

**RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTE**



## **Stratégie régionale formation orientation CPRDFOP 2023-2028**

*Ma Région | avancer, partager*



# Tables des matières

Préambule.....	2
Introduction .....	4
I. Rappel du cadre légal .....	4
II. La méthode d'élaboration du contrat : un cap défini sur la base d'une large concertation puis d'une mise en débat au sein du CREFOP .....	5
III. Un fil rouge mobilisateur : l'adaptation aux transitions sociétales, écologiques et numériques ...	8
Les ambitions stratégiques du contrat .....	9
I. Le sujet des transitions au cœur du contrat dans un contexte régional marqué par d'importantes disparités infrarégionales.....	9
II. L'accompagnement des transformations sociétales, des transitions écologiques et numériques et des dynamiques territoriales et partenariales .....	11
III. Un contrat articulé avec les autres schémas régionaux et les évolutions en cours .....	15
IV. Trois manières d'agir : la coopération, l'impulsion et l'innovation .....	16
V. Une opérationnalisation autour de 5 engagements.....	17
Les engagements des partenaires et leur déclinaison en mesures phares.....	19
Les mesures phares de l'engagement n°1 .....	21
Les mesures phares de l'engagement n°2 .....	29
Les mesures phares de l'engagement n°3 .....	34
Les mesures phares de l'engagement n°4 .....	39
La gouvernance et l'évaluation du contrat.....	46
I. Un pilotage stratégique au sein du bureau du CREFOP permettant des inflexions au fil de l'eau ...	46
II. Une mission de suivi et d'évaluation assurée par les commissions du CREFOP.....	46
III. La démarche de suivi et d'évaluation .....	46
Les schémas adossés au CPRDFOP .....	47
Annexes .....	47



## Préambule

Le monde, nos sociétés et nos existences sont traversés de mutations, de transformations et de bouleversements, d'origine et d'ampleur divers, qui dépassent très largement le champ de la formation mais qui néanmoins interagissent avec lui.

Qui aurait imaginé, à l'automne 2019, que quelques mois plus tard une grande partie de la planète serait à l'arrêt pendant plusieurs semaines. Cette période a généré, pour bon nombre d'activités, la mise en place de modes de communication et d'organisation qui se sont depuis durablement installés dans les pratiques professionnelles. Dans le même temps, le caractère à la fois indispensable et très insuffisamment valorisé des emplois de service essentiels à la vie du quotidien a été mis en exergue, sans que toutes les réponses n'aient d'ailleurs depuis été apportées.

Au sortir de cette crise sanitaire, nous n'imaginions pas un nouveau conflit militaire sur le sol européen, avec des conséquences majeures sur l'énergie et sur l'inflation.

Dans un tel contexte, élaborer un document programmatif de six années qui ne soit pas percuté par l'inconnu ou par un imprévu majeur ne constitue plus une hypothèse tout à fait crédible.

La thématique du développement durable des années 90 a cédé aujourd'hui la place à l'urgence climatique. Tous les champs d'activité sont désormais impactés par la nécessité de contribuer à la sobriété énergétique et de préserver la biodiversité. Il s'agit alors de s'adapter aux nouvelles données qui affectent notre environnement, de prendre en compte les impacts humains et sociaux de nos activités et d'intégrer l'exigence de résilience.

La transition numérique, elle aussi transversale à l'ensemble des champs professionnels, fait partie tout à la fois du problème et de la solution. Elle ouvre des perspectives nouvelles pour bon nombre de référentiels et de métiers, permet d'investiguer de nouveaux champs d'activité et d'innover avec des nouvelles méthodes. Mais elle n'est pas accessible à tous et elle suscite aussi des appréhensions ou des réserves quand il s'agit à travers l'IA de « faire à la place ».

Enfin, et peut-être aussi en corolaire des points précédents, le rapport au travail des individus n'est plus celui qu'ont connu les enfants du baby-boom. Le chômage de masse fut la préoccupation récurrente des politiques publiques durant des décennies, et ce jusqu'à peu. Aujourd'hui la quasi-intégralité des secteurs professionnels évoquent des difficultés structurelles de recrutement. Dans le même temps, la part des CDI dans les emplois proposés devient de plus en plus minoritaire. De nombreux jeunes diplômés ne se projettent plus dans une carrière linéaire, et s'interrogent sur le sens et la recherche d'équilibre entre les vies personnelles et professionnelles.

Il s'agit d'une évolution sociétale de fond, mais qui ne doit pas pour autant occulter la problématique de l'insertion d'une frange de la population qui reste toujours éloignée de l'emploi.

\*\*\*

L'époque que nous vivons est sans conteste anxiogène. Mais le meilleur remède à l'angoisse, c'est l'action. Une action qui vise le bien commun, qui anticipe les transitions pour mieux les accompagner. Et c'est parfois sous la contrainte des événements que des modifications vertueuses peuvent s'opérer.

Les acteurs institutionnels de la formation (partenaires sociaux, Etat, Région), les acteurs de terrain sollicités dans le cadre d'une large concertation, ont imaginé des solutions, des pistes de travail concrètes et réalistes pour améliorer l'adéquation entre formation et emploi, entre appétence des individus et besoins de l'économie, entre stratégie régionale et enjeux des territoires.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est la synthèse de ces réflexions partagées. Mais il ne doit pas être un document figé. « C'est ensemble qu'on va plus loin » : plus que d'un contrat, il s'agit d'un état d'esprit, qui devra au fil des ans s'adapter et s'ajuster, dans le cadre d'un dialogue permanent entre les acteurs et dans la continuité des démarches déjà en cours.

# Introduction

## I. Rappel du cadre légal

Les contours du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) sont dessinés dans l'article L214-13 du code l'éducation.

Le document a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et 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 régional.

Les composantes du CPRDFOP sont ainsi multiples et la feuille de route qu'il constitue vise à offrir un cadre structurant pour le territoire, pour les acteurs de la formation et de l'emploi, pour les entreprises et surtout, pour ses habitants et habitantes. Les textes légaux précisent ainsi que le document doit englober différentes composantes, le cœur du contrat concernant :

- Les filières de formation professionnelle initiale et continue (les textes mentionnant spécifiquement les nouveaux métiers en lien avec la transition écologique et énergétique), dont l'alternance et les formations sanitaires et sociales (SRFSS).
- Le conseil et l'accompagnement en orientation avec notamment le développement du Service public régional de l'orientation (SPRO).

Au regard des thématiques transverses et à caractère pluri-politique traitées dans le cadre du CPRDFOP, le document vise à s'articuler avec les autres stratégies régionales, notamment : le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), le schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDET), le schéma régional enseignement supérieur recherche innovation (SRESRI) et la stratégie régionale pour l'emploi (SRE).

Adopté pour une durée de 6 ans, le CPRDFOP est élaboré par la Région au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> Créé par la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014, le Crefop est un lieu de concertation. Il assure à l'échelle régionale l'articulation des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. Instance dont la gouvernance est quadripartite. Il est présidé conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional ou leurs représentants.

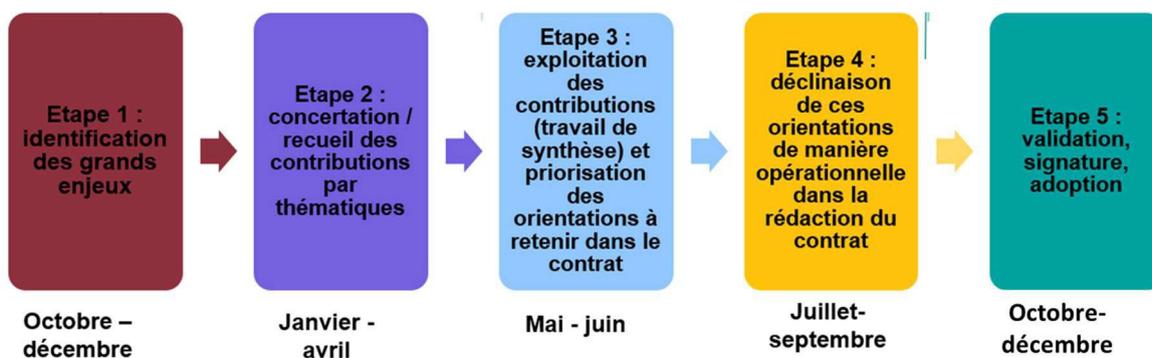
## II. La méthode d'élaboration du contrat : un cap défini sur la base d'une large concertation puis d'une mise en débat au sein du CREFOP

La méthode d'élaboration du CPRDFOP en Bourgogne-Franche-Comté s'est voulue largement partenariale.

Engagée fin 2022 et animée par la Région, la démarche s'est appuyée sur :

- **La mobilisation des membres du CREFOP** tout au long du processus, de la définition des sujets fil rouge devant guider les réflexions à l'adoption finale du document.
- **La conduite d'une large concertation** au printemps ayant permis d'entendre et de s'inspirer des préoccupations des acteurs de terrain.
- **La mise en place d'une instance de régulation stratégique** (comité de pilotage du CPRDFOP) garante de la cohérence de la démarche et de la bonne mobilisation et prise en compte des enjeux exprimés par les différentes parties prenantes concernées.

### Calendrier et processus d'élaboration du contrat : une démarche concertée et partenariale



Les discussions conduites tout au long de cette démarche d'élaboration se caractérisent par leur richesse et le souhait des acteurs régionaux d'œuvrer dans la même direction afin de construire une réelle « stratégie partagée ».



**« Des solutions partenariales et coordonnées pour relever ensemble les transitions et enjeux émergents au bénéfice des habitants et habitantes de la région »**

Les échanges ont été riches grâce à la mobilisation de nombreux éclairages sur la situation régionale et les dynamiques existantes. Le croisement des éléments de diagnostic et issus de la concertation permet d'aboutir à un contrat reposant sur des orientations ancrées dans les enjeux d'actualité et en prise avec les spécificités régionales.

### Les travaux et matériaux ayant nourri les réflexions des partenaires



Ces travaux ont connu leur point d'orgue avec les concertations conduites au printemps 2023, qui ont permis de rassembler 350 participants de tous horizons (acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation, du développement économique et territorial), au fil des 5 réunions.

### **Chiffres clés sur les concertations**

**5** réunions de concertation organisées au Creusot, à Montbéliard, à Dole et à Avallon, et une en visio-conférence.

**350** participants aux profils très variés (acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation, du développement économique et territorial...)

**100** contributions transmises par le biais de la plateforme « jeparticipe » ouverte à tous.

**14** leviers identifiés à l'issue de ces concertations et qui ont servi de base aux débats au sein du CREFOP.

Les concertations ont permis de faire émerger les enjeux perçus par les acteurs qui au quotidien déploient les politiques d'emploi, de formation et d'orientation (lycées, organismes de formation, service public de l'emploi et acteurs de l'orientation, collectivités locales, partenaires sociaux, opérateurs de compétences, acteurs économiques...) et sont donc au plus près des publics. Les représentants des lycéens et lycéennes ont également été consultés à travers une réunion dédiée du Conseil académique la vie lycéenne (CAVL) ouverte pour l'occasion aux représentants des lycéens agricoles.

