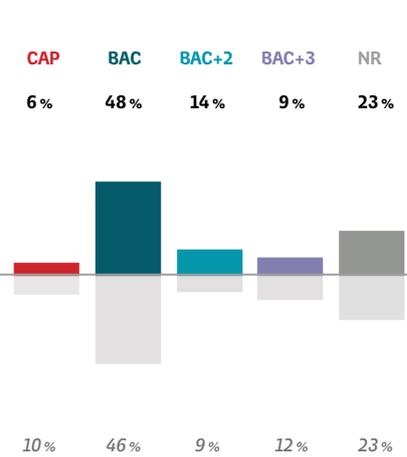
dont **1 260** sortant-es en 2021
2% des sortant-es tous domaines
+44% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



44% de femmes
+31% par rapport à 2017

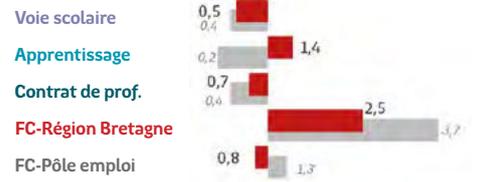


*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

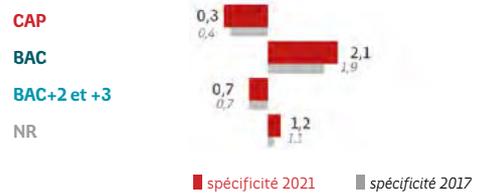
Dispositif



Femmes



Niveau de formation



Note de lecture

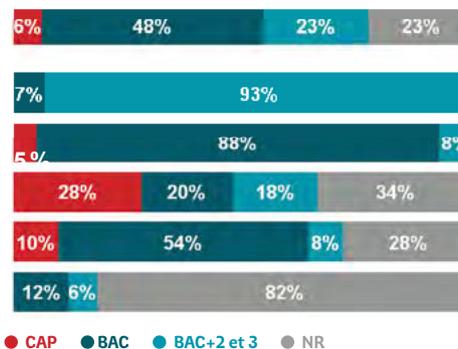
Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

1 260 sortant-es

dont **220** en voie scolaire **18%**
370 en apprentissage **30%**
70 en contrat de prof. **5%**
420 en FC-Région Bretagne **34%**
180 en FC-Pôle emploi **14%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
+380	+44%	550	44%	+150
+90	+73%	130	58%	+50
+350	+1 522%	110	30%	+100
+30	+91%	30	46%	+30
ns	ns	190	46%	+10
-90	-34%	90	50%	-40

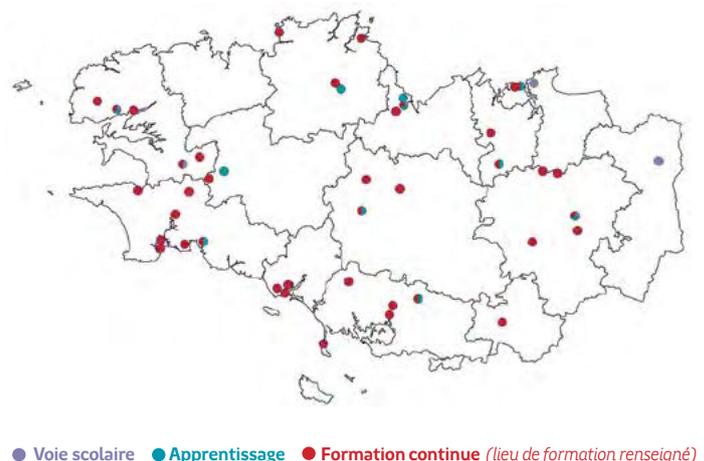
femmes

36 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **60%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	BPJEPS spécialité éducateur sportif		80	140
BAC	BPJEPS spécialité activités physiques pour tous		110	
BAC	BPJEPS spécialité animateur		10	100
BAC	BPJEPS spécialité activités gymniques, de la forme et de la force		60	
BAC	BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation		50	
BAC+2	DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers de la forme	50		
BAC+2	DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	40		
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30	10	<5
NP	CQP initiateur voile			40
NP	CQP enseignant animateur d'équitation			30

Lieux de formation

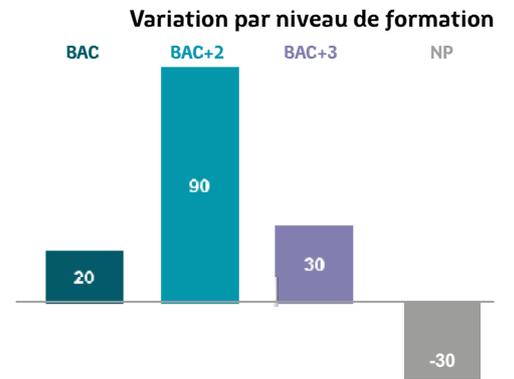
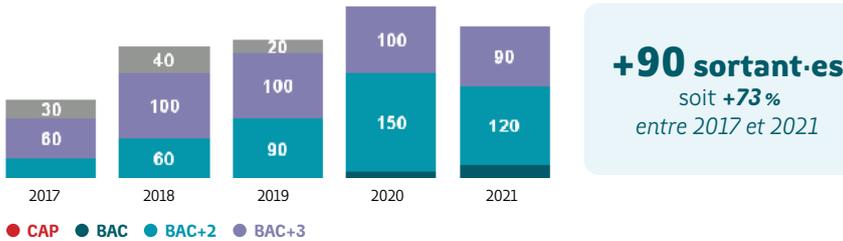


1 260 sortant-es (+380 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +44%)

220 en voie scolaire/étudiant-es soit 18% des effectifs

9 diplômes préparés dont 6 uniquement en voie scolaire

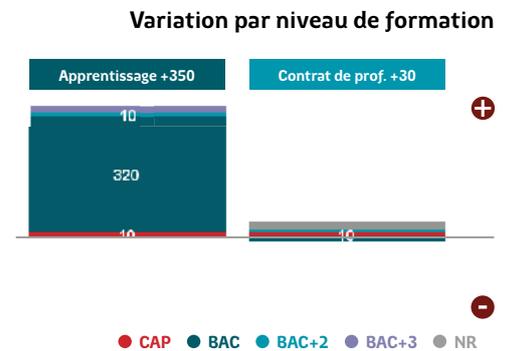
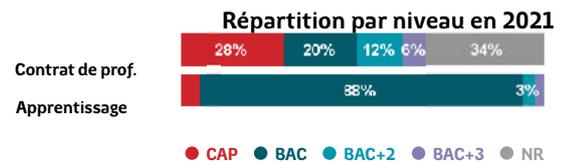
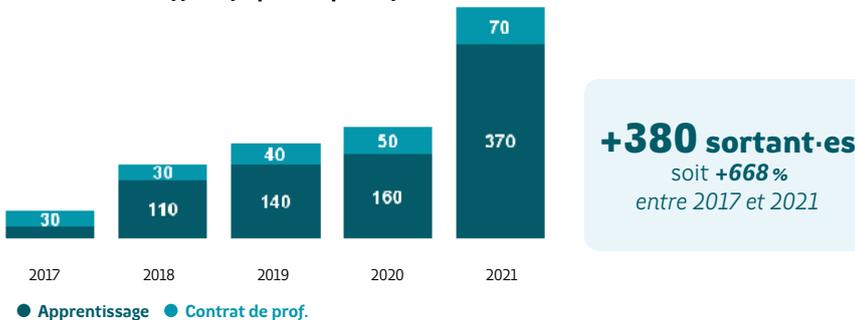
Évolution des effectifs par niveau de formation



440 en alternance soit 35% des effectifs

13 certifications préparées dont 6 uniquement en apprentissage
1 autre titre inscrit au RNCP
12 diplômes

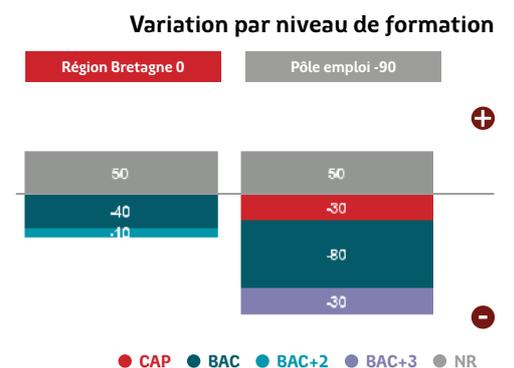
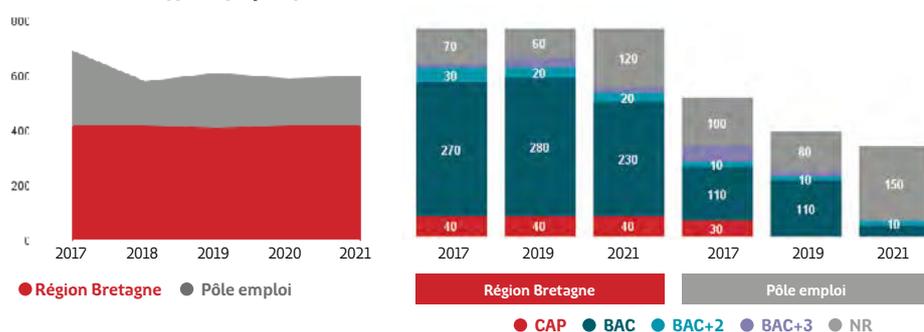
Évolution des effectifs par dispositif



600 en formation continue (+140 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 48% des effectifs

24 certifications préparées dont 16 uniquement en formation continue
9 autres titres inscrits au RNCP
11 diplômes

Évolution des effectifs par financeur

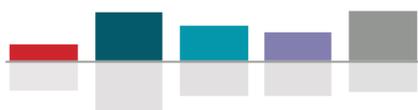


1 260 sortant-es

Animation 430 sortant-es

soit **34 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	10 %	27 %	20 %	16 %	27 %



430 Animation

	en %
dont 120 en voie scolaire	27 %
30 en apprentissage	8 %
20 en contrat de prof.	5 %
150 en FC-Région Bretagne	35 %
110 en FC-Pôle emploi	25 %



67 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+80 +23 %

+60 +100 %

+30 ns

+20 ns

ns ns

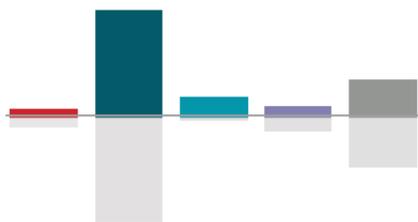
-30 -21 %

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	16 %	29 %	18 %	19 %	17 %

Sport 830 sortant-es

soit **66 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	4 %	59 %	11 %	6 %	20 %



830 Sport

	en %
dont 110 en voie scolaire	13 %
340 en apprentissage	41 %
40 en contrat de prof.	5 %
270 en FC-Région Bretagne	33 %
70 en FC-Pôle emploi	8 %



32 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+300 +57 %

+40 +57 %

+320 +1 600 %

+10 +33 %

ns ns

-60 -46 %

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	5 %	58 %	2 %	8 %	27 %

Éléments de contexte


La Bretagne, 2^{ème} région sportive française en termes de licenciés.

La région compte parmi ses disciplines les plus pratiquées le football, le tennis et l'équitation ; d'autres sont surreprésentées à l'image de la voile, du canoë-kayak et du cyclotourisme.

Une prépondérance des métiers de moniteur-riche et d'éducateur-riche sportif-ve.

1 300 établissements relevant de la branche Sport, ayant le plus souvent un statut associatif, dont une majorité ont moins de 11 salarié-es

S'y ajoutent **des métiers de l'animation** qui vont de l'éducation à l'intervention sociale en proposant à des enfants, des jeunes et des adultes, des projets de sensibilisation à l'environnement, des projets d'expression artistique, des projets d'activités physiques ou scientifiques et techniques.

803 structures dans la branche de l'animation.


91% des entreprises ont moins de 10 salarié-es.

▪ Des pratiques sportives et des besoins en activités socioculturelles et de loisirs plutôt saisonniers, qui induisent un niveau d'activité irrégulier pour les acteurs du sport et de l'animation.

▪ **4 700 salarié-es dans la branche Sport** majoritairement engagés dans des contrats non permanents et mobilisant peu d'heures, près de la moitié des salarié-es exerçant comme moniteur-rices, éducateur-rices sportif-ves ou animateur-rices travaillent consécutivement ou concomitamment pour plus d'un employeur-euse durant l'année.

▪ Un secteur plutôt masculin (64% des postes occupés) relativement jeune (plus d'1/3 ont moins de 30 ans) et composé d'emplois en majorité en CDI (59%).

▪ **7 610 salarié-es dans l'animation**, un-e salarié-e pouvant avoir plusieurs employeur-euses (associations, collectivités territoriales, etc.) sous des statuts différents.

▪ 64% des salarié-es de l'animation sont des femmes ; 27% ont moins de 30 ans.

▪ Les CDI représentent la majorité des contrats dans la branche de l'animation (65%). Il est possible de travailler à temps plein ou à temps partiel, avec des pics d'activité selon les périodes.



▪ Un secteur du sport qui a connu un fort dynamisme (+ 83% entre 2011 et 2016), en partie en réponse à la baisse du bénévolat.

▪ L'animation, un secteur qui recrute : +18% entre 2011 et 2017 au niveau national.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- **Hausse des besoins en main d'œuvre salariée** liée à la baisse du bénévolat.
- En 2019, le secteur sportif employait 102 700 personnes dans tout l'Hexagone ; ils devraient être 117 500 à l'horizon 2030 (+14%).
- **Un besoin recensé de 100 maîtres-nageur-euses sauveteur-euses par an en Bretagne.**
- Un contexte de développement du statut d'autoentrepreneur dans les activités d'encadrement sportif.
- Des mutations observées dans le secteur qui vont s'amplifier, avec **l'émergence de nouveaux métiers** comme préparateur-euse physique et mental-e, analyste des performances, éducateur-riche d'activités physiques adaptées, animateur-riche sport santé, coach sportif-ve personnel-le.
- **A la croisée du sport et du digital**, l'apparition de nouvelles activités proposant de nouveaux services aux sportif-ves amateur-rices et professionnels : application pour réserver un coach de sport près de chez soi, capteurs qui augmentent la performance des sportifs professionnels.
- Dans l'animation, des emplois tant dans le milieu rural que dans le milieu urbain.

▪ **Principaux métiers recherchés** : coordinateur-trice de projet ou d'activité, professeur d'art / de musique / de danse, animateur-trice socioculturel.

Besoins en compétences

▪ **Une nécessaire professionnalisation des acteurs** dans un contexte de baisse de l'engagement bénévole et de développement des pratiques vers le « hors club » et le secteur privé :

- Gestion administrative et financière.
- Gestion de projet, relations institutionnelles.
- De nouveaux besoins en compétence liés à la diversification :
 - Des disciplines pratiquées (e-sport, longe côte, paddle...)
 - Des publics accompagnés (senior-es, PMR, personnes en situation de handicap, ...).
 - Des modes d'encadrement (rééducation, outils connectés...).

▪ Intensification des usages et outils numériques (équipements connectés, outils de gestion, communication/réseaux sociaux...). Enjeu de préservation de l'environnement pour les activités de plein-air notamment (préservation des sites, gestion de l'eau...).

▪ **Une poursuite de la professionnalisation du secteur nautisme**, s'accompagnant d'un besoin en montée en compétences du responsable de structure.

- Une nécessaire prise en compte de thématiques en plein essor : **sport-santé** (activités physiques et pathologie chronique / prévention par l'activité physique), **nutrition**, **sport adapté**.
- Sport de haut-niveau : prise en compte de la data (données sur la santé...).

Orientations

De manière transversale

- Poursuivre le développement des complémentarités entre les formations de l'Education Nationale, l'Enseignement Supérieur, Jeunesse et Sports afin de limiter le décrochage et renforcer l'insertion professionnelle.
- Engager une réflexion visant à renforcer les liens entre sport et animation (dans le domaine social en direction de nouveaux publics).

Pour la formation initiale :

Un contexte d'ouverture d'unités facultatives secteur sportif (UF2S) pour certains Bac pro depuis 2020 permettant l'obtention des Unités Capitalisables 1 et 2 du BPJEPS en Terminale, demandant une poursuite d'étude afin de permettre aux élèves d'accéder à une qualification complète du BPJEPS (UC 3 et UC4).

- Dans une perspective de moyen terme, développer l'offre de formation en MC E2S (Encadrement Secteur Sportif) dans les domaines «activité pour tous» et «activité sportive et natation» en proposant un équilibre est/ouest.

- Conduire une réflexion afin de proposer un complément de formation spécifique aux bacheliers Animation Enfance Personnes âgées (AEPA) pour l'obtention de l'UC3, seule unité capitalisable manquante du BPJEPS.
- Proposer des colorations dans le Bac Pro AEPA : activité santé, activités nautiques...
- Réinterroger globalement l'articulation entre les Mentions Complémentaires du secteur sportif.

Pour les formations Jeunesse et Sport :

Un contexte de rénovation en cours du BPJEPS.

Une évolution de l'offre de formation devant s'inscrire dans :

- les enjeux liés à la SNML (Stratégie Nationale intégrée pour la Mer et le Littoral) et au DSF (Document Stratégique de Façade) dans les formations professionnelles du nautisme (sensibilisation des professionnels à un nautisme durable et citoyen).
- le plan d'actions des assises nationales de l'animation (pour un renouveau de l'animation en accueil collectif de mineur-es) dans le développement et l'accès aux formations de l'animation socioculturelle.

- Renforcer l'offre de formation des maîtres-nageur-euses sauveteur-euses en développant le nombre de formations BPJEPS AAN (Activités Aquatiques et de la Natation).
- Améliorer la lisibilité de l'offre de formation et de certification dans le champ du sport et notamment accompagner la mise en œuvre de la réforme des diplômes de la jeunesse et des sports (évolution en blocs de compétences).

Pour la formation continue :

- S'appuyer sur les formations de niveau 3 (CPJEPS, CQP) pour répondre aux besoins d'un premier niveau de qualification dans le secteur de l'animation.
- Favoriser l'intégration des publics prioritaires en développant les actions et partenariats permettant l'accompagnement des parcours des candidats.
- Proposer une sensibilisation à la transition environnementale.



10 – Maintenance de véhicules et de matériels

5 090 effectifs en formation

dont **2 590** sortant-es en 2021

3% des sortant-es tous domaines

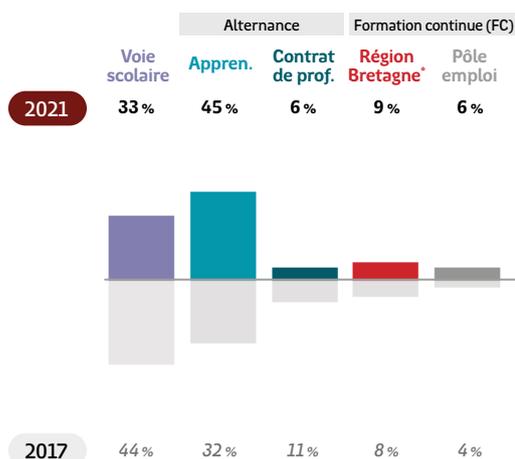
+30% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines

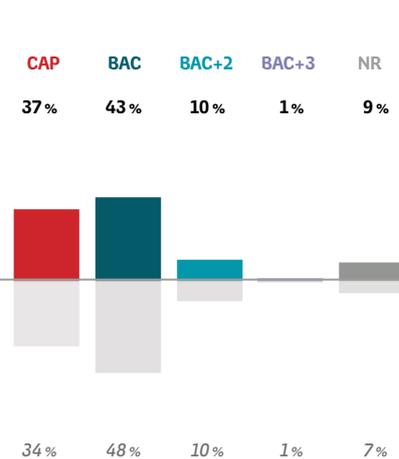


5% de femmes

+150% par rapport à 2017



*Programme QUALIF Emploi



Spécificité du domaine

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

Niveau de formation

CAP

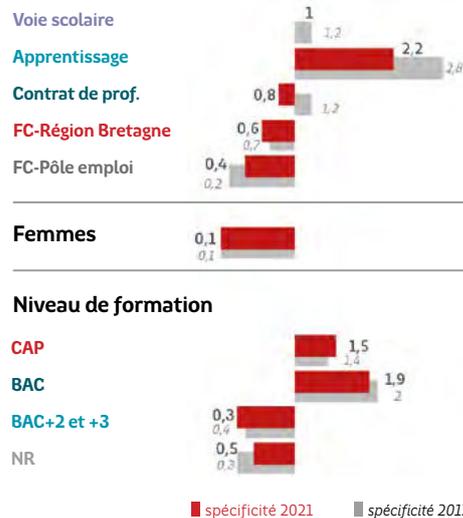
BAC

BAC+2 et +3

NR

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



effectifs



2 590 sortant-es

dont **870** en voie scolaire **33%**

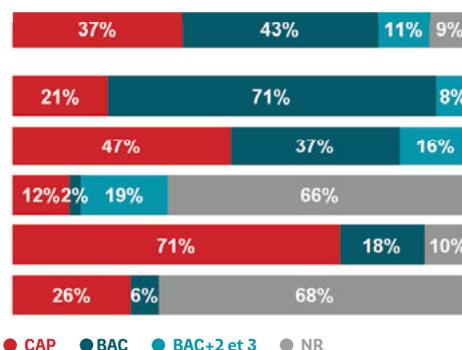
1 180 en apprentissage **45%**

160 en contrat de prof. **6%**

220 en FC-Région Bretagne **9%**

160 en FC-Pôle emploi **6%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb évolution

+610 **+30%**

femmes



nb part en % évolution

130 **5%** **+70**

0 0%

+540 +83%

-60 -28%

+50 +31%

+80 +105%

40 4% +20

50 4% +40

10 6% ns

20 7% +10

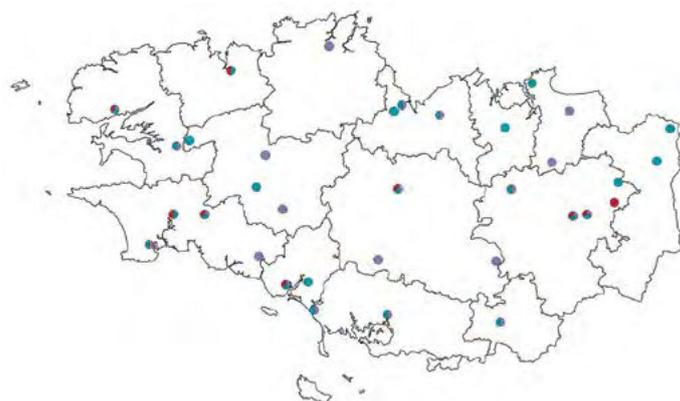
20 13% +20

44 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **61%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro maintenance des véhicules option A voitures particulières	290	180	
CAP	CAP maintenance des véhicules option voitures particulières	90	180	10
BAC	Bac pro agrééquipement	120	90	
CAP	CAP réparation des carrosseries	30	110	
BAC+2	BTS maintenance des véhicules option A : voitures particulières	30	80	
CAP	CAP peinture en carrosserie	10	90	
BAC	Bac pro maintenance des matériels option A : matériels agricoles	50	30	
BAC	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	50	30	
CAP	Certificat de spécialisation tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance		70	
CAP	Titre professionnel mécanicien(ne) de maintenance automobile			60

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

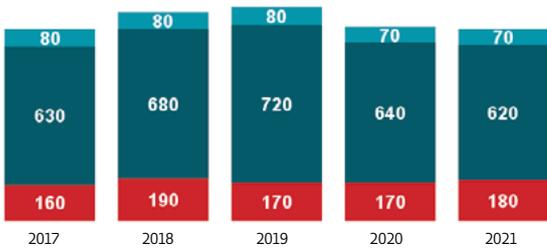
2 590 sortant-es (+610 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +30%)

870 en voie scolaire/étudiant-es

soit 33% des effectifs

18 diplômes préparés dont 3 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



0 sortant-es
soit 0%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 340 en alternance

soit 52% des effectifs

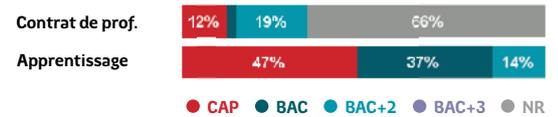
dont 12 uniquement en apprentissage
29 certifications préparées
4 autres titres inscrits au RNCP
25 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

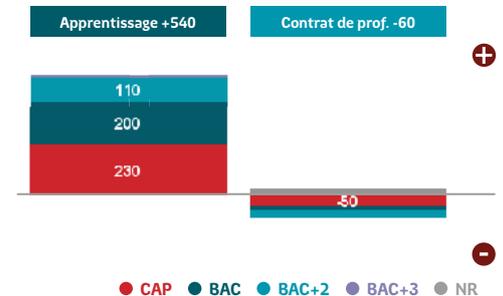


+480 sortant-es
soit +54%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

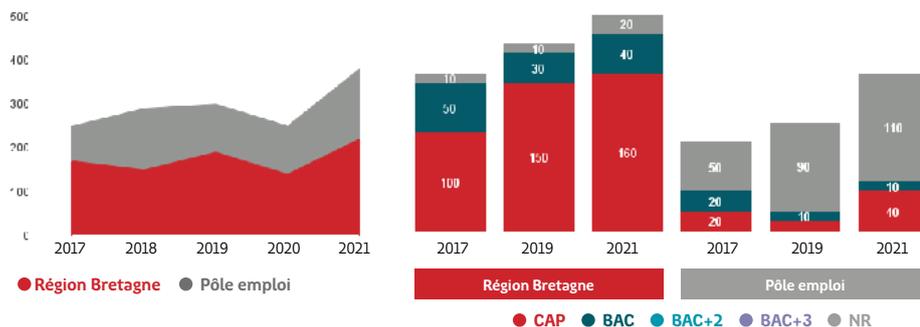


390 en formation continue (+30 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

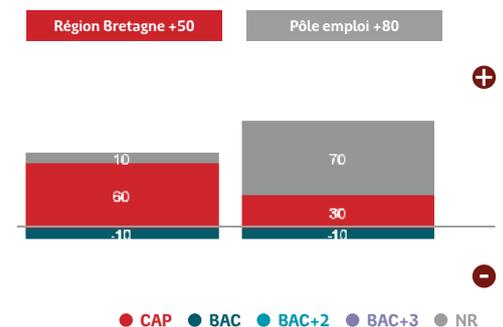
soit 15% des effectifs

dont 12 uniquement en formation continue
15 certifications préparées
8 titres professionnels
5 autres titres inscrits au RNCP
2 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation



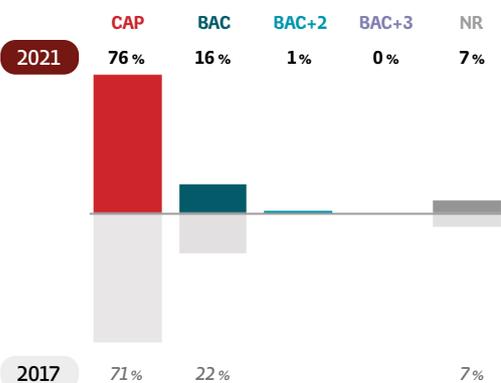


10 – Maintenance de véhicules et de matériels

2 590 sortant-es

Carrosserie 360 sortant-es

soit **14%** des sortant-es du domaine



360 Carrosserie

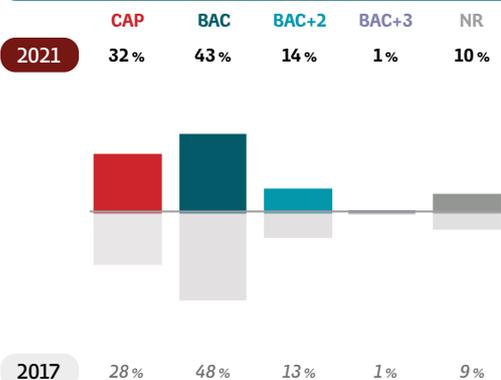
en %	Évolution entre 2017 et 2021
70 en voie scolaire	20% ns ns
230 en apprentissage	64% +70 +44%
30 en contrat de prof.	7% ns ns
30 en FC-Région Bretagne	8% +10 +50%
<5 en FC-Pôle emploi	0% ns ns

8% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+80	+29%
ns	ns
+70	+44%
ns	ns
+10	+50%
ns	ns

Maintenance de véhicules 1 590 sortant-es

soit **61%** des sortant-es du domaine



1 590 Maintenance de véhicules

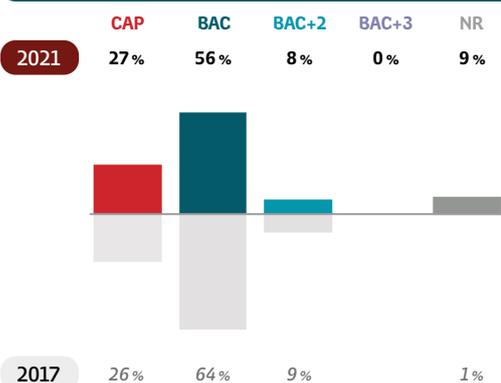
en %	Évolution entre 2017 et 2021
550 en voie scolaire	35% +20 +4%
650 en apprentissage	41% +270 +71%
100 en contrat de prof.	6% -20 -17%
160 en FC-Région Bretagne	10% +40 +33%
140 en FC-Pôle emploi	9% +60 +75%

5% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+370	+30%
+20	+4%
+270	+71%
-20	-17%
+40	+33%
+60	+75%

Mécanique spécialisée agricole 600 sortant-es

soit **23%** des sortant-es du domaine



600 Mécanique spécialisée agricole

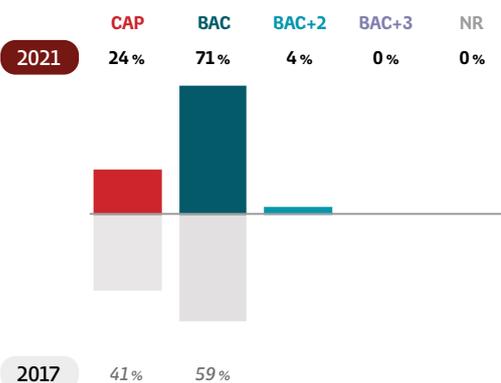
en %	Évolution entre 2017 et 2021
220 en voie scolaire	37% -30 -12%
280 en apprentissage	47% +180 +180%
40 en contrat de prof.	6% -40 -50%
40 en FC-Région Bretagne	6% +10 +33%
30 en FC-Pôle emploi	4% +30 ns

3% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+150	+33%
-30	-12%
+180	+180%
-40	-50%
+10	+33%
+30	ns

Mécanique spécialisée travaux publics 50 sortant-es

soit **2%** des sortant-es du domaine



50 Mécanique spécialisée travaux publics

en %	Évolution entre 2017 et 2021
30 en voie scolaire	55% +10 +50%
20 en apprentissage	41% +10 +100%
<5 en contrat de prof.	4% -10 -100%
- en FC-Région Bretagne	
- en FC-Pôle emploi	

de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+10	+25%
+10	+50%
+10	+100%
-10	-100%

Éléments de contexte



Des métiers de la maintenance des véhicules et des matériels s'exerçant dans des domaines diversifiés : les services automobiles (carrosserie et maintenance) ; la mécanique spécialisée agricole ; la mécanique spécialisée des travaux publics.

6 350 entreprises sur le champ des services automobiles et environ 150 en machinisme agricole.

- 41% avec une activité dans le domaine de la réparation automobile.



- 51% sans salarié-e et 94% avec moins de 5 salarié-es.

21 600 salarié-es dans les services automobiles (5% du volume national) et 3200 en machinisme agricole.

- 74% dans le commerce et de la réparation automobile et 8% dans le commerce et de la réparation des poids lourds
- 52% dans des entreprises de moins de 20 salarié-es
- 22% de femmes
- 33% de « plus de 45 ans »

- 44% d'ouvrier qualifiés, 18,5% d'agents de maîtrise, 7,5% de cadres.

Des métiers transformés au cours de ces dernières années par les évolutions technologiques :

- L'émergence d'une maintenance prédictive : du fait de l'exploitation des données fournies par le matériel/véhicule connecté, meilleure compréhension de son utilisation, prévision des différentes interventions nécessaires, possibilité de diagnostic très en amont.
- Une autonomisation de la conduite et une évolution de la réparation vers la maintenance



électronique et la robotisation, induites par les systèmes embarqués (ADAS [Advanced Driver Assistance System]).

Une croissance régulière des effectifs sur les services automobiles (+ 9% entre 2010 et 2019).

Des difficultés de recrutement à hauteur de 95% sur le métier de carrossier-ère automobile, 92% sur celui de mécanicien-ne et électronicien-ne de véhicules et 86% sur celui d'ouvrier-ère qualifié-e de la maintenance en mécanique.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national, d'ici à 2030,

- Au vu de la pyramide des âges, des besoins annuels en recrutement de l'ordre de 3 700 salarié-es dans le commerce et la réparation automobile, le besoin sur le métier de technicien-ne s'accroissant à partir de 2024.
- Sur le métier d'ouvrier-ère qualifié-e de la réparation automobile, des besoins liés à hauteur de 25% par les départs en fin de carrière.

Besoins en compétences

- Des besoins en qualifications sur le niveau CAP pour les opérations de base (changement de plaquettes, de pneumatiques...), Bac Pro (pour le contrôle technique) et BTS (pour exercer des fonctions d'encadrement, d'expertise en matière de diagnostic de pannes).

- Des besoins en qualification sur la maintenance et réparation de cycles. Des besoins en termes d'habilitations (type B2XL) face au développement des véhicules hybrides et électriques.
- Des besoins en compétences sur les fonctions de dépannage.
- Des aptitudes à l'autonomie et à l'auto-contrôle.
- Face aux enjeux écologiques et à la transformation digitale, des capacités d'adaptation, d'approche collaborative, d'apprentissage en continu.
- Dans le domaine spécifique de l'agroéquipement, des besoins de compétences en électronique, mécatronique, ainsi que de connaissances sur les technologies de propulsion des matériels (Biogaz, H2, électrique ...).

Des métiers au cœur de la transition écologique vers une mobilité plus propre, reposant sur plusieurs paramètres :

- Les nouvelles technologies de dépollution sur les moteurs thermiques, pour respecter les normes Euro 6.d, hybridation, biocarburants, GNV (plus de 50% des engins de manutention sont équipés d'une motorisation électrique).
- La fin des ventes de véhicules thermiques programmée en 2035, du fait de l'évolution des règles européennes en matière de CO2.
- L'évolution des comportements vis-à-vis de la voiture (préférence pour de nouvelles offres de mobilité, auto-partage).

...transition porteuse, à court terme, d'effets contradictoires sur l'activité : moindres besoins d'entretien sur les véhicules hybrides/électriques et hausse des réparations sur des véhicules thermiques.

Orientations

De manière transversale

Réinterroger les FCIL afin de définir les perspectives d'évolution.

Conforter le partenariat avec les entreprises à l'échelle des territoires, en développant la co-formation (PFMP, colorations...).

Dans le domaine de la maintenance des véhicules :

- Optimiser l'offre de formation de niveau 5.
- Une réflexion à conduire pour élargir l'offre des options proposées au sein des établissements de formation.
- Proposer une offre de formation répondant

aux nouveaux besoins en compétences liés au développement du vélo à assistance électrique.

- En réponse à la décarbonation de la filière automobile (moteurs électriques, moteurs à hydrogène, motorisation avec biocarburant, banc batterie, outils constructeurs associés), investir dans des modules ou des colorations portant sur les systèmes embarqués, les drones, les systèmes autonomes, les systèmes connectés...

Sur le champ de la réparation des carrosseries :

- Dans un contexte de rénovation des référentiels de la filière carrosserie à la rentrée 2023, procéder à des ajustements de l'offre de formation pour répondre aux besoins locaux.

Dans le domaine de la maintenance des matériels :

- Maintenir la carte des formations actuelles, en l'optimisant pour les niveaux 3 et 4.
- Dans le domaine spécifique de l'agroéquipement, favoriser les formations aux niveaux BTS et leur poursuite d'étude, en prenant en compte les évolutions des technologies de propulsion des matériels..



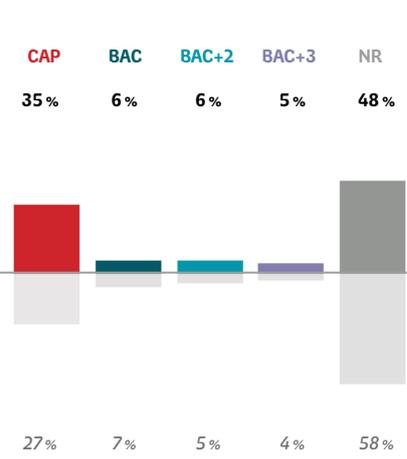
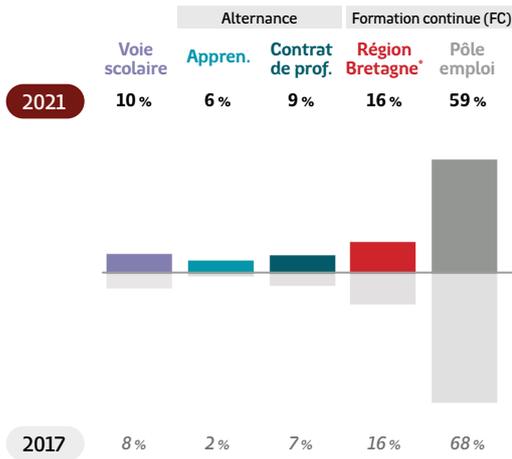
11 – Transports - Logistique

7 460 effectifs en formation

dont **5 440** sortant-es en 2021
7% des sortant-es tous domaines
-12% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



19% de femmes
+22% par rapport à 2017



Spécificité du domaine

Dispositif



Femmes



Niveau de formation



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

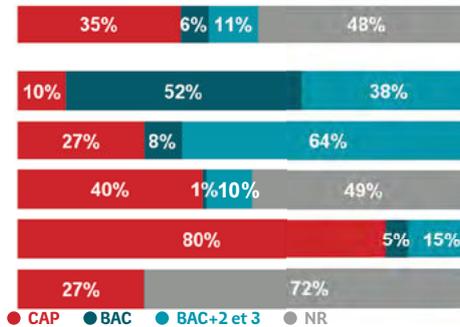
effectifs



5 440 sortant-es

dont **520** en voie scolaire **10%**
320 en apprentissage **6%**
510 en contrat de prof. **9%**
860 en FC-Région Bretagne **16%**
3 230 en FC-Pôle emploi **59%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution	nb	part en %	évolution
-770	-12%	1 090	19%	+210
+60	+13%	110	21%	+10
+210	+181%	70	23%	+50
+100	+23%	150	30%	+40
-170	-16%	200	23%	+50
-960	-23%	550	17%	+60

femmes

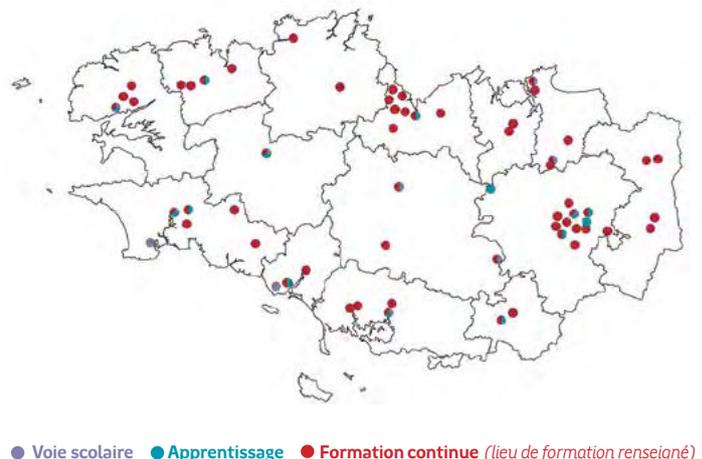


68 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **49%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprent.	Formation continue
CAP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		<5	530
CAP	Titre professionnel conducteur de transport en commun sur route			450
CAP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		<5	410
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 1A transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commande sans élévation du poste de conduite (hauteur de levée < ou = à 1,20)			290
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs frontaux en porte-à-faux (capacité nominale < ou = à 6 tonnes)			210
NP	Permis de conduire catégorie CE			190
NP	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R489 chariots de manutention automoteurs à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable			180
BAC	Bac pro logistique	130	20	
NP	Permis de conduire catégorie C			150
BAC	Bac pro conducteur transport routier marchandises	120	10	

Lieux de formation



5 440 sortant-es (-770 sortant-es entre 2017 et 2021, soit -12%)

520 en voie scolaire/étudiant-es soit 10% des effectifs

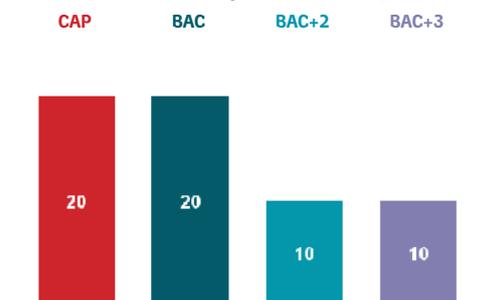
9 diplômes préparés dont 3 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+60 sortant-es
soit +13%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



830 en alternance soit 15% des effectifs

16 certifications préparées dont 7 uniquement en apprentissage
3 titres professionnels
5 autres titres inscrits au RNCP
8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

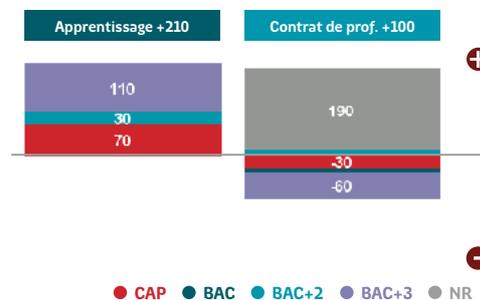


+310 sortant-es
soit +57%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

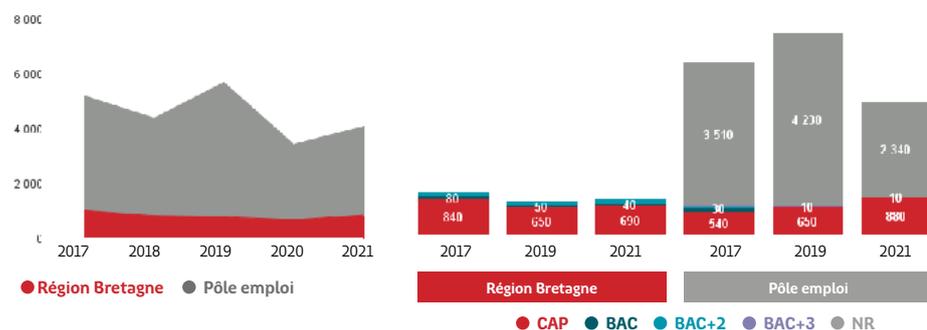


4 080 en formation continue (+6 320 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 75% des effectifs

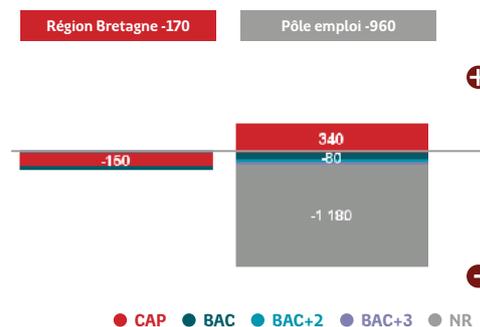
54 certifications préparées dont 48 uniquement en formation continue
14 titres professionnels
3 autres titres inscrits au RNCP
2 diplômes

-1 130 sortant-es
soit -22%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



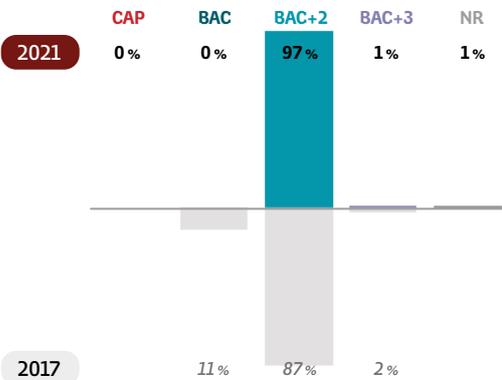
Variation par niveau de formation



5 440 sortant-es

Enseignement de la conduite 80 sortant-es

soit **1%** des sortant-es du domaine



80 Enseignement de la conduite

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-30 **-27%**

- dont
- en voie scolaire
 - en apprentissage

<5 en contrat de prof. **3%**

ns ns

70 en FC-Région Bretagne **91%**

-10 -13%

10 en FC-Pôle emploi **7%**

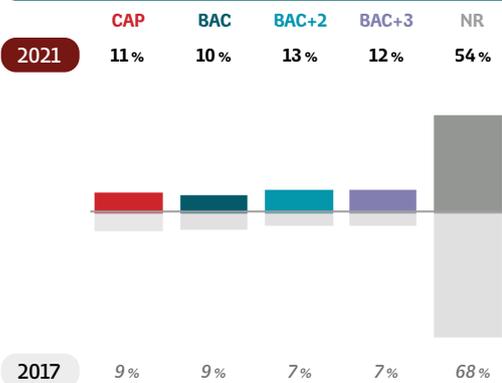
-10 -50%

22% de femmes



Logistique 2 050 sortant-es

soit **38%** des sortant-es du domaine



2 050 Logistique

en %

Évolution entre 2017 et 2021

-1 110 **-35%**

dont **370** en voie scolaire **18%**

+50 +16%

240 en apprentissage **12%**

+130 +118%

170 en contrat de prof. **8%**

-20 -11%

180 en FC-Région Bretagne **9%**

-90 -33%

1 090 en FC-Pôle emploi **53%**

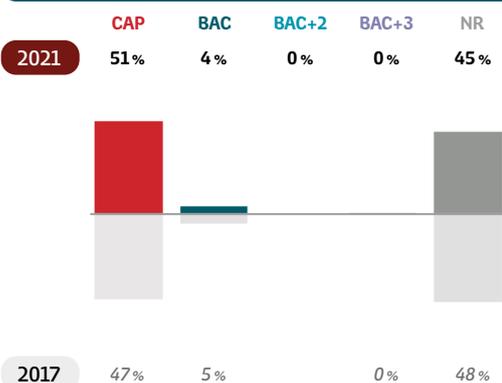
-1 190 -52%

21% de femmes



Transports 3 300 sortant-es

soit **61%** des sortant-es du domaine



3 300 Transports

en %

Évolution entre 2017 et 2021

+370 **+13%**

dont **160** en voie scolaire **5%**

+10 +7%

80 en apprentissage **2%**

+80 ns

340 en contrat de prof. **10%**

+110 +48%

600 en FC-Région Bretagne **18%**

-70 -10%

2 130 en FC-Pôle emploi **64%**

+240 +13%

18% de femmes



Éléments de contexte



L'activité économique du territoire breton notamment l'industrie alimentaire est très liée aux activités de transport logistique pour approvisionnement en denrées alimentaires du territoire national. La majorité du transport de marchandises en Bretagne se fait par la route.

Le transport se caractérise également par une part liée à l'action publique en particulier dans le transport urbain, mais aussi dans le domaine du transport scolaire et sanitaire.

Le transport routier de voyageur-euses est une composante majeure de la mobilité des bretons et un enjeu fort pour la transition climatique.

Un total de 4 550 établissements en Bretagne en 2021, dont moins de la moitié sont employeurs (40 %).

La majeure partie des établissements (76 %) exercent une activité de transport de marchandises.

Un tissu de TPE-PME avec 1 entreprise sur 2 qui emploie moins de 10 salarié-es.

La Bretagne se caractérise par une plus forte présence du transport sanitaire avec 8.9 % des



entreprises contre 6 % au national.

40 300 salarié-es, soit 3,1 % des salarié-es bretons travaillent dans le transport logistique.

- 64 % dans le **transport routier de marchandises,**
- 12 % dans le **transport routier de voyageur-euses,**
- 9 % chez des **auxiliaires de transport,**
- 8 % dans le **transport sanitaire,**
- 4 % dans la **location.**

▪ **76 % des salarié-es exercent dans la conduite.**

▪ 9 salarié-es sur 10 à temps plein sur l'ensemble de la branche mais seulement **50 % dans le transport de voyageur-euses.**

▪ **16%** de femmes salariées en moyenne soit 2 points en dessous du taux national, avec des taux inférieurs en maintenance (5 %), en logistique (10 %) et en conduite (11 %).

▪ **L'âge moyen** des salarié-es de la branche est de 43,5 ans en 2021.



12 270 embauches en 2021 en progression de 3 000 par rapport à 2020 dont 705 créations de postes.

88% de recrutements dans le transport de marchandises.

Une majorité de CDI (94 %)

Une forte hausse de l'intérim (+23 %) en 2021 en particulier dans le transport de voyageur-euses.

La branche voit ses effectifs **augmenter** depuis 2015 à un rythme un peu supérieur au niveau national. Il y a un vrai rebond des recrutements en transport de voyageur-euses et transport sanitaire..

Un fort taux de tension dans ces métiers avec près de 80 % des recrutements jugés difficiles pour les conducteur-rices routier-ères, ainsi que pour le transport en commun sur route.

Un taux de rotation en forte hausse sur l'ensemble de la branche (30 % en moyenne), plus particulièrement dans le transport sanitaire et les métiers de la logistique.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

L'étude DARES « métiers 2030 » note la poursuite des tensions sur les métiers de conducteur-rices de véhicules.

Les besoins de recrutement pour l'ensemble de la branche transport sont liés à la fois au renouvellement des actifs et à des créations nettes d'emplois.

On estime à 1 000 le nombre de départs par an sur les 10 prochaines années, indiquant un besoin élevé notamment dans le domaine du transport de marchandises.

A l'échelle de la branche, dans le prolongement de la tendance observée depuis 2015, les estimations d'évolution de l'emploi tablent sur une poursuite de la progression des effectifs pour atteindre à 42 000 en 2024.