### III. Un fil rouge mobilisateur : l'adaptation aux transitions sociétales, écologiques et numériques

L'ensemble des travaux ont été conduits autour d'un fil rouge défini par les partenaires régionaux :

*L'adaptation aux transitions sociétales, écologiques et numériques qui impactent aujourd'hui notre société et en particulier les enjeux emploi-formation*

Ce fil rouge a été décliné autour de quatre grands questionnements qui ont guidé l'ensemble des réflexions :



#### Une concertation et des débats autour de quatre sujets clés

Comment accompagner les mutations et transitions auxquelles sont confrontés les métiers et les compétences ?

Comment répondre aux enjeux propres des territoires infrarégionaux et renforcer leur intérêt par rapport à des pôles d'attractivité externes au territoire ?

Comment accompagner les évolutions des besoins et attentes des différents publics ?

Comment favoriser la construction de parcours d'acquisition de compétences plus agiles ?

Les enjeux, besoins et bonnes pratiques identifiés lors des concertations autour de ces quatre sujets ont été travaillés lors de plusieurs réunions de commissions et du bureau du CREFOP pour aboutir à la formalisation des orientations, mesures et engagements du présent document, avec le souci constant d'une bonne articulation avec les autres stratégies régionales (SRDEII, SRADDET, SRESRI) et en intégrant les travaux conduits dans le cadre du SPRO et du Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Le comité de pilotage stratégique s'est quant à lui réuni aux étapes clés pour s'assurer de la cohérence et de la pertinence des orientations prises et de leur bonne articulation avec d'autres stratégies portées régionalement tel que par exemple le contrat d'objectif des productions agricoles (Copa) et avec les réformes en cours (réforme du lycée professionnel et création de France Travail en particulier).

## Les ambitions stratégiques du contrat

***Des solutions partenariales et coordonnées pour relever ensemble les enjeux des transitions au bénéfice des habitants et habitantes de la région***

### **I. Le sujet des transitions au cœur du contrat dans un contexte régional marqué par d'importantes disparités infrarégionales**

La notion de transition s'est imposée dans le débat public en réponse aux différents changements de société liés à l'économie, l'écologie, l'urbanisation ou encore, plus récemment, la santé. Si les manières de produire et de consommer sont aujourd'hui au cœur des transitions écologiques, économiques et sociales, avec un accent mis sur la modernisation des équipements et l'évolution des comportements, d'autres leviers contribueront à impulser les changements nécessaires : l'organisation du travail, les parcours dans l'emploi, l'évolution des compétences, le dialogue social, la lutte contre les inégalités (sociales, de genre, etc.) ou encore les conditions de travail. Ces évolutions accentuées ces dernières années imposent aux acteurs publics de s'emparer du sujet des transitions pour s'inscrire dans une logique de transition choisie plutôt que subie qui risquerait d'accentuer les difficultés des populations déjà fragilisées.



*Accompagner les transformations, c'est s'assurer d'apporter aux habitants et habitantes des réponses à leurs problématiques quotidiennes, plus particulièrement dans leur parcours d'orientation, de formation et d'emploi, pour in fine, contribuer à renforcer la vitalité du territoire sur le long terme.*

Cet enjeu majeur s'inscrit en Bourgogne-Franche-Comté dans un contexte marqué par une démographie en baisse confirmée par les projections 2070 de l'INSEE avec une baisse de 14%.

Cependant, si le niveau de formation reste légèrement moins élevé qu'au niveau national<sup>2</sup>, la région souffre moins de la précarité au regard de la moyenne en France Métropolitaine avec 12.8% de la population en situation de pauvreté monétaire (contre 14.5% au niveau national). Le taux de pauvreté et la part de population vivant en quartiers politique de la ville (QPV) sont moins élevés que la moyenne nationale, avec des inégalités de revenus moins marquées et une proportion de jeunes NEETs (jeunes ni en emploi, ni en formation) plus faible. Le diagnostic d'EMFOR souligne que la part des femmes et des jeunes parmi les demandeurs d'emploi est légèrement plus élevée dans la région qu'en France métropolitaine, tandis que celle des seniors et des chômeurs de longue durée est plus faible.

<sup>2</sup> La proportion de non-diplômés s'élève à 19,7% contre 18,5% en France métropolitaine.

De plus, la région est marquée par d'importantes disparités au niveau infrarégional. En effet, elle est composée de multiples territoires aux profils très variés. Leur localisation, leur accessibilité ou encore leur orientation économique déterminent fortement leur situation. Par exemple, les territoires de l'est de la région autour de l'axe Rhin-Rhône et des deux métropoles régionales sont économiquement plus dynamiques que les territoires moins accessibles, moins peuplés et plus vieillissants de l'ouest et du nord de la région. La proximité de territoires voisins dynamiques est également un atout pour certaines zones de la région : la Suisse pour le Doubs, le Jura et le Territoire de Belfort, la région Île-de-France pour le nord de l'Yonne, la région Auvergne-Rhône-Alpes pour le sud de la région... Enfin, les territoires fortement spécialisés et dépendants de secteurs exposés à la mondialisation semblent plus en difficulté que les territoires au tissu économique davantage diversifié.

La précarité s'avère également plus soutenue dans les territoires ruraux de l'ouest et du nord-est de la région. La rareté de l'emploi au niveau local, la concentration de l'activité dans les territoires urbains (métropoles, agglomérations...) ou encore l'offre de formation moins développée imposent de longs déplacements. La mobilité est alors une problématique centrale pour ces territoires. Sur ce point, une comparaison entre le profil des actifs en emploi « mobiles » et des actifs en emploi « sédentaires » fait apparaître des disparités. Notamment, les hommes sont surreprésentés parmi les actifs mobiles à l'inverse des femmes (+10 points).

**Une région dynamique avec un environnement favorable aux entreprises  
(données de l'agence économique régionale de Bourgogne-Franche-Comté)**

- 2.8 millions d'habitants
- 1.3 million d'actifs
- 2<sup>e</sup> région exportatrice
- 268 000 établissements de formation
- 80 000 étudiants
- 1 salarié sur 5 dans l'industrie
- 2<sup>e</sup> région agricole française en création de valeur ajoutée
- 1<sup>ère</sup> région d'investissements privés en R&D,
- 5 pôles de compétitivité et 8 campus des métiers et des qualifications (CMQ)

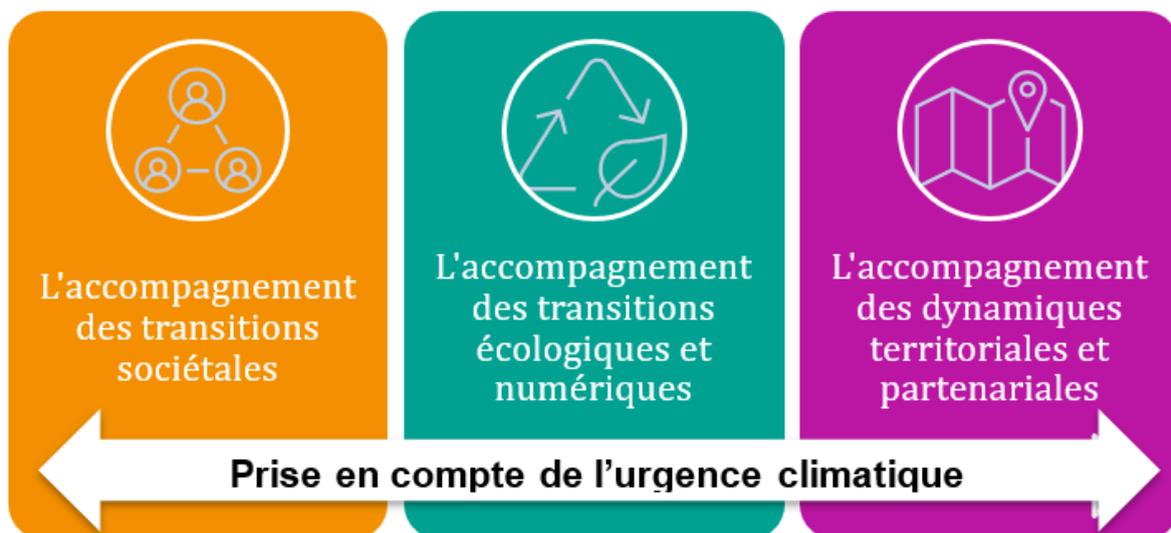
Phénomène marquant à considérer dans le futur, le rapport au travail évolue. Les transitions professionnelles sont plus nombreuses et les besoins d'accompagnement suivent cette tendance.

## II. L'accompagnement des transformations sociétales, des transitions écologiques et numériques et des dynamiques territoriales et partenariales

Les concertations et les travaux au sein du CREFOP ont permis de faire émerger trois ambitions transversales structurantes pour le CPRDFOP. Celles-ci s'inscrivent dans une réflexion globale sur les transformations sociétales et qui touche toutes les strates, du niveau mondial, jusqu'au niveau local. Si ces transitions s'imposent, l'accompagnement dans les transformations générées repose en grande partie sur les pouvoirs publics afin d'en atténuer les effets négatifs et tirer parti de ces dernières pour mieux valoriser les richesses des territoires et répondre à l'évolution des besoins de leurs habitants et habitantes. Elles impliquent de mobiliser l'ensemble des acteurs au sein d'une dynamique partagée.

**Les trois ambitions citées ci-dessous sont à prendre en compte dans le cadre global de l'évolution du climat et de son impact social.**

**Trois ambitions transversales pour accompagner les phénomènes de transition**



Au regard de la situation régionale, trois transitions feront l'objet d'une attention soutenue tout au long de la vie du contrat.

### → Un rapport au travail qui évolue, des trajectoires professionnelles plurielles

Les transitions sociétales renvoient plus généralement aux évolutions relatives au rapport au travail, au sens de ce dernier, aux conditions et modes de travail (télétravail, qualité de vie au travail, équilibre vie personnelle/vie professionnelle, etc.), aux souhaits d'évolution professionnelle. Pour accompagner ces changements, il faut inventer les solutions qui permettront de sécuriser les parcours de formation et d'apporter de l'agilité dans les modalités de formation afin d'être en phase avec une société et des attentes qui évoluent.



*Selon le baromètre IFOP / EVA 2021 sur l'évolution professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté, plus de la moitié des salariés envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années, soit 4 points de plus qu'avant la crise sanitaire. Pour les personnes qui ont connu une évolution professionnelle dans les trois dernières années, 69% souhaitent en connaître une nouvelle dans les deux années à venir.*

### → Une urgence climatique et une accélération des transformations technologiques et numériques

L'accompagnement de la transition écologique est nécessaire pour conserver un territoire attractif pour les habitants mais également vertueux dans son impact climatique, enjeu qui nous concerne toutes et tous. Les acteurs régionaux souhaitent jouer un rôle d'impulsion et d'accompagnement, notamment auprès des entreprises du territoire, pour faciliter ces transitions. L'impact des transitions écologiques sur les métiers touchent, pour le moment, de manière inégale les secteurs professionnels mais l'ensemble des secteurs seront touchés à moyen terme, que ce soit au niveau des métiers, des compétences et des référentiels ou encore au niveau de la dynamique des secteurs. L'anticipation reste l'une des clés pour maîtriser l'impact de ces transitions, à la hauteur de l'urgence climatique.



*L'évolution des normes environnementales ont modifié l'activité de 11% des salariés, en particulier les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés dans les entreprises de plus de 250 salariés<sup>3</sup>. Les effets de la transition écologique se ressentent davantage dans certains secteurs notamment le BTP qui regroupe 37% de l'emploi des professions verdissantes (en rénovation énergétique, en ingénierie pour les études d'impact et les techniques de construction par exemple), suivi de l'industrie (20% des emplois verdissants) qui*

<sup>3</sup> <https://www.cereq.fr/normes-environnementales-quels-effets-sur-le-travail-et-les-formations>

*adapte ses techniques pour réduire son empreinte environnementale, puis le transport pour une mobilité mobilisant moins les énergies fossiles (20%)<sup>4</sup>.*

A côté de cet enjeu écologique, nous assistons à une accélération des transformations technologiques et numériques, notamment avec le développement de l'intelligence artificielle qui suscite des débats sur les opportunités qu'elle permet mais également les risques qu'elle comporte. L'impact de ces transformations technologiques sur les métiers nécessite également d'être anticipé et accompagné.

→ **Une nécessaire mobilisation coordonnée pour accompagner la variété des réalités et dynamiques territoriales**

**Cet accompagnement dans les transitions implique un soutien actif aux dynamiques territoriales et partenariales.** Les énergies doivent être mise en faveur de la construction des réseaux partenariaux afin de favoriser l'interconnaissance et le travail collaboratif, autant à l'échelle des territoires, des sphères professionnelles (SPRO, entreprises, acteurs consulaires, OPCO ou branches), qu'à l'échelle des secteurs professionnels. Avancer sur les transitions ne peut être l'affaire d'un seul acteur et nécessite un travail de concert, partenarial, face à des transformations à de multiples niveaux. De cette ambition découle également un enjeu de valorisation et d'attractivité des territoires, élément incontournable pour la Bourgogne-Franche-Comté qui connaît des disparités importantes entre ses territoires urbains attractifs et ses territoires ruraux connaissant une baisse démographique. L'enjeu est celui de l'équilibre en redynamisant l'ensemble des territoires.



*La Bourgogne-Franche-Comté est un territoire en grande partie rural et peu densément peuplé qui a connu une diminution de sa population, laquelle touche plus particulièrement les départements de l'ouest. La région connaît une problématique de vieillissement de sa population<sup>5</sup> et les projections 2070 de l'INSEE vont dans le sens d'une aggravation du phénomène (population potentiellement en baisse de 14% entre 2018 et 2070) avec une mobilité extrarégionale accrue des jeunes et de facto, le vieillissement de sa population. Cette baisse de la population régionale se traduit également par une baisse des effectifs scolaires dans l'ensemble des territoires, ainsi que par des difficultés de recrutement accrues sur certains territoires.*

*La région peut cependant miser sur son savoir-faire industriel et agricole dans différentes filières d'excellence (automobile, énergie, luxe, industries de santé, microtechniques, industries agroalimentaires, viticulture, filière laitière et l'ensemble des*

<sup>4</sup> <https://www.notre-environnement.gouv.fr/donnees-et-ressources/ressources/publications/article/le-marche-du-travail-des-metiers-verts-et-verdissants-5704>

<sup>5</sup> [https://www.insee.fr/fr/statistiques/4479807#figure1\\_radio4](https://www.insee.fr/fr/statistiques/4479807#figure1_radio4) ; 4<sup>e</sup> région au classement de l'indice de vieillissement de la population en 2019.

*productions agricoles valorisées sous signe de qualité) pour attirer une population nouvelle.*



*Zoom particularité sectorielle : le territoire est également marqué par une agriculture porteuse d'emploi et de valeur ajoutée. Le CPRDFOP, au même titre que les autres schémas régionaux, vise à s'inscrire dans la continuité des travaux en cours de finalisation sur le contrat d'objectifs des productions agricoles (COPA) afin de prendre en compte les enjeux sur l'attractivité des formations et des métiers, sur la sécurisation des parcours professionnels en lien avec les métiers de l'agriculture. Les travaux de la chambre régionale d'agriculture sur la stratégie 2040 « Imaginer demain - agir maintenant » sont ainsi à considérer dans le processus d'opérationnalisation des mesures du CPRDFOP.*

### III. Un contrat articulé avec les autres schémas régionaux et les évolutions en cours

Le CPRDFOP est conçu en cohérence avec les orientations définies par différents schémas et cadres stratégiques :

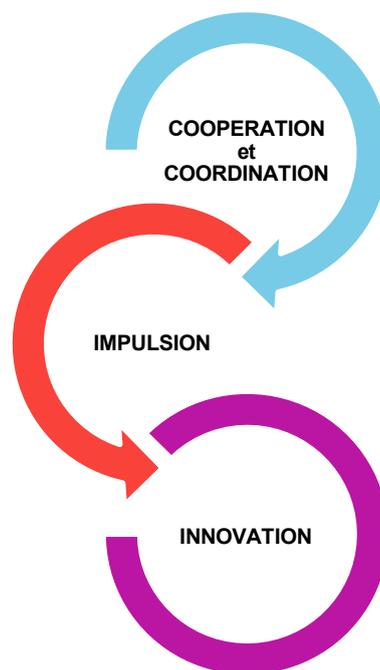
- Le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) 2022-2028 « avec les entreprises et les territoires, réussir les transitions et relever les défis de l'emploi » ;
- Le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des territoires (SRADDET) qui va faire l'objet d'une refonte à horizon 2025 ;
- Le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) en cours de renouvellement.

Outre la cohérence avec ces schémas régionaux, la feuille de route du Service Public Régional de l'Orientatation (SPRO) qui intègre elle-même la thématique de la lutte contre le décrochage scolaire ainsi que le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) font partie intégrante du CPRDFOP. Leur construction a été réalisée en articulation étroite avec les orientations du contrat.

Enfin, des articulations seront à penser avec la loi Plein Emploi qui vient restructurer le service de l'emploi autour de l'entité France Travail à horizon 2024, ou encore la réforme de la voie professionnelle mise en œuvre à partir de la rentrée 2023.

#### IV. Trois manières d'agir : la coopération, l'impulsion et l'innovation

Les travaux préparatoires au contrat ont fait apparaître la nécessité d'articuler trois formes d'action intrinsèquement liées pour favoriser l'implication de chacun dans les mesures proposées.



Pour fonctionner efficacement, le CPRDFOP vise en premier lieu à favoriser la **coopération et la coordination des partenaires du territoire**.

Il s'agit de créer une collaboration régionale et locale pour produire des solutions collectives autour des enjeux émergents liés aux transitions.

Pour permettre cette appropriation et l'émergence de ce collectif de partenaires, le CPRDFOP a un rôle **d'impulsion et d'accompagnement de la dynamique**, pour l'ensemble des acteurs et des territoires, dans ces enjeux de transition. Si les territoires et les secteurs professionnels sont inégalement touchés, il reste nécessaire de sensibiliser et d'apporter les outils pour les anticiper.

Enfin, parce que ces transitions inédites appellent des solutions innovantes, le CPRDFOP est un **levier d'expérimentation** en faveur de solutions de formation et d'orientation agiles, mutualisées et innovantes portées par les acteurs économiques, de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Plus que des formes d'action, il s'agit d'un continuum où la collaboration entre les partenaires repose sur un accompagnement de ces derniers afin de générer un cadre propice à imaginer les solutions les mieux adaptées aux besoins des territoires, des acteurs économiques et des publics.

## V. Une opérationnalisation autour de 5 engagements

Les engagements des partenaires formalisés dans ce contrat s'inscrivent dans la logique de ce continuum :

### ■ *En matière d'innovation :*

- **Engagement 1** : accompagner l'évolution des métiers, des compétences et du rapport au travail via le développement de solutions de formation (certifiantes, qualifiantes ou non) et d'orientation « agiles » (formats, outils)
- **Engagement 2** : sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité des territoires via le développement de solutions partenariales

### ■ *En matière d'impulsion et d'accompagnement :*

- **Engagement 3** : accompagner les transitions sociétales, écologiques et numériques via la mobilisation des entreprises, des employeurs publics et associatifs et des acteurs de la formation

### ■ *En matière de coopération et de coordination :*

- **Engagement 4** : valoriser des filières d'avenir et des métiers en tension via la mise en place d'une feuille de route commune (scolaire, en apprentissage, continue)
- **Engagement 5** : faire vivre la dynamique partenariale via l'organisation d'une rencontre annuelle économie / emploi / orientation / formation professionnelle

Ces engagements visent à promouvoir des **solutions innovantes** pensées à l'aune des enjeux propres aux territoires, aux secteurs professionnels, et aux publics. D'une part, il s'agit de promouvoir une forme d'agilité des formations afin d'attirer les candidats avec des formats attractifs pouvant répondre à des enjeux d'image de secteurs professionnels. D'autre part, l'objectif est de proposer sur les territoires des solutions adaptées aux problématiques des publics afin de sécuriser et fluidifier les parcours.

Les concertations ont mis en avant la nécessité **d'accompagner les entreprises**, et en particulier les plus petites, à devenir des entreprises apprenantes qui contribuent au parcours des jeunes et moins jeunes professionnels du territoire depuis leur orientation jusqu'à leurs fins de carrière. Ceci implique un lien étroit avec les acteurs de l'orientation et de la formation afin de donner toute leur place aux acteurs économiques dans cette dynamique.

Pour favoriser la **coopération et la coordination**, il est proposé de mettre l'accent sur la carte des formations comme outil de programmation mais plus globalement de réflexion partagée sur les enjeux actuels et d'avenir afin de construire un socle commun. Afin de consolider ce socle, favoriser l'interconnaissance et la capitalisation des bonnes pratiques est un élément clé qui est au cœur de l'engagement 5.

## Les engagements des partenaires et leur déclinaison en mesures phares

### Engagement n°1 : accompagner l'évolution des métiers, des compétences et du rapport au travail via le développement de solutions de formation et d'orientation « agiles »



#### Les enjeux identifiés

Les métiers et les compétences évoluent rapidement, au gré des nombreuses transitions technologiques, sociales, environnementales et sociétales qui traversent nos systèmes. Dans ce contexte, l'orientation et la formation tout au long de la vie doivent devenir des outils au service d'un parcours agile, favorisant l'épanouissement personnel et l'évolution professionnelle.

Dans le champ de la formation, la précédente stratégie régionale de formation de la Région Bourgogne-Franche-Comté, accompagnée par le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), a lancé une dynamique nouvelle dans le domaine de la formation, en expérimentant de nouveaux formats ou nouveaux outils : formations par blocs de compétences, AFEST, plateforme de formation modulaire composée d'un socle et d'un parcours à la carte, ...