Dans ce cadre, le besoin de conducteur-rices est particulièrement important à la fois dans le domaine du transport de marchandises, mais également dans le transport de voyageur-euses et sanitaire (ambulancier-ères).

Des enjeux forts sur le dernier km de livraison en zone urbaine avec une transformation des modes de livraison plus légers et plus sobres.

Besoins en compétences

Des compétences transversales attendues en termes d'approche service client, de gestion d'équipes / management, d'autonomie-adaptabilité et de traçabilité.

En lien avec les évolutions technologiques :

- Utilisation des boîtiers connectés dans les véhicules,
- Robotisation des activités en entrepôt,
- Véhicule autonome ou semi autonome.

Des compétences en conduite économe en carburant.

Orientations

Un domaine de formation caractérisé par la part prépondérante de la formation continue, notamment pour la conduite.

Des métiers impactés par la transformation numérique et par la transition écologique et climatique.

Formation initiale :

Dans le domaine de la logistique :

- Compléter le maillage territorial du CAP opérateur logistique.
- Optimiser le potentiel de formation du bac pro

logistique, en confortant le taux d'occupation dans les formations proposées sur l'ensemble du territoire.

Dans le domaine de l'exploitation :

- A court terme, stabiliser l'offre de formation tant au niveau BTS qu'au niveau Bac pro.

Dans le domaine de la conduite :

- Maintenir les capacités d'accueil du Bac pro Conduite routière.

Au global, adapter l'offre de formation à moyen terme au regard de l'évolution des besoins en

emplois et en compétences.

Formation continue

- Un enjeu d'attractivité auprès des publics, dans un contexte de tensions de recrutement et de développement d'actions partenariales avec les professionnels.
- la nécessité de conforter une réponse de proximité dans les territoires.
- En transport de marchandises, favoriser les parcours mixtes pour sécuriser au mieux les projets des stagiaires et impliquer les professionnels.



15 100 effectifs en formation

dont **8 980** sortant-es en 2021

12% des sortant-es tous domaines

-11% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines



70% de femmes

-4% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

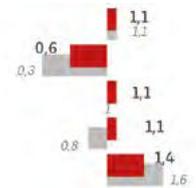
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



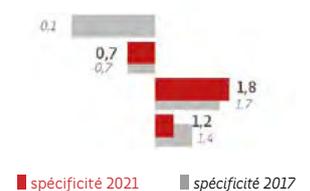
Niveau de formation

CAP

BAC

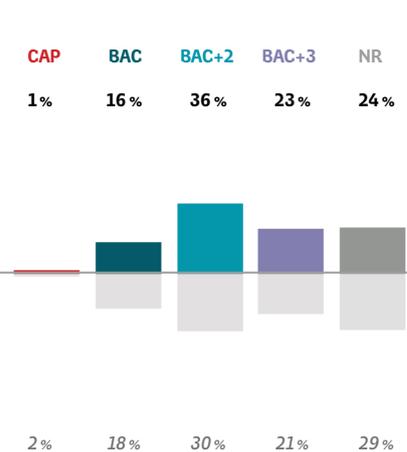
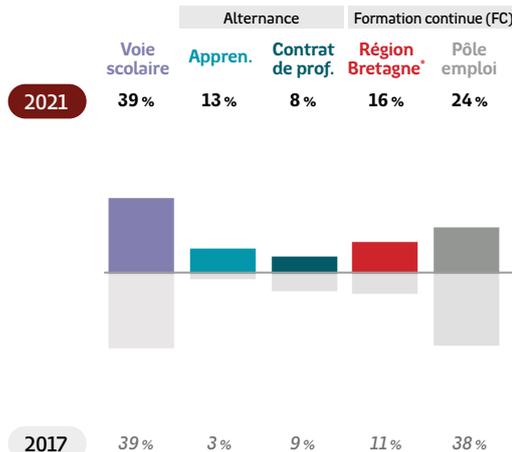
BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs



Répartition par niveau de formation

2017-2021

femmes



8 980 sortant-es

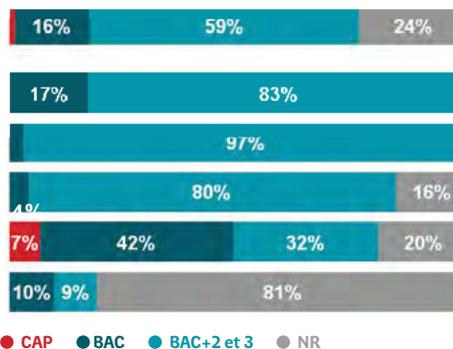
dont **3 530** en voie scolaire **39%**

1 130 en apprentissage **13%**

750 en contrat de prof. **8%**

1 410 en FC-Région Bretagne **16%**

2 160 en FC-Pôle emploi **24%**



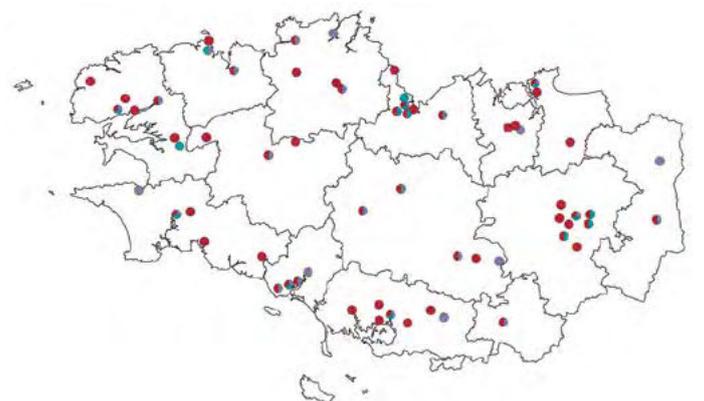
nb		évolution	nb		part en %	évolution
-1 120	-11%	6 310	70%	-600		
-410	-10%	2 200	63%	-300		
+810	+256%	760	67%	+540		
-180	-19%	560	75%	-360		
+300	+27%	1 220	86%	+280		
-1 640	-43%	1 570	73%	-750		

119 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **42%** des sortant-es

Lieux de formation

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
NP	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise			650
BAC	Bac pro gestion-administration	600	10	20
BAC+2	BTS gestion de la PME	330	110	80
BAC+2	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion et management des organisations	420		<5
BAC+2	BTS comptabilité et gestion	320	30	30
BAC+2	BTS support à l'action managériale	300	30	<5
BAC+2	DUT gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	240		
BAC+3	Licence pro mention assurance, banque, finance : chargé de clientèle	210	20	
BAC	Titre professionnel comptable assistant		<5	210
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	110	90	



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

8 980 sortant-es (-1 120 sortant-es entre 2017 et 2021, soit -11%)

3 530 en voie scolaire/étudiant-es

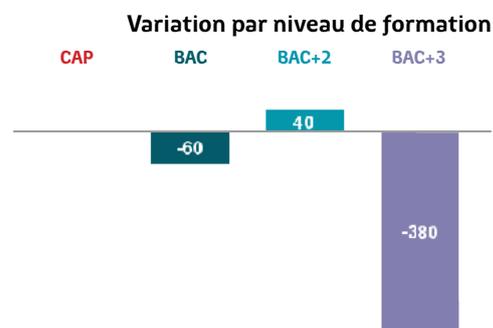
soit 39% des effectifs

27 diplômes préparés dont 8 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-410 sortant-es
soit -10%
entre 2017 et 2021



1 880 en alternance

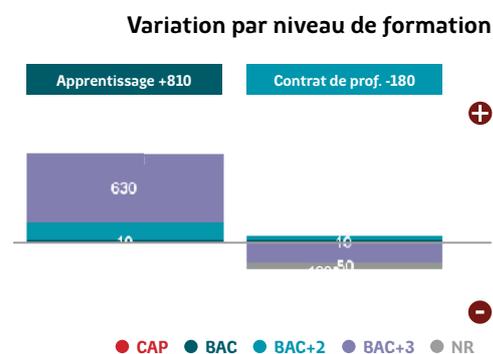
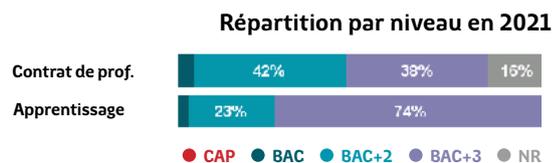
soit 21% des effectifs

51 certifications préparées dont 23 uniquement en apprentissage
6 titres professionnels
23 autres titres inscrits au RNCP
22 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif



+630 sortant-es
soit +51%
entre 2017 et 2021

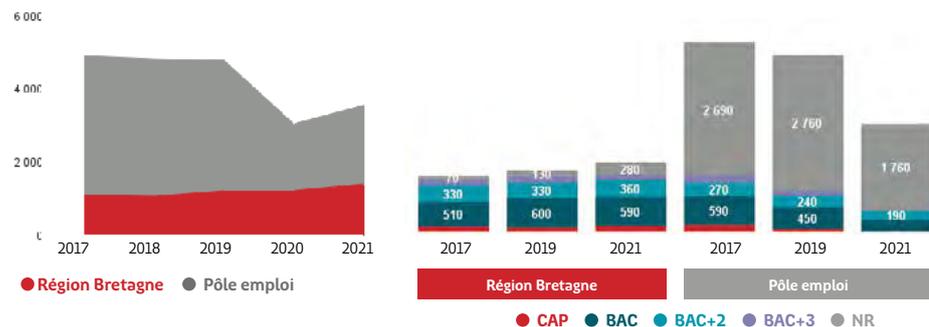


3 570 en formation continue (+4 660 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

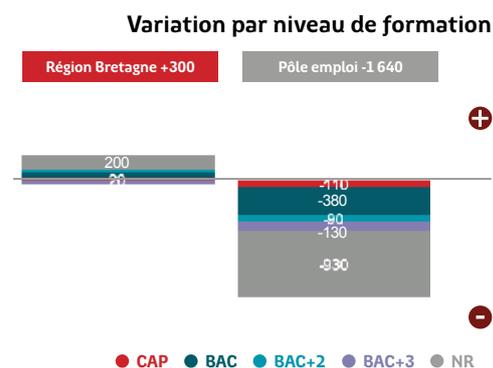
soit 40% des effectifs

85 certifications préparées dont 54 uniquement en formation continue
13 titres professionnels
33 autres titres inscrits au RNCP
26 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



-1 340 sortant-es
soit -27%
entre 2017 et 2021





12 – Gestion - Administration - Finance

8 980 sortant-es

Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat 6 990 sortant-es soit **78 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	1 %	21 %	38 %	13 %	26 %



6 990 Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat

	en %
dont 2 740 en voie scolaire	39 %
620 en apprentissage	9 %
420 en contrat de prof.	6 %
1 320 en FC-Région Bretagne	19 %
1 890 en FC-Pôle emploi	27 %



72 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021		
-1 190	-15 %	
-100	-4 %	
+480	+343 %	
-130	-24 %	
+300	+29 %	
-1 740	-48 %	

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	2 %	22 %	31 %	11 %	34 %

Finance - Assurance 1 480 sortant-es soit **16 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	25 %	67 %	7 %



1 480 Finance - Assurance

	en %
dont 650 en voie scolaire	44 %
510 en apprentissage	34 %
220 en contrat de prof.	15 %
20 en FC-Région Bretagne	1 %
90 en FC-Pôle emploi	6 %



59 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021		
+270	+22 %	
+70	+12 %	
+330	+183 %	
-110	-33 %	
-10	-33 %	
ns	ns	

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1 %	1 %	27 %	61 %	10 %

Juridique 200 sortant-es soit **2 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	46 %	50 %	3 %



200 Juridique

	en %
dont 120 en voie scolaire	58 %
- en apprentissage	
70 en contrat de prof.	36 %
10 en FC-Région Bretagne	3 %
10 en FC-Pôle emploi	2 %



86 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021		
+60	+43 %	
+20	+20 %	
+30	+75 %	
10	ns	
10	ns	

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017			44 %	51 %	4 %

Enseignement - Formation 300 sortant-es soit **3 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	0 %	20 %	11 %	68 %



300 Enseignement - Formation

	en %
dont 20 en voie scolaire	6 %
<5 en apprentissage	1 %
40 en contrat de prof.	12 %
60 en FC-Région Bretagne	21 %
180 en FC-Pôle emploi	59 %



64 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021		
-260	-46 %	
-400	-95 %	
ns	ns	
+30	+300 %	
+10	+20 %	
+100	+125 %	

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	0 %	0 %	15 %	74 %	11 %

Éléments de contexte



Des métiers transverses, présents dans la fonction publique, au sein des services généraux des entreprises et plus spécifiquement dans les secteurs de la banque et de l'assurance.

Des métiers de la comptabilité qui s'exercent aussi au sein des cabinets d'expertise-comptable (professions réglementées).

1 600 agences bancaires et plus de 800 cabinets d'expertise-comptable.



De l'ordre de 311 000 actifs sur les familles de métiers relevant du domaine « gestion administration finance ».

Plus de 17 000 salarié-es dans le secteur de la banque, dont 70% sur les métiers relevant de la relation client-e (chargé-e de clientèle, conseiller-ère clientèle).

- 63% de femmes.
- 46% de cadres et 54% de technicien-nes.
- 90% en CDI et 78% à temps plein.
- Un âge moyen de 42 ans.

Près de 9 000 salarié-es dans le secteur de l'assurance, (93% en CDI, un âge moyen de 42 ans) principalement sur les métiers de conseill-ère clientèle et assurance et de conseiller-ère commercial-e.

26 000 actifs sur les métiers de la comptabilité, dont 10 000 sur le périmètre de l'expertise comptable, ce dernier chiffre évoluant à la baisse du fait de la contraction du marché de l'audit légal suite à la loi Pacte de 2019.

- 87% de femmes parmi les employé-es de la comptabilité (27% sur le métier d'expertise-comptable).
- 60% de niveau supérieur ou égal au bac+2.
- 90% en CDI et 78% à temps plein.
- Respectivement 29% et 37% de « plus de 50 ans » chez les employé-es de la comptabilité et chez les cadres administratifs, comptables et financiers.

D'importantes mutations à venir sur les métiers de l'expertise comptable, en raison de l'arrivée, en 2026, de la facture électronique qui permettra aux client-es des cabinets de suivre « en direct » leur activité (devis, facturation...) et amènera les expert-es-comptables à offrir de nouveaux services d'accompagnement (contrôle, analyse des données financières...).



Sur la dernière décennie :

Augmentation des effectifs de cadres administratifs, comptables et financiers (évolution moyenne annuelle de 3%).

Diminution des effectifs de secrétaires bureautiques et d'employé-es de la comptabilité.

Des tensions sur les métiers :

- De secrétaire de mairie, de gestionnaire RH et d'assistant de gestion administrative dans la fonction publique.
- D'assistant comptable et de collaborateur-riche comptable spécialisé (sur la fiscalité, le droit social...) au sein des cabinets d'expertise comptable.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan régional, entre 2019 et 2030,

11 000 postes de technicien-nes des services administratifs, comptables et financiers à pourvoir, soit 50 % des emplois existants sur ce métier en 2019, dont 6 000 créations nettes d'emplois et 5 000 postes à pourvoir du fait des départs en fin de carrière.

- Sur les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, 8 000 départs de fin de carrière et des créations nettes d'emplois (couverts à hauteur de 70 % par l'arrivée de jeunes débutant-es et les mobilités entrantes sur le métier).

Dans le secteur de la banque,

- Un volume d'emplois orienté à la baisse au plan national (-48 000 et -39 000 emplois sur les effectifs des employé-es et des technicien-nes de la banque) du fait de la transition numérique, les effectifs des cadres de la banque étant en revanche stables.
- Des besoins en recrutements essentiellement sur les métiers de la force de vente (conseiller-ère et chargé-e de clientèle).

Au sein des cabinets d'expertise-comptable,

- A court terme, 400 postes à pourvoir sur le métier de collaborateur-riche comptable pour faire face à la croissance de l'activité.
- A plus long terme, une stabilité anticipée des effectifs, résultat de deux impacts contradictoires : la disparition, dans les 5 ans, des tâches de tenue de compte au vu de la généralisation de l'automatisation de la production comptable ; l'émergence de nouveaux services (contrôle de gestion, assistance administrative du client ou « front office client »).

Besoins en compétences

De façon transverse aux métiers administratifs et de gestion,

- A bac+2 pour l'assistance à la gestion au sein des grandes entreprises, au niveau bac chez les artisan-es et les TPE-PME.
- Des besoins sur la gestion comptable et la gestion des ressources humaines.
- Maîtrise des outils numériques attendue face aux évolutions (assistance mutualisée au sein de plateformes numériques, relation multicanale avec les usagers).

Sur les métiers de la banque,

- Besoins à bac+5 (60 % à 70 % des recrutements) sur des profils commerciaux ou qualifiés en gestion patrimoniale, en réponse à la nécessité d'expertise accrue (exigences de conformité induites par une réglementation bancaire plus contraignante) ; à noter que l'alternance est un moyen important de pré-recrutement (40 000 contrats d'alternance en 2021 dont 60 % à bac + 5).

- Besoin à bac+2 pour des postes de conseiller-ère clientèle.
 - Recherche de profils expérimentés dans le milieu bancaire, dotés d'une forte capacité d'adaptation, face notamment à une digitalisation démultipliée avec la crise du Covid qui transforme la relation client-e.
 - Recherche de profils maîtrisant la Data, face aux risques de fraude induits par la digitalisation.
- Au sein des cabinets d'expertise-comptable,**
- Besoins à bac+5 pour les métiers de chef de mission assurant un rôle d'encadrement d'équipe, d'auditeur.
 - Besoins à bac+2/3 sur les métiers de collaborateur-ice comptable.
 - Compétences solides attendues sur les bases de la comptabilité couplées à une maîtrise de la Data.
- Compétences en relation client, du fait de l'importance croissante des tâches de «front office client», et capacité à travailler en équipe.

Orientations

Des partenariats actifs avec les entreprises et les représentants professionnels (Ordre des expert-es comptables, Banque de France ...) qu'il convient de maintenir et de conforter.

De manière transversale :

- poursuivre la démarche déjà engagée en faveur des colorations de formations (numérique, ESS, Silver économie ...) afin de conforter les compétences acquises et favoriser l'insertion professionnelle des élèves.
- favoriser les poursuites d'étude en BTS au regard des niveaux de qualification attendus par les professionnels, notamment en proposant des parcours mixtes (statut scolaire en 1ère année ; apprentissage en 2ème année).

En formation initiale :

Sur les métiers de la finance et de l'assurance

- Au vu de la perspective de rénovation du BTS banque à la rentrée 2024, maintenir l'offre existante à court terme, préalablement à l'adaptation pluriannuelle de la carte des formations.
- Développer la co-formation dans le cadre de partenariats avec les professionnels.

Sur les métiers de la gestion, de la comptabilité et du secrétariat :

- Maintenir une offre équilibrée territorialement du bac pro AGORA (assistance à la gestion des organisations et de leurs activités), (deux formations accessibles aux personnes en situation de handicap présentes sur des sites hospitaliers [Kerpape à Lorient et Rennes Beaulieu]) Au regard du caractère généraliste de ce bac pro qui permet des poursuites diversifiées en BTS (comptabilité-gestion ; gestion PME PMI ; assurance...), sécuriser ces parcours à travers le module « poursuite d'études », qui permet, en classe de terminale, des renforcements de compétences ciblés en fonction des BTS envisagés.
- Etre vigilant à l'intégration de la dimension « accompagnement de clientèle » au BTS comptabilité, au regard de l'évolution de l'activité et des compétences requises dans les cabinets d'experts comptables à court terme.
- Conforter l'attractivité du BTS SAM (Support à l'Action Manageriale) en développant des partenariats avec les entreprises des territoires.
- Dans un contexte de fort développement de l'apprentissage, maintenir l'offre de formation existante du BTS Gestion des PME

en confortant son attractivité grâce à des colorations particulières.

- A court terme, stabiliser la capacité de formation du BTS Professions immobilière ; A moyen terme, réinterroger l'offre de niveau 5, au regard des résultats d'insertion et des besoins en emplois.

En formation continue :

- Proposer des parcours adaptés pour chaque stagiaires par la biais de la modularisation entre certifications.
- Intégrer les compétences numériques adaptées à l'exercice des métiers pour répondre aux besoins des entreprises.



4 790 effectifs en formation

dont **2 970** sortant-es en 2021

4% des sortant-es tous domaines

+32% entre 2017 et 2021

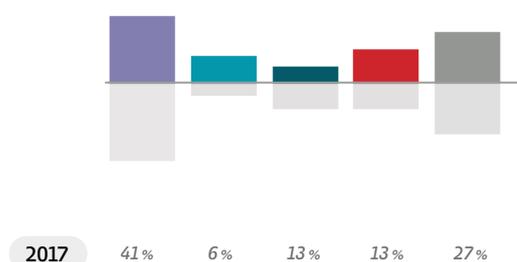
+3% pour l'ensemble des domaines



22% de femmes

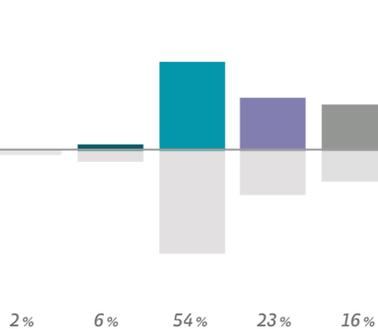
+52% par rapport à 2017

2021	Alternance		Formation continue (FC)	
	Voie scolaire	Appren.	Contrat de prof.	Région Bretagne*
	35%	14%	8%	17%



*Programme QUALIF Emploi

CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
0%	3%	46%	27%	24%



Spécificité du domaine

Dispositif

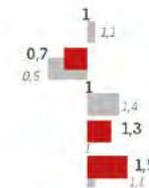
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



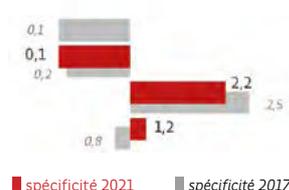
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

effectifs

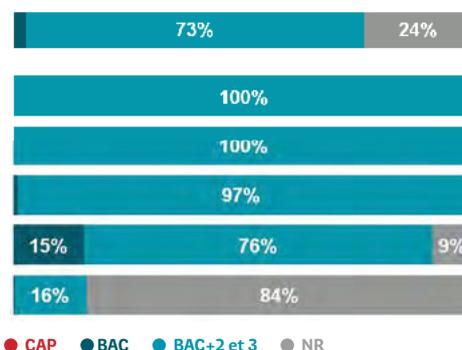


2 970

 sortant-es

dont	1 030	en voie scolaire	35%
	410	en apprentissage	14%
	240	en contrat de prof.	8%
	510	en FC-Région Bretagne	17%
	780	en FC-Pôle emploi	26%

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb évolution

+720 **+32%**

femmes



nb part en % évolution

630 **22%** **+190**

+120	+13%	130	12%	+10
+270	+192%	50	13%	+40
-60	-19%	40	18%	-10
+210	+69%	120	23%	+70
+190	+31%	290	38%	+80

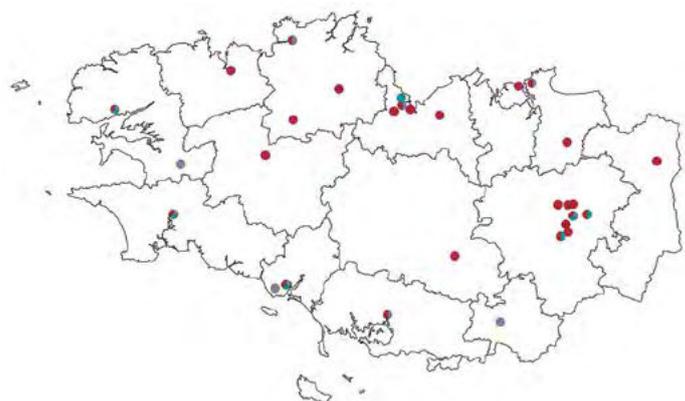
48

 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **49%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+2	DUT réseaux et télécommunications	150	60	10
BAC+2	DUT informatique	190	20	
BAC+2	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	130	<5	50
BAC+2	Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux		20	140
BAC+2	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	110	20	20
BAC+2	Titre professionnel développeur web et web mobile			140
BAC+2	BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux	120	10	
BAC+3	Licence pro mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	100	10	
BAC+2	DUT statistique et informatique décisionnelle	90		
BAC	Titre professionnel technicien d'assistance en informatique			80

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

2 970 sortant-es (+720 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +32%)

1 030 en voie scolaire/étudiant-es soit 35% des effectifs

12 diplômes préparés dont **3** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+120 sortant-es
soit +13%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



650 en alternance soit 22% des effectifs

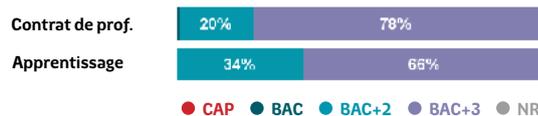
27 certifications préparées dont **12** uniquement en apprentissage
2 titres professionnels
11 autres titres inscrits au RNCP
14 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

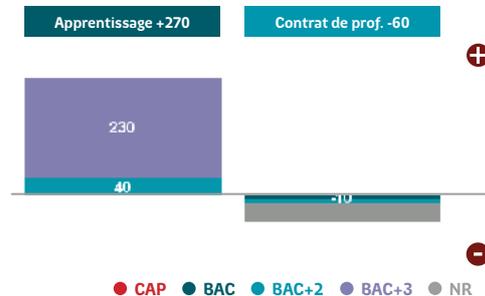


+210 sortant-es
soit +50%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



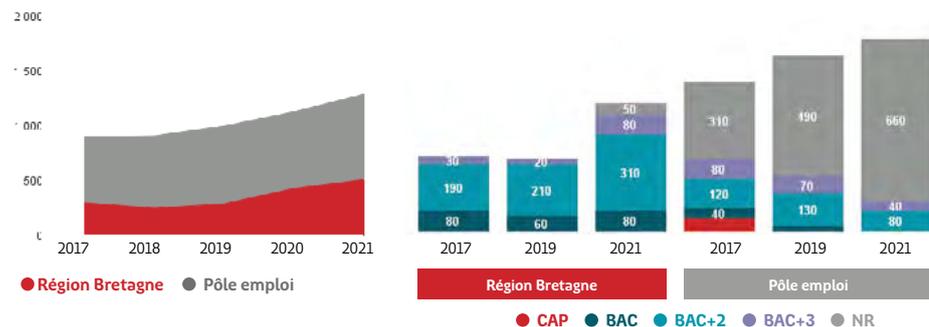
Variation par niveau de formation



1 290 en formation continue (+2 400 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 43% des effectifs

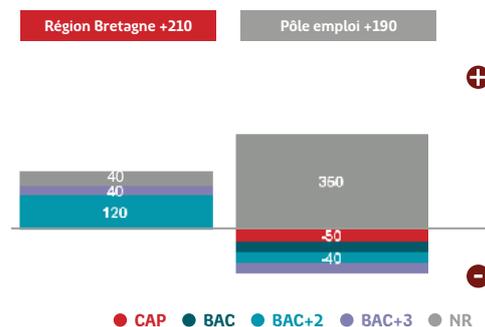
27 certifications préparées dont **18** uniquement en formation continue
4 titres professionnels
11 autres titres inscrits au RNCP
4 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



+390 sortant-es
soit +44%
entre 2017 et 2021

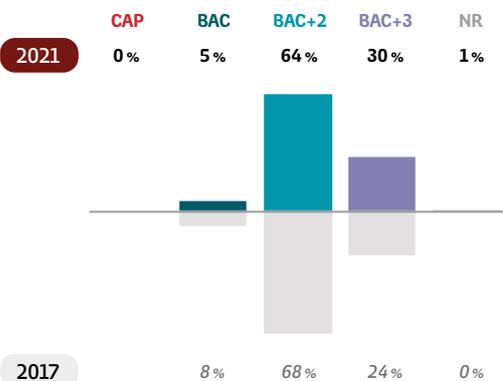
Variation par niveau de formation





2 970 sortant-es

Métiers technique et analytique (cybersécurité, IA, Data) 1 550 sortant-es soit **52 %** des sortant-es du domaine



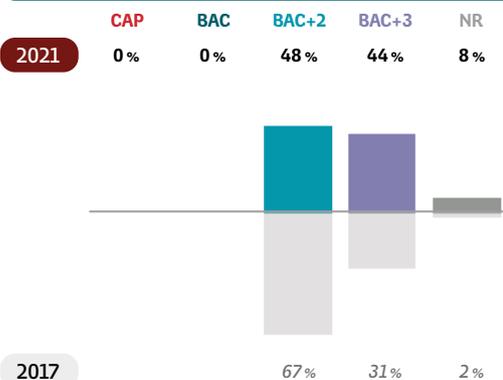
1 550 Métiers technique et analytique (cybersécurité, IA, Data)

en %	en %
54%	840 en voie scolaire
21%	320 en apprentissage
8%	120 en contrat de prof.
13%	210 en FC-Région Bretagne
4%	60 en FC-Pôle emploi

14 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+330	+27 %
+50	+6%
+200	+167%
-20	-14%
+60	+40%
+40	+200%

Création et conception numérique 780 sortant-es soit **26 %** des sortant-es du domaine



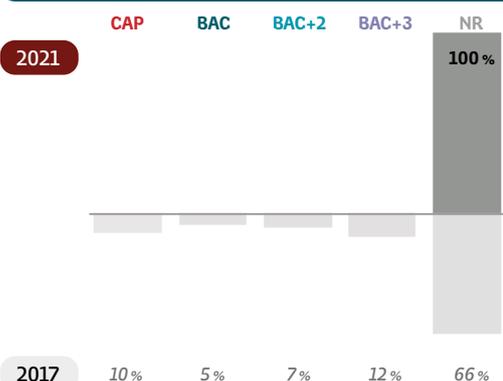
780 Création et conception numérique

en %	en %
24%	190 en voie scolaire
11%	90 en apprentissage
14%	110 en contrat de prof.
35%	270 en FC-Région Bretagne
16%	120 en FC-Pôle emploi

22 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+290	+59 %
+70	+58%
+70	+350%
ns	ns
+120	+80%
+20	+20%

Autres formations 630 sortant-es soit **21 %** des sortant-es du domaine



630 Autres formations

en %	en %
-	- en voie scolaire
-	- en apprentissage
-	- en contrat de prof.
4%	30 en FC-Région Bretagne
96%	600 en FC-Pôle emploi

40 % de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+110	+21 %
-40	-100%
+30	ns
+130	+28%

Éléments de contexte



Une activité du secteur numérique estimée à 15 % du PIB régional.

Une croissance exponentielle depuis 2017 en terme d'effectifs salarié-es notamment sur les secteurs de la programmation, conseil, logiciels, données, portails internet et commerce. Des activités de télécommunications, fabrication industrielle quant à elles en baisse sur le territoire régional

Un tissu de TPME en Bretagne :

1 établissement sur 2 est une autoentreprise. Cette caractéristique est largement supérieure par rapport au niveau national.

Parmi les 6 700 entreprises recensées, seules 26 % sont employeur-euses et 5 % ont plus de 10 salarié-es. Par ailleurs, on compte aussi de grands groupes comme Orange, Thalès, Altran, CAP Gemini, Sopragroup, Nijii....

Sur le plan territorial, le bassin rennais est celui qui concentre le plus d'entreprises.

Une croissance record en 2021 avec +12 % sur 1 an, principalement pour des entreprises de service.

Une activité qui diffuse l'ensemble de l'économie.



On comptabilise **18 000 salarié-es** parmi les entreprises de services numériques en Bretagne rattachées à l'OPCO Atlas (soit 56 % de sa branche bureau d'études) pour **660 entreprises** (soit 3% de l'effectif national en salarié-s et entreprises).

L'INSEE évalue la part des emplois numériques dans la population bretonne à 142 pour 10 000 habitants, plaçant la Bretagne au 3^{ème} rang des régions.

Seuls 23 % des emplois sont occupés par des femmes en 2020 dans le secteur numérique. Elles exercent principalement des fonctions en conception recherche et en expertise technique (data, sécurité...).

51 % des actifs sont cadres et 70 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur (de 75 % dans les services à 50% dans la fabrication).

La part des 50 ans et + est de 24 %.

94 % sont en CDI ; 9 emplois sur 10 sont à temps complet.



Le recrutement en Bretagne reste en majorité régional.

Le recours à des ressources humaines extérieures (sous-traitance) est moins répandu qu'au national. Il correspond pour une grande part à un besoin ponctuel d'expertise.

On relève de tensions de recrutement très fortes dans ces métiers.

Au 1er janvier 2023, 4 105 offres d'emploi étaient à pourvoir, en Bretagne. Les chef.fes de projet digital, les ingénieur.es système, les chargé.es e-commerce, les développeur.euses web et les data engineer figurent dans le top 5 des talents numériques les plus recherchés.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Les besoins en emplois sont liés à la fois, à une croissance exponentielle du secteur, ainsi qu'à la présence de ces métiers dans tous les secteurs d'activité.

Selon le rapport «Les métiers en 2030», le déficit d'ingénieur.es informatiques serait particulièrement marqué en Bretagne. Ce métier figure dans le top 3 breton des métiers les plus porteurs à horizon 2030.

Zoom cybersécurité :

On note une spécificité bretonne autour de la cybersécurité/cyberdéfense.

En 2021, sur la métropole rennais, près de 4 300 personnes travaillent dans ce domaine où l'emploi progresse régulièrement (+7,5 % par an). Mais, en cyber comme dans le numérique, les

candidats manquent. Selon l'Insee, entre 2021 et 2025, 1 800 personnes, dont 70 % de cadres, devront être recrutées pour travailler dans les entreprises présentes sur ce territoire.

Si les emplois et l'offre de formation sont plus fortement représentés à Rennes métropole qui constitue «une place forte» de la cyber, tant au niveau national qu'europpéen, l'activité est également présente sur Brest, Lannion, Lorient, Rennes et Vannes. Cette offre globale fait de la Bretagne la région la plus engagée dans la cybersécurité après Paris.

L'activité enregistre des besoins grandissants sur les métiers d'expert cadre, mais aussi de technicien-ne, ainsi que dans le domaine militaire (perspective de recrutement 800 personnels sur le bassin rennais).

Besoins en compétences

- Cybersécurité
- Numérique responsable
- Low tech
- Hygiène numérique
- Data
- Achat responsable
- Intelligence Artificielle
- Tester
- Dev ops
- ...

Les premiers responsables des impacts du numérique sont les terminaux «utilisateurs», c'est-à-dire les appareils électroniques suivis par les centres de données et les réseaux.

La phase de fabrication est la principale source d'impact du numérique, suivie de la phase d'utilisation. Il faut donc allonger la durée d'usage des équipements numériques à travers la durabilité des produits, le réemploi, le reconditionnement, l'économie de la

fonctionnalité ou la réparation.

Les impacts de la fabrication sont conséquents pour deux raisons principales : les équipements relatifs aux services numériques sont très demandeurs en énergie pour leur fabrication dans les pays avec un mix énergétique fortement carboné (comme en Asie ou aux États-Unis). Ces équipements utilisent une quantité importante de métaux stratégiques qui requièrent beaucoup de

ressources et d'énergie pour leur extraction et génèrent des déchets.

Concernant l'utilisation, les impacts viennent majoritairement de la consommation d'électricité. L'impact du transport est quant à lui marginal.

Orientations

En transversal

▷ Des besoins de compétences numériques qui diffusent dans l'ensemble de l'économie avec des évolutions attendues en termes de numérique responsable, de reconditionnement, d'hygiène numérique, de cybersécurité ...

▷ Le Campus des métiers et des qualifications Numérique Photonique et Cyber en appui pour répondre à ces besoins et accompagner ces évolutions.

▷ Un contexte de rénovation et de création de diplômes (Bac pro, BTS, MC) à compter de la rentrée 2023.

▷ Un enjeu de mixité dans les métiers et les formations.

En formation initiale :

Le déploiement de la certification Pix pour tous les élèves.

La nécessaire inscription de l'offre de formation dans une logique de filière, du secondaire au supérieur permettant de proposer des parcours à bac + 3/4/5.

- S'inscrire dans une perspective de renforcement à moyen terme de l'offre de formation, en développant des partenariats dans le cadre des enseignements.
- Ajuster l'offre de formations de MC dans une logique de poursuite d'études.
- Plus spécifiquement dans le domaine de la cyber sécurité :
 - Conforter l'offre de formation dans une logique de parcours,
 - Proposer un parcours de certification complémentaire du BTS SIO (services informatiques aux organisations) permettant d'acquérir des compétences approfondies en cybersécurité afin de favoriser une poursuite d'étude vers les niveaux supérieurs attendus.
- Suite à la rénovation du Bac pro CIEL, proposer des colorations sur le pilier « DATA ».
- Développer les parcours mixtes, notamment en BTS.

En formation continue :

- Améliorer la couverture territoriale des formations du secteur notamment sur la visibilité et la lisibilité de l'ensemble des métiers et des débouchés.
- Intégrer des contenus liés à la sécurité informatique, adaptés aux métiers visés.
- Sensibiliser les stagiaires aux enjeux du numérique responsable.
- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises en attente de profils dotés d'un savoir-être professionnel et d'un niveau de certification élevé.



19 750 effectifs en formation

dont **10 850** sortant-es en 2021
14% des sortant-es tous domaines
+12% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



53% de femmes
+19% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

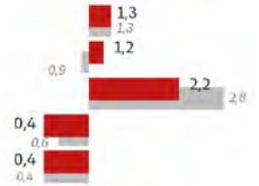
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



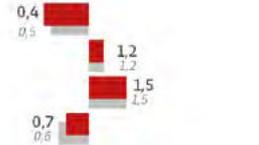
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

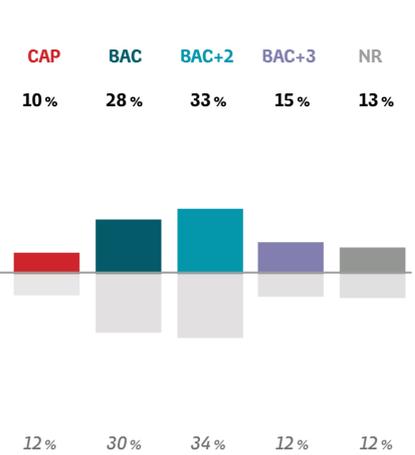
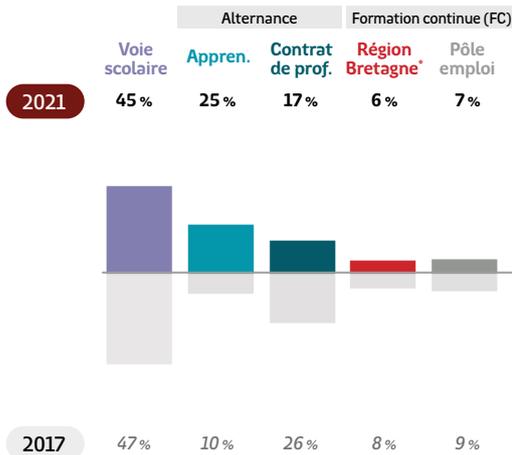
NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs



Répartition par niveau de formation

2017-2021

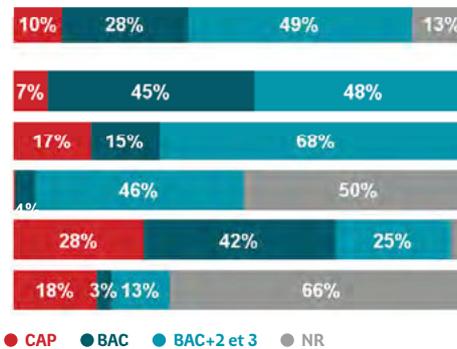
femmes



10 850

 sortant-es

dont **4 910** en voie scolaire 45%
2 700 en apprentissage 25%
1 860 en contrat de prof. 17%
630 en FC-Région Bretagne 6%
750 en FC-Pôle emploi 7%



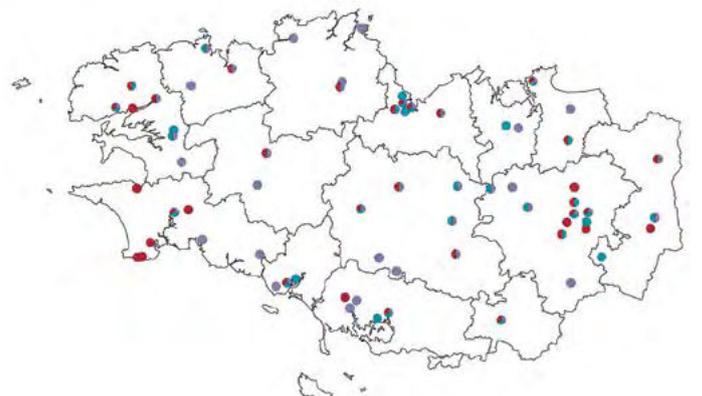
	nb	évolution	nb	part en %	évolution
2017-2021	+1 180	+12%	5 760	53%	+440
Voie scolaire	+360	+8%	2 500	51%	+110
Apprentissage	+1 710	+172%	1 410	52%	+800
Contrat de prof.	-640	-26%	980	53%	-330
FC-Région Bretagne	-120	-16%	380	60%	-90
FC-Pôle emploi	-130	-15%	480	64%	-60

75 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **47%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC	Bac pro commerce	1 090	170	
BAC+2	BTS management commercial opérationnel	490	360	<5
BAC+2	BTS négociation et digitalisation de la relation client	430	150	<5
BAC	Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle	520		
BAC+2	DUT techniques de commercialisation	360	40	
CAP	CAP employé de commerce multi-spécialités	240	90	
CAP	Titre professionnel employé(e) commercial(e) en magasin		40	290
BAC+2	BTS commerce international à référentiel commun européen	280		10
BAC	Bac pro accueil - relation clients et usagers	280		
CAP	CAP employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires			220

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

10 850 sortant-es (+1 180 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +12%)

4 910 en voie scolaire/étudiant-es

soit 45% des effectifs

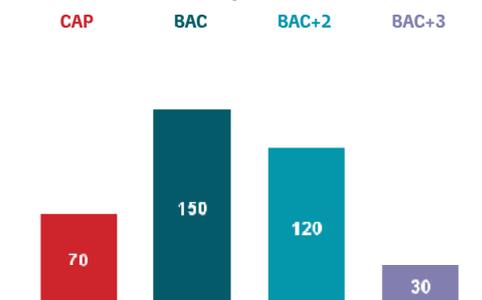
25 diplômes préparés dont 5 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+360 sortant-es
soit +8%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



4 560 en alternance

soit 42% des effectifs

59 certifications préparées dont 26 uniquement en apprentissage
6 titres professionnels
21 autres titres inscrits au RNCP
32 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

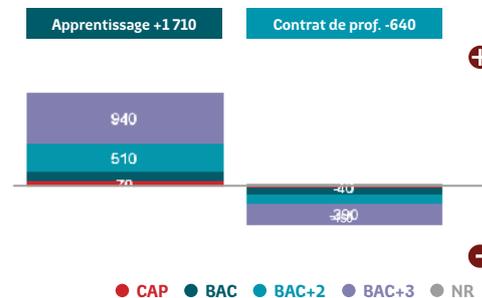


+1 070 sortant-es
soit +30%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation



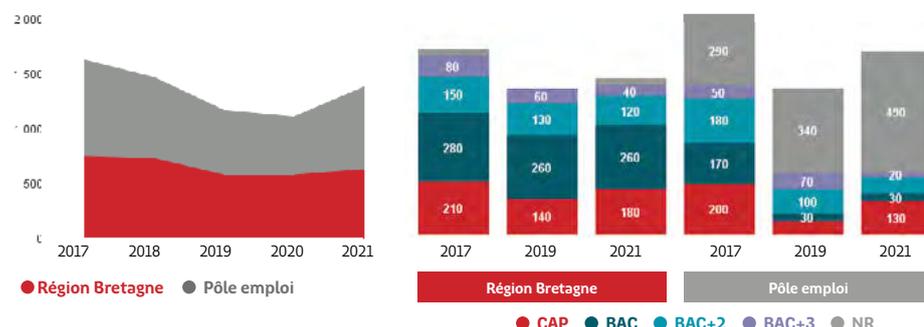
1 380 en formation continue (+410 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF)

soit 13% des effectifs

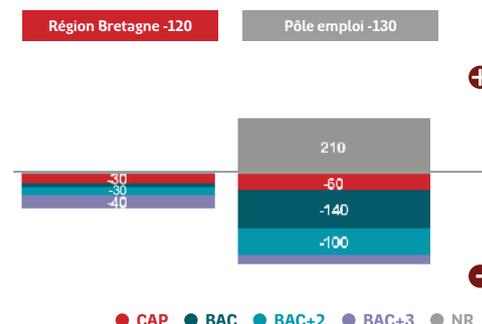
32 certifications préparées dont 8 uniquement en formation continue
8 titres professionnels
13 autres titres inscrits au RNCP
10 diplômes

-250 sortant-es
soit -15%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





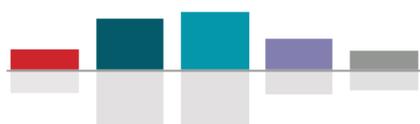
14 – Commerce - Vente

10 850 sortant-es

Commerce - Vente 9 680 sortant-es

soit **89%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	12%	28%	32%	17%	11%



2017	13%	32%	31%	13%	11%
-------------	-----	-----	-----	-----	-----

9 680 Commerce - Vente

dont	4 540	en voie scolaire	47%
	2 500	en apprentissage	26%
	1 550	en contrat de prof.	16%
	510	en FC-Région Bretagne	5%
	570	en FC-Pôle emploi	6%



55% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+1 140 +13%

+340 +8%

+1 570 +169%

-590 -28%

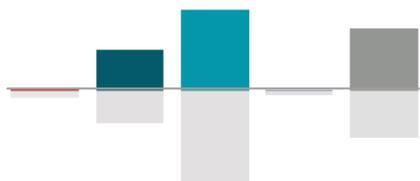
-120 -19%

-70 -11%

Technico-commercial 1 170 sortant-es

soit **11%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	1%	21%	44%	0%	34%



2017	4%	18%	50%	2%	26%
-------------	----	-----	-----	----	-----

1 170 Technico-commercial

dont	370	en voie scolaire	32%
	200	en apprentissage	17%
	300	en contrat de prof.	26%
	120	en FC-Région Bretagne	10%
	180	en FC-Pôle emploi	15%



39% de femmes

Évolution entre 2017 et 2021

+40 +4%

+20 +6%

+140 +233%

-60 -17%

ns ns

-60 -25%

Éléments de contexte



Un secteur du commerce comprenant de nombreux établissements indépendants et des grandes enseignes, générant un sixième de la valeur ajoutée régionale.

Des métiers de la vente, présents plus largement dans plusieurs secteurs d'activité.

22 000 établissements employeurs relevant du secteur du commerce dans son ensemble (commerce de gros, de détail, de réparation automobile).

Sur le périmètre de l'OPCO du commerce et de la distribution, 7 000 établissements employeurs en Bretagne, dont 82 % ont moins de 11 salarié-es.

Près de 50 % des établissements concentrés sur les territoires de Rennes, Vannes et Brest, cette concentration s'étant accrue sur les 10 dernières années.

Près de 134 000 actifs relevant des familles de métiers du commerce et de la vente.



70 000 salarié-es sur le périmètre de l'OPCO du commerce et de la distribution, dont :

- 50 % de vendeur-euses, employé-es commerciaux-ales et hôte-ses de caisse.
- 60 % de femmes

- 44 % de salarié-es de moins de 35 ans (âge moyen de 39 ans)

- 86 % en contrat à durée indéterminée

- 74 % sur un emploi à temps plein

Des salarié-es qualifié-es majoritairement au niveau bac (vendeur-euses) et bac+2 (attaché-es commerciaux-ales) Une présence plus forte de salarié-es qualifié-es au niveau infra-bac dans le secteur du commerce alimentaire de détail

Des métiers ayant fortement engagé la transition numérique, avec le **développement du multicanal** (mobilisation simultanée de l'ensemble des canaux commerciaux), la **digitalisation des points de vente** et les **applications du digital cognitif** (reconnaissance et planification grâce à l'intelligence artificielle, en émergence)

Un modèle serviciel associé aux métiers en évolution, en réponse aux nouveaux comportements des clients : offres personnalisées, livraisons ultra rapides, coaching sur les tenues ou la décoration, ateliers de création ou de réparation...

Un volume important de recrutements sur



le métier de vendeur-euse (5 500 projets de recrutements recensés en 2022 par l'enquête BMO) Des métiers d'assistant-e commercial-e et de technico-commercial-e également porteurs

Des taux de tension élevés sur les métiers de télévendeur-euse, d'attaché-e commercial-e, de cadre commercial-e et technico-commercial-e (60% à 70 % des recrutements sont jugés difficiles). Des difficultés de recrutement également observées sur le métier de vendeur-euse en commerce alimentaire

En réponse aux enjeux de la transition écologique qui incite à consommer différemment et favorise l'économie circulaire (shopping collaboratif, dépôt-vente...), **des métiers ou fonctions en émergence** : responsable d'économie circulaire, chef-fe de projet de valorisation, concepteur-riche d'espace de vente de seconde main...

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan régional,

- 13 000 postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux à pourvoir entre 2019 et 2030, de l'ordre de la moitié des emplois existants sur ce métier en 2019, dont 6 000 créations nettes d'emplois et 7 000 postes à pourvoir du fait des départs en fin de carrière.
- Des postes à pourvoir pour les jeunes débutant-es sur le métier de vendeur.
- En lien avec le e-commerce, des besoins sur les métiers visant à valoriser et promouvoir l'offre de produits et de services en ligne.

Besoins en compétences

- Des besoins sur le niveau 5 (BTS), vecteur d'une bonne insertion sur le métier d'attaché-e commercial-e.