Ces expérimentations et ces nouvelles façons de former répondaient à des enjeux partagés :

- Une meilleure prise en compte des transitions (modules numérique et transition éco)
- Une réponse au plus près des besoins des employeurs (ex : AFEST, plateforme modulaire)
- Un développement des compétences adapté aux expériences passées et aux projets professionnels des demandeurs d'emploi (blocs de compétences et plateforme modulaire)

Cette dynamique doit aujourd'hui se poursuivre. Les concertations menées pour élaborer le CPRDFOP ont fait émerger 3 objectifs vers lesquels tend la mesure n°4 du présent contrat :

- ➔ **Resserrer les liens orientation / formation / emploi**, afin que les parcours de formation soient graduels vers et dans l'emploi, que les orientations professionnelles soient choisies et non subies et qu'il y ait de l'équité et de la visibilité sur les orientations et trajectoires professionnelles possibles
- ➔ **Innover dans les formations** en visant davantage le lien avec l'emploi et proposer des formats différents du format « scolaire » classique, notamment

pour intéresser les décrocheurs ou ceux ayant eu des difficultés dans leur scolarité.

- ➔ **Proposer une formation « à la carte » tout au long du parcours**, selon les envies, avec des solutions individuelles et des passerelles nombreuses et connues entre les diplômes et les métiers. Outiller les personnes en les dotant d'un bagage de soft skills facilitant les transitions professionnelles.

La réponse à ces objectifs passe en partie par la construction de solutions adaptables, agiles pour accompagner les publics tout au long de leur vie professionnelle, et en particulier lors des étapes de transition : orientation, certification / qualification, consolidation savoirs de base / travail sur les soft skills, innovation pédagogique, mutualisation et décloisonnement, lisibilité de l'offre et des possibilités, ...



## Les mesures phares de l'engagement n°1

### **Mesure n°1 : le développement de formats et d'outils d'orientation innovants**

Sur le territoire régional, 224 structures de l'orientation garantissent au public l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers et les formations. Ce réseau ainsi que les OPCO, les branches professionnelles, les structures associatives, les acteurs institutionnels et le monde économique permettent l'acquisition des connaissances et compétences afin d'amener chaque individu à devenir acteur de son avenir et d'accompagner les trajectoires professionnelles

Si le contenu des propositions pour découvrir les métiers et les formations s'est renouvelé, plusieurs constats demeurent : la panoplie des métiers qui attirent les jeunes évolue peu, les déterminismes - notamment de genre - continuent de marquer les choix d'orientation et de nombreux secteurs souffrent encore d'un déficit d'image.

Parallèlement, les métiers et les compétences évoluent rapidement et le rapport au travail a changé. Ces mutations impactent les actifs, les jeunes ainsi que les professionnels qui les accompagnent. Ces nouveaux enjeux nécessitent de rechercher encore davantage d'innovations dans les modalités d'information des publics.

A ce titre, la stratégie régionale pour l'orientation souhaite impulser les actions suivantes :

- Stimuler et valoriser l'innovation par l'échange et le partage entre acteurs : mise en place d'Espaces de Pratiques Inspirantes réunissant les acteurs du SPRO et leurs invités, organisation d'un marché aux Expériences lors des Assises régionales de l'Orientation
- Encourager le renouvellement des propositions grâce à des outils financiers dédiés,
- Favoriser et soutenir l'expérimentation prioritairement en direction des publics en formation initiale en lien avec les établissements
- Déconstruire les stéréotypes de tous ordres par la conception partagée d'appels à projets, dans le cadre des campagnes d'information sur les métiers et lors de l'organisation événementiels métiers
- Conforter les dispositifs favorisant l'immersion, la rencontre et la découverte par le geste
- Partager et évaluer avec les bénéficiaires l'impact des outils et actions déployées

## **Mesure n°2 : le développement de la coloration de l'offre de formation en cohérence avec les orientations de la feuille de route et les spécificités territoriales**

*Nota : cette action devra s'articuler avec les actions définies dans l'engagement n°4 et en particulier la mesure n°16 « Valorisation des CMQ, clusters, pôle d'excellence et des initiatives conduites dans le cadre de l'AMI CMA, de la coloration de l'offre de formation en lien avec les priorités retenues »*

En lien avec l'engagement n°4 portant sur la carte des formations, le déploiement de l'offre de formation devra s'appuyer sur les spécificités régionales et valoriser les filières d'avenir et en tension de la Région Bourgogne-Franche-Comté, avec un maillage territorial cohérent. Cet enjeu concerne à la fois la carte des formations initiales (voie scolaire et apprentissage) et l'offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi et des salariés.

Ce travail de coloration est essentiel pour répondre aux besoins des territoires et des filières locales et renforcer l'attractivité des formations sur des métiers en tension.

Il devra par ailleurs s'articuler avec une action partagée en faveur de l'image et l'attractivité des métiers et des filières (Cf. mesure 16)<sup>6</sup>.

Cette coloration de l'offre de formation prendra en compte les enjeux liés aux transitions écologiques et numérique.

Les modalités d'action en découlant sont les suivantes :

- ➔ Accompagner la mise en place d'une Ecole Nationale d'Hydrogène en BFC. La filière régionale hydrogène s'est structurée en région depuis près de 25 ans, à partir de l'excellence de la recherche et des entreprises séduites par la Bourgogne-Franche-Comté pour son ADN industriel et cela soutenu par des réseaux d'entreprises dynamiques et les collectivités. Les objectifs de cette nouvelle démarche de mise en réseau sont :
  - D'accompagner l'anticipation des mutations technologiques : encourager l'innovation et le transfert de technologie,
  - D'accélérer la transformation de l'appareil de formation pour accompagner la transformation énergétique et l'essor de l'H2.
- ➔ Dans le cadre des travaux relatifs à la modification de la carte scolaire en lycée pour la rentrée 2024, 28 demandes de coloration<sup>7</sup> déposées par les lycées

---

<sup>6</sup> Voir les travaux conduits dans le cadre des diagnostics réalisés à l'occasion de l'AMI CMA pour les filières agroéquipements (Diagnostic emplois-compétences à l'échelle nationale dans les domaines de la maintenance des matériels agricoles et des agroéquipements et analyse de l'évolution des métiers ou compétences liées à l'adaptation des matériels aux enjeux de la transition agroécologique et de la révolution numérique) et territoire intelligent (Diagnostic à l'échelle de la région Bourgogne-Franche-Comté pour qualifier les besoins de formation (formation initiale scolaire et supérieure, continue dans une logique de formation tout au long de la vie et de facilitation des transitions professionnelles) et à mettre en perspective avec l'offre de formation existante au niveau régional pour les filières du bâtiment et des Technologies avancées pour les systèmes énergétiques et forêt bois.

<sup>7</sup> Exemples de colorations : éco-constructeur photovoltaïque dans le cadre du CAP électricien du lycée Le Corbusier à Lons-le-Saunier ; écoles des Réseaux pour la Transition Energétique dans le cadre du BAC Professionnel MELEC Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés au lycée Hippolyte Fontaine de Dijon ; cybersécurité dans le cadre du BTS Gestion de la PME au lycée Maurice Genevoix de Decize.

seront mis en place immédiatement. Ces colorations traduisent concrètement une volonté commune de la Région et des autorités académiques de contribuer activement à la transformation de la carte des formations dès la rentrée 2023 pour mieux répondre aux besoins du monde économique. Elles se caractérisent par l'ajout d'un ou plusieurs modules de formation spécifiques à l'EPLÉ, elles permettent de valoriser le dynamisme des équipes pédagogiques. Ce module apporte des compétences spécifiques en lien avec les besoins en insertion locaux.

- En s'appuyant sur les travaux de diagnostic réalisés dans le cadre de l'engagement n°4, décliner une offre de formation initiale et continue répondant aux besoins des filières d'excellence et d'avenir de la Région, des métiers en tension et aux spécificités territoriales. En ce sens, poursuivre et renforcer l'inclusion de modules transition écologique pour anticiper et accompagner les transitions de demain au sein de l'offre de formation du programme régional de formation (PRF)
- Intégrer des modules de coloration innovants en réponse aux ambitions de développement socio-économique des territoires pour répondre aux enjeux prioritaires identifiés en termes de développement des compétences. Ces modules prendront place à la fois dans l'offre de formation initiale et dans l'offre de formation continue (voir lien engagement n°4).
- Concernant les métiers en tension, les plateformes Dispositif Amont à la Qualification (DAQ) mises en place par le Conseil régional permettent de déployer des formations spécifiques aux secteurs prioritaires et en tension des territoires afin de permettre leur découverte et l'apprentissage des pré-requis nécessaires à l'entrée en emploi ou en formation qualifiante dans ces domaines. Les colorations DAQ actuellement développées concernent l'industrie, le BTP, le sanitaire et social, les transports, l'hôtellerie-restauration, le numérique tertiaire, l'agriculture viticulture, l'animation sports, le commerce. Le schéma des formations sanitaires et sociale inclut également des orientations en matière de financement d'actions de formation en amont de la qualification via le DAQ.

### **Mesure n°3 : le renforcement de la place des savoirs fondamentaux et des compétences comportementales (soft skills) dans l'offre de formation**

Face aux évolutions sociétales et technologiques très rapides couplées au contexte de tension sur le recrutement, la place des savoirs de base et des compétences comportementales (aussi appelées « soft skills ») permet de sécuriser les parcours et les transitions professionnelles. Ce que l'on définit aujourd'hui comme « soft skills » ou savoirs de base va au-delà de la maîtrise de la langue française, par exemple, et concerne des savoirs être comportementaux comme la capacité à travailler en équipe, le leadership, les capacités relationnelles et communicationnelles, les capacités de réflexion, de prise d'initiative, de créativité, la capacité à résoudre des problèmes complexes, la capacité à apprendre ou encore la résilience, la capacité d'adaptation, la flexibilité, etc.

Ces savoirs faire et savoir être comportementaux tiennent aujourd'hui une place clé dans les attentes exprimées par les employeurs, qui se concentrent davantage lors du recrutement et l'intégration sur ces compétences, considérant qu'ils pourront former et accompagner les salariés à l'acquisition des compétences techniques une fois en poste.

Par ailleurs, dans un contexte où les trajectoires professionnelles évoluent rapidement, ces savoirs de base et soft skills deviennent des compétences transférables particulièrement importantes dans le cadre des évolutions et reconversions professionnelles.

Pour cette raison, la stratégie régionale souhaite renforcer l'acquisition de ces compétences au travers de plusieurs axes de travail :

- ➔ Intégrer systématiquement à l'ensemble des formations continues des modules complémentaires et des enseignements permettant de développer les soft skills et les savoirs de base (ex : mobiliser CléA).
- ➔ Développer des pratiques et outils de valorisation des compétences afin de mieux prendre en compte les compétences transversales issus de jobs d'été, d'actions de bénévolat, de situations personnelles, qui ne sont pas forcément techniques mais relèvent de soft skills nécessaires (ex : capacité d'adaptation, autonomie, résilience, organisation, ...)
- ➔ Développer, dans le cadre des actions d'orientation et de définition du projet professionnel, un travail de valorisation systématique de ces compétences, en utilisant des outils comme les open badges ou le passeport compétences. La mobilisation de valorisation permettra aussi aux publics de bénéficier d'une forme de « certificat » mobilisable dans de futurs projets.

## **Mesure n°4 : le développement de solutions de formation diversifiées et « agiles »**

Les parcours professionnels ne sont plus linéaires et nécessitent de se former tout au long de la vie. Avec le développement des technologies, certaines compétences peuvent également rapidement être obsolètes et nécessiter une mise à jour. Dans ce contexte, la formation continue est un outil permettant d'accompagner les évolutions professionnelles et de compétences. Les réponses formation méritent d'être ajustées au plus proche des besoins, de trouver des réponses sur mesure. Pour cela, les formats pédagogiques doivent se diversifier.

A cette fin, les partenaires souhaitent :

- Poursuivre le développement des formations continues par blocs de compétences, comme celles expérimentées sur le BTP ou le service aux personnes, en proposant des formations individualisables et permettant des doubles certifications ou des certifications complètes ou partielles.
- Articuler le développement des blocs de compétences avec la possibilité de poursuivre son parcours via d'autres dispositifs, afin d'amener les publics vers la certification (poursuite en contrat de professionnalisation ou apprentissage, passage par l'intérim avec financement de préparations opérationnelles à l'emploi collectives - POEC, articulation avec l'expérimentation VAE inversée...)
- Travailler avec les services de l'Etat pour une reconnaissance de ces modalités de formations et une simplification des modalités d'organisation des jurys intermédiaires pour le passage des blocs, qui sont aujourd'hui le frein principal au développement de cette modalité de formation.
- Développer le recours à des modalités de formations innovantes telle que l'action de formation en situation de travail (AFEST) pour les métiers en tension ou les métiers nécessitant que les personnes formées se familiarisent à des savoirs-faires ou techniques spécifiques ou confidentielles.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et d'accompagnement des organismes de formation et des entreprises pour favoriser le développement de formations modulaires ou le recours à l'AFEST dans de bonnes conditions (ex : actions de formation des tuteurs AFEST, accompagnement au montage d'un projet AFEST, actions de formation à l'organisation d'une offre de formation modulaire, ...).
- Poursuivre la dynamique initiée dans le cadre du précédent CPRDFOP de la Région Bourgogne-Franche-Comté qui précisait que « dans une logique de sécurisation des parcours de formation, d'élargissement des solutions formations disponibles sur les territoires et de dépassement de la logique de statut, la mixité des parcours et des publics sera encouragée ». Cette volonté a été suivie d'effets et à ce jour de nombreux apprentis sont scolarisés dans des classes de lycées, donnant corps au projet de mixité 2+1 ou 1+2.
- Soutenir et renforcer la mixité des publics en formation en intégrant dans au sein de l'offre de formation initiale des apprentis là où cela est possible et en offrant la possibilité à des stagiaires de la formation continue d'intégrer des

groupes classes constitués pour suivre tout ou partie des enseignements dans le cadre d'une ingénierie de formation travaillée de façon modulaire.

### **Mesure n°5 : la mutualisation des moyens afin de maintenir le maillage territorial des formations**

Dans un contexte de baisse démographique et de baisse de la population scolaire, les différentes filières de formation ne peuvent se déployer partout sur le territoire régional.

Certains territoires sont susceptibles d'avoir des besoins ponctuels uniquement, qui ne nécessitent pas l'ouverture d'une session permanente mais sont malgré tout à prendre en compte de manière à répondre aux besoins des entreprises et aux attentes des publics. Afin de permettre un maillage territorial cohérent avec les besoins et réalités territoriales, des formes de mutualisation des moyens (humains, organisationnels, matériels) doivent être imaginées.

Il est notamment proposé de développer la mutualisation des plateaux techniques existants entre les différentes voies de formation afin de favoriser l'organisation de sessions s'appuyant sur des investissements préexistants.

En lien avec cette mutualisation, il s'agira également de développer la mixité des publics (en formation initiale voie scolaire, en apprentissage, en formation continue) en formation et d'accompagner cette mixité, pour lever les difficultés que peuvent rencontrer aujourd'hui les formateurs, en fonction des impératifs liés à des programmes, durées et objectifs différents.

### **Mesure n°6 : le partage de bonnes pratiques entre acteurs de l'orientation et de la formation, afin de pouvoir les capitaliser et les essayer**

Outre les actions prévues par l'engagement n°5 (organisation de journées annuelles), le partage d'expérience pourra également s'appuyer sur une animation locale (ex : utilisation des réunions d'animation territoriale comme lieu d'échanges de pratiques) ou sur la communauté des organismes de formation animée par Emfor et déjà existante dans le champ de la formation continue.

Ces partages de bonnes pratiques et leur capitalisation sera encouragé tout au long de la vie du contrat. Les journées annuelles permettront la rencontre entre les acteurs de la formation initiale et continue, de l'orientation, de l'emploi et du développement économique.

## Engagement n°2 : sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité des territoires via le développement de solutions partenariales



### Les enjeux identifiés

Il existe une relation étroite entre l'emploi, la formation professionnelle et les territoires puisque c'est au sein des territoires que le sujet de l'emploi (son développement, son maintien) se pose et qu'il est opportun d'y apporter des réponses.

Dans un contexte de bouleversements induits par la mondialisation des économies, les mutations technologiques et écologiques, par les dernières crises qu'elles soient sanitaires ou économiques, les évolutions de l'activité et de l'emploi se traduisent diversement selon les espaces et remettent en question la garantie d'égalité des territoires et d'égalités des possibles pour les citoyens qui y résident.

Ces inégalités territoriales peuvent par ailleurs renforcer les inégalités entre certaines catégories de la population. Pour exemple, les « freins » à l'emploi des femmes revêtent bien souvent une dimension territoriale tandis que les disparités territoriales de l'offre scolaire sont exacerbées pour les jeunes en situation de décrochage scolaire.

Comme le souligne le diagnostic réalisé par EMFOR, la Bourgogne Franche-Comté est aujourd'hui un territoire en grande partie rural et peu densément peuplé qui a connu une diminution de sa population à raison d'environ 0.1% par an entre 2013 et 2018 (solde migratoire négatif et solde naturel nul), laquelle touche plus particulièrement les départements de l'ouest. Par ailleurs, les importantes disparités infrarégionales précédemment évoquées invitent à renforcer l'articulation entre développement économique des territoires et politiques d'orientation et de formation pour réduire les inégalités existantes et permettre aux différents territoires de rayonner et de demeurer attractif. Pour cela, plusieurs leviers existent :

- Penser le territoire comme instrument structurant de l'action publique ;
- Penser le territoire comme un lieu de créativité ;
- Penser le territoire comme un lieu de rencontre et de coordination entre les acteurs : entreprises, service public de l'emploi et de l'orientation, organismes de formation et établissements d'enseignement, usagers... ;
- Déployer une offre de formation équilibrée sur les territoires, en concertation avec les acteurs à l'échelle des bassins d'emploi, et la rendre lisible ;
- Décloisonner les établissements et les voies de formation ;
- Articuler le service public de l'orientation et de la formation professionnelles avec les politiques locales de l'emploi ;

- ➔ Anticiper les conséquences des mutations économiques sur les salariés et les demandeurs d'emploi et accompagner les mobilités professionnelles sur les territoires ;
- ➔ Favoriser une meilleure connaissance des métiers qui recrutent localement ;
- ➔ Encourager les coopérations inter-entreprises sur l'emploi et les compétences dans les territoires.

C'est pour permettre d'actionner ces leviers que le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET - ICI 2050) fixe l'ambition d'améliorer l'attractivité de la Bourgogne-Franche-Comté à l'horizon 2050 en misant sur la qualité et la différenciation territoriale.

De son côté, le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) prévoit la mise en place d'actions territorialisées afin d'anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi sur un espace déterminé, notamment via des démarches prospectives de GPECT construite en lien avec l'Etat / Région.

Dans la lignée de ces schémas, le CPRDFOP fixe quant à lui comme objectif une mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi, la formation, l'orientation et du développement économique en territoire et un renforcement des partenariats locaux afin d'améliorer la coordination, la mutualisation des moyens, la conduite de réflexions partagées et d'expérimentations permettant de répondre à la fois aux enjeux d'attractivité des territoires et aux enjeux emploi et formation de la Région.



## Les mesures phares de l'engagement n°2

### **Mesure n°7 : S'appuyer sur la feuille de route GPECT pour identifier les besoins**

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences territoriale (GPECT) est un outil d'anticipation permettant de mieux appréhender les ressources disponibles sur les territoires, les évolutions structurelles et conjoncturelles qui vont impacter l'environnement local et les perspectives d'évolution et de mobilité des actifs.

A la suite de la crise sanitaire, l'État, la Région Bourgogne Franche-Comté et le Fond social européen (FSE) ont convergé afin de mieux accompagner et soutenir les projets sur les territoires confrontés à des mutations économiques. Cela a donné lieu à une feuille de route GPECT ayant pour vocation de réaffirmer l'ambition de la GPECT et la volonté conjointe de l'Etat et de la Région d'accompagner les territoires.

Dans le prolongement de cette ambition, les partenaires du CPRDFOP souhaitent que cet outil soit mobilisé dans l'optique de construire un diagnostic partagé des emplois et compétences des territoires et des enjeux actuels et à venir, ceci afin de guider des actions partenariales. Les démarches de GPECT pourront également être le point de départ pour l'identification des besoins en compétences et les actions en matière d'orientation et de formation permettant d'y répondre.

Pour cela, il s'agira donc dans le cadre de ce contrat de :

- Soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) afin de prendre en compte l'évolution de la situation de l'emploi et des besoins en compétences sur un territoire donné. Ces démarches devront associer l'ensemble des acteurs locaux, dont les EPCI et entreprises.
- A partir de ce diagnostic, définir les actions partenariales à conduire, en matière d'emploi, de formation et d'orientation
- Croiser les résultats des GPECT avec les remontées des besoins organisées dans le cadre des réunions d'animation territoriale (RAT) dédiées à la formation et dont l'objectif est d'appuyer la construction de l'offre de formation de la Région.

Ces démarches de GPECT seront à articuler avec les comités locaux de France Travail.

### **Mesure n°8 : le renforcement des liens entre les acteurs de l'économie et de la formation**

Plus que jamais, le lien entre développement économique et formation est primordial. L'articulation entre les réunions d'animation territoriales (RAT), d'échanges autour des besoins de formation et l'évolution de l'offre doivent donc pouvoir s'accorder avec les réunions économiques territoriales (RET), lieu d'échange autour des enjeux et perspectives de développement économique.

Il s'agira donc de réfléchir aux meilleurs moyens d'articulation ou d'évolution du format de ces réunions pour garantir le croisement de ces enjeux afin d'apporter des réponses adaptées aux besoins économiques et de formation remontée par les acteurs de terrain.