Pour les vendeurs :

- Un besoin de polycompétence en réponse à l'hybridation du métier entre la vente, l'accueil, la caisse, la préparation de commandes, la mise en rayon.
- Des besoins en « soft skills » pour conseiller et accompagner les clients en magasin, dans un contexte de concurrence entre la vente physique et le e-commerce.
- La nécessaire maîtrise des outils numériques

Pour les attachés commerciaux, en lien avec la digitalisation des transactions et de la relation client, une capacité à apporter un appui renforcé au client dans l'usage des outils numériques, à prospecter et à conduire un entretien de vente en ligne.

Pour les cadres commerciaux, une connaissance des labellisations à des fins de sourcing responsable.

Pour les responsables de magasin, face à l'essor de l'économie circulaire, une aptitude à concevoir un espace de seconde main, à organiser des ateliers de réparation en magasin, à gérer et valoriser les invendus (évaluer la valeur, identifier le potentiel de réemploi, travailler en partenariat avec les recycleries).

Orientations

En formation initiale :

Une offre globalement équilibrée, pouvant être ajustée localement, dans un contexte de fort développement de l'apprentissage.

- Offrir la possibilité de parcours mixtes dans les établissements sous statut scolaire.
- Favoriser une plus grande lisibilité du BTS CCST (Conseil et commercialisation de solutions techniques) et BTSA Technico-commercial, en lien avec leurs récentes rénovations, qui intègrent notamment la transition écologique afin d'en accroître leur attractivité.
- Développer les parcours internationaux via le programme Erasmus+.
- Renforcer les BTS MCO (Management commercial opérationnel) en perte d'attractivité, en proposant des spécificités d'enseignement par exemple.

- Colorer les formations de niveau 4 au regard des spécificités des territoires, à travers les Périodes de Formation en Milieu Professionnel ou l'adaptation de modules de formation, et en nouant des partenariats avec les acteurs économiques locaux.
- Dans le cadre de la carte pluriannuelle des formations professionnelles initiales, veiller à apporter une réponse de proximité pour les niveaux 3.
- Conduire une réflexion sur les parcours de formation complémentaires après un CAP afin de conforter l'insertion professionnelle des jeunes.

En formation continue :

Intégrer les outils digitaux dans les compétences métiers.

Sensibiliser les stagiaires aux impacts environnementaux (approvisionnement durable, gestion de la fin de vie des produits,...).

Proposer des parcours adaptés grâce à la modularisation des formations.



1 980 effectifs en formation

dont **1 190** sortant-es en 2021
2% des sortant-es tous domaines
+37% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



60% de femmes
+35% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

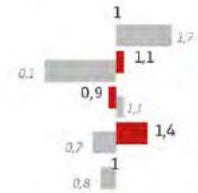
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



Niveau de formation

CAP

BAC

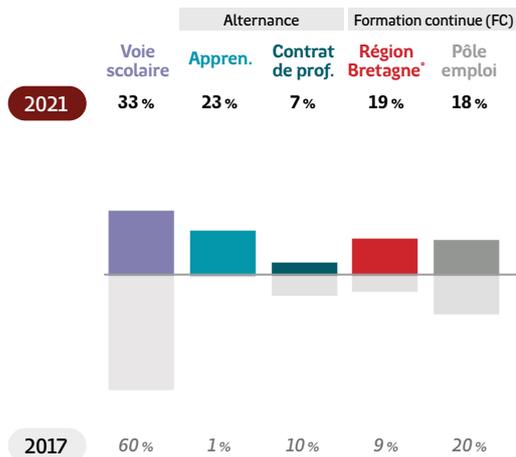
BAC+2 et +3

NR



Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

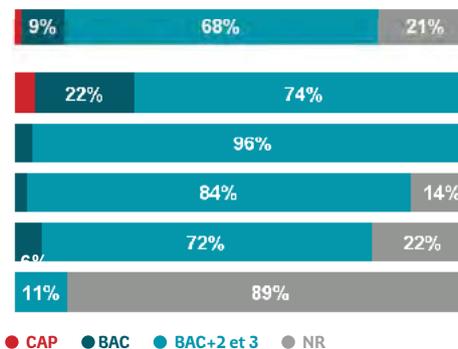
effectifs

1 190

 sortant-es

dont **400** en voie scolaire **33%**
270 en apprentissage **23%**
80 en contrat de prof. **7%**
230 en FC-Région Bretagne **19%**
210 en FC-Pôle emploi **18%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution
+320	+37%
-130	-24%
+260	+2 922%
-10	-9%
+150	+194%
+40	+22%

femmes

nb	part en %	évolution
720	60%	+180
250	62%	-90
200	72%	+190
60	70%	+10
120	54%	+80
100	46%	ns

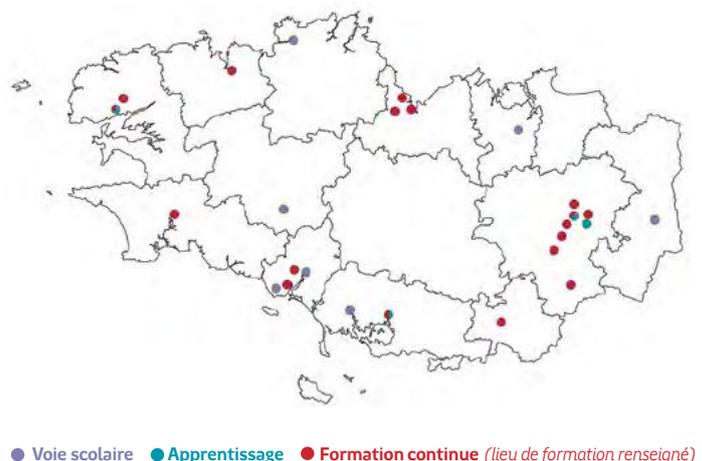
27

 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **59%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+2	BTS communication	170	20	<5
BAC+2	Titre professionnel designer web			140
BAC+3	Chargé du marketing et de la communication		90	10
BAC+3	Licence pro mention métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse	50	<5	
BAC+3	Responsable de communication		50	<5
BAC+3	Responsable marketing et communication		50	
BAC	Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option A productions graphiques	40		
BAC+3	Chef de projet digital		30	10
BAC	Bac pro artisanat et métiers d'art option communication visuelle pluri-média	30		
BAC+2	OUT information-communication option journalisme	30		

Lieux de formation



1 190 sortant·es (+320 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +37%)

400 en voie scolaire/étudiant·es soit 33% des effectifs

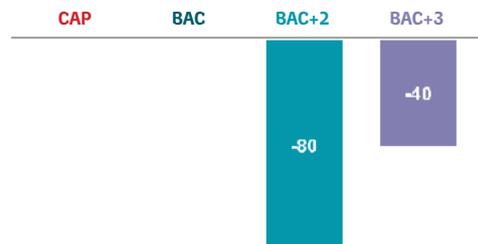
11 diplômes préparés dont 9 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-130 sortant·es
soit -24%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



350 en alternance soit 29% des effectifs

8 certifications préparées dont 2 uniquement en apprentissage
6 autres titres inscrits au RNCP
2 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

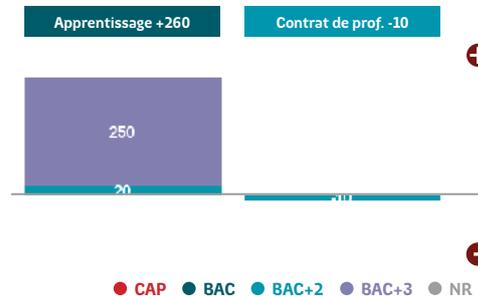


+250 sortant·es
soit +263%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



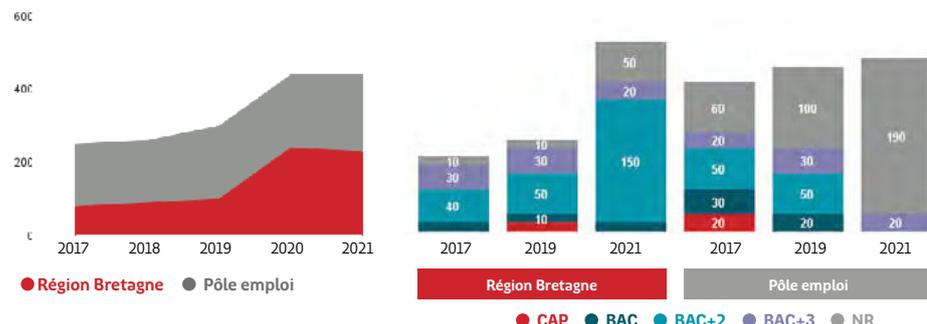
Variation par niveau de formation



440 en formation continue (+270 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 37% des effectifs

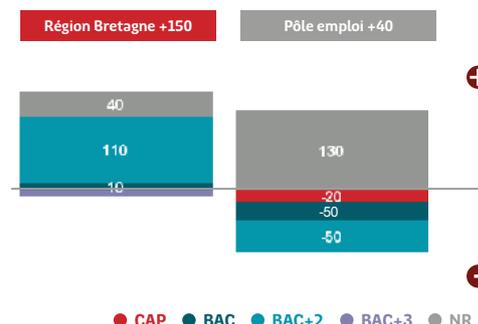
15 certifications préparées dont 10 uniquement en formation continue
1 titre professionnel
12 autres titres inscrits au RNCP
1 diplôme

Évolution des effectifs par financeur



+190 sortant·es
soit +75%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



1 190 sortant-es

Communication 900 sortant-es

soit **76 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0 %	6 %	29 %	44 %	22 %

900 Communication

dont		en %
310	en voie scolaire	35 %
270	en apprentissage	30 %
60	en contrat de prof.	7 %
70	en FC-Région Bretagne	8 %
180	en FC-Pôle emploi	20 %

Évolution entre 2017 et 2021

+370 +70 %

-10 -3 %

+260 +2 600 %

-20 -25 %

+40 +133 %

+90 +100 %



64 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1 %	8 %	48 %	34 %	10 %

Techniques graphiques 290 sortant-es

soit **24 %** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	6 %	21 %	54 %	2 %	17 %

290 Techniques graphiques

dont		en %
90	en voie scolaire	30 %
-	en apprentissage	-
20	en contrat de prof.	6 %
160	en FC-Région Bretagne	54 %
30	en FC-Pôle emploi	10 %

Évolution entre 2017 et 2021

-60 -17 %

-110 -55 %

+10 +100 %

+110 +220 %

-50 -63 %



47 % de femmes

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	9 %	24 %	50 %	8 %	10 %

Éléments de contexte



Des métiers transversaux présents notamment dans les secteurs de la presse, de la publicité, de l'édition...

Un secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (sérigraphie, reliure-brochure-dorure) lié au marché des imprimés publicitaires (33% du chiffre d'affaires au plan national), mais dont l'activité évolue tendanciellement à la baisse sur la dernière décennie.

188 entreprises relevant de l'imprimerie et des industries graphiques (5 % du national), dont 37 % sont situées en Ille et Vilaine et **76 % comptent moins de 11 salarié-es**.

De l'ordre de **480 établissements** relevant des secteurs presse-publicité-édition.



12 000 actifs sur les métiers relevant de la communication et les techniques graphiques.

2 122 salarié-es (4 % du volume national) dans l'imprimerie et les industries graphiques, principalement sur les métiers de conducteur-riche de machine à imprimer offset ou de conducteur-riche de presse numérique :

- 60% de l'effectif dans des entreprises de moins de 50 salarié-es.
- 52% d'ouvriers.
- 53% de femmes.
- 14% de « plus de 55 ans » (âge moyen de 42 ans), avec une pyramide des âges vieillissante sur les métiers de la conduite de machines à imprimer offset.



Un volume global d'emplois salariés stable sur les années récentes dans les industries graphiques.

Des tensions sur la conduite de machines « offset » et sur les métiers du façonnage (finitions).

Une tendance à la baisse des effectifs dans les secteurs de la presse et de la publicité.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- **Au niveau national, une baisse d'environ 6 % du volume d'emplois** d'ouvriers des industries graphiques à horizon 2030 ; **un volume estimé de départs à la retraite représentant 10% des salarié-es**, soit environ 1000 départs annuels, sur la seule période 2019-2024.

Besoins en compétences

Dans le domaine de la communication :

- Des besoins en **qualification au niveau 5 et plus**.
- **Des compétences en création et en stratégie**, en réponse à la diversification des supports et des formats de communication.
- **La maîtrise des technologies numériques**, dans un contexte de renforcement de la complémentarité web/papier.

Dans le domaine des techniques graphiques :

- Une **tendance à l'élévation des qualifications attendues, au niveau 5**.
- La **maîtrise des applications numériques** (conduite offset, conduite de presses numériques, logiciels spécialisés ...).
- Des compétences en matière de **relation client**, au vu du développement des aspects commerciaux liés à l'activité .

Orientations

Communication

- Une carte des formations initiales équilibrée pour le BTS Communication, avec un potentiel de formation à stabiliser à court terme compte tenu d'une ouverture récente.

Industries graphiques

Au regard d'une offre de formation pré et post bac saturée dans le domaine de la communication visuelle (graphisme, conception de supports de communication) et dans un contexte de forte demande sur les compétences en conception, création, développement (plurimédia) :

- Encourager les formations de niveau 4 en matière de plurimédia (codage, interactivité, animation, programmation, interface utilisateur)
- Optimiser les formations existantes dans un domaine « de niche », en lien avec les techniques graphiques.



21 000 effectifs en formation

dont **10 130** sortant-es en 2021
13% des sortant-es tous domaines
0% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



87% de femmes
-1% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Hors Diplôme d'Etat (DE)

Dispositif

Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi

Femmes

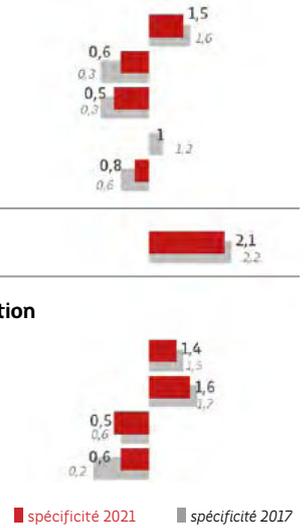
Niveau de formation

CAP

BAC

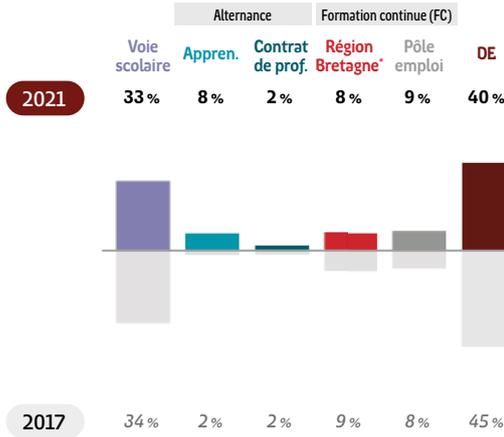
BAC+2 et +3

NR

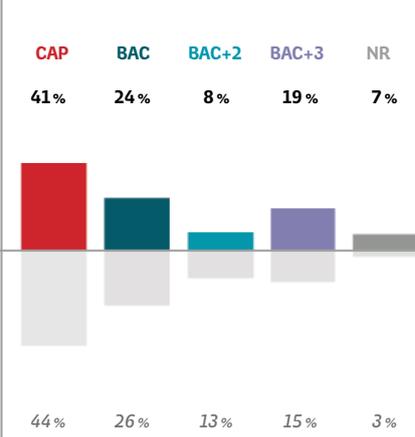


Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



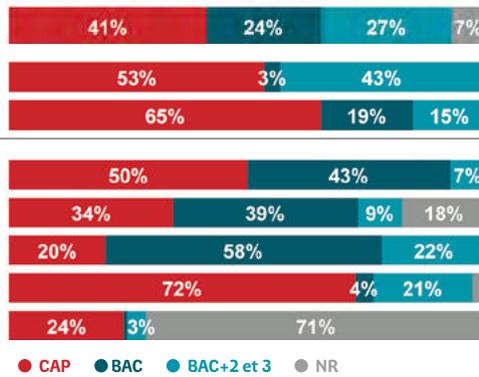
*Programme QUALIF Emploi



effectifs Répartition par niveau de formation 2017-2021 femmes

10 130 sortant-es dont

Certifications Diplômes d'Etat (DE)	4 020	DE	40%
	220	DE en apprentissage	2%
Autres certifications (Ministères éducation nationale, Agriculture, travail... - hors DE)	590	en apprentissage	6%
	230	en contrat de prof.	2%
	3 320	en voie scolaire	33%
	840	en FC-Région Bretagne	8%
	920	en FC-Pôle emploi	9%



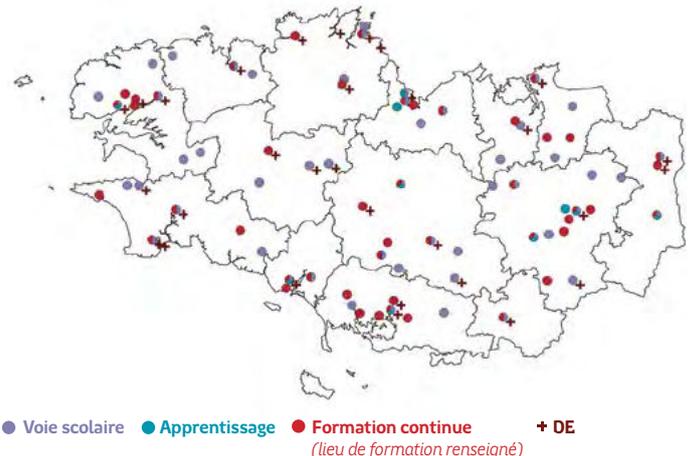
2017-2021		femmes	
nb	évolution	nb	part en %
-40	0%	8 760	87%
-540	-12%	3 470	86%
+160	+231%	190	85%
+450	+338%	540	91%
+60	+39%	180	81%
-140	-4%	2 880	87%
-120	-13%	720	86%
+80	+10%	780	85%

71 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **65%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Appren-tissage	Formation continue	DE
CAP	Diplôme d'Etat d'aide-soignant		110		1190
BAC+3	Diplôme d'Etat d'infirmier				1070
BAC	Bac pro services aux personnes et aux territoires	1 000	<5		
BAC	Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	650			
CAP	CAP accompagnant éducatif petite enfance	110	290	150	
CAP	Titre professionnel assistant de vie aux familles			540	
CAP	CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural	450			
CAP	Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social				440
CAP	Diplôme d'Etat d'ambulancier				290
BAC+2	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	260		30	

Lieux de formation



4 240 sortant·es (-380 sortant·es entre 2017 et 2021, soit -8%)

4 020 diplômé·es d'État

soit 95 % des diplômé·es

21 Diplômes d'État préparés

Évolution des diplômé·es par niveau de formation



-540
diplômé·es d'État
soit -12 %
entre 2017 et 2021

La diminution du nombre de diplômé·es d'État entre 2017 et 2021 est liée à la réforme des diplômes préparant aux carrières sociales, notamment la fusion des DE AVS et DE AMP avec le DE AES comptabilisaient près de 480 diplômé·es en 2017.

Diplômes d'État	diplômé·es 2021	évolution 2017-2021
Diplôme d'État d'aide-soignant	1 190	-130
Diplôme d'État d'infirmier	1 070	+30
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	410	+130
Diplôme d'État d'ambulancier	290	+10
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	170	+20
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	160	-40
Diplôme d'État d'assistant de service social	100	-20
Diplôme d'État de moniteur éducateur	70	-60
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale	90	+10
Diplôme d'État d'assistant familial	80	+20
Diplôme de cadre de santé	60	+10
Diplôme d'État d'ergothérapeute	60	-10
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	50	-20
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	40	+10
Diplôme d'État de pédicure-podologue	40	ns
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	40	-10
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire	40	+20
Diplôme d'État de puéricultrice	30	ns
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	20	-10
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	10	-20
Diplôme d'État de médiateur familial	10	+10

220 diplômé·es d'État par apprentissage

soit 5 % des diplômé·es

9 Diplômes d'État préparés

Évolution des effectifs par niveau de formation



+160 apprenti·es
soit +231 %
entre 2017 et 2021

Diplômes d'État	diplômé·es 2021	évolution 2017-2021
Diplôme d'État d'aide-soignant	110	+80
Diplôme d'État de moniteur éducateur	40	+30
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie en structure collective	30	+30
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	20	ns
Diplôme d'État d'assistant de service social	10	+10
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	10	ns
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie à domicile	<5	ns
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	<5	ns
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	<5	ns



16 – Sanitaire et social (certifications autres ministères)

5 890 sortant-es (+330 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +6%)

3 320 en voie scolaire/étudiant-es soit **59%** des effectifs

18 diplômes préparés dont **8** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-140 sortant-es
soit **-4%**
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



810 en alternance soit **11%** des effectifs

13 certifications préparées
5 uniquement en apprentissage
1 titre professionnel
4 autres titres inscrits au RNCP
8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

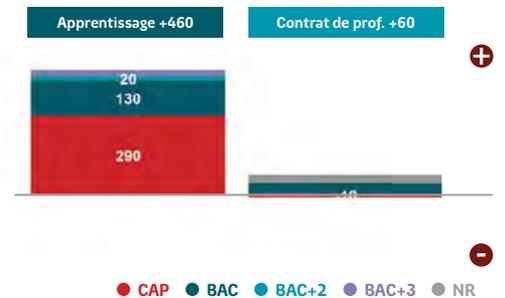


+520 sortant-es
soit **+174%**
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



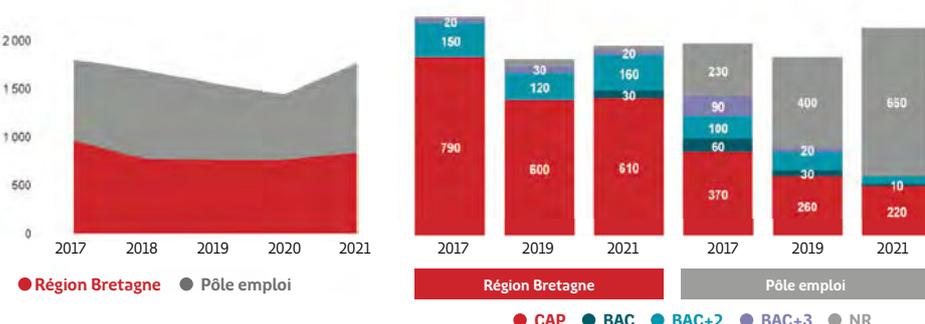
Variation par niveau de formation



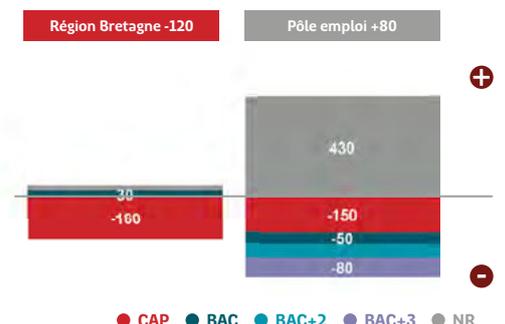
1 760 en formation continue (+610 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit **29%** des effectifs

29 certifications préparées
28 uniquement en formation continue
4 titres professionnels
12 autres titres inscrits au RNCP
10 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





16 – Sanitaire et social

10 130 sortant-es

Sanitaire 3 900 sortant-es

soit 39% des sortant-es du domaine

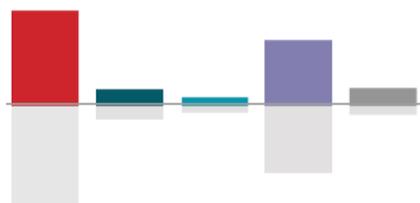
	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	46%	8%	4%	34%	9%



85% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021



2017	51%	7%	3%	34%	5%
------	-----	----	----	-----	----

Certifications Diplômes d'État (DE)	2 900	DE	74%
	110	DE en apprentissage	3%
Autres certifications (Hors DE)	240	en apprentissage	6%
	110	en contrat de prof.	3%
	140	en voie scolaire	4%
	60	en FC-Région Bretagne	2%
	330	en FC-Pôle emploi	8%

+120 +3%

-60 -2%

+70 +175%

+110 +85%

-10 -8%

-20 -13%

-20 -25%

+40 +14%

Social 5 970 sortant-es

soit 59% des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	39%	36%	12%	9%	5%



88% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021



2017	42%	38%	19%	1%	1%
------	-----	-----	-----	----	----

Certifications Diplômes d'État (DE)	1 010	DE	17%
	110	DE en apprentissage	2%
Autres certifications (Hors DE)	330	en apprentissage	6%
	120	en contrat de prof.	2%
	3 180	en voie scolaire	53%
	770	en FC-Région Bretagne	13%
	450	en FC-Pôle emploi	7%

-240 -4%

-460 -32%

+80 +267%

+330 ns

+80 +200%

-110 -3%

-110 -13%

-50 -10%

Autres formations du sanitaire et social 260 sortant-es

soit 3% des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	0%	0%	49%	51%



82% de femmes

en %

Évolution entre 2017 et 2021



2017	1%	3%	3%	77%	19%
------	----	----	----	-----	-----

Certifications Diplômes d'État (DE)	110	DE	42%
	-	DE en apprentissage	-
Autres certifications (Hors DE)	10	en apprentissage	3%
	<5	en contrat de prof.	1%
	-	en voie scolaire	-
	10	en FC-Région Bretagne	3%
	140	en FC-Pôle emploi	52%

+70 +37%

-10 -8%

+10 ns

ns ns

ns ns

ns ns

+90 +180%

Éléments de contexte



En 2022, la Bretagne compte plus de 3 400 000 habitants mais connaît un vieillissement supérieur à celui observé dans d'autres régions françaises. Ainsi, le nombre de personnes de plus de 60 ans est en forte augmentation (+ 19 600 par an en moyenne) et cette tendance va se poursuivre (de 30 % en 2022, la part des plus de 60 ans va passer à 35 % en 2040), mais avec des écarts selon les territoires. Ce vieillissement est notamment plus important dans les Côtes d'Armor, alors que la tendance est moins forte en Ille et Vilaine.



Le secteur sanitaire, social et médico-social représente une des premières filières d'emploi en Bretagne et occupe une place importante, notamment grâce à ses emplois non délocalisables. En 2018, la Bretagne comptait ainsi 206 400 professionnels du secteur sanitaire et social, auxquels il faut rajouter 45 700 personnes travaillant sur des fonctions support et transversales. Cinq métiers sont particulièrement représentés avec plus de 60 % des effectifs : infirmier-ère, aides-soignant-e, aide à domicile, assistant-e maternel-le, agent-e de services hospitaliers.



Comme sur l'ensemble du territoire national, la santé des breton-nes s'est améliorée au cours de la dernière décennie. Pour autant, la Bretagne présente des indicateurs plus défavorables notamment la surmortalité liée aux cancers et maladies cardio-respiratoires, à l'alcool, au suicide. Il est à noter que pour les personnes âgées de moins de 75 ans, près de la moitié des décès pourraient être évités. Les interventions autour de la prévention et de la promotion de la santé, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie sont donc essentielles pour réduire les inégalités de santé d'origine sociale, territoriale ou environnementale.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emploi

Ces dernières années, la crise sanitaire a considérablement impacté ce secteur. Ainsi, si ce dernier a pu bénéficier de différentes politiques publiques incitatives (« Ségur de la santé », plan de relance, plan « 1 jeune 1 solution », ...), les besoins de recrutement continuent à croître en lien avec l'évolution démographique de la population bretonne, mais aussi en raison des nombreux départs en retraite prévus pour les 10 prochaines années.

De fait, si les besoins sont forts sur l'ensemble des métiers du secteur, ils sont particulièrement importants pour les aides-soignant-es, infirmier-ères, éducateur-rices spécialisé-es, auxiliaires de puériculture et accompagnant-es éducatif-ves et sociaux-ales, comme le démontre la récente étude portée par la DARES. A titre d'exemple, entre 2019 et 2030, 10 000 créations d'emplois sont attendues chez les aides-soignant-es en Bretagne.

Besoins en compétences

L'accroissement des maladies chroniques, le vieillissement de la population, l'émergence de nouvelles organisations sanitaires et sociales et les évolutions technologiques de ces dernières années (intelligence artificielle, big data, ...) amènent à développer de nouvelles compétences et modes d'exercice.

Aussi, la diversification de l'offre de santé (ambulatoire, domiciliaire, services de prévention et de promotion de la santé, télémédecine/télésoin), ainsi que l'élargissement du champ de compétences et d'intervention des professionnels paramédicaux et du travail social apportent des réponses de proximité à la population bretonne.

L'offre de formation se veut donc évolutive et réactive afin de répondre aux nouvelles exigences et besoins du secteur, comme en témoignent les fréquentes réingénieries et révisions des référentiels de formation des filières sanitaires et sociales. Celles des diplômés d'Etat d'aide-soignante, d'auxiliaire de puériculture et d'accompagnant éducatif et social en sont des exemples récents.

Pour répondre aux évolutions des pratiques professionnelles et garantir une offre de formation adaptée aux besoins de la population et des apprenants, différents leviers sont identifiés :

- Le développement de la formation sous contrat d'alternance, dont l'apprentissage. Ce dispositif, encore peu présent dans le secteur sanitaire, social et médico-social, est en pleine expansion. En effet, il permet de répondre aux forts besoins de recrutements du secteur en favorisant la fidélisation des

futurs diplômés, tout en sécurisant, notamment sur le plan financier, les parcours de formation des élèves et étudiants.

- Le développement de modalités pédagogiques innovantes, basées notamment sur des formations mixtes (blended learning) et le décloisonnement des filières pour être en phase avec les compétences attendues dans l'exercice professionnel.
- L'expérimentation de passerelles entre les formations afin de pouvoir proposer différentes perspectives et parcours professionnels, et ainsi améliorer l'attractivité du secteur.
- Le renforcement de l'universitarisation des formations paramédicales et du travail social, facilitant la poursuite d'études pour les étudiants du secteur.
- Une meilleure articulation des dispositifs de formation et de leurs financements afin de sécuriser les projets de formation et leur faisabilité.

Orientations

- Travailler vers une mise en commun des indicateurs et données disponibles afin de pouvoir disposer d'une vision globale et concertée du secteur et de ses besoins emploi-formation en Bretagne.
- Améliorer l'attractivité des filières de formations en développant l'information, auprès des collégien-nes et des lycéen-nes, sur l'offre disponible et les possibilités d'accès aux formations sanitaires et sociales.
- Le « Ségur de la santé » avait ciblé 3 formations (aide-soignant-e, accompagnant-e éducatif-ve et social-e, infirmier-ère). Ces

efforts de formation doivent être confortés et développés en particulier sur la petite enfance, le grand âge et le domicile. Les campagnes de renouvellement des autorisations et des agréments pour les diplômés d'Etat 2023 et 2024, intégreront également ces priorités pour établir la carte et l'offre de formation.

En parallèle, l'Education nationale prévoit la transformation CAP ATMFC en CAP Accompagnement au Grand Age, avec la possibilité d'une Mention Complémentaire Aide à Domicile renouvelée.

- Conforter et développer les logiques

de parcours, en renforçant notamment l'articulation entre les filières du secteur portées par les Autorités académiques (CAP, bacs généraux, technologiques et professionnels) avec les diplômés d'Etat.

Pour cela, le Bac pro ASSP est désormais spécialisé dans les soins, facilitant ainsi la poursuite d'études en Institut de formation en soins infirmiers. Dans le même temps, le bac pro Animation enfance personnes âgées (AEPA) et le Bac pro Services aux personnes et animation des territoires (SAPAT) se sont spécialisés dans l'animation avec une possibilité de validation partielle du BPJEPS pour l'AEPA.



17 – Soins personnels

2 770 effectifs en formation

dont **1 640** sortant-es en 2021

2% des sortant-es tous domaines

+25% entre 2017 et 2021

+3% pour l'ensemble des domaines



88% de femmes

+25% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

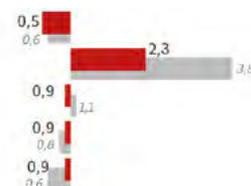
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



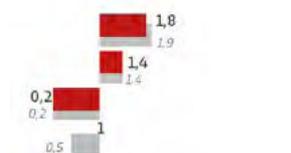
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

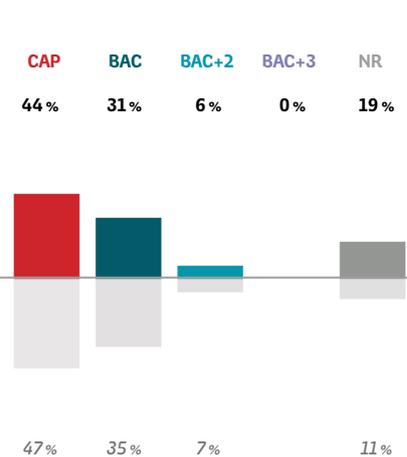
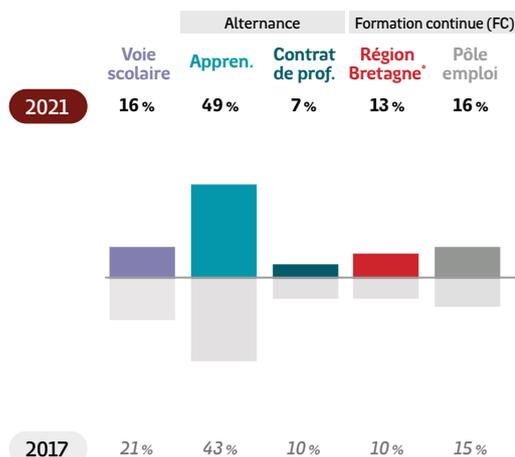
NR



■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

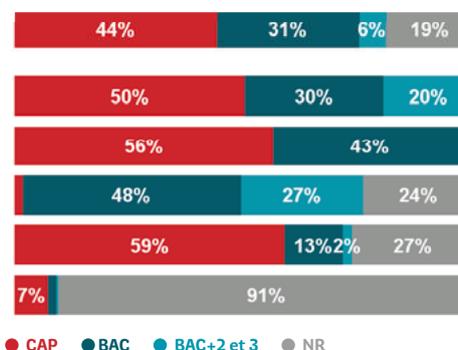


1 640 sortant-es

dont

- 260** en voie scolaire 16%
- 800** en apprentissage 49%
- 120** en contrat de prof. 7%
- 210** en FC-Région Bretagne 13%
- 250** en FC-Pôle emploi 16%

Répartition par niveau de formation



2017-2021

femmes



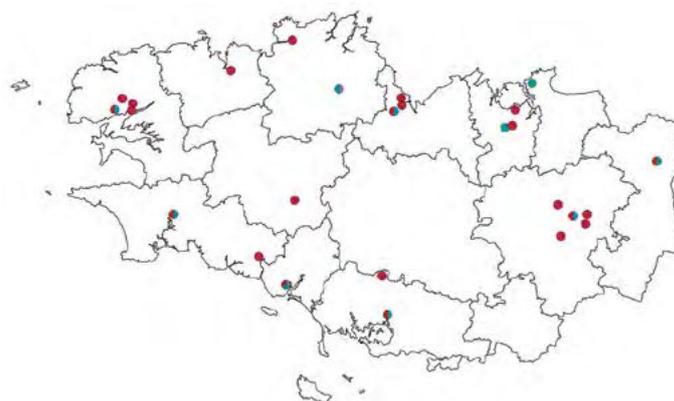
nb	évolution	nb	part en %	évolution
+330	+25%	1 450	88%	+260
-20	-9%	240	95%	-20
+230	+41%	690	86%	+160
-20	-11%	110	92%	-10
+70	+54%	180	89%	+70
+60	+31%	220	88%	+60

21 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **79%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	CAP métiers de la coiffure	80	290	50
BAC	BP coiffure		240	
CAP	CAP esthétique cosmétique parfumerie	10	60	70
CAP	MC coiffure coupe couleur	40	100	
NP	Diplôme permettant d'exercer la fonction de conseiller funéraire et assimilé			100
BAC	Bac pro esthétique, cosmétique, parfumerie	80	10	
BAC	BP esthétique cosmétique parfumerie		60	
BAC	Intervenant spa et bien-être		30	20
BAC+2	BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option A : management	30	<5	10
CAP	Stylisme onguulaire			10

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

1 640 sortant-es (+330 sortant-es entre 2017 et 2021, soit +25%)

260 en voie scolaire/étudiant-es soit 16% des effectifs

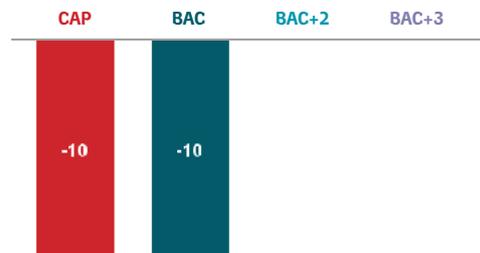
7 diplômes préparés dont 2 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-20 sortant-es
soit -9%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



920 en alternance soit 56% des effectifs

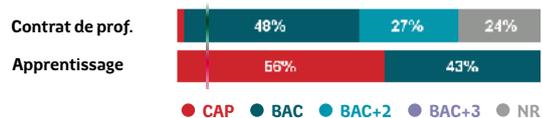
9 certifications préparées dont 3 uniquement en apprentissage
2 autres titres inscrits au RNCP
7 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

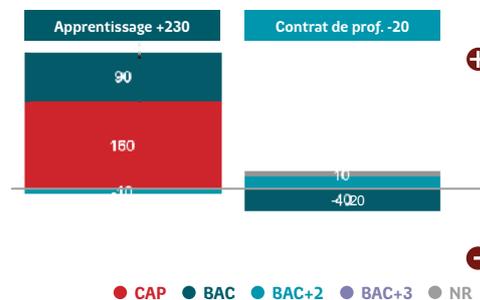


+210 sortant-es
soit +31%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



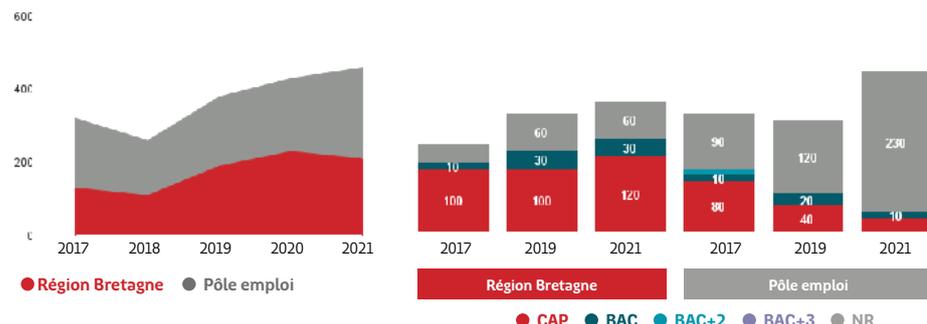
Variation par niveau de formation



460 en formation continue (+610 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 28% des effectifs

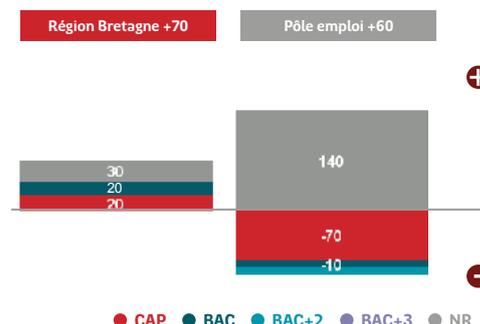
14 certifications préparées dont 10 uniquement en formation continue
7 autres titres inscrits au RNCP
3 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



+130 sortant-es
soit +40%
entre 2017 et 2021

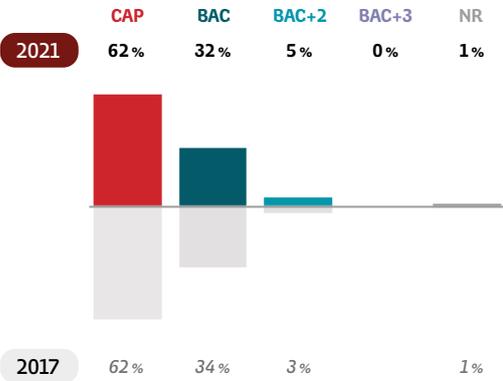
Variation par niveau de formation



1 640 sortant-es

Coiffure 900 sortant-es

soit **55%** des sortant-es du domaine



900 Coiffure

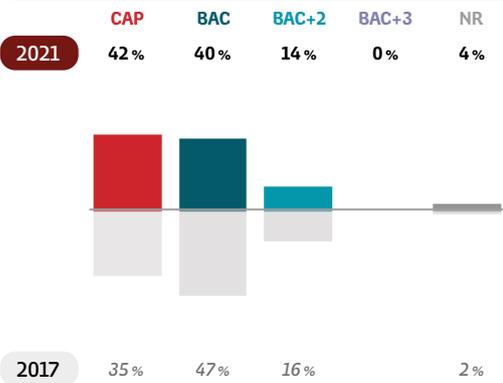
dont		en %
130	en voie scolaire	14%
630	en apprentissage	70%
90	en contrat de prof.	10%
50	en FC-Région Bretagne	6%
<5	en FC-Pôle emploi	0%

 **84%** de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+160	+22%
ns	ns
+180	+40%
ns	ns
+10	+25%
-40	-100%

Esthétique 390 sortant-es

soit **24%** des sortant-es du domaine



390 Esthétique

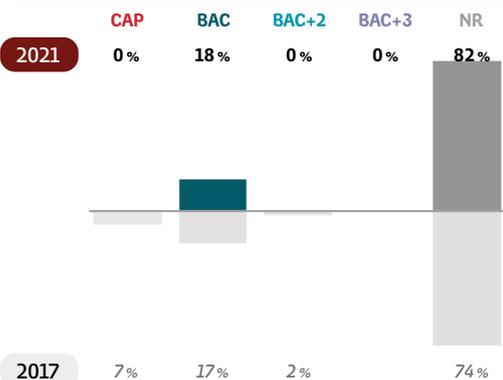
dont		en %
130	en voie scolaire	34%
140	en apprentissage	35%
20	en contrat de prof.	6%
80	en FC-Région Bretagne	20%
20	en FC-Pôle emploi	5%

 **99%** de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
ns	ns
-20	-13%
+20	+17%
ns	ns
+20	+33%
-30	-60%

Autres soins personnels 350 sortant-es

soit **21%** des sortant-es du domaine



350 Autres soins personnels

dont		en %
-	en voie scolaire	
30	en apprentissage	10%
10	en contrat de prof.	3%
80	en FC-Région Bretagne	22%
230	en FC-Pôle emploi	66%

 **87%** de femmes

Évolution entre 2017 et 2021	
+170	+94%
+30	ns
-20	-67%
+50	+167%
+120	+109%

Éléments de contexte



Près de 6 000 établissements en Bretagne :

- **4 100 dans le domaine de la coiffure**, sous différents statuts : indépendants (de l'ordre des 3/4 des établissements et plus de la moitié des actifs), sous enseigne ou à domicile, **d'une taille moyenne de 2,1 salarié-es**.
- **1 800 dans le domaine des soins esthétiques**, dont 77% n'ont pas de salarié et 20% emploient 1 à 5 salariés.
- Des établissements dans le domaine des soins funéraires.
- **Une activité de soins esthétiques en fort développement, en particulier en milieu urbain.**
- **Une croissance plus modérée de l'activité de coiffure**, concomitante du développement de nouveaux modes d'exercice (coiffure à domicile [une activité qui a triplé en 10 ans], interventions en EPHAD) et une diversification d'activité (services esthétiques complémentaires (soins du visage, ongles, maquillage...)).

- **Des emplois présents sur l'ensemble de la Bretagne**, avec une densité moyenne de 12 établissements pour 10000 habitants en coiffure (moins dans l'est du territoire) et 6 établissements pour 10000 habitants en esthétique (moins dans l'ouest de la région).



11 000 actifs en coiffure/esthétique et **5 000 salarié-es** au sein des établissements de moins de 20 salarié-es

- 4 200 emplois salariés en coiffure (4,5% du volume national).
- 800 emplois salariés en esthétique (3% du volume national).

Un volume d'emplois quasi-stable entre 2015 et 2020 (+1%), avec des dynamiques contrastées entre la coiffure et l'esthétique : -2% dans la coiffure et +25% en esthétique. **Un nombre de micro-entrepreneurs en hausse** de 36% entre 2014 et 2019 (1 800 en 2019).

Un effectif non salarié, féminin à 83% (91% pour la coiffure à domicile) et âgé de 48,5 ans en moyenne (55% de « plus de 50 ans »).

Un effectif salarié majoritairement :

- **En CDI** (à plus de 75%).
- **A temps complet** : 82% des salarié-es travaillent 35h ou 39h/semaine.
- **Féminin** (à 88% en coiffure, 92% en esthétique)
- **Titulaire d'une qualification de niveau 3 ou 4.**
- **Relativement jeune** : les « moins de 25 ans » représentent environ 31% de l'effectif salarié en coiffure et 45% en esthétique.



1800 projets de recrutements recensés sur les métiers de coiffeur-euses - esthéticien-nes par l'enquête Besoins de main d'œuvre 2022 de Pôle emploi, **dont 71% jugés difficiles.**

Une tendance à l'augmentation des tensions sur les métiers au cours de ces dernières années.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

En coiffure, des besoins en recrutements liés au nombre important de salons que compte la Bretagne et à une durée moyenne d'exercice salarié relativement faible (7 ans). À noter que l'amélioration des conditions de travail (temps de travail moins fractionné) et de l'ergonomie dans les pratiques professionnelles pourrait avoir un impact favorable sur la durée d'exercice. Des besoins par ailleurs **majorés localement du fait de pics saisonniers d'activité sur le littoral.**

En esthétique, des besoins modérés au vu du développement, sur les années récentes, de microentreprises qui offrent des « mini-prestations » en esthétique.

Sur ces deux métiers, au plan national, sur la période 2019-2030, les entrées de jeunes formés sur le marché du travail excéderaient les besoins de recrutement induits par les départs en fin de carrière, réduisant ainsi les tensions potentielles.

Besoins en compétences

En coiffure :

- **Un besoin de qualification au niveau CAP**, qui permet d'acquérir les bases du métier dans tous ses aspects, **ainsi qu'au niveau BP**
- Des compétences spécifiques attendues sur la coiffure hommes.

En esthétique,

- **Un besoin de qualification au niveau CAP et au niveau BP.**
- Un besoin au niveau **BTS sur les fonctions de management.**
- **Des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques très rapides** impactant les métiers de l'esthétique (outils connectés, utilisation de la technique de « lumière pulsée »).
- la nécessité de « soft skills », en particulier.

Orientations

Une seconde par famille de métiers qui permet de découvrir les 2 spécialités.

En coiffure :

- A court terme, maintenir l'offre de **formation initiale sous statut scolaire** actuellement bien répartie territorialement, dans un contexte de rénovation récente du CAP métiers de la coiffure (rentrée 2019) et de la création du bac pro métiers de la coiffure (rentrée 2020).

Un point d'étape à conduire à mi-parcours.

- Conduire une réflexion spécifique concernant le **BTS métiers de la coiffure**, qui souffre d'un défaut d'attractivité et de la concurrence du Brevet des Métiers.
- Maintenir l'offre de **formation continue** par la voie des dispositifs de qualification individuels, notamment pour la formation de personnes en reconversion, en CAP coiffure 1 an.

En esthétique :

- Dans un contexte de rénovation des diplômes dans le domaine de l'Esthétique Cosmétique Parfumerie, et compte tenu des ouvertures intervenues ces dernières années, stabiliser l'offre de **formation initiale.**
- Maintenir la **formation continue** par la voie des dispositifs de qualification individuels, notamment sur le « CAP esthétique cosmétique parfumerie » et la qualification « intervenant SPA ».



2 730 effectifs en formation

dont **1 690** sortant-es en 2021
2% des sortant-es tous domaines
-14% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



35% de femmes
-20% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

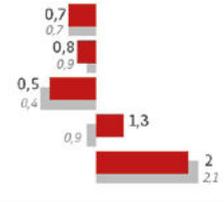
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



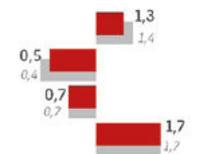
Niveau de formation

CAP

BAC

BAC+2 et +3

NR



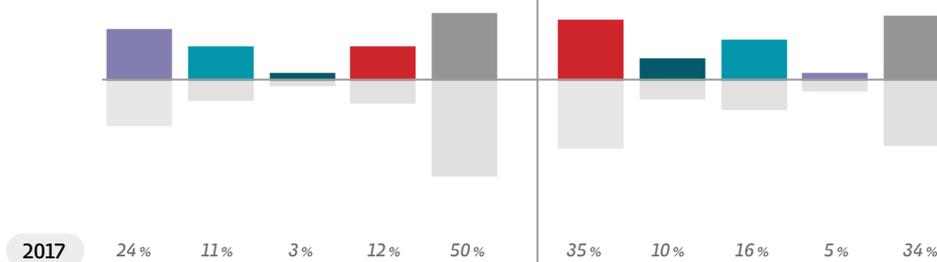
■ spécificité 2021 ■ spécificité 2017

Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).