### **Mesure n°9 : la mobilisation de l'ensemble des partenaires locaux pour sécuriser les parcours et lever les freins à l'accès à l'emploi et à la formation**

Certains territoires, en particulier ruraux, perdent des habitants et habitantes ou peinent à attirer de nouveaux talents<sup>8</sup>. Sur ces territoires, les sujets d'emploi et de formation doivent être pensés en articulation avec d'autres dimensions (logement, garde d'enfants, scolarité) pour attirer de nouveaux venus.

Or, toutes ces dimensions peuvent relever d'un panel d'acteurs différents.

Afin de sécuriser au mieux les parcours et favoriser l'accès à l'emploi et à la formation, les partenaires signataires souhaitent renforcer la coordination locale et s'appuyer sur des initiatives partenariales existantes ou à développer et expérimenter :

- ➔ Soutenir les démarches de GPECT (Cf. mesure n°7)
- ➔ Développer les partenariats avec les mairies, EPCI, départements et bailleurs dans une logique d'accueil plus global (logement, garde d'enfant, emploi, formation, scolarisation, développement des tiers lieux, de la fibre...) sur les territoires
- ➔ Renforcer la coordination des actions en territoire à destination des publics éloignés de la formation ou difficiles à mobiliser (ex : territoire zéro chômeur de longue durée)
- ➔ Poursuivre le travail de repérage des jeunes décrocheurs et de coordination locale des actions de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ou titre professionnel, notamment via le réseau des 22 Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs - PSAD (pilotes missions locales - CIO). Assurer l'application concrète sur l'ensemble des territoires de l'obligation de formation.

---

<sup>8</sup> Une étude conduite par la direction de la prospective et des démarches partenariales de la Région Bourgogne Franche-Comté intitulée « les zones blanches de la croissance territoriale en Bourgogne-Franche-Comté » (mai 2022) souligne que L'intégralité des pertes démographiques et 78% des pertes d'emploi sont le fait d'un tiers des EPCI (40 sur 116) de la région. Ces territoires perdent des jeunes, et en particulier des jeunes femmes.

- S'appuyer sur la dynamique d'accompagnement initiée dans le cadre du déploiement de France Travail à partir de janvier 2024, notamment sur les territoires expérimentateurs de la région : Côte d'Or et l'Yonne, ainsi que sur les travaux engagés au travers des Programmes AGIR visant l'accompagnement vers l'emploi et le logement des bénéficiaires de la protection internationale et des Pactes des Solidarités, dont les publics cibles incluront les personnes éloignées de l'emploi.
- Mailler le territoire par des espaces de services et d'information partagés sur les questions emploi / formation / orientation (ex : maisons France service de l'emploi formation ou tiers lieux).
- Porter une attention particulière à la question de la mobilité à la fois au sein de la région dans son ensemble (grâce au réseau TER) et plus particulièrement encore dans les territoires ruraux (Mobigo, covoiturage).
- Développer les possibilités d'expérimenter dans la durée, sur des territoires pilotes, des actions coordonnées permettant de lever les freins en matière de mobilité, garde d'enfant, hébergement, ...
- Capitaliser et essaimer sur des initiatives existantes afin de lever les freins, comme l'action « 1 projet, 2 toits », porté par le réseau des MFR.

## Engagement n°3 : accompagner les transitions sociétales, écologiques et numériques via la mobilisation des entreprises, des employeurs publics et associatifs et des acteurs de la formation



### Les enjeux identifiés

Lors de la phase de concertation du CPRDFOP, les échanges entre acteurs ont fortement mis en évidence le rôle joué par les employeurs et les acteurs de la formation dans l'accompagnement des différentes mutations en cours. En effet, les transitions économiques et numériques viennent impacter directement les structures et leurs salariés.

Au niveau de la transition écologique en particulier, l'observatoire des emplois et des métiers de l'économie verte estime dans son rapport d'activité de 2019 que l'économie verte concernait déjà directement plus de 3,7 millions de personnes en emploi en 2017.

Les travaux du Céreq confirment que l'évolution des normes environnementales ont modifié l'activité de 11% des salariés, en particulier les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les recommandations des différents travaux autour de la transition écologique (convention citoyenne pour le climat en 2021, loi Climat et résilience en 2021, AMI CMA), affirment la nécessité de formation à ces enjeux avant de les intégrer au mieux dans les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les effets de la transition écologique se ressentent davantage dans certains secteurs notamment le BTP qui regroupe 37% de l'emploi des professions verdissantes suivi de l'industrie (20% des emplois verdissants) puis le transport pour une mobilité mobilisant moins les énergies fossiles (20%).

Par ailleurs, les évolutions sociétales se manifestent par des évolutions du rapport au travail. Dans un contexte de difficultés de recrutement touchant tous les secteurs, et exacerbées dans certains d'entre eux (ex : métiers du soin, de l'industrie ou de l'hôtellerie restauration), les entreprises doivent activer de nouveaux leviers pour attirer des talents ou les garder (ex : démarche RSE, amélioration des conditions de travail, etc.). Les travaux de l'INSEE mettent en évidence plusieurs tendances de fond sur ces 30 dernières années : la féminisation de l'emploi et le vieillissement des actifs en emploi, le développement du salariat et du temps partiel, lesquels ont des effets disparates sur les métiers. La crise sanitaire a eu quant à elle des retombées visibles sur la perception et le rapport au travail. Cette période a notamment accentué l'évolution du regard des jeunes sur le travail avec des différences selon la situation de ces derniers : ceux occupant une position professionnelle favorable mettent en avant l'importance donnée à l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, ainsi que l'intérêt du poste et des valeurs (« occuper un métier qui a du sens ») ; ceux dans une position professionnelle moins favorable mettent l'accent sur le niveau de rémunération et la sécurité de l'emploi (Injep, 2019).

Face à ces enjeux, les concertations ont mis en avant le besoin de mieux accompagner les entreprises, et en particulier les plus petites, à devenir des entreprises apprenantes

qui contribuent au parcours des jeunes et moins jeunes professionnels du territoire de leur orientation à leurs fins de carrière. Ceci implique un lien étroit avec les acteurs de l'orientation et de la formation afin de donner toute leur place aux acteurs économiques dans cette dynamique. Cette orientation s'inscrit en cohérence avec le SRDEII qui prévoit de « *rapprocher les entreprises et les instituts de formation et de recherche par des actions de formation et de sensibilisation à l'innovation. Plus généralement les relations entreprises / écoles / laboratoires / créateurs seront développées par des actions spécifiques* », du SPRO et du schéma des formations sanitaires et sociales.



## Les mesures phares de l'engagement n°3

### **Mesure n°10 : La réalisation d'un diagnostic approfondi sur le volet des transitions écologiques en région**

Le sujet des transitions écologiques et de son impact sur les métiers et les pratiques en entreprises est un sujet d'actualité majeur mais difficile à appréhender dans son ensemble. Différents travaux de branches viennent éclairer ce phénomène mais il n'existe pas de diagnostic spécifique et partagé réalisé sur ce sujet à l'échelle régionale. Dans le cadre de l'engagement n°4, mesure n°13, un diagnostic particulier sur le sujet pourra être mené en capitalisant sur les différents travaux conduits à l'échelle des secteurs professionnels.

Ce diagnostic devra permettre d'affiner l'analyse des besoins et enjeux afin de construire des solutions adaptées en matière de formation et d'accompagnement des entreprises. Ces actions pourront également prendre la forme de dispositifs de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'orientation à la prise en compte des enjeux écologiques, numériques et sociétaux et s'intégrer dans les prestations RH existantes (Cf. mesure 11).

La fédération des Maisons des Sciences de l'Homme pourrait notamment être associée à ces travaux<sup>9</sup>.

### **Mesure n°11 : L'accompagnement des entreprises au développement de pratiques de RSE et aux compétences managériales**

Le SRDEII souligne les évolutions du rapport humain à l'entreprise et au travail en citant le développement du télétravail, le développement des préoccupations comme l'égalité femmes-hommes ou la justice sociale. Le schéma prévoit de s'appuyer sur la démarche RSE pour accompagner les entreprises du territoire à prendre en compte ces changements. La valorisation du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) est un autre levier mentionné.

Les signataires du CPRDFOP s'engagent à contribuer à cette dynamique en mobilisant des outils et en assurant leur mise en cohérence tels que les prestations d'accompagnement RH proposées par la Dreets et certains OPCO. Les signataires s'engagent également à mieux communiquer et faire connaître les solutions d'accompagnement existantes.

En lien encore plus étroit avec les enjeux emploi / formation / orientation professionnelle, favoriser le développement d'entreprises « apprenantes » sur le territoire a été considéré par les partenaires comme un levier majeur au profit de l'accompagnement des parcours et trajectoires professionnels. Cela passe notamment par :

---

<sup>9</sup> <https://msh-dijon.u-bourgogne.fr/la-federation-des-msh-de-bourgogne-et-de-franche-comte>

- La mobilisation des entreprises dans les actions d'orientation, de découverte des métiers et de formation (Cf. mesure n°12), notamment en lien avec les CMQ ;
- La montée en compétences en interne des entreprises des fonctions managériales et de tutorat. Sur ce point, les signataires s'engagent à conduire des travaux conjoints visant à développer des outils harmonisés de tutorat en entreprise, de formation des maîtres d'apprentissage et des formateurs AFEST, en concertation avec les OPCO.
- L'accompagnement des entreprises dans la prise en compte des enjeux de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes ;
- Le schéma régional des formations sanitaires et social qui prévoit notamment de contribuer à l'amélioration de la qualité des terrains de stage via le tutorat et le retour d'analyse de la pratique et le développement de parcours diversifiés.

Ces actions pourront s'articuler avec la feuille de route et les actions RSE portées par la direction de l'économie de la Région et animées par le réseau RSE.

### **Mesure n°12 : L'implication des entreprises dans l'orientation et les parcours de formation**

L'implication des entreprises dans l'orientation, la découverte des métiers et les parcours de formation est un autre enjeu également présent dans le SPRO et le schéma des formations sanitaires et sociales et correspondant aux missions des CMQ.

Les signataires s'engagent à :

- Développer et soutenir les initiatives favorisant la mobilisation du monde économique et professionnel dans les actions du SPRO (plateforme de stages, ambassadeurs métiers...) et en en coordination avec les CLEE et les bureaux entreprises avec la mission relation école entreprise portée par la DRAFPIC au sein de la région académique Bourgogne Franche-Comté.
- Favoriser l'implication des entreprises dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (travail sur l'adaptation des contenus de formation, immersion pour découvrir les métiers notamment dans le cadre du DAQ, accueil de demandeurs d'emploi en stages ou en immersions professionnelles).
- Développer et coordonner les actions de communication et de valorisation des métiers (participation à des forums ou actions collectives pour présenter les métiers et entreprises, témoignages de professionnels, visites et périodes d'immersion, ...) notamment mises en place dans le cadre « d'explor'action métiers » pour renforcer l'attractivité des voies de formations professionnelles.