2021	Alternance		Formation continue (FC)	
	Voie scolaire	Appren.	Contrat de prof.	Région Bretagne*
	26%	18%	4%	18%

Pôle emploi				
CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
32%	11%	21%	3%	33%



*Programme QUALIF Emploi

effectifs

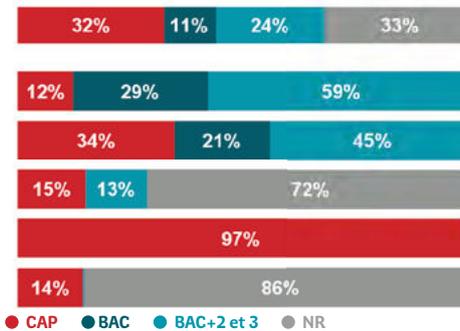


1 690

sortant-es

dont **440** en voie scolaire **26%**
290 en apprentissage **18%**
70 en contrat de prof. **4%**
300 en FC-Région Bretagne **18%**
590 en FC-Pôle emploi **35%**

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb évolution

-280 -14%

-30 -6%

+80 +39%

0 0%

+70 +29%

-400 -40%

femmes



nb part en % évolution

580 35% -150

170 39% +10

90 32% +20

20 32% -10

120 39% ns

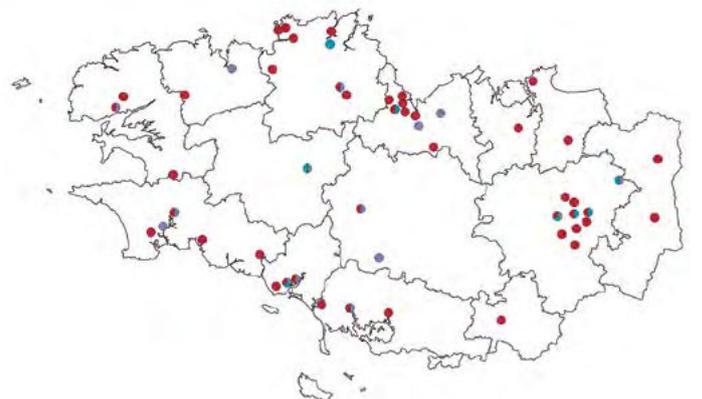
180 31% -170

46 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **50%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
CAP	Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène		30	100
BAC+2	BTSA gestion et protection de la nature	90	30	
NP	Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP 1) - diplôme d'agent de service			110
CAP	CCP agent de prévention et de sécurité			90
BAC+2	DUT hygiène, sécurité, environnement	70	20	<5
CAP	CAP agent de propreté et d'hygiène		70	
BAC	Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune	70		
BAC	Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	10	60	
CAP	CAP gardien d'immeubles			50
BAC	Bac pro métiers de la sécurité	50		

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

1 690 sortant·es (-280 sortant·es entre 2017 et 2021, soit -14%)

440 en voie scolaire/étudiant·es soit 26% des effectifs

13 diplômes préparés dont 7 uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



-30 sortant·es
soit -6%
entre 2017 et 2021

● CAP ● BAC ● BAC+2 ● BAC+3

Variation par niveau de formation



360 en alternance soit 21% des effectifs

11 certifications préparées dont 4 uniquement en apprentissage
 1 titre professionnel
 1 autre titre inscrit au RNCP
 9 diplômes

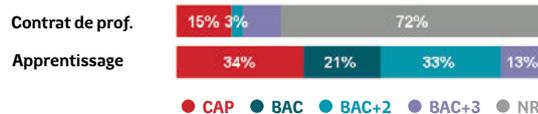
Évolution des effectifs par dispositif



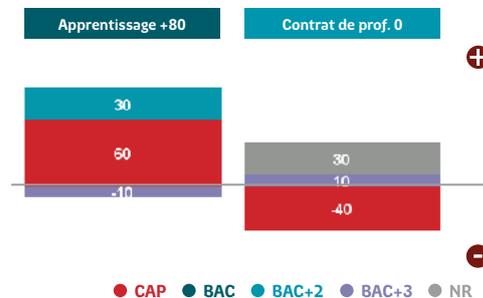
+80 sortant·es
soit +30%
entre 2017 et 2021

● Apprentissage ● Contrat de prof.

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

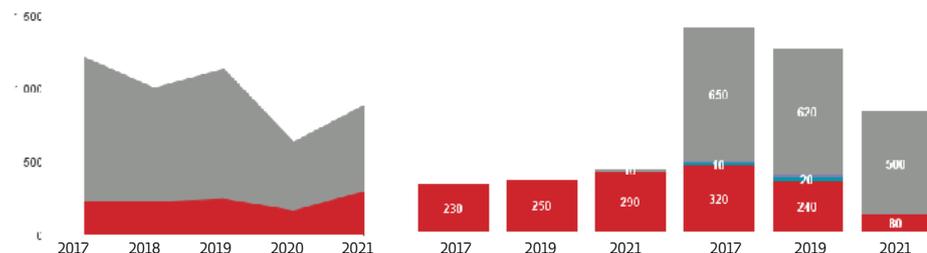


● CAP ● BAC ● BAC+2 ● BAC+3 ● NR

890 en formation continue (+910 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 52% des effectifs

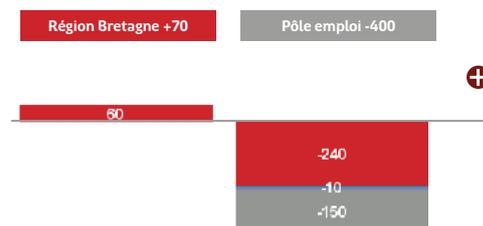
30 certifications préparées dont 28 uniquement en formation continue
 3 titres professionnels
 7 autres titres inscrits au RNCP
 4 diplômes

Évolution des effectifs par financeur



● Région Bretagne ● Pôle emploi

Variation par niveau de formation



● CAP ● BAC ● BAC+2 ● BAC+3 ● NR

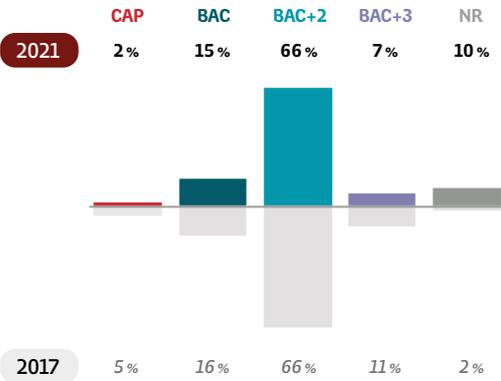


18 – Environnement - Propreté - Sécurité

1 690 sortant-es

Environnement - Valorisation des déchets 460 sortant-es

soit 27% des sortant-es du domaine



460 Environnement - Valorisation des déchets

en %

Évolution entre 2017 et 2021

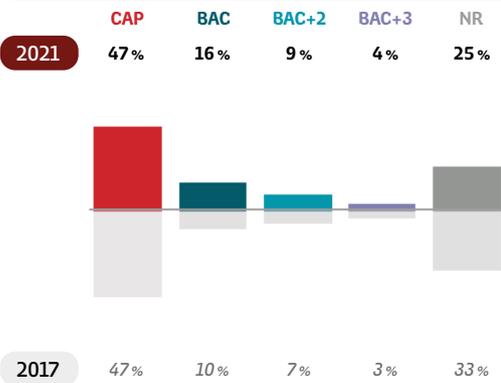
- dont
- 320 en voie scolaire (69%)
 - 80 en apprentissage (18%)
 - 10 en contrat de prof. (3%)
 - 20 en FC-Région Bretagne (3%)
 - 40 en FC-Pôle emploi (8%)

38% de femmes

	2017	2021
+60		+15%
+30		+10%
+20		+33%
+10		ns
ns		ns
+20		+100%

Propreté 470 sortant-es

soit 28% des sortant-es du domaine



470 Propreté

en %

Évolution entre 2017 et 2021

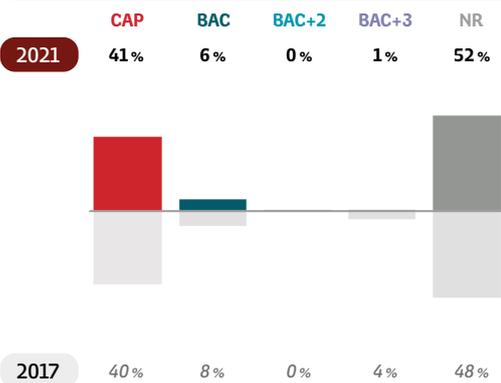
- dont
- 40 en voie scolaire (8%)
 - 210 en apprentissage (45%)
 - 30 en contrat de prof. (6%)
 - 100 en FC-Région Bretagne (21%)
 - 90 en FC-Pôle emploi (20%)

53% de femmes

	2017	2021
-150		-24%
ns		ns
+70		+50%
-20		-40%
-10		-9%
-190		-68%

Sécurité 750 sortant-es

soit 45% des sortant-es du domaine



750 Sécurité

en %

Évolution entre 2017 et 2021

- dont
- 80 en voie scolaire (11%)
 - <5 en apprentissage (0%)
 - 30 en contrat de prof. (4%)
 - 180 en FC-Région Bretagne (24%)
 - 460 en FC-Pôle emploi (61%)

22% de femmes

	2017	2021
-200		-21%
-50		-38%
-10		-100%
+20		+200%
+80		+80%
-230		-33%

Environnement

Éléments de contexte



Des métiers se rapportant à la gestion de l'eau, à la préservation des milieux naturels et au recyclage (collecte, traitement et valorisation des déchets).

120 établissements dans le recyclage des déchets en Bretagne dont 79 % ont moins de 20 salarié-es.

Plus de 700 collectivités intervenant, aux côtés des entreprises de la filière de l'eau, dans le domaine des services d'eau potable et d'assainissement.



1 150 salarié-es dans la filière du recyclage des déchets, à 40 % sur des emplois relevant de la maintenance et de l'exploitation (71 % d'ouvriers ; 25 % de femmes ; 87 % de salarié-es en CDI)

De l'ordre de 1 600 salarié-es au sein des entreprises de la filière de l'eau sur les métiers techniques d'exploitation (distribution, traitement, contrôle, maintenance...), dont 90 % en CDI, 21 % de femmes, 33 % de « plus de 50 ans ».



Un volume d'emplois en croissance au plan national, de près de 10 % depuis 2016, **dans le domaine du recyclage**. Des tensions sur les métiers d'opérateur de tri (62 % des projets de recrutement jugés difficiles).

Au plan national, une légère baisse (- 1 %) du nombre d'emplois dans la filière de l'eau depuis 2010.

Une filière du recyclage participant à la mise en œuvre de la transition écologique à travers la réduction de l'enfouissement des déchets et de la consommation des ressources (loi AGECE - Anti-gaspillage pour une économie circulaire - de 2020 ; REP- Responsabilité élargie du producteur - en 2025), en lien avec le Plan régional de Gestion des Déchets et la Feuille de Route régionale de l'Economie circulaire.

Une filière de l'eau confrontée, du fait du changement climatique, à la **gestion de la raréfaction de la ressource** et à de nouveaux enjeux de protection des milieux naturels.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national,

- Dans la filière du recyclage, 1 000 remplacements de départs à la retraite chaque année et environ 8 000 créations d'emplois d'ici à 2030 (à plus d'un tiers sur les métiers de l'exploitation et de la maintenance).
- Dans la filière de l'eau dans sa globalité, 13 000 recrutements à horizon 2025 (dont près de 50% à des fins de renouvellement des effectifs).

Besoins en compétences

Sur le recyclage des déchets :

- Besoin de qualification sur le métier d'opérateur-riche de tri et de technicien-ne de traitement des déchets / technicien-ne valoriste, avec des connaissances sur la toxicologie des matériaux et le « cycle de vie » des produits, dans une perspective de réemploi.

Sur la gestion de l'eau :

- Besoin d'ingénieur-es et de technicien-nés qualifié-es sur la collecte et l'analyse de données.
- Compétences attendues en matière de gestion de projet ainsi que de conseil, notamment aux agriculteur-rices, sur la gestion des milieux aquatiques.
- Au vu des réglementations sur la protection des milieux naturels contre les pollutions, besoin de qualification sur des métiers faisant le lien entre la technique et l'écologie (technicien-ne de rivière...).

Orientations

Des formations proposées au sein de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement agricole.

- Renforcer l'attractivité des formations existantes, en développant les partenariats avec les acteurs économiques.
- Dans le cadre de la démarche pluriannuelle relative à la carte des formations professionnelles initiales, conduire une analyse permettant de définir les perspectives d'évolution de l'offre en lien avec la transition environnementale, notamment dans les domaines de l'eau, de la protection de la nature et de l'économie circulaire.
- Dans le cadre de la **formation continue**, développer des formations spécifiques visant les compétences de réception et de valorisation des déchets, de gestion des biodéchets.

Propreté

Éléments de contexte

 **Des actifs relevant très majoritairement du secteur de la Propreté et des services associés ainsi que de la fonction publique, en particulier territoriale et hospitalière, exerçant dans des environnements de travail diversifiés** (locaux industriels et commerciaux, tertiaires, établissements de santé, scolaires, espaces de loisirs, espaces urbains).

Près de 560 établissements relevant spécifiquement du secteur de la propreté en Bretagne (3,7 % du national) dont **46 % ont moins de 11 salarié-es**.

 Dans le secteur de la propreté, 21 400 salarié-es exerçant des métiers techniques (agent-e de propreté, laveur-euse de vitres, agent-e machiniste, agent -e d'entretien et de rénovation, agent-e de bio-nettoyage, agent-e en ultra-propreté) ou d'encadrement (chef-fe d'équipe, chef-fe de site, responsable de secteur, responsable d'exploitation).

- 64 % de femmes.
- 50 % de « plus de 45 ans », avec une pyramide des âges vieillissante en raison de la part importante des actifs exerçant ces métiers en seconde partie de carrière.
- 90 % d'ouvriers non qualifiés, 2,5% de cadres (taux faible en dépit des possibilités d'évolution professionnelle au sein du secteur).
- 80 % de qualifications de niveau 3 et infra ; la présence de salariés en situation d'illettrisme ou allophones.
- 81 % en contrat à durée indéterminée.
- Travaillant, à 47%, pour plusieurs entreprises (phénomène « multi-employeur-euses »)

La transition écologique impacte les activités et les métiers à travers la mise en œuvre de pratiques plus écoresponsables dans le domaine de la propreté et de la stérilisation.



Un taux de croissance moyenne annuelle de l'emploi de 2,5 % entre 2015 et 2020 dans le **secteur de la Propreté et des services associés**.

Un métier d'agent-e d'entretien des locaux en tension (74 % des projets de recrutement sont jugés difficiles).

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- Au plan régional, l'équivalent de **40 % des postes d'agents d'entretien** en 2019 seront à **pourvoir sur la période 2019-2030**.
- 92 % de ces besoins (23 000) sont liés à des départs de fin de carrière et 2 000 à des créations nettes d'emplois.

Besoins en compétences

Dans le secteur de la propreté :

- Des besoins à la fois aux niveaux CAP, Bac Pro, BTS.
- Pour une partie des salarié-es, un besoin de **renforcement des savoirs de base**.

- **Au regard du développement du travail en journée ou en continu, la nécessité de « soft skills »** permettant la co-activité (nettoyage des lieux quand les personnes y travaillent) : capacité à travailler en équipe .
- **Des aptitudes à utiliser des outils numériques** (applications embarquées, tablettes, auto-laveuses ...).

Orientations

- Optimiser l'offre de formation déjà existante, sous statut scolaire, en développant son attractivité vis-à-vis des jeunes.
- Renforcer la collaboration entre les organisations professionnelles et les établissements/organismes de formation.
- Dans le secteur de la stérilisation,
 - améliorer l'accompagnement des jeunes dans le milieu hospitalier.
 - intégrer dans la formation des pratiques éco-responsables.
- En formation continue, au regard du développement par la branche de CQP (CQP Agent entretien et rénovation propreté, CQP Agent machiniste classique) à l'attention des personnes en seconde partie de carrière en particulier, stabiliser l'offre existante en veillant aux complémentarités au niveau territorial.

Sécurité

Éléments de contexte



Des métiers relevant de la fonction publique ou exercés au sein du secteur de la sécurité privée, dans des environnements de travail diversifiés (industrie, tertiaire, grande distribution, sites sensibles et stratégiques, sûreté aéroportuaire, évènementiel).

90 établissements employeurs dans le secteur de la sécurité privée (2 % du volume national) :

- Dans le domaine de la surveillance humaine (gardiennage, patrouille, transport de fonds, enquêtes ; 83 % des entreprises) ou de la surveillance à distance (en lien avec les systèmes de sécurité).
- 95 % de moins de 20 salarié-es. Des grandes entreprises et entreprises intermédiaires prédominantes dans le transport de fonds.

Un taux d'auto-entrepreneuriat important (68 % d'entreprises sans salarié-e au plan national).

Un chiffre d'affaires national émanant à 80% des marchés privés et généré, depuis les années 2000, par une demande croissante pour la protection des biens et des personnes, l'intensification des contrôles dans les espaces publics et le contexte de nouvelles menaces .



Près de 3 800 salarié-es (ETP) dans le secteur de la sécurité privée (2 % des effectifs nationaux) :

- Un âge moyen de 41 ans
- 15% de femmes (taux variable selon le domaine d'activité).
- 78 % d'agent-es d'exploitation, 12 % d'agent-es de maîtrise et 4 % de cadres.
- Une tendance à l'augmentation du taux d'encadrement intermédiaire.
- Plus de 90 % en contrat à durée indéterminée.
- 83 % occupant un emploi à temps plein.

Des métiers soumis à des contraintes réglementaires : carte professionnelle délivrée pour 5 ans par le Conseil national des activités privées de sécurité, dont le renouvellement est conditionné par le suivi d'une formation continue « maintien et actualisation des compétences ».



Une croissance moyenne annuelle de l'emploi de 2,5 % entre 2015 et 2020.

Des offres d'emploi en augmentation sur la période récente.

Des métiers d'agent-e de sécurité dans la vidéosurveillance, d'agent-e de prévention en sécurité en tension (1580 projets de recrutements recensés en 2022, jugés difficiles à hauteur de 79 %) :

- en raison du fort taux de turn-over et des conditions de travail peu attractives (horaires décalés et atypiques, astreintes, rémunération, faibles perspectives d'évolution professionnelle).
- du fait des nouvelles contraintes liées à la loi sur la sécurité intérieure de 2022.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

- **Au plan national, un besoin structurel annuel de 10 à 15 000 agents sur la sécurité privée** (dont 1 000 à 1 500 sur les métiers en lien avec la télésurveillance).
- Un **besoin conjoncturel** de 20 000 à 30 000 agents **pour les JO et JOP 2024**, dont 30% d'agents de sécurité en lien direct avec le public, 30% d'agents en charge de missions de gardiennage et de surveillance, 10% d'agents sur des missions d'encadrement.
- En **Bretagne, des besoins en recrutements saisonniers** importants du fait de nombreuses manifestations culturelles.

Besoins en compétences

- **Des besoins au niveau 3** sur le Titre à finalité professionnelle « Agent-e de prévention et de sécurité 175 heures », avec éventuellement une certification complémentaire SSIAP (sécurité incendie).
- **Des besoins au niveau 5 pour des fonctions d'encadrement.**
- **En lien avec la transition numérique, des besoins à des niveaux de qualifications plus élevés**, pour la maîtrise de nouveaux outils: rondes par vidéo-surveillance, outils de reconnaissance faciale et digitale, pilotage de drone....

Pour les agents d'exploitation,

- Une acculturation suffisante au numérique.
- Des capacités **d'autonomie, d'anticipation, de résistance au stress.**
- Des **compétences relationnelles** en lien avec l'information et l'orientation des publics.
- Des **compétences linguistiques** de base, en particulier en anglais.

Orientations

Des difficultés d'accueil des élèves en Périodes de formation en milieu professionnel (en particulier au sein du secteur de la sécurité publique).

- Analyser les perspectives d'évolution de l'offre de **formation initiale** en CAP et en Bac professionnel, au regard du récent développement de l'offre, tenant compte en particulier des parcours, des résultats

d'insertion ainsi que des évolutions en cours.

- A court terme, stabiliser la capacité de formation du BTS Management opérationnel de la sécurité ; A moyen terme, réinterroger l'offre de niveau 5 à l'est du territoire régional, au regard des résultats d'insertion et des besoins structurels de postes d'encadrement intermédiaire.

- Stabiliser l'offre de **formation continue**, en visant la complémentarité à l'échelle des territoires .
- Mener des actions d'information et encourager les immersions en entreprise pour faire connaître la réalité des métiers (diversité des métiers...).
- Encourager l'équilibre filles-garçons.



19 – Arts et spectacles

1 800 effectifs en formation

dont **950** sortant-es en 2021

1% des sortant-es tous domaines
+32% entre 2017 et 2021
+3% pour l'ensemble des domaines



52% de femmes
+43% par rapport à 2017

Spécificité du domaine

Dispositif

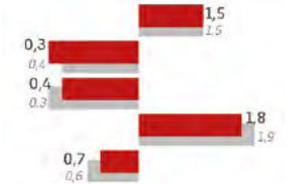
Voie scolaire

Apprentissage

Contrat de prof.

FC-Région Bretagne

FC-Pôle emploi



Femmes



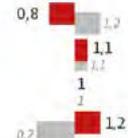
Niveau de formation

CAP

BAC

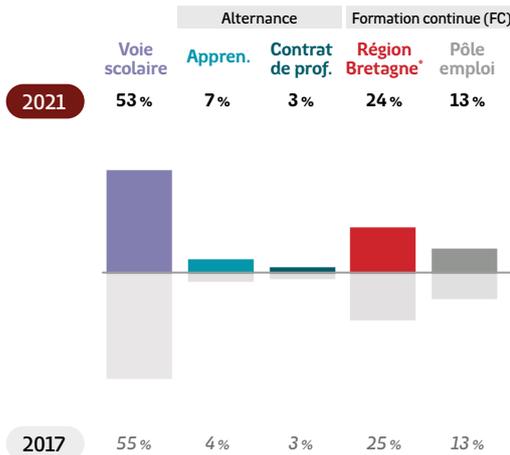
BAC+2 et +3

NR

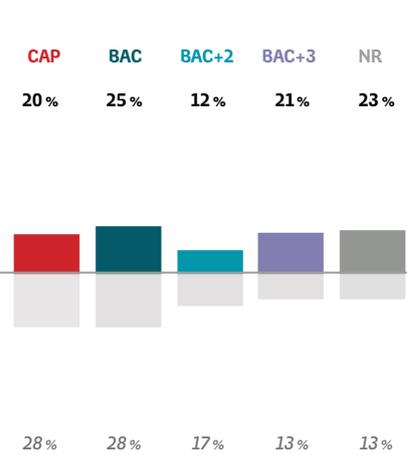


Note de lecture

Un indice supérieur à 1 indique que la part du domaine de formation est supérieure à celle constatée en moyenne régionale (tous domaines de formation confondus).



*Programme QUALIF Emploi



effectifs

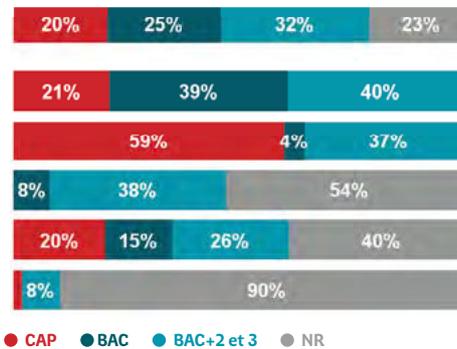


950 sortant-es

dont

- 500** en voie scolaire (53%)
- 70** en apprentissage (7%)
- 30** en contrat de prof. (3%)
- 230** en FC-Région Bretagne (24%)
- 120** en FC-Pôle emploi (13%)

Répartition par niveau de formation



2017-2021

nb	évolution
+230	+32%
+110	+29%
+40	+119%
+10	+24%
+50	+30%
+20	+24%

femmes



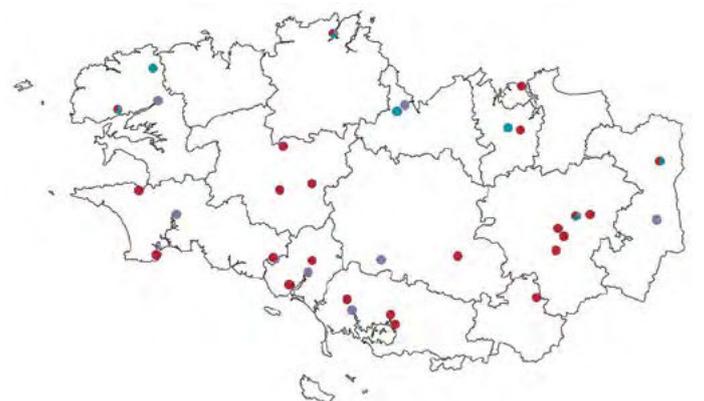
nb	part en %	évolution
490	52%	+150
290	57%	+90
20	25%	+10
10	32%	ns
110	47%	+20
70	58%	+30

48 certifications préparées en 2021

Les 10 premières certifications représentent **49%** des sortant-es

Niveau	Titres, diplômes	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue
BAC+3	ONA métiers d'art et du design	130		
CAP	CAP ébéniste	40	20	10
CAP	CAP signalétique et décors graphiques	20	20	
BAC	BT métiers de la musique	40		
BAC+2	DEUST sciences, technologies, santé spécialité technicien des médias interactifs et communicants	30	<5	10
CAP	CAP art et techniques de la bijouterie-joaillerie option bijouterie-joaillerie			30
CAP	CAP horlogerie	30		
BAC+3	Licence pro mention techniques du son et de l'image	30		<5
BAC	Bac pro artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel	20		
BAC	BMA spécialité horlogerie	20		

Lieux de formation



● Voie scolaire ● Apprentissage ● Formation continue (lieu de formation renseigné)

950 sortant·es (+230 sortant·es entre 2017 et 2021, soit +32%)

500 en voie scolaire/étudiant·es soit 53% des effectifs

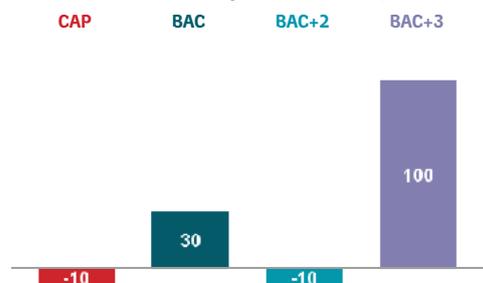
19 diplômes préparés dont **13** uniquement en voie scolaire

Évolution des effectifs par niveau de formation



+110 sortant·es
soit +29%
entre 2017 et 2021

Variation par niveau de formation



100 en alternance soit 10% des effectifs

8 certifications préparées dont **5** uniquement en apprentissage
8 diplômes

Évolution des effectifs par dispositif

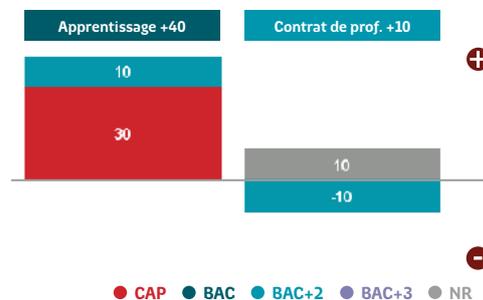


+40 sortant·es
soit +81%
entre 2017 et 2021

Répartition par niveau en 2021



Variation par niveau de formation

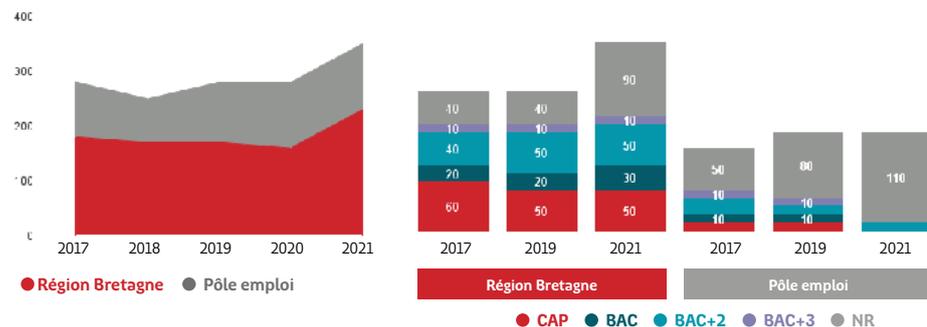


350 en formation continue (+290 actions de formation financées dans le cadre exclusif du CPF) soit 37% des effectifs

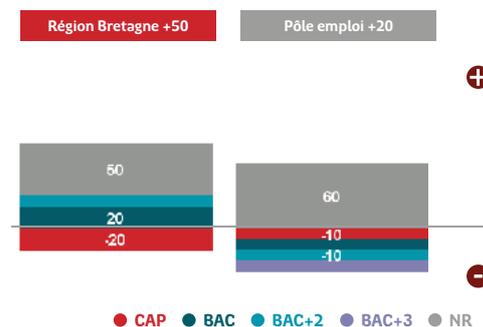
29 certifications préparées dont **24** uniquement en formation continue
2 titres professionnels
14 autres titres inscrits au RNCP
9 diplômes

+70 sortant·es
soit +28%
entre 2017 et 2021

Évolution des effectifs par financeur



Variation par niveau de formation





19 – Arts et spectacles

950 sortant-es

Arts et design 600 sortant-es

soit **64%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	32%	27%	1%	25%	15%



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	46%	34%	9%	1%	10%

58% de femmes



600 Arts et design

	en %
dont 410 en voie scolaire	69%
40 en apprentissage	7%
10 en contrat de prof.	2%
80 en FC-Région Bretagne	14%
50 en FC-Pôle emploi	8%

Évolution entre 2017 et 2021

+170 +40%

+140 +52%

+20 +100%

ns ns

-20 -20%

+20 +67%

Audiovisuel 190 sortant-es

soit **20%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	0%	42%	21%	37%



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1%	1%	43%	43%	12%

37% de femmes



190 Audiovisuel

	en %
dont 50 en voie scolaire	29%
30 en apprentissage	13%
10 en contrat de prof.	5%
50 en FC-Région Bretagne	28%
50 en FC-Pôle emploi	25%

Évolution entre 2017 et 2021

+30 +19%

-20 -29%

+20 +200%

ns ns

+20 +67%

+10 +25%

Spectacles 150 sortant-es

soit **16%** des sortant-es du domaine

	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2021	0%	44%	17%	3%	36%



	CAP	BAC	BAC+2	BAC+3	NR
2017	1%	43%	12%	16%	29%

48% de femmes



150 Spectacles

	en %
dont 40 en voie scolaire	23%
- en apprentissage	
<5 en contrat de prof.	3%
90 en FC-Région Bretagne	60%
20 en FC-Pôle emploi	14%

Évolution entre 2017 et 2021

+30 +25%

ns ns

ns ns

+40 +80%

-10 -33%

Éléments de contexte



Un domaine regroupant les métiers des arts visuels, du spectacle vivant, de l'audiovisuel ainsi que les métiers d'art relevant de la bijouterie, la céramique, le verre, l'ameublement, la facture instrumentale...

Une activité économique soutenue par la dépense publique, fortement impactée par la crise sanitaire et toujours ralentie dans le contexte post-crise.

3 900 établissements dans la filière des métiers d'art, 95 % des ateliers d'art comptant un effectif de 1 à 3 personnes, avec un potentiel de développement économique et territorial important.

De l'ordre de **200 établissements dans le secteur de l'audiovisuel**, dont 33 % sont des structures associatives et 97 % comptent moins de 10 salariés permanents.

900 établissements dans le domaine du spectacle vivant.



23 400 actifs déclarent exercer une profession culturelle au titre de leur activité principale (moins de 2% de l'ensemble des actifs), dont :

- 56% de salarié-es.
- 44% de femmes.
- 37% dans les arts visuels et les métiers d'art.

24 000 emplois et 14 400 ETP (1,4 % des salarié-es du territoire) au sein du secteur culturel pris dans sa globalité, dont :

- 4 200 emplois dans le secteur des arts visuels. Des artisans d'art principalement sur la taille, le façonnage et le finissage de pierres, la fabrication de meubles ou de produits céramiques.

- 2 000 emplois dans le secteur de l'audiovisuel : 37 % de femmes, 10 % de plus de 55 ans, près de 70 % d'intermittents (titulaires de CCD d'usage).

- près de 5 000 emplois dans le secteur du spectacle vivant : 34 % de femmes, 9 % de plus de 55 ans, 76 % d'intermittents, une pluriactivité fréquente, particulièrement sur les profils techniques (les deux tiers ont plus de cinq employeurs, éventuellement dans un autre secteur professionnel).



Sur la dernière décennie, 2 % de hausse moyenne annuelle des effectifs sur les familles de métiers des arts plastiques et du spectacle.

Peu de difficultés de recrutement observées sur ces métiers.

Prospective emploi-compétences

Besoins en emplois

Au plan national, entre 2019 et 2030,

- Une augmentation de 5 % des effectifs sur les métiers des arts, du spectacle et des activités récréatives, cette croissance bénéficiant particulièrement aux diplômés du supérieur et aux jeunes entrants sur le marché du travail.

Besoins en compétences

En arts et design :

- Outre les compétences techniques spécifiques à chaque métier d'art, des besoins en matière de promotion de la production (commercialisation en boutique et par internet, présence sur les salons, coopérations avec l'industrie du luxe...) ; compétences requises en gestion d'entreprise également.
- Polyvalence pour les artistes plasticien·nes dans un contexte où le développement d'installations « mixtes » (vidéo, multimédia...) permet de se démarquer dans le paysage culturel.

Dans l'audiovisuel :

- Adaptation à un contexte de diversification des formats et des normes d'écritures .
- Maîtrise du numérique et de techniques de prises de vues multiples.

Dans le domaine du spectacle vivant :

- Des compétences en matière de gestion d'entreprise qui doivent être associées à la démarche artistique.
- Polyvalence pour les technicien·nes dans un contexte où les structures se mutualisent.
- Capacité d'utilisation des réseaux sociaux à des fins de communication et de promotion ou d'animation de communautés d'utilisateur·rices.

Un secteur du spectacle vivant mettant en œuvre des pratiques responsables au regard de l'impact environnemental, contribuant à la transition écologique, sous l'impulsion notamment du Collectif des Festivals.

Orientations

De manière globale :

Au vu du diagnostic sur les emplois et les besoins en compétences des industries culturelles et créatives porté par le Campus d'Excellence «Education artistique et culturelle»,

- Construire de nouveaux projets dans le champ des industries culturelles et créatives, en partenariat avec le CMQ, dans le cadre de la stratégie d'accélération « France 2030 », avec une attention prioritaire aux métiers d'art, au design et à la création de mode, ainsi qu'aux technologies du son et de l'image.
- Réinterroger les FCIL afin de définir les perspectives d'évolution.

Concernant les métiers d'art et le design :

- Donner de la visibilité aux parcours de formation aux métiers d'art, qui sont indispensables au maintien des savoir-faire dans la restauration et la préservation du patrimoine notamment.
- Favoriser la bivalence en créant des modules de formation complémentaires sur un diplôme déjà existant (par exemple un module de graveur·euse pour le CAP de tailleur de pierre, très demandé lors de la restauration de bâtiments anciens).
- Encourager les formations sur la signalétique (CAP et BMA art graphique option A).
- Constituer un réseau d'établissements des métiers d'art dans le cadre du CMQ.

Concernant les métiers de l'audiovisuel :

- S'inscrire dans une perspective d'évolution à moyen terme, en lien avec les besoins du secteur.

Sur les métiers du spectacle vivant :

Des évolutions à apporter en lien avec les travaux du Comité régional des Professions du Spectacle (COREPS).

- Proposer une offre de formation continue permettant de développer des compétences techniques et artistiques nécessaires aux professionnels du secteur culturel.

Sigle	Définition
ASSP	Accompagnement, Soins et Services à la Personne
BIM	Building Information Modeling
BIM TP	Building Information Modeling
BMA	Brevet des Métiers d'Art
BPA	Brevet Professionnel - Agricole
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport
BT	Brevet de Technicien
BTM	Brevet Technique des Métiers
BTMS	Brevet Technique des Métiers - Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur - Agricole
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle - Agricole
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
CPJEPS	Certificat Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CS	Certificat de Spécialisation
CTM	Certificat Technique des Métiers
CUMA	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DE	Diplôme d'Etat
DEJEPS	Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport
DEUG	Diplôme d'Études Universitaires Générales
DEUST	Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
DRAJES	Direction régionale Académique de la jeunesse, à l'engagement et aux sports
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur

Sigle	Définition
EIL	Enseignement d'Initiative Locale
EMR	Énergies Marines Renouvelables
ETA	Entreprise de Travaux Agricoles
ETP	Équivalent temps-plein
ESS	Economie Sociale et Solidaire
FC	Formation continue
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FI	Formation initiale
IFAS	Institut de formation des Aides-soignants
MAP	Module d'Adaptation Professionnel
MC	Mention Complémentaire
MIL	Module d'Initiative Locale
MSA	Sécurité Sociale Agricole
PFMP	Période de Formation en Milieu Professionnel
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
TP	Titre Professionnel
TPE	Très Petites Entreprises

Niveau 3	Sorties après l'année terminale de CAP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première)
Niveau 4	Sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme
Niveau 5	Sorties avec un diplôme de niveau Bac +2 ans (BTS, DEUG, etc.)
Niveau 6	Sorties avec un diplôme de niveau égal à Bac+3 (BUT, Licence)

Domaines de formation	Effectif	Repartition des effectifs par dispositif							Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
		Part régionale	Part des femmes	Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC + 2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
01 – Agriculture - Horticulture - Paysage	3 910	5%	32%	45%	24%	4%	17%	9%	19%	43%	26%	12%	-4%	+55%	-22%	+10%	+10%	+9%
Productions agricoles et végétales	2420	62%	41%	51%	20%	5%	16%	9%	13%	45%	29%	13%	-1%	+92%	-35%	+15%	+10%	+11%
Productions horticoles et maraichères	270	7%	54%	20%	7%	-	38%	34%	3%	40%	20%	37%	-33%	ns	ns	+11%	ns	-7%
Aménagements paysagers et travaux forestiers	1220	31%	9%	40%	37%	5%	14%	3%	32%	40%	22%	6%	-4%	+31%	+50%	-11%	+33%	+8%
02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles	930	1%	15%	29%	2%	8%	36%	25%	38%	26%	11%	25%	+9%	ns	+103%	+14%	-27%	+1%
Pêche - Transports maritimes	700	76%	17%	20%	-	10%	40%	29%	50%	14%	9%	28%	+40%	-100%	+75%	+17%	-25%	+6%
Elevages aquacoles	70	7%	16%	65%	10%	3%	-	22%	0%	35%	41%	25%	-38%	ns	ns	ns	-33%	-42%
Mécanique spécialisée marine	160	17%	3%	52%	6%	-	32%	9%	3%	76%	9%	13%	ns	ns	ns	ns	ns	+14%
03 – Construction et réparation nautiques	280	0%	17%	22%	7%	8%	59%	3%	36%	21%	9%	35%	ns	+82%	ns	-10%	ns	-3%
Construction et maintenance nautique	230	82%	18%	27%	4%	9%	56%	4%	43%	25%	0%	32%	ns	ns	+100%	-13%	ns	-4%
Services nautiques	50	18%	13%		22%	4%	74%	-	0%	0%	48%	52%	-100%	ns	-100%	+33%	ns	ns
04 – Bâtiment - Travaux publics	5 710	8%	14%	26%	37%	5%	21%	11%	51%	22%	16%	11%	-6%	+51%	+8%	+4%	-30%	+8%
Etudes bâtiment - Génie civil	790	14%	32%	53%	14%	5%	10%	18%	0%	29%	53%	18%	-2%	+450%	+33%	+14%	+27%	+22%
Gros œuvre - Maçonnerie	1010	18%	8%	23%	36%	6%	22%	14%	52%	14%	23%	11%	+5%	+64%	-14%	ns	+27%	+20%
Second œuvre	1570	28%	18%	13%	39%	5%	33%	9%	72%	17%	2%	9%	-9%	+15%	+50%	-4%	-38%	-1%
Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture	1830	32%	8%	28%	45%	4%	17%	7%	56%	31%	5%	8%	-6%	+41%	-14%	+19%	ns	+17%
Travaux publics	500	9%	5%	19%	44%	9%	12%	16%	47%	15%	22%	17%	-29%	+214%	ns	ns	-75%	-22%
05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Électrotechnique	4 240	6%	5%	50%	21%	3%	12%	14%	24%	35%	29%	13%	-3%	+89%	-25%	+34%	-27%	+6%
Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid	1020	24%	2%	31%	38%	3%	19%	9%	42%	28%	21%	9%	-18%	+81%	-25%	-17%	-9%	+4%
Electronique - Electrotechnique	1620	38%	7%	61%	12%	2%	2%	23%	2%	30%	46%	23%	+1%	+111%	-40%	ns	-33%	-4%
Electricité - Fibre optique	1610	38%	4%	51%	20%	3%	18%	7%	34%	44%	17%	6%	+1%	+83%	-29%	+100%	ns	+21%
06 – Industries et agroalimentaire	7 260	10%	30%	43%	15%	12%	12%	17%	7%	19%	45%	29%	+4%	+131%	+14%	+8%	-42%	ns
Etude et réalisation industrielle	1760	24%	24%	59%	19%	12%	2%	7%	1%	5%	81%	13%	+2%	+371%	+38%	+300%	-66%	+8%
Structures métalliques - Travail des métaux	1460	20%	10%	22%	19%	6%	29%	24%	8%	24%	21%	47%	+23%	+115%	-10%	+14%	-53%	-9%
Mécanique - Automatismes	630	9%	10%	54%	12%	4%	26%	4%	20%	46%	26%	7%	-3%	+60%	-40%	-30%	-88%	-25%
Maintenance industrielle	960	13%	6%	46%	22%	8%	16%	7%	0%	45%	48%	7%	+10%	+62%	-11%	-21%	-53%	-2%
Industries agroalimentaires	790	11%	51%	34%	11%	32%	3%	20%	11%	1%	43%	44%	-25%	-20%	+4%	+200%	-43%	-19%
Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)	740	10%	49%	65%	10%	1%	7%	16%	3%	9%	68%	21%	+23%	ns	-80%	ns	-52%	+7%
Textile - Habillement - Cuir	930	13%	91%	28%	4%	20%	5%	42%	10%	20%	7%	63%	+4%	ns	+171%	+67%	+105%	+72%

Tableau de synthèse

Domaines de formation	Effectif	Repartition des effectifs par dispositif							Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
		Part régionale	Part des femmes	Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC +2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
07 – Métiers de bouche	1 940	3%	28%	11%	81%	1%	4%	3%	79%	17%	0%	4%	-6%	+15%	-45%	+35%	-56%	+6%
08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme	4 320	6%	49%	32%	23%	5%	17%	23%	41%	19%	14%	26%	-5%	+23%	-56%	ns	-4%	-5%
Hôtellerie	390	9%	56%	15%	1%	3%	32%	48%	8%	21%	21%	51%	-57%	-50%	-80%	+33%	-14%	-25%
Restauration	3320	77%	43%	30%	28%	5%	15%	21%	52%	20%	4%	23%	+2%	+22%	-62%	+4%	+8%	+1%
Tourisme	500	12%	81%	62%	6%	7%	17%	8%	2%	15%	76%	7%	-6%	ns	ns	ns	+100%	+9%
Autres formations	110	2%	53%	-	-	19%	14%	67%	0%	0%	0%	100%	ns	ns	-33%	-75%	-56%	-58%
09 – Sport - Animation	1 260	2%	44%	18%	30%	5%	34%	14%	6%	48%	23%	23%	+73%	+1522%	+91%	ns	-34%	+44%
Animation	430	34%	67%	27%	8%	5%	35%	25%	10%	27%	36%	27%	+100%	ns	ns	ns	-21%	+23%
Sport	830	66%	32%	13%	41%	5%	33%	8%	4%	59%	16%	20%	+57%	+1600%	+33%	ns	-46%	+57%
10 – Maintenance de véhicules et de matériels	2 590	3%	5%	33%	45%	6%	9%	6%	37%	43%	11%	9%	0%	+83%	-28%	+31%	+105%	+30%
Carrosserie	360	14%	8%	20%	64%	7%	8%	0%	76%	16%	1%	7%	ns	+44%	ns	+50%	ns	+29%
Maintenance de véhicules	1590	61%	5%	35%	41%	6%	10%	9%	32%	43%	15%	10%	+4%	+71%	-17%	+33%	+75%	+30%
Mécanique spécialisée agricole	600	23%	3%	37%	47%	6%	6%	4%	27%	56%	8%	9%	-12%	+180%	-50%	+33%	ns	+33%
Mécanique spécialisée travaux publics	50	2%	-	55%	41%	4%	-	-	24%	71%	4%	0%	+50%	+100%	-100%	ns	ns	+25%
11 – Transports - Logistique	5 440	7%	19%	10%	6%	9%	16%	59%	35%	6%	11%	48%	+13%	+181%	+23%	-16%	-23%	-12%
Enseignement de la conduite	80	1%	22%	-	-	3%	91%	7%	0%	0%	99%	1%	-	-	ns	-13%	-50%	-27%
Logistique	2050	38%	21%	18%	12%	8%	9%	53%	11%	10%	25%	54%	+16%	+118%	-11%	-33%	-52%	-35%
Transports	3300	61%	18%	5%	2%	10%	18%	64%	51%	4%	0%	45%	+7%	ns	+48%	-10%	+13%	+13%
12 – Gestion - Administration - Finance	8 980	12%	70%	39%	13%	8%	16%	24%	1%	16%	59%	24%	-10%	+256%	-19%	+27%	-43%	-11%
Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat	6990	78%	72%	39%	9%	6%	19%	27%	1%	21%	51%	26%	-4%	+343%	-24%	+29%	-48%	-15%
Finance - Assurance	1480	16%	59%	44%	34%	15%	1%	6%	0%	0%	93%	7%	+12%	+183%	-33%	-33%	ns	+22%
Juridique	200	2%	86%	58%	-	36%	3%	2%	0%	0%	97%	3%	+20%	-	+75%	ns	ns	+43%
Enseignement - Formation	300	3%	64%	6%	1%	12%	21%	59%	0%	0%	32%	68%	-95%	ns	+300%	+20%	+125%	-46%
13 – Numérique	2 970	4%	22%	35%	14%	8%	17%	26%	0%	3%	73%	24%	+13%	+192%	-19%	+69%	+31%	+32%
Métiers technique et analytique (cyber-sécurité, IA, Data)	1550	52%	14%	54%	21%	8%	13%	4%	0%	5%	94%	1%	+6%	+167%	-14%	+40%	+200%	+27%
Création et conception numérique	780	26%	22%	24%	11%	14%	35%	16%	0%	0%	92%	8%	+58%	+350%	ns	+80%	+20%	+59%
Autres formations	630	21%	40%	-	-	-	4%	96%	-	-	-	100%	-	-	-100%	ns	+28%	+21%

Tableau de synthèse

Domaines de formation	Effectif	Repartition des effectifs par dispositif							Repartition des effectifs par niveau				Evolution 2017-2021					
		Part régionale	Part des femmes	Voie scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	CAP	BAC	BAC +2/3	NR	Voie Scolaire	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	FC région Bretagne	FC Pôle emploi	Evolution Total
14 – Commerce - Vente	10 850	14 %	53 %	45 %	25 %	17 %	6 %	7 %	10 %	28 %	49 %	13 %	+8 %	+172 %	-26 %	-16 %	-15 %	+12 %
Commerce - Vente	9680	89 %	55 %	47 %	26 %	16 %	5 %	6 %	12 %	28 %	49 %	11 %	+8 %	+169 %	-28 %	-19 %	-11 %	+13 %
Technico-commercial	1170	11 %	39 %	32 %	17 %	26 %	10 %	15 %	1 %	21 %	44 %	34 %	+6 %	+233 %	-17 %	ns	-25 %	+4 %
15 – Communication et techniques graphiques	1 190	2 %	60 %	33 %	23 %	7 %	19 %	18 %	1 %	9 %	68 %	21 %	-24 %	+2 922 %	-9 %	+194 %	+22 %	+37 %
Communication	900	76 %	64 %	35 %	30 %	7 %	8 %	20 %	0 %	6 %	72 %	22 %	-3 %	+2 600 %	-25 %	+133 %	+100 %	+70 %
Techniques graphiques	290	24 %	47 %	30 %	-	6 %	54 %	10 %	6 %	21 %	56 %	17 %	-55 %	-	+100 %	+220 %	-63 %	-17 %
16 – Sanitaire et social	10 130	13 %	87 %	73 %	8 %	2 %	8 %	9 %	41 %	24 %	28 %	7 %	-8 %	+302 %	+39 %	-13 %	+10 %	-0 %
Formation Education nationale, DRAAF et FPC	5 900	58 %	87 %	56 %	10 %	4 %	15 %	16 %	32 %	39 %	17 %	12 %	-9 %	+338 %	+39 %	-13 %	+10 %	+3 %
Santé : paramédical et autres domaines	890	15 %	77 %	16 %	27 %	12 %	7 %	37 %	6 %	35 %	21 %	38 %	-10 %	+85 %	-8 %	-25 %	+14 %	+14 %
Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure	4 850	82 %	89 %	66 %	7 %	2 %	16 %	9 %	37 %	41 %	16 %	5 %	-3 %	+200 %	-13 %	-10 %	+3 %	
Autres formations	150	3 %	84 %	-	6 %	1 %	5 %	88 %	0 %	0 %	12 %	88 %	-100 %	-	0 %	+180 %	+115 %	
Diplôme d'état du sanitaire et social	4 240	42 %	86 %	95 %	5 %	-	-	-	53 %	3 %	43 %	0 %	-12 %	231 %	-	-	-	-8 %
Santé : paramédical et autres domaines	3 010	71 %	87 %	96 %	4 %	-	-	-	58 %	-	42 %	-	0 %	+175 %	-	-	-	0 %
Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure	1 120	26 %	86 %	91 %	9 %	-	-	-	46 %	13 %	39 %	2 %	-26 %	+267 %	-	-	-	-26 %
Autres formations	110	3 %	78 %	100 %	-	-	-	-	-	-	100 %	-	-9 %	-	-	-	-	-9 %
17 – Soins personnels	1 640	2 %	88 %	16 %	49 %	7 %	13 %	16 %	44 %	31 %	6 %	19 %	-9 %	+41 %	-11 %	+54 %	+31 %	+25 %
Coiffure	900	55 %	84 %	14 %	70 %	10 %	6 %	0 %	62 %	32 %	5 %	1 %	ns	+40 %	ns	+25 %	-100 %	+22 %
Esthétique	390	24 %	99 %	34 %	35 %	6 %	20 %	5 %	42 %	40 %	14 %	4 %	-13 %	+17 %	ns	+33 %	-60 %	0 %
Autres soins personnels	350	21 %	87 %	-	10 %	3 %	22 %	66 %	0 %	18 %	0 %	82 %	-	ns	-67 %	+167 %	+109 %	+94 %
18 – Environnement - Propreté - Sécurité	1 690	2 %	35 %	26 %	18 %	4 %	18 %	35 %	32 %	11 %	24 %	33 %	-6 %	+39 %	0 %	+29 %	-40 %	-14 %
Environnement - Valorisation des déchets	460	27 %	38 %	69 %	18 %	3 %	3 %	8 %	2 %	15 %	72 %	10 %	+10 %	+33 %	ns	ns	+100 %	+15 %
Propreté	470	28 %	53 %	8 %	45 %	6 %	21 %	20 %	47 %	16 %	13 %	25 %	ns	+50 %	-40 %	-9 %	-68 %	-24 %
Sécurité	750	45 %	22 %	11 %	0 %	4 %	24 %	61 %	41 %	6 %	1 %	52 %	-38 %	-100 %	+200 %	+80 %	-33 %	-21 %
19 – Arts et spectacles	950	1 %	52 %	53 %	7 %	3 %	24 %	13 %	20 %	25 %	32 %	23 %	+29 %	+119 %	+24 %	+30 %	+24 %	+32 %
Arts et design	600	64 %	58 %	69 %	7 %	2 %	14 %	8 %	32 %	27 %	26 %	15 %	+52 %	+100 %	ns	-20 %	+67 %	+40 %
Audiovisuel	190	20 %	37 %	29 %	13 %	5 %	28 %	25 %	0 %	0 %	63 %	37 %	-29 %	+200 %	ns	+67 %	+25 %	+19 %
Spectacles	150	16 %	48 %	23 %	-	3 %	60 %	14 %	0 %	44 %	20 %	36 %	ns	-	ns	+80 %	-33 %	+25 %
Total	76280	100 %	44 %	41 %	21 %	8 %	14 %	18 %	25 %	23 %	33 %	19 %	-1 %	+90 %	-14 %	+9 %	-24 %	+3 %