- Coordonner et renforcer les actions et les dispositifs en faveur d'une meilleure connaissance des parcours et des formations pour soutenir l'éducation à l'orientation du jeune dans le cadre du parcours avenir en pré bac et des travaux conduits postbac. Les expérimentations développées par les CMQ prennent leur place dans ce cadre.

Il s'agit également d'initier des démarches de progrès pour le développement des compétences au service des entreprises et de l'évolution professionnelle des actifs et de sortir l'entreprise de son potentiel isolément en l'inscrivant dans un réseau d'acteurs territoriaux (voir engagement n°2).

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales et le SPRO prennent également différents engagements en ce sens. Le schéma des formations sanitaires et sociales en déclinaison des mesures du SPRO prévoit notamment des actions en matière de stages de découverte / parcours avenir en lien avec les branches et le développement d'une plateforme de stages, le développement d'outils de communication et de journées de découverte à destination des lycéens, lycéennes et collégiens, collégiennes.

## Engagement n°4 : valoriser des filières d'avenir et des métiers en tension via la mise en place d'une feuille de route partagée



### Les enjeux identifiés

La construction d'une carte des formations initiale et d'une offre de formation continue cohérentes et concertées doit permettre :

1. de favoriser l'accès de tous, jeunes et adultes à une qualification permettant de sécuriser les parcours professionnels,
2. de répondre aux besoins de l'économie régionale et de favoriser le dynamisme de la région,
3. d'anticiper les besoins en compétences en lien avec les métiers de demain et les filières porteuses.

Le SRDEII mentionne les transitions comme un élément participant à l'enjeu d'innovation et à la compétitivité du territoire et sur lequel il est essentiel d'investir. Faire évoluer l'offre de formation pour intégrer pleinement ces nécessaires transitions écologiques et numériques doit ainsi contribuer à cette dynamique plus globale.

**Les signataires du CPRDFOP s'engagent à construire une carte des formations initiales et une offre de formations continues répondants aux enjeux de demain en s'appuyant sur les filières d'avenir et d'excellence tout en veillant à la complémentarité des offres de formations (FI, FC) et au maintien d'une offre de formation diversifiée pour répondre aux réalités des territoires.**

La carte des formations initiales prendra en compte **les orientations définies dans le cadre de la réforme de la voie professionnelle**. L'instruction interministérielle du 13 juillet 2023 prévoit notamment que chaque région académique prenne en compte

- ➔ « Les formations aux nouveaux métiers, aux compétences d'avenir et aux métiers en tension, s'appuyant notamment sur les besoins en emplois et en compétences des territoires et les données liées au développement économique régional figurant dans le SRDEII, en particulier dans les secteurs de l'industrie, de l'énergie, du numérique, de la logistique et des transports, des métiers de l'aide à la personne et plus largement du sanitaire et social.
- ➔ Les logiques de parcours de formation du bac-3 au bac +2/+3, intégrant une approche par filière d'activité, tenant compte de l'insertion professionnelle de chacun des niveaux de qualification et articulé avec le CPRDFOP. »

Consciente des enjeux autour des transitions, la région est reconnue pour son dynamisme. Le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET - ICI 2050) met justement l'accent sur les transitions dans le cadre du premier axe d'action « *Accompagner les transitions* » lequel vise l'adaptation du territoire à ces transformations et redessiner les modèles existants pour les habitants et habitantes.

L'accent mis sur les transitions se retrouve également dans les filières et projets des huit campus des métiers et des qualifications de la région (industrie technologique innovante et performante, microtechniques et systèmes intelligents, automobile et mobilités du futur, territoire intelligent, forêt-bois, agroéquipement, alimentation goût tourisme, maroquinerie et métiers d'art). La région Bourgogne-Franche-Comté est également labellisée territoire hydrogène depuis 2016. Dans le nord Franche-Comté, en particulier, la filière industrielle se structure et les colorations de diplôme hydrogène se développent pour accompagner cette dynamique. Enfin, la région est labellisée « French Tech » depuis 2016. Trois territoires sont directement concernés : Dijon, Besançon et Chalon-sur-Saône ; autour de différents secteurs : l'alimentaire, la santé et l'industrie numérique.

**La carte des formations devra également s'attacher à répondre aux besoins des métiers et secteurs en tension via le maintien de formations dans ces domaines et poursuivre une réflexion commune sur les moyens de rendre ces formations plus attractives.**

Plusieurs secteurs sont concernés par des difficultés accrues de recrutement, les diverses données disponibles sont globalement concordantes. Les données de Pôle Emploi (données BMO) relèvent des besoins non pourvus sur les métiers de l'agriculture (viticulteur/cueilleurs notamment), d'agent d'entretien des locaux, d'aides-soignants, les professionnels de l'animation socio-culturelle et les métiers du service à la personne ; confirmées au niveau national par les analyses de France Stratégie. En raison du relatif dynamisme de l'emploi régional, la plupart d'entre eux, comme les agents d'entretien, les enseignants ou les conducteurs de véhicules, verraient leur emploi se contracter. Dans les projections régionales de France Stratégie sur les métiers en 2030, les métiers sanitaires (aides-soignants, infirmiers, sage-femmes) de la manutention (ouvriers qualifiés) et certains métiers de techniciens et cadres seraient les plus créateurs d'emploi en région. Cela rejoint la tendance observée au niveau national. C'est également dans ces secteurs que France Stratégie pointe des difficultés de recrutement à anticiper avec des déséquilibres déjà marqués en 2019 entre les fins de carrière et l'arrivée des jeunes.

La région peut également s'appuyer sur son savoir-faire industriel et agricole dans différentes filières d'excellence (automobile, énergie, luxe, industries de santé, microtechniques, industries agroalimentaires, viticulture, filière laitière et l'ensemble des productions agricoles valorisées sous signe de qualité) pour attirer de nouveaux salariés, voire une population nouvelle.

Afin de relever ces différents défis, une action coordonnée entre les différents acteurs en charge de la formation initiale (voie scolaire et apprentissage) et de la formation continue (des demandeurs d'emploi et des salariés) est apparue comme une nécessité lors de la phase de concertation et de construction du CPRDFOP.

Pour assurer cette articulation, la mise en place d'une feuille de route commune, partagée et identifiée par chacun, est une étape incontournable. Cette feuille de route doit permettre de mettre en avant les filières d'avenir et d'excellence du territoire et de revaloriser les formations qui conduisent aux métiers en tension.



## Les mesures phares de l'engagement n°4

**Mesure n°13 : La réalisation d'un diagnostic partagé et étayé des enjeux sectoriels et territoriaux avec un accent porté sur les transitions écologiques et numériques et sur l'évolution des filières et métiers**

Dans le cadre de l'élaboration du présent contrat, un important travail de diagnostic territorial, sectoriel et formation a été conduit par Emfor (voir annexe). En 2022, le CREFOP a également confié à Emfor l'élaboration d'une liste de métiers en tension et/ou porteurs en région pouvant être utilisée pour certains dispositifs (Transition professionnelle, Transitions collectives, etc.). Cette liste a vocation à être actualisée et validée annuellement.

Ces travaux, ainsi que ceux conduits par le service études et statistiques de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) et par Pôle emploi (portail Data emploi : <https://dataemploi.pole-emploi.fr>) notamment, constituent des sources de connaissance pouvant éclairer utilement les prises de décision quant aux orientations à donner à la carte des formations.

De plus, Decidata<sup>10</sup>, plateforme de données partagées pour l'observation et la décision en Bourgogne-Franche-Comté réunit au sein d'un même outil différentes sources de données sur 10 thématique d'observation : territoire, entreprises, secteurs d'activité, formation, commerce extérieur, filière, sous-traitance, reprise transmission, zone de chalandise, activité commerciale.

Au niveau de l'impact des transitions écologiques et numériques sur les métiers, de nombreux travaux ont été réalisés dernièrement par certains observatoires de branche au niveau national. Ceux-ci sont généralement accessibles en ligne au sein de la Grande Bibliothèque de France compétence (<https://www.la-grande-bibliotheque.francecompetences.fr>). France stratégie et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) conduisent également différents travaux sur ce sujet.

Divers travaux ont enfin été conduits en région dans le cadre de la feuille de route GPECT, ainsi que dans le domaine du numérique (Capéco numérique puis développeurs des compétences numériques DECONUM).

Les sources de connaissance sont ainsi nombreuses et méritent d'être croisées et partagées entre l'ensemble des acteurs et pleinement mises à profit pour piloter la carte des formations et plus globalement l'ensemble des réflexions conduites dans le

---

<sup>10</sup> <https://decidata.org/>

cadre du suivi et du pilotage du CPRDFOP. Les différents diagnostics réalisés devront chaque fois que possible intégrer des indicateurs genrés.

La feuille de route annuelle ou pluriannuelle sur la carte des formations (Cf. mesure n°14) devra s'appuyer sur un partage préalable de ces travaux afin de faire des choix éclairés et argumentés sur les priorités à poursuivre.

### **Mesure n°14 : La définition de priorités dans le cadre d'une feuille de route annuelle ou pluriannuelle**

Les concertations menées lors de l'élaboration du CPRDFOP ont fait ressortir trois enjeux vers lesquels tend l'engagement n°4 du présent contrat de plan :

- **Accompagner les transitions écologiques, numériques et sociétales** à travers le déploiement d'une offre de formation prenant pleinement la mesure de ces enjeux.
- **Décloisonner la carte des formations** en définissant des priorités concertées en matière de formation professionnelle initiale (voie scolaire et en apprentissage) et continue (à destination des demandeurs d'emploi et des salariés) ;
- **Valoriser le territoire et ses atouts** en soutenant les filières d'avenir et d'excellence, les activités non délocalisables, et les spécificités locales. Pour cela, une articulation avec les priorités du SRDEII, du SRADDET et du schéma des formations sanitaires et sociales est à rechercher ;

Les signataires s'engagent à **orienter les moyens prioritairement vers les enjeux d'avenir, au service des transitions, dans une optique de dynamisation et d'attractivité de la région.**

Cet engagement implique de définir une feuille de route partagée mise à jour annuellement et se nourrissant d'éléments d'analyses objectivés (mesure n°13) et des remontées de terrain (identifiées notamment à l'occasion des actions conduites dans le cadre de l'engagement n°5).

## **Mesure n°15 : la mise en place d'une cellule régionale partenariale permettant de piloter la feuille de route et de la décliner dans la carte des formations**

De manière opérationnelle, il s'agira de renforcer les échanges et les collaborations entre tous les acteurs intervenant sur les différentes offres de formation déployées en région. Cela se concrétisera par la création d'une cellule régionale partenariale en charge du pilotage de la carte des formations. Cette cellule sera pilotée par la Région et les autorités académiques et associera autant que de besoin les représentants des branches professionnelles, des OPCO et de Transition Pro. Elle expérimentera son fonctionnement dans un premier temps dans le champ de la formation en lycée et en apprentissage dans les EPLE. Elle pourra se déployer dans un deuxième temps sur l'ensemble de l'offre de formation (ensemble de l'apprentissage, formation continue...).