01 – Agriculture - Horticulture - Paysage

Productions agricoles et végétales

Niveau 3

BPA option travaux de la production animale spécialité polyculture-élevage
CAP agricole maréchal-ferrant
CAP agricole métiers de l'agriculture
CAP agricole palefrenier soigneur
Toiletteur canin et félin (CTM)

Niveau 4

Auxiliaire de service vétérinaire
Auxiliaire/assistant vétérinaire
Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole
Bac pro conduite et gestion de l'entreprise hippique
Bac pro conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin
BP responsable d'entreprise agricole
BP responsable d'entreprise hippique
CS apiculture
CS conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits
CS conduite d'un élevage bovin lait
CS conduite d'un élevage porcin
Pédicure pour bovins

Niveau 5

BTSA agronomie et cultures durables
BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole
BTSA productions animales
Conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles
Conseiller d'élevage avicole

Niveau 6

BUT génie biologique
Licence pro mention agronomie
Licence pro mention gestion des organisations agricoles et agroalimentaires
Licence pro sciences, technologies, santé mention agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation

Niveau Indéterminé

CQP salarié(e) qualifié(e) en élevage laitier (bovins)

Productions horticoles et maraichères

Niveau 3

BPA option travaux des productions horticoles spécialité horticulture ornementale et légumière

Liste des diplômes par domaine

Niveau 4

Bac pro conduite de productions horticoles (arbres, arbustes, fruits, fleurs, légumes)
BP responsable d'atelier de productions horticoles

Niveau 5

BTSA métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement

Aménagements paysagers et travaux forestiers

Niveau 3

BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien
CAP agricole jardinier paysagiste
CAP agricole travaux forestiers
CS jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés
Titre professionnel ouvrier du paysage

Niveau 4

Bac pro aménagements paysagers
Bac pro forêt
BP aménagements paysagers
CS arboriste élagueur
CS constructions paysagères

Niveau 5

BTSA aménagements paysagers
BTSA gestion forestière

Niveau 6

Licence pro mention aménagement paysager : conception, gestion, entretien

Niveau Indéterminé

CQP ouvrier qualifié en construction d'ouvrages paysagers

02 – Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles

Pêche - Transports maritimes

Niveau 3

Brevet de capitaine 200
Brevet de capitaine 200 pêche
CAP maritime
Certificat de matelot pont
Certificat de patron de navire aux cultures marines - niveau 1

Niveau 4

Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes - commerce/plaisance professionnelle option voile
Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes - pêche
Bac pro polyvalent navigant pont/machine

Brevet de capitaine 200 voile
Brevet de chef de quart 500

Niveau 5

Brevet de patron de pêche
BTSM pêche et gestion de l'environnement marin

Niveau 6

Brevet de capitaine de pêche
Brevet d'officier chef de quart machine
Licence pro mention métiers de la mer

Niveau Indéterminé

CQP formateur en permis plaisance
Diplôme d'officier chef de quart machine

Elevages aquacoles

Niveau 4

Bac pro conduite de productions aquacoles
Bac pro cultures marines

Niveau 5

BTSA aquaculture

Mécanique spécialisée marine

Niveau 3

Brevet de mécanicien 250 kW
FCIL Technicien motoriste option moteur hors-bord
FCIL Technicien motoriste option moteur in-bord

Niveau 4

Bac pro électromécanicien marine
Brevet de mécanicien 750 kW
MC mécatronique navale

Niveau 5

BTSM maintenance des systèmes électro-navals
BTS mécatronique naval
FCIL maritime

Niveau 6

Brevet de chef mécanicien 8000 KW

Niveau Indéterminé

CQPM mécanicien en réparation navale
Diplôme de chef mécanicien

03 – Construction et réparation nautiques

Construction et maintenance nautique

Niveau 3

- CAP charpentier de marine
- CAP réparation, entretien des embarcations de plaisance
- Titre professionnel agent de maintenance en marine de plaisance
- Titre professionnel constructeur aménageur nautique bois et composites
- Titre professionnel mécanicien réparateur en marine de plaisance

Niveau 4

- Bac pro maintenance nautique
- FCIL ouvrier voilier polyvalent

Niveau Indéterminé

- CQP agent de maintenance et des services des industries nautiques
- CQP mécanicien nautique
- CQP ouvrier matériaux composites nautiques
- CQP sellier nautique
- CQP voilier nautique / ouvrier voilier

Services nautiques

Niveau 5

- Technico-commercial de l'industrie et des services nautiques

Niveau Indéterminé

- CQP agent de port technique

04 – Bâtiment - Travaux publics

Etudes bâtiment - Génie civil

Niveau 4

- Bac pro technicien d'études du bâtiment option A études et économie
- Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture
- FCIL assistant.e à la maîtrise d'oeuvre : déconstruction et économie circulaire du bâtiment
- Technicien dessinateur architecture et bâtiment
- Titre professionnel technicien d'études du bâtiment en dessin de projet
- Titre professionnel technicien métreur du bâtiment

Niveau 5

- BTS management économique de la construction
- Conducteur de travaux - bâtiment et travaux publics - tous corps d'Etat
- Designer en architecture d'intérieur
- FCIL CAO DAO du bâtiment
- Responsable de chantier bâtiment et travaux publics

Titre professionnel chargé d'affaires bâtiment
Titre professionnel conducteur de travaux aménagement finitions
Titre professionnel conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil
Titre professionnel technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction

Niveau 6

BUT génie civil - construction durable
Chargé d'affaires BTP
Designer en architecture d'intérieur
Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers du BTP : génie civil et construction

Gros œuvre - Maçonnerie

Niveau 3

CAP constructeur d'ouvrages en béton armé
CAP maçon
CAP marbrier du bâtiment et de la décoration
CAP tailleur de pierre
CQP cordiste
Ouvrier en éco-construction
Ouvrier professionnel en restauration du patrimoine
Titre professionnel coffreur bancheur
Titre professionnel maçon
Titre professionnel maçon(ne) du bâti ancien

Niveau 4

Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros oeuvre
BP maçon
BP métiers de la pierre
BP métiers de la piscine

Niveau 5

BTS bâtiment
DEUST sciences, technologies, santé spécialité bâtiment et construction spécialité(s) : conduite de travaux en éco-construction
Diagnosticteur immobilier
Titre professionnel chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment

Niveau 6

Licence pro mention métiers du BTP : bâtiment et construction

Second œuvre

Niveau 3

CAP carreleur mosaïste
CAP intervention en maintenance technique des bâtiments
CAP métallier
CAP métiers du plâtre et de l'isolation

Liste des diplômes par domaine

CAP monteur en installations sanitaires
CAP peintre applicateur de revêtements
MC plaquiste
Ramoneur fumiste
Titre professionnel carreleur chapiste
Titre professionnel d'agent de maintenance des bâtiments
Titre professionnel façadier-peintre
Titre professionnel métallier(ière)
Titre professionnel peintre en bâtiment
Titre professionnel plaquiste-plâtrier
Titre professionnel solier moquettiste

Niveau 4

Bac pro aménagement et finition du bâtiment
Bac pro ouvrages du bâtiment : métallerie
BP carreleur mosaïste
BP menuisier aluminium-verre
BP métallier
BP métiers du plâtre et de l'isolation
BP peintre applicateur de revêtements
Chargé de maintenance technique polyvalent
MC peinture décoration

Niveau 5

BTS Finitions, aménagements des bâtiments : conception et réalisation
BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation

Menuiserie du bâtiment, travail du bois et couverture

Niveau 3

CAP charpentier bois
CAP couvreur
CAP menuisier aluminium-verre
CAP menuisier fabricant
CAP menuisier installateur
MC zinguerie
Titre professionnel charpentier bois
Titre professionnel constructeur bois
Titre professionnel couvreur-zingueur
Titre professionnel menuisier agenceur
Titre professionnel menuisier poseur-installateur

Niveau 4

Bac pro étude et réalisation d'agencement
Bac pro menuiserie aluminium-verre
Bac pro technicien constructeur bois
Bac pro technicien de fabrication bois et matériaux associés

Bac pro technicien menuisier agenceur
BP charpentier bois
BP couvreur
BP menuisier
Titre professionnel technicien études en construction bois

Niveau 5

BTS étude et réalisation d'agencement
BTS développement et réalisation bois
BTS systèmes constructifs bois et habitat

Travaux publics

Niveau 3

CAP conducteur d'engins : travaux publics et carrières
CAP constructeur de réseaux de canalisations de travaux publics
CAP constructeur de routes et d'aménagements urbains
Titre professionnel canalisateur
Titre professionnel conducteur d'engins de chantiers urbains
Titre professionnel maçon en voirie et réseaux divers
Titre professionnel scaphandrier travaux publics

Niveau 4

Bac pro technicien géomètre-topographe
Bac pro travaux publics

Niveau 5

BTS métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique
BTS travaux publics

Niveau 6

But génie civil - construction durable : travaux publics
Licence pro mention métiers du BTP : génie civil et construction

05 – Métiers de l'énergie - Électronique - Électrotechnique

Plomberie - Chauffage - Climatisation - Froid

Niveau 3

CAP monteur en installations thermiques
MC maintenance en équipement thermique individuel
Titre professionnel agent de maintenance d'équipements de confort climatique
Titre professionnel installateur en thermique et sanitaire

Niveau 4

Bac pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables
Bac pro maintenance et efficacité énergétique
Bac pro métiers du froid et des énergies renouvelables

Liste des diplômes par domaine

BP monteur en installations du génie climatique et sanitaire
FCIL technicien transition énergétique du bâtiment
MC technicien en énergies renouvelables option A : énergie électrique
MC technicien en énergies renouvelables option B : énergie thermique
Titre professionnel technicien de maintenance d'équipements de confort climatique
Titre professionnel technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation
Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation
Titre professionnel technicien installateur en équipements de confort climatiques

Niveau 5

BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluidique
BTS fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air
BTS fluides-énergies-domotique option C domotique et bâtiment communicants

Niveau 6

Licence pro mention métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments

Electronique - Electrotechnique

Niveau 3

CQP monteur câbleur de circuit imprimé équipé

Niveau 4

Bac pro cybersécurité, informatique et réseaux , électronique
Dessinateur projeteur en réseaux de télécommunications
FCIL maintenance des équipements audiovisuels et électroménagers
Technicien services de l'électrodomestique connectée
Titre professionnel technicien en systèmes de sûreté

Niveau 5

BTS électrotechnique
BTS cybersécurité, informatique et réseaux , électronique option B électronique et réseaux
BTS systèmes photoniques
Titre professionnel électronicien de tests et de développement

Niveau 6

BUT génie électrique et informatique industrielle : électronique es sytèmes embarqués
Licence pro mention domotique
Licence pro mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués

Electricité - Fibre optique

Niveau 3

CAP électricien
Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment
Titre professionnel installateur de réseaux de télécommunications

Niveau 4

Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés
BP électricien(ne)
Titre professionnel technicien de réseaux de télécommunications
Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité
Titre professionnel technicien du bâtiment communicant et connecté

Niveau 5

Niveau 6

BUT génie électrique et informatique industrielle : électricité et maîtrise de l'énergie
Licence pro mention maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable
Licence pro mention métiers de l'électricité et de l'énergie
Licence pro mention métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique

06 – Industries et agroalimentaire

Etude et réalisation industrielle

Niveau 3

CQP équipier d'unité autonome de production industrielle

Niveau 4

Bac pro modélisation et prototypage 3D
MC maquettes et prototypes
Titre professionnel technicien de production industrielle

Niveau 5

BTS assistance technique d'ingénieur
BTS conception des processus de réalisation de produits option A : production unitaire
BTS conception des produits industriels
BTS conception et industrialisation en microtechniques
BTS conception et réalisation de systèmes automatiques
BTS contrôle industriel et régulation automatique
CQPM technicien de la qualité

Niveau 6

BUT génie industriel et maintenance
BUT génie mécanique et productique
BUT mesures physiques
BUT qualité, logistique industrielle et organisation
BUT science et génie des matériaux
Licence pro mention matériaux et structures : gestion, conception et industrialisation
Licence pro mention métiers de la qualité
Licence pro mention métiers de l'industrie : conception de produits industriels
Licence pro mention métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux
Licence pro mention métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle

Liste des diplômes par domaine

Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement

Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels

Responsable management durable qualité sécurité environnement

Responsable performance industrielle

Structures métalliques - Travail des métaux

Niveau 3

CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option A chaudronnerie

CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option B soudage

CQP opérateur en tôlerie

CQPM chaudronnier naval

CQPM peintre industriel

CQPM soudeur industriel

Titre professionnel agent de fabrication et montage en chaudronnerie

Titre professionnel tuyauteur industriel

Niveau 4

Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle

FCIL fabrication et traitement des structures métalliques industrielles

MC technicien(ne) en soudage

MC technicien(ne) en tuyauterie

Titre professionnel technicien en chaudronnerie

Niveau 5

BTS architectures en métal : conception et réalisation

BTS conception des processus de découpe et d'emboutissage

BTS conception des processus de réalisation de produits option B : production sérielle

BTS conception et industrialisation en construction navale

BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle

BTS traitement des matériaux option A : traitements de thermiques

BTS traitement des matériaux option B : traitements de surfaces

Niveau 6

Licence pro mention métiers de l'industrie : industrie navale et maritime

Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'industrie : métallurgie, mise en forme des matériaux et soudage

Mécanique - Automatismes

Niveau 3

CAP aéronautique option structures

CAP aéronautique option systèmes

CAP conducteur d'installations de production

Titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées

Titre professionnel fraiseur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique

Titre professionnel tourneur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique
CQP ajusteur-monteur industriel

Niveau 4

Bac pro aéronautique option avionique
Bac pro aéronautique option structures
Bac pro aéronautique option systèmes
Bac pro microtechniques
Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et maintenance des outillages
Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions
MC aéronautique option avions à moteurs à turbines
MC aéronautique option hélicoptère moteurs à turbines
Titre professionnel technicien(ne) d'usinage en commande numérique

Niveau 5

BTS aéronautique

Niveau 6

Licence pro mention métiers de l'industrie : mécatronique, robotique
Licence pro mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle

Maintenance industrielle

Niveau 3

CQP opérateur en maintenance industrielle
Titre professionnel électromécanicien de maintenance industrielle

Niveau 4

Bac pro maintenance des systèmes de productions connectés
CQP technicien en maintenance industrielle
MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques
MC technicien(ne) ascensoriste (service et modernisation)
Titre professionnel technicien(ne) de maintenance industrielle

Niveau 5

BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production
BTS maintenance des systèmes option B : systèmes énergétiques et fluidiques
BTS maintenance des systèmes option C : systèmes éoliens
BTS maintenance des systèmes option D : systèmes ascenseurs et élévateurs
Titre professionnel technicien supérieur de maintenance industrielle
Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle

Niveau 6

Licence pro mention maintenance et technologie : organisation de la maintenance
Licence pro mention maintenance et technologie : systèmes pluritechniques

Liste des diplômes par domaine

Industries agroalimentaires

Niveau 3

CAP agricole opérateur en industries agroalimentaires option transformation de produits alimentaires

Niveau 4

BP industries alimentaires

Niveau 5

BTS bioqualité

BTSA analyses, biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales

BTSA qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire option aliments et processus technologiques

Niveau 6

BUT génie biologique : sciences d'aliment et biotechnologie

Licence pro mention industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation

Licence pro mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement

Licence pro mention métiers de la santé : nutrition, alimentation

Industries de process (Chimie, plasturgie, composite)

Niveau 3

Titre professionnel opérateur(trice) composites hautes performances

Niveau 4

Bac pro laboratoire contrôle qualité

Bac pro plastiques et composites

Niveau 5

BTS bioanalyses et contrôles

BTS biotechnologies

BTS bioqualité

BTS EuroPlastics et composites option CO : conception outillage

BTS EuroPlastics et composites option POP : pilotage et optimisation de la production

Niveau 6

BUT chimie

BUT génie chimique, génie des procédés

Licence pro mention bio-industries et biotechnologies

Licence pro mention chimie et physique des matériaux

Licence pro mention chimie industrielle

Licence pro mention conception et contrôle des procédés

Licence pro mention exploration et exploitation pétrolières

Textile - Habillement - Cuir

Niveau 3

CAP métiers de la mode, vêtement flou

CAP sellerie générale

CAP tapissier-tapissière d'ameublement en siège

Niveau 4

Bac pro métiers de la mode - vêtements
Bac pro métiers du cuir option maroquinerie
Titre professionnel couturier retoucheur

Niveau 5

BTS métiers de la mode - chaussure et maroquinerie
BTS métiers de la mode - vêtements

07 – Métiers de bouche

Niveau 3

CAP boucher
CAP boulanger
CAP charcutier-traiteur
CAP chocolatier confiseur
CAP crémier-fromager
CAP glacier fabricant
CAP pâtissier
CAP poissonnier écailler
MC boulangerie spécialisée
MC employé traiteur
MC pâtisserie boulangère
MC pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées

Niveau 4

Bac pro boucher charcutier traiteur
Bac pro boulanger pâtissier
Bac pro poissonnier écailler traiteur
BP boucher
BP boulanger
BP charcutier-traiteur
BTM chocolatier-confiseur
BTMPâtissier confiseur glacier traiteur

08 – Hôtellerie - Restauration - Tourisme

Hôtellerie

Niveau 3

Titre professionnel employé d'étage en hôtellerie

Niveau 4

MC accueil-réception
Titre professionnel réceptionniste en hôtellerie

Liste des diplômes par domaine

Niveau 5

BTS management en hôtellerie - restauration option C : management d'unité d'hébergement
Responsable d'animation en structure d'accueil touristique et de loisirs
Titre professionnel responsable d'établissement touristique

Niveau Indéterminé

CQP employé d'étage

Restauration

Niveau 3

CAP agent polyvalent de restauration
CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant
CAP cuisine
Crêpier(e)
MC art de la cuisine allégée
MC cuisinier en desserts de restaurant
MC employé barman
Titre professionnel agent(e) de restauration
Titre professionnel cuisinier
Titre professionnel serveur en restauration

Niveau 4

Bac pro commercialisation et services en restauration
Bac pro cuisine
BP arts de la cuisine
BP arts du service et commercialisation en restauration
FCIL Cuisine de la mer
MC organisateur de réceptions
MC sommellerie
Sommelier-caviste
Titre professionnel chef de cuisine en restauration collective

Niveau 5

BTS management en hôtellerie - restauration option A : management d'unité de restauration
BTS management en hôtellerie - restauration option B : management d'unité de production culinaire
Titre professionnel responsable d'unité de restauration collective

Niveau Indéterminé

CQP commis de cuisine
CQP crêpier
CQP pizzaiolo
CQP serveur en restauration

Tourisme

Niveau 3

CS utilisation et conduite d'attelages de chevaux

Niveau 4

Accompagnateur de tourisme équestre
CS tourisme vert, accueil et animation en milieu rural
Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs
Titre professionnel d'animateur loisir tourisme
Titre professionnel guide accompagnateur touristique

Niveau 5

BTS tourisme

Niveau 6

Licence pro mention métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires
Licence pro mention métiers du tourisme et des loisirs
Licence pro mention protection et valorisation du patrimoine historique et culturel

09 – Sport - Animation

Animation

Niveau 3

CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne

Niveau 4

Bac pro animation enfance et personnes âgées
BPJEPS spécialité animateur
BPJEPS spécialité animation sociale
BPJEPS spécialité loisirs tous publics
CQP enseignant activités équestres

Niveau 5

BTSA développement, animation des territoires ruraux
DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle
DEUST métiers de la forme

Niveau 6

Licence pro mention gestion de projets et structures artistiques et culturels
Licence pro mention métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle

Niveau Indéterminé

Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et loisirs
CQP animateur périscolaire

Liste des diplômes par domaine

Sport

Niveau 3

Animateur d'équitation
CQP moniteur d'arts martiaux

Niveau 4

BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation
BPJEPS spécialité activités équestres
BPJEPS spécialité activités gymniques, de la forme et de la force
BPJEPS spécialité activités physiques pour tous
BPJEPS spécialité éducateur sportif
BPJEPS spécialité pêche de loisir
MC animation-gestion de projets dans le secteur sportif

Niveau 5

DEJEPS spécialité perfectionnement sportif
DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers de la forme
Entraîneur de handball

Niveau 6

Licence pro mention animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives
Licence pro mention gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs
Licence pro mention métiers de la forme

Niveau Indéterminé

CQP animateur de loisir sportif
CQP éducateur tennis
CQP enseignant animateur d'équitation
CQP initiateur voile
CQP moniteur en sport adapté

10 – Maintenance de véhicules et de matériels

Carrosserie

Niveau 3

CAP carrossier automobile
CAP peinture automobile
Titre professionnel carrossier réparateur
Titre professionnel peintre en carrosserie

Niveau 4

Bac pro carrossier peintre automobile

Niveau 5

BTS conception et réalisation de carrosserie

Maintenance de véhicules

Niveau 3

CAP maintenance des véhicules option motocycles
CAP maintenance des véhicules option véhicules de transport routier
CAP maintenance des véhicules option voitures particulières
CQP mécanicien de maintenance automobile
MC maintenance des systèmes embarqués de l'automobile
Mécanicien cycles
Titre professionnel mécanicien réparateur de motocycles
Titre professionnel mécanicien(ne) de maintenance automobile
Titre professionnel mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels

Niveau 4

Bac pro maintenance des véhicules option A voitures particulières
Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier
Bac pro maintenance des véhicules option C motocycles
Conseiller technique cycles
CQP contrôleur technique de véhicule léger
FCIL préparation moteurs option mécanique de compétition
FCIL préparation mécanique de véhicules de sport et de collection
Titre professionnel contrôleur technique de véhicules légers
Titre professionnel technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile

Niveau 5

BTS maintenance des véhicules option A : voitures particulières
BTS maintenance des véhicules option B : véhicules de transport routier
BTS motorisations toutes énergies
CQP technicien expert après-vente automobile
FCIL diplôme d'expert automobile

Niveau 6

Licence pro maintenance des systèmes pluritechniques

Niveau Indéterminé

CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
Technicien-vendeur cycle

Mécanique spécialisée agricole

Niveau 3

BPA option travaux de conduite et entretien des engins agricoles spécialité conduite et entretien des engins de la production agricole
CAP maintenance des matériels option A : matériels agricoles
CAP maintenance des matériels option C : matériels d'espaces verts
CS tracteurs et machines agricoles utilisation et maintenance
Titre professionnel mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts option parcs et jardins

Liste des diplômes par domaine

Niveau 4

Bac pro agroéquipement
Bac pro maintenance des matériels option A : matériels agricoles
Bac pro maintenance des matériels option C : matériels d'espaces verts
BP agroéquipement, conduite et maintenance des matériels
BTM Mécanicien de matériels agricoles

Niveau 5

BTS techniques et services en matériels agricoles
BTSA génie des équipements agricoles

Mécanique spécialisée travaux publics

Niveau 3

CAP maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention

Niveau 4

Bac pro maintenance des matériels option B : matériels de construction et de manutention

Niveau 5

BTS maintenance des matériels de construction et de manutention

11 – Transports - Logistique

Enseignement de la conduite

Niveau 5

Titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Niveau 6

CQP responsable d'unité d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

Logistique

Niveau 3

CAP opérateur/opératrice logistique
Titre professionnel agent(e) magasinier(ière)
Titre professionnel cariste d'entrepôt
Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt

Niveau 4

Bac pro logistique
Bac pro organisation de transport de marchandises
Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage

Niveau 5

BTS gestion des transports et logistique associée
Titre professionnel gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises
Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique

Niveau 6

BUT management de la logistique et des transports
Licence pro mention logistique et pilotage des flux
Licence pro mention management des processus logistiques
Responsable de production transport de personnes
Responsable du transport multimodal
Responsable en logistique
Responsable logistique
Responsable opérationnel de la chaîne logistique

Transports

Niveau 3

CAP conducteur routier marchandises
Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite
Titre professionnel conducteur de transport en commun sur route
Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules

Niveau 4

Bac pro conducteur transport routier marchandises
MC accueil dans les transports

12 – Gestion - Administration - Finance

Finance - Assurance

Niveau 5

BTS assurance
BTS banque, conseiller de clientèle (particuliers)
BTS professions immobilières

Niveau 6

Chargé des affaires immobilières
Conseiller de clientèle en assurances et produits financiers
Chargé de clientèles en assurance et banque
Conseiller clientèle des particuliers en banque et assurance
Conseiller financier
Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers
Licence pro mention assurance, banque, finance : chargé de clientèle
Licence pro mention métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens
Licence pro mention métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers
Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier
Responsable en gestion et négociation immobilières

Liste des diplômes par domaine

Gestion - Comptabilité - Ressources Humaines - Secrétariat

Niveau 3

Auxiliaire de bibliothèque
Titre professionnel employé administratif et d'accueil

Niveau 4

Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE
Assistant PME/TPE d'administration et de communication commerciales
Assistant de dirigeant d'entreprise artisanale
Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
Gestionnaire d'une entreprise artisanale du bâtiment
Secrétaire médical et médico-social
Titre professionnel comptable assistant
Titre professionnel secrétaire assistant
Titre professionnel secrétaire assistant médico-social
Titre professionnel secrétaire comptable

Niveau 5

Assistant de gestion et d'administration d'entreprise
BTS comptabilité et gestion
BTS gestion de la PME
BTS support à l'action managériale
Collaborateur comptable
Collaborateur paie
DEUST sciences humaines et sociales spécialité métiers des bibliothèques et de la documentation
Entrepreneur(e) de l'économie solidaire et du développement durable
Titre professionnel assistant commercial
Titre professionnel assistant de direction
Titre professionnel assistant immobilier
Titre professionnel assistant ressources humaines
Titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal
Titre professionnel gestionnaire de paie
Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

Niveau 6

BUT gestion administrative et commerciale des organisations
BUT gestion des entreprises et des administrations
Chargé de développement des ressources humaines
Chargé de gestion et management
Chargé de gestion sociale et de projet RSE
Chargé des ressources humaines
Collaborateur paie
Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines
Diplôme de comptabilité et de gestion
Licence pro mention management et gestion des organisations

Licence pro mention métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion
Licence pro mention métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise
Licence pro mention métiers de la GRH : assistant
Licence pro mention métiers de la GRH : formation, compétences et emploi
Licence pro mention métiers de l'entrepreneuriat
Licence pro mention métiers des administrations et collectivités territoriales
Licence pro mention métiers du livre : documentation et bibliothèques
Manager opérationnel de business unit
Responsable comptable
Responsable de centre de profit (BADGE)
Responsable de gestion des ressources humaines
Responsable paie
Responsable paie et administration des ressources humaines
Responsable ressources humaines
Responsable ressources humaines et paie

Niveau Indéterminé

Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise
DU administration et développement des ressources humaines
DU administration Territoriale
DU santé et qualité de vie au travail

Juridique

Niveau 5

BTS collaborateur juriste notarial

Niveau 6

BUT carrières juridiques
Licence pro mention métiers du notariat

Enseignement - Formation

Niveau 5

Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques
Titre professionnel formateur professionnel d'adultes

Niveau 6

Licence pro mention métiers de la GRH : formation, compétences et emploi
Responsable de dispositifs de formation

13 – Numérique

Métiers technique et analytique (cybersécurité, IA, Data)

Niveau 4

Titre professionnel technicien d'assistance en informatique
MC services numériques aux organisations

Liste des diplômes par domaine

Niveau 5

BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux
BTS cybersécurité, informatique et réseaux, électronique option A informatique et réseaux
Gestionnaire en maintenance et support informatique
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux

Niveau 6

BUT informatique
BUT réseaux et télécommunications
BUT statistique et informatique décisionnelle
Titre professionnel Administrateur d'infrastructure sécurisées
Administrateur des systèmes d'information
Administrateur systèmes et réseaux
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données
Chef de projet informatique
Chef de projet logiciel et réseau
Concepteur de systèmes d'information
Concepteur en architecture informatique
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.
Licence pro mention métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données
Licence pro mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications
Licence pro mention métiers du décisionnel et de la statistique
Licence pro mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle

Création et conception numérique

Niveau 5

BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers
Développeur informatique
Intégrateur - développeur web
Technicien intégrateur web
Titre professionnel développeur web et web mobile

Niveau 6

Concepteur développeur d'applications web
Concepteur réalisateur web et digital
Concepteur webdesigner
Développeur en intelligence artificielle
Licence pro mention métiers de l'informatique : applications web
Licence pro mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels
Titre professionnel Concepteur designer UI
Titre professionnel concepteur développeur d'applications
Responsable en ingénierie des logiciels

14 – Commerce - Vente

Commerce - Vente

Niveau 3

CAP équipier polyvalent du commerce
CAP fleuriste
MCvendeur-conseil en alimentation
Titre professionnel employé commercial

Niveau 4

Bac pro métiers de l'accueil
Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale
Bac pro optique lunetterie
BP fleuriste
Caviste conseiller commercial
CS production, transformation et commercialisation des produits fermiers
MC assistance, conseil, vente à distance
Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
Titre professionnel conseiller relation client à distance
Titre professionnel responsable de rayon
Titre professionnel conseiller de vente

Niveau 5

Attaché commercial
BTS commerce international
BTS management commercial opérationnel
BTS négociation et digitalisation de la relation client
BTS opticien-lunetier
Diplôme d'État d'audioprothésiste
Gestionnaire d'unité commerciale
Titre professionnel assistant commercial
Titre professionnel manager d'unité marchande

Niveau 6

BUT techniques de commercialisation
Chargé d'affaires commerciales et marketing opérationnel
Chargé de clientèle particuliers et professionnels en banque et assurance
Chargé de gestion commerciale
Chef de projet e.business
Chef de projet e-commerce
Licence pro mention commerce et distribution
Licence pro mention commercialisation des produits alimentaires
Licence pro mention e-commerce et marketing numérique
Licence pro mention management des activités commerciales
Licence pro mention métiers du commerce international

Liste des diplômes par domaine

Licence pro spécialité optique professionnelle
Responsable commercial(e) et marketing digital
Responsable de centre de profit en distribution
Responsable de distribution omnicanale
Responsable du développement commercial
Responsable du développement de l'unité commerciale
Responsable du développement des affaires
Responsable du développement et du pilotage commercial
Responsable marketing commerce et expérience client
Responsable marketing opérationnel

Niveau Indéterminé

CQP employé polyvalent des produits de la mer
CQP préparateur-vendeur en produits de la mer

Technico-commercial

Niveau 4

Bac pro technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)
Bac pro technicien conseil vente en animalerie
Bac pro technicien conseil vente univers jardinerie
FCIL conseiller commercial en automobile
FCIL technico-commercial en équipement de la maison et multimédia
Titre professionnel conseiller commercial
Vendeur conseil omnicanal

Niveau 5

BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques
BTSA technico-commercial spécialité alimentation et boisson
BTSA technico-commercial spécialité biens, services pour l'agriculture
BTSA technico-commercial spécialité univers jardins et animaux de compagnie
BTSA technico-commercial spécialités vins, bières et spiritueux
CS responsable technico-commercial : agrofournitures
Titre professionnel négociateur technico-commercial
Vendeur automobile

Niveau Indéterminé

CQP vendeur(euse) en espace de loisirs

15 – Communication et techniques graphiques

Communication

Niveau 4

Animateur radio
Bac pro artisanat et métiers d'art option communication visuelle pluri-média
BTM Photographe

Niveau 5

BTS communication
BTS études de réalisation d'un projet de communication option A : études de réalisation de produits plurimédia
Concepteur graphique

Niveau 6

BUT information-communication
Chargé de communication plurimédia
Chargé de projet événementiel
Chargé du marketing et de la communication
Licence pro mention métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse
Photographe
Responsable de communication
Responsable marketing et communication

Techniques graphiques

Niveau 3

CAP sérigraphie industrielle

Niveau 4

Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option A productions graphiques
Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option B productions imprimées

Niveau 5

BTS études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés

Niveau Indéterminé

CQP concepteur réalisateur graphique

16 – Sanitaire et social

Santé : paramédical et autres domaines

Niveau 3

Diplôme d'État d'ambulancier
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social
Titre professionnel agent de service médico-social

Niveau 4

BP préparateur en pharmacie
Diplôme d'assistant de régulation médicale
Diplôme d'État d'aide-soignant
BTM Prothésiste dentaire

Niveau 5

BTS analyses de biologie médicale
BTS diététique
Certificat de capacité d'orthoptiste

Liste des diplômes par domaine

DTS en imagerie médicale et radiologie thérapeutique

BTMS Prothésiste dentaire

Sophrologue

Niveau 6

Diplôme de formation générale en sciences médicales

Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale

Diplôme d'Etat de pédicure-podologue

Diplôme d'Etat de puéricultrice

Diplôme d'Etat d'ergothérapeute

Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire

Diplôme d'État d'infirmier(ière)

Licence pro mention maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale

Licence pro mention métiers de la santé : technologies

Niveau Indéterminé

Auxiliaire ambulancier

Social, éducatif et accompagnement des personnes à domicile et en structure

Niveau 3

Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants

Assistant de vie dépendance

Auxiliaire de gérontologie

CAP accompagnant éducatif petite enfance

CAP agent de prévention et de médiation

CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural

CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif

Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social

Diplôme d'État d'assistant familial

Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles

Niveau 4

Bac pro accompagnement, soins et services à la personne

Bac pro services aux personnes et animation dans les territoires

Diplôme d'État de moniteur éducateur

Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale

FCIL Service aux personnes en environnement numérique

Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé

Titre professionnel médiateur social accès aux droits et services

Niveau 5

BTS économie sociale familiale

BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social

Titre professionnel conseiller en insertion professionnelle

Niveau 6

BUT carrières sociales
Diplôme d'État d'assistant de service social
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
Diplôme d'État de médiateur familial
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle

Niveau Indéterminé

Certificat national de compétence de délégué aux prestations familiales

Autres formations

Niveau 6

Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
Coordinateur de projets alternatifs et solidaires
Diplôme de cadre de santé
Responsable d'organismes d'intervention sociale et de services à la personne

17 – Soins personnels

Coiffure

Niveau 3

CAP métiers de la coiffure
MC coiffure coupe couleur

Niveau 4

Bac pro métiers de la coiffure
BP coiffure

Niveau 5

BTS métiers de la coiffure
BM Coiffeur

Esthétique

Niveau 3

CAP esthétique cosmétique parfumerie

Niveau 4

Bac pro esthétique, cosmétique, parfumerie
BP esthétique cosmétique parfumerie

Niveau 5

BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option A : management
BTS métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie option C : cosmétologie

Liste des diplômes par domaine

Autres soins personnels

Niveau 4

Diplôme national de thanatopracteur
Intervenant spa et bien-être
Technicien spa et bien-être

Niveau Indéterminé

CQP spa praticien
Diplôme de maître de cérémonie

18 – Environnement - Propreté - Sécurité

Environnement - Valorisation des déchets

Niveau 3

CAP propreté de l'environnement urbain - collecte et recyclage

Niveau 4

Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune
Bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement
Titre professionnel technicien de traitement des eaux

Niveau 5

BTS métiers de l'eau
BTSA gestion et maîtrise de l'eau
BTSA gestion et protection de la nature

Niveau 6

BUT génie biologique : sciences de l'environnement et écotechnologies
BUT hygiène, sécurité, environnement
Licence pro génie des procédés pour l'environnement
Licence pro mention génie des procédés pour l'environnement

Propreté

Niveau 3

CAP agent de propreté et d'hygiène
CAP métier de l'entretien des textiles option B : pressing
Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène

Niveau 4

Bac pro hygiène, propreté, stérilisation

Niveau 5

BTS métiers des services à l'environnement

Niveau 6

Responsable de service hygiène propreté

Sécurité

Niveau 3

Agent de prévention et de sécurité
CAP agent de sécurité
CAP gardien d'immeubles
Gardien d'immeubles - AFPOLS
MC sécurité civile et d'entreprise
Titre professionnel agent de sûreté et de sécurité privée

Niveau 4

Bac pro métiers de la sécurité
BP agent technique de prévention et de sécurité

Niveau 5

BTS management opérationnel de la sécurité

Niveau 6

Certificat de compétence chargé d'action ergonomique
Licence pro mention analyste criminel opérationnel

Niveau Indéterminé

CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées

19 – Arts et spectacles

Arts et design

Niveau 3

CAP art et techniques de la bijouterie-joaillerie option bijouterie-joaillerie
CAP arts du bois option sculpteur ornementaliste
CAP ébéniste
CAP ferronnier d'art
CAP horlogerie
CAP orfèvre option A : monteur en orfèvrerie
CAP signalétique et décors graphiques
CAP staffeur-ornemaniste
CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor
CAP tournage en céramique
FCIL restauration de meubles anciens
Titre professionnel tapissier garnisseur

Niveau 4

Bac pro artisanat et métiers d'art option marchandisage visuel
Bac pro artisanat et métiers d'art option métiers de l'enseigne et de la signalétique
Bac pro artisanat et métiers d'art option tapissier d'ameublement
BMA ébéniste
BMA spécialité arts graphiques option A : signalétique
BMA spécialité arts graphiques option B : décor peint

Liste des diplômes par domaine

BMA spécialité horlogerie
BMA spécialité volumes staff et matériaux associés
DT métiers du spectacle option techniques de l'habillement
FCIL Horloger spécialisation montres à complication

Niveau 5

FCIL pratique professionnelle DSAA

Niveau 6

DNA option arts
DNA option design
Licence pro mention métiers du design
Styliste designer mode

Niveau Indéterminé

CQP horloger qualifié
CQP technicien d'atelier en horlogerie

Audiovisuel

Niveau 5

BTS métiers de l'audiovisuel option métiers de l'image
BTS métiers de l'audiovisuel option métiers du montage et de la postproduction
BTS métiers de l'audiovisuel option métiers du son
DEUST sciences, technologies, santé spécialité technicien des médias interactifs et communicants
Titre professionnel monteur/monteuse audiovisuel

Niveau 6

Diplôme d'études supérieures de réalisation audiovisuelle
Licence pro mention techniques du son et de l'image
Réalisateur 3D

Spectacles

Niveau 4

BT métiers de la musique
BT technicien des métiers du spectacle option technique de l'habillement
FCIL son et éclairage en spectacle vivant

Niveau 5

Concepteur de spectacles en structure de loisirs
DJ producteur musiques actuelles

Niveau 6

Musicien intervenant (DU)

Ressources Formations - Parcours - Insertion

- **Groupe d'Intérêt Public Relation Emploi – Formation de Bretagne GREF Bretagne**

www.gref-bretagne.com

<https://focus-emploi-formation-bretagne.bzh>

- **The Shift project**

<https://theshiftproject.org>

Ressources secteurs - filières

Au niveau régional

- **ADN Ouest - ORCN 2021- Observatoire régionale des Compétences Numériques**

<https://orcn.fr/etude/orcn-enquete-bretagne-2021>

- **ABEA (Association Bretonne des Entreprises Agroalimentaires)**

www.abea.bzh

- **Agreste Bretagne**

<http://draaf.bretagne.agriculture.gouv.fr/Statistique-agricole>

- **ANefa BRETAGNE**

www.anefa.org/bretagne/lagriculture-en-bretagne/marche-de-lemploi

- **APEC**

<https://corporate.apec.fr/toutes-nos-etudes>

<https://corporate.apec.fr/lapec-en-bretagne.html>

- **BDI - Nautisme**

www.bdi.fr/fr/publications/etude-retombees-economiques-nautisme-bretagne

- **BDI observatoire du numérique**

www.bdi.fr/fr/publications/numerique-en-bretagne

- **Cellule économique de Bretagne - Observatoire régional de la filière Construction**

www.institut-veia.fr

- **CCI Bretagne**

www.bretagne.cci.fr

- **Chambre Régionale d'Agriculture (Observatoire emploi-formation de l'Agriculture / Observatoire économique des IAA)**

<https://bretagne-environnement.fr/abc-agriculture-agroalimentaire-bretagne-chiffres-2022-documentation>

- **Comité Régional du Tourisme**

www.tourismebretagne.com

- **FEDEREC Ouest (Syndicat régional de la Fédération des entreprises du recyclage)**

<https://federec.com/fr/federec-chiffres-cles-du-secteur-du-recyclage/>

- **INSEE**

www.insee.fr

- **Le Blog AGRECO**

<https://blog-eco-bzh.chambres-agriculture.fr/emploi-formation/progression-de-lemploi-dans-lindustrie-agroalimentaire%ef%bf%bc/>

- **Nautisme en Bretagne**

www.nautismebretagne.fr

- **Observatoire de la pêche - Ocapiat**

www.ocapiat.fr/observatoire-de-la-peche/

- **Observatoire de l'économie maritime en Bretagne**

www.bretagne.bzh/app/uploads/Observatoire_economie_maritime_Bzh_juillet2021.pdf

- **Observatoire de l'environnement en Bretagne**

<https://bretagne-environnement.fr/chiffres-cles-eau-bretagne-edition-2022-documentation>

- **Observatoire des industries et métiers de la Métallurgie de Bretagne**

www.uimmbretagne.fr

- **Observatoire régional de l'emploi public territorial et des Ressources Humaines**

www.cdg22.fr/jcms/pinter_49485/fr/travaux-de-l-observatoire-regional

- **OPEIIC BRETAGNE Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement**

www.opiiec.fr/etudes

- **OPTL BRETAGNE Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique**

<https://optl.fr/wp-content/uploads/Rapport-OPTL-2021-Bretagne.pdf>

- **Ordre des Experts-comptables de Bretagne**

<https://www.bretagne.experts-comptables.fr/>

- **ORTB Observatoire Régional des Transports de Bretagne**

www.observatoire-transports-bretagne.fr

- **Région Bretagne - DREAL Bretagne**

www.bretagne.bzh/app/uploads/Etude-bretagne-Zero-Dechets-2040.pdf

- **U2P Bretagne**

www.u2p-bretagne.fr/observatoire-territorial/

Au niveau national

- **AFDAS**

www.afdas.com

- **AKTO**

www.akto.fr

- **CNAPS (conseil national des activités privées de sécurité)**
www.cnaps.interieur.gouv.fr
- **Confédération nationale artisanale des instituts de beauté et Spas (CNAIB)**
www.cnaib.fr
- **Direction Générale des Entreprises**
www.entreprises.gouv.fr/etudes-et-statistiques
- **ECLAT/ANIMATION**
www.uniformation.fr/particulier/uniformation-lopco-de-la-cohesion-sociale/branches-professionnelles-de-la-cohesion-sociale/eclat
- **Enquête BMO**
<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>
- **FARE Propreté**
www.fare-proprete.fr
- **Fédération de la Plasturgie**
www.laplasturgie.fr
- **Fédération du commerce et de la distribution**
www.horizons-commerce.fr
- **Fédération du e-commerce et de la vente à distance**
www.fevad.com
- **FP2E les entreprises de l'eau**
www.fp2e.org/etudes-et-rapports
- **France Stratégie - DARES «les métiers en 2030».**
www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2022-pmq-rapport-mars_4.pdf
- **GES sécurité privée (Groupement des entreprises de sécurité)**
www.ges-securite-privee.org
- **Institut de Développement et d'Expertise du Plurimédia (IDEP)**
www.com-idep.fr
- **Institut national des métiers d'arts**
www.institut-metiersdart.org
- **L'équipe Nautique Recrute**
<https://lequipenautiquerecrute.fr>
- **Ministère de la culture**
www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Statistiques-culturelles/Donnees-territoriales/Atlas-regional-de-la-culture
- **Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion**
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_final_-_etude_competences_et_formation_ff_eau_vf_actualisee.pdf
- **Observatoire de la branche des services de l'automobile**
www.anfa-auto.fr/observatoire
- **Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance**
www.metiers-assurance.org
- **Observatoire des Métiers de la Sécurité Privée**
www.profession-securite.org
- **Observatoire des métiers de l'expertise-comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit**
www.metierscomptabilite.fr
- **Observatoire des métiers du BTP**
www.metiers-btp.fr
- **Observatoire des métiers et des qualifications dans la banque**
www.observatoire-metiers-banque.fr
- **Observatoire Paritaire de la Métallurgie**
www.observatoire-metallurgie.fr
- **Observatoire Prospectif des Métiers de l'Alimentation**
www.observatoire-metiers-alimentation.fr/etudes-et-publications
- **Observatoire prospectif du commerce**
www.loppcommerce.com/l-observatoire-prospectif-du-commerce/presentation
- **Observatoire Transports maritimes - OPCO Mobilités**
www.opcomobilites.fr/espace-observatoires/travaux-et-etudes-de-branches/transports-maritimes
- **OCAPIAT**
www.ocapiat.fr
- **ONISEP**
www.onisep.fr
- **OPCO 2I**
www.opco2i.fr
- **Pole Emploi**
www.pole-emploi.fr/accueil
- **UNIFORMATION**
www.uniformation.fr
- **Union des Industries Chimiques**
www.uic.fr/UIC/UIC-regionales/UIC-Ouest-Atlantique
- **Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC)**
<https://unec.fr>

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP)

FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES – ORIENTATIONS 2023-2028

Introduction :

Une démarche intégrée :

La stratégie régionale des transitions économiques et sociales (SRTES) intègre de manière innovante et inédite les trois schémas stratégiques de la Région sur les champs de la formation, du développement économique et de l'enseignement supérieur. Les formations sanitaires et sociales illustrent parfaitement cette convergence d'objectifs dans une logique transversale :

- Comptant plus de 221 000 actifs en 2022, le secteur sanitaire et social pèse fortement en termes de développement économique, avec des emplois non délocalisables ;
- Reposant sur le principe d'une offre de proximité, il est un enjeu majeur de l'aménagement du territoire et de l'ancrage des populations dans les bassins de vie ;
- Confronté au processus d'universitarisation des formations post-bac, bien enclenché dans un contexte de refonte globale des études pour cadrer avec le système européen licence-master-doctorat, le dispositif des formations sanitaires et sociale s'inscrit dans une carte des formations globale ;
- Clé des défis sanitaires et sociaux du vieillissement de la population, ce secteur est un enjeu majeur de santé publique ;
- Condition essentielle d'une qualité de vie élémentaire, le secteur est enfin en enjeu premier de maintien de la cohésion sociale.

Attirer et former dans les meilleures conditions les élèves, étudiants, salariés et demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins du secteur sanitaire et social et de la population bretonne dans son ensemble constituent la finalité de ces orientations.

Des enjeux forts nécessitant une présentation spécifique :

Adossé au précédent contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), le schéma des formations sanitaires et sociales 2017-2022 est arrivé à son terme. Dans l'intervalle, la loi du 5 septembre 2018 a modifié les termes du code de l'éducation : il est indiqué que le CPRDFOP définit les orientations régionales en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales. Pour autant il a été fait le choix de continuer à mettre l'accent sur ce secteur avec une présentation spécifique. Plusieurs raisons à cela :

- Dans un contexte de forte évolution démographique, une vigilance accrue aux problématiques de santé de manière globale ;
- La question de l'inégalité de l'accès aux soins comme vecteur d'exclusion et de division sociales, en l'absence de réponse territoriale adaptée ;
- Une crise sanitaire qui a mis en lumière et accéléré les tensions à l'œuvre au sein du système de santé, et notamment sur les professionnels de santé ;

- Des risques de précarisation sociale du fait d'évolutions sociétales et d'un contexte d'inflation anxiogène ;
- Une demande croissante sur les services à la personne au sens large ;
- Un secteur fortement touché par les stéréotypes de genre, avec une féminisation accrue ;
- Un secteur complexe, partiellement décentralisé et très réglementé, nécessitant une gouvernance élargie et renforcée de l'ensemble des acteurs institutionnels et professionnels.

D'importantes évolutions à l'œuvre au niveau national :

Depuis la crise sanitaire, le secteur sanitaire et social fait l'objet d'une attention encore accrue. Le Ségur de la santé a été un moment important pour tenter de répondre aux problématiques d'attractivité, de pénuries de personnels, de rénovation des bâtiments et de conditions salariales. Les annonces se multiplient dans une optique d'évolution globale du système, visant une meilleure articulation structures/ambulatoire/médecine de ville/domicile tout en décloisonnant les approches soins/accompagnement social. Cette tendance de fond interroge en permanence le contour des métiers et des compétences attendues, leur articulation et par extension le contenu des référentiels de formation. Il est difficile de prédire les impacts réels pour les cinq années à venir mais ces évolutions nécessiteront souplesse, adaptation et réactivité.

Un autre élément très important porte sur l'universitarisation des formations. Les formations sanitaires et sociales, historiquement développées en dehors du cadre universitaire, sont à présent presque toutes rentrées dans le système LMD au gré des réingénieries. Ce mouvement se double d'une universitarisation croissante des contenus de formation, en partie dispensés ou labellisés par les universités. Le phénomène devrait se renforcer considérablement dans les années à venir, modifiant l'ingénierie pédagogique, la diplomation et les rôles respectifs des acteurs institutionnels.

Le périmètre couvert par ces orientations :

Circonscrire précisément le périmètre des formations sanitaires et sociales n'est pas chose aisée. Il existe des formations initiales sous statut scolaire, des formations sanctionnées par un diplôme d'Etat et d'autres formations permettant l'obtention d'un titre professionnel. Les acteurs concernés sont différents selon les cas et le cadre juridique est partagé, parfois de manière contradictoire, entre le code de l'éducation, le code de la santé publique, le code de l'action sociale et des familles et le code du travail.

Définir les besoins du secteur sanitaire et social nécessite bien sûr une approche globale. Le présent document a plutôt pour cœur de cible les formations conduisant à un diplôme d'Etat mais il est à lire en étroite articulation avec le document d'orientation des formations professionnelles initiales lui aussi annexé au CPRDFOP. Il est également à connecter avec l'offre de formation tout au long de la vie. Enfin il englobe les différentes modalités de formation pour l'obtention des titres ou des diplômes : formation initiale classique, contrats en alternance, VAE.

Une élaboration concertée :

La démarche de construction de ces nouvelles orientations s'est effectuée en plusieurs étapes :

- Une phase interne à la Région de bilan du précédent schéma des formations sanitaires et sociales, conduite fin 2021 ;
- Le lancement de la démarche de concertation en mars 2022, par la diffusion d'un courrier d'information sollicitant un appel à contributions auprès de 107 acteurs identifiés ;
- Une analyse des contributions reçues entre avril et mai 2022, appuyée par la conduite d'entretiens bilatéraux. Le traitement de ces informations a permis d'élaborer plusieurs cartes mentales synthétisant les préoccupations majeures des acteurs ;

- Un diagnostic emploi-formation du secteur réalisé par le GREF Bretagne, à l'échelle régionale et avec une déclinaison départementale ;
- Des ateliers de travail conduits en juin et juillet 2022 dans chaque département avec l'ensemble des contributeurs, avec comme matériau le diagnostic départemental et les cartes mentales réalisées. Ces ateliers ont permis d'affiner les orientations et de dégager les chantiers prioritaires ;
- Une restitution de la démarche de concertation le 17 octobre 2022, avec l'ensemble des acteurs, pour présenter les pré-orientations et les chantiers identifiés ;
- Une réunion de la commission du CREFOP déléguée aux formations sanitaires et sociales le 1^{er} mars 2023, afin de valider les orientations et les chantiers dans le cadre de la SRTES et du CPRDFOP.

Les orientations stratégiques :

Telles qu'elles ressortent des travaux de concertation, trois orientations peuvent être formulées de la manière suivante :

- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires ;
- Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales ;
- Accompagner les élèves et étudiants dans leur parcours de formation.

Chaque orientation est déclinée de manière opérationnelle en chantiers et actions. Le détail de cette feuille de route figure en annexe au présent document.

A. Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires

Dimensionner correctement l'offre de formation constitue la finalité de toute politique de formation. Encore faut-il disposer d'éléments solides pour apprécier les besoins. Ceux-ci sont multiformes et peuvent être catégorisés de la manière suivante :

Les besoins de la population : il s'agit d'appréhender et d'anticiper les grandes tendances démographiques à l'œuvre en Bretagne. Le diagnostic du GREF joint en annexe met en évidence une croissance démographique supérieure à la moyenne nationale sur la décennie écoulée (+5% contre +4%). La Région compte en 2022 plus de 3 400 000 habitants mais connaît également un vieillissement continu. Le nombre de personnes de 0 à 19 ans diminue en valeur absolue (- 1 100 par an en moyenne), de même que celui des 20 à 59 ans (- 1 700 par an en moyenne). A contrario, le nombre de personnes de plus de 60 ans explose (+ 19 600 par an en moyenne) et cette tendance va se poursuivre : de 30% en 2022, la part des plus de 60 ans va passer à 35% en 2040. Mécaniquement, les problématiques liées au grand âge et à la dépendance vont prendre une importance croissante, avec un impact sur l'offre de soins en structures et à domicile, et donc sur le calibrage du nombre de personnes à former.

Les besoins des employeurs : au-delà des grandes tendances démographiques, il y a la réalité du marché du travail avec des postes à pourvoir et des anticipations en fonction de la pyramide des âges et des mobilités professionnelles. En 2018, la Bretagne comptait 206 400 professionnels du secteur sanitaire et social, auxquels il faut rajouter 45 700 personnes travaillant sur des fonctions support et transversales. Cinq métiers notamment représentent plus de 60% des effectifs (infirmiers, aides-soignants, aides à domicile, assistants maternels, agents de service hospitaliers). Dans un contexte de

chômage faible, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de baisser alors que les projets de recrutement sont en hausse constante, induisant une très forte tension sur la plupart des métiers. Le cas des assistants maternels est frappant : leur nombre a diminué en valeur absolue depuis 2008, entraînant une forte tension sur les structures d'accueil collectives de jeunes enfants, alors même que le nombre global d'enfants entre 0 et 4 ans est en diminution constante à l'échelle régionale (- 3 200 par an depuis 2014).

Les besoins des apprenants : la demande sociale est importante à appréhender car il est inutile d'ouvrir des places de formation si le nombre de candidats n'est pas suffisant. Cette question renvoie à l'attractivité des métiers du secteur. L'évolution annuelle du nombre de candidatures par formation (via Parcoursup pour le post-bac et pour chaque sélection concernant l'infra-bac) donne une idée des tendances. Les différences sont très nettes selon les formations. Un nombre de candidats insuffisant entraîne un risque de baisse du niveau et de non-obtention du diplôme. Ce paramètre doit être suivi avec attention dans l'élaboration de l'offre de formation.

Les besoins des territoires : les considérations évoquées ci-dessus sont vraies à l'échelle régionale mais s'incarnent de manière plus ou moins prononcée au niveau des territoires, ce qui nécessite une analyse fine. Par exemple le vieillissement est encore plus prononcé dans les Côtes d'Armor, qui compteront 40% de personnes de plus de 60 ans en 2040, contre 35% à l'échelle régionale. Autre exemple, la concentration de bénéficiaires du RSA est beaucoup plus forte dans les zones urbaines. La demande sociale varie aussi fortement : sur les formations de niveau bac ou infra notamment, l'aire de recrutement est beaucoup plus réduite au regard de la mobilité restreinte des candidats, pour des raisons financières ou familiales. De même les employeurs éloignés des grands centres urbains ne peuvent généralement compter que sur des personnels formés localement. Tout l'enjeu de la carte des formations consiste à mailler le territoire de façon adaptée en fonction des formations et des caractéristiques locales.

Les quelques exemples et tendances cités ci-dessus illustrent la complexité du sujet et donnent une idée du nombre de paramètres à prendre en compte. Pour parvenir à dimensionner correctement l'offre de formation, deux chantiers prioritaires sont identifiés :

Chantier 1 : Organiser une démarche d'observation concertée du secteur sanitaire, social et médico-social sur les aspects quantitatifs et qualitatifs

Obtenir une vision d'ensemble du secteur puis choisir les bons indicateurs à suivre pour déterminer l'offre de formation constituent les objectifs majeurs de ce chantier. La mise en place d'un observatoire régional contribuerait à fournir ces éléments de connaissance. Si les données relatives aux grandes tendances démographiques sont facilement accessibles, des difficultés apparaissent pour consolider les données des employeurs et conduire une gestion prévisionnelle des emplois à une échelle régionale ou infra.

La question des compétences est également au cœur du sujet. Les formations proposées répondent-elles aux besoins des employeurs et s'adaptent-elles aux évolutions des métiers ? Les référentiels sont définis au niveau national mais un travail régional de veille sur cette question permet d'adapter au mieux la pédagogie dans le cadre existant et d'alerter le niveau national si des décalages trop importants surviennent.

Un autre paramètre important manque aujourd'hui : des études longitudinales par métier, mettant en évidence la durée moyenne d'exercice et les comportements de mobilité professionnelle. Selon que le professionnel demeure 20 ans ou 3 ans sur le métier pour lequel il a été formé, les enjeux de calibrage de l'offre varient du tout au tout. Ces éléments interrogent bien sûr les conditions d'exercice, et par ricochet la pertinence de l'investissement des pouvoirs publics dans la formation.

Chantier 2 : construire la carte des formations sanitaires et sociales

A partir des éléments d'analyse ci-dessus, l'offre de formation se matérialise par l'implantation d'instituts et d'établissements de formation répartis sur le territoire breton, proposant un nombre de places calibré au plus juste.

Une carte des formations sanitaires pour la période 2023-2028 : une campagne quinquennale vise à définir la carte des formations sanitaires. Formellement, un arrêté du président du conseil régional autorise les instituts à dispenser la formation sur un site donné, pour un nombre de places donné (hors apprentissage et VAE). L'instruction est réalisée conjointement avec l'ARS Bretagne - qui émet un avis – sur la base des propositions des porteurs de projet. Cette campagne détermine la structure de l'offre pour cinq ans mais n'est pas rigide si des évolutions paraissent nécessaires. Lors du précédent schéma, le Ségur de la santé est venu considérablement modifier l'offre de formation, avec 680 places supplémentaires créées pour les infirmiers et les aides-soignants en 2021 et 2022.

Une carte des formations sociales pour la période 2024-2029 : le principe est identique pour la carte des formations sociales, si ce n'est que l'instruction est réalisée entre la Région et la DREETS Bretagne. Le choix avait été effectué de décaler d'un an la campagne relative aux formations sociales pour lisser dans le temps la charge de travail représentée par l'instruction. Là encore, la carte peut faire preuve de souplesse dans l'intervalle entre deux campagnes. Le Ségur de la santé avait aussi permis la création de 146 places pour la formation d'accompagnant éducatif et social (AES) en 2021 et 2022.

B. Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales

Objectiver les besoins est une chose, attirer vers les métiers et les formations en est une autre. Comme évoqué, il est inutile d'ouvrir des places de formation si les candidats manquent à l'appel. Les tenants et aboutissants de l'attractivité sont là encore multifactoriels et difficiles à appréhender. Les leviers d'action sont répartis entre une multitude d'acteurs à l'échelle nationale. Plusieurs constats peuvent être dressés :

Une attractivité disparate selon les formations : mesurée à l'aune du nombre de candidats aux sélections, l'attractivité offre un panorama éclaté et propre à chaque formation. Par exemple le succès de la formation en soins infirmiers ne se dément pas : il s'agit de la première formation demandée sur Parcoursup au niveau national, et le nombre de candidats par place disponible s'élevait environ à 10 en Bretagne à la rentrée 2022. A contrario, le nombre de candidats pour la formation d'aide-soignant est passé largement sous la barre des deux par place disponible et il devient difficile de pourvoir toutes les places dans certains IFAS. Les formations sociales connaissent une chute globale d'attractivité (baisse de 20% des candidats en formation initiale hors apprentissage entre 2021 et 2022 sur les formations post bac) et les nouvelles places d'AES ouvertes dans le cadre du Ségur n'ont été pourvues qu'à 55%.

Des causes très variées et difficiles à pondérer : plusieurs phénomènes se cumulent, sans qu'il soit aisé de distinguer les facteurs dominants ni d'échapper à une certaine subjectivité. Une première cause est un creux générationnel qui va s'amplifier dans les années à venir, diminuant mathématiquement le nombre de jeunes sortant du système scolaire. Le contexte de faible chômage entraîne aussi des tensions dans l'ensemble des métiers et une concurrence accrue entre les métiers et formations : dans ce cadre, les métiers du secteur sanitaire et social peuvent souffrir d'une image négative relative aux conditions de travail et à la rémunération, effet renforcé depuis la crise sanitaire. La lisibilité des métiers et des diplômes n'est pas non plus toujours optimale, ce qui interroge à la fois les référentiels,

les parcours de formation, l'information sur les métiers et l'orientation globale des publics. Enfin des facteurs financiers sont susceptibles de freiner les entrées en formation.

Dans ce contexte, différents chantiers ont été identifiés, nécessitant une forte synergie des acteurs :

Chantier 3 : développer une stratégie globale de communication pour améliorer l'attractivité

L'exercice est complexe car beaucoup d'éléments se jouent au niveau national mais il est possible d'agir efficacement au niveau local, sous réserve de coordonner les actions.

L'un des leviers consiste à mieux orienter les publics scolaires vers les formations sanitaires et sociales : à l'échelle régionale par une bonne information sur les métiers et par une sensibilisation des acteurs de l'orientation et du corps enseignant, à l'échelle locale par un travail de terrain et de partenariats entre instituts et établissements de formation, employeurs et collèges/lycées.

Le public des adultes - salariés ou demandeurs d'emploi – représente également une catégorie essentielle qu'il convient de toucher par des actions d'information et de communication adaptées. Un bon exemple à ce sujet concerne l'animation mise en place sur le secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile, formalisée par un contrat d'objectifs à l'échelle régionale. Dresser le bilan des actions menées et imaginer les modalités de poursuite de cette initiative dans les années à venir constitue l'un des axes de cette feuille de route 2023-2028.

Enfin apparaît la nécessité de développer une communication positive et réaliste autour des métiers du soin et du social. Positive pour attirer des candidats tout en luttant contre les stéréotypes de genre, mais réaliste pour qu'ils ne se fassent pas une représentation erronée du métier, source d'abandons en cours de formation.

Chantier 4 : soutenir l'innovation pour répondre aux besoins de la population, des apprenants et des employeurs

L'objectif est ici d'attiser l'intérêt par les modalités pédagogiques retenues et les perspectives ouvertes par les parcours de formation, entre souplesse, passerelles et possibilités de réorientation.

Un premier volet concerne l'ingénierie de formation proprement dite, avec une diversification des modalités de formation. L'apprentissage se développe de manière importante dans les métiers du sanitaire et du social, permettant aux employeurs de fidéliser des candidats et aux jeunes de bénéficier d'une rémunération, avec une interaction pédagogique forte. Le développement de la VAE constitue aussi un gisement intéressant de candidats motivés. Plus globalement, toute expérience innovante mérite d'être encouragée, évaluée et partagée.

Un deuxième volet porte sur l'universitarisation, évoquée dans l'introduction. Sans attendre la conclusion des travaux au niveau national, la Bretagne a initié une gouvernance ambitieuse sur le sujet, impliquant l'ensemble des acteurs concernés. Dans le domaine des formations paramédicales, une convention-socle fixe les principes généraux et les rôles des acteurs respectifs tandis que deux expérimentations portées par les universités bretonnes et validées nationalement révolutionnent les parcours de formation en santé. Dans ce contexte, les droits des étudiants paramédicaux et sociaux sont progressivement alignés sur le droit commun des étudiants. Ce chantier sera suivi avec la plus grande attention.

Chantier 5 : sécuriser le projet de formation et sa faisabilité

Ce chantier vise l'amont de la formation, plutôt pour les demandeurs d'emploi et les personnes en reconversion. Deux causes potentielles d'échec sont ciblées : des prérequis insuffisants et un financement du projet qui n'est pas assuré.

Sur le premier item, l'objectif est de faire le lien avec les dispositifs de sécurisation en amont de la qualification mis en place par les différents acteurs bretons. Tester les candidats pour vérifier leur prérequis et le cas échéant les orienter vers des dispositifs courts de remise à niveau en amont de la formation peut singulièrement limiter les difficultés rencontrées pendant la formation et diminuer les abandons.

La seconde problématique concerne le financement des parcours de formation pour les personnes en reconversion. Pour des formations qui s'étalent en majorité entre 1 et 3 ans, la sécurisation financière est indispensable. Même si la Région prend majoritairement en charge le coût de la formation, la question des ressources nécessaires pour vivre durant la formation est une source importante de dissuasion à l'entrée en formation, pour des adultes en situation de précarité qui ont pour partie une famille à charge. La coordination entre les financeurs et l'émergence de solutions pour cette typologie de public constitue l'un des objectifs de ce chantier.

Chantier 6 : sécuriser le parcours de formation

Au vu des besoins très importants mis en lumière ci-dessus, et des moyens limités des pouvoirs publics pour financer la formation, il faut tout faire pour maximiser la réussite en formation, limiter le plus possible la déperdition entre le nombre d'entrants et le nombre de diplômés.

Le phénomène des abandons mérite d'être objectivé le plus finement possible, et ce pour chaque formation. Les données quantitatives sont trompeuses : en majorité les arrêts de formation sont des reports et non des interruptions définitives. Il importe en revanche d'obtenir une analyse qualitative sur les causes de cette attrition afin de mobiliser les leviers adéquats : réorientation, mobilité géographique, problème de niveau, mauvaise expérience en stage, difficultés financières, sociales ou psychologiques, accidents de la vie... Autant de causes potentielles, autant de réponses différentes à imaginer.

Une autre focale sera mise sur les publics en formation porteurs de handicap, afin qu'ils puissent suivre leur formation dans les meilleures conditions. De nombreux instituts ont déjà développé des actions en ce sens, l'enjeu est ici d'animer un groupe à l'échelle régionale pour recenser et diffuser les bonnes pratiques.

C. Accompagner les élèves et les étudiants dans leur parcours de formation

Dans le prolongement des considérations sur le phénomène des abandons, des alertes très fortes ont été remontées par les instituts, les apprenants et les employeurs sur plusieurs irritants mettant en danger les parcours de formation.

Une alerte sur la question des stages : ce sujet a été remonté avec une acuité particulière lors des ateliers départementaux. Les stages occupent une place centrale dans les parcours de formation sur ces métiers, donnant une première image de la réalité professionnelle de terrain, conditionnant la capacité à se projeter sur un exercice professionnel futur. La qualité de l'accueil et du suivi en stage est donc cruciale dans le bon déroulement de la formation. Or les tensions à l'œuvre chez les

employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social, encore exacerbées par la crise sanitaire, sont telles que les conditions d'un accueil favorable et motivant ne sont pas partout réunies. La charge de travail liée au manque de moyens humains est surtout mise en avant comme cause de dysfonctionnement. Cette ambiance risque de décourager les professionnels en formation, venant aggraver la tension à l'œuvre au sein des équipes.

Des freins périphériques de plus en plus importants : ces freins concernent notamment la mobilité et le logement, dans un contexte de forte inflation et de paupérisation croissante d'une partie des apprenants. Le coût de l'essence, pour des formations alternées demandant des déplacements sur des terrains de stages parfois éloignés, pèse lourdement dans la balance, d'autant que tous les publics ne bénéficient pas d'indemnités de stage ou de remboursement des frais de déplacement selon la réglementation propre à chaque formation. Le logement est aussi un facteur problématique, notamment dans les zones tendues du littoral ou des grandes villes. Les principaux syndicats étudiants sortent régulièrement des enquêtes mettant en évidence les difficultés financières des étudiants, obligés pour une part non négligeable de travailler en marge de leur formation, déjà très exigeante. Ces facteurs, parmi d'autres, pèsent aussi sur la santé mentale des apprenants, qui constitue un point d'alerte amplifié par la crise sanitaire.

Chantier 7 : développer et soutenir les conditions d'une alternance de qualité

L'alternance est ici à entendre au sens large, comme modalité pédagogique alternant stages et périodes de formation en institut ou établissement. L'objectif recherché est de capitaliser les bonnes pratiques en instituant des échanges réguliers autour des modalités de l'alternance. L'animation de groupes de travail dédiés à cette question de l'alternance pour les formations sanitaires et sociales, partiellement instaurée lors du schéma précédent, sera poursuivie et élargie.

Autre sujet directement opérationnel : la facilitation de la recherche de stages. Dans un contexte de tensions sur les équipes et de hausse de l'offre de formation, la recherche de terrains de stages devient complexe et mobilise une énergie importante chez les équipes pédagogiques et/ou les apprenants. Centraliser les informations sur une plateforme régionale permettrait de gagner considérablement en temps et en lisibilité. Une réflexion sera menée pour la mise en place d'un outil de ce type.

Chantier 8 : accompagner les dispositifs de soutien social en direction des élèves et des étudiants

Les freins périphériques évoqués – mobilité, logement... - ne sont bien entendu pas spécifiques aux apprenants des formations sanitaires et sociales. Les étudiants au sens large et les actifs sont confrontés à ces mêmes difficultés sur l'ensemble du territoire breton. La réponse doit être à la fois globale dans son approche et en lien avec les territoires. Cette problématique sera travaillée de concert avec les travaux de la SRTES sur le bien-être étudiant, afin que les publics des formations sanitaires et sociales soient bien intégrés.

Enfin la question du bien-être sera suivie avec attention. A l'occasion de la crise sanitaire, les alertes sur la santé mentale et l'isolement des apprenants ont connu une recrudescence importante. Encourager le soutien psychologique par les instituts et la solidarité entre pairs permet de lutter contre ce phénomène. Là aussi l'animation d'un réseau sur cette thématique du bien-être sera travaillée.

ANNEXES

Annexe I : Déclinaison opérationnelle des chantiers

Annexe II : Exemple de fiche-action

Annexe III : Diagnostic régional du secteur sanitaire, social et médico-social

Annexe I : Déclinaison opérationnelle des chantiers

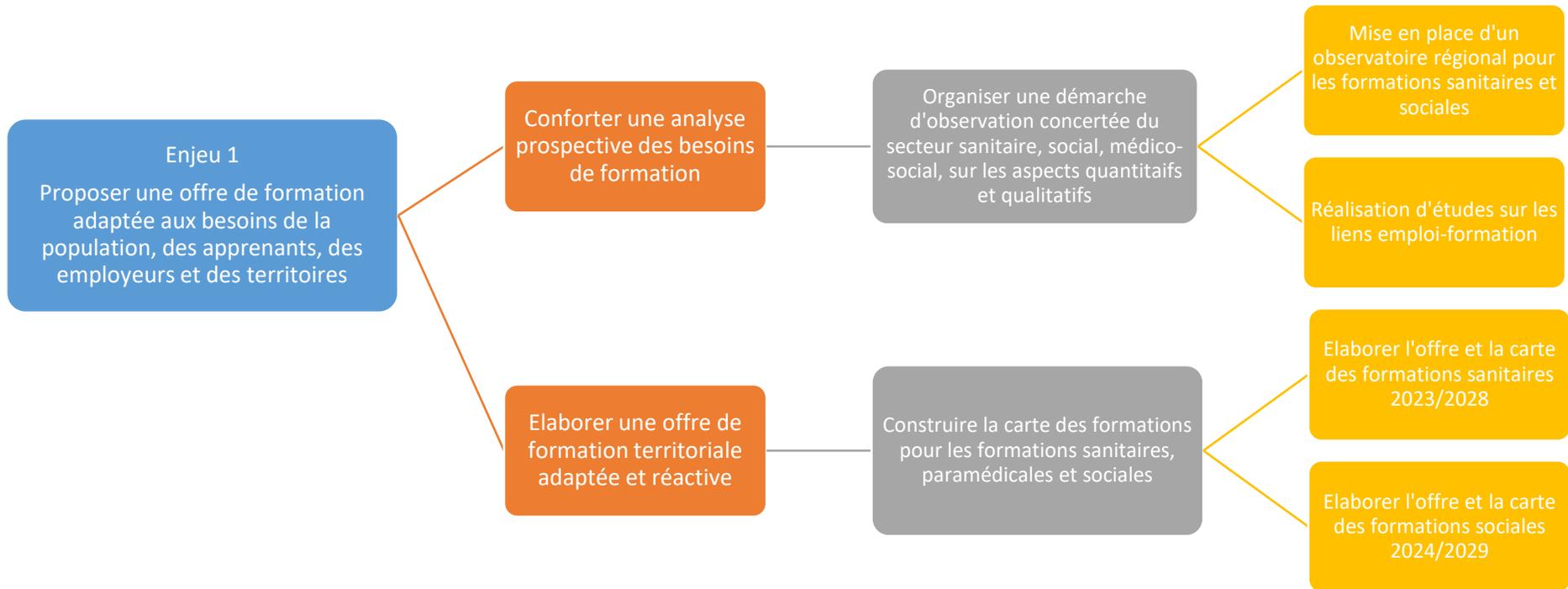
Les orientations sanitaires et sociales autour de trois enjeux :

- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins de la population, des apprenants, des employeurs et des territoires
- Agir pour l'attractivité des formations sanitaires et sociales
- Accompagner les élèves et les étudiants dans leur parcours de formation

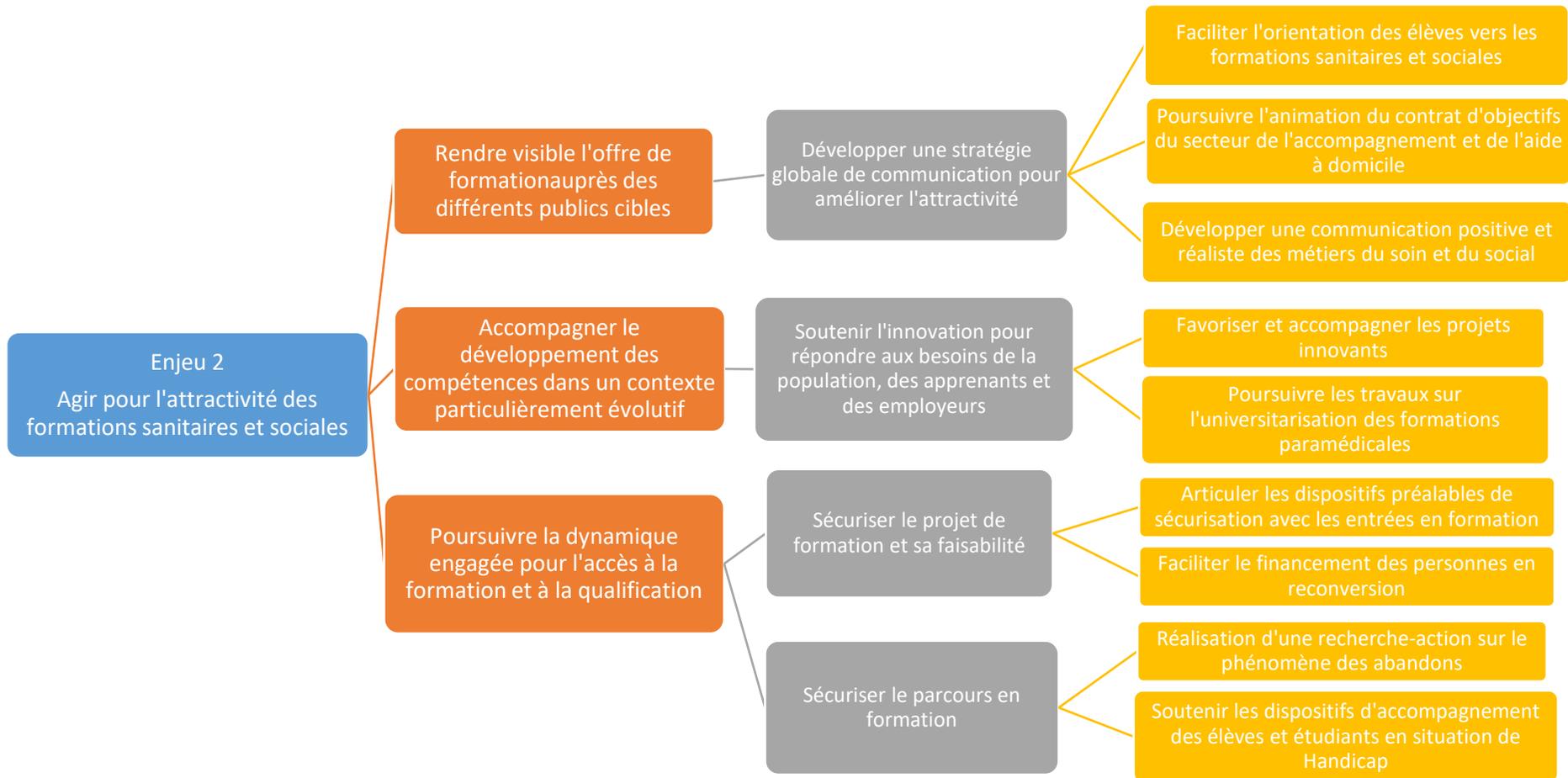
Le synoptique des orientations stratégiques pour les formations sanitaires et sociales 2022/2027

Les futures orientations stratégiques pour les formations sanitaires et sociales 2022/2027 s'articulent autour de 3 enjeux, 7 axes, 8 chantiers et se déclinent en 17 actions.



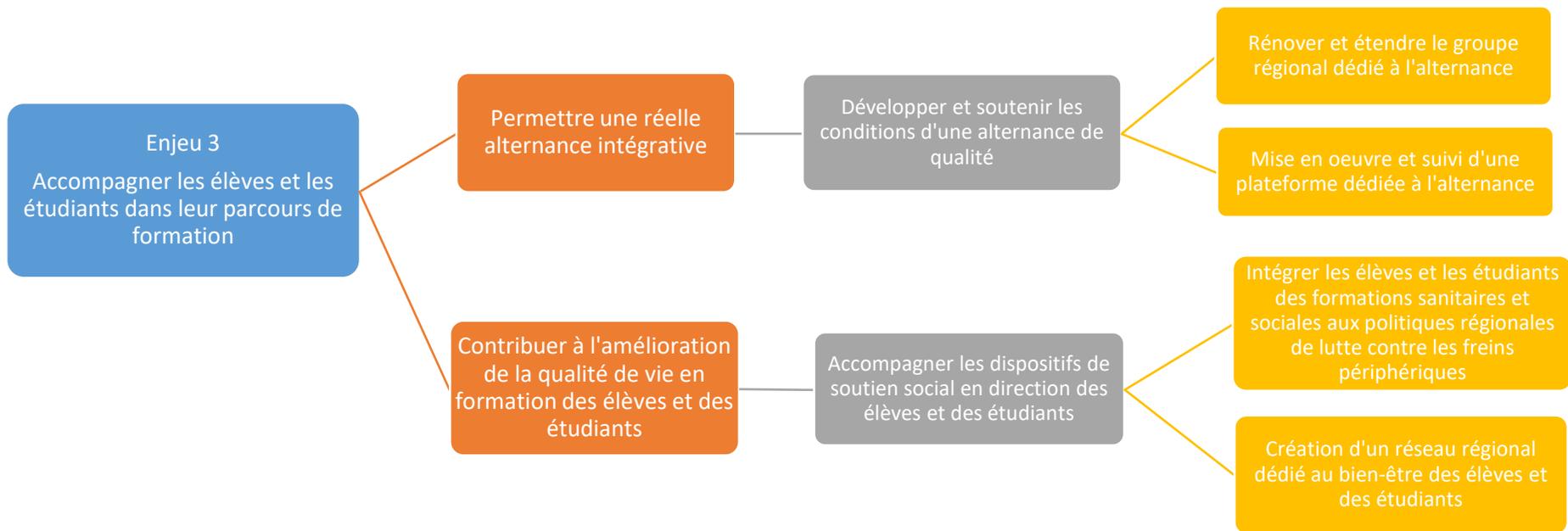


Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Mise en place d'un observatoire régional pour les formations sanitaires et sociales	2024/2025	Groupe de Travail	Financeurs de la formation, des employeurs et des pouvoirs publics	Région GREF Bretagne	ARS,DREETS, Partenaires sociaux, OPCO, branches professionnelles, fédérations d'employeurs, Pôle Emploi
Réalisation d'études sur les liens Emploi-Formation	2024/2026	Etude sociologique Etude durée des carrières	Ecoles, instituts et établissements de formation, fédérations étudiantes, financeurs de la formation, employeurs	Région Appui d'un.e étudiant.e Appui du GREF Bretagne	ARS,DREETS, Partenaires sociaux, branches professionnelles, fédérations d'employeurs
Elaborer l'offre et la carte des formations sanitaires 2023/2028	2022/2023	Auditions COPOL	Population bretonne	Région et ARS	Ecoles, instituts et établissement de formation existants, et nouveaux opérateurs existants, DREETS, Rectorat
Elaborer l'offre et la carte des formations sociales 2024/2029	2023/2024	Auditions COPOL	Population bretonne	Région, DREETS et Rectorat	Etablissement et centres de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels



Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Faciliter l'orientation des élèves vers les formations sanitaires et sociales	A définir	Groupe de Travail	Collégiens/Lycéens	DOPEC et autorités académiques	Région, Partenaires sociaux, établissements employeurs, écoles, instituts et établissements de formation, Universités, Pôle Emploi, Ordres et associations professionnelles
Poursuivre l'animation du contrat d'objectifs du secteur de l'accompagnement et de l'aide à domicile	2021/2023	Comité d'Orientation Groupes de travail	Secteur de l'aide à domicile	17 signataires	Signataires, Partenaires sociaux, GREF Bretagne, ARS, OPCO, acteurs du secteur
Développer une communication positive et réaliste des métiers du soin et du social	A définir	Groupe de Travail	Tous publics	Région, ARS, DREETS, Pôle Emploi	Etablissements employeurs, Partenaires sociaux, écoles, instituts et établissements de formation
Favoriser et accompagner les projets innovants	2023/2027	Réunions dédiées	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales Candidats à l'entrée en formations sanitaires et sociales	Région, ARS, DREETS, Rectorat	Ecoles, instituts et établissements de formation

Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Poursuivre les travaux sur l'universitarisation des formations paramédicales	Durée des conventions	Commission consultative	Etudiants des formations paramédicales et de sage-femme	Membres de la commission consultative	Signataires de la convention socle
Articuler les dispositifs préalables de sécurisation avec les entrées en formation	2023/2027	Groupes de travail	Publics fragilisés (essentiellement pour les formations de niveaux 3 et 4)	DDFC en lien avec les UTEFO	Pôle Emploi, Partenaires sociaux, OPCO, écoles, instituts et établissements de formation, OF partenaires
Faciliter le financement des personnes en reconversion	A définir	Réunions de Travail	Personnes en reconversion	Région	Partenaires sociaux, OPCO, ANFH, Transitions Pro, Pôle Emploi
Réalisation d'une recherche-action sur le phénomène des abandons	2024	Etude	Ecoles, instituts et établissements de formations sanitaires et sociales	Région Appui d'un.e stagiaire	ARS, DREETS
Soutenir les dispositifs d'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap	2023/2027	Réunions inter-services	Elèves et étudiants en situation de handicap et équipes pédagogiques	Région	Ecoles, instituts et établissements de formation



Actions	Calendrier	Modalités	Public cible	Pilotage	Partenaires
Rénover et étendre le groupe de travail régional dédié à l'alternance	2023/2027	Groupe de Travail	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région, DREETS,ARS	Partenaires sociaux, Fédérations d'employeurs, fédérations étudiantes, écoles, instituts et établissements de formation
Mise en œuvre et suivi d'une plateforme dédiée à l'alternance	2023/2026	Plateforme collaborative	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	ARS/DREETS	Région, fédérations d'employeurs, fédérations étudiantes, écoles, instituts et établissements de formation
Intégrer les élèves et étudiants des formations sanitaires et sociales aux politiques régionales de lutte contre les freins périphériques	2023	Réunions inter-services	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région	Services de la Région, Partenaires sociaux
Création d'un réseau régional dédié au bien-être des élèves et des étudiants	2024	Groupe de travail	Elèves et étudiants des formations sanitaires et sociales	Région	Services de la Région, écoles, instituts et établissements de formation, fédérations étudiantes

Annexe II : Exemple de Fiche Action

Une fiche par action a été rédigée selon le même format

ENJEU 1 : PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTEE AUX BESOINS DE LA POPULATION, DES APPRENANTS, DES EMPLOYEURS ET DES TERRITOIRES	
AXE 2 : ELABORER UNE OFFRE DE FORMATION TERRITORIALE ADAPTEE ET REACTIVE	
CHANTIER 2: CONSTRUIRE LA CARTE DES FORMATIONS POUR LES FORMATIONS SANITAIRES, PARAMEDICALES ET SOCIALES	
CONTEXTE	<p>27 formations concernées, de niveau 3 à niveau 7 réparties sur le territoire breton, pour 7144 places proposées en première année (hors apprentissage pour les formations paramédicales)</p> <p>Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur</p> <p>Arrêté du 7 juin 2017 relatif aux éléments constitutifs de la demande d'agrément mentionnée à l'article R. 451-2 du code de l'action sociale et des familles</p>
OBJECTIFS	<p>Définir la carte des formations sanitaires 2023/2028</p> <p>Définir la carte des formations sociales 2024/2029</p>
ACTION 3 : ELABORER L'OFFRE ET LA CARTE DES FORMATIONS SANITAIRES 2023/2028	
PRIORITE (DE 1 A 3, 3 ETANT LA PRIORITE LA PLUS HAUTE)	3
PUBLIC CIBLE	Population bretonne
ANIMATEUR/PILOTE DE L'ACTION	Région et ARS
PARTENAIRES DE L'ACTION	Ecoles, instituts et établissements de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels, DREETS, Rectorat
DESCRIPTIF ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	<p>Mise en œuvre de la procédure d'autorisation 2023-2028 des instituts et écoles de formation paramédicale et de sage-femme</p> <ul style="list-style-type: none">- Lancement de la campagne- Dépôt des dossiers- Copol- Instruction conjointe ARS/Région des dossiers- Auditions conjointes ARS/Région des opérateurs- Copol pour arbitrage final- Notifications des décisions
MOYENS/OUTILS IDENTIFIES	<p>Plateforme « simplicité »</p> <p>Elaboration d'une grille d'analyse/guide d'entretien</p>
POINTS DE VIGILANCE	<p>Capacités de financement de la Région</p> <p>Limite capacitaire des locaux existants</p>

ECHEANCE	Août 2023
INDICATEURS DE REUSSITE	Offre adaptée aux besoins des territoires : <ul style="list-style-type: none"> - Diminution des tensions de recrutement - Taux de remplissage des formations satisfaisant - Taux d'insertion stable - Maintien dans l'emploi
ACTION 4 : ELABORER L'OFFRE ET LA CARTE DES FORMATIONS SOCIALES 2024/2029	
PRIORITE (DE 1 A 3, 3 ETANT LA PRIORITE LA PLUS HAUTE)	3
PUBLIC CIBLE	Population bretonne
ANIMATEUR/PILOTE DE L'ACTION	Région/ DREETS/Rectorat
PARTENAIRES DE L'ACTION	Etablissements et centres de formation existants, et nouveaux opérateurs éventuels
DESCRIPTIF ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	Mise en œuvre de la procédure d'agrément des établissements de formation du travail social : <ul style="list-style-type: none"> - Lancement de la campagne - Dépôt des dossiers - Copol - Instruction conjointe DREETS/Région des dossiers - Auditions conjointes DREETS/Région des opérateurs - Copol pour arbitrage final - Notifications des décisions
MOYENS/OUTILS IDENTIFIES	SOLSTISS
POINTS DE VIGILANCE	Capacités de financement de la Région
ECHEANCE	Août 2024
INDICATEURS DE REUSSITE	Offre adaptée aux besoins des territoires : <ul style="list-style-type: none"> - Diminution des tensions de recrutement - Taux de remplissage des formations satisfaisant - Taux d'insertion stable - Maintien dans l'emploi

Les jeudis du sanitaire et social

Région Bretagne



Août 2022



Contrat de plan
État-Région



Dynamique démographique

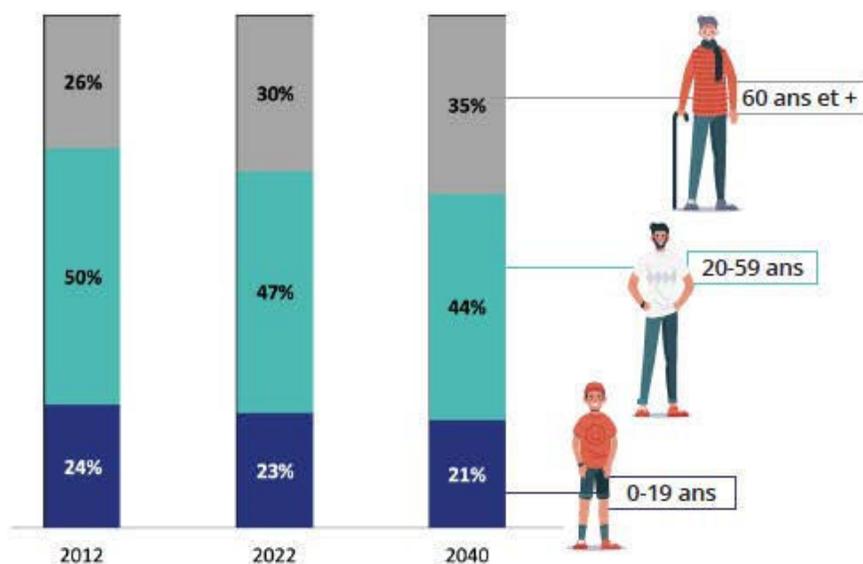
Plus de
3 400 000

habitants en 2022

soit plus de
5%
de la population de
France métropolitaine

Entre 2012 et 2022, la région gagne en moyenne annuelle
+16 000 habitants

Évolution de la répartition de la population par tranches d'âge en Bretagne et projections en 2040



Sources : Insee, Estimations de population et Projections de population 2040 (scénario central), 2017

➤ Une croissance démographique plus forte qu'à l'échelle nationale :

5% contre **4%** au niveau national
entre 2012 et 2022

➤ Une croissance de la population tirée par la seule progression des seniors



-1 100 jeunes de 0 à 19 ans
-8 500 en France métropolitaine



-1 700 habitants de 20 à 59 ans
-63 500 en France métropolitaine



+19 400 seniors de 60 ans et +
+297 400 en France métropolitaine

➤ Une accélération du vieillissement de la population au-dessus du niveau national :

en 2022, **30%** des Bretons
sont **âgés de 60 ans et +**
(contre **27%** au niveau national).

Ils devraient être **35% en 2040**
(**32%** pour la France métropolitaine).



(évolutions en moyenne annuelle, entre 2012 et 2022)

Publics cibles et dynamique de l'offre



Seniors (60 ans et plus)

Plus d'1 million
de personnes âgées en 2022
6% des personnes âgées de France métropolitaine



+19 400 personnes âgées en moyenne
par an depuis 2012
+297 000 en France métropolitaine

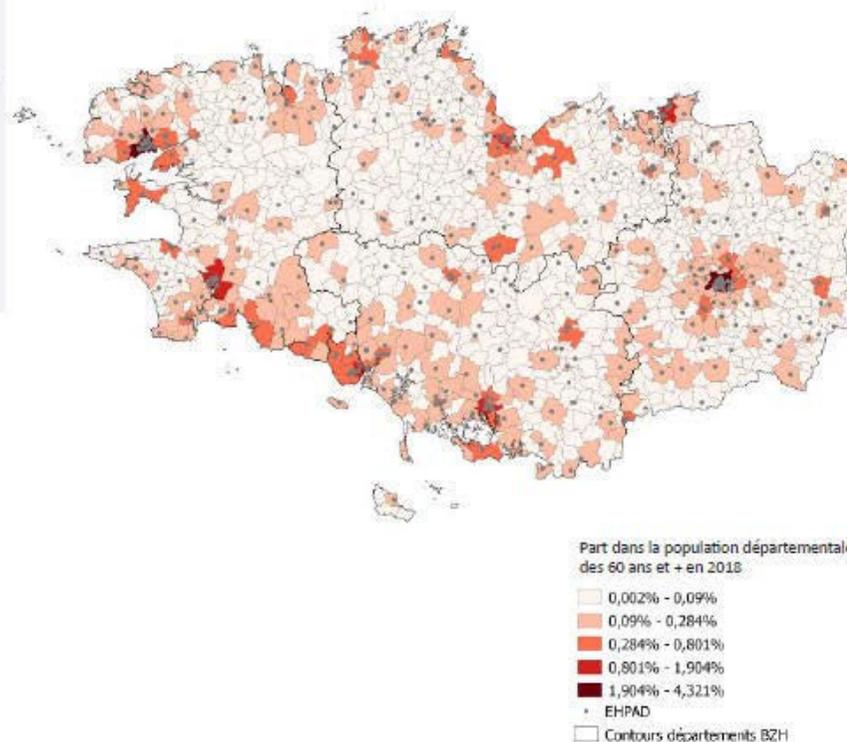
Plus de 510 EHPAD
7% des EHPAD de France métropolitaine*

Plus de 41 000 places installées en EHPAD
(+5% depuis 2012)
7% des places de France métropolitaine*

11 600 salariés travaillant dans
les associations d'aide à domicile

Sources : DREES FINES, Insee, Estimations de population, UNIFORMATION,
Traitement GREF Bretagne
* Hors Corse

Répartition des EHPAD en 2021 et de la population de 60 ans et + en 2018



Sources : DREES FINES, Insee, Recensement de la Population, au lieu de résidence, exploitation principale 2018, Traitement GREF Bretagne



Publics cibles et dynamique de l'offre



Petite enfance (0-4 ans)

160 000 enfants de 0 à 4 ans en 2022
5% des enfants de France métropolitaine

12 300 places en 2018
3% des places de France métropolitaine



Diminution du nombre d'enfants depuis 2014 :
-3 200 enfants en moyenne par an
-56 400 en France métropolitaine



Augmentation de 18% depuis 2013
83% des places en structures multi-accueil



Allocataires AAH (Allocation aux adultes handicapés)

68 110 allocataires de l'AAH en 2020
6% des allocataires de France métropolitaine



+1 200 allocataires en moyenne par an depuis 2017
+24 000 en France métropolitaine

Sources : CNAF et MSA, Insee - Estimations de population, DREES ; Statistiques départementales des conseils départementaux ; IRCM, Enquête Aide sociale 2018 (Volet PMI) ; Irceim ; MENJS, DEPP, Constat 1^{er} degré de rentrée 2018 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MEN), DEPP





Bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active)

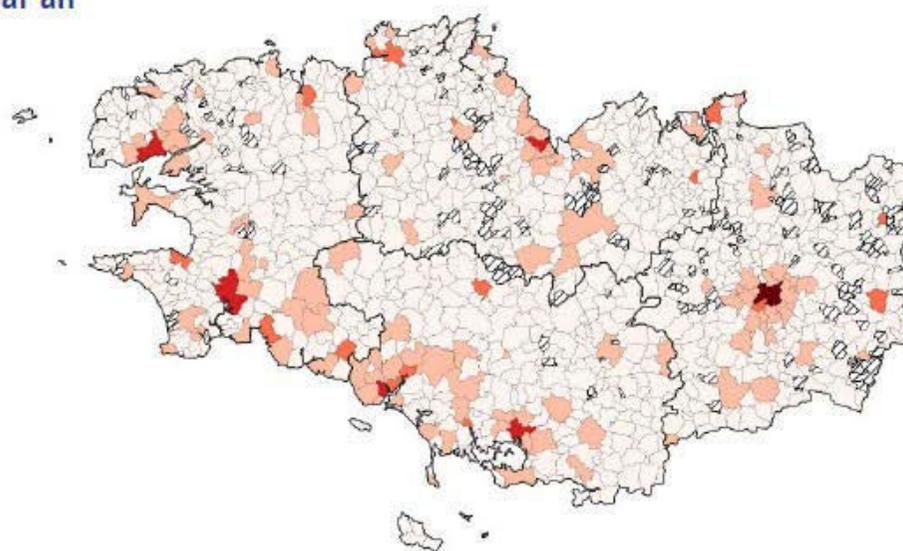
65 530 foyers allocataires du RSA en 2020
4% des allocataires de France métropolitaine

+2 000 allocataires en moyenne par an depuis 2017
+56 000 en France métropolitaine

Répartition des foyers allocataires du RSA en 2020

Part dans le nombre total de foyers allocataires en Bretagne

- NA
- 0% - 0,11%
- 0,11% - 0,49%
- 0,49% - 1,57%
- 1,57% - 8,95%
- 8,95% - 13,95%
- Departement



Sources : Cnaf, fichier FILEAS, ALLSTAT (à partir de 2018) et BASE COMMUNALE ALLOCATAIRES (BCA), Traitement GREF Bretagne





206 400 professionnels du sanitaire et social

+15% depuis 2008, soit 27 000 professionnels en plus



*hors secteur sanitaire et social

221 700 actifs travaillent dans le secteur du sanitaire et social

+12% depuis 2008, soit 23 240 actifs en plus

Les 10 principales professions (en effectif) concentrent **72%** des professionnels du sanitaire et social de la région en 2018

Métiers	Effectif 2018	Part dans les professionnels	Évolution annuelle moyenne 2008-2018	Nombre de 55 ans ou + en 2018
Infirmiers	29 060	14%	+410	3 580
Aide-soignant	29 010	14%	+610	3 610
Aides à domicile, aides ménagères	25 930	13%	+150	6 980
Assistants maternelles, familles d'accueil	21 920	11%	-60	5 930
Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	18 690	9%	+120	3 640
Aides médico-psychologiques	7 080	3%	+430	1 220
Éducateurs spécialisés	5 220	3%	+40	750
Préparateurs en pharmacie	4 050	2%	+50	440
Techniciens médicaux	3 930	2%	+20	620
Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux	3 790	2%	+120	630

Sources : Insee, Recensement de la population 2008 et 2018, exploitation complémentaire, Traitement GREF Bretagne



Dynamique du marché du travail

une diminution de la demande d'emploi et une augmentation des projets de recrutements

Plus de 32 000 demandeurs d'emploi
(catégories A, B et C) au 1^{er} trimestre 2022
31% des demandeurs de Bretagne



En baisse de 9% par rapport à 2021

Plus de 14 500 projets de recrutement¹ pour 2022
soit 21% des projets de recrutement en Bretagne



En augmentation de 6% par rapport à 2021
+8% en France²

Demandeurs d'emplois (Cat. A, B et C) par métier recherché au 1^{er} trimestre 2022 et projets de recrutements¹ en 2022, en Bretagne

Évolution de la DEFM de 2021-2022	Nombre de DEFM de cat. ABC	Métiers	Nombre de projets de recrutement en 2022	Part des projets difficiles en 2022	Tension en 2020 ³
↓	13 260	Assistantes maternelles	980	80%	5
↓	4 890	Aides-soignants	3 720	90%	5
↓	3 720	Aides à domicile et aides ménagères	3 800	93%	5
↓	3 310	Agents de services hospitaliers	1 410	70%	4
↓	2 280	Éducateurs spécialisés	1 220	69%	2
↓	1 630	Infirmiers	1 500	85%	5
→	1 020	Conducteurs de véhicules légers	640	79%	5
→	930	Professionnels de l'action sociale	350	37%	1
→	500	Autres professionnels para-médicaux	410	83%	5
→	430	Techniciens médicaux et préparateurs	480	73%	5

Sources : Pôle Emploi, Enquête besoin en main-d'œuvre 2021 et 2022, DARES et Pôle Emploi, métiers en tension. Pôle Emploi, Demandeurs d'emploi en fin de mois, Traitement GREF Bretagne

1. Hors projets de recrutement saisonniers

2. Hors Mayotte

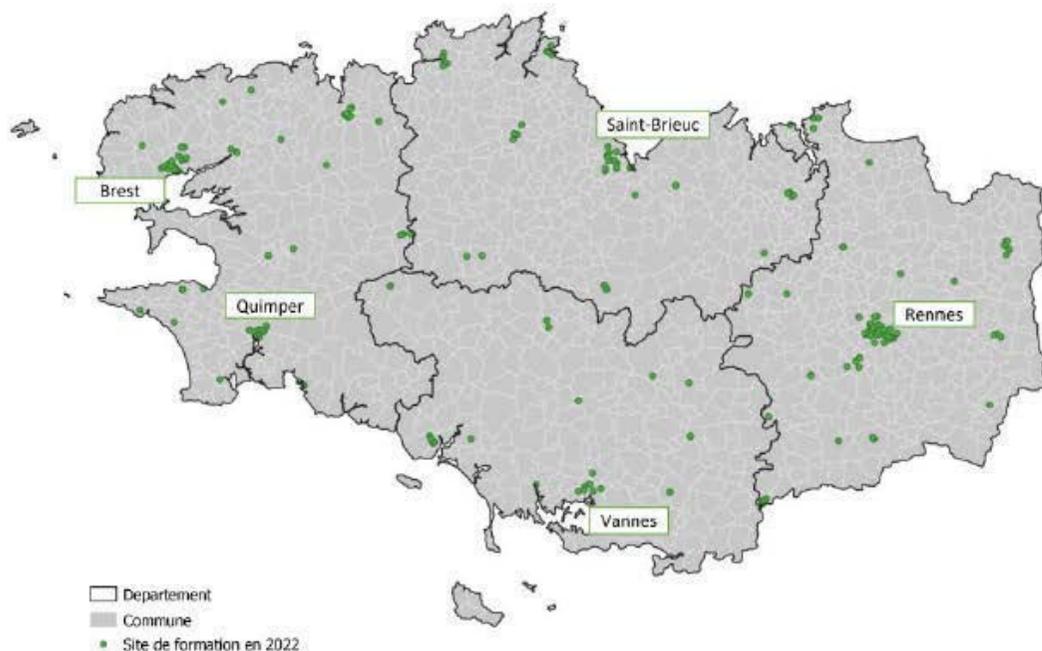
3. La DARES et Pôle Emploi mesurent la tension sur un métier sur une échelle de 1 à 5, 1 le métier n'est pas en tension et 5 la tension est très élevée.