Cette cellule sera en charge :

- De la mise à jour de la feuille de route annuelle ;
- De sa transmission à l'appareil de formation ;
- De l'analyse concertée des demandes d'ouverture et de fermeture de formations ;
- De la conduite des réflexions sur les possibilités de mutualisation et d'échanges au sein des différents segments des offres de formation ;
- D'identifier des éventuelles expérimentations à conduire afin de favoriser le décroisement de l'offre de formation à l'image de l'expérimentation Bac Pro 2+1 conduite dans le cadre du précédent CPRDFOP ou de la prise en compte des enjeux de transition écologique et numérique.

Une attention particulière sera apportée pour disposer d'éléments plus lisibles concernant l'offre de formation en apprentissage en associant les branches et les OPCO aux réflexions. Le schéma des formations sanitaires et sociales prévoit notamment de soutenir le développement des voies d'accès à l'apprentissage via l'ouverture de nouvelles filières.

Au niveau de la filière agricole, une articulation sera recherchée avec les Projets Alimentaires Territoriaux (PAT) ou les opportunités liées aux labels de qualité (identité importante de notre région, niches d'emplois souvent méconnues nécessitant des compétences ciblées). Ces orientations devront s'inscrire en cohérence avec le Contrat d'objectifs des productions agricoles (COPA), les enjeux du Pacte et de la Loi d'Orientation et d'Avenir Agricole (PLOAA) et les travaux de la chambre régionale d'agriculture sur la stratégie 2040 « Imaginer demain – agir maintenant ».

**Mesure n°16 : La valorisation des CMQ, clusters, pôle de compétitivité d'excellence et des initiatives conduites dans le cadre de l'AMI CMA et des colorations de l'offre de formation en lien avec les priorités retenues**

L'agence économique régionale de Bourgogne Franche-Comté met en avant 11 filières d'excellence pour la région : filière hydrogène, filière industries et technologies de la santé, filière luxe et savoir-faire d'exception, filière alimentation, filière mobilités, filière énergie, filière aéronautique, filière bois, filière logistique, filière mécanique et métallurgie, filière numérique et relation client.

La région compte cinq pôles d'excellence (Microtechniques, Nuclear Valley, Plastipolis, Véhicules du Futur et Vitagora) et huit campus des métiers et des qualifications (automobile et mobilités du futur, maroquinerie et métiers d'art, microtechniques et systèmes intelligents, industrie technologique innovante et performante, Alimentation, goût, tourisme, territoire intelligent, agro-équipements, Forêt-bois).

Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et Métiers d'Avenir (AMI CMA), plusieurs diagnostics ont été réalisés portés par le CMQ agro-équipement (projet FIANE), par l'école spéciale des travaux publics (projet ATIBC BFC) et par le CMQ Forêt-bois.

Le projet FIANE vise le développement de systèmes agricoles durables et d'équipements agricoles contribuant à la transition écologique. Il comporte la réalisation d'un diagnostic et une analyse de l'évolution des métiers ou compétences liées à l'adaptation des matériels aux enjeux de la transition agro-écologique et de la révolution numérique.

Le projet ATIBC BFC s'inscrit dans le développement de technologies avancées pour les systèmes énergétiques et de solutions pour la ville durable. Il doit permettre de qualifier les besoins de formation (initiale scolaire et supérieure et continue dans une logique de formation tout au long de la vie et de facilitation des transitions professionnelles) et les mettre en perspective avec l'offre existante au niveau régional pour les filières du bâtiment et des technologies avancées pour les systèmes énergétiques.

Ces différents outils partenariaux sont à soutenir et faire connaître au-delà des frontières de leur territoire afin d'assurer leur rayonnement à l'échelle de l'ensemble de la région.

La coloration d'un diplôme professionnel s'inscrit obligatoirement dans le référentiel et les programmes d'enseignement de ce diplôme et vise à répondre à un besoin en compétences spécifique à une entreprise, une filière professionnelle ou un territoire. Elle s'inscrit dans une approche d'adaptation de l'offre de formation, est intégrée à la stratégie arrêtée conjointement par la Région et la région académique en matière de carte des formations professionnelles. Dans la continuité de la finalité du diplôme professionnel, la coloration vient renforcer l'employabilité de la personne formée : elle permet l'acquisition de compétences ou de connaissances spécifiques au contexte dans lequel l'activité sera réalisée, dans la perspective d'une insertion professionnelle directe ou possiblement différée à l'issue d'une poursuite d'études. Comme elle vient répondre à un besoin en compétences défini avec les partenaires professionnels, la

coloration vient apporter des réponses « formation » spécifiques, véritable fil rouge de la professionnalisation proposée dans le cadre du diplôme professionnel.

Dans le cadre des travaux relatifs à la modification de la carte scolaire en lycée pour la rentrée 2024, 28 demandes de coloration déposées par les lycées seront mises en place immédiatement. Ces colorations traduisent concrètement une volonté commune de la Région et des autorités académiques de contribuer activement à la transformation de la carte des formations dès la rentrée 2023 pour mieux répondre aux besoins du monde économique.

Les partenaires s'engagent à conforter ces différentes initiatives de manière coordonnée afin d'assurer le déploiement d'une offre cohérente sur les territoires. Le déploiement de ces initiatives sera alimenté et requestionné régulièrement au regard des priorités définies dans la feuille de route.

## **Engagement n°5 : faire vivre la dynamique partenariale via l'organisation d'une rencontre annuelle économie / emploi / orientation / formation professionnelle**



### **Les enjeux identifiés**

La phase de concertation du CPRDFOP a réuni 350 acteurs lors de cinq réunions ayant permis un partage sur les enjeux identifiés par des professionnels issus de secteurs diversifiés et pour certains peu habitués à se rencontrer.

Cette démarche a été appréciée par l'ensemble des participants soulignant l'intérêt de ces rencontres pour faire entendre leur analyse des besoins identifiés à leur échelle d'intervention mais aussi favoriser l'interconnaissance et l'échange de bonnes pratiques.

Dans un contexte évolutif, marqué par les mutations, se réinterroger régulièrement sur les enjeux d'actualité mais aussi se nourrir des initiatives de terrain apparaît essentiel. Les signataires du contrat souhaitent ainsi poursuivre la dynamique initiée par l'organisation de rencontres annuelles économie – emploi – orientation – formation professionnelle.

Au-delà du temps fort marqué par ces rencontres annuelles, les modalités de pilotage du CPRDFOP devront veiller à une remontée et une analyse en continu des enjeux mis en évidence par les acteurs de terrain.

### **Mesure n°17 : La définition partenariale d'un thème annuel et l'organisation de rencontres annuelles**

Les signataires du contrat s'engagent à définir annuellement et collectivement un thème porteur en lien avec les priorités du CPRDFOP et les enjeux d'actualité.

Le programme de ces rencontres annuelles sera élaboré de manière partenariale en veillant à une bonne articulation avec les assises de l'orientation et les autres événements pouvant être organisés, par exemple dans le cadre de France Travail ou du calendrier d'évolution de la carte des formations.

Les rencontres annuelles constitueront un temps phare de l'année. Elles seront source de débat, de partage d'expériences entre acteurs des territoires, et de valorisation des bonnes pratiques et leur capitalisation. Celles-ci pourront être alimentées par des apports extérieurs (éléments de diagnostics, interventions d'experts, partage d'expérimentations sur les territoires). Elles mobiliseront les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'économie.

**Mesure n°18 : La capitalisation des bonnes pratiques et la prise en compte des enjeux de terrain dans le pilotage du CPRDFOP**

Les rencontres annuelles feront l'objet d'un débriefing au sein du CREFOP qui devra amener à identifier les enjeux et pistes d'action à renforcer ou intégrer dans le cadre du pilotage du contrat. Ces éléments pourront entraîner des amendements dans le cadre des présents engagements afin de garantir que le contrat soit toujours en prise avec les enjeux d'actualité ou les réformes annoncées.

Au-delà des rencontres annuelles, les instances de pilotage du contrat (voir partie gouvernance) devront permettre une remontée et une mise en débat régulière des évolutions en cours ou des tendances émergentes.

## La gouvernance et l'évaluation du contrat

### **I. Un pilotage stratégique au sein du bureau du CREFOP permettant des inflexions au fil de l'eau**

Le pilotage, le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du CPRDFOP seront assurés de manière quadripartite au sein des instances du CREFOP. La parité dans la gouvernance du contrat sera recherchée.

Le bureau du CREFOP sera en particulier chargé du pilotage stratégique du contrat, de la définition du thème des journées annuelles organisées dans le cadre de la mesure 17, de l'examen des réflexions issues de ces journées et des bilans annuels pour enrichir le pilotage du contrat et éventuellement y apporter des inflexions.

Chaque année, une réunion du bureau du CREFOP pouvant prendre la forme d'un séminaire de travail d'une journée sera dédié au bilan annuel du contrat et aux ajustements à apporter pour l'année suivante.

En dehors de ce temps fort, tout au long de l'année, le CPRDFOP figurera dans les ordres du jour des réunions du bureau afin d'assurer un suivi régulier des actualités des différents engagements et mesures.

Le contenu du contrat ne doit pas être pensé comme des orientations figées une fois pour toutes mais devra s'adapter aux enjeux émergents et aux réformes à venir. De nouveaux engagements pourront ainsi être intégrés au document et d'autres remises en discussion si le contexte le nécessite.

### **II. Une mission de suivi et d'évaluation assurée par les commissions du CREFOP**

Le bureau du CREFOP définira dès le lancement du contrat les feuilles de route des différentes commissions de travail.

La commission évaluation sera en particulier chargée du suivi et de l'évaluation du contrat tout au long de son déploiement, en lien avec la commission formation orientation chargée du suivi du SPROTLV.

Pour assurer cette mission de suivi / évaluation, la commission évaluation devra se doter d'outils et définir les moyens nécessaires à la bonne exécution de cette mission (Cf. ci-après).

### **III. La démarche de suivi et d'évaluation**

Les signataires et les différents partenaires associés s'engagent à faire régulièrement état de l'avancement des différentes mesures inscrites au contrat via une remontée d'informations.

Les moyens dédiés au travail de compilation de ces données au sein d'un tableau de bord seront à définir dès les premiers mois du contrat. La commission évaluation sera chargée d'analyser ces éléments afin d'en faire une synthèse globale transmise chaque année au bureau du CREFOP.

En complément de cette démarche de bilan annuel, le bureau du CREFOP en lien avec la commission évaluation définiront les priorités, les questionnements et le calendrier d'une évaluation plus poussée sur certaines dimensions du contrat.

## **Les schémas adossés au CPRDFOP**

- **Service Public Régional d'Orientation Tout au Long de la Vie (SPROTLV)**
- **Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS)**

## **Annexes**

- **Diagnostic Emfor organisé autour de trois dimensions : territoriale, sectorielle, offre de formation.**
- **Synthèse des concertations organisées sur les territoires.**