Offre de formation dans le sanitaire et social

Près de **230** sites de formation sur la région en 2022

➤ **La moitié répartis sur 7 communes**

Rennes, Brest, Lorient, Vannes, Quimper, Saint-Brieuc et Lannion



Sources : OFeli, GREF Bretagne, Conseil régional de Bretagne, RAMSESE

59 lycées et MFR

proposant des formations par apprentissage ou voie scolaire en Bac pro SAPAT, ASSP et en CAP Petite enfance

156 organismes formateurs

proposant des formations en apprentissage ou par voie professionnelle continue



Près de 8 260 sortants ou diplômés d'État du sanitaire et social en 2020 en Bretagne



57%

sont diplômés d'État
4 720 DE

Diplôme d'État	Nombre de diplômés	Part des DE
Diplôme d'État d'aide-soignant	1 310	28%
Diplôme d'État d'infirmier	1 090	23%
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	360	8%
Diplôme d'État d'ambulancier	260	6%
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	240	5%
Diplôme d'État d'assistant de service social	170	4%
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	160	3%
Diplôme d'État de moniteur éducateur	160	3%
Diplôme d'État d'assistant familial	130	3%
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	120	3%
Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute	120	2%
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale	110	2%
Diplôme d'État d'ergothérapeute	70	2%
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants	60	1%
Diplôme de cadre de santé	50	1%
Diplôme d'État de sage-femme	50	1%
Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale	50	1%
Diplôme d'État de pédicure-podologue	40	1%
Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste	40	1%
Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	30	1%
Diplôme d'État de puéricultrice	30	1%
Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire	30	1%
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	20	<1%
Diplôme d'État de médiateur familial	10	<1%
Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	10	<1%

Sources : DREES, Traitement GREF Bretagne

Près de 8 260 sortants ou diplômés d'État du sanitaire et social en 2020 en Bretagne



Diplôme	Nombre de sortants	Part des sortants
Bac pro services aux personnes et aux territoires	1 050	37%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	640	22%
CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural	450	16%
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option A à domicile	170	6%
BTS économie sociale familiale	140	5%
CAP assistant(e) technique en milieux familial et collectif	110	4%
CAP accompagnant éducatif petite enfance	100	4%
DUT carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	80	3%
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	60	2%
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	30	1%
Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique	20	1%

Sources : Autorités académiques, Traitement GREF Bretagne

Diplôme	Nombre de sortants	Part des sortants
Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles	320	45%
CAP accompagnant éducatif petite enfance	310	44%
BTS économie sociale familiale	30	4%
Licence pro mention intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	20	2%
Licence pro mention intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	20	3%

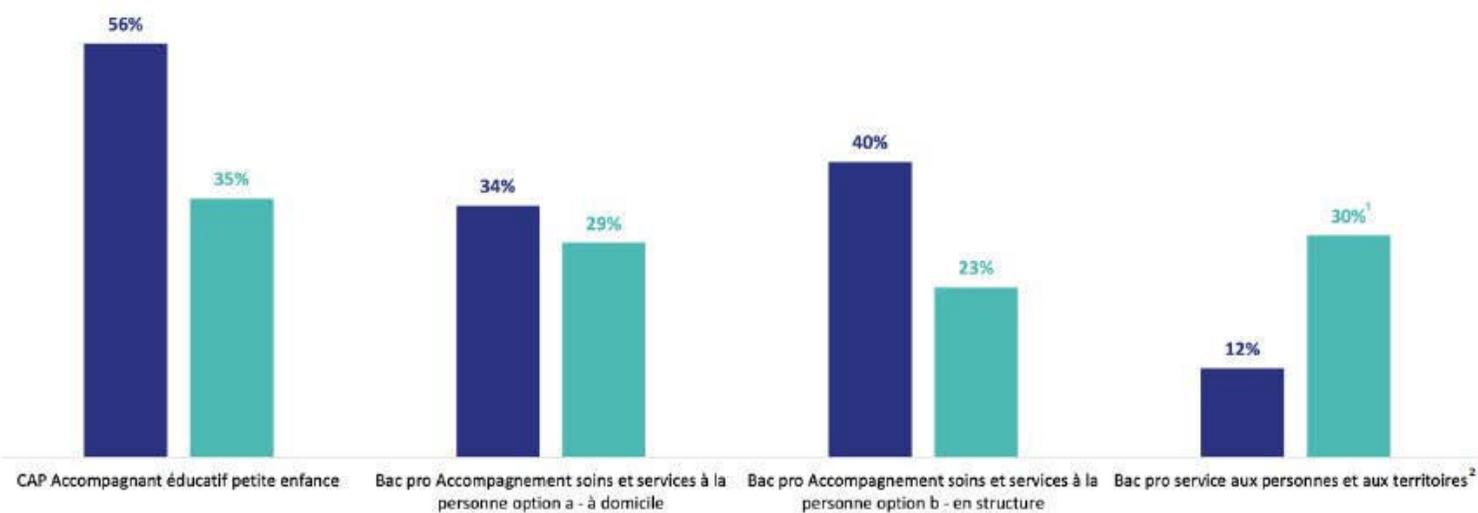
Sources : Pôle Emploi et Conseil régional de Bretagne, Traitement GREF Bretagne



Insertion : formation initiale des Bac pro SAPAT, ASSP et du CAP Accompagnant éducatif petite enfance



Taux de poursuite en études et taux d'emploi (à 6 mois) des bac pro ASSP, SAPAT et du CAP Accompagnant éducatif petite enfance, cumul 2019 et 2020, en Bretagne



Taux d'emploi

Taux de poursuite en études

1. Le taux de poursuite en études, de ce diplôme, ne prend en compte que les sortants poursuivant dans une formation du ministère de l'agriculture. Le nombre de sortants continuant leurs études peut donc être sous-évalué.
2. Niveau national.

Sources : Inserjeunes.



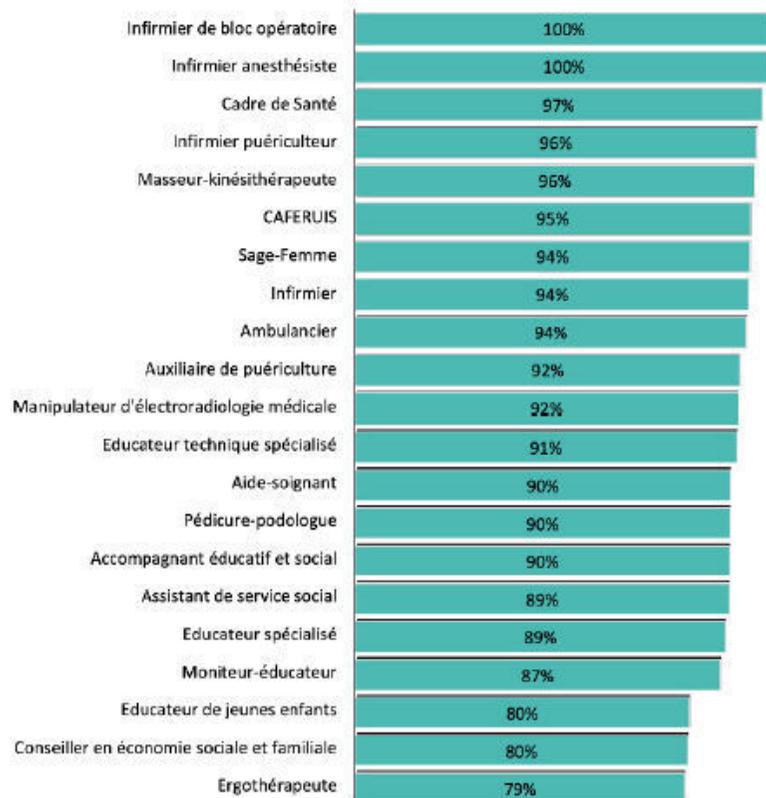
Insertion des diplômés d'État et des sortants du programme QUALIF Emploi



Diplômés d'État

Taux de réponse de 66%

Taux d'emploi à 12 mois après l'obtention du diplôme d'État
cohorte 2019

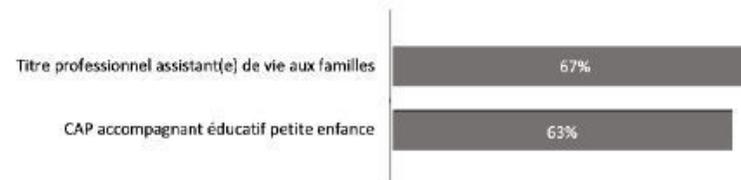


GRF Bretagne, Enquête d'insertion SASO 2020 diplômés 2019.

Sortants de QUALIF Emploi

Taux de réponse de 65%

Taux d'emploi à 12 mois après la sortie de formation
cohorte 2019



GRF Bretagne, Enquête d'insertion diplômés QUALIF Emploi 2020, diplômés 2019



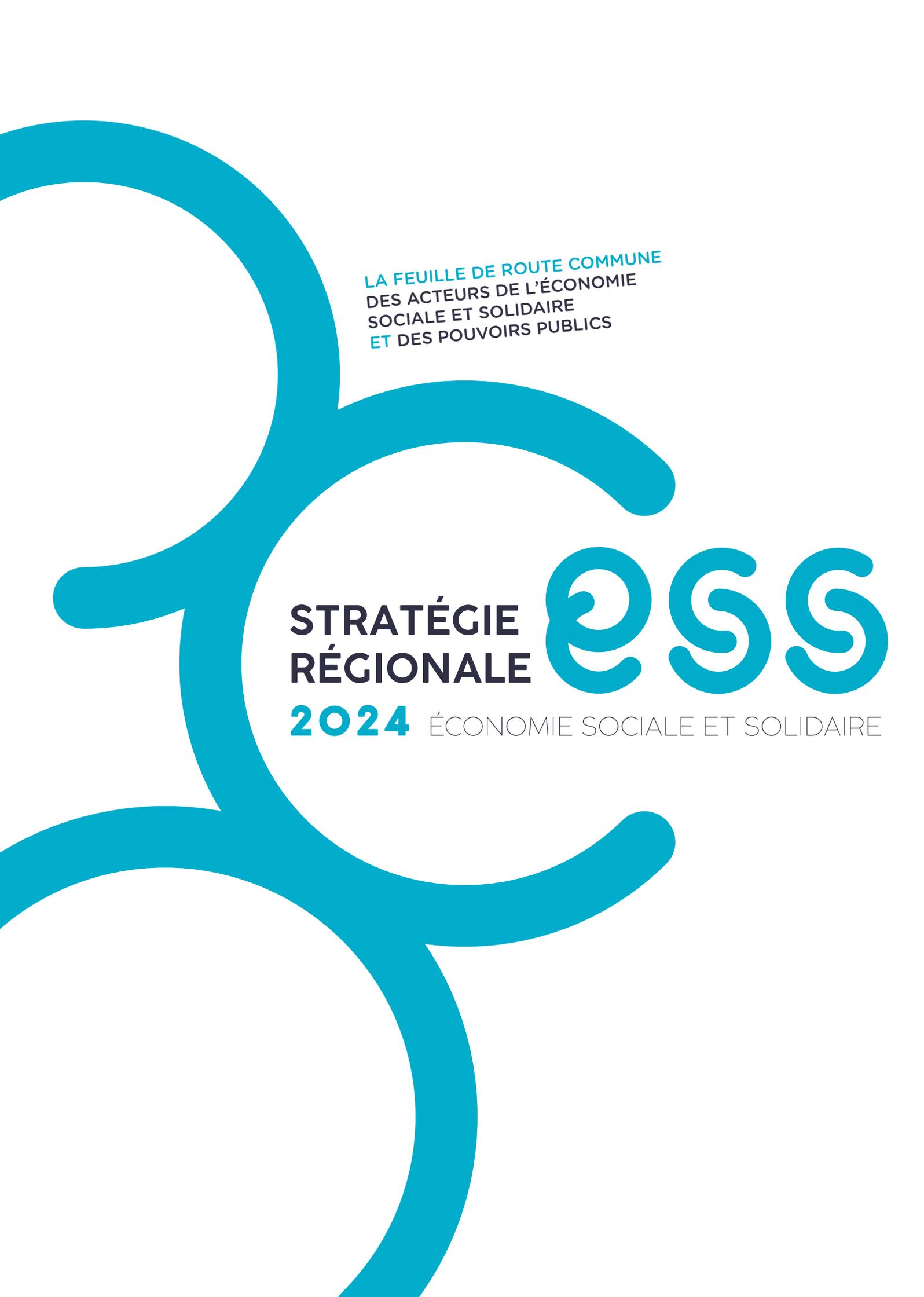


Merci de votre attention



Contrat de plan
Etat-Région





LA FEUILLE DE ROUTE COMMUNE
DES ACTEURS DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE
ET DES POUVOIRS PUBLICS

**STRATÉGIE
RÉGIONALE**

ess

2024 ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

SOMMAIRE

I.	UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION COLLECTIVE	3
	La première SRESS « expérimentale » 2012-2016	3
	La SRESS 2017-20 : la confirmation d'une stratégie concertée acteurs publics / acteurs ESS	3
	La SRESS 21-24 : De nouvelles ambitions au service des transitions de la Bretagne	3
II.	LES PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE ESS 2021-24.....	5
	Axe 1 : Apporter les réponses de l'économie sociale et solidaire aux transitions de tous les territoires de Bretagne.....	5
	Enjeux prioritaires de la précédente SRESS 2017-20.....	6
	Champs d'investigation pour la nouvelle SRESS 2024	6
	Autres thématiques à explorer	7
	Principes d'animation	7
	Axe 2 : Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre en économie sociale et solidaire	8
	Consolider l'écosystème d'accompagnement.....	8
	Poursuivre l'amélioration des pratiques internes de l'économie sociale et solidaire.....	9
	Intervenir sur des secteurs et métiers en difficulté ou en tension	9
	Axe 3 : Susciter l'engagement et la participation.....	10
	Des pouvoirs publics	10
	De la jeunesse	10
	De la population	10
III.	LA GOUVERNANCE DE LA SRESS	11
	La conférence régionale ESS (bisanuelle, en année paire)	11
	La plateforme de coordination (2 fois par an en avril et octobre)	11
	Les autres espaces de pilotage et de travail	11



I. UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION COLLECTIVE

La première SRESS « expérimentale » en 2012-2016

Depuis 2011 et la tenue des Etats généraux de l'ESS en Région Bretagne, les acteurs ESS et les pouvoirs publics partenaires –Etat, Région Bretagne, Départements, EPCI - ont engagé une démarche collective d'identification des enjeux de développement. Cette démarche, animée par la Cress, a produit une stratégie régionale de développement de l'ESS 2012-2016 « changer d'échelle » préfigurant ainsi ce qui sera inscrit dans la loi ESS de 2014.

La SRESS 2017-20 : la confirmation d'une stratégie concertée acteurs publics / acteurs ESS

Une deuxième stratégie régionale ESS 17-20 a permis de continuer ce travail de coordination et de développement. Elle a été intégrée dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SDRDEII) de la Région Bretagne comme le permet la loi NOTRe. Cette 2ème stratégie régionale de l'ESS a fait l'objet d'un bilan lors de la conférence régionale de l'économie sociale et solidaire du 1er octobre 2020 qui aura marqué les esprits par sa forme innovante et son contenu très riche.

La SRESS 21-24 : de nouvelles ambitions au service des transitions de la Bretagne

Les priorités présentées pour la prochaine stratégie régionale ESS 21-24, détaillées ci-dessous, ont été donc élaborées sur la base des contributions des acteurs ESS et publics au moment de la conférence régionale du 1er octobre 2020.

Une synthèse détaillée des contributions a été présentée et enrichie par la plateforme de coordination de la SRESS du 24 novembre 2020, du 8 avril 2021 et du 25 novembre 2021.

Ces différentes phases ainsi que des temps de co-construction Etat/Région/Cress ont permis l'élaboration de cette stratégie régionale ESS 2024.



7 sites des campus numériques bretons connectés pour la 3^e conférence régionale en 2020

II. LES PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE RÉGIONALE 2021-24

Axe 1

Apporter les réponses de l'économie sociale et solidaire aux transitions de tous les territoires de Bretagne

Les acteurs publics et ESS ont collectivement réaffirmé le souhait que l'économie sociale et solidaire continue d'apporter des réponses concrètes et quotidiennes aux enjeux de la Bretagne sur l'ensemble des territoires, notamment les plus fragiles.

Les enjeux identifiés ci-après constituent en outre des champs d'activités actuels ou d'investigation et d'innovation pour l'économie sociale et solidaire bretonne.

Par cette priorité 1 de la SRESS, il est attendu des acteurs publics et ESS une mobilisation conjointe, la co-construction des priorités régionales communes et la traduction en actions dans les territoires. Les objectifs opérationnels formulés ci-après pour chacun des enjeux restent donc à approfondir avec les acteurs concernés.

Enjeux prioritaires de la précédente SRESS 2017-20

Le vieillissement de la population

Continuer le travail engagé autour du « bien vieillir » et la structuration d'un gérontopôle breton Kozh Ensemble

L'économie circulaire

Poursuivre la démarche régionale d'accompagnement des entreprises de l'ESS et de réponses aux enjeux de réduction de l'impact environnemental de nos activités (en lien avec la démarche du Plan Régional de Prévention et de Gestion des Déchets - PRPGD et les priorités nationale / ADEME)

Champs d'investigation pour la nouvelle SRESS 2024

L'alimentation et l'agriculture

Valoriser et développer les initiatives de l'économie sociale et solidaire qui visent à soutenir des formes collectives de production, de transformation et de distribution de produits alimentaires locaux et de qualité. Cela implique également des articulations avec les problématiques d'installation et de transmissions des exploitations d'une part et les initiatives autour de la précarité alimentaire (en lien avec nouvelle S3 2021/2027, la feuille de route du Comité régional pour l'alimentation - CRALIM - et l'étude du CESER « L'alimentation en Bretagne à l'horizon 2050 : une approche prospective » de juin 2021).

Le logement et l'habitat

Identifier les activités exploratoires de l'ESS répondant aux enjeux repérés : manière de construire nos logements (foncier), accessibilité, habitats partagés, nouvelles formes de logements alternatifs, éco-construction et réemploi de matériaux, habitat inclusif en lien notamment avec la question du vieillissement...

Les commerces et services des territoires ruraux et des QPV

Soutenir les projets collectifs de maintien de commerces, services et activités culturelles dans les territoires ruraux et dans les quartiers politique de la ville (en lien avec le Réseau rural), avec un enjeu de consolidation des emplois et des modèles économique d'initiatives citoyennes sous statut associatif.

La maritimité

Développer les activités anciennes et nouvelles de l'ESS relatives aux enjeux de la maritimité : préservation des écosystèmes littoraux, pêche, nautisme, tourisme, transport, énergie, pression foncière, insularité... (en lien avec la Stratégie mer et littoral, l'étude du CESER « Fondations et expressions de la culture maritime en Bretagne, un fil bleu du développement régional » de juin 2021 et l'étude du labo de l'ESS « Pour une économie de la Mer durable et solidaire »).



La lutte contre la pauvreté et les précarités

Continuer d'inventer et d'expérimenter des solutions quotidiennes et concrètes aux questions d'alimentation, de logement, de santé, de travail, de mobilité, de ruptures de parcours par et pour les plus fragiles d'entre nous (jeunes, personnes âgées, isolées, demandeur-euse-s d'emploi, migrant-e-s...) dans les différentes étapes de la vie : Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, coopératives de territoire, coopératives funéraires...

Autres thématiques à explorer

Le numérique

Faire travailler l'écosystème ESS et celui du numérique (French Tech) pour construire des coopérations : soutien aux activités de l'ESS, modèles ESS dans les activités du numérique...

La mobilité

Accompagner les innovations de l'ESS en matière de mobilité inclusive et durable en s'appuyant notamment sur des espaces de structuration (Ex. MOB IN Bretagne).

Les tiers lieux

Contribuer activement à la dynamique régionale de développement des tiers lieux (en lien avec Bretagne Tiers Lieux).

Les énergies renouvelables citoyennes

Faire de la région Bretagne un leader européen des énergies renouvelables citoyennes (en lien avec Breizh Alec et Taranis).

Principes d'animation...

Une ingénierie régionale structurante afin de mobiliser les différentes parties prenantes et articuler leurs actions.

Des logiques de coopérations territoriales
Il est rappelé l'enjeu du faire ensemble - acteurs ESS, État, collectivités, partenaires sociaux, acteurs privés conventionnels, habitant.e.s - pour construire les réponses à ces enjeux. Ces coopérations devant être à la fois stratégiques et opérationnelles.

Une articulation enjeux / territoires
Les enjeux thématiques doivent se penser en lien avec les enjeux territoriaux (ruralité, QPV, maritimité) pour garantir le développement de projets sur tous les territoires et pas seulement les mieux dotés.

... Et processus d'innovation, en favorisant :

L'ingénierie de projets collectifs et coopératifs avec les personnes concernées - usagers et habitant.e.s en particulier.

Les co-recherches, expérimentations et le travail sur le long terme

L'essaimage et la diffusion des innovations

Les coopérations inter-régionales, nationales et internationales à travers notamment des réponses à des appels à projets nationaux et européens.

Axe 2

Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre en économie sociale et solidaire

La Bretagne s'est dotée progressivement d'un écosystème de soutien aux activités et projets de l'économie sociale et solidaire. Cet écosystème a été complété ces dernières années - dans le cadre des précédentes SRESS - sur le volet création/innovation, financements et formation.



Consolider l'écosystème d'accompagnement

Il est composé aujourd'hui :

> De structures implantées au niveau local et régional : **les pôles ESS et la Cress**

> **Des réseaux fédératifs et sectoriels**

> **Des dispositifs d'accompagnement, de formation et de financement** portés par différents opérateurs, en particulier : France Active Bretagne, les Coopératives d'Activités et d'Emploi, les SCOP de l'Ouest, KEJAL, les pôles ESS, TAg BZH, le Collège coopératif en Bretagne, le Mouvement Associatif, le Cric, les Cigales de Bretagne, la Cress...



Redéfinir une stratégie collective à horizon 2027

Plusieurs enjeux sont identifiés pour la période 21-24, il s'agira de les prioriser et de s'assurer de leur réalisation via un travail de suivi et d'évaluation :

> Une meilleure **lisibilité de l'offre globale** (accompagnement, formation et financement) au niveau régional et des EPCI, dans les différentes phases (création, consolidation-développement, transmission) : actualiser et améliorer la cartographie de l'offre.

> Une **attention renforcée sur les enjeux de pérennisation et de progrès** des activités de l'ESS avec une articulation étroite entre les logiques transversales/entrepreneuriales et les logiques sectorielles des fédérations.

> Le renforcement de l'**offre de conseil et d'accompagnement en direction du tissu associatif** local (développement d'un réseau d'acteurs de l'accompagnement à la vie associative).

> La vision globale et dynamique du **financement pérenne** de cet écosystème.

Se doter de nouveaux moyens et outils de développement, à explorer collectivement

Concernant l'ingénierie financière et de projets, plusieurs axes de travail sont identifiés :

- > La capacité à structurer un **continuum de financements** et à en faire un « bouquet de solutions »
- > L'apport de **compétences nouvelles d'ingénierie financière** complexe : mobilisation des fonds européens, hybridation avances et subventions, financements participatifs, dispositifs classiques, appels à projets nationaux, fonds de dotation, Fonds SCOP...
- > La mobilisation des **financements de l'innovation** notamment via le prochain PIA4 dans le futur CPER
- > La question du temps, de la rémunération et du statut des **porteurs de projets** dans la phase d'émergence (rémunération plus lente que dans l'économie classique = « capital patient »).

> Les progrès possibles en matière de **mobilité de l'épargne locale** pour soutenir les initiatives locales, entrepreneuriales et citoyennes en articulations entre les différents financeurs solidaires

> L'enjeu du **foncier** (en ville et en campagne) pour bon nombre d'activités

> L'enjeu de la **commande publique** et des achats responsables



Poursuivre l'amélioration des pratiques internes de l'économie sociale et solidaire

> **Consolidation des modèles d'organisation ESS** conciliant utilité sociale, gouvernance démocratique et viabilité économique, PTCE

> **Transition écologique et énergétique** des activités de l'ESS

> **Qualité de l'emploi et qualité de vie au travail**

> Lutte contre les discriminations, notamment en matière d'**égalité Femmes/Hommes**

> Transition numérique



Intervenir sur des secteurs et métiers en difficulté ou en tension

Plusieurs secteurs importants de l'ESS rencontrent des **difficultés structurelles accentuées par le contexte sanitaire et économique** : modèles de gouvernance et/ou économique fragiles, difficulté de recrutement, qualité de l'emploi...

Il est proposé de co-construire avec les acteurs et réseaux concernés les solutions pour chacun de ces secteurs et en particulier pour :

> L'aide à domicile et le sanitaire et social

> Les arts et la culture

> L'animation

> Le tourisme, en articulation avec la feuille de route du tourisme social et solidaire

Axe 3

Susciter l'engagement et la participation

L'économie sociale et solidaire permet à la population de ne pas subir mais d'être actrice dans la construction des réponses socio-économiques aux problèmes rencontrés. Ce « pouvoir d'agir collectif » a été fortement fragilisé par la crise sanitaire avec une baisse de l'engagement bénévole sans précédent.

Cette SRESS 21-24 doit donc permettre de remobiliser les personnes autour de l'engagement collectif, de redynamiser la participation citoyenne, sans lesquels il n'y a pas d'ESS et de valoriser les spécificités et initiatives de l'ESS bretonne auprès de différentes cibles.

Des pouvoirs publics

Le travail engagé ces dernières années en direction des collectivités locales et des intercommunalités en particulier doit se prolonger. Plusieurs enjeux sont identifiés :

> La **transversalité des politiques publiques en faveur de l'ESS** en intra et entre niveaux de politiques publiques. La proposition de mise en place et d'animation d'un réseau régional d'élu.e et de professionnel.le.s en charge de l'ESS est une réponse à cet enjeu. D'autres propositions sont à étudier : formation-conseil, rencontres entre collectivités, liens avec les réseaux de collectivités : BRUDED, ARIC, AMF...

> La question de la **commande publique** ou comment les pouvoirs publics soutiennent l'initiative ESS et font confiance aux collectifs de citoyens organisés. La généralisation d'appels à projets ou de marchés publics comme mode privilégié de l'action publique à tous les niveaux de collectivités constitue une réelle difficulté pour les organisations de l'ESS. Il s'agit tout à la fois de tenter de remédier à ces logiques mais aussi d'accompagner les structures à s'y adapter et à y répondre (ingénierie de projet, aide à la mise en place de réponses collectives...)

> La **place des habitant.e.s dans l'élaboration des politiques publiques**. Il s'agit par exemple de repenser les conseils de développement comme de véritables espaces de participation.

> La mise en place d'un **réseau d'élu.e.s en charge de l'ESS** - en articulation avec le RTESS et en lien avec l'ARIC, BRUDED et le CNFPT.

De la jeunesse

L'enjeu est de considérer **la jeunesse comme actrice et ressource** et permettre aux jeunes de davantage agir dans l'ESS. Plusieurs objectifs sont identifiés :

> **Continuer le travail engagé avec l'éducation nationale** par différents réseaux d'acteurs (dont l'ESPER) et de pouvoirs publics (Rectorat, Région, départements...)

> **Relancer le travail avec les réseaux de l'éducation populaire** et de l'animation jeunesse pour multiplier les occasions d'engagement collectif

> **Valoriser l'agir collectif** de l'ESS comme support de leurs projets (Ex des CJS)

> **Outiller la jeunesse** pour qu'elle s'engage et entreprenne par les modèles de l'ESS

De la population

Dans une période marquée par le repli sanitaire et social, nous devons :

> **Redonner envie « d'agir collectif »** face aux difficultés rencontrées par les populations pour ne pas subir mais être actrice.

> **Accompagner toutes celles et ceux qui souhaitent agir** collectivement pour apporter des réponses socio-économiques sur les territoires et valoriser toutes les initiatives positives qui existent.

> **Faire preuve de pédagogie** pour expliquer ce qu'est l'économie sociale et solidaire par rapport à d'autres labels ou concepts pouvant apporter de la confusion.

III. LA GOUVERNANCE DE LA SRESS

Pour conduire ces travaux, plusieurs espaces de pilotage sont prévus :

La conférence régionale ESS

bisannuelle, en année paire

Elle est le moment de rassemblement de toutes les parties prenantes et l'occasion de faire un point sur les avancées de la stratégie commune et de tracer les prochaines perspectives. D'autres espaces de coordination de l'action publique ou de rencontres à destination des collectivités territoriales (au niveau régional ou infra) sont à renforcer en lien avec les réseaux et cadres existants : RTES, CTAP...

La plateforme de coordination

2 fois par an
en avril et octobre

Réunissant une quarantaine d'acteurs publics et ESS, cette instance assure le suivi global de la SRESS 21-24 et donne des impulsions relatives aux priorités. Depuis 2012, les acteurs publics et ESS ont ainsi pris l'habitude de se réunir collectivement deux fois par an pour analyser collectivement les enjeux de l'ESS en Région, coordonner leurs actions et articuler leurs politiques.

Les autres espaces de pilotage et de travail

La plateforme Accompagnement - Financement

3-4 fois /an

C'est l'espace de pilotage de la priorité 2 « Soutenir le mode d'agir et d'entreprendre de l'ESS » qui doit permettre de :

- > **Rendre lisible et articuler l'écosystème d'accompagnement** (acteurs et dispositifs)
- > **Conduire des chantiers collectifs de l'amélioration de l'offre d'accompagnement**
- > **Identifier des priorités d'accompagnement** (secteurs, thématiques...)

Dans la continuité de la plateforme financement mise en place dans la précédente SRESS et animée par France Active, cet espace sera co-animé par la Cress et France Active Bretagne, et composé d'une dizaine d'acteurs, pouvoirs publics et têtes de réseau régionales.

Une fois par an, une rencontre élargie à tous les acteurs de l'accompagnement permettra de faire le point sur l'avancée de cette priorité 2.

La plateforme RDI Recherche - Développement - Innovation

2 fois /an

Nouvel espace de pilotage, elle a pour objet de piloter la stratégie des « co-recherches » : recherche-action, recherche-développement, recherche fondamentale autour des enjeux de l'ESS et en lien avec la S3. Une première rencontre animée par la Cress a eu lieu le 22 septembre 2021. La prochaine rencontre a été fixée le 9 mars 2022 de 14h à 16h. Elle réunit acteurs de l'ESS, pouvoirs publics et du monde de la recherche.

Les comités de pilotage thématiques

Ils ont pour fonction d'assurer le pilotage stratégique d'un enjeu ou d'une filière identifiée dans la priorité 1 : COPIL Économie circulaire, COPIL Bien vieillir...

Organisations contributrices et partenaires de la SRESS 2024 (participants à la conférence régionale et la plateforme de coordination SRESS – Liste indicative)

Organisations / entreprises et réseaux de l'ESS :

Bretagne Creative / Fondation ILDYS / Mutualité Française Bretagne / Entreprendre au Féminin Bretagne / Caisse d'épargne Bretagne Pays de La Loire / Fédération des entreprises d'insertion / Société Financière de la Nef / Lieu-Dit / Cooperative Emploi Services / Association Rencontres Citoyennes / Crédit Mutuel Arkea / Corlab / Association Brest Bretagne Nautisme / Valouest / Association Team Jolokia / Crédit coopératif / IDES et Jardins Solidaires de Kerbellec / MGEN / ESPER / Mutuelle Saint-Christophe / Kozh Ensemble / Réseau d'Education à l'Environnement Bretagne / ULAMiR-CPIE Pays de Morlaix-Trégor / RESAM / Entreprise Adaptée SEVEL SERVICES / Emmaüs Action Ouest / Confédération FALSAB / GEAI29 / Ateliers Fouesnantais / Croix Rouge Bretagne / Espace Associatif Quimper Cornouaille / Cap Solidarité Ouest Cornouaille / La p'tite boîte / Centre social ULAMiR Aulne / ESS CARGO & CIE / Elan créateur / PIMMS Rennes et Brest / Mouvement associatif de Bretagne / Ressource T Envie / Mode d'Emplois / Les Cols Verts / UR SCOP et SCIC de l'Ouest / Unis-Cité / IDEA Recherche / UDES / ADAPEI 35 / MACIF / France active Bretagne / Au Marché Circulaire / COORACE Bretagne / Harmonie Mutuelle / Association Xylm / Entourage Rennes / SCIC EnR Pays de Rance / Fuaj / ADAPEI 35 / Le lien gourmand / Fédération régionale des CIDFF de Bretagne / Parenbouge / Terre de liens / Fédération de Révision de l'Ouest CCAOF / Le Collectif des festivals / CoBEN / Familles Rurales de Bretagne / MCE / Gesticulteurs / La Coopération Agricole Ouest / UNAPEI Bretagne / EBS LE RELAIS BRETAGNE / Oxalis / Ressourcerie La Belle Déchette / BPGO / UNEA / CIGALES de Bretagne / SEA 35 / CCB / Macif / Eko Synergies / MAIF / HDD / La Grenouille à grande bouche / Association La Cloche / Le Ruisseau Ar Wazh / UNEA / FFrandonnée35 / Aroeven Bretagne / Fédération des Arts de la Rue / Solidarité Paysans de Bretagne / Ligue de l'enseignement 22 / ADMR Région Bretagne et Fédération 22 / Biocoop La Gambille / Espace de coopération pour les musiques actuelles en Bretagne / Zero waste / Familles Rurales / Morbihan en Transition / Valorise- Le Chtal Belle-Ile-en-mer / L'usine invisible / Crédit Agricole / Fédération des acteurs de la solidarité / Unat Bretagne / Le Cric / Chantier Ecole Bretagne / Askoria / CHORUM / Compagnons Bâtisseurs / Coop de Construction / CROS / Don Bosco / URIOPSS / En jeux d'enfance / Enercoop Bretagne / Scarabée Biocoop / ESSCOAT - Ara hôtel / Fédération des Centres Sociaux de Bretagne / Fondation Massé Trévidy / Gedes 35 / Groupe Up France - Chèque déjeuner / Kejal / Les Genêts d'or / Maison familiale rurale de Bretagne / MGEN / Tribord / UNA Bretagne / URHAJ Bretagne / UR CPIE / URAF / La Cress / les 19 pôles ESS et 4 TAG de Bretagne et leurs 900 organisations de l'ESS adhérentes

Pouvoirs publics :

Etat : SGAR / DREETS / DRJSCS / ADEME / Banque des Territoires / DISP / Région Bretagne / Département des Côtes-d'Armor / Département du Finistère / Département d'Ille-et-Vilaine.

Communes et Intercommunalités : Brest Métropole / Ville de Brest / Roi Morvan Communauté / Communauté de communes Blavet Bellevue Océan / Quimper Communauté / Quimper communauté / Lorient Agglomération / Pays de Morlaix / Haut-Léon Communauté / Morlaix Communauté / Communauté de communes du Pays fouesnantais / Centre Morbihan Communauté / CC Cap Sizun - Pointe du Raz / Douarnenez Communauté / Concarneau Cornouaille Agglomération / Communauté de communes de Brocéliande / SI Les Eaux de Beaufort / Couesnon Marches de Bretagne / REDON Agglomération / FOUGERES HABITAT / Rennes Métropole / Couesnon marche de Bretagne / Roche aux Fées Communauté / Mairie de Betton / Pays de Chateaugiron Communauté / Communauté de Communes de Brocéliande / Monfort Communauté / Leff Armor / Saint-Brieuc Armor Agglomération / Lannion-Trégor Communauté / Lamballe Terre et Mer / Golfe du Morbihan - Vannes agglomération / Communauté de communes de Belle Île / Résovilles / Réseau Rural

Autres partenaires (Universités / établissements scolaires / entreprises de conseils / groupes bancaires / partenaires sociaux...) :

UBO / Université de Rennes 1 / Lycée Notre Dame Le Ménimur Vannes / CFE CGC / CFTC / Agefiph / URSSAF / Groupe La Poste / Société Générale / Aplusconseil / AlterSenso / ACO2 Consulting / ISD

STRATÉGIE
RÉGIONALE 
2024 ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Animation de la SRESS :

Cress Bretagne
47 avenue des Pays-Bas - 35200 Rennes
Contact : Grégory Huchon - ghuchon@cress-bretagne.org

Février 2023 – Insert SMDE Cap 2030

Impulser, accompagner, accélérer les transformations : cap sur 2030

Elaborée entre 2021 et 2022 via une démarche de co-construction mobilisant les acteurs économiques du bassin de Brest, CAP 2030 actualise les orientations adoptées dans la SMDE 2016. Dans un contexte structurel de réchauffement climatique et conjoncturel de crise sanitaire, la conception de CAP 2030 par les acteurs économiques n'intégrait alors que partiellement la guerre en Europe et la crise, énergétique notamment, qui en découle. Cependant, cette crise géostratégique n'a fait que renforcer l'appréciation des enjeux auxquels le territoire fait face.

CAP 2030 fixe l'ambition de faire de la métropole brestoise une destination économique de premier plan résolument inscrite dans la production de valeur pour la réussite des transitions et la reconquête de souveraineté industrielle.

NOUS APPUYER SUR NOS FORCES ÉCONOMIQUES

Situées à la pointe bretonne, entre terre et mer et sur le passage des grandes routes maritimes internationales de la côte atlantique, la région de Brest et sa zone d'emploi rassemblent 405 619 habitantes et habitants. Un bassin de vie dont Brest métropole représente le centre de gravité et se singularise par la présence de fonctions stratégiques de l'État liées à la mer et à la défense, ainsi que de nombreuses autres fonctions métropolitaines : l'enseignement supérieur et recherche, le CHRU, des centres de décisions, des entreprises exportatrices, une scène culturelle nationale...

C'est également un pôle multimodal complet, avec le 1er port maritime breton (défense, marchandises, industries navales), le 1er aéroport breton, une gare TGV qui place Paris à 3h50 et des infrastructures routières 4 voies qui relient Brest à Paris en passant par Rennes ou Nantes.

Ses grands équipements métropolitains accueillent régulièrement des événements professionnels internationaux rassemblant les meilleurs spécialistes du monde entier dans de nombreux domaines.

Brest métropole et ses partenaires coopèrent également de manière fructueuse avec des territoires proches. À titre d'exemples on peut citer : la démarche Capitale French Tech Brest + qui associe Lannion, Morlaix et Quimper, le contrat de réciprocité avec le Pays Centre Ouest Breton, le Campus mondial de la mer qui associe Roscoff, Morlaix, Quimper et Concarneau pour s'ouvrir vers l'international, le contrat unique Territoires d'industrie Finistère...

UNE ÉCONOMIE DIVERSIFIÉE QUI PERMET DE FAIRE FACE EN TEMPS DE CRISE

Véritable pôle d'équilibre territorial, Brest et son pays constituent un espace économique dynamique, diversifié, et porté par des entreprises et des secteurs d'activité de pointe reconnus sur les marchés nationaux et internationaux : industrie navale militaire et civile, agriculture et industrie agroalimentaire, santé, banque/assurance, sciences et technologies marines, numérique... L'emploi public y est important (34%) avec une présence forte de l'administration publique, de la Marine nationale, des activités de santé ou encore de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette diversité permet au territoire de faire face en temps de crise, et aux entreprises de croiser leurs activités et compétences. Elle s'appuie notamment sur des domaines d'activité stratégiques déjà bien implantés (secteurs « socles »), ainsi que sur des secteurs en plein essor tels que le tourisme ou les industries culturelles et créatives. Il s'agit de réunir les conditions de leur développement. D'autres secteurs sont émergents, à fort potentiel, et découlent pour la plupart des secteurs socles. Certains sont transversaux : intelligence artificielle, cybersécurité, silver économie, ESS, l'économie circulaire... D'autres sont nés des compétences, du savoir-faire, des connaissances et des ressources présentes sur le territoire : énergies marines renouvelables, healthtech, spatial, ou encore valorisation de la biomasse marine. Miser sur leur développement et favoriser leur croissance est une priorité stratégique.

UN ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE ET D'INNOVATION D'EXCELLENCE

L'UBO, les grandes écoles (ENSTA Bretagne, IMT Atlantique, ENIB, ISEN, Ecole Navale, ESIAB, Brest Business School, CESI), l'EESAB, le CHRU ainsi que les organismes nationaux sont au cœur d'activités de recherche au rayonnement national et international qui donnent lieu à de nombreux partenariats public-privé avec de grandes entreprises telles que Naval Group, Arkéa ou Thalès : laboratoires communs, chaires industrielles, incubateurs, co-publications et co-brevets ou encore appels à projets. Reconnu dans les secteurs du numérique, de la sécurité défense, de la santé, de l'agriculture et agroalimentaire, c'est d'évidence dans le domaine maritime que le territoire excelle, comme en témoignent le classement de l'UBO au 13e rang mondial dans le domaine de l'océanographie, et aussi la localisation du siège national de l'Ifremer et de France Cyber Maritime, ou encore la création du cluster Orion dans le domaine de l'innovation-défense. Avec la présence d'un écosystème d'innovation de haut niveau (Technopôle Brest Iroise, Pôle Mer Bretagne Atlantique, Ouest Valorisation, France Énergie Marine...), la valorisation de la recherche au profit de l'économie locale est un enjeu majeur pour les années à venir.

UN TERRITOIRE DE VIE ET D'AFFAIRES SINGULIER, TERREAU FERTILE POUR ENTREPRENDRE

C'est un constat de plus en plus reconnu : ici, la qualité de vie est exceptionnelle ! Cadre naturel, équipements touristiques, scientifiques, culturels ou sportifs, vitalité associative, relations humaines, événements... Autant d'atouts porteurs d'attractivité, d'hospitalité et de développement qui participent au rayonnement régional, national et international de ce territoire singulier qui se métamorphose et où il reste à faire et à entreprendre.

NOUS APPUYER SUR NOS RÉUSSITES

La mise en œuvre de la feuille de route dressée en 2016 lors du premier volet de la SMDE permet aujourd'hui d'affirmer :

UN ESPRIT ENTREPRENEURIAL FORT ET EN DÉVELOPPEMENT, avec une forte progression du nombre de créations d'entreprises (+ de 1 800 entreprises créées pour la seule année 2018 sur la métropole) et un taux de pérennité supérieur à la moyenne nationale. Cet essor a été facilité notamment par les actions mises en œuvre par les partenaires de la SMDE pour renforcer l'accompagnement des entreprises.

UN DÉVELOPPEMENT SOUTENABLE DU TERRITOIRE POUR CONCILIER LES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ÉCOLOGIQUES, à travers le lancement de l'appel à projets « Réussir les transitions dans l'économie », l'adoption du Projet Alimentaire Métropolitain ou encore l'ouverture en 2022 de la PAM, tiers-lieu social et solidaire, accueillant notamment un incubateur de projets à impact positif.

LE RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, à travers la Conférence Territoriale de l'ESR initiée dans le cadre de la première SMDE et la co-construction du programme brestois du Contrat de Plan État Région (CPER) sur le volet Enseignement Supérieur Recherche (ESR), ou encore le lancement d'une stratégie de marketing dédiée visant à attirer et mieux accueillir les étudiantes et étudiants, notamment internationaux, et à mieux les connecter au tissu économique du bassin métropolitain.

LA RECONNAISSANCE INTERNATIONALE DE L'EXCELLENCE DE BREST EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE BLEUE, avec l'envol du Campus mondial de la mer, l'accueil des Assises nationales de l'économie maritime en 2018, du G7 parlementaire consacré à la gouvernance des océans en 2019, des ministres européens de la Défense et des Affaires Étrangères en janvier 2022 puis du One Ocean Summit en février 2022, de la Sea Tech Week en septembre 2022 ou encore des journées européennes de la mer, en 2023...

UNE CONNEXION AU RESTE DU MONDE QUI S'ÉLARGIT, avec l'inscription du port de Brest au réseau central du RTE-T (réseau transeuropéen de transport), une très bonne couverture de la fibre optique et le déploiement de la 5G, la création de Brest IX, ou encore l'accompagnement par DEFIS Emploi Pays de Brest de près de 50 TPE pour faciliter leur transition numérique (programme Digital TPE).

UNE OFFRE CULTURELLE, DE LOISIRS ET ÉVÉNEMENTIELLE QUI ATTIRE DE PLUS EN PLUS DE TOURISTES ET BÉNÉFICIE AUX HABITANTES ET AUX HABITANTS, avec Brest labellisée Ville d'Art et d'Histoire en 2017, une candidature au label national Capitale française de la culture où Brest a été classée en 2e position, les ateliers des capucins avec 70,8, la Galerie de l'océan, la médiathèque, le canot de l'empereur, les Fêtes maritimes, les grandes courses océaniques, Brest port des records, la Brest Arena, le Quartz rénové, Océanopolis ou encore la création du parcours Océan... Autant d'exemples du dynamisme du territoire, qui a vu s'élargir son offre d'hébergement touristique et augmenter son nombre d'établissements hôteliers.

UN TERRITOIRE AUJOURD'HUI RECONNU COMME ATTRACTIF : le lancement de la démarche de marketing territorial Brest Life par Brest métropole et la création d'une unité dédiée positionnée au sein de la direction de la communication, ont notamment apporté un travail spécifique sur la question du recrutement avec la création du Réseau des recruteurs, ainsi qu'une image métamorphosée et une visibilité accrue. En témoignent les différents classements dont celui des métropoles intermédiaires les plus attractives et résilientes selon le baromètre 2021 publié par le cabinet Arthur Loyd plaçant Brest en première place. Le territoire connaît une démographie de nouveau positive portée par l'arrivée de nouveaux étudiants et habitants (+1,9% entre 2013 et 2019 à Brest métropole et sur le pays de Brest).

NOUS APPUYER SUR NOTRE ÎLOT DE JEUNESSE

Avec 122 étudiants pour 1 000 habitants, l'attractivité du territoire brestois est dopée par la jeunesse. En 2020, ils étaient plus de 30 000, soit près de 2 000 de plus que l'année précédente, à s'inscrire dans une formation postbac dans la quarantaine d'établissements présents sur le territoire. La part d'étudiants internationaux a par ailleurs atteint 10,2% des effectifs, une opportunité à saisir pour développer l'internationalisation des entreprises du territoire. Le renforcement de l'offre de formation a contribué à cette progression des effectifs. C'est une formidable opportunité pour le territoire de pouvoir s'appuyer sur cette jeunesse qui a choisi Brest et son offre d'enseignement supérieur, l'enjeu est de franchir un cap en l'incitant à choisir Brest pour le développement de son projet professionnel et de vie.

SMDE CAP 2030 : 3 ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR RELEVER 6 DEFIS

3 ORIENTATIONS STRATEGIQUES

1. REUNIR LES CONDITIONS DE DEVELOPPEMENT DE NOS SECTEURS SOCLES ET EMERGENTS

Renforcer nos secteurs socles et encourager le développement des secteurs émergents à fort potentiel et porteurs d'avenir pour le territoire. Disposer des moyens nécessaires au développement des entreprises : le foncier et l'immobilier, les ressources humaines, l'accessibilité.

2. ATTIRER ET FACILITER L'ACCUEIL DES ENTREPRISES ET DES COMPETENCES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Permettre l'ouverture du territoire aux talents et aux savoir-faire de tous horizons. Dynamiser la démographie en attirant et en accueillant des actifs, des entreprises et des étudiants. Favoriser les échanges de connaissance pour la richesse de la diversité culturelle.

3. DONNER AU TERRITOIRE LES MOYENS DE REpondre AUX ENJEUX DES TRANSITIONS

Encourager une approche constructive et conquérante des enjeux de transition et de souveraineté permettant le développement et la compétitivité des entreprises. Accompagner les entreprises et l'ensemble des acteurs économiques dans leurs transitions numérique, énergétique, sociale et environnementale. Anticiper les besoins de demain et structurer l'offre de formation et de recherche pour répondre aux besoins des entreprises.

Ces orientations prennent en compte les enjeux transversaux qui s'imposent à toute économie moderne désirant assurer une croissance durable :

- Les transitions écologique, numérique, sociétale et démographique, notamment pour prendre en compte l'accélération qu'ont imposé la crise sanitaire et la guerre en Ukraine.

-L'innovation prise dans son acception la plus large, pas uniquement technologique.

-La formation de la population et le développement de ses compétences.

Elles se traduisent en un plan d'actions structuré autour de 6 défis territoriaux.

6 DEFIS TERRITORIAUX

Défi 1 - UN TERRITOIRE ATTRACTIF ET HOSPITALIER À L'APPUI D'UN POSITIONNEMENT FORT POUR SÉDUIRE, ATTIRER ET RETENIR SUR NOTRE TERRITOIRE LES FEMMES, LES HOMMES ET LES ACTIVITÉS

Le territoire de Brest fait face à un enjeu démographique crucial. Le travail collectif d'élaboration de notre stratégie de développement économique révèle que le temps est venu d'affirmer un positionnement plus offensif, plus audacieux et plus partagé en matière d'attractivité et d'hospitalité. Un objectif qui sera atteint en s'appuyant sur l'identité du territoire, sur ses marqueurs forts et sur le socle solide déployé depuis 2016 par la stratégie de marketing territorial et la dynamique Brest Life.

Ce défi 1 s'inscrit dans l'un des chantiers identifiés dans le volet SRDEII visant à élaborer et partager la mise en œuvre de Stratégies régionales de rayonnement, d'image et d'attractivité ciblée.

AFFIRMER UNE IDENTITÉ PROPRE ET PARTAGÉE DU TERRITOIRE À L'APPUI D'UN POSITIONNEMENT FORT

1/ Autour de deux points de force : • le caractère maritime et portuaire du territoire : Brest capitale des océans. • le modèle brestois et ses valeurs fortes : sincérité, franchise, simplicité, convivialité, solidarité, goût du faire ensemble, ouverture, confiance. Venir à Brest, c'est choisir Brest.

2/ Par l'animation d'une communauté territoriale forte et solidaire / d'un réseau des réseaux.

3/ Par une stratégie d'image offensive pour porter les marqueurs de dynamisme économique, culturel, événementiel, les marqueurs d'un mouvement permanent, de l'ambition du territoire.

CIBLER, ATTIRER ET RETENIR SUR LE TERRITOIRE : LES ENTREPRISES, LES ACTIFS, LES ÉTUDIANTS, LES INVESTISSEMENTS EN FONCTION DES PRIORITÉS DÉFINIES DANS LES DOMAINES D'ACTIVITÉ STRATÉGIQUE : l'analyse des attentes et besoins de nos cibles et une meilleure connaissance des marchés ciblés pour le développement économique du territoire permettront d'orienter les actions et l'offre de services à développer ou à mieux valoriser et qui relèvent des autres défis de la SMDE Cap 2030

FAIRE DU TOURISME UN VECTEUR D'ATTRACTIVITÉ ET D'HOSPITALITÉ POUR LA MÉTROPOLE

Une triple ambition :

1/ Développer l'économie touristique en augmentant les retombées économiques du secteur.

2/ S'affirmer comme une destination touristique, en mouvement permanent, « qui casse les codes ».

3/ Conforter la place de la métropole brestoise comme un incontournable de la pointe bretonne, comme l'une de ses portes d'entrée.

Et 4 grands enjeux :

- 1/ S'affirmer comme une destination de tourisme urbain pour passer d'une destination d'excursion à une destination de court-séjour.
- 2/ Conforter la place de la métropole brestoise sur le marché du tourisme d'affaires.
- 3/ Incarner et faire vivre pleinement la « maritimité » de la métropole de Brest à travers l'expérience touristique.
- 4/ Adapter la gouvernance et mettre en place une organisation et des moyens pour concrétiser l'ambition touristique

Défi 2 - CRÉER UN ENVIRONNEMENT COMPÉTITIF FAVORABLE POUR ASSURER UNE CROISSANCE DURABLE DES ENTREPRISES

UNE ACCESSIBILITÉ AU MEILLEUR STANDARD

Cela passe par les Liaisons Nouvelles Ouest Bretagne Pays de Loire (LNOBPL) devant mettre Brest à 1h30 de Rennes et à 3h de Paris, par la nécessaire reconstitution d'une desserte aérienne performante et pérenne entre Brest et Paris et par l'accessibilité numérique.

DES SOLUTIONS FONCIÈRES ET IMMOBILIÈRES

Face aux enjeux environnementaux et à la nécessaire réduction de l'artificialisation des sols, les entreprises doivent pouvoir trouver des solutions foncières et immobilières, dans une perspective de réindustrialisation vers des activités plus vertueuses : énergies renouvelables, économie circulaire, solutions de mobilité... Combiner ces injonctions contradictoires constitue un défi majeur, alors que la crise sanitaire et les conflits en Europe ont révélé la nécessité d'une reconquête industrielle et d'une accélération de la transition énergétique, notamment vers les énergies renouvelables.

UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE AU PARCOURS DE L'ENTREPRISE

Chaque entreprise doit trouver les conseils et les services dont elle a besoin tout au long de son développement. Les nombreux acteurs professionnels de l'accompagnement du bassin de Brest seront d'autant plus efficaces qu'ils sauront travailler davantage en étroite collaboration pour articuler leurs interventions.

FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI

Face au vieillissement de la population et aux évolutions sociétales qui créent une forte tension sur les recrutements, il s'agit de renforcer et de mettre en œuvre une combinaison de leviers : le recours à des compétences externes ciblées ; une meilleure connexion des jeunes à notre tissu économique; l'accompagnement et l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ; le développement de formations mieux adaptées au marché de l'emploi et tout au long de la vie professionnelle et prenant en compte les défis des transitions écologiques et climatiques. Afin de favoriser le recrutement et l'emploi, il est essentiel de s'appuyer sur une gouvernance locale permettant de diffuser de l'information et revaloriser les métiers en tension, et aussi de permettre la prise en compte des aspirations sociétales en terme de conditions de vie (salaire, accès au logement, mobilité, offre de formation...).

MISER SUR L'INTERNATIONAL

L'élaboration de la SMDE Cap 2030 a permis de pointer une attente forte des entreprises en termes de recrutement et d'accueil de cadres, ingénieurs, ou encore de chercheurs et d'étudiants étrangers, une approche renouvelée en matière d'internationalisation de l'économie du territoire et d'alliances stratégiques. En 2021, Brest métropole a lancé une étude visant à mesurer le niveau d'internationalisation du territoire brestois, afin de valoriser les dispositifs d'accompagnement des entreprises sur les marchés internationaux et d'attirer des actifs, entrepreneurs, étudiantes et étudiants, visiteurs et des investissements internationaux.

VALORISER LA DIVERSITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU CONSEIL AUX ENTREPRISES EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL : renforcer l'écosystème d'accompagnement pour soutenir le

développement pérenne de ses entreprises en les accompagnant notamment sur le développement de la RSE.

Défi 3 - FAIRE DES TRANSITIONS UN MOTEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR ÊTRE ACTEUR D'UN MONDE QUI ÉVOLUE

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Programmes de rénovation thermique des bâtiments, valorisation énergétique des déchets, développement des énergies renouvelables marines... La transition énergétique engagée de longue date sur la région brestoise se traduit par de l'activité industrielle vertueuse et durable. Nous n'en sommes cependant qu'au tout début, et le potentiel de développement est considérable.

TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Elle aussi, bien engagée sur notre territoire, doit se poursuivre dans l'esprit d'une articulation intelligente entre activité humaine et préservation du milieu.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Notre territoire n'est pas en reste dans ce domaine, comme en témoigne notamment la présence d'industriels locaux du recyclage. Le port de Brest constitue un maillon essentiel, notamment pour exporter les matériaux issus du tri. Ces demandes nouvelles constituent de nouvelles opportunités d'activités et d'emplois.

LA TRANSITION NUMÉRIQUE Domaine d'excellence de notre territoire labellisé Capitale French Tech, le numérique est un secteur dynamique et créateur de nombreux emplois (19 000 emplois), porté par de nombreux acteurs académiques, privés ou publics.

LA TRANSITION SOCIÉTALE

Elle est le catalyseur des autres transitions, car il ne peut y avoir d'adhésion aux solutions proposées sans une évolution des aspirations individuelles et collectives vers un modèle de société durable. Le vieillissement de la population en fait partie, et constitue un nouveau défi dont les enjeux sont multiples : logements adaptés, services aux personnes, santé, reprise et transmission des entreprises... Là aussi, des opportunités d'innovation et de création de valeurs sont à saisir.

Défi 4 - ADAPTER ET STRUCTURER L'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE DE L'ENTREPRISE POUR STIMULER L'ENTREPRENEURIAT

Accompagner c'est permettre l'essor, le maintien des centres de décision sur le territoire et la diffusion de l'esprit entrepreneurial. La région de Brest compte un grand nombre d'acteurs de l'accompagnement pouvant répondre à la diversité des projets d'entreprise (pépinières d'entreprises, dispositifs financiers d'aide à la création, fonds d'investissements, etc.). Il s'agit de rendre plus lisibles les missions de chacun et de valoriser leur complémentarité. Cet accompagnement prend en compte les enjeux de transition écologique et de RSE, essentiels pour sensibiliser, accompagner, et stimuler l'entrepreneuriat.

DÉVELOPPER ET DIFFUSER LA CULTURE ENTREPRENEURIALE AUPRÈS DE TOUTES LES CATÉGORIES DE LA POPULATION

Valoriser les entrepreneuses et entrepreneurs du territoire et les valeurs de l'entrepreneuriat auprès des nouveaux comme des anciens habitants et habitantes pour susciter des vocations. Soutenir l'entrepreneuriat pour toutes et tous.

METTRE À LA DISPOSITION DES ENTREPRENEURS DES MOYENS ADAPTÉS À LEURS BESOINS, À LEURS ATTENTES

Être à l'écoute et dans le dialogue permanent avec les entreprises pour être en phase avec leurs besoins.

SOUTENIR LA TRANSMISSION ET LA REPRISE DES CENTRES DE DÉCISIONS POUR LES MAINTENIR SUR LE TERRITOIRE

Assurer la pérennité des entreprises implantées sur le territoire et le maintien des centres de décisions à l'échelle de la région brestoise.

RENFORCER LES STRUCTURES ET LES FONDS DE FINANCEMENT AUX DIFFÉRENTS STADES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE, EN INTÉGRANT LE PRISME DES TRANSITIONS

Structurer les outils de financement, outil indispensable de développement et de passage à l'échelle supérieure.

Défi 5 - DÉVELOPPER LES SECTEURS STRATÉGIQUES DE NOTRE ÉCONOMIE POUR FAIRE RAYONNER NOS DOMAINES D'EXCELLENCE AU PLAN NATIONAL ET INTERNATIONAL

Notre stratégie de développement économique Cap 2030 vise aussi à assurer que les conditions sont réunies pour entraîner la croissance de tous les domaines d'activités stratégiques du territoire, qu'il s'agisse des secteurs « socles » de notre économie ou des secteurs émergents à fort potentiel de développement. **Le soutien aux filières stratégiques en revalorisant l'industrie doit permettre une consolidation du développement économique ancré dans les territoires et contribuer à la souveraineté nationale et européenne.**

LES DOMAINES D'ACTIVITÉS SOCLES

Les secteurs « socles » ont fortement contribué au développement de notre territoire, et certains d'entre eux participent à forger l'image et la notoriété d'un territoire d'excellence :

LA DÉFENSE Il s'agit tout d'abord de l'activité liée au maritime avec, en premier lieu, la place majeure qu'occupe la Marine Nationale comme employeur et donneur d'ordres. Les tensions géopolitiques autour de l'Atlantique nord rehaussent encore les fonctions stratégiques de la base navale de Brest. Les groupes comme Naval Group et Thales comptent parmi les fournisseurs de premier rang. Les travaux importants menés sur la base navale contribuent de façon importante au secteur du BTP.

LE PORT ET SES DIVERSES ACTIVITÉS Trafic de marchandises, activités industrielles, réparation navale, construction de fondations d'éoliennes... Le port de Brest joue un rôle majeur tant à l'import qu'à l'export. Il permet d'assurer l'approvisionnement en hydrocarbures, en matières premières agricoles et en alimentation pour l'élevage du bétail. Il accompagne le développement économique du territoire et joue, dès à présent, un rôle dans la mise en œuvre des transitions. Cette vocation ira en s'amplifiant.

L'AGRICULTURE ET L'AGROALIMENTAIRE Autre pivot de l'économie de la région brestoise, ce secteur puissant s'est construit à la force de ses convictions et de son travail. Territoire berceau de grandes coopératives créées par les agriculteurs eux-mêmes, le nord Finistère sert la souveraineté alimentaire française, avec de grands défis à relever: préservation de la qualité du milieu, conversion aux énergies renouvelables, renouvellement générationnel des exploitants ou encore attractivité des métiers afin de favoriser de l'installation et de la transmission en agriculture.

LA SANTÉ Le secteur de la santé est l'un des plus gros employeurs de la région de Brest. Le complexe médical brestois qui gravite autour du CHRU est constitué d'un réseau de cliniques de premier plan assurant un service de soins de très haut niveau pour tout l'ouest de la Bretagne. Structurée autour de l'UBO et du CHRU et d'équipes mixtes de recherche (dont 4 labellisées INSERM), la recherche médicale

brestoise rayonne au niveau national et international, avec une capacité à innover et à se positionner sur des marchés en croissance. Le maintien d'un système de soins médicaux de haute qualité et de haute technicité ainsi que le vieillissement de la population sont deux défis à relever pour l'avenir.

LE NUMÉRIQUE L'ensemble des secteurs d'activités ont dû faire face à des mutations importantes, notamment numériques, qui les ont obligés à se moderniser pour améliorer leur compétitivité. Pour répondre à ce besoin de compétences, un écosystème d'entreprises de services numériques s'est développé sur le territoire, et l'enseignement supérieur a répondu présent en apportant des ressources humaines qualifiées et en innovant au travers de collaborations public/privé. Cet écosystème constitue aujourd'hui la capitale French Tech Brest +, d'où émergent des entreprises innovantes et créatrices d'emploi. C'est un secteur pivot essentiel, sur lequel le développement des secteurs socles continuera de s'appuyer dans l'avenir. Il est aussi à l'origine de nouveaux secteurs à fort potentiel qu'il faudra développer.

LA BANQUE ASSURANCE Parmi les deux grandes banques qui se partagent majoritairement le marché finistérien, toutes deux mutualistes, le groupe Arkéa a son siège sur le territoire de Brest métropole. Seule banque française ayant son siège en région, elle entraîne dans son sillage des filiales renommées comme Suravenir et Fortunéo. Le secteur bancaire est un moteur de l'économie locale, pourvoyeur d'emplois directs bien sûr, mais aussi de nombreux emplois indirects dans les entreprises de service. En mutation, il a su anticiper le virage de la transition numérique avant d'autres et se place aujourd'hui à la pointe des innovations numériques, avec comme défis d'y rester et de défendre son autonomie.

LE BÂTIMENT Développement du numérique, renforcement des réglementations... En réponse aux enjeux forts de formation et de montée en compétences pour préserver la vitalité économique de ce secteur, le Campus des métiers et qualifications Bâtiment durable Bretagne a retenu 3 axes de travail majeur: les enjeux environnementaux (éco construction, éco rénovation, gestion de l'énergie, cycle de vie, déconstruction, économie circulaire...); le bâtiment intelligent communiquant et connecté ; et l'usage des outils numériques tel que le BIM (Building Information Modeling).

LE COMMERCE ET L'ARTISANAT Dynamique, le commerce représente le quart de l'emploi salarié de la région brestoise. L'artisanat représente environ 30 % des entreprises du territoire, avec une forte présence des activités de service mais une densité artisanale et d'apprentis plus faible que celle du département. Les activités commerciales sont pour majorité concentrées dans les centres-villes où le taux de vacance reste assez important (17,9 % à Brest, en particulier dans certains quartiers). Pour redynamiser les espaces urbains concernés, diverses opérations sont en cours comme l'opération de revitalisation du territoire (ORT) visant le centre-ville brestois, ou les dispositifs « Le générateur » et le « Pass commerce artisanat » qui offrent des conditions avantageuses à l'installation des commerçants. La crise sanitaire a bouleversé les pratiques commerciales. Dans ce contexte, les actions d'accompagnement et de soutien ont été nombreuses et ne doivent pas être perçues uniquement comme une réponse à la crise, mais bien comme une réponse aux enjeux actuels. Il est nécessaire de capitaliser collectivement car le commerce et l'artisanat sont de réels facteurs de lien social et d'attractivité et l'enjeu de susciter des vocations et de favoriser la reprise d'entre - prises reste prégnant.

L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE POUR LE MARITIME L'ouest breton compte la première communauté française, voire européenne, de chercheurs en sciences et technologies marines. Activité économique en soi, l'activité de recherche est aussi un vecteur d'innovation qui se traduit par la création d'entreprises innovantes et par des transferts de technologies vers les entreprises existantes. Brest dispose résolument d'un potentiel de développement autour de l'économie maritime. Un potentiel que nous nous devons d'exploiter tant l'océan est vecteur de solutions pour exercer les transitions qui s'imposent en matière de régulation du climat, d'alimentation, de transport ou encore de production d'énergie.

LES DOMAINES D'ACTIVITÉ À FORT POTENTIEL

Les secteurs émergents sont source de développement fort potentiel, ils découlent pour la plupart des secteurs socles, issus du savoir-faire et des connaissances présentes sur le territoire. On citera notamment les énergies marines renouvelables, la healthtech, le spatial ou, la valorisation de la biomasse marine. Certains d'entre eux sont transversaux, comme l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la silver économie, l'économie sociale et solidaire ou encore l'économie circulaire. Dans une approche croisée, associant intimement le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, développer les secteurs à fort potentiel est un défi à relever à l'horizon 2030.

CYBERSÉCURITÉ Le territoire brestois concentre des atouts pour le développement de la cybersécurité, défi crucial afin d'accélérer la numérisation de l'économie et de la société bretonne : des acteurs industriels de haute technologie remarquables, un écosystème d'enseignement et de recherche performant. En 2020, l'association France Cyber Maritime voit le jour et installe son siège à Brest.

ÉNERGIES MARINES RENOUVELABLES Comme en témoigne le développement d'un nouveau site portuaire dédié à ce secteur, l'aire métropolitaine dispose d'atouts majeurs pour le développement des énergies marines renouvelables, notamment dans l'hydrolien et l'éolien en mer. Le territoire dispose également d'un potentiel d'innovation majeur à travers son réseau universitaire et de laboratoires de recherche, ou encore par l'implantation de l'institut de transition énergétique France Énergies Marines.

HEALTHTECH En forte croissance, le secteur de la healthtech emploie des compétences hautement qualifiées et contribue au renforcement du tissu industriel français. Les unités de recherches de haut niveau de l'UBO et du CHRU en font un secteur d'avenir pour la place brestoise. **SPATIAL** Le territoire brestois compte de nombreux entrepreneurs, projets et pépites dans l'exploitation des données spatiales appliquées à l'observation. Brest est par ailleurs devenu récemment le siège de l'incubateur d'entreprises ESA BIC, pour le nord de la France, labellisé par l'Agence spatiale européenne et opéré par le Technopôle Brest-Iroise.

VALORISATION DE LA BIOMASSE MARINE Émergent à l'échelle de l'Europe, le secteur de la valorisation de la biomasse marine permet de répondre à plusieurs priorités (neutralité carbone, système alimentaire innovant, santé, bioéconomie circulaire) à travers des applications commerciales dans des domaines variés (alimentation et compléments alimentaires, cosmétiques, fertilisants agricoles...), ou émergents comme la santé, les biomatériaux, la biodégradation stimulée et les biocarburants. Par sa situation géographique, le territoire brestois a de nombreux atouts pour développer ce secteur.

INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES Dans la région brestoise, que ce soit par le nombre d'établissements ou par les effectifs par branche, ce sont les arts visuels qui arrivent en tête des industries culturelles et créatives, suivis par le spectacle vivant, le livre et la presse. La plupart d'entre elles ont été fortement impactées par la crise sanitaire qui a engendré un changement dans les pratiques des Français. La part des entreprises individuelles et des associations, généralement pauvres en effectifs, est extrêmement forte dans la région, puisqu'elle représente 86% des établissements du secteur.

SILVER ÉCONOMIE Selon les projections de l'Insee, le nombre de personnes âgées devrait croître rapidement dans le Finistère avec 126 700 personnes supplémentaires de plus de 65 ans en 2050, soit environ 31 % de la population contre 20 % aujourd'hui. Cette situation représente des opportunités de croissance pour les secteurs qui proposent des activités et services aux seniors.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE Notre territoire dispose d'atouts forts pour se positionner dans ce domaine via la présence d'un écosystème économique et numérique favorable et des besoins importants pour accélérer la mutation de notre modèle de développement

Défi 6 - MOBILISER L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN POUR DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE

DES DYNAMIQUES COLLECTIVES D'EXCELLENCE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE

Au cœur de ces dynamiques, le renforcement des 3 pôles :

- Les sciences et technologies marines : une communauté d'excellence dans les domaines de la mer, du numérique et de la santé, reconnue à l'international. Associée à un tissu économique substantiel, elle a justifié la création du Pôle de compétitivité Mer Bretagne en 2005 et de France Énergies Marines en 2012.
- Le Campus Mondial de la Mer, qui fédère depuis 2016 des acteurs finistériens pour conforter la recherche et l'innovation maritime et faire rayonner la communauté des sciences et technologies marines de l'ouest breton.
- Le numérique et la santé : emmenés par l'IMT Atlantique et le CHRU de Brest, qui ont su se distinguer au plan national dans la course aux investissements d'avenir et aux financements européens.

UN DIALOGUE ESR / ENTREPRISES À RENFORCER

Si des interactions entre laboratoires de recherche et entreprises se sont développées ces vingt dernières années, la connexion entre les besoins du tissu économique local, les organismes d'enseignement supérieur et de recherche reste insuffisante. Les actions de rapprochement doivent être amplifiées pour orienter la société de la connaissance brestoise vers l'économie de la connaissance au service de son territoire en y intégrant de manière transverse les enjeux de transition écologique et sociale. C'est le défi à relever à l'horizon 2030 par l'ensemble de l'écosystème et les acteurs de l'innovation.

UNE GOUVERNANCE PAR LES ACTEURS ÉCONOMIQUES

A l'image de sa construction, la gouvernance stratégique et opérationnelle de CAP 2030 est assurée par les acteurs économiques. Le Conseil de Gouvernance, instance réunissant l'Etat, les collectivités territoriales, les chambres consulaires et un panel d'entreprises représentatives de la diversité des secteurs d'activités, est le lieu d'échange et de pilotage des orientations stratégiques et des actions mises en œuvre.

ATOUS

La Bretagne est attractive et rayonnante

Identité et image favorables et reconnues dans le monde entier

- Première région en taux d'attachement de ses habitants
- Identité culturelle et sentiment d'appartenance
- Notoriété du Gwen ha Du et de la « marque » Bretagne

Une présence bretonne active partout dans le monde

- La Bretagne historique compte près de 5 millions d'habitants et la Bretagne étendue –diaspora- compte entre 5 à 10 millions de personnes dans le monde)
- Des associations bretonnes actives à travers le monde
- Des ambassadeurs sur tous les continents et dans tous les réseaux et lieux de pouvoir (celtitude)

Une forte attractivité, notamment résidentielle

- Attractivité de l'espace Atlantique pour les actifs
- Une forte création d'emplois dans des filières d'avenir
- Près de 10 000 résidents de plus chaque année et des projections qui confirment cette évolution

Une grande région de tourisme

- Une destination touristique majeure (20,4 millions de nuitées, dont 4 millions par une clientèle étrangère ; 8,1 % du PIB breton), et qui a mieux résisté pendant la crise sanitaire que la moyenne nationale
- Activité ancrée dans tous les pays de Bretagne
- Des festivals et événements majeurs / vie culturelle foisonnante (Vieilles Charrues, Cornouaille, Inter celtique, etc.)

Des Marques de territoire diversifiées et fortes

- Modèle unique de Produit en Bretagne
- Marque Bretagne, première marque régionale, très fréquemment reprise dans des champs divers et variés

Une région européenne

- Attachement européen des bretons
- Activité dans les grands programmes européens
- Partenariats européens

La Bretagne est dynamique, productive et industrielle

Un niveau de croissance du PIB et des emplois, y compris industriels, continu ces dernières années (hors 2020), avec une bonne résilience face aux crises

Le plus faible niveau de chômage des régions françaises (5,8% au 4^{ème} trimestre 2021) :

- Créations d'emplois en hausse (101% de croissance du nombre d'offres d'emploi entre 2020 et 2021)
- Des offres d'emploi pourvues plus rapidement (33 jours contre 44 jours en 2019)

La première région agricole et agroalimentaire d'Europe :

- Une Bretagne qui alimente 20 millions d'habitants
- Des positions de leader sur la viande, le lait, les œufs, les légumes.
- Une filière de 115 000 emplois directs et plusieurs centaines de milliers d'emplois indirects qui structure le territoire et ses paysages

Une région industrielle. 13,5 % des emplois sont industriels (contre 12 % en France) (14 000 établissements industriels pour 160 000 salariés dont 38% dans les IAA) :

- Organisée autour de filières structurées : IAA, numérique, électronique, photonique, bâtiment et des filières maritimes, mobilités

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

- Un tissu de petites PME qui structure le territoire et permet un bon ancrage de l'activité
- Une région résiliente, qui amortit mieux les crises que les autres régions

Une offre de formation large et évolutive pour tenir compte des besoins des filières, des métiers en tension, et des métiers d'avenir
Une structuration en pôles d'excellences thématiques, campus des métiers et qualifications
Une offre de formation supérieure technologique diversifiée : 23 des 24 spécialités nationales de BUT (Bachelor universitaire de technologie) disponibles en Bretagne

La première région maritime française

Une économie maritime dynamique (Chiffres de l'observatoire de l'éco maritime - entre 2016 et 2019, emplois maritimes en région en progression de 7%) :

- 2700 km de linéaire côtier
- 20 000 emplois sur les activités de défense liées à la Mer
- Poids économique du réseau de ports (16 ports de commerce)
- 1^{ère} région pour la Pêche (15 ports de pêche-créées)
- 1^{ère} région pour le nautisme
- 1^{ère} région de réparation navale
- Dynamique des EMR

Un écosystème de recherche et d'innovation structuré et à vocation mondiale :

- Pôle Brestois, Campus Mondial de la Mer, Pôle Mer Bretagne Atlantique, IFREMER, IUEM avec des relations et une identification à l'échelle européenne et mondiale

Un écosystème de formation de référence au niveau européen :

- Du secondaire au supérieur : 1/3 des lycées maritimes sont bretons ; Ecole Nationale Supérieure Maritime (ENSM)
- CEFCM (Centre Européen de Formation Continue Maritime) : forme 1 marin sur 2 au niveau national
- Campus des Métiers et des Qualification « Industries de la mer », CINAV

Une région qui sait cultiver l'excellence, la créativité et l'innovation

Un appareil de recherche et d'innovation puissant et reconnu :

- Présence des grands organismes
- Des domaines d'excellence : mer (biotechs, matériaux), mathématiques, numérique/cybersécurité, sciences de l'environnement et agronomie
- Présence de grandes infrastructures de recherche, inscrites dans les feuilles de route nationale et européenne

Une forte mixité recherche publique/Recherche privée, 4662 ETP chercheurs en administrations et 7299 ETP chercheurs en entreprises

Plus de 130 000 étudiants, 19 écoles d'ingénieur, 1 école normale supérieure

Un fort investissement public de soutien piloté dans le cadre de la S3 régionale :

- Dans le cadre du CPER, avec intervention croisée Région/Départements et Agglomérations

Une forte dynamique d'entrepreneuriat :

- Dynamique des créations d'entreprises et de l'auto-entrepreneuriat vs sinistralité
- Dynamique de l'entrepreneuriat féminin
- 10 678 associations employeuses

Une région innovante (7^{ème} Région DIRD 1800 M€, 17 000 personnes en R&D) :

- Dynamique de Brevets (3^{ème} Région française)
- Dynamique de création et de développement d'entreprises innovantes (Emergys, concours national, 1^{er} accélérateur national d'entreprises innovantes) et dynamique de levées de fonds associées conséquente
- Richesse de l'écosystème de soutien, de financement et de stimulation de l'innovation
- Continuum recherche-développement économique structuré par la S3 (5 domaines d'innovation stratégiques)

Forte dynamique de l'Innovation sociale

Des filières et un système économique engagé sur les enjeux de RSE (Produit en Bretagne)

La volonté des entreprises de jouer local et la carte de la Bretagne (Produit en Bretagne)

Des solutions innovantes sur l'emploi : expérimentation des territoires zéro chômeur de longue durée (Pipriac)

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Une Bretagne solidaire et du dialogue social

La région la moins inégalitaire :

- 1,7% de la population allocataire RSA contre 2,4% en France
- Taux de pauvreté le plus faible de France (10,8%)
- Moindre part d'illettrisme, de décrocheurs
- Moindres inégalités de salaires

Place et dynamique de l'ESS :

- 6 % des associations du territoire national
- Convention ESS et Rectorat => levier pour l'orientation et l'insertion des jeunes, notamment au travers des coopératives jeunesse de service

Un lien recherche-innovation travaillé (transition sociale et citoyenne)

Dialogue social innovant :

- Conférence sociale régionale
- Faible conflictualité
- Qualité des instances et démarches partenariales : CPRDFOP, CREFOP, Ceser

Une Bretagne qui cultive le goût du savoir

Premier taux de réussite aux bacs et un rapport spécifique à l'école

Un faible taux de décrochage scolaire

Une population active avec de bons niveaux de qualification

Réseau structuré d'acteurs impliqués dans la culture scientifique pour toucher un large public (lien sciences et société)

Potentiel des SHS, du tissu associatif et culturel

La culture arrive en tête des créations d'associations dans tous les départements bretons

Une Bretagne équilibrée, avec des activités et services qui maillent l'ensemble du territoire

Maillage territorial :

- Tissu de PME et dynamique de l'artisanat
- Structuration du territoire par l'agri-agro
- Ecosystème d'innovation très réparti
- Réseau d'acteurs de l'enseignement supérieur universités et grandes écoles sur l'ensemble du territoire (61 sites différents)
- Offre de formation, notamment initiale et professionnelle, et organismes de formation répartis sur le territoire
- Système de formation avec des campus de proximité
- Bonne répartition des services publics et en particulier IDEO avec 470 points d'accueil

Infrastructures numériques dédiées à l'ESR (RUHD, campus numérique)

La Bretagne économique et sociale est organisée

Un dialogue entre collectivités structuré dans le cadre de la CTAP et de la conférence des EPCI :

- Des liens forts Région/EPCI se traduisant par des conventions de partenariat économique
- Un réseau des développeurs pour le service aux entreprises

Des instances de pilotage des enjeux d'emploi- formation- orientation à l'échelle régionale et locale CREFOP et CTEF, et des instances de dialogue social et de quadripartisme uniques en France (Conférence sociale)

Un service public régional de l'orientation « Idéo » coordonné et animé par la Région avec des instances de partage des enjeux et de co-construction d'actions

Des lieux de partage des enjeux de l'ESRI qui fonctionnent autour de la gouvernance de la S3, avec le CRRDT comme assemblée générale

- Un écosystème de l'innovation structuré (SATT, Pôles, réseau des 7 technopoles, centres d'innovation technologiques) organisé autour de la S3

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

- Un réseau des acteurs du lien à l'Europe qui permet de drainer d'importants budgets et projets, fédéré dans NOE Bretagne ; l'organisation de l'accompagnement à l'Europe pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche organisé dans la plateforme de projets européens 2PE-Bretagne

Des réseaux d'entreprises organisés : Produit en Bretagne, ABEA, BreizhFab, Sailing Valley, Bretagne Océan power, etc.

Une stratégie de développement du tourisme qui fédère les territoires et les acteurs professionnels dans les destinations touristiques

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

FAIBLESSES

La Bretagne demeure trop dépendante

Dépendance énergétique
Dépendance protéique
Dépendance de centres de décision extérieurs (hors IAA), manque d'ETI familiales
Dépendance financière

Bretagne, une « petite région » handicapée par sa périphéricité

Eloignement des grands centres de consommation et désavantage compétitif majeur
Faiblesse logistique – faiblesse du ferroutage
Un réseau portuaire de niveau secondaire
Une offre aéroportuaire internationale faible

La Bretagne reste faiblement attractive au niveau international

Son image peut paraître trop traditionnelle et tournée vers la qualité de vie plus que sur la performance

Un positionnement modeste dans les classements internationaux de l'enseignement supérieur :

- Une image de notre appareil d'enseignement supérieur peu visible au plan national et européen
- Une faible internationalisation de l'ES, tant en matière de partenariat que d'accueil de profils internationaux au haut potentiel

Un positionnement de la recherche dans l'espace européen qui reste insuffisant :

- Une attractivité de la recherche à l'égard des chercheurs de haut niveau étrangers insuffisante

Part des entreprises engagées à l'export en deçà du potentiel et des autres régions françaises

Un niveau d'investissement étrangers en Bretagne relativement faible ces dernières années (attractivité internationale économique)

Faiblesse de la pratique professionnelle de l'anglais

La Bretagne économique n'est pas assez compétitive et pas assez « efficace »

Une part des emplois industriels, comme moteurs de l'économie, qui reste insuffisante (même si supérieure au reste de la France)

Un positionnement souvent défavorable sur les chaînes de valeur :

- Une place très importante des productions primaires agricoles et halieutiques
- Un positionnement sur les premiers niveaux de transformation et moins sur les niveaux les plus rémunérateurs.
- Des PME et ETI très dépendantes de donneurs d'ordre et d'intégrateurs extérieurs qui captent la valeur ajoutée

Trop d'entreprises encore positionnées sur une compétitivité prix :

- Une intégration encore insuffisante de la compétitivité par l'innovation
- Faiblesse de l'innovation marketing et design
- Des retards sur la numérisation des petites entreprises

Pas assez « efficace » :

- Faible valorisation de la recherche
- Difficulté de mobilisation des capitaux et de l'épargne bretonne
- Insuffisante valorisation des compétences formées en Bretagne

Un système productif qui a un impact lourd sur l'environnement

Poids de l'agriculture et des IAA dans la production de GES et des enjeux de l'eau :

- Filières animales industrielles (rejets, production de déchets, etc.)

Conséquences de l'éloignement en matière de logistique :

- Retard de la multimodalité

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Impact sur la qualité et la quantité de l'eau disponible

Une Bretagne des faibles revenus, des emplois peu qualifiés, des conditions de travail difficiles

Une structuration de l'emploi défavorable :

- Niveau de revenu médian inférieur en Bretagne
- Part relativement faible d'emplois hautement qualifiés
- Part importante de métiers « pénibles » et problématique des TMS, notamment secteurs Agri-Agro
- Précarité de l'emploi, temps partiel notamment pour les femmes
- Uberisation de l'emploi

Poursuite dans le supérieur plus faible que national (Master, Doctorat)

Une région moins attractive et qui laisse fuir des talents :

- « Surqualification » des bretons : 34% en situation de déclassement (le plus élevé de France), surtout niveau Bac
- Mobilité extra-régionale des jeunes actifs, en particulier les + qualifiés : meilleure carrière des jeunes diplômés du supérieur s'ils migrent pour une région au revenu médian + élevé

Des difficultés croissantes pour les plus éloignés de l'emploi et une aggravation continue du chômage de longue durée :

- Taux de chômage des personnes en situation de handicap
- Méconnaissance des publics peu qualifiés des dispositifs de formation et d'évolution professionnelles

Des difficultés croissantes de recrutement

- Difficultés de recrutement sur des secteurs pourtant pourvoyeurs d'emplois (sanitaire et social, agriculture, bâtiment, etc.)
- Des formations qui insèrent mais qui peinent à trouver leur public

Un écosystème orientation-formation-innovation insuffisamment organisé

Ecosystème de l'innovation et du soutien aux entreprises perçu comme foisonnant :

- Mauvaise lisibilité du système d'accompagnement public
- Allocation des ressources publiques pas optimale

Des imperfections du système d'orientation scolaire :

- Problématique de ressources adaptées et d'accompagnement des équipes éducatives
- Insuffisance des liens à l'entreprise et aux acteurs économiques
- Persistance des stéréotypes (filières de formation, genre)
- Dualité du système d'orientation entre public et privé
- Moindre attractivité de certaines filières techniques et scientifiques

Structuration de l'ESR non stabilisée et non consensuelle pour les établissements :

- « Taille critique » des grands et des petits sites universitaires
- Système universitaire peu visible
- Visibilité insuffisante des publications scientifiques
- Insuffisantes complémentarités et mutualisation

CSTI (Culture Scientifique, Technique et Industrielle) - Maillage territorial faible (concentration sur métropoles agglos, manque de visibilité d'acteurs plus modestes)

Des disparités territoriales

Polarisation croissante de la population et de l'emploi autour des métropoles

Des dynamiques démographiques contrastées selon les territoires

Faible mobilité des demandeurs d'emploi et des actifs

Inégalités d'accès à Internet

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

OPPORTUNITES

Saisir les opportunités liées aux enjeux de souveraineté

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté et de sécurité alimentaire

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté numérique :

- Enjeu spécifique de la Cybersécurité

Offrir des solutions bretonnes en matière de souveraineté maritime :

- Enjeu majeur des EMR

Positionnements à prendre en matière de santé :

- Enjeux massifs du vieillissement de la population et apparition de nouveaux marchés pour une région attractive

Valorisation forte de l'économie duale militaire/civil

Saisir les opportunités de développement de l'économie maritime

Attractivité renouvelée des espaces maritimes et impacts du dérèglement climatique sur l'attractivité bretonne

Evolution du transport maritime mondial, défi de la multimodalité et de la logistique et potentialités des ports bretons

Immenses défis de la recherche marine

Potentiel majeur des EMR et biotechnologies marines

Renouvellement des métiers de la pêche

Invention des bateaux du futur

Lien mer/santé

Lien mer/tourisme /nautisme

Demande mondiale de compétences humaines formées dans ces domaines

Saisir les opportunités de l'attachement au local et de la quête de sens

Recherche universelle d'enracinement et de retour au local, avantage comparatif des territoires à forte identité, culture et image

Enjeu mondial d'alliances et de positionnement dans les bons réseaux (celtiques, partenariats de recherche thématiques, etc.)

Processus de ré-industrialisation poussée par les échelons national et européen

Nouvelles aspirations des générations montantes en termes de qualité de vie et de modalités de travail

Mobilisation d'une épargne locale et éthique

Développement spontané de la RSE dans les organisations

Saisir les opportunités des transitions écologique et numérique

Une région « refuge » dans un contexte de réchauffement climatique :

- Impacts des enjeux environnementaux sur les localisations d'activité (circuits courts, empreinte carbone, etc.)

Apparition de nouveaux modèles économiques plus vertueux et innovants

Apparition de nouveaux marchés en réponse à de nouveaux comportements de consommation :

- Marchés massifs de la rénovation des bâtiments

Demande de nouvelles compétences humaines

Renouvellement des besoins et des modèles logistiques

Valorisation des solutions numériques :

- Télétravail, Campus connectés, télé santé, développement des tiers-lieux, offre de formation à distance pour les demandeurs d'emploi etc.
- Nouveaux outils numériques d'orientation, accompagnement dématérialisé, outils de réalité virtuelle de découverte des métiers

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Saisir les opportunités de nouveaux modèles économiques et sociaux

Mutations accélérées des chaînes de valeur permet des repositionnements stratégiques (place des données et des contenus vs le hardware, économie de la fonctionnalité, etc.)

Invention de nouveaux modèles de production et d'organisation, de nouveaux modes de financement des activités, entreprises à mission

Montée en puissance de l'ESS et de l'innovation sociale

Montée en puissance de l'approche « compétences » en matière d'orientation et de formation

Valorisation de « l'entreprise apprenante »

Réflexion sur le bien-être, le sens au travail

Saisir les opportunités des dynamiques démographiques et du renouvellement des générations et de la position nouvelle des femmes dans le travail et la société

400 000 habitants de plus à l'horizon 2040 ?

Apparition de nouveaux marchés liés au vieillissement de la population

De jeunes générations prêtes au changement :

- Pour 77% de la population, il faut adopter un mode de vie + sobre
- Pour 85%, faire attention à l'environnement créera des emplois

Répondre au défi de l'installation en agriculture

Répondre au défi des transmissions d'entreprises, pour un maintien du maillage économique du territoire

« Marché » européen des étudiants en recherche de formations d'excellence et d'une vie étudiante attractive

Nouveaux positionnement des femmes dans les organisations, les chaînes de commandement, les métiers :

- Potentialités de l'entrepreneuriat féminin

Saisir les opportunités de nouvelles formes de compétitivité

Diffusion plus large de l'innovation dans toutes les entreprises

Développement des innovations organisationnelle et marketing

Opportunités propres à la transition numérique : nouveaux produits, nouveaux process, nouvelles organisations, nouvelle distribution, nouvelle promotion etc.

Explosion des innovations pédagogiques :

- Innovation pédagogique numérique (Cursus idéal, DemosAIR, campus numérique)
- Immenses opportunités de renouvellement des approches en matière d'orientation et « d'aller vers » les personnes les plus en difficulté

Opportunités liées à de nouveaux modes de régulation du système économique et social dialogue social, nouveaux modes de participation

Valorisation des modes collaboratifs

Valorisation du dialogue social et du quadripartisme

Vers une nouvelle participation dans l'entreprise, nouvelles formes de gouvernance émergentes :

- Développement des entreprises à mission

Renforcement des liens sciences société et sciences acteurs publics, etc. :

- Développement des sciences participatives

Territorialisation des approches sur le champ des compétences comme des dispositifs publics d'accompagnement des entreprises

Saisir les opportunités du déploiement des stratégies européennes & nationales

Inscription dans les réseaux internationaux de formation, de recherche, d'innovation

Une forte complémentarité aux AAP européens (Horizon Europe, Green deal et BEI)

AAP nationaux (PIA4, France 2030, etc.)

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

MENACES

Menaces globales et chocs extérieurs

Risque géostratégique de déstabilisation
Risque d'inflation et de raréfaction des matières premières
Risque pandémique
Risque de crise financière
Cyber menace

Menace de l'aggravation des dépendances

Energétique
Des ressources en matières premières, en ressources protéiques (crise de l'approvisionnement)
Du financement

Risque de perte de souveraineté :

- Si la Bretagne ne maîtrise plus ses stratégies régionales et dépend des stratégies nationales et européennes au rythme des appels à projets
- Si la centralisation française de poursuit et que la Bretagne ne s'organise pas mieux
- Si la dépendance aux centres de décision et donneurs d'ordre extérieurs s'aggrave

La menace d'aggravation du déséquilibre territorial

Risque de renforcement des déséquilibres et de renforcement automatique des polarisations :

- Démographiques
- Des dynamiques économiques
- Des niveaux de revenus
- Des chances offertes à chacun
- Des sites universitaires

Menace de l'aggravation de la désindustrialisation et de délocalisation

Poursuite de la perte de compétitivité prix non compensée par les autres formes de compétitivité
Dégradation du positionnement des entreprises dans les chaînes de valeur : vers une « économie du tiers monde » positionnée sur des productions à faible VA
Aggravation de la dépendance par rapport aux donneurs d'ordre et intégrateurs
Rater le défi de l'installation en agriculture et des transmissions d'entreprises
Risque de délocalisation des emplois supérieurs et de service avec le télétravail

Menace d'une perte de visibilité de la Bretagne sur les « cartes » internationales

Sur la carte de l'ES et de la recherche
Spécialisation défavorable de l'économie bretonne et de ses filières
Perte d'attractivité des talents, des compétences d'excellence

Le risque de « rater » les transitions

Rater les opportunités de marché liés aux nouveaux comportements de consommation :

- Maintien de filières mal positionnées sur des secteurs en déclin ou condamnées

Rater les nécessaires mutations du modèle agricole
Aggravation des nuisances environnementales et climatiques
Perte de compétitivité induite par l'échec de la numérisation
Perte de compétitivité par défaut de nouveaux modèles et de nouvelles innovations
Dégradation de l'image de marque territoriale et de ses productions

Menace de fragilisation de la cohésion sociale : renforcement des déterminismes sociaux et géographiques

Stratégie régionale des transitions économiques et sociales

Des déterminismes sociaux aggravés :

- corrélation forte entre CSP des parents et niveaux de sortie des jeunes
- Clivage villes - campagnes dans les choix d'orientation : Choix d'orientation + réduits pour les jeunes des territoires ruraux

Risque de paupérisation de l'emploi et précarisation

Capacité variable des salariés à adapter leurs compétences : nécessité de renverser le fait que ce sont les plus diplômés qui se forment le plus

Menace sur l'adaptation des compétences

Risque majeur sur la production du fait de la crise du recrutement

Risque de ne pas adapter les compétences aux enjeux des transitions

Risque d'aggravation de la déconnexion entre compétences issues du système de formation et besoins des filières et de l'économie

- Faibles taux de remplissage sur certaines formations initiales professionnelles et technologiques
- Fragilité des petits établissements (ex : érosion des effectifs dans l'enseignement agricole par ex)
- Risque de concurrence entre voies de formation

Risque de privatisation des dispositifs d'orientation et de formation

Menace d'une fragilisation des jeunes

Fracture entre aspirations de la jeunesse et modèle dominant

Aggravation du désintérêt des jeunes et notamment des jeunes filles des disciplines scientifiques

Aggravation de la fuite de la matière grise et des jeunes talents

Aggravation de la distorsion entre compétences et besoins : Tissu éco et indus ne permettant pas pleinement intégration des diplômés bac +3-5

Risque d'aggravation des phénomènes de décrochage des jeunes :

- Hausse des ruptures de parcours
- Manque de lisibilité des aides aux étudiants / démarches administratives - manque de centralisation
- Augmentation de la pauvreté des jeunes, notamment en contexte sanitaire (renforce les inégalités, précarité, santé mentale)
- Dégradation des conditions de logement étudiant
- Aggravation de la précarité, dégradation des conditions de vie et d'études

Risque d'inefficacité de la Bretagne

Recentralisation et/ou départementalisation des politiques nationales

Structuration ESRI inadaptée à la captation des financements nationaux et européens

Ecosystème de soutien public illisible et rejeté par les acteurs économiques

Systèmes de gouvernance et de pilotage inefficients

Rupture entre science et société

Concurrences entre voies de formation :

- Impact de la réforme de 2018, fort développement de l'apprentissage, notamment dans le supérieur
- Concurrence privé/public

Tensions démographiques et capacité d'accueil/foncier

Raréfaction et renchérissement du foncier sur l'ensemble du territoire régional, source de nouvelles tensions fortes

Vieillesse de la population :

- Besoins croissants d'emploi pour accompagner le grand âge, des emplois peu qualifiés et peu attractifs ; moindre dynamisme et créativité

Vieillesse de la population active :

- Difficultés croissantes à maintenir les seniors en emploi ;
- Phénomène de concentration des entreprises si pas de repreneurs – enjeu reprise-transmissions

Impacts de la démographie scolaire sur le maillage du territoire en termes d'offre de formations : A compter de 2026, baisse des effectifs lycéens de 0,5% / an jusque 2040. Risque pour les petits établissements

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

Stagadennoù



Pus fôt d'empllais, ben meins de qèrbone

Estratejie rejionale des pâssaijes economiqe e socia 2023-2027 :

- Convenant de pllan rejiona de parchomance des formézons e de la cheminerie de métier
- Aberja rejiona de la parchomance economiqe, de la nouviaozon e de l'enternacionalizézon
- Aberja rejiona du haot-ensegnement e de l'encerche

Ajis



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 | facebook.com/regionbretagne.bzh | www.bretagne.bzh